

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

TESE DE DOUTORADO

**TRABALHO VOLUNTÁRIO E ENVELHECIMENTO:  
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE  
IDOSOS AMERICANOS E BRASILEIROS**

Este exemplar corresponde à redação final da tese defendida por  
Andrea Lopes e aprovada pela Comissão Julgadora.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura Orientadora:

---

Comissão Julgadora:

---

---

---

---

Campinas  
2006

© by Andrea Lopes, 2006.

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca  
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

L881t           Lopes, Andrea.  
Trabalho voluntário e envelhecimento : um estudo comparativo entre  
idosos americanos e brasileiros / Andrea Lopes. – Campinas, SP: [s.n.],  
2006.

Orientador : Anita Liberalesso Neri  
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de  
Educação.

1. Trabalho. 2. Voluntários. 3. Idosos. 4. Motivação (Psicologia). 5. Atitude  
(Psicologia). 6. Ajustamento (Psicologia). I. Neri, Anita Liberalesso. II.  
Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

06-327-BFE

**Título em inglês :** Volunteer work and aging : a comparative study among American and Brazilian seniors

**Keywords :** Volunteer work ; Old people ; Motivation (Psychology) ; Attitudes (Psychology) ; Adjustment (Psychology)

**Área de concentração :** Educação, Sociedade e Cultura.

**Titulação :** Doutora em Educação

**Banca examinadora :** Profa. Dra. Anita Liberalesso Neri (orientadora)  
Profa. Dra. Guita Grin Debert  
Profa. Dra. Soely Aparecida Jorge Polydoro  
Profa. Dra. Mônica Sanches Yassuda  
Profa. Dra. Elizabeth Frölich Mercadante  
Profa. Dra. Olga Rodrigues Moraes Von Simson  
Profa. Dra. Angela Maria Machado de Lima

**Data da defesa:** 25/10/2006

**Programa de Pós-Graduação :** Educação.

**e-mail :** alopes73@yahoo.com.br



# "Assim, a interdependência é uma lei fundamental da natureza."

3. O nível mais sutil de fenômenos materiais também é governado pela interdependência. Todos os fenômenos, desde o planeta onde vivemos até os oceanos, nuvens, florestas e flores que nos cercam, surgem dependentes de padrões sutis de energia. Sem sua interação adequada, eles se dissolvem e se deterioram".
2. Não apenas as formas de vida mais avançadas, mas também muitos dos insetos mais diminutos são seres sociais que, sem nenhuma religião, lei ou educação, sobrevivem graças à cooperação mútua baseada em um reconhecimento inato da relação existente entre eles.



Dedico este trabalho à minha mãe,  
Olívia Martins Castanheira Lopes,  
por ter me ensinado desde muito cedo  
a beleza do sentido de ser voluntário.



## AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

À Prof.a. Dr.a. Anita Liberalesso Neri, por sua disponibilidade, afeto, companherismo, rigor e contribuições decisivas que deu para os rumos deste trabalho. Todas as oportunidades que me ofereceu foram enriquecedoras para a formação da minha vida profissional, acadêmica, pessoal e emocional.

À Dr.a. Monika White, minha co-orientadora norte-americana, que me ensinou com muito afeto e presença de espírito que *The best dissertation is the done dissertation!*

Ao Dr. Paul B. Baltes, pela oportunidade inestimável de crescimento acadêmico-científico.

Aos meus mestres norte-americanos Sr. Richard Grosslight, Dr.a. Evelyn Freeman e Dr.a. Marlena Ross, que sempre, com muita sabedoria, afetuosidade, desprendimento e sutilidade me ensinaram que *the process is the product*, o que significa *to be with*, sentidos que passaram a guiar a minha vida!

À Dr.a. Jacqui Smith, pela forma simples, dedicada, apaixonada e delicada com que me ensinou os caminhos da Psicologia do Envelhecimento.

À Denise Passos, minha terapeuta, sempre amiga e mestre, por acomodar estranhamentos, estimular mudanças e compreensões reflexivas a respeito do meu vir a ser.

Ao meu pai, Elcides Lopes, por sua honestidade, estímulo, dedicação e companherismo.

À minha irmã Flávia Lopes e ao meu cunhado José Eduardo Tranquilini por me acolherem nos Estados Unidos e fazerem da minha estadia algo possível, libertador, prazeroso e produtivo.

À minha mãe norte-americana Sr.a. Joanne Basham, amiga, informante preferencial e eterna cúmplice para os assuntos da alma e da ética humana.

À minha professora de ioga, Márcia Pavão, que com a transmissão delicada de ensinamentos milenares me fez desacelerar e ouvir o som harmonioso do silêncio interno.

Aos meus melhores amigos na América, Jacob Galuten e Jacob Schinader, por me proporcionarem frescor, conforto, felicidade, oportunidades e um amor que, mesmo à distância, estará sempre vivo em mim.

A meu melhor amigo e irmão brasileiro, Júlio Roberto Braga Malheiros, por sua sensibilidade, desprendimento, cumplicidade, vontade de viver e companherismo.

A todos os voluntários do Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC) e do Center for Healthy Aging (CHA), especialmente aos participantes desta pesquisa, pelo entusiasmo, carinho e disponibilidade que, através de suas reflexões, sensações e experiências, mostraram a dignidade e pertinência do exercício da autonomia da escolha.





## **AGRADEÇO COM SEMELHANTE CARINHO E RESPEITO:**

À Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES):

Por acreditar neste trabalho e financiar a estadia no exterior (no. processo: BEX 2798/03-4)

Às técnicas Solange Matos e Valdete Lopes pelo profissionalismo e atenção.

À Faculdade de Educação da UNICAMP:

Por acolher esse trabalho.

Aos funcionários, pelo pronto auxílio, especialmente Nadir, Gisele e Rita.

Ao Center for Healthy Aging (CHA):

Por aceitar o pedido de parceria para a coleta dos dados nos Estados Unidos, que sempre foi acompanhada por uma recepção afetuosa, estimulante e profissional.

A todos os profissionais, especialmente Mimi Curtis, Sheila Segal, Holly Kiger, Vienna Hayes, Don Cohen, Amy Liston, Nicole Kaplan, Eleanor Brown, Anna Dias e Gloria Mejia, Nancy Landau pelo desprendimento, profissionalismo e amor com que me ensinaram sobre trabalho voluntário e idosos.

Aos voluntários do Peer Counseling Program, pelo acolhimento, interesse, suporte emocional e troca de idéias.

À Margaret Durham pelas aulas voluntárias de inglês, que mais do que me ensinar a conversar em inglês, me ensinou a pensar uma outra cultura em uma outra língua.

À Leonard Davis School of Gerontology / Andrus Gerontology Center - University of Southern California:

Por aceitar o meu pedido de pesquisadora visitante e disponibilizar seu excelente acervo bibliográfico.

À Dr.a. Elisabeth Zelinski, Jeff Hyde, Jéssica Means, Stella Fu, Christopher Kelly, Linda Broder e ao grupo de voluntários idosos pela recepção, disponibilidade e interesse.

Ao Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC):

Por aceitar o pedido de parceria para a coleta dos dados no Brasil.

A todos os profissionais, especialmente Gisele Bechelli e Eliane Rezende de Freitas, os Superintendentes D. Lea Della Casa Mingione e Dr. Antônio Sérgio Petrilli, e às voluntárias Ana Maria da Silva Guimarães e Vera Lúcia de Paula Silva, pela recepção, disponibilidade, suporte e por acreditarem na seriedade e nos objetivos deste trabalho.



A todos que deram apoio técnico:

Duh Hui Pin, Denise Longo, Rui Akito, Henrique Manzari e Helymar da Costa Machado. Todo o suporte e dedicação de vocês foram definidores para a realização deste trabalho.

À toda coordenação, supervisores, formadores, voluntários e parceiros do Instituto Ibi pelo estímulo, companherismo, carinho e por trazerem o universo voluntário para além do universo acadêmico.

Aos amigos e amigas do estrangeiro:

Dominik, Adrian, Julia Delius, Iugunah, Erna Schendel, Adriana, Maria Rosa, Cláudio, Fabrício, Adilene, Andréa, Ching, Dave, Michelle, Melanie, Albhy, Carol, Bianca, Geraldo, Rodrigo, Flávio, Betina, Yi-Miau, Yee Lee, Dana, Michaela, Mike, Anna e Christian. Obrigada por todo suporte, amor, atenção, reflexões, acolhimento e especialmente, construção de uma amizade que ultrapassa fronteiras nacionais.

Às amigas e amigos brasileiros:

Gerino, Flávia Pereira, Flávia, Eduardo, Kátia, Davi, Maria, Guilherme, Ricardo, Anderson, Cynara, Raquel, Pedro, Lucas, José Olímpio, Luci, Klaus, Henrique, Fernando, Altair, Meire, Patrícia, Fabiana, Tita, Ricardo Venerito, Cida, Jonas, Karina, Raphaela, Cris, João, Antônio, Ester, Ronald, Daniel, Douglas, Márcia, Márcio, Celso, Izilda, Tiago, Denis, Silvia, Branca, Nice, Censão, Sônia, Scaico, Alfredo, Eric, Denise, Pin, Camilo, Natacha, Paulinha, Sarita e Rui. Obrigada por sempre compartilharem minhas dificuldades e alegrias com dedicação, compreensão, suporte e amor!

Sou uma pessoa de muita sorte por desfrutar da presença sempre  
intensa de vocês na minha vida e nos meus projetos. Obrigada!



LOPES, A. *Trabalho voluntário e envelhecimento: um estudo comparativo entre idosos americanos e brasileiros*. 197 págs. Campinas, São Paulo: 2006. Tese (Doutorado em Educação – Área de Concentração Educação, Sociedade e Cultura), Faculdade de Educação da UNICAMP, Campinas, 2006.

## RESUMO

*Objetivo:* analisar significados, motivações, benefícios percebidos, bem-estar subjetivo, ajustamento psicológico e atitudes em relação à comunidade entre idosos brasileiros e americanos que realizam trabalho voluntário. *Participantes:* 54 brasileiros e 49 americanos com mais de 60 anos, principalmente mulheres. *Instrumentos e técnicas:* questionários e escalas levantando informações sociodemográficas, natureza do vínculo institucional, modos de vida, motivações, significados, benefícios percebidos, bem-estar subjetivo, ajustamento psicológico e atitudes em relação à comunidade; entrevistas semi-estruturadas; observação participante. *Análise de dados:* análise de conteúdo, estatística descritiva e análise etnográfica. *Resultados:* Forte similaridade entre os dois grupos, embora os americanos tenham vínculo mais forte com o trabalho voluntário. Todos valorizaram a solidariedade, a oportunidade para a auto-desenvolvimento e a geratividade propiciadas pelo trabalho voluntário; os americanos enfatizaram mais os ganhos em geratividade e os brasileiros a auto-aceitação e o crescimento pessoal. A satisfação e os afetos positivos foram elevados nas duas amostras; o significado do termo voluntário associa-se a valor social. Houve diferenças entre as motivações iniciais, voltadas ao outro, e as motivações permanência, voltadas ao *self*; satisfação com o voluntariado associou-se a treinamento e supervisão; identificaram-se relações de interdependência no ambiente institucional. *Conclusão:* a atividade voluntária formal entre idosos estimula o processo de socialização e o auto-conhecimento.

Palavras-chave: Trabalho; Voluntários; Idosos; Motivação (Psicologia); Atitude (Psicologia); Ajustamento (Psicologia).



LOPES, A. *Trabalho voluntário e envelhecimento: um estudo comparativo entre idosos americanos e brasileiros. (Volunteer work and aging: a comparative study among American and Brazilian seniors)*. 197 pages. Campinas, São Paulo: 2006. Thesis (Doctor's degree in Education – Areas: Education, Society and Culture), Faculdade de Educação da UNICAMP, Campinas, 2006.

## ABSTRACT

*Objective:* to assess meanings, motivations, perceived benefits, subjective well-being, and psychological adjustment and attitudes toward community among Brazilian and American seniors that do volunteer work. *Participants:* 54 Brazilian and 49 American people older than 60 years of age, especially women. *Instruments and techniques:* questionnaires and scales gathering the following data: sociodemographic, nature of the institutional link, ways of life, motivations, meanings, perceived benefits, subjective well-being, psychological adjustment, and attitudes regarding community; semi-structured interviews; participant observation. *Data analysis:* content analysis, descriptive statistics, ethnographic analysis. *Results:* strong similarity between the two groups, although Americans have a strongest link with volunteer work. Everyone valued solidarity, opportunity for self-development and generativity brought by the volunteer work; Americans emphasized gains in generativity and Brazilians, self-acceptation and personal growth. Satisfaction and positive affects were high in both samples. There were differences between the initial motivations, focused on other people, and the permanent motivations, focused on the self; satisfactions with volunteer work were associated to training and supervision; interdependent relationships in the institutional environment were identified. *Conclusion:* formal volunteer work among seniors stimulates processes of socialization and self-knowledge.

Key words: Volunteer Work, Old People, Motivation (Psychology), Attitudes (Psychology), Adjustment (Psychology).





## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| <b>APRESENTAÇÃO</b> .....  | 1  |
| <br>   |    |
| <b>CAPÍTULO 1: A AÇÃO VOLUNTÁRIA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS: QUESTÕES NORTEADORAS</b> .....                                  | 7  |
| 1. A ação voluntária como produto histórico-cultural .....   | 8  |
| 1.1. O trabalho voluntário nos Estados Unidos .....  | 13 |
| 1.2. O trabalho voluntário no Brasil .....   | 16 |
| 2. O Terceiro Setor como <i>locus</i> privilegiado da ação voluntária e de seus significados na atualidade .....                 | 21 |
| 3. Produtividade na velhice: o trabalho voluntário entre idosos .....  | 32 |
| 4. Objetivos .....   | 39 |
| 4.1. Objetivos gerais .....  | 39 |
| 4.2. Objetivos específicos .....   | 40 |
| <br>   |    |
| <b>CAPÍTULO 2: TRABALHO VOLUNTÁRIO ENTRE IDOSOS: MOTIVAÇÕES, BENEFÍCIOS, BEM-ESTAR SUBJETIVO E AJUSTAMENTO PSICOLÓGICO</b> ..... | 41 |
| 1. Motivações para o exercício do trabalho voluntário formal entre idosos .....  | 41 |
| 2. Benefícios associados ao trabalho voluntário formal entre idosos .....  | 50 |
| 3. Bem-estar subjetivo e ajustamento psicológico em idosos voluntários .....   | 54 |

|  |               |
|--|---------------|
| <b>CAPÍTULO 3: MÉTODO .....</b>  | <b>63</b>     |
| 1. O uso do método etnográfico e a derivação de elementos que orientaram a escolha das instituições e a elaboração dos instrumentos de pesquisa .....                            | 64            |
| 1.1. Observação de comportamentos, observação participante e conversas informais .....   | 65            |
| 1.2. Coleta de documentação .....  | 66            |
| 1.3. Entrevistas em profundidade .....   | 67            |
| 1.4. Registro fotográfico .....  | 69            |
| 2. As instituições escolhidas .....  | 69            |
| 2.1. O Center for Healthy Aging (CHA), em Los Angeles, EUA .....   | 72            |
| 2.2. Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), em São Paulo, Brasil .....   | 76            |
| 3. Participantes .....   | 82            |
| 4. Instrumentos .....  | 84            |
| 5. Procedimentos .....   | 88            |
| <br><b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....</b>  | <br><b>89</b> |
| 1. Vínculo institucional e variáveis de contexto em relação a modos de vida eventualmente relacionados com a decisão de iniciar e de manter-se fazendo trabalho voluntário ..... | 90            |
| 2. Significados associados ao termo voluntário .....   | 92            |
| 3. Motivação para o trabalho voluntário formal .....   | 96            |
| 4. Satisfação em relação ao trabalho voluntário formal .....   | 98            |
| 5. Benefícios percebidos em relação ao exercício do trabalho voluntário formal .....   | 99            |
| 6. Satisfação global com à vida .....  | 100           |

|  |            |
|--|------------|
| 7. Satisfação referenciada a domínios .....  | 100        |
| 8. Afetos positivos e negativos .....  | 101        |
| 9. Senso de ajustamento psicológico .....  | 101        |
| 10. Atitudes em relação à comunidade .....   | 101        |
| 11. Comparações inter-grupos quanto às médias nas variáveis escalares .....                                  | 102        |
| 12. Análise de consistência interna dos instrumentos .....   | 105        |
| 13. Perfis resultantes da análise de correspondência múltipla .....  | 106        |
| <b>CAPÍTULO 5: DISCUSSÃO .....</b>   | <b>110</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>  | <b>133</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>  | <b>156</b> |
| Anexo 1: Estatísticas das variáveis relativas ao perfil sociodemográfico dos participantes .....             | 157        |
| Anexo 2: Questões sobre variáveis sociodemográficas .....  | 158        |
| Anexo 3: Questões sobre vínculo institucional .....  | 161        |
| Anexo 4: Questões sobre modos de vida que poderiam ter influenciado a decisão de começar a voluntariar ..... | 163        |
| Anexo 5: Questões sobre motivações para realizar trabalho voluntário formal .....                            | 166        |
| Anexo 6: Questões sobre benefícios percebidos em decorrência do exercício do trabalho voluntário .....       | 168        |

|   |     |
|---|-----|
| Anexo 7: Questões sobre bem-estar subjetivo .....   | 174 |
| Anexo 8: Questões sobre ajustamento pessoal .....   | 178 |
| Anexo 9: Questões sobre atitudes em relação à comunidade .....  | 180 |
| Anexo 10: Carta de apresentação da pesquisa .....   | 181 |
| Anexo 11: Termo de consentimento informado .....  | 182 |
| Anexo 12: Estatísticas das variáveis relativas ao vínculo institucional dos participantes .....   | 183 |
| Anexo 13: Estatísticas das variáveis relativas aos modos de vida dos participantes que poderiam ter influenciado a decisão de começar a voluntariar ..... | 184 |
| Anexo 14: Estatísticas da variável significados associados ao termo voluntário .....  | 185 |
| Anexo 15: Estatísticas da variável motivações para o trabalho voluntário formal ....  | 186 |
| Anexo 16: Estatísticas relativas à variável benefícios percebidos em decorrência do exercício de trabalho voluntário formal .....                         | 188 |
| Anexo 17: Estatísticas relativas à variável satisfação global com à vida e a satisfação para o trabalho voluntário formal .....                           | 191 |
| Anexo 18: Estatísticas das variáveis relativas à satisfação referenciada a domínios.  | 192 |
| Anexo 19: Estatísticas relativas à variável afetos positivos e negativos .....  | 193 |
| Anexo 20: Estatísticas relativas à variável ajustamento pessoal .....   | 194 |
| Anexo 21: Estatísticas da variável atitudes em relação à comunidade .....   | 195 |
| Anexo 22: Medidas de posição e de dispersão das variáveis ordinais relativas aos dados provenientes das escalas .....                                     | 196 |
| Anexo 23: Coordenadas e codificações da Análise de Correspondência Múltipla para todas as variáveis do modelo, incluindo as duas amostras (n=98) .....    | 197 |

## LISTA DE TABELAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 1: Freqüências de respostas as três intensidades das escalas avaliando satisfação com o trabalho voluntário e intenção de continuar a exercê-lo .....   | 98  |
| Tabela 2: Satisfação com o trabalho voluntário associada à presença de treinamento e de supervisão .....   | 99  |
| Tabela 3: Resultados relativos à comparação entre os escores médios dos voluntários do GRAACC e do CHA quanto às avaliações relativas aos benefícios percebidos em decorrência de prestar trabalho voluntário formal ..... | 104 |
| Tabela 4: Correlações entre os escores das escalas por grupo (GRAACC e CHA) ..   | 105 |
| Tabela 5: Análise de consistência interna das escalas .....  | 106 |



## LISTA DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| Figura1: Redes de socialização que permeiam os trabalhos dos voluntários no GRAACC e no CHA .....   | 81  |
| Figura 2a : Frequência percentual de respostas às categorias de motivos para ter iniciado trabalho voluntário no GRAACC e no CHA .....                        | 97  |
| Figura 2b : Motivos para permanecer realizando trabalho voluntário formal .....   | 97  |
| Figura 3 : Médias dos voluntários do GRAACC e do CHA nas medidas de satisfação .....  | 102 |
| Figura 4: Escores médios dos voluntários do GRAACC e do CHA nas variáveis da escala de ajustamento pessoal .....  | 103 |
| Figura 5 : Médias em atitudes em relação à comunidade entre os voluntários do GRAACC e do CHA .....   | 103 |
| Figura 6 : Relações conjuntas entre as variáveis motivos, benefícios, atitudes e bem-estar subjetivo, indicadas por Análise de Correspondência Múltipla ..... | 108 |
| Figura 7: Modelo multidimensional. Variáveis interdependentes no exercício do trabalho voluntário formal idoso .....  | 127 |





## LISTA DE QUADROS

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1: Categorias de emissões relativas aos significados associados ao termo voluntário quanto à direção da ação .....  | 93 |
| Quadro 2: Categorias de emissões relativas às motivações iniciais e de permanência, e aos significados associados ao termo voluntário, segundo o critério de tipo de motivação envolvida ..... | 94 |



## APRESENTAÇÃO

O tema *voluntariado*, sobremaneira explícito nos estudos sobre o *Terceiro Setor*, acumula similaridades com o tema *envelhecimento*, foco de investigação e análise da Gerontologia. A primeira das similaridades é o quão recentes são esses fenômenos, como problemas sociais e como problemas de investigação científica, em países com perfil socioeconômico semelhante ao brasileiro. No Brasil, a formação da Gerontologia como disciplina científica e como campo profissional, assim como a construção da velhice como problema digno de atenção pública, é algo relativamente recente, em comparação com outros países. Conforme Lopes (2000), enquanto no Brasil o início desses esforços datam da década de 1960, na Europa o estabelecimento da Gerontologia remonta ao início do século XX. Nos Estados Unidos, o tema voluntariado é uma tradição e objeto de investimentos sociais e de investigação há décadas. No Brasil, o tema é bem mais recente e ainda carece de dados científicos para que se tenha mais clareza sobre o que já é conhecido em vários países. Como exemplo, é importante ressaltar as dificuldades encontradas por esta pesquisa para a realização de investigações sobre voluntariado exercido por idosos no Brasil.

No Brasil, o trabalho voluntário nasceu como questão pública e merecedora de atenção sócio-legal apenas em meados da década de 1990, com a Campanha “Ação da Cidadania contra a Miséria e pela Vida”, idealizada e capitaneada, dentre outros tantos movimentos sociais daquela década, pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho. Desde então, o tema vem ganhando vigor junto aos cursos mais diversos que visam à formação para o exercício da gestão pública e junto a instituições não-governamentais, à comunidade e ao próprio Governo Federal. A gestão da solidariedade e o status da ação voluntária foram revisados e ganharam força em 18 de fevereiro de 1998, com a Lei 9.608, que aborda o trabalho voluntário. Porém, a produção acadêmica sobre o tema, bem como dados estatísticos a respeito, é bastante incipiente, especialmente quanto à atuação das pessoas acima de 60 anos. Algumas instituições de saúde ou que prestam serviços comunitários vêm discutindo e apresentando, ainda que timidamente, resultados de suas ações em

simpósios, fóruns e congressos, mas não há registros ou investigações sistemáticas. Por fim, a participação do Brasil, num grupo de 124 países, no *Ano Internacional do Voluntário*, Organizado pela Organizações Unidas, em 2001, inseriu as atuações e os esforços brasileiros no cenário internacional. Já existe no país um projeto de institucionalização e formalização da ação voluntária que, assim como no caso da velhice, estimula uma complexa rede de envolvidos e proponentes, que demarcam espaços e articulam ações e processos, transformando uma ação social em um tema social e acadêmico.

O segundo aspecto marcante e presente nos dois temas, velhice e voluntariado, diz respeito à sua multideterminação e à sua multidimensionalidade. A pesquisa junto à produção internacional e nacional em Gerontologia aponta a heterogeneidade das experiências do envelhecer. Esse é um paradigma já amplamente explorado tanto conceitual como empiricamente por pesquisadores como Neri (2003), Cachioni (2003), Lopes (2003), Debert (1999a), Barros (1998a), Reyes (1998) e Cohen (1994). Para o tema voluntariado, a heterogeneidade e a complexidade da natureza do fenômeno aparecem na literatura internacional de maneira multidisciplinar. Há diferentes teorias e linhas de pesquisa, métodos, instrumentos e procedimentos, conceitos interrelacionados, definições, delineamentos de pesquisas, áreas do conhecimento, formas de análise, tipos de instituições, agentes e agências nacionais e internacionais, programas comunitários e departamentos acadêmicos, todos discutindo, investigando e financiando pesquisas e programas. Da mesma maneira, existem diferentes formas de questionar e acessar o fenômeno e, por fim, de articular as diferentes bases de dados que compõem as variáveis relacionadas ao tema e às formas de vivenciar esse tipo de ação social.

Nesse âmbito, um terceiro aspecto que assemelha a velhice ao voluntariado é a forma multiprofissional com que os temas são abordados. O tratamento dispensado a ambos os temas dialoga com conceitos e posturas profissionais que determinam e são determinadas por outros diferentes fenômenos pelos quais os dois temas estão interconectados, dado às suas multifaces.

Um quarto aspecto a ser destacado é a abordagem psico-social presente nas produções científicas relativas aos dois fenômenos. Nos estudos sobre envelhecimento e trabalho voluntário é interessante perceber a busca de correlação, por exemplo, entre

variáveis de saúde percebida com outras variáveis psicológicas e sociológicas. Podemos constatar isso nas obras de Wilson (2000), Willigen (2000), Musik e Wilson (2002), Greenfield e Marks (2004). O tratamento e a compreensão multidisciplinar estão presentes, portanto, em ambas as investigações.

Finalmente, o quinto aspecto é que, apesar dos inovadores e combinados investimentos para a apreensão dos dois fenômenos, a comunidade científica e os agentes da gestão pública ainda padecem da falta de um completo conhecimento, dadas a complexidade e a novidade de ambos os temas.

Uma primeira limitação para a compreensão do voluntariado idoso nas diferentes vertentes culturais é a escassez de dados empíricos, pois o estudo do tema é uma novidade na maioria dos países. O maior produtor de conhecimento nesta área são os Estados Unidos (Coelho, 2000). Embora úteis, os dados e interpretações provenientes desse país não podem ser imediatamente generalizados para outras realidades. Assim, é preciso que, nos outros países, ocorra uma ampliação da base de dados empíricos e das concepções teóricas, para que se conheça melhor o fenômeno, contextualizado por diferentes realidades nacionais e regionais, e para que se estabeleça um diálogo entre as diferentes formas de compreendê-lo.

Outra limitação observada e apontada pela literatura diz respeito à variedade de medidas e teorias aplicadas que competem entre si no mapeamento do fenômeno. É preciso interconectar o conhecimento e ampliar a investigação de variáveis de contexto, inclusive no próprio âmbito das pesquisas americanas. Mesmo nos Estados Unidos, poucas são as pesquisas de cunho etnográfico que delineiam o universo dos sujeitos e das instituições envolvidas, criando categorias de análise mais complexas. Como um todo, os estudos de âmbito contextual são apontados como pouco representativos. Autores salientam a necessidade de pesquisas que esclareçam o fenômeno e suas correlações com as mais diferentes variáveis presentes na sua constituição (Wilson, 2000; Morrow-Howell et al., 2003).

Importa perguntar a respeito do trabalho voluntário desempenhado em instituições e a relação que estabelecem com os envolvidos e os contextos em que atuam: Qual o papel da instituição na manutenção das motivações e da satisfação para com a atividade voluntária

desempenhada por idosos? O quanto essa motivação parte de características do próprio voluntário? A concepção e as motivações sobre o trabalho voluntário variam entre indivíduos e/ou culturas? Qual o papel do treinamento e da supervisão na manutenção da ação voluntária? Essas questões ainda não foram respondidas, o que em parte é devido à natureza dinâmica e múltipla do fenômeno, que comporta variáveis individuais e sociais de difícil apreensão.

Assim como o envelhecimento, a variedade de ações e atividades voluntárias faz com que esses dois fenômenos se manifestem até mesmo onde os olhos ainda não os vêem, ou seja, onde ainda não os identificamos e os definimos como tal (Herzog et al., 1989; Cutler e Hendricks, 2000;). Há uma clara necessidade de completo mapeamento dos universos pesquisados e definição dos conceitos utilizados, a fim de compreender e apreender a complexidade das variações que falam da magnitude desses fenômenos, uma vez que são frutos de construções sociais, culturalmente dinâmicas.

Apesar das limitações próprias do processo de elaboração de um tema social e acadêmico, deve-se ressaltar o quanto a interlocução e a literatura produzida no âmbito internacional e nacional, bem como as experiências empíricas, são intensas, ricas e inteligentes, ao formularem questionamentos e observações estimulantes, mesmo que os investimentos em pesquisa ainda gerem respostas pouco conectadas entre si e que, muitas vezes, teoricamente se contradigam.

Confirmando as implicações apontadas por Van Til (1988), quanto aos pontos centrais sobre a discussão em torno do Terceiro Setor e da ação voluntária, esta pesquisa deve contribuir para ampliar os dados já existentes na literatura sobre a relação de interdependência que se estabelece entre o voluntariado e a clientela, a missão e a instituição que interage e se engaja, abandonando a idéia purista da ação voluntária como unicamente altruísta em si mesma.

No Brasil, dada a carência de estudos sobre o trabalho voluntário, especialmente o desempenhado por idosos, entrar em contato com esse universo e com diferentes delineamentos de pesquisa sobre o tema gera possibilidades de aprender como identificar o fenômeno, medi-lo e analisá-lo no que lhe é singular em nossa cultura.

A dificuldade encontrada na seleção da instituição brasileira a participar da presente pesquisa já demonstra quanto investimento ainda deve ser feito. Foram necessários cinco meses, entre tentativas sem sucesso, até que se conseguisse identificar uma instituição paulistana e com ela efetivar uma parceria que 1) atendesse aos critérios de pesquisa, a saber, ser instituição não-governamental e sem fins lucrativos ou vínculos religiosos e políticos, que realizasse um mínimo de ações sistemáticas de recrutamento, treinamento e supervisão da ação voluntária, 2) aceitasse a presença de pesquisadores, e 3) compreendesse o escopo da pesquisa e acolhesse seus procedimentos, bem como o trânsito de pesquisadores entre seus voluntários. Isso tudo é dificultado, acredita-se, pela pouca movimentação da pesquisa acadêmica em vários universos sociais brasileiros, o que provoca estranhamentos de parte a parte. A dificuldade em encontrar uma instituição brasileira onde investigar sobre o voluntariado exercido por idosos, de certa forma, é indicadora da escassa ou frágil instrumentalização da ação voluntária no Brasil, em contraste com o que se percebe nos relatos e nas discussões correntes no âmbito internacional.

Com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento desses dois temas, velhice e voluntariado, decidiu-se realizar uma pesquisa comparativa, de natureza transcultural, envolvendo uma instituição brasileira e outra localizada nos Estados Unidos, país que tem antiga, legitimada e sólida tradição de voluntariado. A comparação transcultural visa a 1) entender a especificidade brasileira, por meio da perspectiva da diferença; 2) ampliar o conhecimento sobre o corpo de voluntariado idoso e, com isso, estimular a participação dessa população nas atividades sociais; e 3) situar o Brasil no cenário internacional. Investigar a realidade brasileira, no que tange ao seu Terceiro Setor, e neste, o universo da ação voluntária idosa significa, conforme Coelho (2002, p. 17), perseguir uma tendência mundial de encarar essas participações e “essas instituições como agrupamentos que cumprem um papel social importante”. Justamente devido ao fato de “a construção dessa identidade coletiva ter avançado de forma diferente em cada país” (idem, ibidem), faz-se necessário esse presente estudo.

Nesta lógica, a presente pesquisa propõe-se a investigar os significados, as motivações, os benefícios percebidos, o bem-estar subjetivo, o ajustamento pessoal e as



atitudes em relação à comunidade relacionados ao desempenho da ação voluntária formal entre pessoas acima de 60 anos, ou seja, vinculadas a instituições não-governamentais, especialmente aqui representadas por: uma brasileira, o Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), e outra norte-americana, o Center for Healthy Aging (CHA), a primeira localizada em São Paulo e a segunda em Los Angeles.

O primeiro capítulo apresenta uma revisão do percurso teórico e das questões que orientaram a pesquisa, organizada em três direções: a compreensão da construção da ação voluntária como produto histórico-cultural no Brasil e nos Estados Unidos; o Terceiro Setor como o *locus* por excelência desse tipo de ação e de seus significados; e o universo particular da ação voluntária na atualidade. Neste capítulo também apresentam-se os objetivos da pesquisa.

O segundo capítulo apresenta uma discussão bibliográfica das principais variáveis que interessam ser investigadas, associadas ao trabalho voluntário formal desempenhado por idosos: motivações, benefícios, bem-estar subjetivo e ajustamento psicológico.

O terceiro capítulo traz as instituições pesquisadas, os participantes, os procedimentos metodológicos e as técnicas e instrumentos de pesquisa adotados ao longo da investigação realizada.

O quarto e o quinto capítulos descrevem os resultados obtidos nas duas amostras, a discussão e as conclusões.

Com esta pesquisa busca-se reunir elementos para pensar sobre o universo da ação voluntária no Brasil, especialmente o exercido por maiores de 60 anos, assim como contribuir para a discussão internacional sobre as diferentes manifestações dessa ação no âmbito das culturas e entre diferentes culturas.

## CAPÍTULO 1

### A AÇÃO VOLUNTÁRIA NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS: QUESTÕES NORTEADORAS

O objetivo deste capítulo é apresentar as principais questões sobre a contextualização da ação voluntária no Brasil e nos Estados Unidos que nortearam a pesquisa ora relatada. É importante apresentar os cenários nos quais estas ações são desenvolvidas, pois entende-se que a ação voluntária é fruto de construções sociais historicamente contextualizadas e nelas, inclusive, geram impactos. Como apontam Ellis e Noyes (1978), a ação voluntária envolve um modelo cíclico: tanto as mudanças no mundo afetam sua natureza como, em retorno, as ações voluntárias determinam mudanças na sociedade. Pensar as direções desta ação no futuro parte do conhecimento sobre o passado da ação voluntária e de suas preocupações no presente.

Não se pretende, neste capítulo, esgotar o trajeto histórico percorrido por este tipo de ação social, visto que não é o foco da pesquisa. A proposta é, antes, levantar subsídios e elementos que nos façam compreender o contexto, os movimentos e as configurações que esta ação desenvolve atualmente para com isso refletir sobre as variáveis associadas a este fenômeno aqui investigadas, quais sejam, significados, motivação, benefícios e bem-estar subjetivo vinculado ao desempenho do trabalho voluntário. Foco especial será dado no trabalho voluntário formal desempenhado por pessoas acima de 60 anos, vinculadas a instituições do chamado Terceiro Setor, como foram investigadas no Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC — São Paulo, Brasil) e no Center for Healthy Aging (CHA — Los Angeles, Estados Unidos).

Este capítulo está estruturado em três tópicos que convergem para os objetivos desta pesquisa: (1) a ação voluntária como produto histórico-cultural no Brasil e nos Estados Unidos; (2) o Terceiro Setor como o *locus* privilegiado da ação voluntária e de seus

significados na atualidade; e (3) a produtividade na velhice e o trabalho voluntário entre idosos.

## 1. A ação voluntária como produto histórico-cultural

O trabalho voluntário, tal como hoje entendido, nasce em oposição à idéia de trabalho remunerado ou assalariado. Porém, se voltarmos para antes do advento da concepção econômico-financeira da ação humana, veremos que a associação voluntária existe desde o início da civilização e do próprio Estado, como *locus* das questões coletivas (Van Til, 1988; Rifkin, 2000; Coelho, 2002). Nas origens, a ação voluntária confunde-se com todo e qualquer tipo de ação social, visto que está voltada primeiramente ao outro. É própria da construção da convivência humana; logo, da existência do humano como espécie, social por excelência.

Considerando-se a ação voluntária como um fenômeno universal, resta-nos compreender como ele ganhou *status* de trabalho, embora não remunerado. É importante conhecer que usos a ação voluntária de aparente livre escolha assume no contexto humano. Esta pesquisa dispõe-se a pensar os usos e as formas próprias da ação voluntária, propondo que eles são historicamente construídos e culturalmente instrumentalizados. A diversidade com que os diferentes grupos culturais se apropriam da ação voluntária inclui desde associações paramilitares, como a Ku Klux Klan norte-americana, que defendia a supremacia branca nos Estados Unidos do final de 1800 e reprimia com violência qualquer esforço dos negros para exercerem seus direitos de cidadania, até associações de bairros ou de defesa de homossexuais.

O aumento da expectativa de vida e a formalização da ação voluntária são dois fenômenos sociais relativamente recentes na história da humanidade, os quais progressivamente se entrelaçaram nos diferentes cenários socioculturais, dada a sua relevância social. Um exemplo disso é que as grandes agências, os documentos nacionais e internacionais e a literatura pertinente apontam o trabalho voluntário como uma das principais estratégias para a inclusão dos idosos no âmbito social e na manutenção do bem-estar dessa população.

O *Plano Internacional de Madrid para o Envelhecimento*, documento finalizado em 2002 por um grupo de especialistas, apresenta orientações que delineiam os seguintes caminhos de ação junto ao crescente envelhecimento populacional: “Fortalecimento das pessoas idosas para a participação completa e efetiva nas vidas econômica, política e social de suas comunidades, incluindo geração de renda e trabalho voluntário” (United Nations Organization, 2002). Os *Princípios para as Pessoas Idosas das Nações Unidas*, Resolução 46/91 de 1991, defendem: “Pessoas idosas devem ser capazes de procurar e desenvolver oportunidades para atuar na comunidade e atuar como voluntários em posições apropriadas aos seus interesses e capacidades” (United Nations Organization, 1999). Dentre os seis grandes mitos associados ao envelhecimento, identificados e discutidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1999, o quinto diz que os idosos não têm mais como contribuir para com a sociedade. A esse mito a OMS contrapõe a seguinte afirmativa: “A amplamente ancorada crença de que as pessoas idosas não têm nada a contribuir também repousa na noção de que apenas a ocupação remunerada conta. No entanto, contribuições substanciais feitas pelas pessoas idosas para o trabalho não remunerado incluem-se na agricultura, no setor informal e no papel voluntário” (World Health Organization, 1999). Em outras palavras, o trabalho voluntário está associado ao conceito de promoção do envelhecimento saudável, de envelhecimento ativo e bem-sucedido (World Health Organization, 2002) e de velhice produtiva (Bass, Caro e Chen, 1993; Cachioni e Neri, 1999; Neri, 2001a).

No entanto, será que, assim pensado, o trabalho voluntário é para todos? Existe uma relação direta entre voluntariar-se e obter bem-estar? O voluntário idoso é motivado por razões altruístas ou também visa a interesses pessoais? O que sabemos sobre trabalho voluntário entre idosos?

Atualmente, os Estados Unidos representam uma das mais tradicionais, desenvolvidas, dinâmicas e bem estruturadas frentes internacionais de organização e gestão do Terceiro Setor e da força de trabalho voluntária. Pesquisas mostram que este é o país que mais produz eco na academia e nas políticas de Estado (Soares 2000), que mais disponibiliza dados estatísticos e acadêmicos e onde mais circulam recursos, pessoas e instituições em torno da atividade voluntária (Ellis e Noyes, 1978; Van Til, 1988; Coelho,

2000; Szazi, 2000; Souza 2004). Szazi (2000) aponta que, na década de 1990, o Terceiro Setor norte-americano representava 6,3% do PIB, enquanto, no Brasil, representava 1,5%.

No Brasil, estudos sobre o Terceiro Setor apontam que o tema ainda é bastante controverso e polêmico, carecendo de pesquisas que fomentem o debate à luz de dados empíricos (Landim, 1993; Fernandes, 1997; Carvalho, 1995; Doimo, 1995; Gohn, 1997; Ioschpe, 1997; Oliveira, 1997; Cuenca e Falcão, 1999; Coelho, 2000). Apesar disso, o País foi apontado pela Organização das Nações Unidas, no Ano Internacional do Voluntário (AIV), em 2001, como um dos países que mais se destacaram em ações voluntárias (Instituto Brasil Voluntário, 2001a), envolvendo o apoio de diferentes agentes sociais, como órgãos públicos, a mídia, a sociedade civil e a iniciativa privada. O calendário temático daquele ano contou com ações focais, nas quais se incluíram ações de mobilização ao tema voltadas para a população idosa (Instituto Brasil Voluntário, 2001b).

Porém, quando comparamos o Brasil e os Estados Unidos quanto ao exercício da ação voluntária formal e continuada, é possível refletir em termos dos valores sociais presentes em cada uma dessas culturas, os quais tornam o voluntariado tão característico da cultura norte-americana, quanto o Carnaval e futebol o são da cultura brasileira (DaMatta, 1980; Von Simson, 1989; Magalhães, 1998; Soares, 1999; Toledo, 2000; Aquino, 2002; Antunes, 2004; Foer, 2005; Knijnik, 2006). Isso não implica em dizer que os norte-americanos não saibam manejar uma bola de futebol e brincar o Carnaval, nem que os brasileiros não pratiquem voluntariado. Procura-se traduzir com essa ilustração aparentemente leviana que estes movimentos, originalmente populares, aparecem nas histórias dessas culturas como verdadeiras instituições e, em certa medida, são organizadores das mentalidades e da lógica do convívio social. No Brasil, é alto o poder de mobilização social para as questões coletivas, mas pequena ou ainda insuficiente a instrumentalização desse potencial, aqui pensado através do trabalho voluntário.

Qual é, de fato, a situação do trabalho voluntário formal no Brasil e nos Estados Unidos?

De acordo com Corullón e Medeiros Filho (2002), o aspecto colonizador é um dos primeiros elementos para pensarmos a amplitude e a visibilidade da vigência da institucionalização do trabalho voluntário em ambos os países. Para os autores, a livre

associação entre pessoas, própria do processo colonizador norte-americano, teria privilegiado o papel do trabalho voluntário nos Estados Unidos, em contraposição à colonização latino-americana, extrativista, fruto de um empreendimento do Estado, especialmente o português e o espanhol.

A tradição associativa brasileira, de caráter mais corporativo do que comunitário (Falcão e Cuenca, 1999), traz no seu bojo aspectos da herança ibérica — exemplificados pelas Santas Casas e Beneficências —, mas traz também um leque invisível, pois pouco legitimado, de brasileiros de origem africana, que encontravam na vida comunitária uma estratégia de sobrevivência (Freyre, 1933). Os quilombos exemplificam essa lógica, bem como a tradição indígena, em que a célula-mãe da sociedade é a comunidade, antes do indivíduo ou da família (Falcão e Cuenca, 1999), dentre outras culturas que passaram a conviver no Brasil.

Juntamente com os aparatos burocráticos, instalaram-se aqui as estruturas hierárquicas do catolicismo. Domeneghetti (2001) conta que na tradição judaico-cristã, tanto no Velho como no Novo Testamento, a caridade está relacionada com o alívio das necessidades dos pobres, famintos e doentes. A caridade aparece inclusive na própria trilogia do catolicismo, que é a Fé, a Esperança e a Caridade. Além disso, o exercício da fé junto a Deus é sempre intermediado por um grupo de outros, tais como o clero, os santos e padroeiros. Em termos transculturais especula-se sobre o efeito da presença do protestantismo e sua ênfase na ação e na autonomia do indivíduo, na cultura norte-americana, ajudando a explicar o espaço ocupado pela ação voluntária nessa cultura. Os trabalhos de Weber (1989), Veiga (1990) e Cottret (2001) lançam luz sobre a influência dos preceitos da religião protestante no comportamento norte-americano.

As influências das organizações religiosas no âmbito do voluntariado são discutidas também por Hodgkinson e Wuthnow (1990), Wuthnow (1999), Putman (2000) e Eckstein (2001), especialmente quanto aos conceitos de caridade, generosidade, compaixão e altruísmo. No que tange aos determinantes religiosos em organizações sociais orientais, nota-se que os templos budistas e os monges desempenhavam o principal papel na promoção da caridade no Japão dos primeiros tempos. Estes agentes religiosos eram envolvidos na organização dos *kanjin*, campanhas de levantamentos de recursos para

orfanatos, asilos e na provisão de outros serviços públicos (Amenomori, 1993 e Tarumi, 1998).

Para Coelho (2002), as associações voluntárias sempre estiveram presentes nas comunidades e, nos primórdios, eram, em sua maioria, ligadas às organizações religiosas e étnicas. Segundo a autora (apud Salomon, Gidron e Kramer, 1992<sup>1</sup>), essa presença era especialmente marcante nos países onde a Igreja Católica era forte. Porém, a própria autora nota que é reducionista restringir ao aspecto religioso a explicação da ação voluntária: “A estruturação desse setor é resultado de uma combinação de fatores específicos de cada país. Entram nesse cômputo a formação socioeconômica, as opções políticas realizadas e a própria cultura política local” (Coelho, 2002, p. 33).

Em suma, pode-se dizer que a sociedade brasileira, ao contrário da norte-americana, estruturou-se identificando o espaço de atuação pública como sendo especialmente religioso e estatal (Corullón e Medeiros Filho, 2002, p. 23). No Brasil, a estruturação do sistema econômico deu-se por meio da maciça organização de latifúndios extrativistas movidos à mão-de-obra escrava, cuja estrutura foi ferozmente combatida pelos abolicionistas do Norte dos Estados Unidos, quanto ao sistema implantado no Sul do seu país. Apesar dos diferentes contextos históricos e da limitação imposta às tentativas associativistas pelos distintos ciclos autoritários que vivemos nas últimas décadas (Falcão e Cuenca, 1999, p. 26), a literatura aponta que o Terceiro Setor existe no Brasil desde muito cedo, porém de forma quase invisível. Há décadas, empresas, igrejas e entidades diversas investem em iniciativas cujo impacto social está longe de ser desprezível, mesmo sendo quase sempre negligenciado (Soares 2000).

Nesta pesquisa interessa caracterizar a lógica desses percursos em ambas as culturas investigadas. Maior atenção será dada à trajetória brasileira, tendo em vista, em parte, a massa de dados já produzidos e disponíveis sobre a trajetória norte-americana, em parte considerando-se a necessidade de contribuir para a sistematização dos poucos dados disponíveis na literatura sobre o caso brasileiro.

---

<sup>1</sup> SALOMON, L., GIDRON, B., & KRAMER, R. (1992). Government and the Third Sector: Emerging relationships in welfare state. San Francisco: Jossey-Bass.

### 1.1. O trabalho voluntário nos Estados Unidos

De acordo com Ellis e Noyes (1978), os Estados Unidos só se tornaram possíveis devido à participação voluntária de milhares de americanos. As autoras analisam a trajetória dos norte-americanos como voluntários desde os idos do descobrimento, em 1600, até a década de 1970. Apontam que, diferentemente dos brasileiros de descendência africana e indígena, que se associavam para sobreviver aos colonos extrativistas (Ribeiro, 1995), os pioneiros americanos lutavam pela sobrevivência e também pelo estabelecimento em uma terra despovoada e árida. Esta conquista não ocorreu sem a liquidação de culturas indígenas inteiras. Porém, aos Estados Unidos, diferentemente do Brasil, os colonos iam para ficar e para construir uma nova nação, com sólida base familiar e comunitária.

O dia-a-dia dos primeiros fazendeiros não apenas melhorou as condições físicas das comunidades que nasciam, mas foi também a base para o modelo democrático norte-americano. A herança européia e a religião aparecem como elementos fundamentais nos primórdios dessa concepção em que cooperação frequentemente significava a diferença entre a vida e a morte, visto que um único indivíduo não podia vencer as dificuldades sozinho. Junto com os colonizadores que chegavam da Europa vinham as instituições e crenças que foram rapidamente adaptadas à situação singular que encontraram na América. Como a perseguição religiosa na Europa era a maior razão para imigração, a religião foi a força que moldou o primeiro sistema colonial de organização social e de autogoverno (Ellis e Noyes, 1978).

Com o desenvolvimento do país, novos tipos de gestão pública fizeram-se necessários. Elegeram-se representantes, mas algumas áreas de vida coletiva, como a saúde pública, eram ainda administradas localmente, requerendo o envolvimento voluntário de todos os cidadãos. Discutindo Tocqueville (1977) e Mill (1991), Coelho (2002) aponta que a prática associativista cumpriu um papel importante na sociedade americana de 1800 e foi um aspecto fundamental na formação do Estado, da democracia americana e da resolução de problemas sociais naquele país. Para Tocqueville, continua a autora, essas associações



expressam mais que uma função social e política. Expressam valores sociais, que reforçam a própria existência comunitária, permitindo que esses valores sejam constantemente reexaminados, reformulados e aplicados, e contribuindo para a *saúde cultural* da nação. No entanto, a teoria liberal não isentava o Estado de prover alguns serviços básicos, como educação. Nessa perspectiva, o Estado era percebido como gerenciador e articulador de forças sociais atuantes, aberto a iniciativas provenientes da sociedade, e garantia de socialização dos resultados.

No final do século XIX, no entanto, o governo norte-americano foi forçado a assumir a responsabilidade por diversas áreas, e não mais apenas as básicas, devido à magnitude dos problemas e à complexidade das soluções em uma crescente sociedade urbano-industrial. Nesse ínterim, a ação voluntária já havia se tornado uma tradição organizadora da sociedade norte-americana, com movimentos sociais de sólidas bases voluntárias, como o abolicionismo, o pacifismo e os movimentos em defesa dos direitos civis, que agiam em nome de uma causa (Ellis e Noyes, 1978).

Não só os movimentos sociais são resultado do voluntariado, mas também determinadas áreas de atuação de profissionais (como a ecologia e a educação alternativa) e instituições devem seu desenvolvimento inicial aos efeitos acumulativos da ação voluntária, que geram impactos na história das nações (Eckstein, 2001). Dos movimentos sociais, por sua vez, originaram-se parte das organizações do Terceiro Setor americano e seus ideários. Características pertencentes aos primeiros, que são episódicos e contextuais, perpetuam-se no tempo, via estrutura formal das organizações, como: não-governamentais, sem fins lucrativos, autônomos, autogovernados e participação voluntária. Por sua vez, as organizações gravitam e dão suporte e assistência aos movimentos sociais que as originaram.

Um marco significativo da institucionalização da tradição associativista aparece em um dos feriados federais mais importantes nos Estados Unidos, o Dia de Ação de Graças, de conotação mais civil do que religiosa. Esse feriado, eminentemente familiar e originário da era colonial, celebra a gratidão pelos bons acontecimentos ocorridos durante o ano, especialmente as bênçãos recaídas sobre o país. Tal perspectiva também pode ser observada na literatura americana que trata sobre motivação no voluntariado idoso americano (Nelson

et al., 2004), quando os participantes apontam que a principal razão para voluntariar é devolver à sociedade os ganhos que ela lhes proporcionou ao longo da vida.

Ilsley (1990) afirma que a ação voluntária nos Estados Unidos ganhou novo *status* e visibilidade ao longo da década 1980, quando o voluntarismo tornou-se objeto de crescentes estudos e interesses os mais variados, por parte de políticos, profissionais, corporações e ativistas. Para maiores detalhes históricos sobre o período entre a expansão colonialista e a década de 1970, deve-se consultar Ellis e Noyes (1978).

Atualmente, conforme Coelho (2002), os Estados Unidos são o país onde o Terceiro Setor mais se desenvolveu, em virtude de uma cultura política voltada para o associativismo e o voluntariado, a qual ainda hoje é sustentada pela ação voluntária de mais da metade da população do país (Wuthnow, 1991; Wilson, 2000; Willigen, 2000). O Terceiro Setor norte-americano é um parâmetro mundial de comparação. Na prática isso significa que as agências financiadoras internacionais, caso do Banco Mundial, adotam-no como base de comparação para julgar a eficácia no gerenciamento dos recursos repassados pelo banco (Coelho, 2002).

Na história dos Estados Unidos, a resolução dos problemas sociais como a pobreza, a saúde, a infância e a habitação progrediu claramente do nível individual e familiar para o comunitário, depois para uma maciça intervenção do Estado e, por último, novamente para a comunidade (Coelho, 2002). O chamado Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), que alcançou seu ápice nos Estados Unidos entre 1930 e 1980, configurou-se como governo centralizado e burocratizado, caracterizado por políticas centralizadoras e por serviços padronizados, ofertados a toda a população. Com o seu declínio, ocorreu o retorno ao recurso à comunidade para a resolução dos problemas sociais.

A crise dessa forma de governo deveu-se a razões de natureza endógena ao sistema, ligadas ao seu próprio financiamento, como: 1) o vínculo do crescimento econômico a um processo inflacionário; 2) a garantia de emprego pelo setor de serviços; 3) o envelhecimento populacional, que significa um número maior de pessoas dependentes do sistema previdenciário e um menor número de economicamente ativos; e 4) as mudanças na estrutura familiar, que deixou de ser dependente do provedor masculino. Criado em razão de uma classe operária industrial relativamente homogênea, o sistema, com o tempo, não

atendia à heterogeneidade das necessidades e riscos diversos. Todos esses fatores, somados ao aumento do desemprego e à universalização da seguridade social, ocasionaram a crise do sistema (Esping-Andersen, 1995<sup>2</sup> apud Coelho, 2002, p. 36).

Em suma, nos Estados Unidos, defende-se o estreitamento da relação entre o setor governamental e as instituições pertencentes ao Terceiro Setor como um dos caminhos possíveis de superação da crise do Estado de Bem-Estar Social. A literatura sobre esse setor, crescente a partir da década de 1970, procura descrever o papel que o Terceiro Setor pode desempenhar junto a um governo descentralizado, na busca de novos caminhos para as políticas sociais, atentando para o papel das organizações da sociedade civil seja como estruturas mediadoras, seja como parte ativa no processo de terceirização (Coelho, 2002).

## 1.2. O trabalho voluntário no Brasil

O marco inicial do trabalho voluntário formal no Brasil é a fundação da Casa de Misericórdia de Santos, no início de 1500, conforme Del Grande e Ribeiro (2000), Domeneghetti (2001) e Silva (2003). Até o século XVIII, a maioria das entidades de que se tem notícia eram vinculadas a movimentos religiosos e filantrópicos, ou seja, a ação voluntária passava necessariamente pelos ditames católicos de assistência social. Ainda hoje, mais da metade dos voluntários brasileiros estão ligados a alguma instituição religiosa (Del Grande e Ribeiro, 2000). Um exemplo disso foi o estabelecimento, em 1873, da ordem vicentina no Brasil, originariamente francesa, que se especializou na organização de voluntários, especialmente os mais jovens, compondo grupos locais de no máximo quinze pessoas, chamados “conferências”. Elas dedicavam-se a obras sociais de forma sistemática e regular (Fernandes, 1997).

Apenas no século XX criaram-se outros tipos de organizações de caráter voluntário, com a chegada ao Brasil, em 1908, da Cruz Vermelha (Instituto Brasil Voluntário, s/d) e, em 1910, do escotismo, ambos de âmbito internacional. A participação do Estado na gestão do social só passou a ser considerada significativa nos anos 1930 e 1940, com a criação,

---

<sup>2</sup> ESPING-ANDERSEN, G. (1995). O futuro do welfare state na nova ordem mundial. Lua Nova Revista de Cultura Política, 35, 73-111.

pelo então presidente Getulio Vargas, do chamado Estado Novo, na qual as Declarações de Utilidade Pública, além de celebrarem a centralização do Estado como maior agente e destinador de recursos à área social, regulamentaram a colaboração do Estado com as instituições filantrópicas. Em 1942, Vargas criou a Legião Brasileira de Assistência (LBA), órgão governamental que até janeiro de 1995 foi responsável pelo atendimento de grupos fragilizados, como crianças, gestantes e idosos (Del Grande e Ribeiro, 2000). Não concebida como agência prestadora de serviços sociais, a agência estabelecia convênios com entidades sem fins lucrativos, para que estas viabilizassem os serviços.

Entre 1950 e 1960 imperavam junto ao governo as ações provenientes do que Domeneghetti (2001), Campos e Bresolin (2001) chamavam de “damistas”, porque eram exercidas por grupos de elite que tinham como principais ferramentas sociais os chás de senhoras e os eventos de caridade voltados aos necessitados. Era uma forma de assistencialismo estatal e religioso. A partir de 1964, o governo passou a destinar verbas para financiar organizações privadas. Nas duas décadas seguintes estabeleceram-se movimentos sociais importantes, tais como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, em 1961, e a Pastoral da Criança, em 1983, que são atuantes até hoje. Deve-se ainda salientar mais uma iniciativa de assistência social, em 1967, com a criação do Projeto Rondon pelo governo militar, que enviava estudantes universitários a regiões carentes do país durante as férias, e que perdura também até hoje.

Segundo Fernandes (1997), Domeneghetti (2001) e Campos e Bresolin (2001), na década de 1970, organizações não-governamentais européias passaram a buscar parceiros internacionais para o fomento de projetos de desenvolvimento em países do hemisfério sul, incluindo o Brasil. Neste período, iniciam-se as discussões internacionais sobre o uso do nome Terceiro Setor para nomear o conjunto das organizações da sociedade civil, que se distinguem do Estado e do mercado, respectivamente considerados o Primeiro e o Segundo setores (Cardoso, 1997; Rafael, 1997; Debert, 1999b; Rifkin, 2000; Montaña, 2002; Coelho, 2002; Souza, 2004). Esse fato, referendado pela presença de grandes organizações não-governamentais internacionais, como o Greenpeace, impulsionou o crescimento do Terceiro Setor, a partir da década de 1980, no Brasil, como a Associação Brasileira de

Organizações Não-Governamentais (Abong). Cerca de 80% das afiliadas surgiram nesta época (Fernandes, 2002; Coelho, 2002; Souza, 2004).

O marco da visibilidade da ação voluntária no Brasil ocorreu na década de 1990, com o surgimento do movimento Ação da Cidadania contra a Miséria e pela Vida, liderado pelo sociólogo Herbert de Souza. Naquela ocasião, a iniciativa voluntária passou a buscar parcerias com o setor empresarial. Segundo Goes 1995<sup>3</sup> (apud Fernandes 1997), o Ministério do Trabalho identificou que, em 1991, existiam mais de 200 mil organizações sem fins lucrativos no Brasil, empregando mais de um milhão de pessoas. Apesar disso, Coelho (2002) aponta que, em 1994, a falta de conhecimento sobre o tema era ainda um grande dificultador de seu desenvolvimento e de sua institucionalização.

Embora obtendo exposição na mídia, pouco se sabia da extensão e da diversidade dessa atuação. A presença internacional, através de uma política de investimentos, estimulava os governos a buscarem parcerias com entidades diversas, refletindo o estreitamento mundial das relações entre o setor público e esse conjunto de organizações, cada vez mais visíveis (Coelho, 2002). Diferentemente do que ocorria com a LBA, passou-se a procurar o estabelecimento de parcerias, não de subvenções.

Em 1995, o Governo Federal criou o Programa Comunidade Solidária, com o objetivo de desenvolver um novo modelo, baseado na parceria Estado-sociedade, incentivando a participação da sociedade na resolução dos problemas sociais, seguindo uma tendência mundial (Coelho, 2002). O Conselho da Comunidade Solidária gerou quatro programas distintos: Alfabetização Solidária, Universidade Solidária, Capacitação Solidária e Programa Voluntários (Del Grande e Ribeiro, 2000). Este último, criado em 1996, propõe o desenvolvimento de um novo modelo de voluntariado, “baseado na participação responsável e solidária dos cidadãos em iniciativas concretas de combate à exclusão e de melhoria da qualidade de vida comunitária” (p. 61). Em setembro de 1996, no contexto do III Encontro Ibero-Americano para o Terceiro Setor, sediado na cidade do Rio de Janeiro, Salamon (1997) foi veemente ao destacar a efervescência no Terceiro Setor em todo o mundo, significando que as pessoas estão ganhando ou reafirmando o potencial das

---

<sup>3</sup> GOES, S. (1995). Relatório de Pesquisa para Projeto Filantropia e Cidadania. Rio de Janeiro: ISER.

organizações voluntárias para auxiliar os idosos , promover serviços de saúde , apoiar movimentos populares, defender os direitos humanos, proteger o meio ambiente, educar crianças talentosas e perseguir muitos outros objetivos. Conforme Del Grande e Ribeiro (2000), atualmente o Terceiro Setor representaria a oitava economia do mundo se pudesse ser considerada uma economia independente, perdendo apenas para os Estados Unidos, o Japão, a China, a Alemanha, a França, o Reino Unido e a Itália.

A partir de 1997, foram criados os primeiros centros de voluntários no Brasil, por pessoas e instituições provenientes de diversos segmentos sociais (Centro de Voluntariado no Brasil, s/d), em todas as capitais e em algumas cidades brasileiras, atuando na capacitação e na captação de entidades, e também na capacitação de voluntários (Domeneghetti, 2001). Esta tentativa de estreitar os laços do governo com o Terceiro Setor esbarrou, no entanto, com a necessidade de uma reforma na legislação brasileira que regula o funcionamento dessas organizações. Iniciou-se, então, uma reforma de âmbito legal. Falcão e Cuenca (1999), Rifkin (2000) e Coelho (2002) citam cinco fatores macrossociais como estimuladores do crescimento do Terceiro Setor e da nova legislação: (1) a importância do setor de serviços na geração de empregos, ao apontar uma importância não apenas social, mas também econômica; (2) a reforma do Estado; (3) o surgimento de organizações fundadas com base na defesa de valores democráticos, as quais influenciaram o setor como um todo; (4) a crise da representatividade partidária; e (5) a retomada da trajetória associativa, própria da influência de um processo mundial em que essas organizações passaram a ser valorizadas como atores políticos.

Em 1998, foi promulgada a Lei do Voluntariado, número 9 608, que dispõe sobre as condições do trabalho voluntário junto a instituições, estabelecendo o seu termo de adesão. Em 1999 foi promulgada a Lei das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público e de Termos de Parceria, lei 9 790, formalizando definitivamente este tipo de ação iniciada nos idos de 1500. Tal legitimação, resultado de vários debates entre as organizações da sociedade civil e o Governo Federal, articulados pelo Conselho da Comunidade Solidária (Falcão e Cuenca, 1999; Ferrarezi e Rezende, 2002), supriu a necessidade de organização da ação voluntária, por meio da reforma das leis e normas centralizadas que

regulamentavam as relações entre o Estado e as organizações da sociedade civil (Ferrarezi e Rezende, 2002). O associativismo, antes inibido pelo Estado, passou a ser incentivado e, em conseqüência, surgiram mais ONGs, fortalecendo o pequeno mas atuante Terceiro Setor (Del Grande e Ribeiro, 2000).

Apesar das dificuldades, o Brasil continua avançando no reconhecimento, na formalização e na legitimação da ação voluntária, força motora do Terceiro Setor. Exemplos dos frutos desse movimento na sociedade brasileira atual são: (1) o reconhecimento internacional de ações provenientes de organizações do Terceiro Setor representado pela indicação da Pastoral da Criança, no Ano Internacional do Voluntariado (AIV), para o Prêmio Nobel da Paz, pelo trabalho exercido pelos seus 145 mil voluntários, presentes em 3.277 municípios brasileiros (Silva, 2003); (2) pela menção pelo Programa de Voluntários das Nações Unidas do website Portal do Voluntário ([www.portaldovoluntario.org.br](http://www.portaldovoluntario.org.br)) como sendo a única iniciativa desta categoria e abrangência de que se tinha notícia no mundo.

O interesse político brasileiro em dar continuidade aos investimentos do AIV aparece quando o Governo Federal sediou o *The First International Meeting on Volunteerism and the United Nation's Millennium Development Goals*, em 2003, e assumiu a liderança internacional da resolução A/Res/57/106 da Organização das Nações Unidas (ONU), que reconhece o papel do voluntário para atingirmos as oito metas definidas na Declaração do Milênio: pobreza, ensino básico, relações de gênero, mortalidade infantil, HIV/Aids e malária, meio ambiente e desenvolvimento mundial sustentado. Dentre essas, a velhice não aparece mais como problema a ser combatido, um dos elementos que justificavam a importância das organizações não-governamentais na década de 1980.

A conquista desses espaços no Brasil demonstra que, embora não possamos falar em crise do Estado de Bem-Estar Social brasileiro, posto que este nunca existiu, podemos perceber que também sofremos uma crise do Estado, que se agravou no final do período militar, esgotando o modelo desenvolvimentista e centralizado. A terceirização, querendo ou não, passa a compor, gradativamente, uma forma de governo mais enxuta e descentralizada, em países como os Estados Unidos, Austrália e Grã-Bretanha e, em menor

grau, nos países em desenvolvimento, onde esta questão é de trato mais recente (Coelho, 2002).

## 2. O Terceiro Setor como *locus* privilegiado da ação voluntária e de seus significados na atualidade

A amplitude e a complexidade conceitual e empírica do Terceiro Setor retratam a dificuldade em conceituar suas ações, ilustrada na diversidade de denominações encontradas na literatura, como organizações sem fins lucrativos, organizações voluntárias, instituições de caridade, de filantropia e de mecenato, organizações não-governamentais e sociedade civil organizada. O setor engloba desde grandes universidades e cantinas de distribuição de sopa aos sem-teto, como também instituições culturais e associações profissionais (Salamon, 1997). Essa variação aponta a multiplicidade do fenômeno e a dificuldade em mensurar e instrumentalizar suas iniciativas. Nestes diferentes contextos, a ação voluntária e sua caracterização podem assumir diferentes formas e significados.

Nesta pesquisa, entende-se por Terceiro Setor o conjunto “composto de organizações sem fins lucrativos criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato e expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil” (Fernandes, 1997, p. 27).

Como aponta Fernandes (1997), essa definição soa como uma combinação estranha de conceitos historicamente diversos, mas que contemplam a diversidade do setor, e que são próprios do universo da ação voluntária. Ela visa ao atendimento de necessidades coletivas e, muitas vezes, públicas. As primeiras referem-se às necessidades de um determinado grupo, enquanto as segundas às necessidades mais amplas, referentes ao conjunto da sociedade. Um elemento distintivo dessas diversas organizações, e específico ao Terceiro Setor, é o trabalho voluntário que não se apresenta necessariamente nas empresas privadas e nas agências governamentais (Coelho, 2002).



No âmbito do Terceiro Setor, as instituições aqui investigadas vinculam-se ao modelo institucional composto pelos seguintes critérios: organização não-governamental, sem fins lucrativos, sem vínculos políticos e religiosos, que ofereçam recrutamento, treinamento e supervisão aos seus voluntários. Esses modelos não esgotam os possíveis universos de observação da ação voluntária e do trabalho voluntário formal dentro do leque de organizações do Terceiro Setor.

De acordo com Ilsley (1990) e Warburton, Brocque e Rosenman (1998), *trabalho voluntário formal* pode ser definido como o serviço que é destinado a uma necessidade social ou necessidade definida por uma instituição, desempenhado sob coordenação em um determinado contexto institucional e recompensado por benefícios psicológicos ou outros benefícios. Já o *trabalho voluntário informal* é uma expressão espontânea de serviços em resposta a uma percepção pessoal de necessidade social, desempenhado livremente (sem restrições institucionais) e frequentemente sem nenhuma expectativa de recompensa.

O potencial de mobilização para o trabalho voluntário formal no Brasil não é desprezível. Gerar mobilização não parece ser difícil. O problema tem sido atender de forma satisfatória e continuada a demanda gerada pelo estímulo à vontade de participação, especialmente a partir do Ano Internacional do Voluntário. A problemática nacional, que se expandiu nos últimos anos, diz respeito ao aumento gradativo do potencial de mobilização, de sua visibilidade e legitimação *versus* a falta de instrumentalização do desejo de ação voluntária e a crise de identidade do setor.

A construção da identidade da ação voluntária e do Terceiro Setor na atualidade passa pela necessidade de as organizações elegerem e legitimarem seus propósitos comuns, de se perceberem como um conjunto e de ao agirem, terem clareza das diferentes formas de atuação e seus significados, gerando eficácia (Rifkin, 2000; Coelho, 2002).

Quantos de nós brasileiros um dia já não quisemos “ajudar”, mas não sabíamos como, onde, quanto, com que e por que? Nossa pergunta existencial ainda parece ser se devemos dar a esmola ou ensinar a pescar?

Partindo-se do pressuposto de que o voluntariado é um produto histórico que vem se desenvolvendo ao longo de tempo e está em permanente evolução (Dal Rio, 2001; Silva, 2003), estes e outros questionamentos dizem da mudança de perspectiva que a ação

voluntária percorreu no Brasil e no mundo, desde seu sentido assistencialista, iniciado no Brasil de 1500, até o vínculo mais estreito com os conceitos de solidariedade e cidadania. Para Coelho (2002) ambas as expressões “organização não-governamental” e “Terceiro Setor” nascem para designar um tipo de organização mais recente e com princípios pautados pelos valores da cidadania.

A questão de como, onde e a quem queremos nos dedicar abre várias possibilidades de escolha para o indivíduo. Entramos na seara da autonomia que a opção de ajudar ganhou nessa nova dimensão alcançada pela ação voluntária. Pensar em dar o peixe ou ajudar a pescar, um dilema antigo, traz agora uma nova perspectiva. Esta diz da co-responsabilidade e da co-participação entre pares (sejam esses indivíduos ou instituições) para resolver problemas comuns, e se faz presente na proposta de muitas instituições nacionais e internacionais.

O voluntário passa a ser conceituado como alguém motivado por interesses de participação e cidadania, que não mais apenas doa, mas troca talentos, competências, benefícios e solidariedade humana. Isso pode ser observado tanto no conceito de trabalho voluntário formal de Ilsley (1990), como na linha de ação presente no Portal do Voluntariado e no Programa Voluntários, como ainda em ONGs, tais como a Rio Voluntário ([www.riovoluntario.org.br](http://www.riovoluntario.org.br)), cujo *slogan* é “Unindo aqueles que fazem a sua parte”. A série de premiações que existem atualmente, como os prêmios *Geração Capaz*, *Funlar Parceria Eficiente*, *Bem Eficiente*, *Voluntário Amigo*, entre outros, dá forma, visibilidade e legitimação a essa nova concepção,.

Os benefícios resultantes dessa ação vão além daqueles alcançados pela clientela. O próprio voluntário, a comunidade e a sociedade ganham com esta ação. Por esses motivos, o Portal acredita que o voluntariado deve ser valorizado, divulgado e fortalecido. Dentre os benefícios alcançados pelo voluntário destacam-se troca de experiência, conhecimento de oportunidades sociais de atuação, aprendizagem e trabalho em grupo, a fim de atingir objetivos comuns. Essa lógica é calcada no próprio depoimento de voluntários que dizem receberem muito mais da ação que realizam do que aquilo que oferecem. A reciprocidade aparece como elemento básico desse processo.

Portanto, apesar de a tradição do voluntariado sempre ter estado presente no Brasil, mesmo que de maneira invisível, religiosa e assistencial, foi nas últimas décadas que seu significado e sua dinâmica de atuação sofreram transformações e ganharam nova visibilidade. De original, a observância dessa via de duas mãos entre os agentes da ação e os seus receptores, não há muito. O que se aponta aqui são o valor e *status* que essa interdependência — conceito caro a esta pesquisa — ganhou nos dias atuais. Compaixão e altruísmo promovem novos interlocutores no diálogo do universo voluntário, como solidariedade, cidadania, responsabilidade, transformando sentimentos profundamente humanos em virtudes cívicas, conforme defende o Portal do Voluntariado. Passou a ser legitimada, desde o governo de Fernando Henrique Cardoso, a importância de trabalhar para a valorização e qualificação do voluntariado, a fim de consolidar a cidadania participativa (Ferrarezi e Rezende, 2002).

Atualmente, percebemos uma concorrência cada vez mais preparada em busca de participação voluntária, de todas as naturezas. De dentro de nossas casas, minutos na Internet propiciam a escolha entre atuar sistematicamente com educação de jovens na segunda-feira, mulheres violentadas na terça à tarde e educação ambiental nos finais de semana. Nas férias ainda podemos comprar um “pacote solidário” e atuarmos, até mesmo, em outros países. Podemos doar dinheiro também pela Internet, através de campanhas televisivas, *telemarketing* e pelo correio. “Apenas disque 0800 para doar...”. A vida comunitária nunca esteve de forma tão organizada no mundo privado. No mundo corporativo a promoção do voluntariado empresarial também acontece entre os funcionários (Silva, 2003).

Rothgiesser (2003) aponta esta situação como uma nova oportunidade para “estarmos voluntários” antes mesmo de “sermos voluntários”. A passagem do “estar” para o “ser” voluntário, sinaliza a autora, pode ser longa e, até mesmo, nunca ocorrer. Entre as razões dessa transformação, está a inclusão do indivíduo por meio da percepção da própria capacidade de intervenção na realidade, seja na do outro ou da comunidade, seja na sua própria, que define ou não a sua participação. Corullón, (s/d<sup>4</sup> apud Dal Rio 2001) discute a

---

<sup>4</sup> CORULLÓN, M. (s/d). O voluntariado no Brasil. In Apostila do Terceiro Setor do voluntariado, elaborada pelo Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária.

emoção como elemento-chave para o engajamento nesse processo, seja no caso da compaixão seja da militância. A crença de que a atividade voluntária altera alguma coisa e, assim, faz a diferença, funciona como fonte de retro-alimentação da motivação.

Nesse novo cenário, assim como o conceito e dimensão do Terceiro Setor, os conceitos de cooperação, solidariedade, reciprocidade e cidadania, associados à nova proposta de ação voluntária, não são menos polêmicos e multifacetados. Esses conceitos são o centro de debates em diferentes âmbitos sociais, profissionais e acadêmicos. Psicologia, sociologia, antropologia, direito, filosofia, política, serviço social, administração, demografia, biologia, física e matemática manifestam-se no fenômeno da *relação* entre pares, instituições, corpos, espécies, idéias, astros e números.

Em 1800, Durkheim (1983) definiu *solidariedade mecânica* e *orgânica*, e Marcel Mauss (1967) falava em *mana*. Recentemente, Komorita e Parks (1999) discutiram reciprocidade e cooperação em psicologia experimental e, em economia, Fehr, Fischbacher e Gächter (2001) investigaram o quanto as pessoas são condicionadas a cooperar para o bem público. Para Critelli (1998), a solidariedade é uma condição fundante da expressão humana. Nenhuma ação humana acontece solitariamente, pois a ação precisa ser conjugada entre homens para ser ação. Portanto, a condição humana da pluralidade (ou coexistência) é vista como o solo original da solidariedade.

No que tange a estes conceitos no âmbito do Terceiro Setor, Souza (2004) discute a polêmica presente na literatura que trata do papel das ONGs junto ao Estado e às demandas sociais, contrapondo a idéia de *substituição* (Campo, 2000; Caballería, 2002) à de *cooperação* (Caballería, 2002).

Na idéia de cooperação, própria do que Kliksberg (1998) chama de *Estado inteligente*, o Estado aparece como o estimulador da formação de redes sociais e as organizações do Terceiro Setor como ferramentas dessa integração. Na idéia de substituição, o avanço do Terceiro Setor aparece como um processo encoberto, ideológico e mistificado de reforma neoliberal do Estado e das relações capital/trabalho, entendendo-se que existe uma transferência de responsabilidade do Estado ao cidadão quanto às questões sociais. O Terceiro Setor, diferentemente do Estado de Bem-Estar Social, que pretendia

---

constituir direitos de cidadania e universalizar os serviços, não aparece propriamente como um setor, mas como a alteração de um padrão de resposta às questões sociais já conhecidas (Demo, 2002 ; Montañó, 2002).

Demo (2002) destaca esta discussão propondo uma análise da *solidariedade como efeito de poder*. Para o autor, a solidariedade, quando não agregada a valores próprios da realidade social, como dinamismo e contradição, pode representar o discurso dos dominantes para conter os excluídos. Desse modo, a solidariedade se revestiria da face da ajuda e do altruísmo, para mascarar a dominação pregada pela elite (Souza, 2004). A este tipo de solidariedade Demo dá o nome de *solidariedade de cima*, representando a não responsabilização do Estado e a reprivatização da sociedade com relação aos seus problemas (Montañó, 2002). Outro tipo de ação identificada por Demo classifica o conceito de *solidariedade de baixo*, dentre elas as provenientes da economia solidária, própria dos setores populares.

Demo (2002) e Souza (2004) ressaltam a visão crítica que devemos ter em relação a ambos os universos quanto aos objetivos últimos da ação, defendendo a necessidade de que o exercício da solidariedade mantenha sua capacidade dialética e de confronto dos interesses dos envolvidos, própria das relações de mutualidade.

O conceito tradicional de cidadania, visto de forma simples, diz respeito à qualidade de cidadão. Cidadão, por sua vez, é o habitante de uma cidade ou o indivíduo no gozo dos direitos políticos e civis de um Estado. Vieira (2001) faz uma revisão deste conceito e propõe a idéia de *sociedade civil global*. A democracia atual, para ele, está estruturada no binômio Estado-nação, cujos alicerces estão sendo desestruturados pela globalização econômica e a desterritorialização dos interesses, negócios, vínculos, informações e solidariedade.

Neste contexto, a revitalização do conceito tradicional de cidadania vai além do desfrute pleno de direitos, envolvendo o exercício de deveres, dentre estes o da própria organização da sociedade civil global na salvaguarda da democracia e dos direitos humanos, antes *sub judice* exclusiva dos Estados, bem como a luta pelo desenvolvimento sustentável e pela diversidade cultural. Está implícita nesta proposta uma revisão do modelo de espaço público e do papel que a sociedade civil desempenha nele, focando-se o

conceito de co-participação. A formalização do Terceiro Setor aparece como garantia da universalidade de obrigações e de direitos e a cidadania presume a existência de uma sociedade civil inserida em redes e conexões entre pessoas e grupos (Vieira, 2001).

Tanto o conceito de cidadania como o de solidariedade nascem, portanto, tendo como pano de fundo a perspectiva da troca. Não mais sob a égide apenas da força das instituições durkheimianas ou da onipotência da ação individual weberiana mas agora, também, na perspectiva de direitos e deveres e, especialmente, de reciprocidade. Eckstein (2001) aponta que antropólogos como Malinowski (1927), Benedict (1959), Mauss (1967) e Levi-Strauss (1969) notaram as raízes coletivas da doação ao outro nas sociedades pré-industriais. Eles mostram que as formas de dar tanto refletem como afetam a cultura, a organização social e os laços sociais do grupo. Os atos de presentear e doar que eles analisam são vínculos grupais, cuja premissa é a reciprocidade. A troca constrói confiança. Desse modo, não há livre doação, mas o dar e o receber, que impõem obrigações, limitações e auto-interesse.

A proposta dessa nova distinção sobre o conceito de solidariedade e cidadania ilustra-se na distinção que Putnam (2000) faz entre *doing with* e *doing for*, ou seja, “fazer com” e “fazer por”. Para Carson, 1995<sup>5</sup> (apud Eckstein 2001) e Caplow et al. (1982), a vida das instituições modernas influencia e é influenciada pelos padrões de doação, pois estas afirmam relações, mesmo quando pensamos que nossa generosidade é altruisticamente voluntária.

No Brasil, o sentido da cidadania apareceu com as primeiras indústrias e o movimento anarquista trazido, especialmente, pelos imigrantes italianos. Durante a Revolução de 1930 criaram-se os sindicatos, adotaram-se o salário mínimo e a Lei de Terras. Na ditadura militar, em 1968, o Ato Institucional número 5 suspendeu os direitos políticos e restringiu as liberdades. O trabalho voluntário perdeu espaço autônomo de expressão comunitária.

---

<sup>5</sup> CARSON, E. (1995). How institutions shape a caring society. In P. Schervish, V. Hodgkinson & M. Gates (Eds.) Care and community in modern society, (pp.299-312) San Francisco: Jossey-Bass.

Apenas com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, que foi chamada de Constituição Cidadã (Domeneghetti, 2001), o Brasil consolidou possibilidades de atuação da iniciativa privada em matéria social, como coadjuvante à atuação estatal, abrindo espaço para a constituição e a participação do Terceiro Setor, que se tornaram mais nítidas na década de 1990 (Souza, 2004). O trabalho voluntário na população brasileira, portanto, é afetado pela precariedade e instabilidade das condições políticas e pelo período de recessão econômica, que perduram na América Latina por décadas (Silva, 2003). No hemisfério norte das Américas, os Estados Unidos sempre tiveram o exercício da cidadania e o civismo como aspectos presentes na esfera das relações sociais. Os focos principais sempre foram a comunidade e o enriquecimento da vida comunitária através da participação de seus membros (Domeneghetti, 2001).

Atualmente, quando se considera o desempenho do voluntariado formal é necessário que as instituições tenham em vista seus voluntários também como parte de sua clientela. O universo das motivações voluntárias é complexo (Coelho, 2002) e, quando institucionalizado, requer cuidados e investimentos específicos.

Ilsley (1990) aponta a articulação de sete elementos fundamentais para o exercício do voluntariado formal, a serem cultivados pelas instituições na retenção de seus voluntários:

1) *Altruísmo relativo*. A literatura aponta que o voluntariado não é tão-somente uma função altruísta, pois promove sempre algum benefício direto ao voluntário, como aprendizado, oportunidades de carreira e benefícios psicológicos, como senso de competência e de ser necessário (Smith, 1981; Karl, 1984; Ellis, 1986; Van Til, 1988). Ilsley inclusive destaca que o altruísmo é indesejável para as organizações, na medida em que pertence à seara motivacional da subjetividade, a qual pode escapar ao controle organizacional.

2) *Compromisso*. Este aspecto é central à ação voluntária, podendo variar de voluntário para voluntário. Expressa-se com relação às clientelas atendidas, ideais, causas, missões, fidelidade à organização ou ao vínculo estabelecido com outros voluntários. Estas expressões não são mutuamente excludentes.

3) *Livre escolha*. O exercício da livre escolha é o elemento-chave de qualquer definição de voluntariado, pois ação voluntária coagida é contraditória por natureza. Porém, nas organizações ao menos uma suave forma de coerção é inescapável. A necessidade de profissionalismo e eficiência pode constranger a completa liberdade de escolha.

4) *Ausência de remuneração financeira*. Este é o principal elemento que diferencia empregados e voluntários de uma instituição. No entanto, muitas instituições proporcionam aos seus voluntários benefícios equivalentes a recompensas monetárias, tais como alimentação, vale-transporte ou combustível, isenção de inscrições e ingressos em eventos, uso das dependências e dos equipamentos, descontos em mercadorias e, no Brasil, dispensa do trabalho nas eleições pela justiça eleitoral.

5) *Organização*. Este elemento é próprio da atual concepção da ação voluntária formal, pois ela se fortalece por meio de procedimentos de planejamento, financiamento, avaliação e controle. O aumento da profissionalização e da instrumentalização da ação voluntária acontece na medida em que as organizações estabelecem parcerias mais rigorosas com outros setores, especialmente o mercado.

6) *Benefícios psicológicos*. Em adição ao altruísmo, a motivação para voluntariar inclui e sustenta-se nos bons sentimentos associados a fazer algo que valha a pena e tenha sentido, nas oportunidades para crescimento pessoal e profissionais, ou ainda a chance de testar novas habilidades, em um ambiente relativamente livre de riscos. Os voluntários não estão necessariamente atentos a esses motivos. Além disso, as motivações são complexas, mudam de pessoa para pessoa e até mesmo para cada voluntário, dependendo de eventos inerentes ao trabalho voluntário ou do contexto.

7) *Sacrifício*. Mais evidente nas situações de emergência ou em casos extremos, o espírito do sacrifício, de abnegação e de privação em favor do outro implica deixar de lado a vida pessoal, profissional e familiar, até o exercício da própria liberdade de escolha.

Na perspectiva transcultural, estes aspectos universais da ação voluntária formal possibilitam investigar as diferentes formas com que a realidade norte-americana, comparativamente à brasileira, se apropriam e elaboram os mesmos fenômenos sociais, biológicos e psicológicos.



Apesar de o envelhecimento ser um fenômeno universal, a velhice é uma categoria construída socialmente nas diferentes culturas (Debert, 1992, 1994, 1999a; Debert e Simões 1994; Barros, 1998). Nossa experiência de envelhecer é diferente da dos aborígenes zoques mexicanos (Reyes, 1998), ou dos indianos, conforme mostrou Cohen (1994) em texto clássico publicado na década de 1990. No entanto, independentemente da diversidade cultural, existem alguns aspectos culturais observados nas culturas em relação à velhice: 1) Viver o máximo possível e terminar a vida de forma digna e sem sofrimento; 2) Encontrar ajuda e proteção diante da progressiva diminuição das capacidades e da auto-suficiência; 3) Manter por maior tempo possível uma vida ativa no âmbito dos assuntos e decisões próprios das relações; 4) Manter por maior tempo possível seus ganhos ou privilégios sociais, desde a propriedade e a autoridade até o respeito por parte dos outros (Simmons, 1945<sup>6</sup>, apud Espinosa, 1988).

Considerar as diferenças chama a atenção para as semelhanças, estabelecendo bases para a comparação. Os seres humanos, porque vivem em relação, sabem mais de si, quando sabem do outro. Muito do que foi discutido até o momento em relação à realidade brasileira, só foi possível devido à sistematização das experiências de ação voluntária, feita especialmente pela literatura norte-americana.

Quanto aos universais inerentes à ação voluntária, cabe o que Van Til (1988) aponta como pontos principais na sua proposta de mapear o Terceiro Setor e o voluntariado em uma economia social em mudança: 1) O Terceiro Setor é cenário de ações interdependentes, e não de relações de dominância e submissão. Os limites entre as organizações e atividades desse setor e de outros setores (governo, mercado, mundo privado) são permeáveis e atados por conexões inter-setoriais; 2) O conceito de “organizações voluntárias”, ou de “organizações sem fins lucrativos”, isolado não é suficiente para compor uma discussão completa sobre as atividades do Terceiro Setor, devido à diversidade de ações e organizações com que este setor se configura. Para além da esfera institucional, há que se entender o significado da ação voluntária no nível individual e a forma como esta se relaciona com os contextos em que atua. Em termos transculturais,

---

<sup>6</sup> SIMMONS, L. (1945). The role of the aged in primitive society. New Haven: Yale Univeristy Press.

observar as variações dentro dessa caracterização, que se pretende universal, não significa tomar a experiência americana como modelo. A opção pela metodologia comparada não significa que a realidade americana será considerada como ideal a ser alcançado pela realidade brasileira. A intenção é apontar as especificidades das amostras, buscar ampliar o conhecimento sobre o voluntariado idoso no Brasil e, por meio da comparação, situá-lo no cenário internacional.

Pesquisas transculturais podem auxiliar o melhor reconhecimento das peculiaridades de um dado fenômeno num dado contexto, permitindo compreender a amplitude dos fenômenos e diferentes formas de lidar com suas variáveis. Vários exemplos de pesquisas desse gênero nos mostram como fenômenos semelhantes aparecem de formas diferentes em contextos socioculturais distintos. Em pesquisa comparativa sobre identidades etárias entre adultos de meia-idade e idosos alemães e americanos, Barret, Steverink e Westerhof (2003) mostram que diferenças entre os sistemas sociais e os significados culturais sobre envelhecimento entre países podem produzir diferentes identidades etárias. Os resultados dessa pesquisa apontam que em idades mais avançadas há uma tendência para a elaboração de identidade mais jovem, especialmente entre os americanos. Nos dois países, pessoas com melhor saúde apresentam identidades mais jovens e a perda de papéis sociais não é relacionada com identidade etária. A pesquisa concluiu que diferentes sistemas culturais e sociais produzem diferentes experiências subjetivas de envelhecimento, o que lança o alerta do perigo das generalizações dos resultados encontrados, especialmente, a partir das sociedades ocidentais.

Ao investigar idosos franceses e brasileiros, Peixoto (1998) enfatiza que o sistema de representações da velhice em ambas as culturas, mediante o prolongamento da vida, pressiona o alargamento de faixas de idade mais jovens e, assim, vemos a criação de novas denominações, como a quinta idade na França (pessoas com mais de 85 anos), enquanto a quarta idade ainda se constitui no Brasil.

No que tange à esta pesquisa, é interessante lembrar que, em pouco mais de 50 anos, parte da população idosa brasileira transformou-se de vulnerável à capital social e, como tal, é hoje disputada por diferentes instituições. Por *capital social* Putnam (1996) entende as características da vida social — redes, normas e confiança — que capacitam os

participantes a agir juntos mais efetivamente na busca de objetivos comuns. Ele usa ainda o termo *engajamento cívico* para se referir às conexões das pessoas com a vida de sua comunidade, não apenas com a política.

Para entender melhor esta questão é preciso investigar quem é esse novo idoso que passa de assistido para assistente, conforme dizem Camarano e El Ghaouri (1999). Isso significa perceber desde o crescimento dos fluxos intergeracionais de apoio informal que, somado à maior renda dos idosos brasileiros, tem lhes proporcionado não só capacidade de oferecer suporte familiar, como também de oferecer contribuições à resolução de problemas de cunho coletivo. Anteriormente alvo exclusivo da ação do governo e de iniciativas do Terceiro Setor, os idosos aparecem agora na cena pública também como produtivos e indispensáveis devido a sua capacidade produtiva e de colaboração.

### 3. Produtividade na velhice: o trabalho voluntário entre idosos

Na segunda metade do século XX e início do século XXI, especialmente no Brasil, assistimos ao que é conhecido como revolução etária. O aumento da expectativa de vida, proporcionado pelos avanços sociais e científicos, combinado com as quedas nas taxas de natalidade, acarretou aumento no número de pessoas idosas em todas as populações. Esse aumento trouxe mudanças sociais e estruturais significativas e em curso na atualidade. O impacto gerado em nosso dia-a-dia, em nossa concepção dos ciclos de vida, em papéis e comportamentos sociais, ultrapassou as mudanças ocorridas no âmbito político-econômico mundial e as proporcionadas pelo avanço tecnológico (Fischer e Schaffer, 1993; Berquó, 1999).

Dentre as mudanças resultantes deste fenômeno sem precedentes na história da humanidade, o aumento da visibilidade da velhice e a percepção da heterogeneidade das experiências do envelhecimento ampliaram o debate sobre diferentes possibilidades de inserção social do idoso (Debert, 1992 e 1999a, Von Simson, Neri e Cachioni, 2003). Faz parte da idéia de heterogeneidade da velhice a proposta de vê-la como um fenômeno não só biológico, mas também construído socialmente (Debert, 1997; Neri, 2001a e b).

Atualmente, em grande parte dos países, incluindo o Brasil e os Estados Unidos, o homem experimenta aproximadamente um quarto da sua vida fora do sistema produtivo. Até muito recentemente, esse sistema atribuía grande e quase que exclusivo significado ao trabalho remunerado, cujo ciclo terminava com a aposentadoria. Na atualidade, estamos vivendo uma mudança importante nesse quadro. O envelhecimento populacional gera impactos não apenas na vida privada, dos indivíduos e de suas famílias, mas também na concepção e na gestão da vida coletiva.

No Brasil, existe uma incongruência entre o discurso governamental, segundo o qual os idosos são um ônus para a economia do país, e o discurso do Terceiro Setor, da Demografia do Idoso e da literatura nacional e internacional sobre voluntariado exercido por idosos, os quais concebem os mais velhos como recursos. São apontadas suas contribuições à economia de seus países, quer trabalhando no mercado formal ou informal, quer desempenhando papéis com valor econômico, como cuidar dos netos e de outros idosos e prestar trabalhos voluntários (Herzog e Morgan, 1993; Engler, 2002a e 2002b; Camarano, Kanso e Mello, 2004; Neri, 2005).

Barros, Mendonça e Santos (1999), Camarano e El Ghaouri (1999), Goldani (1999), Saad (1999) e Lopes (2003) defendem e ilustram a rejeição da crença em que os idosos são um ônus, percebendo que a diversidade das experiências impossibilita conclusões universalizantes dessa natureza. No Brasil, conforme Camarano e El Ghaouri (1999), é notável o impacto da previdência rural no orçamento familiar no Nordeste brasileiro. A proporção de filhos morando com idosos que são os principais responsáveis pelo sustento da família (idosos-chefes) aumentou nos últimos anos, sendo que os idosos possuem melhores condições materiais do que os mais jovens. Em 1996, 83% dos idosos moravam em casas quitadas *versus* 66% dos adultos; em 1996, 97% das famílias com chefes idosos desfrutavam de mais acesso à água encanada e à coleta de lixo e esgoto, do que as chefiadas por adultos jovens. Portanto, a maior renda do idoso tem proporcionado mais apoio econômico à família. No Sul do país, 90% da renda das famílias que recebem de zero a dois salários mínimos dependem do benefício previdenciário dos idosos e 44,7% dos domicílios rurais dependem do mesmo benefício para o custeio das atividades agrícolas, conforme explicam as autoras.

Diante do grau de miséria e da instabilidade na geração de renda, próprios do desemprego estrutural vivenciado pelas famílias brasileiras (Antunes, 1999), muitas vezes é a regularidade da aposentadoria de um ou de dois idosos que alimenta três gerações de uma mesma família. Os idosos tendem a ser menos pobres que a população em geral, mesmo recebendo uma quantia irrisória (Barros, Mendonça e Santos, 1999; Lopes, 2003). Portanto, segundo Camarano e El Ghaouri (1999), deve ser revista a noção de que os idosos são dependentes. A população idosa brasileira atual experimentou o auge da vida produtiva em um momento mais favorável da economia brasileira que os mais jovens experimentam hoje. A institucionalização e a generalização das pensões e aposentadorias reforçam o importante papel econômico que o idoso exerce hoje no seio da família (Debert e Simões, 1994; Katz, 1996; Peixoto, 1998; Simões, 1998).

No Brasil, a década de 1990 é marcada pela crescente produção de pesquisas voltadas para o estudo de diferentes dimensões da velhice e do envelhecimento (Sá, 1999; Lopes, 2000). Debert (1997) fala de uma tendência nas produções gerontológicas em substituir a abordagem que caracterizava o idoso como “fonte de miséria” por uma perspectiva dos idosos como “fonte de recursos” (Barros, 1998b; Mattos, 1990; Tornstam, 1992; Peixoto, 1995). Aponta que essa nova representação do idoso foi uma resposta aos resultados de pesquisas realizadas em grupos de idosos que mostravam uma imagem mais positiva de sua situação do que àquela advinda dos mais jovens, inclusive pesquisadores.

Para Debert (1997), o pressuposto do recurso *versus* o da miséria e da solidão associa-se à concepção dos idosos como seres ativos e criativos, capazes de oferecerem respostas ao conjunto de mudanças sociais que redefinem essa experiência. A autora esclarece que não está ausente na perspectiva da produtividade um “conjunto de receitas que ensinam, aos que não querem se sentir velhos, a maneira mais adequada de dirigir a vida e participar de atividades preventivas” (p. 47), como se a velhice e o envelhecimento fossem algo a ser evitado. Porém, ressaltar formas inovadoras e bem-sucedidas de envelhecimento não pode minimizar a velhice abandonada e dependente, transformando-a em consequência do descuido pessoal, da falta da adoção de estilos de vida e de envolvimento em atividades motivadoras e de formas de consumo inadequadas. Falar do aumento do número de idosos vai além de falar de uma faixa etária entre 60 e 80 anos,

possivelmente mais saudável e apta a contribuir, mas também tratar do aumento do número de pessoas de 80 anos e mais, que são mais vulneráveis e dependentes.

O conceito de produtividade na velhice constitui-se alternativa para entender esse paradoxo presente na atualidade, ampliando a possibilidade de perceber os idosos ou como recursos ou como ônus. O termo *envelhecimento produtivo* nasceu internacionalmente na década de 1980, a partir da insatisfação de ativistas idosos, legisladores e acadêmicos com os estereótipos negativos associados à velhice, que não atendiam a diversidade e a amplitude das experiências e problemas que diziam respeito à uma outra vasta maioria de idosos relativamente saudáveis, ainda pouco investigados. O termo envelhecimento produtivo diz respeito aos papéis e funções que os idosos podem assumir na sociedade (Bass, Caro e Chen, 1993).

Para Bass, Caro e Chen (1993), a perspectiva atual de viver mais e melhor contrapõe-se à carência de papéis reconhecidos como legítimos na vida econômica e social. Este *status* ambíguo do idoso pode estender-se por mais de vinte anos e, em alguns casos, pode ser tão longo quanto o período de experiências anteriormente vivenciadas, como cuidar de filhos pequenos, a experiência formal de trabalho ou a experiência como estudante.

Conforme aponta Moody (1993), o conceito de produtividade deve ser definido e compreendido como algo que excede o âmbito financeiro. Pretende-se que este conceito englobe a vida pessoal, as relações familiares, os vínculos de amizade e as relações com a comunidade. O autor chama a atenção para o risco do equívoco de impor a todos os idosos a obrigação de serem economicamente produtivos, para que assim não se crie a exigência da vivência do extremo da positividade na velhice, igualmente pouco significativa à totalidade das experiências do envelhecer. Ao refletir sobre o conceito de produtividade que queremos alcançar, é preciso primeiramente discutir os valores associados à proposta da produtividade advinda do campo econômico, conforme entende Moody (1993). A partir disso, uma pergunta fundamental com relação à produtividade na velhice de maneira ampla significa pensar em que realmente consiste o último estágio da vida.

O conceito de produtividade na velhice deve, partir de uma visão ampla do que significa e a que serve, tanto para o indivíduo, como para a sociedade, estimulando a

expansão das oportunidades para idosos. Valores como cidadania, criatividade, desenvolvimento, autogerenciamento e autonomia incluem-se nesse conceito. Tal perspectiva reconhece que a velhice não é meramente o término de estágios anteriores, mas um período igualmente ímpar de contínuos aprendizagem e crescimento pessoal, acomodadas as fragilidades e limitações. Essa orientação não deve significar uma obrigação mandatória para aqueles que escolhem não se engajar nessa via (Bass, Caro e Chen, 1993).

Para Hooyman e Kyiak (1996) e Kart (1997), reconhecem-se como manifestações de produtividade na velhice, que devem ser igualmente valorizadas: 1) o exercício do trabalho não-remunerado, mas economicamente valioso, como cuidar de familiares e o próprio trabalho voluntário formal; 2) o envolvimento em atividades de lazer não utilitárias em termos sociais mas produtivas para a própria pessoa; 3) as contribuições para a economia, através da criação de novos nichos de consumo; 4) as contribuições para a melhoria da saúde global, da capacidade funcional e da satisfação dos idosos; e 5) o exercício do trabalho remunerado.

Os estudos realizados sobre a experiência de idosos nas chamadas Universidades para a Terceira Idade (Guerreiro, 1993; Cachioni, 1998 e 2003; Pacheco, 2003) apontam a aprendizagem como ponte socializadora e geradora de produtividade na velhice. A construção de imagens positivas dos alunos nestes contextos não tem como referência apenas que os velhos são detentores de sabedoria e experiência, mas que estão abertos à aprendizagem e a novas experiências que se associam e reforçam a sua identidade pessoal e coletiva.

Cachioni e Neri (1999) relatam que a Gerontologia tem numerosos argumentos em favor da educação e da promoção da integração e da participação dos idosos na vida social. As novas aprendizagens promovidas pela educação formal e informal são um importante recurso para manter a funcionalidade, a flexibilidade e a possibilidade de adaptação dos idosos, pois intensificam os contatos sociais, a troca de vivências e de conhecimentos e o aperfeiçoamento pessoal.

Chou, Chow e Chi (2003) apontam que prestar trabalhos voluntários na velhice é algo largamente aceito, como forma ideal de inserção social que cumpre dupla função:

engajar os idosos em assuntos coletivos e maximizar sua contribuição à sociedade após a aposentadoria. O conceito de envelhecimento produtivo representa uma postura positiva sobre o envelhecimento, em contrapartida à concepção da velhice como inativa, frágil e dependente (Cachioni e Neri, 1999).

A ação voluntária desenvolvida por idosos vem sendo conceitualizada de diferentes formas, com base em teorias presentes na Sociologia: teoria do desengajamento (Cumming e Henry, 1961), teoria da atividade (Havighurst, 1963), teoria da continuidade (Payne, 1977) e a teoria das trocas sociais (Blau, 1964).

Chambre (1993) e Greenfield e Marks (2004) afirmam que o voluntariado é uma atividade popular recente, especialmente devido à grande ênfase dada ao estar e ao manter-se ativo na velhice. A divulgação do valor cultural dessa atividade, somada ao aumento da renda e do nível educacional da população idosa, tem conduzido mais e mais idosos a voluntariar-se nas últimas décadas, principalmente, nos Estados Unidos.

A revisão teórica realizada por Chou, Chow e Chi (2003) sobre o trabalho voluntário entre idosos aponta as seguintes características próprias desse tipo de engajamento: 1) o trabalho é percebido como uma das principais categorias produtivas na velhice (Herzog et al., 1989); 2) os determinantes do engajamento neste tipo de atividade são multidimensionais e complexos (Zhong e Hong, 1994 e Peters-Davis, Burant e Braunschweig, 2001); 3) o trabalho voluntário é uma atividade que gera novos significados sociais entre idosos e que aprimora a saúde mental e física (Hunter e Linn, 1980-1981; Luks e Payne, 1991; Stevens, 1993; Jiroyec e Hyduk, 1998); 4) a atividade melhora a qualidade de vida do idoso (Chambré, 1984; Midlarsky e Kahana, 1994).

A educação e a renda são características socioeconômicas relacionadas com o trabalho voluntário formal (Caro e Bass, 1992; Zhong e Hong, 1994). Entre os fatores motivacionais, aparecem principalmente motivações voltadas aos outros e àquelas vinculadas ao auto-interesse (Jenner, 1982; Okun e Eisenberg, 1992; Warburton et al., 2001). Os fatores contextuais apresentam barreiras de diversas naturezas (Kiefer, 1986), como falta de oportunidades (Perry, 1983; Okun, 1993), saúde física (Perry, 1983; Walsh, 1986; Caro e Bass, 1992; Okun, 1993). Há fatores de natureza cultural, que determinam a



decisão em engajar-se (Okun, 1993; Peter-Davis, Burant, e Braunschweig, 2001). Esses aspectos serão tratados no próximo capítulo.

Diferentemente da proposta da teoria da atividade, cujo preceito básico é que, quanto maior o envolvimento do idoso em atividades, maior é a satisfação (Neri, 2001a), acredita-se que a participação em trabalho voluntário é benéfica para o idoso, se e quando tem significado para ele. Por causa disso, as instituições interessadas na permanência do idoso devem envolver em seu gerenciamento a conciliação das expectativas, interesses pessoais, capacidades e habilidades do idoso com as atividades a serem desenvolvidas (Fisher e Cole, 1993; Pearce, 1993; Fischer e Schaffer, 1993; Chou, Chow e Chi, 2003). Apenas dessa maneira o exercício da produtividade pode constituir-se em veículo poderoso para o alcance de aspectos considerados relevantes ao bem-estar emocional do idoso, como significado existencial, aumento da interação social, motivação autodeterminada, desenvolvimento positivo, autonomia, qualidade de vida e longevidade.

É importante atentar para o perigo de que os idosos sejam vistos apenas como um contingente de reserva de baixo custo. É necessário promover sua inclusão social e seu bem-estar. O monitoramento da satisfação pessoal deve, assim, também ser um aspecto institucional a ser considerado. Pessoas participando produtivamente são desafiadas em suas habilidades e competências, gerando benefícios positivos em saúde e longevidade (Bukov, Mass e Lampert, 2002), como também em bem-estar coletivo. O benefício é mútuo, próprio da atividade voluntária.

Devemos considerar o trabalho voluntário sob a perspectiva *life span*, ou ao longo do curso da vida, a fim de não concebermos essa atividade como segregadora, de entretenimento, simples ocupação do tempo livre ou uso de mão-de-obra especializada de forma gratuita. O trabalho voluntário deve ser estimulado em todas as idades e não deve haver nenhuma indicação de que os idosos devem oferecer trabalhos voluntários somente por causa dos benefícios inerentes ao desempenho desse tipo de atividade, tais como permanecer ativo, obter bem-estar emocional, saúde e longevidade. (Fischer e Schaffer, 1993).

Oferecer trabalhos voluntários deve ser apenas uma das possibilidades de promoção de envelhecimento produtivo a serem abraçadas pelos idosos. A natureza especial da

atividade voluntária formal, vinculada à uma organização e com uma missão específica definida por ela, deve ser compreendida em contraposição à atividade voluntária informal e a outras formas de exercício da produtividade, tais como o trabalho doméstico e o cuidado em família. Esse entendimento é necessário como antecedente de formas de estimular, recrutar, treinar e supervisionar pessoas, inclusive idosos, para o trabalho voluntário.

Em suma, assim como ocorre com outras atividades sociais, o exercício da ação voluntária formal por idosos aumenta a probabilidade de ocorrência de interações significativas, que contribuem para o senso de ajustamento e de bem-estar subjetivo, para a melhoria da auto-estima, para a aquisição e o aperfeiçoamento de habilidades sociais e para a socialização dos mais velhos (Neri, 2001a e b).

Nesta pesquisa, interessa investigar como se expressam as relações voluntárias formais nos contextos brasileiro e americano, cada um com tradições culturais peculiares. Por quais razões e com quais significados idosos brasileiros e americanos oferecem tempo e compromisso a instituições não-governamentais, sem remuneração financeira? Há diferenças nas razões e significados apontados por ambos os grupos? Os participantes relatam auferir benefícios provenientes do engajamento nesta atividade? As percepções sobre as condições e os benefícios associados são similares ou diferentes nos dois grupos? Os voluntários idosos americanos e brasileiros investigados relatam derivar bem-estar subjetivo e ajustamento psicológico dessa atividade?

Em conformidade com essas perguntas de pesquisa, foram estabelecidos os seguintes objetivos gerais e específicos.

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo geral

Estabelecer o perfil de um grupo de idosos brasileiros e de um grupo de idosos americanos que realizam trabalho voluntário e compará-los entre si, considerando-se variáveis sociodemográficas e variáveis relativas ao vínculo institucional, ao contexto, aos significados atribuídos ao voluntariado, aos motivos para iniciar e manter-se fazendo

trabalho voluntário, aos benefícios percebidos em decorrência desse tipo de atividade, às atitudes em relação à comunidade, ao bem-estar subjetivo e ao senso de ajustamento pessoal.

#### 4.2. Objetivos específicos

- 1) Caracterizar os idosos brasileiros e americanos em termos do tipo de vínculo estabelecido com a instituição onde prestam trabalho voluntário.
- 2) Caracterizá-los quanto aos seus modos de vida, em termos de frequência de contato com os amigos e a família, da importância dada à religião e à espiritualidade e da frequência de atividades culturais, artesanais, intelectuais, físicas, de cuidado, administrativas e religiosas desempenhadas.
- 3) Analisar os significados, os motivos e os benefícios percebidos associados ao trabalho voluntário nos dois grupos.
- 4) Caracterizar as duas amostras em relação aos níveis de bem-estar subjetivo e de senso de ajustamento pessoal.
- 5) Descrever nos dois grupos as atitudes em relação à comunidade.
- 6) Em cada grupo, descrever relações entre as variáveis focalizadas.
- 7) Caracterizar diferenças e semelhanças entre os dois grupos nacionais, considerando-se todas as variáveis estudadas.
- 8) Identificar relações conjuntas entre as variáveis no grupo de idosos brasileiros e no grupo de idosos americanos.

## **CAPÍTULO 2**

### **TRABALHO VOLUNTÁRIO ENTRE IDOSOS: MOTIVAÇÕES, BENEFÍCIOS, BEM-ESTAR SUBJETIVO E AJUSTAMENTO PSICOLÓGICO**

A literatura sobre voluntariado destaca conceitos norteadores que tratam de aspectos sociais e institucionais, assim como os que consideram aspectos psicológicos ou subjetivos, incluindo motivações e benefícios percebidos, aspectos afetivos e atitudes. O senso de significado aparece permeando o exercício e o entendimento do trabalho voluntário e do próprio envelhecimento como um processo contínuo de construção de sentido, a partir da combinação de demandas e características individuais e socioculturais.

Este capítulo visa a apresentar as principais discussões presentes na literatura sobre o trabalho voluntário entre idosos concernentes aos objetivos desta pesquisa. Está dividido em três partes: (1) Motivações para o exercício do trabalho voluntário formal entre idosos; (2) Benefícios percebidos associados ao trabalho voluntário entre idosos; (3) Bem-estar subjetivo e ajustamento psicológico em idosos voluntários.

#### **1. Motivações para o exercício do trabalho voluntário formal entre idosos**

O conceito de motivação tem sido investigado por muitos estudiosos de diferentes filiações teórico-metodológicas em Psicologia. É útil para explicar o que leva os indivíduos a agirem, para compreender o que os impulsiona a metas. As teorias psicológicas clássicas apontam diferentes concepções sobre motivação. As evolucionistas entendem que a seleção natural favorece os comportamentos que ajudam a transmitir os melhores genes para a

geração seguinte. Os impulsos para agir são, portanto, inatos (Cannon, 1932; Hull, 1943). As teorias de incentivo indicam que os impulsos à ação são orientados por objetivos externos, os quais induzem o comportamento, e são aprendidos (Skinner, 1953; Bolles, 1975; McClelland, 1975). As teorias humanistas indicam que existem impulsos inatos e aprendidos.

Para Maslow (1970), um dos representantes mais destacados desta última corrente, as necessidades humanas estão hierarquizadas dos níveis mais baixos aos mais altos, isto é, desde as de sobrevivência e abrigo, que são de base inata, posto que associadas à sobrevivência, até as espirituais, passando pelas de segurança e proteção, pertinência e amor, estima, cognitivas, estéticas e de auto-realização. Para que as pessoas possam responder a estas necessidades mais altas, que são diferenciadas pela aprendizagem, é necessário que as básicas tenham sido atingidas. O modelo considera que podem ocorrer progressões e regressões na luta pelas motivações humanas. A solidariedade que embasa o trabalho voluntário tem como fundamentos a interdependência gerada pelas necessidades de segurança e proteção e também a socialização, fundamentais à sobrevivência e à evolução da espécie e dos indivíduos. O trabalho voluntário exercido sem interesses financeiros, é um exemplo de motivo superior associado à ética e à auto-realização.

A literatura sobre trabalho voluntário entre idosos aponta que a motivação para voluntariar-se é um fenômeno multifatorial, multideterminado e multifacetado, envolvendo componentes psicológicos e sociais. Os motivos são descritos como uma combinação entre aspectos altruístas e egoístas, envolvendo interesses sociais e pessoais (Van Til, 1988; Wuthnow, 1991; Okun, 1994; Chappell e Prince, 1997; Okun, Barr e Herzog, 1998; Kovac e Black, 1999; Nylund, 2000; Barlow e Hainsworth, 2001; Snyder e Clary, 2003).

Fischer e Schaffer (1993) identificaram sete categorias de motivação para o trabalho voluntário: altruísmo, ideologia, material, *status*, relações sociais, lazer e crescimento pessoal. Em comparação entre voluntários jovens e idosos, os autores sugerem que os idosos são menos motivados por recompensas materiais e *status*, e mais motivados por aspectos religiosos e por terem mais tempo disponível. O altruísmo foi a categoria mais citada. No entanto, a literatura indica que o altruísmo aparece como uma resposta automática por parte dos voluntários, devido ao *status* e à legitimação que esta motivação

alcança na sociedade, mas que não reflete necessariamente a amplitude dos motivos envolvidos na ação voluntária, tais como recompensa pessoal, aumento da rede social e empoderamento dos envolvidos (Francies, 1983; Baldock, 1998).

Ilsley (1990) ressalta que a motivação para voluntariar-se refere-se às escolhas que as pessoas fazem sobre experiências ou objetivos de que irão se aproximar ou que evitarão, bem como ao grau de esforço que elas irão dedicar à tarefa escolhida. Assim, os voluntários são universos singulares, cada um com seus sentimentos, ambições e motivos. Entende-se também que as motivações para voluntariar-se são dinâmicas, e não estáticas, isto é, mudam ao longo do tempo. Especial transformação ocorre entre as motivações iniciais e aquelas que fazem o voluntário permanecer engajado depois de estabelecido o vínculo institucional, o que significa que as motivações para envolver-se podem ser principalmente intrínsecas, mas as que mantêm as pessoas ligadas ao voluntariado resultam de uma combinação entre aspectos pessoais e externos. Nesse sentido, Fischer e Schaffer (1993) dizem que uma forma de investigar a motivação para voluntariar-se é através do exame das circunstâncias do contexto no qual as pessoas se voluntariam, em vez de apenas perguntar por que elas se engajaram neste tipo de atividade. Conhecer as razões pelas quais os voluntários desistem da atividade também pode oferecer valiosas informações sobre as motivações envolvidas e o alcance destas ou não (Morrow-Howell e Mui, 1989; Kuehne e Sears, 1993).

De acordo com as pesquisas de Ilsley (1990) sobre voluntariado formal, os voluntários escolhem organizações que parecem preencher suas motivações iniciais. Eles entram na organização cheios de expectativas e entusiasmo, com uma idéia clara das razões pelas quais se engajaram. Com o passar do tempo, o treinamento, a supervisão e a convivência com os diferentes níveis de interação institucional acabam por socializar os voluntários, que aprendem valores, limitações e normas inerentes às particularidades da organização escolhida. As expectativas modificam-se ou ampliam-se e o mesmo acontece com as motivações. Se eles continuam na mesma instituição, seus valores podem sofrer alterações, no sentido de se alinharem àqueles próprios da missão da organização. Aos poucos, o voluntário incorpora tais valores e a dinâmica da instituição e da atividade que desempenha, e não mais questiona por que continua engajado. O trabalho é aceito como

parte de quem são e do que esperam da instituição, na medida em que atingem ou não os objetivos de suas motivações, sejam estas ainda as iniciais ou provenientes do dinâmico processo de engajamento. Há, portanto, uma combinação entre motivações de caráter intrínseco e extrínseco (Kuo, 2004). Daí a importância de realizar um inventário dos fatores associados, dos tipos de instituições e dos modelos institucionais nos quais ocorrem as motivações (Herzog e Morgan, 1993).

Quanto às motivações iniciais para o trabalho voluntário, Okun (1993) considera a existência de “voluntários latentes”, ou seja, aqueles voluntários, especialmente idosos, que estão apenas esperando para serem chamados para se voluntariar. Oportunidades para voluntariar-se podem ser criadas a partir do potencial daqueles que ainda não estão engajados (Kovacs e Black, 1999) por falta do conhecimento de oportunidades correntes para voluntariar-se ou do despreparo das instituições em identificar e instrumentalizar as habilidades, talentos e anseios dos mais velhos.

Como o trabalho voluntário assume muitas formas diferentes, cada uma delas é inspirada por um conjunto de valores. Diferentes grupos em uma sociedade agregam diversos valores para o desempenho do trabalho voluntário. Tais valores estão associados aos significados que o trabalho voluntário assume para os participantes (Wilson, 2000), inclusive a partir do *status* e do valor que o trabalho remunerado adquiriu no sistema de valores das sociedades atuais e na vida dos envolvidos (Carp, 1968). Ilustrando essa relação, Kuhlen (1960) aponta a entrada na aposentadoria como um forte impacto negativo no bem-estar dessa população, devido ao senso de desengajamento social. A partir disso, como demonstram Musick e Wilson (2002), o próprio sentimento de “ter feito a diferença”, relatado por muitos voluntários de todas as idades, expressa uma importante noção dos valores das pessoas ao engajar-se em atividades voluntárias. O fato de agirem em concordância com seus valores já é intrinsecamente motivador.

Os voluntários experimentam mais de um tipo de motivação ao mesmo tempo (Kovacs e Black, 1999). A literatura aponta que estas variações inerentes ao trabalho voluntário podem ainda depender de outros aspectos, como idade, saúde e educação (Ozawa e Morrow-Howell, 1993; Choi, 2003). Além das variações pessoais, as variações culturais são importantes motivadores para o trabalho voluntário.

Yeung (2004) realizou um estudo de caráter fenomenológico no qual identificou 767 elementos motivacionais para voluntariar-se em 18 entrevistas realizadas com 14 homens e quatro mulheres de diferentes idades. Estes elementos foram divididos em 47 temas, que Yeung representou em um modelo octogonal de quatro dimensões motivacionais bipolares: dar-receber, continuidade-novidade, distância-proximidade, pensamento-ação. A inter-relação entre essas dimensões reflete a relação multideterminada entre o indivíduo e os outros quanto à manifestação de sua decisão e ação em voluntariar-se. Esse modelo ilustra a natureza multifacetada da ação voluntária, que se constitui por razões de cunho pessoal e social. A interação entre as quatro dimensões bipolares captura o amplo leque de experiências e visões sobre motivação para o trabalho voluntário, além da oposição altruísmo-egoísmo.

Diferentes voluntários perseguem diferentes objetivos e um mesmo voluntário pode perseguir diferentes objetivos motivacionais. A observação deste fato levou Clary et al. (1998) e Clary e Snyder (1999) a desenvolverem uma teoria funcional sobre motivação para o exercício do trabalho voluntário. De acordo com essa teoria, o trabalho voluntário pode servir para diferentes funções ou motivos inter-relacionados. Os autores descrevem seis motivos constitutivos da ação voluntária:

- 1) Valores: os indivíduos se voluntariam a fim de expressar importantes valores, como o humanitarismo.
- 2) Aprendizagem: os voluntários procuram entender mais sobre o mundo e exercitar suas habilidades.
- 3) Aprimoramento: os voluntários buscam crescimento e desenvolvimento psicológico.
- 4) Carreira: os voluntários almejam ganhar experiência profissional.
- 5) De proteção: os indivíduos usam o trabalho voluntário para reduzir sentimentos negativos ou para resolver problemas pessoais.
- 6) Social: os voluntários usam o voluntariado para ampliar suas relações sociais.



Segundo esse modelo, as pessoas engajam-se em atividades voluntárias a partir de necessidades e motivos importantes para si e procuram exercer atividades e tarefas que podem gerar oportunidades de preenchimento dessas necessidades ou motivos. Testes do modelo, realizadas pelos autores (1998), evidenciaram que os voluntários que recebem benefícios relevantes relativos às suas motivações funcionais primárias não estão apenas satisfeitos com seu desempenho e atividade, mas também demonstram desejo de se voluntariar tanto em um futuro próximo como distante. Isso significa que aqueles que encontram oportunidades que promovem benefícios, que se combinam com suas motivações iniciais, acreditam mais fortemente que vão manter-se na condição de voluntários. Ao contrário, indivíduos cujas escolhas não promovem benefícios relevantes ou que promovem benefícios que se mostram irrelevantes e pouco significativos tendem a afastar-se.

Barlow e Hainsworth (2001) confirmam a necessidade de preenchimento das motivações para voluntariar-se, mas vão além, ao exporem a natureza flexível e circunstancial da motivação, o que significa dizer que a decisão de permanecer ou não como voluntário ultrapassa as motivações iniciais, na medida em que estas se transformam continuamente ao longo do desempenho da ação voluntária. Os autores mostram a necessidade de estudos que investiguem primeiramente a abrangência e a frequência das motivações.

Os resultados dos estudos de Clary, Snyder e Ridge (1992), Clary, Snyder e Stukas (1996), Clary et al. (1998) e Clary e Snyder (1999) mostram que o alcance dos planos e objetivos individuais em voluntariar-se predizem intenções relativas a futuros comportamentos e decisões. O ambiente institucional e a supervisão permanente favorecem a manutenção das motivações do indivíduo para engajar-se em atividades de cunho social que, quando combinadas com as necessidades postas pela sociedade, aparecem também como importante elemento no estabelecimento de compromissos de longa duração do voluntário junto à instituição. Dentre os aspectos que atraem e mobilizam a ação voluntária institucional encontram-se: a possibilidade de escolha sobre as atividades a serem desenvolvidas, o horário mais adequado para participar, o uso de habilidades e o aprendizado de novos conhecimentos, a constante conexão com a missão da instituição,

trabalhar com grupo por objetivos comuns, o sentimento de reconhecimento e apreciação, o estímulo ao contato pessoal e à resolução imediata de dúvidas e conflitos, o acesso permanente a treinamentos relevantes e conectados a práticas de alguma maneira, os incentivos monetários para transporte e alimentação e o estímulo a oportunidades de socialização. Tais aspectos são potencializados pela supervisão das atividades voluntárias, seja nas reuniões sistemáticas, seja junto ao desempenho direto das atividades (Cutler e Hendricks, 2000; Bressler, 2005).

Existem barreiras que podem minar a motivação para o engajamento, barreiras essas que podem ser de natureza pessoal e institucional. Entre as primeiras citam-se: sentimento de ostracismo em instituições onde há conflitos e competição entre os envolvidos, estresse não monitorado causado por tarefas emocionalmente desafiadoras, falta de interesse, falta de significado da atividade desempenhada, problemas de saúde pessoal ou na família, perfil sócio-demográfico, presença de dependentes, dificuldade de transporte e locomoção, homens que são orientados para tarefas solitárias por participarem de grupos majoritariamente femininos, senso de invasão em questões de fórum pessoal, ansiedade e excesso do uso do tempo disponível para o compromisso. Entre as barreiras institucionais podem ser citados desorganização da instituição, equipe de profissionais não preparada para trabalhar com idosos, clima organizacional de desrespeito à ação voluntária, duração e intensidade do treinamento, atitudes negativas e preconceituosas quanto a idosos e, no caso de estrangeiros, problemas com o conhecimento da língua, intolerância da clientela e da instituição, bem como ilegalidade (Herzog e Morgan, 1993; Cutler e Hendricks, 2000; Barlow e Hainsworth, 2001; Bressler, 2005).

Warburton, Lebrocque e Rosenman (1998) destacam como principais aspectos que podem encorajar ou inibir o engajamento em atividades voluntárias: a disponibilidade de tempo e recursos pessoais e sociais. Dentre os recursos levantados como determinantes para o engajamento e a permanência estão: 1) Tipo de ocupação e renda [as ocupações administrativas e especializadas mais recorrentes do que as manuais (Davis Smith, 1992; Herzog e Morgan, 1993)], além da maior disponibilidade para o financiamento dos custos do engajamento, como despesas com transporte, alimentação e uniforme; 2) Educação, aqueles com níveis educacionais mais altos e com maior habilidade têm maiores e mais

diversificadas possibilidades (Salmon, 1985; Herzog e Morgan, 1993); 3) Personalidade, com destaque para a extroversão, que ajuda a manter rede sociais e de suporte e favorece o engajamento (Romero, 1987; Okun, 1993; Herzog e Morgan, 1993); 4) Antecedentes familiares, no que tange a valores associados à continuidade da atividade (Chambré, 1987); 5) Estado civil: os casados teriam mais tendência para se voluntariar do que os solteiros, têm melhor rede de suporte social e melhor renda (Chambré, 1987; Fischer, Mueller e Cooper, 1991); 6) Boa saúde e boa capacidade funcional e mobilidade impulsionam a participação (Fischer, Mueller e Cooper, 1991); e 7) Boa saúde percebida (Hunter e Linn, 1980-1981; Chambré, 1987; Davis Smith, 1992; Herzog e Morgan, 1993).

Duncan (1995) sinaliza que os programas de voluntariado experimentam sucesso quando consideram as necessidades e o perfil de seus voluntários. Para a autora, é importante atender as motivações dos voluntários, bem como considerar que existem tantas razões para se voluntariar quanto o número de voluntários disponíveis. Dados sobre o perfil e sobre os antecedentes dos voluntários ajudam a combinar talentos, habilidades, limitações e motivações com a demanda das atividades da instituição ou da causa escolhida para engajar-se (Morrow-Howell e Mui, 1989; Kuehne e Sears, 1993). A supervisão da manutenção da relação entre os motivos, os valores e os significados do voluntário e a atividade desempenhada deve ser contínua, flexível e fortemente baseada em uma comunicação clara e efetiva. Voluntários que percebem a sua participação e o seu papel institucional como ativos e vitais para a dinâmica da instituição e para o bem-estar da clientela, especialmente nas atividades face-a-face, tornam-se fiéis ao compromisso assumido. Isso tende a gerar benefícios e satisfação mútuos, ou seja, tanto para a instituição, como para o voluntário e para a clientela (Cnaan e Cwikel, 1992; Wheeler, Gorey e Greenblatt, 1998).

Para Penner e Fritzsche (1993) e Penner e Finkelstein (1998), um aspecto a ser considerado em análises sobre o comportamento do voluntário é a personalidade. As personalidades ou comportamentos pró-sociais são orientados por uma tendência de o indivíduo a ater-se ao bem-estar e aos direitos de outras pessoas, a sentir empatia por seus problemas e dificuldades, a sentir-se responsável e a agir para o benefício dos outros. Esses

autores e Sibicky et al. (1994) descobriram que esse perfil é positiva e significativamente associado com a intenção de tornar-se voluntário.

A interdependência é entendida como elemento determinante do comportamento voluntário (Lewin, 1946; Snyder e Ickes, 1985; Cantor, 1994; Clary et al., 1998; Yeung, 2004). Ela se dá entre o voluntário e os significados compartilhados por ele e pela instituição, incluindo o corpo de voluntários, os profissionais, a causa e a clientela, a atividade que desempenha e a comunidade em que a instituição está inserida.

A dinâmica da interdependência presente na ação voluntária expressa-se na relação que o voluntário estabelece entre os significados que constrói, as motivações que apresenta e os benefícios que alcança. As instituições, as situações e as pessoas engajadas não são isoladas, mas estão em constante interação e busca mútua de ganhos e interesses, cujo alcance estimula a permanência do voluntário.

A satisfação ao voluntariar-se depende da combinação entre os objetivos da motivação dos indivíduos e o preenchimento desses objetivos. A lógica da interdependência e a multideterminação das motivações relaciona-se com os significados, os benefícios percebidos, o bem-estar subjetivo e o senso de ajustamento pessoal (ou psicológico) dos voluntários.

A correlação entre as ações de dar e receber é construída socialmente, ou seja, os indivíduos e as instituições participam ativamente desse processo dinâmico. Essa correlação ultrapassa o puro altruísmo como determinante da ação voluntária, representado por relações de uma única direção, partindo do voluntário para a clientela. A literatura reconhece que a ação voluntária formal pode beneficiar tanto o voluntário como a clientela (Musick, Herzog e House, 1999; Oman, Thoresen e McMahon, 1999), o que inclui melhora da saúde, aumento de satisfação com a vida e da rede social (Wasserbauer, Arrington e Abraham, 1996; Oman, Thoresen e McMahon, 1999).

Eckstein (2001) aponta a necessidade de se observar diferentes formas de constituição das redes voluntárias, as quais dependem da combinação de motivações de ordem social e psicológica. A inclusão da variedade de circunstâncias em que a ação voluntária se desenvolve diz respeito aos diferentes tipos de motivações para o desempenho dessa atividade. Assim, o simples inquérito pessoal deve ser complementado por questões

investigando as circunstâncias em que ocorrem motivações, para que não se reproduzam dados estereotipados (Barlow e Hainsworth, 2001).

A motivação para o trabalho voluntário é composta por forças de natureza intrínseca e extrínseca. As pessoas iniciam suas atividades a partir de motivos, significados e necessidades que são importantes a elas e à instituição que escolheram ou à atividade voluntária que desempenham. As instituições podem ou não promover oportunidades que irão preencher necessidades e motivos dos indivíduos. Porém as características das pessoas juntamente com as das situações do exercício voluntário se integram na vida dos voluntários. Essa interdependência é construída e legitimada na medida em que o envolvimento ganha sentido na vida dos envolvidos (Clary et al., 1998).

## 2. Benefícios associados ao trabalho voluntário formal entre idosos

Existe correlação entre os benefícios percebidos e as motivações. Ao longo do tempo, a própria expectativa de alcançar os benefícios e a satisfação experimentados no desempenho da atividade, tais como senso de pertencimento e senso de propósito, tendem a funcionar como uma nova motivação para a permanência na atividade.

A reciprocidade dos benefícios alcançados pelos envolvidos na ação voluntária, sejam estes agentes ou alvos da ação, constrói a individualidade de cada um na relação e sustenta a manutenção das motivações. Isso significa que a concepção de que há certos grupos como exclusivos recipientes do cuidado tende a obscurecer a múltipla e recíproca natureza das relações humanas (Tanner, 2001).

Esta relação entre oferecer e receber serviços fica explícita especialmente nas relações voluntárias entre pares, nas quais o voluntário idoso deriva benefícios ao ensinar a outros idosos estratégias de enfrentamento. Reissman (1965) usa o termo “princípio de terapia de ajuda”, ao apontar que voluntários derivam benefícios por serem treinados e, com isso, ensinarem e discutirem com idosos, que fazem parte da clientela, como enfrentar e administrar melhor o envelhecimento e as transformações desse processo. Em investigação sobre programas de aconselhamento de pares, Byrd (1984) destaca que esse tipo de treinamento estimula o voluntário a examinar as dificuldades associadas ao seu

próprio processo de envelhecimento e a forma de administrar suas demandas e ganhos a fim de assegurar autoconfiança para superá-los. O alcance da autoconfiança e de auto-estima servem de base para a posterior atuação do voluntário junto à clientela.

Assim como as motivações, os benefícios provenientes da ação voluntária têm diferentes dimensões individuais, sociais e institucionais (Kuo, 2004). Existe clara justaposição entre ganhos pessoais e sociais (Kuehne e Sears, 1993; Herzog e Morgan, 1993; Kuo, 2004; Bressler, 2005). Os primeiros incluem satisfação, reconhecimento, diversão, ocupação, desenvolvimento de relações significativas, estar ativo, crescimento pessoal, senso de realização e melhora da auto-estima. A pesquisa realizada por Midlarsky (1989) mostra que atividades produtivas, como o trabalho voluntário, promovem a oportunidade de validar a autopercepção de competência, sustentando a auto-estima (Herzog et al., 1998). O senso continuado de propósito e pertencimento, especialmente diante das perdas do envelhecimento, também aparece como um ganho pessoal associado ao engajamento em atividades voluntárias (Stevens, 1993).

Newman, Vasudev e Onawola (1985) estudaram o impacto da experiência voluntária envolvendo ações direcionadas a crianças em idade escolar entre 180 voluntários idosos. Os resultados demonstraram três categorias de impacto da atividade voluntária sobre o bem-estar psicológico dos voluntários: 1) O trabalho voluntário trouxe novos significados para a vida dos envolvidos, bem como a noção de sentir-se necessário; 2) A participação foi considerada como recompensadora, enriquecedora e estimulante; 3) O trabalho voluntário ajudou alguns dos voluntários a administrar dramas pessoais e a melhorar a auto-estima. Os resultados sugeriram que o trabalho voluntário com crianças pode ter um impacto significativo no bem-estar psicológico de muitos idosos, pode aumentar seu reconhecimento social, ajudá-los a obter um papel reconhecido pela sociedade, ajudar a desenvolver novas relações significativas e favorecer o lidar com o processo de envelhecimento.

Os benefícios sociais incluem o alcance de metas comuns, o exercício e a manutenção do debate em torno de questões de visibilidade pública, a eleição de novos temas para o debate público e o envolvimento e a melhora da imagem social, da inclusão e da participação. Kuo (2004) menciona que o envolvimento dos idosos em atividades

voluntárias ajuda-os a gerenciar aspectos pessoais desafiadores por meio de atividades significativas e de redes sociais de suporte. Os benefícios de cunho social refletem-se em melhor saúde física para os idosos que desempenham trabalhos voluntários (Stephan, 1991), melhor habilidade funcional (Moen, Dempster-McClain e Williams, 1992) e menores taxas de mortalidade (Sabin, 1993; Rogers, 1996; Musick, Herzog, e House, 1999; Oman, Thoresene e McMahon, 1999).

Barlow e Hainsworth (2001) realizaram uma pesquisa entre voluntários com artrite que atendiam idosos com a mesma doença. Os voluntários entrevistados relataram como benefícios obtidos o encontro de propósito na vida, menos dores e crescente aumento do senso de continuidade. A pesquisa concluiu que o trabalho voluntário entre idosos pode auxiliar no trato das perdas associadas com a aposentadoria e com o declínio de saúde, pois tem o potencial de adicionar valor à vida, por meio do aumento do aprendizado de novas habilidades que podem até atuar no gerenciamento das doenças do voluntário, especialmente no que se refere às crônicas.

Em programas para voluntários idosos orientados ao atendimento de outros idosos, no momento do treinamento e da supervisão continuada, os voluntários são também clientes da instituição, a partir da qual conhecimentos concernentes à sua realidade, valendo-se dos benefícios desse conhecimento mesmo antes de efetivamente desempenhar a atividade voluntária. Portanto, os conhecimentos adquiridos no treinamento, o contato com o grupo de voluntários e a experiência de dividir informações, ansiedades e preocupações estabelecem uma rede de relações sociais significativas entre os voluntários, que os fortalecem como grupo e como alvo das ações e da missão da instituição a que estão vinculados. Após o treinamento, a supervisão da ação do voluntário, como agente multiplicador dos conhecimentos adquiridos, gera outros benefícios, como o aumento da capacidade de autogoverno e a autonomia, que retro-alimentam as motivações iniciais e estimulam novas motivações produzidas pelo contato com a clientela.

Narushima (2005) explorou as condições e experiências de idosos voluntários utilizando como parâmetro os pontos de vista individual e organizacional. Um dos aspectos explorados na pesquisa que relaciona estes dois universos é o conceito de aprendizado transformador. Por este conceito entende-se que o processo de aprendizagem envolve a

transformação dos quadros de referência ou da perspectiva dos envolvidos, que se tornam mais inclusivos, abertos, emocionalmente capazes de mudar e reflexivos, com crenças e opiniões que irão justificar com clareza a direção da ação que desejam tomar (Mezirow, 1994 e 2000<sup>7</sup>, apud Narushima, 2005). O aprendizado transformador é considerado um processo individual e social que aumenta a autonomia e a interdependência por meio do empoderamento gerado por ações coletivas (Taylor, 2000; Tennant, 1993<sup>8</sup> apud Narushima, 2005). Essa teoria entende o trabalho voluntário como um processo dialético que envolve tanto o indivíduo como a sociedade.

Outro benefício evidente na pesquisa de Narushima (2005) é o redirecionamento da atenção do *self* para as futuras gerações, envolvendo os conceitos de geratividade e de integridade do ego na velhice (Kotre, 1984; Erikson, 1986; Fischer, Day e Collier 1998). A pesquisa enfatiza que a atividade voluntária materializa a geratividade como um desafio do desenvolvimento, como também uma necessidade após a idade adulta. O senso de geratividade significa deixar um mundo melhor para as próximas gerações, não só como por um motivo puramente altruísta e social, mas também como manifestação de um desejo ontogenético de imortalidade simbólica (McAdams e St. Aubin, 1992; McAdams, Hart e Maruna, 1998; McAdams e Logan, 2003), ou seja, um desejo de investir em formas de vida que irão garantir a continuidade da pessoa no grupo, mesmo após a morte (Kotre, 1984). Outro elemento do conceito de geratividade é cultural e traduz as expectativas dos grupos humanos quanto à continuidade dos bens culturais (McAdams e St. Aubin, 1992; McAdams, Hart e Maruna, 1998; Queroz e Neri, 2005).

Ao introduzir o conceito de geratividade nos dois últimos estágios no seu modelo de oito idades do desenvolvimento humano, Erikson (1950, 1986, 1998) aponta que a geratividade é uma reação à estagnação e uma tentativa de cuidado por parte das pessoas maduras, em favor da melhoria de gerações vindouras, usando suas competências naturais

---

<sup>7</sup> MEZIROW, J. (1994). Understanding transformative theory. *Adult Education Quarterly*, 44 (4), Summer, 222-232.

MEZIROW, J. (2000). Learning to think like an adult: core concepts of transformative theory. In J. Mezirow (Ed). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. (pp. 3-33). San Francisco: Jossey-Bass

<sup>8</sup> TENNANT, M. C. (1993). Perspective transformation and adult development. *Adult Education Quarterly*, 44(1), Fall, 34-42.



para cuidar, ensinar e transmitir conhecimentos. A geratividade não é uma competência, mas uma tendência de as pessoas em idade madura apresentarem determinados comportamentos que aumentam a sua competência em papéis de liderança e ensino. Esse exercício pode ser desempenhado no âmbito familiar, no trabalho assalariado e no âmbito social em geral, incluindo o ser voluntário em atividades de cunho social. Para o autor, a geratividade é um indicador de ajustamento psicossocial na meia-idade e um processo de autodesenvolvimento, que se reflete na elaboração da identidade do adulto maduro. Incluem-se nesse conceito a procriatividade, a produtividade e a criatividade de novos seres, produtos e idéias (Queroz e Neri, 2005).

Portanto, os benefícios associados ao desempenho do trabalho voluntário representam ganhos de natureza pessoal e social para o indivíduo, além daqueles gerados para a sociedade. Em ambos os universos, individual e social, o alcance dos benefícios é permeado por significados construídos de forma dinâmica entre o voluntário, a instituição e a sociedade em que estas inter-relações estão inseridas.

### 3. Bem-estar subjetivo e ajustamento psicológico em idosos voluntários

A noção de bem-estar subjetivo resulta da avaliação que o indivíduo faz sobre suas capacidades, as condições ambientais e a sua qualidade de vida, combinando critérios pessoais com valores e expectativas que vigoram na sociedade. Seu indicador mais conhecido é a satisfação com a vida (Neri, 2001a). A satisfação com a vida, como uma medida cognitiva do bem-estar subjetivo, pode ser referenciada a domínios selecionados ou à vida em geral. As medidas emocionais são avaliadas em termos de afetos positivos e negativos. Avaliações dessa natureza dependem do *self*.

A pesquisa psicológica relata que há relações fortes entre a estrutura do *self* e o bem-estar subjetivo. O *self* corresponde ao conhecimento de si, atuando sempre em uma perspectiva temporal e comparativa. Desenvolve-se gradualmente e depende da interação, especialmente simbólica, entre o indivíduo e os outros, exercendo funções reguladoras

---

sobre a personalidade. As funções reguladoras do *self* que se mantêm na velhice são exemplificadas pela auto-estima, pelo estabelecimento de metas, pelas crenças de controle e de auto-eficácia e pelas estratégias de enfrentamento. São responsáveis pelo alcance, pela manutenção e pela restauração do equilíbrio psicológico (Neri, 1993, 1995). Porque permite interpretar experiências, iniciar comportamentos, manejar e regular emoções e experimentar a noção de continuidade, o *self* atua na adaptação a perdas. A assimilação de informações positivas pelo *self* é essencial na velhice, assim como a noção de continuidade que ele proporciona e a manutenção de seus mecanismos de auto-regulação. O desenvolvimento do *self* resulta de um processo constante e ativo de interações do indivíduo com a própria subjetividade e com o ambiente externo, incluindo-se aqui as mudanças históricas da sociedade (Neri, 2001a).

Quanto mais complexo e multifacetado é o *self*, maior a chance de bem-estar e adaptação na velhice, porque essas qualidades permitem o exercício de múltiplos papéis, e assim, melhor senso de auto-eficácia, mais satisfação e menos depressão. Quanto melhor o esquema social do *self*, que inclui aceitação social e engajamento social, melhor será o bem-estar psicológico (Adelman, 1994). Por fim, o *self* atua como moderador ou amortecedor do impacto de problemas que afetam o bem-estar do idoso (Herzog e Markus, 1999<sup>9</sup> apud Neri, 2001a).

A manutenção do *self* no idoso esbarra em duas perspectivas paradoxais: por um lado o aumento de possibilidades sociais para a sua construção e, por outro, a incapacidade das sociedades para criarem papéis sociais para esta faixa etária que, muitas vezes ainda é alvo de preconceito (Tanner, 2001).

A solidão e o isolamento podem codeterminar infelicidade e contribuir para quadros de depressão e doença mental na velhice (Andrews et al., 2003). A literatura gerontológica esclarece que, em certa medida, a satisfação com a vida entre idosos é influenciada pelo nível de atividades e de contatos sociais desenvolvidos (Kozma, Stones e McNeil, 1991; McNeil, 1995). O exame de estudos orientados pela premissa de que voluntariar traz

---

<sup>9</sup> HERZOG, A.R., & MARKUS, H.R. (1999). The self-concept in life span and aging research. In V.L. Bengston, & K. W. Schaie (Eds.). Handbook of theories of aging. (pp. 227-252). New York: Springer.

benefícios para os voluntários e para a clientela ou missão atendida, e que investigam a correlação entre bem-estar subjetivo e atividades sociais entre idosos (Okun, Olding e Cohn, 1990), permitiu identificar que efeitos positivos são encontrados para satisfação com a vida, auto-estima, eficácia, saúde percebida, habilidade funcional e empreendimentos educacionais e ocupacionais (Wilson, 2000; Keith, 2000).

O caráter integrativo e socializador da ação voluntária formal gera efeitos positivos para a saúde mental (House, Landis e Umberson, 1988). O fato de promover ajuda a terceiros pode servir como uma experiência de autovalorização (Krause, Herzog e Baker, 1992), de aumento da auto-estima, da autoconfiança e de aumento da satisfação com a vida em geral. O trabalho voluntário pode significar para os envolvidos que este tipo de ação causa uma diferença no mundo, o que gera sentimento de proteção contra depressão e contra os efeitos das perdas da velhice (Croese et al., 1987; Mirowsky e Ross, 1989; Fischer e Schaffer, 1993).

Para Narushima (2005), graças à atividade voluntária, os idosos podem ganhar em autonomia, excelência, desenvolvimento contínuo, aprendizagem e inserção em redes sociais ativas e positivas, melhorando a vida do próprio idoso e da sociedade a partir da lógica gerativa de retorno à sociedade. Possibilidades desse tipo, que interconectam níveis individuais e sociais, ampliam o leque de respostas em uma sociedade que envelhece. Como afirma Unger (1991), melhoram a qualidade de vida dos idosos e da sociedade.

Wilson (2000) ressalta que, apesar de parecer que o trabalho voluntário melhora a saúde e a satisfação com a vida, é mais provável que pessoas mais saudáveis se tornem voluntárias, ou seja, que a relação seja inversa. Barlow and Hainsworth (2001) apontam que ainda não é claro se o engajamento em atividades voluntárias determina benefícios em saúde e satisfação com a vida ou se as pessoas que se voluntariam são aquelas que têm melhor saúde e apresentam maior satisfação com a vida. O mesmo foi constatado por Adelman (1994) em uma pesquisa sobre a associação entre múltiplos papéis e bem-estar psicológico em uma amostra nacional com 3 617 americanos acima de 25 anos. Apesar de a literatura já ter claro que a ocupação de papéis sociais favorece altos índices de bem-estar psicológico, é igualmente plausível que altos níveis de bem-estar permitem aos indivíduos se envolverem em uma variedade de papéis sociais. O mesmo acontece nos estudos sobre

satisfação com a vida, quanto à direção entre esta e atividades voluntárias (Kuehne e Sears, 1993). Pesquisas longitudinais são necessárias para esclarecer a relação causal entre o desempenho de papéis sociais, entre eles o de voluntário, e o bem-estar subjetivo.

Apesar da dificuldade de avaliar a causalidade entre satisfação, saúde e trabalho voluntário, há indicações de que uma boa saúde é preservada pelo engajamento em ações voluntárias, devido aos significados e propósitos que geram aos envolvidos. O mesmo se dá para o bem-estar psicológico. Uma revisão da literatura feita por Adelman (1994) reitera que 1) A falta total de papéis sociais entre idosos estava associada a baixos índices de satisfação com a vida tanto entre homens como entre mulheres em sucessivos anos (Elwell e Maltbie-Crannel, 1981<sup>10</sup> apud Adelman, 1994); 2) A mudança de papéis sociais traz conseqüências para o bem-estar psicológico, como ansiedade (Thoits, 1983<sup>11</sup> e Menaghan, 1989<sup>12</sup>, apud Adelman, 1994); 3) Estudos sobre saúde física mostram que múltiplos papéis são associados com melhor saúde mesmo quando a saúde inicial foi tomada como medida (Waldron e Jacobs, 1989<sup>13</sup>; Rushing, Ritter e Burton, 1992<sup>14</sup>; Wan, 1982<sup>15</sup> apud Adelman, 1994). Juntas, estas análises sugerem, conforme Adelman mostra, que papéis sociais têm potencial de afetar o bem-estar dos indivíduos.

Musick e Wilson (2003) mostram que entre os elementos que mantêm o voluntário saudável está especialmente a melhora no acesso a recursos psicológicos e sociais, que são conhecidos por ajudar a controlar ou a diminuir afetos negativos, depressão e ansiedade. Dar e receber pode gerar mutualidade dos benefícios e engendrar senso de propósito e competência, o que traz significado e situações desafiadoras à vida (Croese et al., 1987; Wuthnow, 1991; Cnaan e Cwikel, 1992; Bass, Caro e Chen, 1993; Kuehne e Sears, 1993, Morrow-Howell et al., 2003).

---

<sup>10</sup> ELWELL, F., & MALTBIE-CRANNELL, A. D. (1981). The impact of role loss upon coping resources and life satisfaction of the elderly. *Journal of Gerontology*, *36*, 223-232.

<sup>11</sup> THOITS, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, *48*, 174-187.

<sup>12</sup> MENAGHAN, E. G. (1989). Role changes and psychological well-being: variations in effects by gender and role repertoire. *Social Forces*, *67*, 693-714.

<sup>13</sup> WALDRON, I., JACOBS, J.A. (1989). Effects of multiple roles on women's health – Evidence from a national longitudinal study. *Women and Health*, *15*, 3-19.

<sup>14</sup> RUSHING, B., RITTER, C., & BURTON, R. (1992). Race differences in the effects of multiple roles on health: Longitudinal evidence from a national sample of older man. *Journal of Health and Social Behavior*, *33*, 126-139.

<sup>15</sup> WAN, T. T. H. (1982). *Stressful life events, social-support networks and gerontological health*. Lexington, MA: Heath.

O trabalho voluntário também beneficia economicamente a sociedade, seja pelo ensino e pela aplicação de conhecimentos e habilidades sem ônus para a sociedade, seja pelo financiamento da atividade voluntária e, muitas vezes, da própria causa, que fazem girar a economia (Bagozzi, 1975; Unger, 1991). Do ponto de vista individual, a associação a instituições voluntárias toma muitas formas e pode significar diferentes coisas para diferentes pessoas, em diversas fases da vida. Porém, em quaisquer situações, as interações provenientes de associação voluntária podem gerar e potencializar o vínculo social, a confiança, o desenvolvimento, o compartilhar de habilidades, a noção de segurança e de pertencimento, a aceitação e o significado para as partes envolvidas (Cutler e Hendricks, 2000).

As pesquisas realizadas sobre os efeitos que a atividade voluntária gera nos envolvidos não têm investigado a natureza da atividade voluntária desempenhada (Fengler, 1984; Morris e Caro, 1996). No entanto, tem sido sugerido que alguns voluntários se beneficiam mais se a natureza do trabalho é desafiadora e significativa, o que implica também levantar dados de contexto.

O alcance de bem-estar por idosos voluntários pode ser afetado por aspectos da experiência voluntária que estão relacionados com o ambiente institucional, como a quantidade de supervisão e as oportunidades de aprendizado, a extensão das construções das relações de trabalho entre voluntários e profissionais, os sistemas de reconhecimento e os vários tipos de compensação, reconhecimento e reembolso (Croese et al., 1987).

A pesquisa realizada por Morrow-Howell et al. (2003) sobre efeitos do trabalho voluntário no bem-estar de idosos aponta que o número de organizações vinculadas ou a quantidade de horas de envolvimento não se relacionam com bem-estar. O que apareceu como mediador dessa relação foi o significado apreendido do papel desempenhado pelo voluntário. Isso significa que alto ou baixo graus de envolvimento podem gerar efeitos positivos no bem-estar nos envolvidos, dependendo dos sentidos que as atividades voluntárias têm para os voluntários. Os autores concluem que a investigação sobre os efeitos positivos do exercício da atividade voluntária deve incluir elementos de contexto, como: preferências e escolhas individuais e culturais e circunstâncias familiares. Sugerem

que os voluntários podem obter maior benefício se a natureza do trabalho for desafiante e significativa.

Guiados pela teoria dos papéis sociais, Morrow-Howell et al. (2003) dizem que a relação positiva entre atividade e bem-estar depende de recursos pessoais e sociais do adulto maduro. As oportunidades para realizar trabalho voluntário devem contemplar diferentes tipos de envolvimento, pois idosos envolvidos em outros papéis, como o de cuidador, ou até mesmo os que têm algum nível de incapacidade, precisam dedicar menor tempo para as atividades voluntárias. Qualquer que seja esse tempo, ele deve ser suficiente para o alcance dos benefícios propiciados pela organização e pela atividade desempenhada.

Greenfield e Marks (2004) ampliaram a orientação teórica de Morrow-Howell et al. (2003). Por intermédio da teoria dos papéis interacionais, proposta por Stryjerm e Statham (1985), Greenfield e Marks (2004) entendem que as pessoas na sociedade ocupam um certo número de posições sociais. Essas posições são associadas a expectativas comportamentais para que os atores sociais as ocupem, independentemente da personalidade, tornando-se papéis. Quando a pessoa internaliza a posição designada, por meio de interações, o papel identitário é formado. Um conjunto de papéis identitários forma o *self* (Burke e Tully, 1977).

Na pesquisa realizada por Greenfield e Marks (2004), o trabalho voluntário formal atuou como fator protetor a adultos com maior carência de papéis identitários em grandes domínios da vida, como casamento, vida profissional e parentalidade. Os resultados apontam que um grande número de carências representa um fator de risco para o bem-estar psicológico. Os idosos com menos papéis identitários relatam ter mais afetos negativos, menos afetos positivos e menos propósitos na vida. Ser voluntário e ter propósito na vida, para estes idosos, foi associado com o aumento de afetos positivos e moderação dos negativos. O trabalho voluntário promove um papel identitário no qual os adultos podem adquirir vantagens psicológicas.

A teoria dos papéis interacionais revela que o trabalho voluntário traz vantagens psicológicas mais pontuais para os idosos do que para os mais jovens (Willigen, 2000). O trabalho voluntário pode trazer mais significados para os mais velhos porque estes mais

comumente perdem os principais papéis identitários, por causa da aposentadoria e da perda do parceiro.

O significado do trabalho voluntário para a vida dos mais velhos como foi identificado também por Willigen (2000) ao verificar que o trabalho voluntário tem maior efeito no bem-estar do idoso do que outros papéis sociais próprios dessa etapa da vida. Oman, Thoresen e McMahon (1999) encontraram que a redução nas taxas de mortalidade, quando associada com o desempenho do trabalho voluntário, foi maior que a redução associada a atividades que privilegiam o desempenho de exercícios físicos ou o engajamento em serviços religiosos. Os autores House, Landis e Umberson (1988), Seeman (1996), Rook e Sorkin (2003) entendem que as relações sociais funcionam como um importante provedor de saúde e bem-estar. Nesta condição, prestar trabalhos voluntários tem um efeito protetor em relação à mortalidade em idosos com baixos níveis de contatos sociais informais, em comparação com os efeitos em idosos com altos níveis de contatos sociais informais, pois os últimos desempenham múltiplos papéis sociais (Musick, Herzog e House, 1999).

A análise de três ondas de medidas do *Americans' Changing Lives Study* (House, 1995), realizadas por Musick e Wilson (2003), revela que o trabalho voluntário relaciona-se com baixos níveis de depressão em idosos acima de 65 anos. Alguns efeitos do engajamento em trabalho voluntário sobre a depressão entre idosos são atribuídos à integração social que essa atividade encoraja. Contrariando a teoria da atividade, o estudo revela que apenas se a atividade voluntária é expressão de uma escolha individual, portadora de significados ao indivíduo, é que benefícios de diferentes naturezas são produzidos.

O estabelecimento do vínculo entre bem-estar e trabalho voluntário foi demonstrado por Keith (2000) ao reportar uma meta-análise realizada por Wheeler, Gorey e Greenblatt (1998) a partir de 37 estudos sobre benefícios do trabalho voluntário para idosos. Quase 75% dos voluntários alcançaram índices mais altos em medidas de qualidade de vida do que os não voluntários, e os efeitos foram substanciais quando saúde e *status* socioeconômico foram controlados. No geral, 90% das pessoas que os voluntários serviam relataram benefícios resultantes desse contato. A autora menciona a importância da

manutenção de relações de reciprocidade para a melhora da independência, da auto-eficácia e da autonomia, especialmente em idosos, que contribuem para a afirmação da sua individualidade.

Ward (1979) ressalta que atividades e grupos de engajamento social são mais efetivos quando os idosos participam do planejamento e do controle das atividades e de sua própria participação. Essas atividades devem representar mais do que apenas escapar do isolamento e de sentimentos negativos ou puro preenchimento do tempo. A participação, tal como o trabalho voluntário, deve buscar a construção de significados para os envolvidos, os quais levem ao exercício de novas experiências, de sentimentos de realização, de melhora da imagem social, da interação e da criatividade.

Para Tanner (2001), muitos aspectos das políticas e dos discursos dos organizadores do exercício dessa atividade parecem diminuir o senso de *self*, pois não levam em consideração o universo particular dos envolvidos e suas motivações. Não se criam espaços para a contribuição proveniente dos resultados das ações do voluntário junto à clientela. O desafio é desenvolver estratégias que sustentem a amplitude, o desenvolvimento e exercício do *self*, por meio da participação ativa dos voluntários e de suas motivações na construção de seu papel como voluntário e da sua participação na missão a que está vinculado. Uma forma de estimular esse engajamento, a fim de que traga sentido a todos os envolvidos, é assegurar que as oportunidades para que idosos se engajem em trabalhos de natureza voluntária formal atendam tanto propostas de atividades cujo convívio é intergeracional, como também atividades específicas para os idosos (Baldock, 1999). Em um caso ou outro o que importa é a clareza das definições provenientes de legisladores, proponentes e coordenadores de programas e instituições sobre os aspectos presentes na proposta, o papel dos envolvidos e a garantia de um espaço de inter-relação entre as partes.

A manutenção dos sentidos do engajamento, estabelecidos pelas partes envolvidas, também é elemento importante para a permanência da motivação dos idosos para com a atividade. Se a pessoa continua voluntariando-se ou não depende amplamente das relações e dos sentidos que se estabelecem entre o voluntário e a organização à qual ele está vinculado. Omoto e Snyder (1995) propõem que as seguintes variáveis afetam diretamente a duração do trabalho voluntário formal: satisfação com a organização, sentimentos



positivos em relação a ser voluntário, compromisso com a instituição e combinação entre a experiência do trabalho voluntário e os motivos pessoais e sociais para se voluntariar. Em pesquisa entre voluntários atuantes junto a uma clientela com Aids, nos Estados Unidos, Snyder e Omoto (1992) e Omoto e Snyder (1990, 1995) verificaram, satisfação e sentimentos positivos, tinham impacto direto e significativo sobre a duração da atividade voluntária. O alcance dos motivos para voluntariar-se também predisse tempo de engajamento. Os motivos voltados para o *self*, em vez dos motivos voltados ao outro, foram positivamente associados com o tempo de dedicação à atividade.

Deve-se evitar propostas e planejamentos de programas e atividades discriminatórios que reduzam a amplitude e a dinâmica da interdependência entre as variáveis inerentes à ação voluntária formal e a dos que nela estão envolvidos (Kuehne e Sears, 1993). Essa observação é especialmente importante quanto aos voluntários idosos, cuja heterogeneidade deve ser percebida, incluída e preservada. O desempenho de atividades de caráter produtivo ou criativo na velhice depende de investimentos pessoais, sociais e institucionais. Conceitos diversos, como satisfação de vida, motivação, bem-estar subjetivo, qualidade de vida e envelhecimento bem-sucedido, constroem-se a partir da combinação de recursos físicos, socioculturais e psicológicos carregados de significados.

Investigar os significados, as motivações e os benefícios percebidos em relação ao exercício da ação voluntária formal por idosos remete-nos a um universo em que cabe ao idoso, para uns talvez pela primeira vez, saber onde e como ele se sente melhor interagindo e atuando. Esses são os pilares do bem-estar subjetivo e do senso de ajustamento pessoal. Conforme Prager (1995), o que os idosos querem fazer e irão realizar é também parte do que a sociedade acredita que pode delegar a eles como papéis, obrigações e responsabilidades. Para o autor, não existem papéis significativos que idosos podem assumir sem que a sociedade os legitime. Portanto, fenômenos de natureza multicausal e multidimensional, como a ação voluntária e o envelhecimento, requerem investigações e práticas que contemplem aspectos pessoais, sociais e institucionais, a fim de estabelecer inter-relações entre as motivações, os anseios dos indivíduos e os papéis e espaços presentes na sociedade relativos ao que significa envelhecer e ser velho.

## **CAPÍTULO 3**

### **MÉTODO**

Este capítulo foi planejado para dar conta da cronologia de fatos e decisões que permitiram o planejamento e a realização desta pesquisa. Ver-se-a que várias técnicas associadas ao método etnográfico foram utilizadas para conhecer as instituições em que se realizaria a pesquisa comparativa sobre significados, motivos, benefícios percebidos, atitudes em relação à comunidade, bem-estar subjetivo e ajustamento pessoal relatados por voluntários idosos que atuavam em uma instituição brasileira, o Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), e em uma instituição americana, o Center for Healthy Aging (CHA). Essa metodologia serviu como base para a tomada de decisões sobre os critérios de seleção das instituições participantes da pesquisa, para o delineamento dos instrumentos para a coleta de dados e para sua análise e interpretação.

Conforme orientação da Organização das Nações Unidas no Ano Internacional do Voluntário, as motivações e os significados associados ao trabalho voluntário variam de pessoa para pessoa, pois estão sob a influência de variáveis históricas, políticas, religiosas e culturais das diferentes regiões em que se realizam e onde se localizam seus participantes (Dingle, 2001). Investigar como pessoas pertencentes aos dois universos propostos se referem a motivos, significados, benefícios percebidos e bem-estar subjetivo tem como propósito investigar uma forma específica de inserção da pessoa idosa nas duas sociedades,

a qual gera impactos no desenvolvimento social e favorece o bem-estar individual dos idosos (Doll, 1999; Mercadante, 1998; Barros 1995).

### 1. O uso do método etnográfico e a derivação de elementos que orientaram a escolha das instituições e a elaboração dos instrumentos de pesquisa

A presente pesquisa valeu-se das contribuições teóricas e metodologias da Antropologia Cultural e da Psicologia. Por tratar-se de uma investigação de caráter transcultural, as contribuições da Antropologia aparecem especialmente no que se refere à conceituação do termo *cultura*, na caracterização das instituições onde as variáveis significados, motivos para envolver-se em voluntariado, benefícios percebidos, bem-estar subjetivo, ajustamento pessoal e atitudes em relação à comunidade foram observadas e na construção dos instrumentos de pesquisa.

O conceito de cultura adotado foi desenvolvido por Geertz (1978) na sua teoria interpretativa. O antropólogo entende o conceito de cultura de maneira semiótica, ao assumi-la como um conjunto de significados elaborados pelo próprio homem. Nesse caso, a Antropologia comporta-se como uma ciência interpretativa, à procura de significados. As diferenças culturais são consideradas próprias do humano e é através da análise de contextos particulares, fruto da prática etnografia ou descrição densa, que podemos desvendar as *teias de significados* elaboradas pelo próprio homem que constrói significados e valores associados à sua experiência, como por exemplo, ser brasileiro ou norte-americano. Praticar etnografia permite situar o pesquisador por meio da imersão na cultura investigada, estabelecendo relações, mapeando o campo, selecionando informantes e desvendando significados. A proposta é a interpretação sistemática de mitos, costumes, crenças e dinâmicas próprias de universos específicos, a fim de estabelecer diferenças e correlações entre elas.

A pesquisa comparativa entre culturas, ou pesquisa transcultural, é importante porque coloca-nos na perspectiva da busca de diferenças e semelhanças, fazendo-nos entender o que é geral e o que é específico a diferentes culturas, ou, no caso desta pesquisa, a dois contextos nacionais diferentes, onde idosos realizam trabalho voluntário de caráter formal.

O primeiro investimento metodológico em ambas as instituições partiu das orientações do método etnográfico proposto por Geertz (1978), a fim de familiarizar a pesquisadora com e nesses ambientes e levantar dados de contexto referentes à amplitude do universo das instituições, ganhar acesso ao mundo conceitual de seus membros e observar as variáveis investigadas. Para isso, as técnicas e fontes etnográficas utilizadas foram: 1) observação de comportamentos, observação participante e conversas informais, 2) coleta de documentação, 3) entrevistas em profundidade com voluntários e coordenadores, presidências, superintendências e diretorias, e 4) registro fotográfico.

A etnografia realizada não corresponderá a uma descrição densa, tal como proposta por Gertz (1978), mas serviu como base para a escolha de critérios para a seleção das instituições e dos participantes e para a compreensão dos modelos institucionais e dos comportamentos dos voluntários. Os dados etnográficos provenientes das diferentes fontes foram coletados de maneira sobreposta, atendendo à lógica e à dinâmica de cada instituição. Paralelamente, foi efetuada a coleta e a análise da literatura pertinente nas instituições acadêmicas e de campo visitadas. Em todos os empreendimentos, houve o registro de dados e impressões em cadernos de campo. Embora os dados etnográficos coletados não sejam tratados nesta tese, eles constituíram uma sólida base para a realização do presente trabalho.

#### 1.1. Observação de comportamentos, observação participante e conversas informais.

Estas técnicas etnográficas foram utilizadas em todos os momentos da pesquisa. A pesquisadora esteve presente, de maneira passiva ou participativa, em eventos os mais diversos das duas instituições, como por exemplo, reuniões de coordenação, diretoria e supervisão, treinamentos gerais e específicos, atendimento individual ou grupal à clientela,

curso de atualização, palestras de especialistas, implantação de projetos piloto de novos programas, campanhas de arrecadação de fundos, elaboração de vídeos institucionais, visitas dos coordenadores a possíveis clientes, treinamento de outras instituições contratantes, reuniões com empresas contratadas como consultoras, cursos de capacitação de residentes e estadia por uma semana na casa de uma das voluntárias, que se tornou informante preferencial e colaboradora voluntária. Essas foram ocasiões privilegiadas para a realização de conversas informais com voluntários, coordenadores e clientela.

No CHA, as observações e as conversas informais iniciaram-se nas reuniões de supervisão do Programa de Acompanhamento de Pares, e depois, nas de outros programas. Nessas ocasiões, os participantes conheceram os objetivos da pesquisa e foi-lhes solicitado apoio para a inserção da pesquisadora nas diversas atividades da instituição. Essa participação foi avaliada pela presidência junto aos coordenadores dos programas.

No GRAACC, a investigação foi iniciada por visita individual monitorada por uma funcionária do departamento de voluntários. Neste momento, a pesquisadora conheceu a instituição e apresentou a proposta de pesquisa. A principal questão, além de assegurar o alcance dos critérios de seleção da instituição, foi saber da funcionária em que medida ela acreditava que o principal motivo de afiliação dos voluntários era o fato de terem tido uma experiência anterior de perda de ente querido por câncer. O mesmo havia sido feito no CHA, considerando-se a missão daquela instituição. No GRAACC, e antes também no CHA, essa hipótese não se confirmou, pois os responsáveis disseram que os motivos pelos quais as pessoas se engajavam como voluntárias eram os mais diversos, tendo em vista os levantamentos já realizados. Com isso, garantia-se a multideterminação das motivações, defendida pela literatura mais recente que trata o tema. Nesta visita foi solicitado um projeto da pesquisa, que foi submetido e aprovado pelo departamento de voluntários do GRAACC.

Em ambas as instituições, foi possível observar comportamentos, relações e interações, normas institucionais e seus efeitos, níveis e mecanismos de motivação e expressões de satisfação. Foram observadas, igualmente, ações institucionais, grupais e individuais no trato das insatisfações e polêmicas sobre o alcance de metas e seus impactos, assim como a lógica das tomadas de decisões. Esse investimento inicial foi importante para

a identificação de possíveis entrevistados, documentos e material interno ou promocional. O registro das impressões iniciais trouxe à tona, lentamente, o perfil das instituições e dos voluntários, sua participação e sua importância.

## 1.2. Coleta de documentação

Em ambas as instituições, a coleta de documentação deu-se ao longo do processo e especialmente no momento das entrevistas em profundidade com os coordenadores e com os voluntários. Deve-se destacar que ambas as instituições mantêm uma boa organização do material e dos documentos, e que, na medida do possível, tornaram disponível tudo que foi solicitado.

O CHA possui um acervo de documentos, textos e audio-visuais que serviu de amparo à pesquisa. Os arquivos pessoais também foram acessados. Esta organização permitiu à pesquisadora: 1) mapear a trajetória das ações da instituição, 2) identificar instituições parceiras e entrar em contato com elas, 3) identificar lacunas, polêmicas, disputas e elementos presentes na construção da identidade dos voluntários, dos programas e da instituição, na comunidade, 4) conhecer os mecanismos de motivação institucional e os registros institucionais sobre a satisfação dos voluntários, da clientela, de outras instituições e da comunidade em geral, e 5) acessar os instrumentos formais de treinamento e capacitação de voluntários, como também de avaliação das atividades e satisfação gerada.

Os documentos coletados em ambas as instituições foram catalogados nas seguintes categorias: publicações internas e feitas em parceria; relatórios; guias e manuais; arquivos fotográficos; material promocional e catálogos; cartas, convites, informativos e comunicações enviadas, recebidas e internas; balancetes; organograma; matérias de jornal; projetos e estudos; fichas de cadastramento; apresentações; instrumentos de avaliação; cartazes, material de divulgação de eventos, campanhas, cursos e novos grupos, e folders para doação ou campanhas; material de apoio, material para educação comunitária e material de acompanhamento de atividade e brochuras; certificados; formulários de organização interna; material audio-visual; e listagem de participantes de cursos.

## 1.3. Entrevistas em profundidade

Foram feitas entrevistas face-a-face, em profundidade, em ambas as instituições, com os voluntários, com os coordenadores e presidentes, com o superintendente geral e com a diretoria. A realização de entrevistas serviu para buscar confirmações e para detalhamento das observações e impressões iniciais, para aprofundar a caracterização do universo institucional e para o conhecimento dos universos individuais, quanto às variáveis investigadas. O mapeamento desses universos contribuiu para a construção de instrumentos de pesquisa.

De acordo com Debert (1999b), por meio dessa técnica procura-se entender como as opiniões são construídas e qual é o significado e a dimensão destas nos universos a que pertencem. Ou seja, a proposta é capturar o espectro da heterogeneidade dos universos pesquisados e, com isso, mapear o campo investigado no que se refere ao seu tamanho, a suas funções e aos seus significados. A mesma compreensão é apresentada por Fischer e Van Til (1988), Schaffer (1993), Choi (2003) no que se refere a compreensão do universo do trabalho voluntário idoso. █

A entrevista com os coordenadores, os presidentes e o superintendente geral foi realizada com apoio em dois roteiros planejados com base na análise dos documentos, nas observações, em conversas informais e na literatura de pesquisa. O primeiro destinava-se a tratar de assuntos institucionais: 1) compreensão institucional da sua atuação, como a lógica de funcionamento do programa que dirigem e serviços oferecidos, 2) tipos de orientações e significados que balizavam a coordenação dos voluntários, 3) que tipo de e qual a importância do treinamento e das reuniões de supervisão que realizavam, 4) estratégias e mecanismos de motivação acionados para manter os voluntários, 5) compreensões, crenças e sentidos atribuídos ao papel do voluntário idoso e de sua atuação, 6) tipos de conflitos e dificuldades encontradas nessa relação e formas de gerenciar os mesmos.

A segunda entrevista com essas pessoas foi realizada visando a obter informações de natureza pessoal, tais como as impressões quanto às motivações e aos benefícios decorrentes do trabalho que realizam na instituição, junto à clientela e, especialmente, com e para os voluntários idosos. Buscou-se conhecer os sentidos atribuídos à pessoa idosa e ao trabalho desenvolvido pela instituição, bem como suas percepções sobre o impacto do trabalho voluntário dos idosos sobre a clientela e sobre o próprio voluntário.

Foi feita uma entrevista semi-estruturada com voluntários, com base em seis conjuntos de perguntas: 1) perfil sociodemográfico, 2) significados do trabalho voluntário, 3) motivações para voluntariar, 4) benefícios percebidos, 5) efeitos sobre o bem-estar subjetivo e 6) percepções sobre a instituição, sua missão, programa(s) a que pertence e atividade (s) que desempenha. Os voluntários entrevistados foram selecionados pela pesquisadora sob orientação dos coordenadores, de acordo com os seguintes critérios: 1) Dentre os voluntários com 60 anos ou mais, o mais velho e o mais novo, 2) Um experiente e um iniciante, 3) Um homem e uma mulher, 4) Participantes de um só ou de vários programas, 5) Atuação constante em apenas um programa, 6) Um voluntário comprometido e outro menos comprometido, sendo compromisso definido como participação assídua e ativa no atendimento da clientela e nas reuniões de supervisão e capacitação, 7) Um voluntário que atuasse apenas naquela instituição e outro que atuassem em mais de uma, 8) Um voluntário com atitudes de liderança e outro mais passivo, 9) Pelo menos um representante de cada setor ou programa. Os critérios admitiram sobreposição. No total, foram entrevistados 20 voluntários do CHA e 18 do GRAACC.

Essas entrevistas duravam cerca de uma hora e meia. No caso da coordenação, foram realizadas na própria instituição ou em locais determinados pelos entrevistados, a partir de agendamento prévio.

#### 1.4. Registro fotográfico

Ao término de cada entrevista com os voluntários, eles foram fotografados, com permissão e ciência do objetivo das imagens. Toda a movimentação da pesquisadora nas instituições e fora delas - como em eventos e campanhas, reuniões, atendimentos e treinamentos - foi também acompanhada de registro fotográfico. Este instrumento serviu como fonte de informação para a compreensão das características das instituições, das características das situações de entrevista e para servir de pistas sobre o contexto, quando da análise de dados.



## 2. As instituições escolhidas

A coleta dos dados por meio do método etnográfico iniciou-se em 2001, seguindo-se ao lançamento da programação mundial para o Ano Internacional dos Voluntários, proclamado em novembro de 1997, pela Assembléia Geral das Nações Unidas. Entre os dados coletados constam documentos diversos, material divulgado pela mídia, material promocional, legislação e reportagens. Também foram feitas observações participantes em eventos temáticos, visitas a instituições e conversas informais com coordenadores, clientela, voluntários, idealizadores e promotores das atividades daquele Ano. Foram realizadas buscas em endereços de instituições nacionais e internacionais, na Internet, e foi feito um levantamento preliminar da literatura de pesquisa. Em 2000 e em 2001 foram mantidos contatos com o Centro Internacional de Informação para o Envelhecimento Saudável, núcleo brasileiro da Organização Mundial da Saúde.

A escolha dos Estados Unidos como macro-universo de comparação com o Brasil já foi detalhada no Capítulo 1. Foram realizadas duas viagens a campo aos Estados Unidos, a fim de coletar dados preliminares e levantar possíveis instituições parceiras. A primeira, de agosto de 2002 a fevereiro de 2003, foi dedicada à coleta de literatura nos arquivos da University of California at Los Angeles (UCLA) e da University of Southern California (USC), e à seleção de possíveis instituições para a coleta dos dados. Uma delas foi o Center for Healthy Aging (CHA), que depois viria a ser o *locus* da coleta de dados naquele país. Dentre as instituições contatadas em Los Angeles destacam-se The Commission on Older Americans, Wise Senior Services, Civic Ventures, Volunteer Center of Los Angeles, Senior Recreation Center e Saint John's Health Center.

A escolha das cidades de Los Angeles e São Paulo como possíveis *loci* da pesquisa não foi aleatória. Ambas são grandes aglomerados urbanos. A costa oeste norte-americana é conhecida como o berço do associativismo norte-americano e de grandes movimentos sociais do gênero. Guardadas as devidas proporções, no Brasil, a cidade de São Paulo apresenta fortes indicações de movimentos associativistas, iniciada com a vinda de ondas sucessivas de imigrantes no início do século XX, os quais traziam esses valores em sua

bagagem cultural e utilizavam das práticas associativas como estratégia de sobrevivência e de coesão na nova pátria. Essa tradição se reflete no próprio fortalecimento do Terceiro Setor na cidade.

Os censos norte-americano e brasileiro apontam que os Estados da Califórnia e de São Paulo estão na frente dos demais, em seus respectivos países, em praticamente todos os índices sociodemográficos. Além de serem os mais ricos, também são os estados mais populosos, não só em termos estaduais como em termos metropolitanos e municipais, inclusive no que tange ao número de idosos. As cidades de São Paulo e de Los Angeles possuem cerca de 10 milhões de habitantes cada uma. O Estado de São Paulo tem cerca de 3 milhões de pessoas acima dos 60 anos e o da Califórnia, 5 milhões. Em cada uma das duas cidades os idosos alcançaram a marca de um milhão de pessoas.

Os dois aglomerados urbanos são densamente povoados e criam contrastes sociais importantes para a definição de políticas públicas que normatizam e definem a natureza da convivência e da qualidade de vida de seus habitantes e instituições (Marques, 2000 e Mance, 1999). Parece pertinente pesquisar como se constrói o exercício da ação voluntária e de sua avaliação pelos participantes nos dois contextos.

A pesquisa realizada pela organização não-governamental norte-americana Independent Sector (1999), sobre caridade e voluntariado, apontou que a proporção de pessoas nos Estados Unidos que faziam trabalhos voluntários era de 56% e que teve aumento de 13,7% entre 1995 e 1998. Segundo a mesma fonte, na população acima de 60 anos, a taxa é de 50%, que oferecem trabalhos voluntários por três horas semanais, em média.

No Brasil, as estatísticas ainda são escassas, especialmente quanto a populações específicas. A pesquisa realizada por Silva (2003) durante o ano de 2000, discute essa participação no município de São Paulo. Baseada no censo de 1996 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a pesquisa identificou uma população de 836.223 habitantes de 60 anos e mais, correspondente a 8,1% do total da população da Capital. Foram selecionadas ao acaso, 2.230 pessoas, dentre as quais 2.143 pessoas participaram de uma entrevista que identificou que 27 % da amostra praticava alguma forma de voluntariado. A grande maioria (22,6%) participava indiretamente, com doações de

insumos - alimentos, roupa e dinheiro -, e o restante (4%) relataram envolvimento com prestação de serviços tais como administração de programas, transporte, ensino, oficina e outros.

O Center for Healthy Aging (CHA) em Los Angeles, foi escolhido como instituição parceira por atender aos critérios da pesquisa e porque é reconhecida como modelo nos Estados Unidos. A instituição gerencia atividades voluntárias exercidas por pessoas a partir de 55 anos, voltadas para o atendimento de uma clientela da mesma faixa etária. Pensou-se que a investigação de tal modelo traria importantes *insights* para a realidade brasileira, que não apresenta nada do gênero e que, em termos de estímulo à ação voluntária, encontra-se principalmente focada na população mais jovem.

A coleta de dados na instituição americana ocorreu entre março de 2004 e março de 2005. A coleta de dados na instituição brasileira iniciou-se em outubro de 2005, no Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC) e estendeu-se até junho de 2006.

A seleção da instituição brasileira aconteceu em função do atendimento dos critérios da pesquisa que já haviam sido usados na seleção do CHA: ser não-governamental, sem fins lucrativos e sem vínculos políticos ou religiosos, ter voluntários de 60 anos e mais, oferecer a eles atividades de recrutamento, treinamento e supervisão. Não foram considerados como critérios de seleção e nem de equiparação: o fato de a clientela atendida ser idosa, a missão institucional e o tipo de atividades desempenhadas pelos voluntários pertencentes a ambas as instituições.

A idade de 60 anos foi escolhida como critério de seleção das amostras, devido à possibilidade de os participantes de ambos os países já estarem fora do mercado de trabalho e, assim, mais envolvidos com trabalho voluntário formal, ou com a possibilidade de refletir sobre a importância desse tipo de atividade em suas vidas. Além disso, no Brasil, a idade de 60 anos é usada para demarcar o início da Velhice (Camarano, 2004).

## 2.1. O Center for Healthy Aging (CHA), em Los Angeles, EUA

Juridicamente, o CHA é uma instituição não-governamental, sem fins lucrativos, fundada em 1976 no condado de Santa Monica, Los Angeles<sup>16</sup>, Califórnia, Estados Unidos. A instituição nasceu da iniciativa de um grupo de idosos voluntários que detectaram, na comunidade local, uma carência de serviços em saúde para idosos. A missão do CHA expandiu-se e hoje a instituição cuida das necessidades de idosos e de suas famílias, promovendo assistência física, mental, emocional e financeira. Preocupada com a independência e a autonomia dos idosos e com o envelhecimento saudável, a instituição mantém parcerias e obtém doações de diferentes órgãos públicos, de organizações não-governamentais e de corporações privadas, bem como recebe doações individuais.

As atividades do CHA são coordenadas por uma equipe multidisciplinar e os serviços oferecidos respeitam um padrão interdisciplinar de atendimento. Seguindo uma linha fortemente pautada no conceito de prevenção e educação para o envelhecimento saudável, seu *slogan* define o valor básico da instituição: “Centro para o Envelhecimento Saudável: o importante não é permanecer jovem, mas envelhecer bem”.

Os serviços oferecidos à comunidade estão subdivididos em quatro áreas: serviços de suporte, serviços de saúde, serviços de saúde mental e serviços de consultoria e treinamento de voluntários, instituições e profissionais. A equipe é composta por profissionais cuja formação alcança o mestrado e o doutorado. Uma parte dessa equipe atende diretamente aos idosos com diagnóstico de doença mental e supervisiona residentes universitários conveniados que desempenham funções nessa área. Outra parte da equipe de profissionais atua na clínica especializada e nos projetos voluntários a ela vinculados. Uma terceira atende idosos da comunidade com a co-participação de voluntários. Há ainda os profissionais que trabalham em funções administrativo-financeiras e organizacionais.

A estrutura tem um formato piramidal, cuja base e topo são formadas por voluntários idosos. O topo é ocupado por cerca de 18 voluntários que compõem a diretoria. No termo médio da pirâmide existem cerca de 30 profissionais que coordenam e supervisionam as atividades desempenhadas por 150 voluntários que trabalham contínua ou

---

<sup>16</sup> A cidade de Los Angeles é composta por 88 condados, incluindo o de Los Angeles e Santa Monica. Cada um possui administração local própria.

intermitentemente junto a 500 idosos da comunidade, os quais compõem a base da pirâmide.

Dentre os programas investigados, destacam-se aqueles que na ocasião da coleta eram realizados por voluntários: Aconselhamento de Pares, Visitante Camarada, Gerenciamento Diário de Finanças, Recepção, Projeto Promotores de Saúde para Nossa Terceira Idade (projeto em parceria), Projeto Testemunha, Informações e Referências, Clínica e Grupo de Aconselhamento Técnico. Os membros voluntários da diretoria foram sujeitos dessa investigação, assim como os participantes os programas de treinamento e atualização de residentes e voluntários, por meio do programa conhecido como Universidade Voluntária. Esta pesquisa aproximou-se também dos serviços de consultoria a instituições, que são desempenhados pelo corpo de funcionários e recebem suporte de voluntários filiados ao CHA.

Nos Estados Unidos, o Programa Universidade Voluntária do CHA é considerado como um dos primeiros programas de treinamento de voluntários, especialmente idosos. Neste programa, há um núcleo central de temas envolvendo desde o tema envelhecimento até normas e direitos do voluntário na instituição, discutidos em encontros de quatro horas semanais, totalizando um mês de encontros.

Esse treinamento é obrigatório a todos os interessados em se tornarem voluntários na instituição. Ao término, os candidatos escolhem onde gostariam de atuar, de acordo com as funções e os horários disponíveis. Dependendo das necessidades da instituição contratante, à qual o CHA presta consultoria, o curso pode variar de duas horas aula a doze semanas. Além desse treinamento básico e generalista, os candidatos devem freqüentar os treinamentos específicos de cada programa, assim como também as instituições que buscam consultoria. Cada um desses programas é genericamente orientado ao atendimento às comunidades anglo-americana, afro-americana e latina.

Antes do processo de treinamento, ao longo do ano, os interessados passam por uma entrevista individual de recrutamento, onde se investigam seu perfil e suas preferências e se lhes oferece oportunidade para conhecer a instituição e os serviços. Depois de freqüentar o treinamento e de entrar em um de seus programas, o novo voluntário deve freqüentar as

reuniões de supervisão. Alguns deles também acompanham o atendimento prestado por voluntários mais experientes.

Os aspectos básicos e específicos do treinamento são constantemente atualizados nas reuniões de supervisão, que envolvem todos os voluntários pertencentes aos programas; com exceção daqueles que possuem apenas dois a quatro voluntários, cujo acompanhamento é individual e, muitas vezes ocorre em serviço. Além de ser constante fonte de atualização e aprendizagem, a supervisão – que acontece mensal, quinzenal e mensalmente dependendo da natureza do programa –, também significa um *locus* privilegiado de suporte emocional e técnico ao voluntário. É também o momento em que os coordenadores de cada programa acompanham o desempenho e as demandas da clientela da instituição, pois considera-se que os voluntários são os olhos e ouvidos do CHA na comunidade, devido à convivência mais íntima e contínua com a clientela igualmente idosa. Acredita-se que a supervisão revigora e fortalece os laços entre os voluntários e destes com a coordenação e com suas orientações, e com a instituição e sua missão.

As formas de os clientes entrarem em contato com o CHA são variadas.. Eles podem contatar a instituição diretamente, por meio de familiares, por meio de outras instituições e, especialmente, por intermédio dos gerenciadores de casos (*case managers*), profissionais que cuidam dos aspectos globais da vida do idoso.

Nos programas de atendimento individualizado, o contato inicial com é feito quando um idoso solicita, caso em que um coordenador vai até sua casa, ou então quando o idoso comparece à instituição, quando é feita uma entrevista buscando mapear suas demandas. Quando vai à casa do idoso, o coordenador faz uma avaliação global das condições ambientais, das redes de apoio, da situação financeira, da prescrição medicamentosa, da situação emocional, das formas de acesso e transporte, das facilidades presentes na vizinhança e do perfil, entre outras. O coordenador propõe os serviços que a instituição pode oferecer e explica que brevemente enviará um voluntário, ou em casos de distúrbios mentais, há uma indicação de atendimento pelos profissionais do CHA. Os serviços prestados são cobrados de acordo com a situação financeira do cliente, ou, quando ele não apresenta condições de pagar, são mantidos por doações.

De volta à instituição, o coordenador faz um estudo do caso e levanta possíveis candidatos a atender o idoso, procurando os que melhor se adequam ao perfil do cliente e de suas necessidades. Em reunião de supervisão, o coordenador apresenta o novo caso aos voluntários, e estes se candidatam a assumir o atendimento do cliente. A cada reunião de supervisão, o grupo e o coordenador acompanham a evolução de cada caso. Todos são convidados a refletir sobre os impasses e sobre as dificuldades ocorridas nas relações entre os clientes e os voluntários e na situação do cliente. Trata-se de uma relação entre pares durante a maior parte do tempo – entre o cliente e o voluntário, entre este e outro voluntário e, muitas vezes, entre os dois primeiros e o coordenador. Muitas demandas e soluções referem-se a todos os envolvidos, por pertencerem à mesma geração e vivenciarem processos comuns. Ocorre exercício contínuo e coletivo de enfrentamento, mediado pelos ganhos de cada parte no gerenciamento do próprio processo de envelhecimento.

Nos programas que têm uma proposta de atuação de natureza mais comunitária, como o Projeto Promotores de Saúde ou o Projeto Testemunha, os coordenadoras contam ou são contadas por instituições ou por líderes locais. Juntamente com os voluntários, os coordenadores desenvolvem palestras e educação comunitária nas dependências disponíveis na comunidade, especialmente em programas de prevenção em saúde e mudança de mitos e estereótipos. Os grupos de suporte do Programa de Aconselhamento de Pares são desenvolvidos nas próprias dependências do CHA e são constituídos por 10 a 12 pessoas acima de 55 anos. Nestes programas, as reuniões de supervisão tem os mesmos objetivos e alcance dos programas de atendimento individualizado.

Existem ainda atividades voluntárias de caráter administrativo, informativo e orientador junto à comunidade ou mesmo frente às demandas da instituição. Todas elas são igualmente acompanhadas de treinamento e supervisão. Cada tipo de atividade apresenta um certo número mínimo de horas de envolvimento. Alguns voluntários atuam em mais de um programa.

A educação continuada, por meio de cursos, eventos, supervisão e materiais diversos, entregues ou dispostos em murais, fazem parte do escopo de atuação das duas instituições junto ao seu corpo de voluntariado. Os eventos ao longo do ano, voltados exclusivamente aos voluntários, também são elementos de motivação. São exemplos, a

celebração de datas importantes (Dia do Voluntário, aniversários, Natal, Dia do Idoso ou da Criança, Dia das Mães e dos Pais, e Páscoa, dentre outros) ou eventos de cunho científico e informativo. Cada programa obedece a um cronograma próprio de horas de participação.

## 2.2. Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), em São Paulo, Brasil

O Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC) foi escolhido como instituição parceira no Brasil não apenas por atender os critérios da pesquisa, mas também por apresentar um modelo institucional que é referência na América Latina, no tratamento de câncer infantil. Assim como o CHA, o GRAACC é organização não governamental, sem fins lucrativos, que mantém parcerias e recebe financiamentos provenientes de órgãos públicos, de outras instituições não-governamentais e do setor empresarial. As doações individuais, de várias naturezas, também são uma fonte de recursos de ambas as instituições. O recebimento de doações e trocas de serviços e espaços físicos com instituições não-governamentais parceiras está presente no modelo de ambas instituições.

A instituição brasileira conta com a participação de cerca de 300 voluntários de todas as idades, que desempenham tarefas diretas e indiretas junto à clientela atendida, tarefas administrativas e de captação de recursos. Participam paralelamente mais de mil voluntários que atuam pontualmente em eventos e campanhas.

O GRAACC foi fundado em 1991, a partir da iniciativa voluntária de três pessoas: um médico oncologista, um engenheiro e uma voluntária do Hospital do Câncer. Estas pessoas detectaram uma insuficiência no atendimento e no suporte a crianças e adolescentes com câncer que frequentavam o Hospital da Universidade Federal de São Paulo/Escola Paulista de Medicina (UNIFESP/EPM), na cidade de São Paulo.

As atividades começaram em uma pequena casa em frente à UNIFESP/EPM e hoje acontecem em diversos endereços espalhados pela vizinhança e, especialmente, em um hospital de onze andares, aberto ao público em 1998, que foi construído a partir de doações,



de participação voluntária e de parcerias diversas. O hospital, chamado de Instituto de Oncologia Pediátrica (IOP), oferece atendimento multidisciplinar nas seguintes frentes: serviços ambulatoriais, laboratórios, centro de internações, centro cirúrgico e uma avançada Unidade de Transplante de Medula Óssea. A missão do GRAACC é garantir a crianças e adolescentes com câncer, dentro do mais avançado padrão científico, o direito de alcançar todas as chances de cura, com qualidade de vida.

De acordo com o relatório de atividades 2003 (Allersdorfer e Melchert, 2003), a instituição recebe um reembolso de 28% dos recursos necessários para o seu funcionamento do Sistema Único de Saúde (SUS). Outros 14% partem de convênios de saúde e o restante de colaboradores, doadores nacionais e internacionais, sócios mantenedores, parcerias, campanhas e eventos diversos. Um exemplo disso foi a doação de um tomógrafo pela fundação suíça Florindon Stiftung, que tornou o GRAACC independente no diagnóstico por imagem. Não há seleção ou discriminação de pacientes quanto ao acesso a tratamento; 95% são provenientes de famílias sem recursos financeiros para enfrentar os custos dos tratamentos. O atendimento é gratuito e as crianças e os adolescentes e suas famílias recebem transporte, alimentação e hospedagem, que aumentam a possibilidade de adesão ao tratamento.

As atividades de assistência médica e as de ensino e pesquisa são executadas sob a supervisão e a responsabilidade médica e científica da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP/EPM). Esta parceria é responsável pela especialização de residentes e desenvolve pesquisa nos três laboratórios do IOP: Laboratório de Genética, Laboratório de Transplante de Medula e Laboratório de Hematologia. Ainda de acordo com o relatório, em torno de 160 profissionais trabalham no hospital, excluído desse total os serviços terceirizados, tais como segurança e limpeza. Dentre os prêmios alcançados pelo GRAACC cita-se o *Bem Eficiente*, que possui 42 critérios de avaliação e é de padrão internacional, exigindo resultados organizacionais, financeiros, operacionais, transparência e impacto social.

O suporte do corpo de voluntários do GRAACC aos profissionais e às atividades e demandas provenientes dos diferentes setores desempenha um papel essencial no funcionamento da instituição, de acordo com o relatório. Assim como no CHA, os

voluntários atuam como mediadores do serviço prestado à comunidade. Porém, a qualidade dessa mediação contém algumas especificidades, próprias da natureza dos serviços prestados. Os voluntários do CHA, em sua grande maioria, desenvolvem diretamente junto à clientela os serviços oferecidos pela instituição, sob orientação de seus coordenadores. Já os voluntários do GRAACC, igualmente sob supervisão, oferecem diferentes tipos de atuação indireta, especialmente dando suporte humanizador ao tratamento oferecido pelos profissionais à clientela. Em ambos os casos, o voluntário não aparece como alguém que pode substituir as funções, responsabilidades e a importância dos profissionais, mas alguém que trabalha em colaboração aos serviços que estão sendo prestados pela instituição, gerando qualidade de atendimento.

As áreas de atuação voluntária no GRAACC são: apoio hospitalar, apoio ao paciente, desenvolvimento institucional e serviços. Dentre estas, a pesquisa esteve presente nos seguintes setores onde havia voluntários acima de 60 anos: 1) Hospitalar: Recepção, Serviço de Atendimento Médico (Same), Quimioterapia Ambulatorial, Internação, Serviço Social; 2) Apoio ao paciente: Brinquedoteca, Escola Móvel (acompanhamento escolar para os pacientes), Cantinho da Paz (apoio espiritual), Casa de Apoio; 3) Desenvolvimento Institucional (visitas, captação de recursos, Cerimonial); 4) Serviços: Costura, Bazar e Artesanato. Além do trabalho desempenhado pela coordenação do departamento de voluntários, que é também voluntária e que é assessorado por duas funcionárias.

Os voluntários trabalham em média quatro horas semanais nos setores da instituição; alguns desenvolvem atividades em mais de um departamento, totalizando até oito horas semanais de trabalho, excluindo-se o tempo das reuniões de coordenação. Sucessivas faltas não justificadas implicam em desligamento do voluntário.

Para se tornar um voluntário do GRAACC, o interessado deve entrar em contato com a instituição, que irá incluí-lo em uma visita monitorada pelo hospital. Nesta visita, coordenada por um voluntário, os candidatos conhecem a instituição e o programa de voluntariado. Ao final, os interessados são recebidos por outro grupo de voluntários da coordenação e uma funcionária que, já no auditório, apresentam as funções disponíveis, as tarefas, dias e horários. Os interessados preenchem uma ficha com dados pessoais e as opções desejadas, em ordem de prioridade. Cada um é brevemente entrevistado por um

voluntário ou o funcionário, que aprofunda informações, especialmente sobre o perfil do candidato e suas motivações, esclarece dúvidas e ajuda na escolha de qual posição escolher. Ao final, os interessados são dispensados e ficam aguardando um segundo contato, a fim de realizar o treinamento.

Os voluntários e profissionais responsáveis pela seleção se reúnem, trocam impressões e procuram emparelhar o perfil do interessado e de suas opções com o perfil das vagas disponíveis. Em seguida, aqueles que se adequaram e aceitaram assumir as vagas disponíveis, são chamados para um curso de dois dias de duração, que os capacita a atuar no dia-a-dia da função escolhida ou atribuída. Para ministrar este curso, são convidados palestrantes de outras instituições, chefes de setores do GRAACC e médicos, entre outros profissionais. Após a realização do curso, os candidatos realizam um estágio de três meses na função. Ao término desse período, uma nova avaliação é feita pelo coordenador voluntário do setor, pela coordenação do departamento de voluntários e pelo próprio estagiário, a fim de avaliar se seu perfil e seus objetivos estão em harmonia com o perfil e a demanda da função e do setor. Em caso positivo, o estagiário torna-se voluntário, com direito a usar uniforme completo e crachá com foto. Em caso negativo, ele tem direito a realizar outro estágio ou, até mesmo, a desistir. As possibilidades de desistência e remanejamento, esta última na medida do possível, estão presentes.

Na instituição brasileira, cada setor desenvolve reuniões programadas e a coordenação voluntária de cada um entrega relatórios e mantém reuniões permanentes com a coordenação do departamento de voluntários. Esta trajetória é feita para e por voluntários permanentes. Os que trabalham de forma pontual recebem instruções antes dos eventos, contando sempre com supervisão.

A supervisão da adequação entre perfis, motivações e funções está presente tanto no GRAACC quanto no CHA. Outro papel da supervisão é preservar o espaço de atuação de cada um, especialmente do voluntário, na estrutura e na harmonia do conjunto, potencializando sempre os envolvidos. A convivência entre os envolvidos na instituição gera redes de socialização, nas quais se inserem os voluntários em ambas as instituições. A Figura 1 ilustra estas redes, que são igualmente supervisionadas.

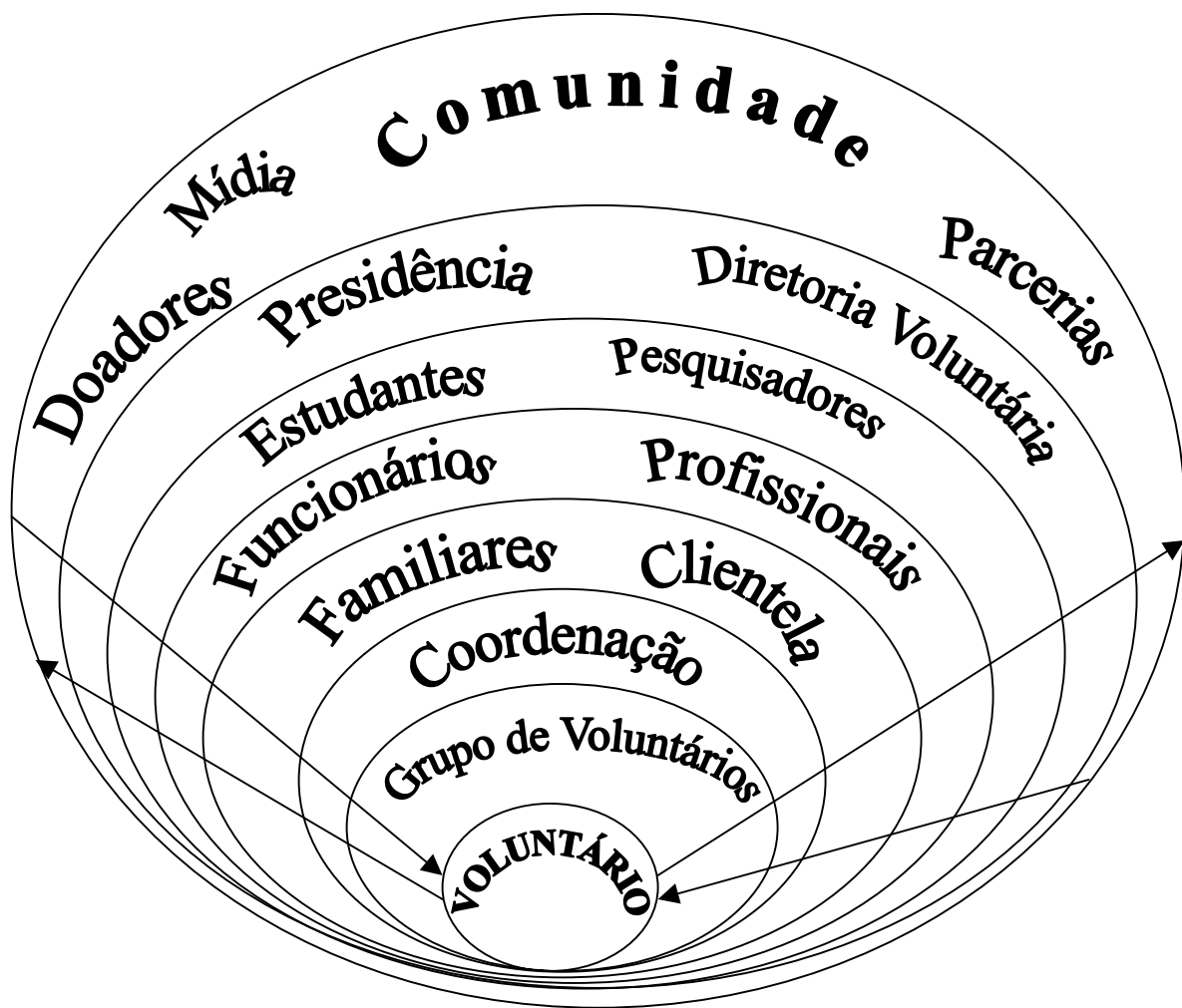


Figura 1. Redes de socialização que permeiam os trabalhos dos voluntários no GRAACC e no CHA.

Em ambas as instituições, os diferentes níveis de troca e de interação acontecem continuamente e em todas as direções: entre voluntários; destes com a coordenação, a presidência e diretores, também voluntários; destes com a clientela e os familiares dos clientes e dos voluntários; com os residentes e os pesquisadores; com profissionais e funcionários diversos, internos ou externos; com a comunidade, representada pela mídia, pelos doadores, pelas instituições parceiras, pelos participantes de campanhas e eventos, pelos consumidores dos produtos e pelo comércio local, e, especialmente, do voluntário com o seu próprio processo de voluntariar-se.

Os voluntários investigados no GRAACC e no CHA usufruem dessa grande rede de contato e, ao mesmo tempo, atuam como verdadeiros agentes multiplicadores das orientações elaboradas pela instituição quanto ao trato da clientela e da missão institucional. Os voluntários são como células catalizadoras, no que diz respeito às demandas de sua clientela, devido especialmente à relação de intimidade e proximidade que estabelecem com a mesma. Os voluntários envolvidos, de todas as idades, expandem a rede de atendimento, fortalecem os laços institucionais e comunitários, dão visibilidade à missão institucional, estimulam redes de auto-ajuda e autonomia, identificam novas demandas, refletem sobre e acionam novas soluções.

### 3. Participantes

Participaram 103 idosos, sendo 54 do GRAACC e 49 do CHA. Em ambos os contextos, as amostras foram compostas por idosos que foram apontados pelos coordenadores. A caracterização sociodemográfica dos participantes foi feita em relação às variáveis idade, gênero, estado civil, escolaridade, renda, estado civil, ocupação no passado, exercício de trabalho remunerado na atualidade, aposentadoria, ter x não ter filhos e viver sozinho.

As duas amostras foram divididas em quatro grupos de idade: 60-69, 70-79, 80-89 e 90 e mais. Nos dois países, preponderaram os de 60 a 69 anos, seguidos pelos de 70 a 79 (N = 30), de 80 a 89 (N = 14) e de 90 e mais (N= 3). No Brasil houve mais idosos de 60 a 69 anos (37) do que nos EUA, e neste país, os das outras faixas de idade superaram numericamente os brasileiros, com uma frequência de 17, 10 e 3, respectivamente. Essas diferenças foram estatisticamente significantes ( $p=0,007$ ). No Brasil, a totalidade dos voluntários eram mulheres. Nos EUA, 59,2% eram mulheres. Segundo o teste Qui-quadrado, a diferença entre esses valores foi estatisticamente significativa ( $p = 0,007$  para idade e  $<0,001$  para gênero).

Cerca de metade da amostra brasileira e metade da amostra americana era constituída de pessoas casadas e cerca de um quarto em cada lugar eram viúvos. Um número maior de americanos eram separados ou divorciados (16,4% contra 9,2% no Brasil). Havia mais solteiros no Brasil (11,1 %) do que nos EUA (4%). Vinte e seis por cento da amostra brasileira viviam sozinhos, contra 30,61% dos americanos. Nos dois locais, a maioria tinha filhos (85,2 % no Brasil e 90% nos EUA). Nenhuma dessas diferenças intra e inter-grupos foi estatisticamente significativa.

Cerca de metade dos idosos da amostra de Los Angeles (48,8%) e de São Paulo (58,4%), no passado, tinham tido ocupações na área administrativa; 25% dos americanos e 15,4% dos brasileiros haviam trabalhado antes com educação; uma porcentagem parecida havia trabalhado na área da saúde (7,7% nos EUA e 8,4% no Brasil); um número maior de brasileiras haviam sido donas de casa (13,5%, contra 6,3% das americanas) e 15,4% dos americanos e 2,1% das brasileiras haviam trabalhado com moda. Na atualidade, 95,3% das brasileiras e 83,4% dos americanos relataram ser aposentados; 92,7% das brasileiras e 81,3% dos americanos não exerciam trabalho remunerado. A renda mensal dos dois grupos localizava-se principalmente na metade superior da distribuição: 33,4% das brasileiras e 41,9% dos americanos tinha uma renda mensal entre 5 e 10 unidades de referência adotadas para analisar essa variável nos dois países; 37% das brasileiras e 25,6% dos americanos percebiam 10 ou mais que 10 unidades de referencia. Nenhuma brasileira e 2,4% dos americanos recebia menos de uma unidade; 13% das brasileiras e 11,7% dos americanos

ganhava de 1 a 3 unidades de referência por mês. Nenhuma dessas diferenças intra e inter-grupos foi estatisticamente significativa.

Foram observadas diferenças estatisticamente significantes quanto ao critério escolaridade: havia mais mulheres com nível fundamental de escolaridade no Brasil (29,7%) e mais mulheres com pós-graduação nos EUA (31,3%). Essas diferenças foram estatisticamente significantes. Porém, nos outros níveis as proporções foram comparáveis: 46,3% das brasileiras e 44% dos americanos tinham nível médio e 24,1% das brasileiras e 25% dos americanos tinham nível superior.

No Anexo 1 aparecem dados detalhados sobre as variáveis sociodemográficas.

#### 4. Instrumentos

Juntamente com dados provenientes da literatura psicológica, antropológica e gerontológica sobre trabalho voluntário, os dados etnográficos serviram como base para a composição de questionários e escalas que visavam a investigar as variáveis que eram os alvos do estudo: 1) caracterização sociodemográfica, 2) vínculo institucional, 3) modos de vida que poderiam ter afetado a decisão de iniciar e manter trabalho voluntário formal, 4) significados associados ao termo voluntário, 5) motivações, 6) benefícios percebidos, 7) bem-estar subjetivo, 8) ajustamento pessoal e 9) atitudes em relação à comunidade.

1. *Questionário de informações sociodemográficas.* Foi composto por 10 itens que perguntavam sobre idade, sexo, se mora sozinho, status conjugal, existência de filhos, renda, escolaridade, status empregatício, principal ocupação ao longo da vida e experiência anterior como voluntário (a) formal. Os itens idade, escolaridade, status conjugal, ocupação e renda eram de resposta múltipla e o restante dos itens era de respostas dicotômicas.

O item sobre a principal ocupação ao longo da vida organizou-se nos seguintes agrupamentos profissionais: moda, artes, comunicação e mídia; educação, legais e assistência social; administração, gerência, operador de negócios, finanças, engenharias e serviço público; saúde; prendas domésticas. Esta classificação obedeceu ao sistema de

ocupação americano, Standart Occupational Classification (2000), disponível no site do U.S. Department of Labor (Departamento de Trabalho dos Estados Unidos). As faixas de renda basearam-se em unidades de renda mínima específicas a cada país. No Brasil foi o salário mínimo (R\$ 330,00) e nos Estados Unidos a renda de US\$ 1,000.00 (Anexo 2).

2. *Questionário sobre a natureza do vínculo institucional.* Continha seis questões que levantavam informação sobre a quantidade de instituições em que a pessoa prestava trabalho voluntário, incluindo as instituições pesquisadas; se o voluntário tinha ou não contato direto com a clientela; há quantos anos se dedicava a trabalhos voluntários; quantas horas por semana trabalhava como voluntário; se havia freqüentado treinamento e se recebia supervisão regular. Estas questões eram abertas, fechadas e mistas. Foram sugeridas pelos conteúdos das entrevistas em profundidade com especialistas e com voluntários, de observações participantes realizadas no CHA e pela consulta a Schreck (1996) e a Fischer e Schaffer (1993) (Anexo 3).

3. *Questionário sobre modos de vida que poderiam ter influenciado a decisão de começar e de continuar a realizar trabalho voluntário.* Continha três questões: frequência de contato com amigos e família, importância da religião/espiritualidade para a vida, frequência do desempenho diário de atividades culturais e artesanais, intelectuais, físicas, de cuidado, administrativas, e, religiosas.

A frequência de contato com amigos e família, considerando contato como visitas, telefonemas, cartas ou mensagens eletrônicas, foi organizada em quatro categorias de frequência, para cada um dos dois grupos: a primeira, *muito frequente*, incluía contatos várias vezes ao dia, todos os dias e várias vezes por semana; a segunda, *moderadamente frequente*, contatos uma vez por semana, de duas a três vezes por semana; a terceira, *raramente*, uma vez por mês, em eventos diversos e feriados; a última, *nunca*, aplicava-se a nenhum tipo de contato realizado com familiares e amigos. A importância da religião e da espiritualidade foi medida através de escala de cinco pontos, de *nada importante* para *extremamente importante*. As fontes de orientação foram o The Midlife Development



Inventory (MIDI), utilizado nas pesquisas sobre vida adulta e meia idade realizadas pela The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation (1994), Chappell e Badger (1989), e também os dados provenientes da prática etnográfica (Anexo 4).

4. *Significados associados ao termo voluntário.* Consistiu em uma pergunta aberta “O que a palavra ‘voluntário (a)’ significa para o senhor (a)?” ou “What does the word ‘volunteer’ mean to you?”.

5. *Motivação para realizar trabalho voluntário formal.* Esta variável foi medida em quatro ítems, sendo os dois primeiros abertos. Em cada um, os participantes eram convidados a escrever três motivos. A terceira pergunta foi de natureza escalar (cinco pontos), sobre a frequência com que o voluntário acreditava que preenchia suas motivações. Na quarta pergunta, um item dicotômico avaliava a existência de motivações religiosas para o desempenho dessa atividade. As orientações literárias partiram de Choi (2003), Fischer e Schaffer (1993), Yeung (2004), Wilson (2000), Kuo (2004), Okun e Schultz (2003) e Burr et al. (2005), como também das observações pertinentes à prática etnográfica (Anexo 5).

6. *Benefícios percebidos em decorrência do exercício de trabalho voluntário formal.* Este item foi composto por 24 tipos de benefícios, observados na prática etnográfica e presentes na literatura pertinente (Willigen, 2000; Cutler e Hendricks, 2000; Wilson, 2000; Morrow-Howell et al, 2003; Musick e Wilson, 2003; Kuo, 2004; Greenfield e Marks, 2004; Bressler, 2005). O item solicitava, em uma escala de cinco pontos, a frequência com que os voluntários percebiam os benefícios decorrentes do trabalho voluntário que desempenhavam.

Os benefícios listados foram: praticar e atualizar habilidades profissionais, cumprir responsabilidade social, melhora da rede social, crescimento pessoal, satisfação em oferecer retribuição à sociedade, ser apoiado e encorajado, ser fisicamente ativo, produtivo e estimulado, ser mentalmente ativo, produtivo e estimulado, satisfação por exercitar princípios religiosos e espirituais, ser reconhecido e respeitado, envolvimento com um grupo na busca de objetivos comuns, estar menos só, ser útil, ser necessário, melhorar

status social, fazer bom uso do tempo livre, ter propósito/metast na vida, ter experiências positivas, alcançar objetivos pessoais, satisfação por ajudar outros/comunidade, divertimento, aprendizado, receber incentivos monetários, desenvolver relações significativas na instituição (Anexo 6).

7. *Bem-estar subjetivo*. Este construto foi indicado por 23 medidas de satisfação e de afetos positivos e negativos. Foram avaliadas a satisfação global com a vida, a satisfação referenciada a domínios, a satisfação em relação ao exercício do trabalho voluntário e afetos positivos e negativos, todos com itens escalares de cinco pontos cada um, sendo dois para avaliar a primeira variável, sete para a segunda, quatro para a terceira e seis para a quarta, levando em consideração os sentimentos apresentados durante as últimas semanas. Esses itens foram construídos com base em Neri (2002), Bradburn (1969), Andrews e Robinson (1991) e The Midlife Development Inventory (MIDI - The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation 1994). No caso da satisfação com o voluntariado também serviram de base as observações participantes e as entrevistas. Os itens na íntegra aparecem no Anexo 7.

8. *Ajustamento pessoal*. Composto por oito itens escalares (de cinco pontos em formato Likert), este instrumento foi construído a partir da adaptação do modelo teórico sobre bem-estar psicológico desenvolvido por Ryff (1989a, 1989b, 1995). A organização dos itens baseou-se nas seguintes dimensões: autonomia, domínio, relações positivas com os outros, auto-aceitação, propósito na vida e crescimento pessoal. Foi acrescentado o domínio geratividade, a partir de Erikson (1950, 1986, 1998). Os itens estão apresentados no Anexo 8.

9. *Atitudes em relação à comunidade*. Continha quatro questões escalares (de cinco pontos cada), que avaliavam a frequência com que os voluntários sentiam que estavam vinculados ao assuntos da comunidade. As perguntas foram: se se sentiam desanimados para tentar melhorar a situação da sua casa e vizinhança; proximidade com relação às pessoas da comunidade; importância das coisas que faziam para a sua comunidade; e, interesse por

aquilo que acontece no mundo (Anexo 9). Estes itens foram construídos a partir da prática etnográfica e das informações disponíveis no The Midlife Development Inventory (MIDI - The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, 1994) .

Os instrumentos foram primeiro construídos em inglês e testados quanto ao seu conteúdo junto a especialistas, junto a um grupo de voluntários do CHA e junto a uma voluntária idosa residente em Los Angeles, que era brasileira e trabalhava em outra instituição. Nesta testagem, foi objeto de avaliação a compreensibilidade e a sensibilidade dos itens para captar as questões que eram alvo da pesquisa. Quando da coleta de dados no Brasil, esse material foi traduzido para o português e submetido ao mesmo processo com especialistas e voluntários brasileiros, para garantir a equivalência dos instrumentos nas duas línguas. Buscou-se concordância de 100% entre os três especialistas brasileiros independentes envolvidos nessas tarefas.

## 5. Procedimentos

Os instrumentos foram impressos em um único formulário e assim apresentados aos participantes. Acompanhando o formulário havia uma carta de apresentação da pesquisa e de seus objetivos, da pesquisadora e das suas orientadoras e das instituições envolvidas (Anexo 10), seguido do termo de consentimento informado (Anexo 11). No formulário também se solicitavam informações pessoais e permissão para novo contato, em caso de necessidade de esclarecimentos. As identidades dos respondentes foram resguardadas pela pesquisadora, conforme anunciado no termo de consentimento informado, que garantia direito à participação voluntária e a afastamento da pesquisa se e quando os participantes o desejassem.

Em ambas as instituições, o formulário alcançou os voluntários das mais diferentes formas: pelo correio (acompanhados de envelope selado e preenchido para retorno); pelas mãos da pesquisadora nas reuniões de supervisão e pelas suas mãos na casa dos entrevistados. O preenchimento durou em média uma hora. Quando eram respondidos na presença da pesquisadora, esta acompanhava a leitura dos documentos de consentimento

informado e esclarecia dúvidas antes de solicitar aos participantes que o assinassem e começassem a responder.

Para os participantes que responderam em casa, a pesquisadora ofereceu seu número de telefone para eventuais esclarecimentos e fez contato telefônico ou por e-mail, a fim de esclarecer o que fosse necessário. Os idosos que responderam em casa foram instruídos a entregar o formulário pessoalmente na instituição, ou a remetê-lo por via postal para o endereço da pesquisadora.

## **CAPÍTULO 4**

### **RESULTADOS**

Os dados que resultaram da aplicação dos questionários e escalas que comportaram respostas escritas dos participantes foram submetidos a tratamento estatístico descritivo, com o intuito de estabelecer o perfil dos grupos e de compará-los entre si, considerando-se as variáveis: vínculo institucional, contexto, significados atribuídos ao termo voluntário, motivos para iniciar e manter-se fazendo trabalho voluntário, benefícios percebidos, atitudes em relação à comunidade, satisfação decorrente de fazer trabalho voluntário, satisfação com a vida, afetos positivos e negativos e senso de ajustamento pessoal. O nível de significância adotado para os testes estatísticos foi de 5% (Conover, 1971; Fleiss, 1981; Streiner e Norman, 1995).

As respostas às questões abertas foram previamente submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 1979) e tabuladas como variáveis dicotômicas. Os demais itens que comportavam respostas “sim” ou “não” foram igualmente contados. As análises comparativas intra e inter grupos, com relação a essas variáveis foram feitas mediante os testes Qui-Quadrado e Exato de Fisher, este quando as frequências eram inferiores a 5. Para comparar as variáveis ordinais, avaliadas por meio de escalas, foi utilizado o teste de Mann-

Whitney. Para analisar a relação entre elas foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman. Para a análise de consistência interna dos instrumentos escalares foi calculado o coeficiente alfa de Cronbach.

Por último, os dados dos dois grupos foram submetidos à análise multivariada pelo método de análise de correspondência múltipla. Foram investigados padrões de variação conjunta entre todas as variáveis, controladas pelas variáveis sociodemográficas, pelas relativas a perfis institucionais e pelas indicativas de modos de vida que poderiam contextualizar a decisão de começar e manter trabalhos voluntários.

### 1. Vínculo institucional e variáveis de contexto em relação a modos de vida eventualmente relacionados com a decisão de iniciar e de manter-se fazendo trabalho voluntário

Foram 54 idosos voluntários brasileiros e 49 americanos. Os primeiros trabalhavam com crianças e adolescentes portadores de câncer e seus familiares. Os segundos desempenhavam tarefas voluntárias junto a idosos e à comunidade. A análise dos dados relativos ao vínculo institucional mostrou diferenças estatisticamente entre os dois grupos ( $p < 0,001$ ): 47% dos americanos trabalhavam em duas ou três instituições, 49% em uma e 4% em quatro, ao passo que a grande maioria (85%) dos brasileiros trabalhava em apenas uma. Além disso, a grande maioria dos idosos americanos (81,6%) trabalhava em contato direto com a clientela, ao passo que, no GRAACC, apenas 35% o fazia ( $p < 0,001$ ).

Os grupos eram comparáveis quanto à experiência anterior em já ter ou não prestado trabalhos voluntários. Cerca de metade do grupo brasileiro (48,1%) e metade do grupo americano (48%) disse ter experiência anterior de voluntariado. Porém, em termos de duração da experiência, os voluntários americanos eram mais experientes, pois 38,3% voluntariavam há 10 ou mais anos, 27,6 % trabalhavam como voluntários por um período de 6 a 9 anos e o restante por um período entre 1 e 5 anos. No Brasil, 54% estavam voluntariando por um período variável entre 1 e 5 anos, 35% por um período de 6 a 9 anos

e só uma pequena parcela o fazia há 10 anos ou mais (diferenças estatisticamente significantes para  $p=0,14$ ).

Os americanos trabalhavam mais horas por semana do que os brasileiros: 53,7% dos brasileiros trabalhava de 1 a 4 horas semanais, 24,1 % trabalhavam de 5 a 9; 14,9%, de 10 a 14; 1,9% de 15 a 19 e 5,6% trabalhavam 20 horas ou mais. A distribuição das horas trabalhadas entre os americanos mostrou maior concentração na faixa entre 5 e 9 horas (41,6%), seguida pelas faixas de 10 a 14 (22,9%) e de 15 a 19 (14,6%). Neste caso, a diferença também foi estatisticamente significativa ( $p<0,001$ ). Uma parcela comparável das duas amostras relatou ter recebido treinamento (81,5% dos brasileiros e 85,6% dos americanos) e o mesmo foi relatado em relação a receberem supervisão: 94,4% dos brasileiros e 97,7% dos americanos recebiam. No Anexo 12 podem ser observadas as distribuições de frequências de todas essas variáveis e os parâmetros das análises comparativas.

Foram avaliadas variáveis associadas ao modo de vida dos voluntários que poderiam funcionar como correlatas à sua participação em trabalhos voluntários. Foram consideradas frequência de contato com a família e com os amigos, importância da religião e frequência a atividades culturais (por exemplo, freqüentar teatro e cinema), intelectuais (por exemplo, freqüentar biblioteca e cursos), físicas (realizar exercícios físicos), de cuidado (por exemplo, cuidar de outro adulto ou netos), administrativas (por exemplo, dirigir e organizar eventos familiares) e religiosas (participar de atividades religiosas e espirituais) desempenhadas pelos voluntários em seu dia-a-dia. Ambos os grupos apontaram altos índices em atividades administrativas, intelectuais e culturais. Menos que a metade dos participantes dos dois grupos participavam de atividades religiosas, (33% versus 44,5% entre os brasileiros). A realização de atividades físicas foi menor entre os brasileiros (55,6%) do que entre os americanos (79%). Os americanos eram mais ativos, considerando-se o número relatado de atividades desempenhadas. A maioria dos americanos disse realizar de 11 a 15 (60,42%) ou de 15 a 20 atividades (8,33%), ao passo que 46,3 % dos brasileiros realizavam de 6 a 10 e 9,26% de 1 a 5. As diferenças entre os dois grupos foram significantes ( $p = 0,017$ ). A maioria dos participantes relatou ter contatos

muito freqüentes com a família, mas a proporção de brasileiras que relatou ter contatos muito freqüentes foi maior do que a de americanos (92,6% contra 74,5%), ao mesmo tempo em que mais americanos (25,6%) do que brasileiras (5,7%) relataram ter um número moderado de contatos. Essas diferenças foram estatisticamente significantes ( $p=0,010$ ). Mais de 70% dos dois grupos relatou ter contato muito freqüentes com amigos. A religião foi apontada importante pelos dois grupos, mas 90,8% das brasileiras disseram que ela é importante e extremamente importante, contra 47,8% dos americanos que fizeram a mesma avaliação. Ao mesmo tempo, 45,7% de idosos deste grupo avaliou a religião como pouco e como mais ou menos importante. Estas diferenças foram estatisticamente significantes ( $p<0,001$ ). No Anexo 13 podem ser apreciadas as distribuições detalhadas dessas variáveis.

## 2. Significados associados ao termo voluntário

Essa questão era aberta e os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo, segundo a metodologia estabelecida por Bardin (1979). As emissões dos idosos brasileiros e americanos foram transcritas literalmente para protocolos e analisadas quanto ao seu significado. Houve dois tipos de classificação. A primeira tratou de analisar as respostas tendo em vista a direção da ação: voltadas ao outro, voltadas ao eu e mistas. No Quadro 1 aparecem as três categorias e os exemplos de emissões. A segunda tratou de classificar as respostas segundo o critério de sua orientação à motivação. As categorias valor, auto-desenvolvimento, carreira, social, busca de proteção e aprendizagem foram baseadas em Clary e Snyder (1999), que as definiu como funções inter-relacionadas do trabalho voluntário. Mediante a análise dos dados desta pesquisa, foi possível identificar mais duas funções, ensino e tempo livre, possivelmente devido ao fato de ser uma amostra idosa. A função ensino foi associada a aprendizado.

As funções carreira e proteção não foram associadas com trabalho voluntário em nenhuma das amostras. A primeira significa que o voluntário tem como objetivo ganhar experiência que favoreça a sua carreira por meio do exercício do trabalho voluntário. Os exemplos de emissões são: aquisição de experiência profissional e possibilidade de mostrar habilidades profissionais no local onde o voluntário gostaria de trabalhar. Na

função de proteção o indivíduo percebe o trabalho voluntário como possibilidade para reduzir sentimentos negativos ou para lidar melhor com problemas pessoais. Como exemplo vemos respostas do tipo: o voluntariado ajuda a escapar dos próprios problemas, diante da constatação de que há outras pessoas que sofrem mais que o voluntário. No Quadro 2 aparecem as definições das categorias mencionadas pelos voluntários e as emissões correspondentes nas duas amostras, quanto às menções sobre as motivações iniciais e de permanência. As categorias que aparecem no Quadro 2 são também adaptadas de Clary e Snyder (1999). Foram adicionadas duas novas categorias: ensino, em parceria com aprendizagem, e tempo livre.

A análise de conteúdo desta variável, assim como de todas as que foram coletadas mediante questões abertas foi feita por duas pesquisadoras treinadas. O critério utilizado para aceitação das categorizações foi de 100% de acordo.

#### QUADRO 1

##### CATEGORIAS DE EMISSÕES RELATIVAS AOS SIGNIFICADOS ASSOCIADOS AO TERMO VOLUNTÁRIO QUANTO À DIREÇÃO DA AÇÃO

| CATEGORIAS              | EXEMPLOS  |
|-------------------------|---|
| Ações voltadas ao outro | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvir a necessidade de outros.</li> <li>- Trabalhar em uma organização sem remuneração financeira.</li> <li>- Promover serviços significativos para outros.</li> <li>- Ajudar os membros da comunidade.</li> </ul> |
| Ações voltadas ao eu    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercitar os meus talentos e habilidades.</li> <li>- Exercitar as crenças.</li> <li>- Escolher e fazer trabalho com o qual me identifico.</li> </ul>   |



|  |   |
|--|---|
| Ações voltadas ao eu e ao outro (mistas) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder doar e ter troca de energia, fazendo bem ao ego.</li> <li>- Doação que se faz por opção e que implica em prazer.</li> <li>- Promover atendimento significativo a outros, enquanto enriquece a vida do voluntário.</li> </ul> |
|--|---|

## QUADRO 2

CATEGORIAS DE EMISSÕES RELATIVAS ÀS MOTIVAÇÕES INICIAIS E DE PERMANÊNCIA,  
E AOS SIGNIFICADOS ASSOCIADOS AO TERMO VOLUNTÁRIO,  
SEGUNDO O CRITÉRIO DE TIPO DE MOTIVAÇÃO ENVOLVIDA.

| CATEGORIAS | DEFINIÇÕES CONFORME ADAPTAÇÃO DE CLARY E SNYDER, 1999   | EXEMPLOS  |
|------------|---|---|
| Valor      | <p>Trabalho voluntário como expressão de valores humanos com relação aos outros.</p> <p>O voluntário busca aprender mais sobre o mundo e exercitar suas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amor ao próximo.</li> <li>- Doação.</li> <li>- Aquele que exerce fraternidade.</li> <li>- Fazer algo útil para outros.</li> <li>- Pensar no próximo.</li> <li>- Colaborar para com a humanidade.</li> <li>- Trabalhar e ajudar outros sem remuneração financeira.</li> <li>- Solidariedade.</li> <li>- Caridade.</li> <li>- Cidadania.</li> <li>- Fraternidade.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar e receber.</li> <li>- A habilidade de dar para aos outros o que eu aprendi e tive como experiência na vida.</li> </ul> |

|                      |  |  |
|----------------------|--|--|
| Ensino/ Aprendizagem | habilidades através do ensino e aprendizado de suas experiências, conhecimentos e talentos.                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar meu conhecimento e habilidades a uma organização sem fins lucrativos que beneficia outros.</li> <li>- Conhecimento e Aprendizado.</li> <li>- Exercitar e adquirir habilidades.</li> <li>- Compreensão da causa da instituição que escolhi dar suporte.</li> </ul>   |
| Auto-desenvolvimento | O voluntário busca crescimento e desenvolvimento psicológico por meio da atividade voluntária.                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fazer algo porque você quer fazê-lo, não porque você será pago para fazê-lo.</li> <li>- Experiências significativas.</li> <li>- Satisfação.</li> <li>- Fazer amigos.</li> <li>- Permanecer ativo mental e fisicamente.</li> <li>- Realização pessoal.</li> <li>- Conhecer mais sobre mim.</li> <li>- Melhorar a auto-estima.</li> </ul>   |
| Social               | O trabalho voluntário permite que o indivíduo fortaleça suas relações sociais por meio do engajamento em atividades sociais. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desejo de participar em uma organização escolhida.</li> <li>- Aumento das relações sociais.</li> <li>- Vínculo institucional.</li> <li>- Conhecer novas pessoas.</li> <li>- Status.</li> <li>- Convívio social.</li> <li>- Pertencer a um grupo social.</li> </ul>  |
| Tempo livre          | O voluntário busca preencher o tempo disponível com a atividade voluntária.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar o meu tempo para enriquecer a vida de outros.</li> <li>- Significa empregar seu tempo disponível na tentativa de ajudar na promoção de melhorias para as pessoas necessitadas.</li> <li>- Dedicar o seu tempo a pessoas necessitadas.</li> <li>- Tempo livre pós pela aposentadoria.</li> <li>- Tempo ocioso.</li> <li>- Tempo derivado do término de papéis familiares.</li> <li>- Preencher meu tempo.</li> </ul> |

Foi observada similaridade entre as duas amostras em relação a todas as categorias, com exceção de ensino-aprendizagem, em que os americanos pontuaram mais alto que os brasileiros ( $p= 0,023$ ). As duas amostras associaram o termo voluntário a ações voltadas ao outro e a valor. Poucas pessoas associaram o termo às categorias desenvolvimento pessoal, social e tempo livre. No Anexo 14 podem ser observadas as tabelas de frequência e as estatísticas relativas a estes dados.

### 3. Motivação para o trabalho voluntário formal

Foram estudadas as três razões apontadas pelos participantes para começar a oferecer trabalhos voluntários e três para permanecer realizando esse tipo de ação. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. A mesma classificação adaptada de Clary e Snyder (1999), presente na análise de significados (Quadro 2), foi utilizada para analisar as menções sobre motivações iniciais e de permanência.

Novamente, as respostas dos dois grupos foram muito similares. A maioria dos idosos brasileiros e americanos relatou ter começado a oferecer trabalhos voluntários em virtude de seus valores e por motivos sociais; pouco menos da metade relatou as motivações auto-conhecimento e tempo livre. Nenhum idoso dos dois grupos indicou ter se envolvido e permanecido nessa atividade, quanto à experiência associada às instituições investigadas, porque viu nela uma chance de carreira. Uma ampla maioria também não apontou o motivo de oferecer proteção, para ter se engajado e para permanecer na atividade voluntária. A única variável em que os dois grupos diferiram foi a referente a ver nessa atividade uma ocasião para ensino-aprendizagem. Embora nos dois países a ampla maioria dos idosos não tenha apontado esse motivo como relevante à sua decisão de voluntariar (90,6% no Brasil e 73,5% nos EUA, respectivamente), ocorreu que, entre os que apontaram esse motivo como relevante, havia mais americanos

do que brasileiros (9,4% no Brasil e 26,5% nos EUA – diferença estatisticamente significativa para  $p = 0,024$ ).

A análise dos dados relativos às razões apontadas pelos grupos para continuar oferecendo trabalhos voluntários novamente não revelou diferenças estatisticamente significantes. No entanto, os dados revelaram uma inversão das razões mais relevantes apontadas para permanecer versus para iniciar. Nos dois grupos, a razão mais relevante para permanecer voluntariando foi auto-conhecimento, um motivo orientado ao *self*. Valor apareceu como a segunda maior razão e tempo livre diminuiu consideravelmente sua incidência. Nas Figuras 2a e 2b podem ser observadas as distribuições dos dados relativos a essas variáveis.

Figura 2a. Frequência percentual de respostas às categorias de motivos para ter iniciado trabalho voluntário no GRAACC e no CHA

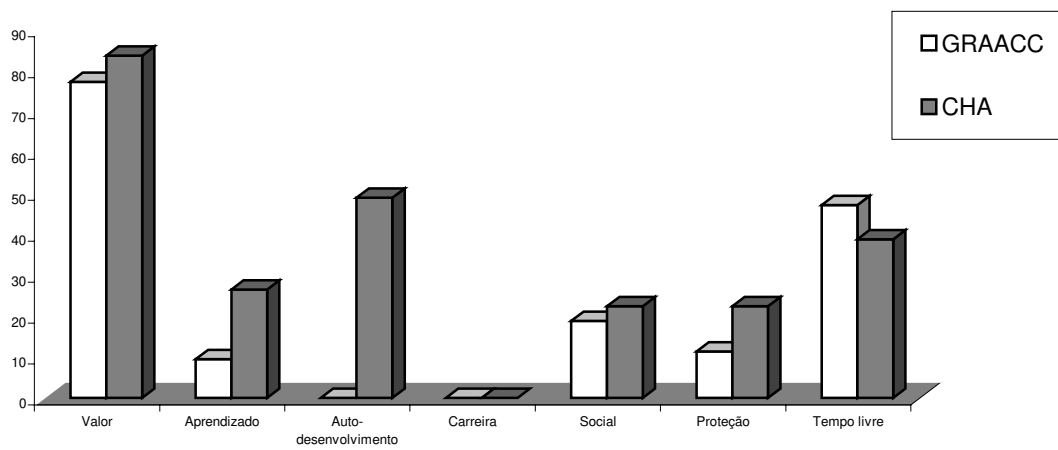
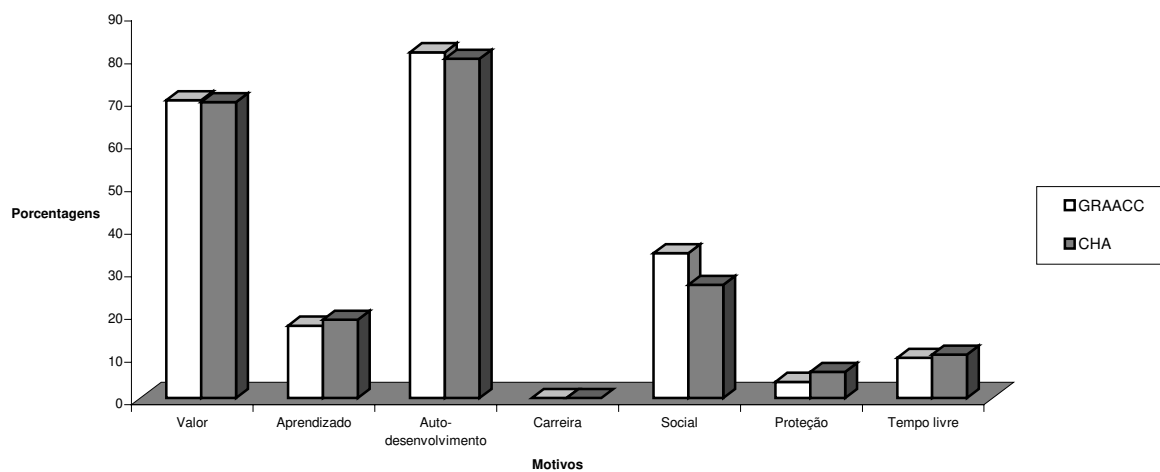


Figura 2b. Motivos para permanecer realizando trabalho voluntário



Ainda no tópico motivação para o trabalho voluntário, foi indagada a frequência com que os idosos avaliavam que o trabalho voluntário preenchia suas motivações e se tinham motivos religiosos para se envolver nesse compromisso. Observou-se que a grande maioria dos americanos e dos brasileiros achava que suas motivações eram atendidas. Em Los Angeles, 75,5% dos voluntários disseram avaliar que “quase sempre” achavam que suas motivações eram preenchidas. No Brasil, as respostas foram de 74%

de menções “sempre” para essa pergunta. A maioria dos participantes das duas amostras não indicou motivo religioso para voluntariar. Sem que a diferença observada tenha sido estatisticamente significante, houve um número ligeiramente mais alto de americanos (35,4%) do que de brasileiros (29,6%) que respondeu “sim” a essa questão. O Anexo 15 contém as estatísticas relativas a esses dados.

#### 4. Satisfação em relação ao trabalho voluntário formal

As perguntas foram dirigidas à avaliação da satisfação com o exercício do trabalho voluntário e da intenção de continuar a fazê-lo, e à avaliação de em que medida os voluntários associavam essa satisfação com o fato de terem treinamento e supervisão. Os dois grupos declararam-se satisfeitos e com intenção de continuar a voluntariar e apontaram que o treinamento e a supervisão eram importantes elementos na sua satisfação para essa atividade. Ocorreram diferenças estatisticamente significantes entre os dois grupos, mas em relação às intensidades das respostas, como se pode ver nas Tabelas 1 e 2.

Tabela 1. Frequências de respostas as três intensidades das escalas avaliando satisfação com o trabalho voluntário e intenção de continuar a exercê-lo.

| Satisfação |              |              |       | Intenção de continuar |        |       |       |
|------------|--------------|--------------|-------|-----------------------|--------|-------|-------|
| Fr.bruta   |              |              |       | Fr.bruta              |        |       |       |
| Fr. %      | GRAACC       | CHA          | Total | Fr %                  | GRAACC | CHA   | Total |
| MODE SAT   | 3            | 0            | 3     | CURTO PR              | 6      | 4     | 10    |
|            | 5.56         | 0.00         |       |                       | 21.43  | 10.53 |       |
| SATISFEI   | 16           | 24           | 40    | MÉDIO PR              | 0      | 4     | 4     |
|            | 29.63        | <b>48.98</b> |       |                       | 0.00   | 10.53 |       |
| EXTR SAT   | 35           | 25           | 60    | LONGO PR              | 22     | 30    | 52    |
|            | <b>64.81</b> | 51.02        |       |                       | 78.57  | 78.95 |       |
| Total      | 54           | 49           | 103   | Total                 | 28     | 38    | 66    |

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0,043(Sign).**      TESTE EXATO DE FISHER: P=0.115

Tabela 2. Satisfação com o trabalho voluntário associada à presença de treinamento e de supervisão.

| Satisfação associada a ter treinamento |                  |                |     | Satisfação associada a ter supervisão |          |                  |                |     |       |
|--|------------------|----------------|-----|---------------------------------------|----------|------------------|----------------|-----|-------|
| Fr bruta                               | Fr %             | GRAACC         | CHA | Total                                 | Fr bruta | Fr %             | GRAACC         | CHA | Total |
| NADA IMP                               | , 1 ,            | 0 ,            | 1   | 1                                     | POUC IMP | , 2 ,            | 0 ,            | 2   | 2     |
|  | , 2.38 ,         | 0.00 ,         |     |                                       |          | , 3.85 ,         | 0.00 ,         |     |       |
| POUC IMP                               | , 2 ,            | 0 ,            | 2   | 2                                     | MAIS MEN | , 1 ,            | 6 ,            | 7   | 7     |
|  | , 4.76 ,         | 0.00 ,         |     |                                       |          | , 1.92 ,         | 13.95 ,        |     |       |
| MAIS MEN                               | , 1 ,            | 3 ,            | 4   | 4                                     | IMPORTAN | , 27 ,           | 12 ,           | 39  | 39    |
|  | , 2.38 ,         | 7.14 ,         |     |                                       |          | , <b>51.92</b> , | 27.91 ,        |     |       |
| IMPORTAN                               | , 25 ,           | 13 ,           | 38  | 38                                    | EXTR IMP | , 22 ,           | 25 ,           | 47  | 47    |
|  | , <b>59.52</b> , | 30.95 ,        |     |                                       |          | , 42.31 ,        | <b>58.14</b> , |     |       |
| EXTR IMP                               | , 13 ,           | 26 ,           | 39  | 39                                    | Total    | 52               | 43             | 95  | 95    |
|  | , 30.95 ,        | <b>61.90</b> , |     |                                       |          |                  |                |     |       |
| Total                                  | 42               | 42             | 84  | 84                                    |          |                  |                |     |       |

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0.010**  
(Sign.)

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0.005**  
(Sign)

## 5. Benefícios percebidos em relação ao exercício do trabalho voluntário

Vinte e quatro questões escalares (com cinco pontos cada uma – nunca, quase nunca, de vez em quando, quase sempre e sempre) foram planejadas para avaliar a opinião dos voluntários de Los Angeles e de São Paulo em relação aos ganhos auferidos com o trabalho voluntário. Houve unanimidade nos dois grupos em relação ao realce dos ganhos em todos os itens, mas foram notadas diferenças qualitativas em relação às frequências de menções em cada uma das intensidades das escalas. Os brasileiros foram mais enfáticos respondendo com mais frequência sobre a intensidade 5 (sempre), ao passo que os americanos apresentaram dispersão das respostas pelas intensidades sempre (5), quase sempre (4) e de vez em quando (3), nos itens: habilidades profissionais, responsabilidade social, aumento da rede social, crescimento pessoal, retribuição à sociedade, permanecer



fisicamente ativo, ser útil, ser necessário, ter um propósito para a vida, aprendizado e manter relações significativas.

No item divertimento foi observado maior dispersão das respostas dos brasileiros, mas de novo eles pontuaram mais em “sempre” do que os americanos. Os americanos foram mais enfáticos do que os brasileiros a não subordinar o trabalho a ganhos em status social e a incentivos monetários, muito embora neste último, nenhum dos idosos de nenhum grupo tenha respondido “sempre” e “quase sempre”. Com exceção de apoio e encorajamento, em que houve grande dispersão das respostas nos dois grupos, nas demais questões, relativas aos tipos de benefícios percebidos com o voluntariado, os brasileiros e americanos diferiram de forma estatisticamente significativa, não por terem emitido respostas em oposição, mas pelas intensidades das respostas. No Anexo 16 podem ser observados os dados detalhados sobre estas variáveis.

## 6. Satisfação global com a vida

Não foram observadas diferenças estatisticamente significantes entre os dois grupos em relação à satisfação global com a vida, variável na qual as respostas mais frequentes foram “satisfeito” e “extremamente satisfeito”. No entanto, 100% dos brasileiros contra 85,4% dos americanos registraram aumento da satisfação com a vida, depois de começar a fazer trabalhos voluntários (diferença estatisticamente significativa para  $p = 0,004$ ) (Anexo 17).

## 7. Satisfação referenciada a domínios

Igualmente, os dois grupos não diferiram estatisticamente com relação à satisfação referenciada aos domínios saúde física, saúde mental, saúde emocional, envolvimento social, vida financeira e vida familiar. Entretanto, os brasileiros revelaram-se mais satisfeitos que os americanos em relação à vida pessoal ( $p = 0,042$ ) (Anexo 18).

## 8. Afetos positivos e negativos

Este instrumento comportava respostas dicotômicas aos itens satisfeito, orgulhoso e controle, por um lado, e sozinho, deprimido e entediado, por outro. Os grupos revelaram mais afetos positivos do que negativos, sem diferenças estatisticamente significantes a não ser em satisfeito e em deprimido. Em “satisfeito” os brasileiros pontuaram significativamente mais alto do que os americanos ( $p= 0,031$ ). Em “deprimido”, os americanos pontuaram mais alto do que os brasileiros ( $p=0,026$ ) (Anexo 19).

## 9. Senso de ajustamento psicológico

Foram oito itens escalares (cinco pontos, estilo Likert) para avaliar ajustamento psicológico, segundo as categorias estabelecidas por Ryff (1989a/b). Os voluntários de Los Angeles e de São Paulo não se diferenciaram estatisticamente na maioria dos itens e de modo geral pontuaram preponderantemente nos pontos superiores das escalas. No entanto, os americanos pontuaram mais alto em geratividade ( $p= 0,005$ ), enquanto que os brasileiros pontuaram mais alto em auto-aceitação e em tempo significativo/crescimento pessoal (Anexo 20).

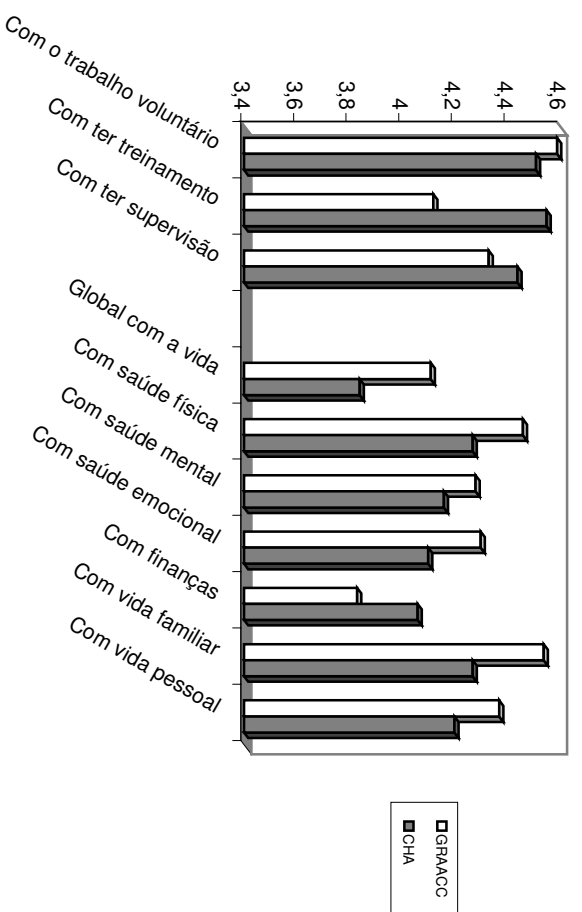
## 10. Atitudes em relação à comunidade

Na análise dos dados relativos às atitudes em relação à comunidade foi novamente observada similaridade entre os dois grupos. Dentre os quatro itens avaliados – animação para melhorar a comunidade, proximidade com a comunidade, desempenhar atividades importantes para a comunidade e interesse pelo mundo –, foi somente com relação a este último que foi encontrada diferença estatisticamente significativa. Mais brasileiros do que americanos responderam sobre a intensidade “sempre” quando perguntados sobre interesse pelo mundo ( $p=0,013$ ) (Anexo 21).

## 11. Comparações inter-grupos quanto às médias nas variáveis escalares

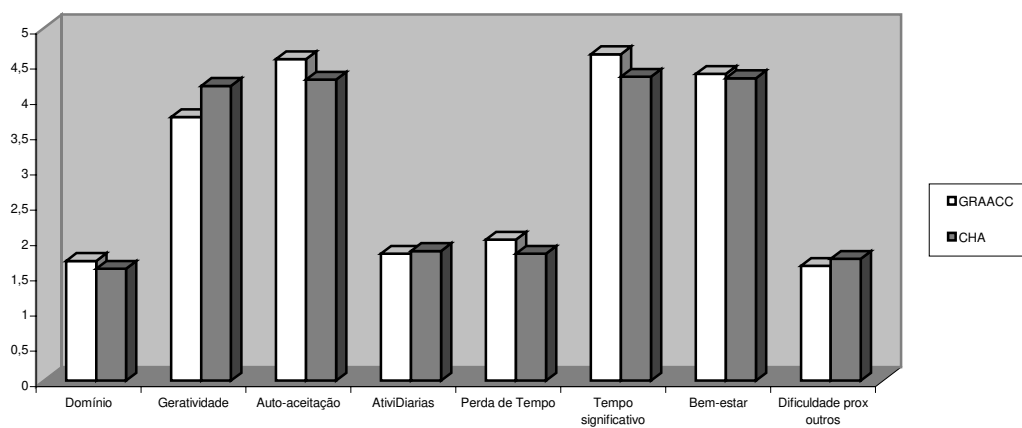
Além das análises estatísticas baseadas em medidas de frequência foram feitas comparações dos dois grupos em relação a medidas de posição (média, mediana e valores mínimo e máximo) e de dispersão (desvio-padrão). Os dados relativos à satisfação aparecem na Figura 3, os de benefícios percebidos na Tabela 3, os de ajustamento pessoal na Figura 4 e os de atitudes em relação à comunidade na Figura 5. De modo geral os idosos brasileiros tiveram médias mais altas do que os americanos em todas as variáveis, com exceção de satisfação com o treinamento e com a supervisão como motivo para voluntariar; ganho percebido em relação a aprendizados; auto-aceitação e tempo significativo/crescimento pessoal (em ajustamento pessoal) e em interesse pelo mundo (em atitudes em relação à comunidade). O Anexo 22 contém a totalidade dos dados estatísticos referentes a essas análises.

**Figura 3. Médias dos voluntários do GRAACC e do CHA nas medidas de satisfação**



Observe-se que os brasileiros pontuaram mais alto nas variáveis satisfação com o trabalho voluntário e em todas as demais, com exceção da variável satisfação com a vida financeira. Entretanto, foi significativa apenas a diferença entre as médias nas variáveis satisfação associada a ter treinamento, o que significa que os dois grupos comportaram-se de forma similar frente aos auto-relatos de satisfação. Observe-se que as médias dos brasileiros foram sempre mais altas do que as dos americanos, exceção feita à variável aprendizagem.

**Figura 4. Escores médios dos voluntários do GRAACC e do CHA nas variáveis da escala de ajustamento pessoal**



**Figura 5. Médias em atitudes em relação à comunidade entre os voluntários do GRAACC e do CHA**

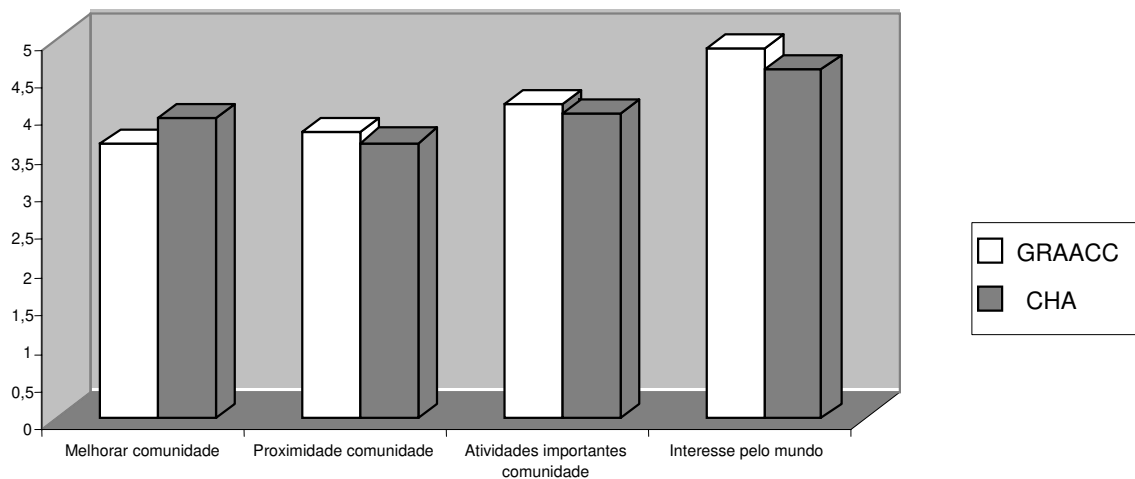


Tabela 3. Resultados relativos à comparação entre os escores médios dos voluntários do GRAACC e do CHA quanto às avaliações relativas aos benefícios percebidos em decorrência de prestar trabalho voluntário formal.

| <b>GRAACC</b> |    |       |      |      |         |      | <b>CHA</b> |       |      |      |         |      |                    |
|---------------|----|-------|------|------|---------|------|------------|-------|------|------|---------|------|--------------------|
| VARIÁVEL      | N  | MÉDIA | D.P. | MÍN  | MEDIANA | MÁX  | N          | MÉDIA | D.P. | MÍN  | MEDIANA | MÁX  | P-VALOR*           |
| HabProf       | 53 | 3.75  | 1.54 | 1.00 | 5.00    | 5.00 | 49         | 3.37  | 1.20 | 1.00 | 4.00    | 5.00 | <b>P=0.028*</b>    |
| RespSoc       | 54 | 4.69  | 0.82 | 1.00 | 5.00    | 5.00 | 49         | 4.08  | 0.93 | 1.00 | 4.00    | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| RedeSoc       | 54 | 4.02  | 1.38 | 1.00 | 5.00    | 5.00 | 49         | 3.33  | 1.07 | 1.00 | 4.00    | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |

|         |    |             |      |      |      |      |    |             |      |      |      |      |                    |
|---------|----|-------------|------|------|------|------|----|-------------|------|------|------|------|--------------------|
| CresPes | 54 | <u>4.61</u> | 0.96 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.14        | 0.98 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| Retribu | 53 | 4.34        | 1.00 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.37        | 0.76 | 2.00 | 5.00 | 5.00 | <b>P=0.007*</b>    |
| Apoio   | 54 | <u>4.85</u> | 0.36 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.10        | 0.92 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | P=0.064            |
| FisAtiv | 54 | <u>4.87</u> | 0.39 | 3.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.00        | 1.06 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| MentAti | 54 | <u>4.43</u> | 1.09 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.31        | 0.74 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| SatiRel | 53 | <u>4.25</u> | 1.16 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 2.73        | 1.40 | 1.00 | 3.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| Reconh  | 54 | <u>4.65</u> | 0.65 | 2.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 3.84        | 1.07 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P=0.014*</b>    |
| Envolvi | 52 | <u>3.58</u> | 1.74 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.24        | 0.85 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P=0.003*</b>    |
| MenoSol | 53 | <u>4.92</u> | 0.27 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 48 | 2.75        | 1.42 | 1.00 | 3.00 | 5.00 | <b>P=0.005*</b>    |
| SerUtil | 52 | <u>4.65</u> | 0.81 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.27        | 0.76 | 2.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| SerNece | 52 | 2.42        | 1.80 | 1.00 | 1.00 | 5.00 | 49 | 3.86        | 0.91 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| StatuSo | 53 | <u>4.72</u> | 0.82 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 2.57        | 1.27 | 1.00 | 2.00 | 5.00 | P=0.274            |
| TempLiv | 53 | <u>4.53</u> | 1.03 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.27        | 0.84 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| PropVid | 53 | <u>4.87</u> | 0.34 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 48 | 3.88        | 1.06 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| ExpPosi | 53 | <u>4.00</u> | 1.54 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.08        | 0.64 | 2.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| ObjPess | 54 | <u>4.89</u> | 0.32 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 3.98        | 0.91 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P=0.048*</b>    |
| SatAjud | 51 | 3.59        | 1.63 | 1.00 | 4.00 | 5.00 | 49 | 4.35        | 0.63 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| Diverti | 54 | <u>4.85</u> | 0.45 | 3.00 | 5.00 | 5.00 | 49 | 4.08        | 0.57 | 3.00 | 4.00 | 5.00 | P=0.898            |
| Aprendi | 52 | 1.02        | 0.14 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 49 | 4.10        | 0.80 | 2.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
| IncMone | 54 | <u>4.54</u> | 1.00 | 1.00 | 5.00 | 5.00 | 48 | <b>1.27</b> | 0.54 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | <b>P=0.001*</b>    |
| RelSign | 54 | <u>4.25</u> | 0.46 | 2.96 | 4.29 | 4.83 | 49 | 4.00        | 0.79 | 2.00 | 4.00 | 5.00 | <b>P&lt;0.001*</b> |
|         |    |             |      |      |      |      | 49 | 3.75        | 0.60 | 2.17 | 3.71 | 4.78 | <b>P&lt;0.001*</b> |

\* Diferenças entre as médias estatisticamente significantes

Finalmente, foram calculadas as correlações de postos (teste de Spearman) entre as distribuições das respostas nas escalas de satisfação, de benefícios, de ajustamento e de afetos positivos e negativos para cada um dos grupos. Entre os brasileiros, excetuando-se afetos positivos e negativos, todas essas variáveis estiveram correlacionadas duas a duas, indicando que quanto mais altos os valores em uma, mais altos os valores em outra. Entre os americanos, igualmente, afetos positivos e negativos não se correlacionaram com as demais variáveis, nem tampouco atitudes em relação à comunidade correlacionou-se com benefícios percebidos. A Tabela 4 detalha esses dados em termos estatísticos.

Tabela 4. Correlações entre os escores das escalas por grupo (GRAACC e CHA).

#### *CORRELAÇÕES PARA GRUPO 'GRAACC' (n=54)*

|           | <b>BENEF</b>            | <b>SATREFER</b>          | <b>SATVIDA</b>    | <b>AFETOS</b> | <b>AJUSTPSI</b> |
|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------|---------------|-----------------|
| SATREFER* | r= 0.22133<br>p= 0.1078 |                          |                   |               |                 |
| SATVIDA   | 0.25865<br>0.0590       | <b>0.62112</b><br><.0001 |                   |               |                 |
| AFETOS    | 0.15568<br>0.2610       | 0.23818<br>0.0829        | 0.23484<br>0.0874 |               |                 |
| AJUSTPSI  | 0.26000                 | <b>0.50528</b>           | <b>0.43751</b>    | 0.14748       |                 |



|          |                          |                          |                          |                    |                          |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
|          | 0.0576                   | <.0001                   | 0.0009                   | 0.2872             |                          |
| ATTITUDE | <u>0.32517</u><br>0.0164 | <u>0.39550</u><br>0.0031 | <u>0.43885</u><br>0.0009 | -0.02826<br>0.8393 | <u>0.31590</u><br>0.0200 |

### CORRELAÇÕES PARA GRUPO 'CHA' (n=49)

|              | BENEF                          | SATREFER                       | SATVIDA                        | AFETOS                  | AJUSTPSI                       |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| SATREFER* r= | <u>0.33720</u>                 |                                |                                |                         |                                |
| p=           | 0.0178                         |                                |                                |                         |                                |
| n=           | 49                             |                                |                                |                         |                                |
| SATVIDA      | <u>0.39485</u><br>0.0050<br>49 | <u>0.82474</u><br><.0001<br>49 |                                |                         |                                |
| AFETOS       | 0.19036<br>0.1901<br>49        | 0.26221<br>0.0687<br>49        | 0.26758<br>0.0631<br>49        |                         |                                |
| AJUSTPSI     | <u>0.41480</u><br>0.0030<br>49 | <u>0.64556</u><br><.0001<br>49 | <u>0.63230</u><br><.0001<br>49 | 0.15378<br>0.2914<br>49 |                                |
| ATTITUDE     | 0.13925<br>0.3452<br>48        | <u>0.35680</u><br>0.0128<br>48 | <u>0.39899</u><br>0.0050<br>48 | 0.07746<br>0.6008<br>48 | <u>0.47991</u><br>0.0006<br>48 |

\* r=coeficiente de correlação de Spearman; p=p-valor; n=número de sujeitos.

## 12. Análise de consistência interna dos instrumentos

Foi analisada a consistência interna das escalas utilizadas na pesquisa. Para tanto, foi calculado o coeficiente alfa de Cronbach. Valores de alfa acima de 0.70 indicam alta consistência interna (Hatcher, 1994; Nunnally, 1978).

As escalas de benefícios percebidos, de satisfação e de ajustamento psicológico na amostra americana e nos dois grupos em conjunto revelaram alta consistência interna, indicativa de confiabilidade para uso na pesquisa. O mesmo não ocorreu com a escala de afetos e na escala de atitudes em relação à comunidade. Os resultados dessas análises podem ser apreciados na Tabela 5.

Tabela 5. Análise de consistência interna das escalas.

| Escalas / Amostra          | Nº de Itens | Coeficientes* | Itens com menor consistência | Correlação com o Total** | Coeficiente* (após retirada dos itens) |
|----------------------------|-------------|---------------|------------------------------|--------------------------|--|
| Benefícios / Amostra Total | 24          | 0.921         | Benef 58                     | -0.103                   | 0.929                                  |
| Benefícios / Amostra BRA   | 24          | 0.867         | Benef 58                     | -0.124                   | 0.878                                  |
| Benefícios / Amostra EUA   | 24          | 0.929         | Benef 58                     | 0.099                    | 0.933                                  |

|  |   |       |          |        |       |
|--|---|-------|----------|--------|-------|
| Satisfação Referenciada Domínios / Total | 7 | 0.821 | ---      | ---    | ---   |
| Satisfação Referenciada Domínios / BRA   | 7 | 0.783 | ---      | ---    | ---   |
| Satisfação Referenciada Domínios / EUA   | 7 | 0.850 | ---      | ---    | ---   |
| Afetos / Amostra Total                   | 6 | 0.379 | Afeto 71 | 0.015  | 0.437 |
| Afetos / Amostra BRA                     | 6 | 0.449 | Afeto 71 | -0.031 | 0.537 |
| Afetos / Amostra EUA                     | 6 | 0.368 | Afeto 72 | -0.094 | 0.487 |
| Ajustamento Psicológico / Amostra Total  | 8 | 0.720 | Ajust 75 | -0.036 | 0.777 |
| Ajustamento Psicológico / Amostra BRA    | 8 | 0.607 | Ajust 75 | -0.174 | 0.700 |
| Ajustamento Psicológico / Amostra EUA    | 8 | 0.836 | ---      | ---    | ---   |
| Atitudes Comunidade / Amostra Total      | 4 | 0.496 | ---      | ---    | ---   |
| Atitudes Comunidade / Amostra BRA        | 4 | 0.510 | ---      | ---    | ---   |
| Atitudes Comunidade / Amostra EUA        | 4 | 0.497 | ---      | ---    | ---   |

\* coeficiente alfa de Cronbach para escalas.

\*\* correlação do item com o total do respectivo domínio, sem considerar o item no escore total.

### 13. Perfis resultantes da análise de correspondência múltipla

Encerrando o tratamento estatístico foi feita Análise de Correspondência Múltipla (ACM) utilizando-se o conjunto dos dados das duas amostras. Para tanto, os dados foram considerados como dicotômicos. Parte deles entrou no modelo como sim ou não e parte entrou como valores abaixo e acima ou igual à mediana (o valor que divide a amostra em duas partes). A Análise de Correspondência Múltipla é uma técnica de redução de dados que mostra relações conjuntas entre variáveis. Trata-se de análise exploratória de natureza descritiva e não comparativa. Tampouco aponta relações causais entre variáveis. Resulta numa representação gráfica que, no caso desta pesquisa, apresenta os grupos de indivíduos de cada país (Brasil e EUA) e sua relação com as demais variáveis sob a forma de agrupamentos, conforme a associação entre as variáveis estudadas. Quanto mais associadas estiverem as categorias de uma variável com as categorias da outra variável, mais próximos estarão os pontos referentes a elas, formando conglomerados semelhantes a constelações em um mapa astronômico. As associações não indicam relação de causa e efeito, mas indicam quais variáveis apresentaram distribuições comparáveis em termos numéricos.



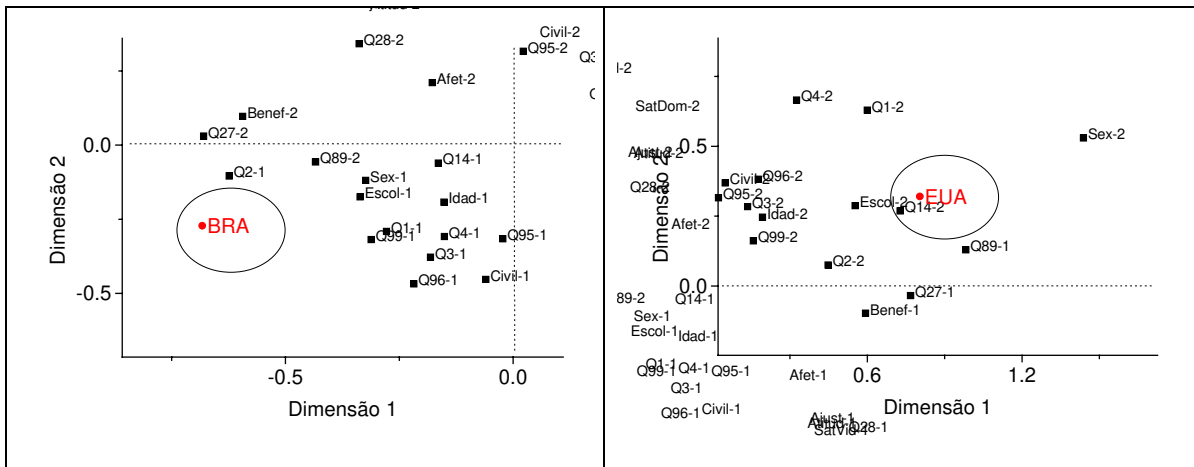


Figura 6. Relações conjuntas entre as variáveis motivos, benefícios, atitudes e bem-estar subjetivo, indicadas por Análise de Correspondência Múltipla.

Na Dimensão 1 apareceram os aglomerados das variáveis origem (brasileiros à esquerda e americanos à direita), juntamente com frequência de preenchimento de motivação (Q27) (menor frequência à direita e maior frequência à esquerda), benefícios com trabalho voluntário (menores à direita e maiores à esquerda), sexo (feminino à esquerda e masculino à direita), importância da religião (Q89) (menor à direita e maior à esquerda) e escolaridade (maior à direita e menor à esquerda). A Dimensão 2 representa a distribuição da satisfação com a vida e referenciada a domínios (alta satisfação na parte superior e baixa satisfação na parte inferior) em conjunto com ajustamento psicológico e atitude em relação à comunidade (valores altos na parte superior e baixos na parte inferior), satisfação com trabalho voluntário (Q28) (maior na parte superior e menor na parte inferior), e estado civil (com companheiro na parte superior e sem companheiro na parte inferior).

A análise das representações permite dizer que as seguintes variáveis apareceram associadas:

- nacionalidade brasileira, do sexo feminino, com escolaridade mais baixa (nível fundamental ou médio), ter menos de 70 anos, viver só (viúvas, separadas ou solteiras), sem contato com clientela, com atividade em apenas uma instituição, com

menor tempo de voluntariado ( $\leq 5$  anos), com menos horas de voluntariado por semana ( $<10$  horas), com auto-relatos de alto preenchimento de motivação e de altos benefícios percebidos, com menção de que a religião é importante para sua vida, com baixa frequência de prática atividade física e com desempenho de 10 ou menos atividades.

- ser norte-americano, do sexo masculino, ter maior escolaridade (superior ou pós-graduação), ter mais de 70 anos, ser casado, com alta frequência de menções de motivação para começar a voluntariar do tipo 'ensino' (Q14), com baixa frequência de menções de que a religião é importante para sua vida, com contato com clientela, com atividade em duas ou mais instituições, com maior tempo de voluntariado ( $>5$  anos), com mais horas de voluntariado por semana ( $\geq 10$ ), com baixas frequências de preenchimento de motivação e de benefício, com alta frequência de atividades físicas, com maior número de atividades ( $>10$ ) e com experiência voluntária anterior (parte superior direita do gráfico).

## **CAPÍTULO 5**

### **DISCUSSÃO**

O trabalho voluntário entre idosos tem sido apresentado pelas instituições e documentos nacionais e internacionais como uma atividade produtiva que traz benefícios aos idosos e à sociedade. Nos Estados Unidos esta é uma tradição mais organizada do que no Brasil, diferença resultante dos processos histórico-culturais que se construíram a partir de diferentes tipos de colonização, composição socioeconômica, religião, políticas de Estado, concepções sobre vida comunitária, dentre outros. No entanto, a formalização da ação voluntária em todo o mundo vem desenvolvendo modelos de gestão e monitoramento dessa atuação que geram semelhanças em termos do perfil dos envolvidos, processo de engajamento e tipos de motivação e benefícios alcançados, mesmo tendo em vista

contextos socioculturais diferentes. Em se tratando do envelhecimento, que é um processo heterogêneo, deve-se atentar as semelhanças e diferenças em termos de significados, motivações, benefícios percebidos e efeitos no bem-estar dos participantes para avaliar o quanto esse tipo de atividade está disponível a todos os idosos como opção de engajamento e bem-estar.

A análise do perfil sociodemográfico permite apontar diferenças e similaridades entre as duas amostras, as quais merecem ser discutidas. Na amostra brasileira, os participantes eram mais jovens (60-69 anos) e, além disso, havia um número significativamente menor de pessoas de mais de 70 anos do que na amostra americana, possivelmente pelo fato de o envelhecimento populacional e a disseminação da ideologia da velhice produtiva serem fatos mais recentes no Brasil do que nos Estados Unidos. Na amostra brasileira só havia mulheres, ao contrário do que se observou na americana, em que cerca de 40% eram homens. Uma explicação para essa diferença pode ser o fato de a instituição brasileira oferecer mais oportunidade para tarefas predominantemente femininas do que a americana. No entanto, há que se considerar que, no Brasil, a ideologia da velhice ativa e produtiva atingiu antes e mais maciçamente as mulheres do que os homens, conforme o estudo de Barros (1998b).

Tanto nos Estados Unidos quanto no Brasil, a menor presença masculina também pode ser devida ao fato de os homens se aposentarem mais tarde e, assim, estarem menos liberados do que as mulheres. Nas duas amostras houve um número elevado de pessoas aposentadas e em ambas era pequeno o número de mulheres que foram donas-de-casa. Sobre as ocupações dos idosos dos dois grupos antes da aposentadoria, observou-se que entre 50% e 60% haviam exercido trabalhos na área administrativa e que um número pequeno mas comparável havia trabalhado na área da saúde. Concluindo, as amostras foram similares com relação também a este aspecto, talvez em virtude do impacto de fatores educacionais. A amostra brasileira diferencia-se da população em geral pelo fato de ser composta de mulheres em sua maioria aposentadas e por poucas donas-de-casa. Somando-se essa informação aos dados sobre a renda e a escolaridade, pode-se depreender que a amostra brasileira é parte de um segmento populacional minoritário.

O perfil de renda era parecido nas duas amostras, com a maioria dos participantes localizados nas faixas superiores a cinco salários mínimos mensais. As idosas da amostra brasileira que ganhavam mais de cinco salários mínimos somavam 71%. Em termos de Brasil, elas pertencem a uma minoria privilegiada, considerando-se que 63% das idosas brasileiras de mais de 60 anos ganham até um salário mínimo mensal, 30,1% ganham de 3 a 5, 4% ganham de 5 a 10 e os demais ganham mais de 10 salários mínimos mensais (IBGE/PNAD, 2003<sup>17</sup>, apud Camarano, 2005). Nos Estados Unidos, onde a igualdade social é incomparavelmente superior à brasileira, 41,9% dos idosos ganham mais do que o valor correspondente a cinco salários mínimos mensais no Brasil e 26% ganha mais de 10.

Em ambas as amostras predominavam pessoas que sobrevivem da aposentadoria, pois a maioria relatou não desenvolver trabalho remunerado. As brasileiras pertencem a um contingente de 77,1% de mulheres que recebem aposentadoria (os homens idosos aposentados perfazem um total de 80,15% da população idosa) (IBGE/PNAD, 2003, apud Camarano, 2005). Dentro dessa população, elas têm uma posição confortável, compartilhada por uma minoria, como já dito.

Normalmente, o grau de escolaridade tem alta correlação com o nível de renda, mas essa regra não se aplica aos idosos brasileiros, principalmente aos mais velhos, que ainda sofrem o efeito coorte de terem tido menor exposição à educação formal do que as gerações mais jovens. Assim, o nível de escolaridade nem sempre acompanha seu nível de renda, nem seu pertencimento a uma classe social, como notam Batistoni, Neri e Cupertino (2007, no prelo). Nas duas amostras, a maioria dos idosos tinha nível de escolaridade médio e superior. Nos Estados Unidos nenhum idoso tinha apenas o nível fundamental, ao passo que no Brasil 30% não haviam ultrapassado esse nível de instrução. No Brasil, nenhum idoso tinha pós-graduação, mas, nos Estados Unidos, cerca de 30% dos idosos tinham esse grau de escolaridade. Comparando-se a amostra brasileira com a distribuição de escolaridade da população brasileira, nota-se que seu nível é superior, uma vez que, no

---

<sup>17</sup>[0]IBGE/PNAD, 2003, in Camarano et al (2005). Idosos brasileiros: indicadores de condições de vida e de acompanhamento de políticas. Brasília: Presidência da República, Subsecretaria de Direitos Humanos.

Brasil, 87,4% dos idosos têm até oito anos de escolaridade, 7,7% têm entre 9 e 12 e 4,8% têm mais de 13 anos de estudos (IBGE/PNAD, 2003, apud Camarano, 2005). Como as amostras não são representativas da população de voluntários do Brasil e dos Estados Unidos, nada se pode depreender da relação entre escolaridade e trabalho voluntário, mas se pode sugerir que a natureza desse envolvimento exija nível de escolaridade mais alto.

Em nenhuma amostra havia predominância de solteiros, viúvos, solitários e sem filhos, fato que se reflete pela distribuição das respostas à questão sobre contatos com os familiares e com os amigos. Elas foram altas nos dois grupos, embora os brasileiros tenham relatado ter mais contato com os familiares do que os americanos. Portanto, em ambas as amostras predominavam pessoas socialmente engajadas e no desempenho de papéis familiares e sociais, o que é compatível com a idéia de que eram saudáveis, independentes, ativas, informadas e motivadas o suficiente para atender aos apelos por uma velhice mais ativa e produtiva do que a que caracterizou as gerações anteriores. Talvez por isso não haja predomínio de menções sobre motivações do tipo proteção, em que os idosos se valem do trabalho voluntário para reduzir sentimentos negativos ou resolver problemas pessoais, visto que a rede de suporte dos participantes de ambas as amostras parece ampla tanto em termos familiares, como sociais. Pesquisas sobre suporte social informam que o recebimento de suporte social, emocional, informal e material, proveniente de amigos, familiares e colegas de trabalho, tem efeito positivo na saúde e no bem-estar dos indivíduos. Pessoas que usufruem de um forte senso de suporte são geralmente mais saudáveis, se recuperam mais rapidamente de doenças, são menos predispostas a experimentar depressão e tendem a ser mais felizes e a demonstrar senso de ajustamento (Antonucci, 1990; Antonucci, Fuhrer, Jackson, 1990; Antonucci e Akiyama, 1997).

Esse dado sugere que o trabalho voluntário é uma das oportunidades que se abrem para pessoas na velhice inicial ou um pouco mais velhas, mas ativas, independentes e saudáveis o suficiente para se engajarem sistematicamente em atividades de cunho social, com estrutura familiar estável, grupo ativo de amigos, papéis adultos cumpridos, razoável nível de renda e escolaridade, acesso à informação e tempo disponível. Dessa forma, essas pessoas cumprem os requisitos que lhes permitem desempenhar esse trabalho de maneira sistemática. Poderiam desempenhar muitas outras atividades sociais, como muitos o fazem,



ou então não se engajarem em nenhuma iniciativa. Porém, a ideologia da velhice ativa ou da velhice bem-sucedida, em vários contextos, há um bom tempo vem estimulando idosos com essas características a se manterem ativos e produtivos, em seu próprio benefício e em benefício da sociedade. Os idosos de hoje são mais saudáveis do que no passado, estão convencidos pela mídia de que a atividade voluntária lhes é benéfica à saúde, ao bem-estar e à imagem social e isso possivelmente abre oportunidades para que vejamos mais velhos ativos e engajados socialmente do que antigamente, quando a tendência predominante era ficar em casa, cuidando dos netos.

De acordo com os dados etnográficos, os voluntários das duas amostras consideram o trabalho voluntário como primeira opção entre as possíveis formas de atuação social, devido aos significados e à realização pessoal que esta atividade trazia para a vida deles. Uma voluntária relatou que após a aposentaria realizou o grande sonho, que era viajar para o exterior. Após determinado tempo viajando, percebeu que ainda lhe faltava algo, que apenas as viagens não supriam. Decidiu engajar-se nas atividades voluntárias do GRAACC. Para ela, e para a maioria das voluntárias, experimentar esta experiência, mesmo que uma ou duas vezes por semana, havia lhe trazido senso de significado e um tipo de bem-estar não experimentado anteriormente, que haviam preenchido o vazio existencial que sentiam. Na pirâmide hierárquica de necessidades elaborada por Maslow (1962 e 1970), o autor entenda que uma vez que os indivíduos atendem às necessidades básicas como abrigo, alimentação, segurança, eles passam a responder a outros tipos de necessidades, como auto-realização, amor, espiritualidade e conhecimento.

Nos Estados Unidos, a possibilidade de idosos engajarem-se em atividades voluntárias é mais concreta porque há tradição cultural, mecanismos e estrutura social que comportam o engajamento sistemático, porque o envelhecimento populacional é um processo mais antigo e mais consolidado e porque os velhos têm mais saúde física e financeira e mais educação. Por essa razão parte da amostra americana aparece atuando em mais de uma instituição e por períodos maiores que dez anos, o que não acontece na amostra brasileira (85% atuam em uma instituição e 54% atuam entre um e cinco anos). No Brasil as oportunidades são mais incipientes, mas essa parcela que faz trabalhos voluntários pertence àquela parte da população idosa que tem mais condições

socioeconômicas e emocionais, e que mais pode atender aos apelos ideológicos da mídia, da universidade, da Medicina, da Gerontologia e das instituições sociais.

Os modos de vida dos participantes apresentaram perfis semelhantes. Nas duas amostras, os voluntários relataram manter contatos muito freqüentes com a família e amigos, sugerindo que são envolvidos socialmente e que mantêm papéis familiares e sociais adaptados à idade, o que é compatível com a idéia exposta acima, relativa ao perfil sociodemográfico. Os idosos das duas amostras relataram igualmente altos índices de atividades culturais e intelectuais, mas os americanos eram fisicamente mais ativos do que os brasileiros. Talvez esse dado reflita uma influência de gênero, uma vez que entre os americanos haviam homens, que tendem a ser mais saudáveis e fisicamente mais ativos do que mulheres da mesma idade (Neri, 2001c). Talvez reflita a influência mais precoce e mais prevacente da ideologia da atividade entre os idosos americanos do que entre os brasileiros.

A religião aparece como importante para ambas as amostras, mas mais para a brasileira, em que cerca de 90% dos participantes disseram que a religião era importante ou muito importante em sua vida. Na amostra americana 46% fizeram a mesma avaliação, 48% disseram que era pouco ou moderadamente importante e 6% disseram que não era importante. Essas respostas, que denotam a importância da religião para esses idosos, podem ser explicadas por um efeito coorte, ou seja, os idosos de ambas as amostras foram socializados numa época em que era mais comum do que hoje educar as crianças e adolescentes na religião. Terão persistido na religião possivelmente porque, para a sua geração, esse terá sido um critério importante para avaliar o grau de adequação social das pessoas. Dessa forma, a religião pode ser vista por elas como um elemento importante, em função das experiências anteriores e atuais de apoio social, emocional e existencial e das experiências de pertencimento e de normalidade propiciadas pela religião. Assim, as respostas não foram ditadas por uma característica intrínseca aos idosos, cumprindo a generalizada falsa crença de que os idosos são naturalmente mais religiosos do que os não idosos (Sommerhalder e Goldstein, 2006).

Foi interessante confrontar esse dado com a informação relativa à freqüência a atividades religiosas nas duas amostras. Considerando-se que as brasileiras disseram que a

religiosidade é mais fortemente importante em sua vida do que os americanos, seria de esperar que se envolvessem mais do que aqueles em atividades religiosas, mas não foi o que aconteceu. A amostra dividiu-se praticamente em duas partes iguais quanto a resposta sim ou não a essa questão, dado compatível com os do IBGE, no censo de 2000, segundo os quais 92,51% dos brasileiros indicaram ter religião, apenas 7,26% assinalaram “sem religião” e os poucos restantes foram categorizados como “religião indeterminada”. Conforme o Centro de Estatística Religiosa e Investigações Sociais (CERIS), que registra a informação precedente, estão ocorrendo dois movimentos simultâneos entre os católicos, que são maioria no país. Em um as pessoas procuram afiliação religiosa institucional como âncora para a vivência de sua crença; no outro, as pessoas optam pela vivência de uma religiosidade mais flexível, com menor ou nenhum vínculo institucional (CERIS, 2002). Já entre os americanos, 2/3 responderam que não freqüentam atividades religiosas, uma cifra compatível com as freqüências de respostas de atribuição de nenhuma, pouca ou moderada importância dada à religiosidade. Outra indicação oferecida pelas respostas a esse item é que a religiosidade pode ser um aspecto mais amplo da adaptação, incluindo mais do que a freqüência a cultos e a ritos. De fato, este é o aspecto público da religiosidade, que também é composta por aspectos privados. Estes incluem orações, meditações e leituras religiosas, ou seja, atividades que não exigem o concurso de outras pessoas para seu exercício (Krause, 1993; Koenig, McCullough e Larson, 2001).

As duas instituições atenderam aos critérios da pesquisa, ou seja, eram não-governamentais, sem fins lucrativos, sem vínculos políticos e religiosos e ofereciam recrutamento, treinamento e supervisão. Talvez esse perfil institucional seja a razão para a semelhança das amostras nos itens participação em treinamento e supervisão. A maneira como ambas as instituições manejam as horas semanais de atividade é variável. No GRAACC, por decisão da coordenação, há uma exigência de no máximo quatro horas semanais de dedicação, o que significa atuar em apenas um setor. Essa informação associa-se ao dado de que mais da metade da amostra brasileira atuava por quatro horas semanalmente. No CHA, a dedicação semanal variava de acordo com o programa. Em geral, os programas de atendimento a grupos na comunidade acontecem apenas algumas vezes ao mês, diferentemente dos programas de atendimento interno, sejam eles

individualizados, sejam em grupo, que são semanais e quinzenais. Soma-se ao horário de atividade junto à clientela ou à função exercida o período de participação em reuniões de supervisão, que seguem a lógica de cada programa. O controle das horas de dedicação por parte das duas instituições parte da postura de que o que importa é a qualidade da interação do voluntário com sua função ou clientela no desempenho da atividade e não necessariamente a quantidade de horas trabalhadas. O estabelecimento de horários garante a coesão do grupo e que sempre haja voluntários à frente das atividades, estabelecendo uma sistematização no atendimento das demandas atendidas pela instituição, especialmente no GRAACC, que é um hospital que atende os pacientes 24 horas por dia e tem turnos de voluntários que atuam todos os dias, até as 19 horas.

O significado do termo voluntário foi semelhante nas duas amostras, predominantemente associado ao bem-estar dos outros (em torno de 80%) – indivíduos, causas ou instituições – e a valores sociais (em torno de 97%). Dentre as menções apareceram respostas do tipo: exercer solidariedade, ajudar os membros da comunidade e promover serviços significativos para os outros. Em ambas as amostras, a grande maioria associou o termo à realização de trabalho sem remuneração financeira, principalmente direcionado aos mais necessitados. Poucas pessoas associaram o termo a desenvolvimento pessoal, aumento da rede social e tempo disponível.

Os motivos associados a valores sociais voltados aos outros também apareceram nos dois grupos quanto às motivações para iniciar o trabalho voluntário (77% no Brasil e 83% nos Estados Unidos), seguido por pouco menos da metade das duas amostras que relatam motivos de autoconhecimento e, em terceiro lugar, por tempo disponível. Penner e Finkelstein (1998) apontam esses comportamentos como pró-sociais, pois se orientam por uma tendência de o indivíduo ter empatia por outros e pelas questões coletivas, sentindo-se responsável e agindo na direção da resolução dos problemas de outros. A maioria dos idosos de ambas as amostras não relatou motivos religiosos para se voluntariar, mesmo a religião sendo importante na vida pessoal dos dois grupos, especialmente entre as brasileiras. No grupo brasileiro, as idosas não identificam a religião como um motivo, mas 72% mencionou “sempre”, quando perguntadas se sentiam satisfação por exercitar seus princípios e crenças religiosas por intermédio da experiência voluntária. Na amostra

americana os índices foram distribuídos pela escala, sendo o mais alto “nunca”, com 26%. Isso confirma que os idosos engajam-se na atividade por motivos pró-sociais, mesmo que este tipo de comportamento sirva para trazer, em um segundo momento, conforto espiritual, conforme relatado também nas entrevistas.

O fato de os voluntários pontuarem positivamente quanto às atitudes em relação ao mundo – animação para melhorar a comunidade, proximidade com a comunidade, desempenhar atividades importantes para a comunidade, interesse em questões mundiais – reforça esse tipo de perfil pró-social, especialmente entre as brasileiras, que responderam “sempre” quando perguntadas sobre o interesse pelo mundo. Esse dado talvez saliente uma problemática sócio-estrutural brasileira, que ganhou visibilidade no Brasil após o Ano Internacional do Voluntário, em que se percebeu um considerável poder de mobilização social para as questões coletivas, mas pequena ou ainda insuficiente instrumentalização desse potencial, para o trabalho voluntário. O alto interesse para as questões da comunidade e para atuar junto a ela na amostra brasileira e a pequena participação em trabalhos dessa natureza sugere que talvez façam falta, ainda mecanismos sociais que abram espaço, capacitem e dêem suporte ao exercício do desejo em atuar coletivamente na busca de objetivos comuns.

Foi observada uma diferença nos dois grupos quanto às motivações para permanecer como voluntário, tendo em vista as motivações iniciais. Os dados apontam que a razão mais relevante para continuar se voluntariando foi auto-conhecimento, ou seja, motivos orientados ao *self*. O motivo “valor social” apareceu, desta vez, como segunda motivação mais relevante e tempo disponível, praticamente, desapareceu entre as respostas encontradas. Essa diferença entre as duas principais razões para iniciar e permanecer voluntariando talvez seja indicativo de que os motivos voltados ao *self*, tais como realização pessoal, melhora da auto-estima, satisfação, conquista de novos amigos, permanecer ativo mental e fisicamente, exercitar a autonomia da escolha ao manter-se sistematicamente engajado, são descobertos e construídos ao longo do processo de prestar trabalhos voluntários, no contato com a clientela e nas sessões de treinamento e supervisão. Seriam função da experiência pessoal no desempenho da atividade, do contato e dos *feedbacks* da clientela, dos outros voluntários, dos coordenadores, e da comunidade.

Os dados etnográficos permitiram perceber os novos significados que os voluntários alcançaram a partir de suas experiências no papel e no desempenho da atividade na instituição escolhida, tais como: o conhecimento de diversas realidades diferentes da sua, a elaboração de novas estratégias para lidar com perdas, a importância de trabalhar em grupo, a aquisição de novos propósitos de vida, o estabelecimento de vínculos primeiramente com estranhos que se tornam, aos poucos, parte da família deles. O senso de pertencer a uma família que não é composta por laços de sangue, mas sim de solidariedade e reciprocidade, aparece fortemente nas duas amostras, seja mais formalmente, nas reuniões de supervisão e no atendimento à clientela, seja na informalidade de uma ligação fora de hora para saber da saúde de um ente querido de outro voluntário, ou no almoço despretensioso dos participantes toda semana e após as reuniões de supervisão ou ao atendimento, ocasião em que os voluntários falam de seus problemas pessoais, mostram fotos de netos e de viagens realizadas e debatem o cenário político nacional e internacional. Nas reuniões de supervisão da instituição americana, cuja clientela também é de idosos, foi fácil perceber esse elo de irmandade e suporte entre os participantes, nelas eram permitidos críticas, apontamentos e discussões de limites e dificuldades de cada voluntário ao lidar com as perdas que ele via no cliente e sentia em si próprio. Como grupo, eles discutiam incansavelmente as dificuldades, até à busca de soluções que gerassem conforto aos envolvidos. A construção coletiva e pessoal da experiência dos envolvidos, por meio do exercício do papel de voluntário, aponta as motivações voltadas ao *self* como privilegiadas na manutenção do voluntariado.

A inversão que aconteceu com a variável tempo disponível entre as motivações iniciais e de permanência também reforça a observação segundo a qual, ao longo do processo, os voluntários ganham em qualidade, em significado, e não necessariamente em quantidade de horas trabalhadas, em termos de satisfação. Nas duas amostras, o tempo disponível como motivações para iniciar representou em torno de 40% das respostas e, dentre as motivações para continuar como voluntário, em torno de 10%.

Os significados e a manutenção do seu exercício e da sua constante atualização se constroem ao longo do processo de se voluntariar, aparecendo como elemento mais importante para a retenção do voluntário do que propriamente a quantidade de horas

dedicadas ao trabalho voluntário ou o grau de envolvimento, conforme esclarece Morrow-Howell et al. (2003). Esta constatação contrapõe-se à proposta da teoria da atividade (Havighurst e Albrecht, 1953), cujo preceito básico é quanto maior a atividade e o grau de envolvimento do idoso, maior a satisfação e, assim, melhores são a saúde física e mental, o autoconceito e a aceitação social (Neri, 2001a).

O conjunto de dados levantados corrobora a literatura sobre trabalho voluntário, a qual indica a motivação para voluntariar-se como um fenômeno multifatorial, multideterminado e multifacetado, envolvendo componentes psicológicos e sociais que aparecem de maneira sobreposta. Os voluntários experimentam mais de um tipo de motivação ao mesmo tempo (Kovacs e Black, 1999). Porque o trabalho voluntário assume formas diferentes, ele inspira diferentes conjuntos de valores, que funcionam de acordo com o significado que o trabalho voluntário assume para os participantes (Wilson, 2000). A literatura aponta que diferentes voluntários perseguem diferentes objetivos e um mesmo voluntário pode perseguir diversos objetivos (Clary et al. 1998; Clary e Snyder, 1999). Para Barlow e Hainsworth (2001) e Ilsley (1990), as motivações para prestar serviços voluntários são circunstanciais, flexíveis, mudam ao longo do tempo, e são dinâmicas, na medida em que interagem com o desempenho da atividade, a obtenção de benefícios e o senso de bem-estar subjetivo.

A literatura psicológica afirma que existe forte relação entre as estruturas do *self* e o bem-estar subjetivo, sendo que a aquisição de informações positivas pelo *self* é essencial na velhice. Quanto mais complexo e multifacetado o *self*, maiores as chances de bem-estar e adaptação na velhice (Neri, 1993, 2001). O desenvolvimento do *self* resulta de interações entre os indivíduos com sua própria subjetividade e o meio externo, exercício privilegiado nos ambientes voluntários onde existem relações desafiantes e significativas, conforme as instituições investigadas nesta pesquisa (Morrow-Howell et al. 2003).

O fato de os dois grupos apresentarem a intenção de continuar no trabalho voluntário a longo prazo talvez se relacione com o fato de suas motivações estarem sendo atendidas, principalmente as motivações voltadas ao *self*. Essa relação é vista nos estudos de Clary e Snyder (1998, 1999), que indicam que os voluntários que preenchem suas necessidades ou motivos demonstram desejo de se voluntariar tanto em um futuro próximo

como distante. Esse dado é reforçado pela menção de 64,8% das brasileiras e 51% dos americanos ao se considerarem extremamente satisfeitos com o exercício da atividade.

O treinamento e a supervisão aparecem como importantes para a satisfação com a atividade para os brasileiros e extremamente importantes para os americanos. De acordo com Ilsley (1990), esses são os principais recursos institucionais que geram transformações entre as motivações iniciais e as de permanência, uma vez que as segundas resultam de uma combinação entre aspectos pessoais e externos. Investigar motivações para se voluntariar inclui, portanto, considerar dados de contexto (Fischer e Schaffer, 1993).

Nas atividades oferecidas pelo Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC) e pelo Center for Healthy Aging (CHA) aos seus voluntários, podem-se perceber o desenvolvimento e o monitoramento de elementos básicos para o desempenho do trabalho voluntário formal, que de acordo com Ilsley (1990) são: 1) Altruísmo relativo, pois o voluntariado sempre promove algum tipo de benefício direto ao voluntário, sejam oportunidades de carreira e aprendizado, sejam ganhos psicológicos; 2) Compromisso, aspecto central da ação voluntária formal, que se estabelece em diferentes níveis, desde o da escolha do voluntário em se engajar até o do cumprimento das negociações pela instituição em relação ao voluntário; 3) Livre escolha, elemento-chave do voluntariado universo onde não cabe coação. Ao atender a lógica e a dinâmica institucional, muitas vezes o voluntário não se vê totalmente livre para fazer o que deseja. Isto ocorre, por exemplo, quando a atividade que o voluntário escolheu desempenhar não está disponível e os coordenadores oferecem ao candidato outras possibilidades, ou quando as faltas são seguidas e não justificadas e o voluntário é convidado a se explicar. O treinamento e a supervisão cuidam da adesão às regras institucionais, o que para os voluntários significa seriedade e compromisso, mais um motivo para engajamento; 4) Organização, um elemento presente na atual concepção de formalização da ação voluntária, que inclui medidas de planejamento, financiamento, avaliação e controle, principalmente a partir de parcerias mais rigorosas com outros setores, como o mercado. Os modelos institucionais gerados são também uma forma de instrumentalizar as habilidades e contribuições de cada voluntário, visando a uma ação em grupo harmoniosa, o que gera senso de pertencimento, importante para o bem-estar; 5) Benefícios



psicológicos, aquisição de sentido e oportunidade de crescimento pessoal trazendo chances para testar novas habilidades em um ambiente livre de riscos e, na maior parte das vezes, acolhedor; 6) Sacrifício, mais evidente em situações de emergência institucional que implica em deixar de lado a vida pessoal e profissional em favor do outro; 7) Ausência de remuneração financeira, o principal elemento que diferencia os voluntários e os empregados da instituição. No entanto, muitas instituições oferecem aos seus voluntários benefícios equivalentes a recompensas monetárias como vale-transporte e combustível, alimentação, desconto em mercadorias e isenção em eventos e promoções.

A inter-relação entre os motivos e a percepção de benefícios é outro aspecto presente na literatura e nos dados obtidos. Entre os benefícios, ambas as amostras relataram ganhos com relação ao exercício de habilidades profissionais e à responsabilidade social, ao aumento da rede social, ao crescimento pessoal, à retribuição à sociedade, a permanecer fisicamente ativo, a ser útil, a ser necessário, a ter um propósito na vida, a aprendizado e a manter relações significativas. Esses benefícios são obtidos no desempenho da atividade, mas também em serviços prestados pela instituição, como o treinamento e a supervisão.

Em ambas as instituições, o treinamento oferece oportunidades para novos conhecimentos, para o estabelecimento de novos propósitos, para o aumento da rede social e para a troca de informações. Além de atualizar estes aspectos, a supervisão estimula e mantém os significados do engajamento para o voluntário e os sentidos das relações que ele estabelece com o ambiente institucional, com seu papel como voluntário e com a relação que estabelece com a clientela. Conforme observado nos dados etnográficos e na literatura internacional (Fischer e Schaffer, 1993; Chou, Chow e Chi, 2003), as atividades de treinamento e supervisão em ambas as instituições investigadas tratam de combinar expectativas, interesses pessoais, capacidades e habilidades do idoso com as atividades a serem desenvolvidas e a clientela a ser atendida. A preocupação da conciliação com as demandas das atividades, o significado atribuído pela clientela e pelos voluntários, seguida seus perfis e lógica de atuação dos voluntários, apareceu desde o recrutamento até as sessões individuais de supervisão. Tanto no CHA como no GRAACC, pode-se perceber a preocupação por parte da coordenação em mapear constantemente as motivações e

monitorar se estas estavam alcançando seus objetivos, ou se se coadunavam com as demandas das atividades desempenhadas. A existência de um período de estágio de três meses, no GRAACC, representa uma das estruturas institucionais na salvaguarda dessa postura. Após o período de estágio, há uma avaliação entre as partes para concluir se o voluntário está apto para a tarefa, e também para saber se deseja de fato desempenhá-la (Duncan, 1995).

Outros mecanismos institucionais também servem de estímulo para a busca de novas motivações para continuar como voluntário, na medida em que geram benefícios, tais como sentimento de reconhecimento e apreciação, trabalho em grupo em busca de objetivos comuns, satisfação, sentir-se necessário e estabelecimento de vínculos significativos. Dentre os dispositivos observados nas instituições e também na literatura (Ward, 1979; Clary e Snyder, 1999; Clary et al., 1998; Crose, 1987; Morrow-Howell et al., 2003), encontram-se: lista de presença, uso de uniforme, adequação do horário em casos de emergência, resolução imediata de conflitos, estímulo a novos desafios pessoais e coletivos, estímulo a contatos pessoais significativos, aproximação e convívio com os profissionais e a comunidade local, preservação de questões pessoais, administração do uso do tempo, acomodação e legitimação das diferenças, postura rígida contra a discriminação de qualquer espécie, descontos, festas e eventos ao longo do ano, comemoração de datas especiais como aniversários e feriados, encontros de confraternização, cartas diversas (parabenização, conforto, agradecimento por participação, datas comemorativas), ligações diversas (em caso de falta, adoecimento, perda de ente querido, datas comemorativas), viagens, participação em campanhas, estímulo à criatividade, comunicação clara e efetiva, estímulo a relações intergeracionais e com universos diferentes dos universos dos voluntários, homenagens, disponibilização de diferentes canais de comunicação e colaboração no treinamento de novatos e planejamento de atividades diversas. Todas essas iniciativas institucionais contribuem para o desenvolvimento do *self*, levando em consideração o universo particular dos envolvidos e suas motivações (Taner, 2001).

Omoto e Snyder (1995) demonstram que a satisfação com a organização escolhida é fundamental para a permanência do voluntário. Ela inclui elementos tais como sentimentos positivos em relação a ser voluntário, compromisso com a instituição,

combinação entre a experiência de trabalho voluntário e os motivos pessoais e sociais para se voluntariar. As pessoas engajam-se inicialmente em atividades voluntárias para atender motivos e necessidades pessoais e, em um segundo momento, o contato com a instituição e o desempenho da ação, determinada pelas variáveis do processo, tornam a atividade em si importante.

Outro aspecto importante do processo de engajamento é a construção do papel de voluntário como institucionalmente legítimo. A literatura destaca que o trabalho voluntário aparece como um dos papéis identitários que geram maior impacto no bem-estar dos mais velhos (Willigen, 1997; Greenfield and Marks, 2004). Ao perceberem que desempenham um papel participativo e vital para a instituição, os voluntários tornam-se fiéis ao compromisso e ganham em vantagens psicológicas, que incluem a percepção de benefícios e a satisfação recíproca entre o voluntário, a instituição e a clientela (Cnaan e Cwikel, 1992; Wheeler, Gorey e Greenblatt, 1998).

No modelo do papel identitário, a ação voluntária ocorre para explicar o ato de voluntariar-se. O modelo entende que à medida que as pessoas se voluntariam, o compromisso com a organização aumenta. O compromisso, por sua vez, aumenta a incidência de ações voltadas para a instituição. O continuado engajamento e compromisso gera uma mudança no autoconceito do voluntário. O papel de voluntário passa a ser parte da sua identidade (Ilsley, 1990). O papel identitário direciona o comportamento do voluntário, porque o voluntário empenha-se em fazer o seu comportamento consonante com o papel identitário de voluntário.

Penner e Finkelstein (1998) defendem que a compreensão da multideterminação do trabalho voluntário gera uma sobreposição entre as propostas do papel identitário e do modelo do processo voluntário. Isso significa que tanto o processo de engajamento como a posição que o voluntário constrói e assume neste contexto ajudam a explicar a decisão inicial para voluntariar-se e para permanecer. Em ambos os modelos, vê-se a importância dos significados, seja na construção do processo, seja na construção da identidade como voluntário. As transformações ocorridas entre a motivação inicial e de permanência apontam como as variáveis institucionais, como contato com a clientela e tipo da tarefa desempenhada, se sobrepõem às variáveis pessoais, como perfil sociodemográfico,

personalidade e senso de ajustamento, que, combinadas ao longo do processo de voluntariar-se, constroem o papel de voluntário.

A literatura indica que a ocorrência de interações e construções significativas ao longo da vida contribui para o senso de ajustamento e de bem-estar subjetivo (Neri, 2001c). No que se refere à satisfação global com a vida, os participantes das duas amostras responderam estarem satisfeitos e extremamente satisfeitos, o que está de acordo com a meta-análise realizada por Keith (2000). A satisfação também aparece com relação a domínios como saúde física, mental e emocional, envolvimento social, vida financeira e familiar. Entretanto, os brasileiros relataram estarem mais satisfeitos que os americanos em relação à vida pessoal. Os afetos positivos também se sobressaem nas duas amostras, menos no item “satisfeito”, em que os brasileiros pontuaram mais alto, ao passo que os americanos pontuaram mais alto em “deprimido”. De modo geral, a literatura sobre bem-estar subjetivo indica que os idosos costumam pontuar alto em medidas de satisfação, a não ser que estejam muito doentes, deprimidos e solitários, o que não foi o caso das duas amostras, compostas por idosos muito ativos e socialmente engajados (Diener e Suh, 1998). Na discussão do que tem precedência, se os afetos positivos ou o senso de satisfação, tem prevalecido a idéia de que na verdade existe uma relação recíproca entre as duas condições (Neri, 2002). Diante dessas evidências e considerando-se que as pequenas diferenças encontradas entre as duas amostras podem ter ocorrido tanto por causa de nuances de compreensão e de expressão de estados subjetivos pelos idosos, quanto por causa de fatores situacionais, é temerário avançar na interpretação delas.

No senso de ajustamento psicológico os voluntários de ambos os grupos novamente assinalaram os pontos superiores das escalas. No entanto, as respostas brasileiras foram altas em auto-aceitação e em tempo significativo e crescimento pessoal, e as americanas em geratividade. O caso americano, acredita-se, pode ser explicado pelo fato de que estes encontram na tradição do voluntariado a oportunidade de afirmar o senso de retribuir à sociedade os ganhos obtidos ao longo da vida, dado bastante presente no material etnográfico coletado naquela cultura, como a tradição do Dia de Ação de Graças, um dos feriados mais comemorados nos Estados Unidos. Para Narushima (2005), essa lógica gerativa de retorno à sociedade gera senso de autonomia, senso de reciprocidade,

excelência, desenvolvimento contínuo, aprendizagem e inserção em redes sociais ativas e positivas, melhorando a vida do próprio idoso e da sociedade.

A lógica da interdependência é entendida como determinante do comportamento voluntário (Clary et al., 1998; Cantor, 1994; Lewin, 1946; Snyder e Ickes, 1985; Yeung, 2004). Essa relação ultrapassa o altruísmo como via única de ação e, na condição de processo contínuo, tem como base a correlação entre dar e receber, que é uma construção sociocultural. A manutenção da dinâmica da interdependência entre as variáveis associadas ao desempenho do trabalho voluntário formal deve ser o alvo fundamental dos esforços das instituições. Todo o investimento da instituição no voluntário em termos de treinamento e acompanhamento requer tempo, planejamento, financiamento e avaliação contínua, o que leva a sugerir que o corpo de voluntários aparece também como clientes da instituição, na medida em que requer atenção constante e disponibilidade de instrumentos e recursos institucionais diversos na manutenção das suas motivações e significados. A presença dessa dinâmica institucional se expressa no sucesso da relação entre o perfil do voluntário, os significados que ele constrói, as motivações que apresenta e os benefícios e bem-estar que alcança. Conforme Prager (1995), não existem papéis sociais significativos se não houver a anuência da sociedade, que é fruto da combinação de aspectos pessoais, sociais e institucionais.

O modelo que se segue representa o ponto de vista até aqui exposto, qual seja, que o prestar trabalhos voluntários é uma atividade complexa que envolve a interação entre o voluntário, suas características, sua história e sua subjetividade; a instituição em que presta serviços e as ações desta sobre o voluntário; a clientela e seus *feedbacks*; os produtos de sua ação sobre o ambiente e os efeitos da ação voluntária sobre sua subjetividade. São relações multidimensionais, multicausais e dinâmicas. A Figura 7 apresenta o Modelo Multidimensional no formato de um diamante, que parece ser uma representação apropriada dessa idéia.

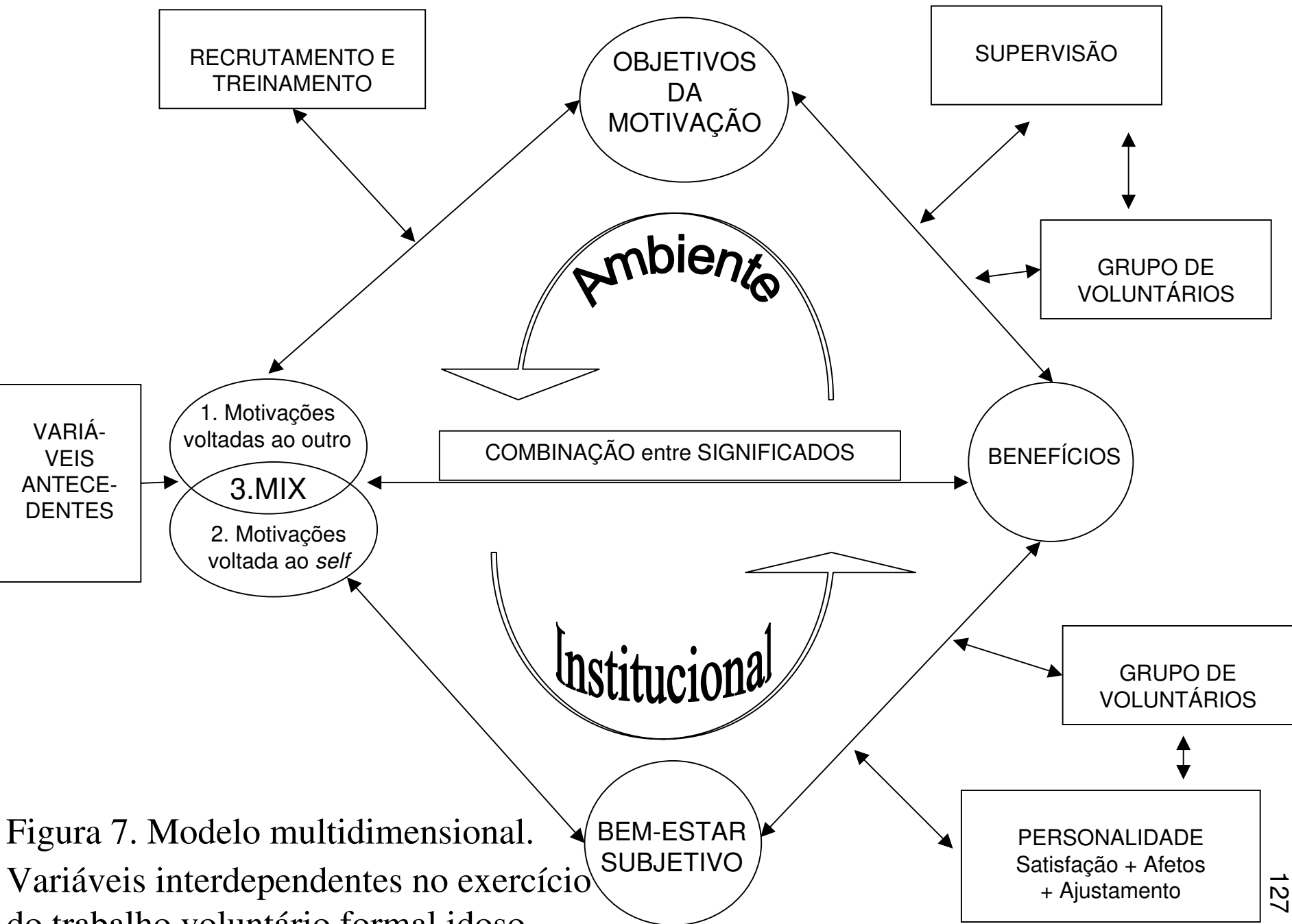


Figura 7. Modelo multidimensional. Variáveis interdependentes no exercício do trabalho voluntário formal idoso.

O modelo retrata as inter-relações entre as variáveis observadas nas instituições avaliadas, com base na literatura especializada. A proposta é que, a partir das variáveis antecedentes, como perfil sociodemográfico e modos de vida, o voluntário estabelece suas motivações iniciais, de caráter intrínseco. Ao vincular-se à instituição escolhida, ele passa pelo processo de recrutamento e treinamento, que o prepara para alcançar o objetivo de suas motivações iniciais. O voluntário pode atingir ou não suas motivações iniciais. Alcançando ou não os objetivos de suas motivações, existe a presença da coordenação e do grupo de voluntários monitorando permanentemente a importância ou atualização dos significados, do vínculo e das motivações. Isso significa que mesmo o não alcance dos objetivos das motivações, quando supervisionadas, pode gerar benefícios, como senso de reconhecimento e de pertencimento a um grupo que trabalha em prol de objetivos comuns. Esta constatação serve também de mapeamento e alerta para a coordenação acomodar a frustração gerada pelo não alcance dos motivos e procurar diferentes formas de alcançar estes objetivos ou, em caso de impossibilidade, tratar o fato com o voluntário e ajudá-lo na identificação de motivações existentes, mas não percebidas, ou mesmo de novas motivações. Os benefícios alcançados e percebidos irão gerar senso de bem-estar subjetivo, inter-relação mediada por aspectos da personalidade, senso de ajustamento psicológico e

estados emocionais, tendo como ponto de referência especialmente a atuação do grupo de voluntários. Este processo desencadeia motivações orientadas ao *self* e isto realimenta o processo. As motivações orientadas ao *self* e ao outro atuam alternadamente ou, são sobrepostas, dependendo das circunstâncias.

O ambiente institucional oferece campo fértil para o desenvolvimento e o sucesso das multideterminações a partir das características pessoais, do grupo de voluntários e institucionais, gerando a descoberta, a legitimação e a manutenção de correlações significativas entre as partes envolvidas. Com o tempo, há uma sobreposição de motivações voltadas ao outro e ao *self*, a qual fortalece o vínculo. O que se percebeu na observação etnográfica é que, se uma das partes do processo falha, há grandes chances de desistência por parte do voluntário. Caso contrário, como ao se observar um diamante, de qualquer uma das partes que inicialmente se observe o modelo dinâmico de desempenho da atividade é possível vermos as outras partes conectadas e interdependentes.

Exemplificando, quando os voluntários do GRAACC estão atendendo à clientela, percebe-se sua capacidade de resolver problemas e buscar soluções, produzida pelo processo de recrutamento e treinamento. Conseguindo ou não atender à demanda, ou ainda, conseguindo atingir suas motivações, o voluntário recebe, senão imediatamente, pelo menos em médio prazo, o reconhecimento da coordenação ou de um outro voluntário, que mesmo nas situações de fracasso sinaliza a grandeza do significado da ação e os possíveis benefícios provenientes da experiência. A partir de aspectos da personalidade do voluntário e do seu senso de ajustamento e afeto, ele irá alcançar bem-estar e senso de auto-realização, que o impulsionarão a perseguir motivações voltadas ao *self*, por exemplo, ao autoconhecimento e à auto-superação e ao alcance de benefícios pessoais, tais como derivar senso de que é necessário, reconhecimento e melhora na auto-estima.

Conforme o modelo da interdependência, o processo do trabalho voluntário formal é dinâmico, multifacetado e multideterminado. Os dados evidenciaram a presença de correlações positivas entre trabalho voluntário e várias vantagens psicológicas, aqui resumidas no construto de bem-estar subjetivo e de ajustamento pessoal. As motivações também estabelecem correlações com os benefícios alcançados e estes retro-alimentam e fortalecem as motivações iniciais e estimulam outras motivações de permanência. Todo o



processo precisa necessariamente ser permeado por significados construídos pelo próprio voluntário em relação à sua subjetividade e ao contexto social e institucional em que se insere, o qual oferece significados de caráter coletivo. Para Van Til (1988), os contextos do Terceiro Setor aparecem como *loci* de ações interdependentes, e não de dominância e submissão, pois os limites e o potencial de participação de todas as partes são permeáveis e igualmente potentes. Daí a diversidade de ações e organizações com que este setor se configura. A interdependência acontece em todos os níveis, especialmente entre os indivíduos, as instituições e sua clientela. As instituições sem fins lucrativos não sobrevivem sem a atuação dos voluntários e estes caminham de forma pouco sistemática sem as instituições.

## CONCLUSÕES

O trabalho voluntário formal entre idosos representa mais do que uma oportunidade para socializá-lo. Quando treinada e supervisionada, essa atividade produtiva pode representar uma oportunidade educativa e de auto-desenvolvimento, pois estimula o crescimento e a crença em suas reais capacidades, ao desenvolver talentos e abrir espaços para que o idoso coloque o conhecimento e os significados elaborados coletivamente a serviço de sua construção como sujeito. A convivência institucional cria oportunidades para que o voluntário idoso aprenda a enfrentar preconceitos sociais, obstáculos, perdas, e a falta de papéis identitários legítimos, o que promove a sua qualidade de vida e o aprimoramento de sua cidadania. Essa foi a conclusão do trabalho de Cachioni (2003), um estudo sobre os professores de universidades para a Terceira Idade no Brasil, que inspira a conclusão desta pesquisa.

A ação voluntária formal no Brasil e nos Estados Unidos, como resultado de um processo histórico-cultural, instrumentaliza essa ação por meio do exercício da cidadania, da solidariedade, da reciprocidade e da responsabilidade social. No Brasil, vivemos apenas recentemente este movimento de forma mais direta através de organizações sem fins-lucrativos, como o Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC),

fundado em 1991. Nos Estados Unidos, a tradição voluntária já se desenvolve nesta perspectiva praticamente desde a colonização do país. No entanto, não cabe aqui julgar o modelo americano como algo a ser seguido, mas perceber, tendo este modelo como contraponto, como acontece a formação destes conceitos no Brasil e a que eles se prestam, tendo em vista os idosos brasileiros. Entender os contextos em que a ação voluntária formal acontece ajuda-nos a perceber o movimento que a originou e, ao mesmo tempo influenciaram a história das culturas investigadas, sugerindo rumos possíveis para o futuro dessa ação.

Como foi constatado no Ano Internacional do Voluntário, em 2001, no Brasil há um grande potencial de mobilização social para questões coletivas, porém pouco se sabe ainda o que fazer com ela. As instituições enfrentam problemas diversos, entre eles financiamento, suporte de outros setores e especialmente pessoal capacitado para tratar com os voluntários, recrutando, treinando e supervisionando suas ações.

Conforme visto na literatura internacional, manter o voluntário idoso motivado e participativo resulta de um conjunto de ações institucionais interdependentes que dialogam com variáveis que partem também do voluntário, entre elas significados atribuídos à ação desempenhada, motivações, perfil sócio-demográfico, benefícios percebidos, personalidade e senso de ajustamento. O contato com a instituição, a clientela e a atividade ocasiona impactos nas motivações iniciais que, conforme os dados desta pesquisa, passam de orientadas para o outro e a motivos sociais, para orientadas ao *self*. Quando o exercício do trabalho voluntário é significativo e gera possibilidades de alcance das motivações, os idosos tendem a deixar de pensar que o fazem para preencher tempo livre e passam a valorizar as oportunidades de atualização do auto-conhecimento, da realização pessoal e do senso de pertencimento, entre outros ganhos psicológicos que podem ser percebidos e alcançados.

Como em um ciclo dinâmico, a ação voluntária é fruto de construções sociais historicamente contextualizadas e nelas geram impactos (Ellis e Noyes 1978). Seja no Brasil, seja nos Estados Unidos, a tendência de uma cultura mundial em torno de um tipo de ação voluntária pautada em conceitos como cidadania, solidariedade, reciprocidade e troca, demonstra que instituições que atendem os critérios e o perfil das instituições

investigadas, apresentam uma cultura do voluntariado entre idosos com mais semelhanças do que diferenças, apesar dos diferentes contextos histórico-culturais que a ação voluntária percorreu nos dois países. Isso é o que procurou apontar o modelo da interdependência, ora apresentado, resultado dos dados obtidos em ambas as instituições investigadas.

Mediante os dados brasileiros e americanos constata-se que, apesar das peculiaridades e das diferentes frequências das variáveis presentes nas duas amostras, os voluntários compartilham aspectos do perfil sociodemográfico e o mesmo tipo de vínculo institucional, apresentam modos de vida semelhantes, relatam significados iguais quanto a ser voluntário, as mesmas motivações iniciais e de permanência, percebem os mesmos benefícios, apresentam ótima satisfação geral com a vida e referenciada a domínios, demonstram afetos positivos e bom ajustamento psicológico. Ambos os grupos de participantes estão interessados nas questões relacionadas com suas comunidades e com o mundo.

A pergunta que fica é em que medida fenômenos mundiais como o envelhecimento produtivo e a crescente formalização da ação voluntária, de naturezas multideterminadas e multifacetadas, não estão sendo construídos e orientados a partir de uma cultura global e não mais, necessariamente apenas regional. Por mais dinâmico e variado que possa ser o Terceiro Setor nos diferentes países quanto ao trabalho voluntário entre idosos, em termos institucionais e pessoais, deve-se refletir que tipo de formato global de gestão social é este, cujo papel identitário construído vem gerando acesso e bem-estar para uma parte da população idosa, que é educada, entre 60 e 69 anos, saudável, casada, desfruta de boa renda e feminina, conforme também presente nas pesquisas de Ward, 1979; Kuehne e Sears, 1993; Okun, Barr e Herzog, 1998; Willigen, 2000; Okun e Schultz, 2003; Kuo, 2004; Nelson et al., 2004.

Em que medida uma cultura global atuante na construção da ação voluntária formal idosa está ampliando as possibilidades de envelhecer bem? Em que medida idosos de diferentes perfis podem escolher agir em prol de motivos sociais, sem visar remuneração financeira, mas obtendo benefícios que retroalimentam motivações orientadas ao *self* e geram bem-estar? Ser voluntário formal é para todos os idosos que querem? Quais são os espaços que as sociedades vêm construindo para atender a diferentes perfis de idosos

quanto às suas motivações de crescimento pessoal e de contribuição à sociedade que não necessariamente queiram, possam ou estejam fazendo trabalho voluntário?

Pesquisas de caráter transcultural como esta ora apresentada, devem ser realizadas para ampliar e refinar os resultados obtidos e para contribuir para esclarecer o quanto o trabalho voluntário é, de fato, uma atividade possível para a maioria daqueles que envelhecem, conforme preconizado pelas grandes instituições e pelos documentos que orientam políticas e ações no mundo inteiro. Talvez, a partir disso, se possa legitimar e dar *status* a outras formas já existentes de inserção do idoso, ou criar outras novas, que ao mesmo tempo abram espaços sociais para a existência da participação dessa população que aumenta em todo mundo, espaços esses dotados de significados que proporcionem bem-estar e satisfação aos envolvidos, como observados entre os idosos americanos e brasileiros investigados neste estudo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADELMAN, P. K. (1994). Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults. Journal of Gerontology: Social Science, 49(6), S277-S285.
- ALLERSDORFER, T. R., & MELCHERT, J.A.A. (2003). Relatório de atividades GRAACC. São Paulo: GRAACC.
- AMENOMORI, T. (1993). Defining the nonprofit sector: Japan working papers of the Johns Hopkins comparative nonprofit sector project. Baltimore: The John Hopkins University.
- ANDREWS, F. M., & ROBINSON, J.P. (1991). Measures of subjective well-being. In J.P. Robinson, P.R. Shaver, & L.S. Wrightsman (Eds.). Measures of personality and social psychological attitudes. (pp. 61-114). San Diego: Academic Press.
- ANDREWS, G. J., GAVIN, N., BEGLEY, S., & BRODIE, D. (2003). Assisting friendships, combating loneliness?: Users views on a befriending scheme. Aging and Society 23(3), 349-362

- ANTONUCCI, T. C. (1990). Social supports and social relationships. In R. Binstock, & L. K. George (Eds.), Handbook of aging and the social sciences (3rd ed., pp. 205—226). New York: Academic Press.
- ANTONUCCI, T. C., FUHRER, R. & JACKSON, J. S. (1990). Social support and reciprocity : A cross-ethnic and cross national perspective [Special issue]. Journal of Social and Personal Relationships, 7, 519-530.
- ANTONUCCI, T. C. & AKIYAMA, H. (1997). Social support and maintenance of competence. In S. L. Willis, K. W. Schaie, & M. Hayward (Eds.), Social mechanisms for maintaining competence in old age (pp. 182—206). New York: Springer
- ANTUNES, F. M. R. F. (2004). Com brasileiro não há quem possa. São Paulo: Editora da Universidade do Estado de São Paulo.
- ANTUNES, R. (1999). Os sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- AQUINO, R.S.L. (2002). Futebol, uma paixão nacional. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BAGOZZI, R.P. (1975). Marketing as exchange. Journal of Marketing, 39, 32-39.
- BALDOCK, C. V. (1998). Feminist discourses of unwaged work: the case of volunteerism. Australian Feminist Studies, 13(27), 19-34.
- \_\_\_\_\_ (1999). Seniors as volunteers: An international perspective on policy. Aging and Society, 19, 581-602.
- BARDIN, L. (1979). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70. Tradução do original em francês de 1977 por Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro.
- BARLOW, J., & HAINSWORTH, J. (2001). Volunteerism among older people with arthritis Aging and Society, 21, 203 – 217.
- BARRET, A., STEVERINK, N., & WESTERHOF, G.J. (2003). Forever young? A comparison of age identities in the United States and Germany. Research on Aging, 25(4), 366-383.
- BARROS, M.M.L. DE (1995). Velhice e sociabilidade no Rio de Janeiro. Reunião anual da Anpocs, Grupo de trabalho: Cultura e Política. Caxambu, MG.
- \_\_\_\_\_ (Ed.) (1998a). Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.

- \_\_\_\_\_ (1998b). Testemunho de vida: Um estudo antropológico de mulheres na velhice. In M.M.L de Barros (Ed.). Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. (pp.113-168). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- BARROS, R.P., MENDONÇA, R., & SANTOS, D. (1999). Incidência e natureza da pobreza entre idosos no Brasil. In A.A. Camarano (Ed.). Muito além dos 60: Os novos idosos brasileiros. (pp. 221-249). Rio de Janeiro: IPEA.
- BASS, S. A., CARO, F. G., & CHEN, Y.P. (1993). Introduction: Achieving a productive aging society. In S.A. Bass, F.G. Caro, & Y.P. Chen (Eds.). Achieving a productive aging society. (pp. 3-26). Westport, CT: Auburn House.
- BATISTONI, S. S. T., NERI, A. L, & CUPERTINO, A.P.F. B. (2007). Avaliações subjetivas de classe social, suporte social, eventos de vida estressantes e depressão em idosos brasileiros residentes na comunidade. Psicologia: Reflexão e Crítica, no prelo.
- BENEDICT, R. (1959). Patterns of culture. Boston: Houghton Mifflin.
- BERQUÓ, E. (1999). Considerações sobre o envelhecimento da população no Brasil. In A. L. Neri, & G.G. Debert (Eds.). Velhice e Sociedade (pp. 113-140). Campinas: Papirus.
- BLAU, P.M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- BOLLES, R. C.(1975). Theory of motivation. New York: Harper & Row.
- BRADBURN, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine.
- BRESSLER, J. (2005). Attracting older adults and baby boomers as volunteers. Newsline [on line], 13(1). Disponível: [http://www.family-friends.org/pdf/newsline\\_winter05.pdf#search=%22%22attracting%20older%20adults%20bressler%22](http://www.family-friends.org/pdf/newsline_winter05.pdf#search=%22%22attracting%20older%20adults%20bressler%22)
- BUKOV, A., MASS, I., & LAMPERT, T. (2002). Social participation in very old age: Cross-sectional and longitudinal findings from BASE. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57B(6), 510-517.
- BURKE, P.J., & TULLY, J. C. (1977). The measurement of role-identity. Social Forces, 55, 881-897.
- BURR, J.A., CHOI, N.G., MUTCHLER, J.E., & CARO, F.G. (2005). Caregiving and volunteering: Are private and public helping behaviors linked? Journal of Gerontology: Social Science, 60B, S247-256.

- BYRD, M. (1984). Personal growth aspects of peer counselor training for older adults. Educational Gerontology, 10, 369-385.
- CABALLERÍA, M.V. (2002). La acción social: un estudio sobre la actualidad del Estado Social de derecho. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CACHIONI, M. (1998). Envelhecimento bem-sucedido e participação numa universidade para a terceira idade: A experiência dos alunos da Universidade São Francisco. Dissertação de mestrado não publicada. Faculdade de Educação, Unicamp. Campinas, Brasil.
- \_\_\_\_\_ (2003). Quem educa os idosos? Campinas: Alínea.
- CACHIONI, M., & NERI, A. L. (1999). Velhice bem-sucedida e educação In A. L. Neri, & G. G. Debert (Eds.). Velhice e Sociedade (pp.113-140). Campinas: Papirus.
- CAMARANO, A.A. (Ed.). (2004). Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60. Rio de Janeiro: IPEA.
- CAMARANO, A.A., & EL GHAOURI, S.K. (1999). Idosos brasileiros: Que dependência é essa? In A.A. Camarano (Ed.). Muito além dos 60: Os novos idosos brasileiros.(pp. 281- 304). Rio de Janeiro: IPEA.
- CAMARANO, A. A., KANSO, S., & MELLO, J. L. E. (2004). Como vive o idoso brasileiro? In A.A. Camarano (Ed). Os novos idosos brasileiros. Muito além dos 60? (pp. 25-76). Rio de Janeiro: IPEA.
- CAMPO, J.A. DEL (2000). La fiscalidad de las fundaciones y el mecenazgo. Valencia : Tirant lo Blanch.
- CAMPOS, W.T. DE, & BRESOLIN, A.B. (2001). Voluntariado: Tendência de crescimento? Cadernos Fundata [on line], Set/2001. Disponível:<http://www.fundata.org.br/Artigos%20-%20Cefeis/7%20-%20Voluntariado.htm>
- CANNON, W. B. (1932). Wisdom of the body. New York: Norton
- CANTOR, M. H. (1994). Reflections and recommendations. In M. H. Cantor (Ed.). Family caregiving: Agenda for the future. (pp. 145-148). San Francisco: American Society on Aging.

- CAPLOW, T., BAHR, H., CHADWICK, B., HILL, R., & WILLIAMSON, M. H. (1982). Middletown families: Fifty years of change and continuity. Menneapolis: University of Minnesota Press.
- CARDOSO, R. (1997). Fortalecimento da sociedade civil. In E. B. Ioschpe (Ed.). 3º. Setor: Desenvolvimento social sustentado. (pp.7-12). São Paulo/Rio de Janeiro: Gife/Paz e Terra.
- CARO, F.G., & BASS, S.A. (1992) Strategies to increase volunteering among older people. Presented at the annual meeting of the Gerontological Society of America. Washington, DC.
- CARP, F. M. (1968) Differences among older workers, volunteers, and persons who are neither. Journal of Gerontology, *23*, 497-501.
- CARVALHO, N.V. (1995). Autogestão: o nascimento das ONGs. São Paulo: Brasiliense.
- Centro de Estatística Religiosa e Investigações Sociais (CERIS) Desafios do Catolicismo na cidade: pesquisas em regiões metropolitanas brasileiras. Coleção CERIS, São Paulo: Paulus, 2002.
- CENTRO DE VOLUNTARIADO NO BRASIL (s/d). Quem somos: História. Disponível: <http://www.voluntariado.org.br/>
- CHAMBRÉ, S.M. (1984). Is volunteering a substitute for role loss in old age? An empirical test of activity theory. The Gerontologist, *24*. 292-298
- \_\_\_\_\_. (1987). Good deeds in old age: Volunteering by the new leisure class. Lexington, MA: Lexington Books.
- CHAPPELL, N.L., & BADGER M. (1989). Social isolation and well-being. Journal of Gerontology: Social Sciences, *44(5)*, 169-176.
- CHAPPELL, N.L. & PRINCE, M. J. (1997). Reasons why Canadian seniors volunteer. Canadian Journal on Aging, *16 (2)*, 336–353.
- CHOI, L.H. (2003). Factors affecting volunteerism among older adults. The Journal of Applied Gerontology, *22*, 179-196.
- CHOU, K.L., CHOW, N.W.S.,& CHI, I. (2003). Volunteering aspirations of Hong Kong Chinese soon-to-be-old adults. Activities, adaptation & aging, *27(3/4)*. 79-96.
- 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., & RIDGE, R.D. (1992). Volunteers' motivations: Strategies for the recruitment, placement and retention of volunteers. Nonprofit Management and Leadership, 2, 330-350.
- CLARY, E. G., SNYDER, M., & STUKAS, A.A. (1996). Volunteers' motivation: Findings from a national survey. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25(4), 485-505.
- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R.D., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J., & MILENE, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530.
- CNAAN, R. A., & CWIKEL, J. G. (1992). Elderly volunteers: assessing their potential as an untapped resource. Journal of Aging & Social Policy, 4(1/2), 125-147.
- COELHO, S. C. T. (2002). Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. São Paulo: Editora Senac.
- COHEN, L. (1994). Não há velhice na Índia: os usos da Gerontologia. Textos Didáticos, 13, 73-134.
- CONOVER, W. J. (1971). Practical nonparametric statistics. New York: John Wiley & Sons.
- CORULLÓN, M.B.G., & MEDEIROS FILHO, B. (2002). Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã. São Paulo: Peirópolis.
- COTTRET (2001). Calvin: A Biography. Miami: Bernard Eerdmans.
- CRITRELLI, D.M. (1998). Da solidariedade: Uma abordagem filosófico-existencial. Revista Kairós Gerontologia, 1(1), 117-124.
- CROSE, R., DUFFY, M., WARREN, J., & FRANKLIN, B. (1987). Project OASIS: Volunteer mental health paraprofessionals serving nursing home residents. The Gerontologist, 27(3), 359-362.
- CUENCA, C. & FALCÃO, J. (Eds.).(1999). Mudança social e reforma legal: estudos para uma nova legislação do Terceiro Setor. Brasília: Conselho da Comunidade Solidária, UNESCO, BID, FBB.
- CUMMING, E., & HENRY, W.E. (1961). Growing old: The process of disengagement. New York: Basic Books.

- CUTLER, S. T., & HENDRICKS, J. (2000). Age differences in voluntary association memberships: Fact or artifact. The Journals of Gerontology, 55B, S98-S107.
- DAMATTA, R. (1980). Carnavais, malandros e heróis: Para uma sociologia do dilema brasileiro. Rio de Janeiro: Zahar.
- DAL RIO, M. C. (2001). O trabalho voluntário: Uma questão contemporânea e um espaço para o aposentado. Dissertação de mestrado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- DAVIS SMITH, J. (1992). Volunteering: Widening horizons in the third age. Carnegie Inquiry into the Third Age Research Paper, 7.
- DEBERT, G. G. (1992). Família, classe social e etnicidade: um balanço da bibliografia sobre a experiência de envelhecimento. Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais, 33, 33-49.
- \_\_\_\_\_. (1997). A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 34, 39-56.
- \_\_\_\_\_. (1999a). A reinvenção da velhice: Socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- \_\_\_\_\_. (1999b). Terceiro Setor: Percepções de mudança. In J. Falcão, & C. Cuenca (Eds.). Mudança social e reforma legal: Estudos para uma nova legislação do Terceiro Setor. (pp.81-109). Brasília: Conselho da Comunidade Solidária, UNESCO, BID, FBB.
- DEBERT, G.G., & SIMÕES, J. A. (1994). A aposentadoria e a invenção da “Terceira Idade”, Textos Didáticos, 13, 31-48.
- DEL GRANDE, M. L., & RIBEIRO, R. C. S. (2000). O trabalho voluntário no Brasil e a participação da terceira idade. A Terceira Idade, 20, 57-68.
- DEMO, P. (2002) Solidariedade como efeito de poder. São Paulo: Cortez.
- DIENER, E. & SUH, M.E. (1998). Subjective well-being and old age: An international analysis. In K.W. Schaie e M.P. Lawton (Eds.). Annual Review of Gerontology and Geriatrics. Focus on emotion and Adult Development, 17. NY: Springer, 304-324.
- DINGLE, A. (Ed.). (2001). Mensuring volunteering: A practical toolkit. A joint project of Independent Sector and United Nations Volunteers.
- DOIMO, A.M. (1995). A vez e a voz do popular: movimentos sociais e participação política no Brasil pós-70. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/ANPOCS.

- DOLL, J. (1999). Satisfação de vida de homens e mulheres idosos no Brasil e na Alemanha. Cadernos Pagú, 13, 109-160.
- DOMENEGHETTI, A. M. (2001). Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos. São Paulo: Esfera.
- DUNCAN, M.H. (1995). Finding nursing home volunteers with staying power. In Jackson, V.R. Volunteerism in Geriatric Settings. (pp.15-23). Binghamton, NY: The Haworth Press.
- DURKHEIM, E. (1983). Divisão do trabalho social; as regras do método sociológico; o suicídio; as formas elementares da vida religiosa. (2ª. Edição). São Paulo: Abril Cultural.
- ECKSTEIN, S. (2001). Collective roots of volunteerism. American Sociological Review, 66, 829-851.
- ELLIS, S.J. (1986). From the top down: The executive role in volunteer program success. Philadelphia: Energize.
- ELLIS, S.J., & NOYES, K. H. (1978). By the people: A history of Americans as volunteers. Philadelphia: Energize.
- ENGLER, T.A. (2002a). Uma ventana para la vejez: población, pobreza e posibilidades. In T. A Engler, & M. B. Peláez (Eds). Mas vale por viejo. (pp. 3-20; 23-66). Whashington, DC: BID, OPS.
- \_\_\_\_\_. (2002b). Marco conceptual del envejecimiento exitoso, digno, activo, productivo y saludable. In T. A Engler, & M. B. Peláez (Eds). Mas vale por viejo. (pp. 3-20; 23-66). Whashington, DC: BID, OPS.
- ERIKSON, E. H. (1950). Childhood and society. New York: W.W. Norton.
- \_\_\_\_\_. (1986). Vital involvement in old age. New York: Norton.
- \_\_\_\_\_. (1998). O ciclo de vida completo. (M. A. V. Veronese, Trans.). Porto Alegre: ArtMed.
- ESPINOSA, T. S. R. (1988). Vejez y cultura. Hacia los limites del sistema. Barcelona : Fundación Caja de Pensiones.

- FALCÃO, J., & CUENCA, C. (1999). Diretrizes para a nova legislação do Terceiro Setor.
- In J. Falcão, & C. Cuenca (Eds.). Mudança social e reforma legal: Estudos para uma nova legislação do Terceiro Setor. (pp.17-54) Brasília: Conselho da Comunidade Solidária, UNESCO, BID, FBB.
- FEHR, E., FISCHBACHER, U., & GACHTER, S. (2001). Are people conditionally cooperative? Evidence from a public goods experiment. Economics Letters 71, 397-404.
- FENGLER, A.P. (1984). Life satisfaction of subpopulations of elderly. The comparative effects of volunteerism, employment and meal site participation. Research on Aging, 6(2), 189-212.
- FERNANDES, R. C. (1997). O que é Terceiro Setor? In E. B. Ioschpe (Ed.) 3º. Setor: Desenvolvimento social sustentado (pp.25-33). São Paulo/Rio de Janeiro: Gife/Paz e Terra.
- \_\_\_\_\_. (2002). Privado porém público: o Terceiro Setor na América Latina. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- FERRAREZI, E., & REZENDE, V. (2002). OSCIP: Organização da sociedade civil de interesse público. Brasília: Comunidade Solidária.
- FISCHER, L. R., & SCHAFFER, K. B. (1993). Older volunteers: A guide to research and practice. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- FISCHER, L. R., MUELLER, D. P., & COOPER, P.W. (1991). Older volunteers: a discussion of the Minnesota senior study. The Gerontologist, 31(2), 183-194.
- FISHER, J. & COLE, K. (1993). Leadership and Management of Volunteer Programs. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- FISHER, B.J., DAY, M., & COLLIER, C.E. (1998). Successful aging: volunteerism and generativity in later life. In D.E. Redburn & R.P. Macnamara. Social Gerontology. (pp. 43-54). Westport: Auburn House.
- FLEISS, J. L. (1981). Statistical Methods for Rates and Proportions. (2nd ed.), New York: Wiley Interscience.
- FOER, F. (2005). Como o futebol explica o mundo. Um olhar inesperado sobre a globalização. (C. A Medeiros, trans.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

- FRANCIES, G. (1983). The volunteer needs profile : a tool for reducing turnover. Journal of Volunteer Administration, 2, 17-33.
- FREYRE, G. (1933). Casa-grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal. Rio de Janeiro: Maia & Schmidt.
- GEERTZ, C. (1978). A interpretação das culturas. Rio de Janeiro: Zahar.
- GOHN, M.G. (1997). Os sem-terra, ONGs e cidadania. São Paulo: Cortez.
- GOLDANI, A.M. (1999). Mulheres e envelhecimento: Desafios para novos contratos intergeracionais e de gênero. In A.A. Camarano (Ed.). Muito além dos 60: Os novos idosos brasileiros. (pp. 75-113). Rio de Janeiro: IPEA.
- GREENFIELD, E.A., & MARKS, N.F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. The Journals of Gerontology, 59B, S258-S264.
- GUERREIRO, P. (1993). A universidade para a terceira idade da PUCCAMP. (Monografia de graduação). Campinas, Brasil: Universidade de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
- HATCHER, L. (1994) A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling. Cary , NC : SAS Institute.
- HAVIGHURST, R.J. (1963). Successful aging. In R.Williams, C.Tibbits, & W.Donahue (Eds.). Process of Aging. (pp.299-320) New York: Atherton Press.
- HAVIGHURST, R.J., & ALBRECHT, R. (1953). Older people. New York: Longmans Green.
- HERZOG, A.R., & MORGAN, J.N. (1993). Formal volunteer work among older Americans. In S.A. Bass, F.G. Caro, & Y-P. Chen (Eds.) Achieving a productive aging society. Westport, CT: Auburn House.
- HERZOG, A.R., KAHN, R.L., MORGAN, J.N., JACKSON, T.S., & ANTONUCCI, T.C. (1989). Age differences in productive activities. Journal of Gerontology: Social Sciences, 44, S129-S138.
- HERZOG, A.R., RANKS, M.M., MARKUS, H.R. & HOLMBERG, D. (1998). Activities and well-being in older age: Effects of self-concept and educational attainment. Psychology and Aging, 13, 179-185.

- HODGKINSON, V. & WUTHNOW, R. (1990). Faith and philanthropy in America: Exploring the role of religion in America's voluntary sector. San Francisco: Jossey-Bass.
- HOOYMAN, N., & KYIAH, H.A. (1996). Social gerontology. A multidisciplinary perspective. (4a. Edição). Boston: Allyn and Bacon.
- HOUSE, J.S. (1995). Americans' changing lives: Waves I and II, 1986 and 1989. Ann Arbor, MI: Inter-University Consortium for Political and Social Research.
- HOUSE, J.S., LANDIS, K., & UMBERSON, D. (1988) Social relationships and health. Science, 241, 540-545.
- HULL, C. L. (1943). Principles of behavior. New York: Appleton.
- HUNTER, K.I., & LINN, M.W. (1980-1981). Psychosocial differences between elderly volunteers and non-volunteers. Int'l J. Aging and Human Development, 12(3), 205-213
- ILSLEY, P.L. (1990). Enhancing the volunteer experience: New insights on strengthening volunteer participation, learning and commitment. San Francisco: Jossey-Bass.
- INDEPENDENT SECTOR, (1999). Disponível: [www.independentsector.org/programs/research/facts\\_findings.html](http://www.independentsector.org/programs/research/facts_findings.html).
- INSTITUTO BRASIL VOLUNTÁRIO (2001a). Ano Internacional do Voluntário 2001. São Paulo: Faça Parte, Instituto Brasil Voluntário. Disponível: [http://www.facaparte.org.br/new/visualizar\\_proj.asp?id=52&projeto=/projetos/aiv#](http://www.facaparte.org.br/new/visualizar_proj.asp?id=52&projeto=/projetos/aiv#)
- \_\_\_\_\_. (2001b). Relatório de Atividades do Ano Internacional do Voluntário. São Paulo: Faça Parte, Instituto Brasil Voluntário. Disponível: <http://www.facaparte.org.br/new/download/Relatorio%20AIV%20p%20download.doc>
- \_\_\_\_\_. (s/d). Fragmentos da história do voluntariado no Brasil. Faça Parte, Instituto Brasil Voluntário. Disponível: <http://www.facaparte.org.br/new/visualizar.asp?id=62>
- IOSCHPE, E.B. (Ed.).(1997). 3º Setor: desenvolvimento social sustentado. São Paulo/Rio de Janeiro: GIFE/Paz e Terra.
- JENNER, J.R. (1982). Participation, leadership and the role of volunteering among selected woman volunteers. Journal of Voluntary Action Research, 11, 17-38.

- JIROYEC, R.L., & HYDUK, C.A. (1998). Type of volunteer experience and health among older adult volunteers. Journal of Gerontological Social Work, 30(3-4), 29-42.
- KARL, B.D. (1984). Lo, the poor volunteer: An essay on the relation between history and myth. Social Services Review, 54(4), 493-552.
- KART, C. S. (1997). The realities of aging. 5a. Edição. Boston: Allyn and Bacon.
- KATZ, S. (1996). Disciplining old age: The formation of gerontological knowledge. Charlottesville: University Press of Virginia.
- KEITH, P.M. (2000) Training and educational activities, efficacy and worry among volunteer ombudsmen in nursing facilities. Educational Gerontology, 26, 249-260.
- KIEFER, J.A. (1986). The older volunteer resource in Committee on an Aging Society. Productive roles in an aging society. Washington, DC: National Academy Press
- KLIKSBERG, B. (1998). Repensando o Estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos. (J. O. P. da Silva, trans.). São Paulo: Cortez.
- KNIJNIK, J. D. (2006). Femininos e masculinos no futebol brasileiro. Tese de doutorado não publicada. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- KOENING, H. G., McCULLOUGH M. E., & LARSON, D.B. (2001). The handbook of religion and health. New York: Oxford University Press.
- KOMORITA, S.S., & PARKS, C.D. (1999). Reciprocity and cooperation in social dilemmas: Review and future directions. In D. V. Budescu, I. Erev & R. Zwick (Eds.). Games and human behavior: Essays in honor of Amnon Rapoport. (pp. 315-330) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- KOTRE, J. N. (1984). Outliving the self: Generativity and the interpretation of lives. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- KOVACS, P.J., & BLACK, B. (1999) Volunteerism and older adults: Implications for social work practice. Journal of Gerontological Social Work, 32(4), 25-39.
- KOZMA, A., STONES, M. J., & MCNEIL, J. K. (1991). Psychological well-being of later life. Toronto: Butterworths.
- KRAUSE, N. (1993). Measuring religiosity in late life. Research on Aging, 15, 170-197.

- KRAUSE, N., HERZOG, A., & BAKER, E. (1992). Providing support for others and well-being in later life. Journal of Gerontology, 47, 300-311.
- KUEHNE, V. S., & SEARS, H. A. (1993). Beyond the call of duty: older volunteers committed to children and families. The Journal of Applied Gerontology, 12(4), 425-438.
- KUHLEN, R. G. (1960). Aging and life adjustment. In J.E. Birren (Ed.) Handbook of aging and the individual. (pp. 852-897). Chicago: University of Chicago Press.
- KUO, T. (2004). Volunteerism among older adults: impacts on successful aging. Present at the 57<sup>th</sup> Annual Scientific Meeting, Gerontology Society of America, nov., Washington D.C.
- LANDIM, L. (1993). A invenção das ONGs – do serviço invisível à profissão sem nome. Tese de doutorado não publicada. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil.
- LEVI-STRAUSS, C. (1969). The elementary structures of kinship. Boston: Beacon.
- LEWIN, K. (1946). Action research and minority problems. Journal of Social Issues, 2, 34-46.
- LOPES, A. (2000). Os desafios da Gerontologia no Brasil. Campinas: Alínea.
- \_\_\_\_\_. (2003). Dependência, contratos sociais e qualidade de vida na velhice. In O. R. M. Von Simson, A. L. Neri, & M. Cachioni (Eds.). As Múltiplas Faces da Velhice no Brasil (pp.129-140). Campinas: Alínea.
- LUKS, A., & PAYNE, P. (1991). The healing power of doing good. New York: Fawcett Columbine.
- MAGALHÃES, M. (1998). Viagem ao país do futebol. São Paulo: DBA.
- MALINOWSKI, B. (1927). Argonauts of the Western Pacific. London: Routledge.
- MANCE, E.A. (1999). A revolução das redes. Petrópolis: Vozes.
- MARQUES, E.C. (2000). Estados e redes sociais: Permeabilidade e coesão nas políticas urbanas no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Revan.
- MASLOW, A. H. (1970). Motivation and personality. New York: Harper & Row.



- MATTOS, F. M. (1990). Velha é a vovozinha – identidade feminina na velhice. Tese de mestrado não publicada. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil.
- MAUSS, M. (1967). The gift: forms and functions of exchange in archaic societies. New York: Norton.
- MCADAMS, D. P., HART, H. M., & MARUNA, S. (1998). The anatomy generativity. In D. P. MacAdams, H. M. Hart, & S. Maruna (Eds.). Generativity and adult development : How and why we care for the next generation (pp. 7-43). Washington, DC: American Psychological Association.
- MCADAMS, D. P., & LOGAN, R. L. (2003). What is generativity? In E. de St. Aubin, D.P. McAdams, & Kim, T-C. (Eds). The generative society: Caring for future generations. (pp. 15-31). Washington DC: American Psychological Association.
- MCADAMS, D. P., & ST. AUBIN, E. DE (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. Journal of Personality and Social Psychology, 62, 1003-1015.
- MCCLELLAND, D. C. (1975). Power: The inner experience. New York: Irvington.
- MCNEIL, J. K. (1995). Effects of non-professional home visit programmes for subclinically unhappy and unhealthy older adults. Journal of Applied Gerontology, 14 (3), 333–342.
- MERCADANTE, E.F. (1998). A identidade e a subjetividade do idoso. Revista Kairós Gerontologia, 1(1), 59-67.
- MIDLARSKY, E. (1989) Helping and volunteering by the elderly. Paper presented at the annual meeting of the Gerontological Society of America, Minneapolis, USA.
- MIDLARSKY, E., & KAHANA, E. (1994). Altruism in Later Life. Thousand Oaks,CA: Sage.
- MILL, J. S. (1991). Sobre a liberdade. Petrópolis: Vozes.
- MIROWISKY, J., & ROSS, C. (1989). Social causes of psychological distress. New York: Aldine de Gruyter.

- MOEN, P., DEMPSTER-MCCLAIN, D., & WILLIAMS, R. (1992). Successful aging: A life course perspective on women's multiple roles and health. American Journal of Sociology, 97, 1612-1638.
- MONTAÑO, C. (2002). Terceiro Setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez.
- MOODY, H.R. (1993). Age, productivity and transcendence. In S.A. Bass, F.G. Caro & Y.P. Chen (Eds.). Achieving a productive aging society. (pp.27-40). Westport, CT: Auburn House
- MORRIS, R., & CARO, F. (1996). Productive retirement: Stimulating greater volunteer efforts to meet national needs. The Journal of Volunteer Administration, 14, 5-13.
- MORROW-HOWELL, N., & MUI, A. (1989). Elderly volunteers: reasons for initiating and terminating service. Journal of Gerontological Social Work, 13(3), 21-34.
- MORROW-HOWELL, N., HINTERLONG, J., ROZARIO, P.A., & TANG, F. (2003). Effects of volunteering on the well-being of older adults. Journal of Gerontology: Social Science, 58B, S137-S145.
- MUSICK, M.A., HERZOG, A. R., & HOUSE, J.S. (1999). Volunteering and mortality among older adults: Findings from a national sample. Journal of Gerontology: Social Sciences, 54B, S173-S180.
- MUSIK, M.A., & WILSON, J. (2002). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. Social Science & Medicine, 56, 259-269.
- NARUSHIMA, M. (2005). 'Payback time' community volunteering among older adults as a transformative mechanism. Ageing & Society, 25 (4), 567-584.
- NELSON, H. W., HOOKER, K., DEHART, K.N., EDWARDS, J.A., & LANNING, K. (2004). Factors important to success in the volunteer long-term care ombudsman role. The Gerontologist, 44, 116-120.
- NERI, A.L. (1993). Qualidade de vida no adulto maduro: interpretações teóricas e evidências de pesquisa. In A.L. Neri (Ed.) Qualidade de vida e idade madura. (pp.09-55) Campinas: Papyrus.
- \_\_\_\_\_. (1995). Psicologia do envelhecimento. Uma área emergente. In A.L. Neri (Ed.) Psicologia do Envelhecimento. (pp.13-40) Campinas: Papyrus.
- \_\_\_\_\_. (2001a). Palavras-chave em Gerontologia. Campinas: Alínea Editora.

- \_\_\_\_\_. (2001b). Velhice e qualidade de vida na mulher. In A. L. Neri (Ed.), Desenvolvimento e Envelhecimento. Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas, (161-200). Campinas: Papirus.
- \_\_\_\_\_.(Ed.).(2001c). Desenvolvimento e envelhecimento: Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus.
- \_\_\_\_\_. (2002) Bienestar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: Hacia una psicología positiva en América Latina. Revista Latinoamericana de Psicología, 34(1,2), 55-74.
- \_\_\_\_\_.(2003). Atitudes e crenças sobre velhice: Análise de conteúdo de textos do jornal O Estado de São Paulo publicados entre 1995 e 2002. In O.R.M. Von Simson, & A. Neri, A.L., Cachioni, M., & Sinsom, O.R.M. (Eds.) (2004). As Múltiplas Faces da Velhice no Brasil (pp. 13-54). Campinas: Alínea.
- \_\_\_\_\_. (2005). As políticas de atendimento aos direitos da pessoa idosa expressas no Estatuto do Idoso. A Terceira Idade, 16 (34), 7-24.
- NEWMAN, S., VASUDEV, J., & ONAWOLA, R. (1985). Older volunteers' perception of impact of volunteering on their psychological well being. Journal of Applied Gerontology, 14(2), 123-134.
- NUNNALLY, J.C. (1978) Psychometric theory. New York : McGraw-Hill.
- NYLUND, M. (2000). Varieties of mutual support and voluntary action. Helsink: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.
- OKUN, M.A. (1993). Predictors of volunteer status in retirement community. International Journal of Aging and Human Development, 36(1), 57-74.
- \_\_\_\_\_. (1994). The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. Journal of Applied Gerontology, 13 (2), 115–126.
- OKUN, M.A., BARR, A., & HERZOG. A. R. (1998). Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. Psychology and Aging, 13(4), 608–621.
- OKUN, M.A., & EISENBERG, N. (1992) Motives and intent to continue organizational volunteering among residents of a retirement community area. Journal of Community Psychology, 20, 183-187.
- OKUN, M.A., OLDING, R. W., & COHN, C.M.G. (1990). A meta-analysis of subjective well-being interventions among elders. Psychological Bulletin, 108(2), 257-266.

- OKUN, M.A., & SHULTZ, A. (2003) Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. Psychology and Aging, 2, 231-239.
- OLIVEIRA, M. D. DE (1997). Cidadania e globalização: a política externa brasileira e as ONGs. Trabalho apresentado no 34º. Curso de Altos Estudos, Itamarati. Brasília.
- OMAN, D., THORESEN, C., & MCMAHON, K. (1999) Volunteerism and mortality among older adults: Findings from a national sample. Journal of Gerontology Series B, 58, 137-145.
- OMOTO, A.M., & SNYDER, M. (1990) Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS. Personality and Social Psychology Bulletin, 16, 152-166.
- 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, 671-687.
- OZAWA, M.N., & MORROW-HOWELL, N. (1993). Missouri service credit system for respite care: an exploratory study. Journal of Gerontological Social Work, 21(1/2), 147-160.
- PACHECO, J.L. (2003). As universidades abertas à terceira idade como espaço de convivência ente gerações. In O. R. M. Von Simson, A. L. Neri & M. Cachioni (Eds.). As Múltiplas Faces da Velhice no Brasil (pp.223-250). Campinas: Alínea.
- PAYNE, B.P. (1977). The older volunteer: Social role continuity and development. The Gerontologist, 17, 355-361.
- PEARCE, J.L. (1993). Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers. London: Routledge.
- PEIXOTO, C. (1995). A sociabilidade dos idosos cariocas e parisienses. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 27, 138-149.
- \_\_\_\_\_ (1998). Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade ... In M. M. L. Barros (Ed.). Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política (pp. 69-84). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- 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., & FRITZSCHE, B.A. (1993). Measuring the prosocial personality: Four construct validity studies. Paper presented at the 101th Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
- PERRY, W.H. (1983). The willingness of persons 60 or over to volunteer: Implications for the social services. Journal of Gerontological Social Work, 5, 107-118.
- PETER-DAVIS, N.D., BURANT, C.J., & BRAUNSCHWEIG, H.M. (2001). Factors associated with volunteer behavior among community dwelling older persons. Activities, Adaptation & Aging, 26(2), 29-44.
- PRAGER, E. (1995) The older volunteer as research colleague: Toward 'Generative Participation' for older adults. Educational Gerontology, 21, 209-218.
- PUTNAM, R. D. (1996). The strange disappearance of civic America. The American Prospect, [on line], 7. Disponível: <http://www.prospect.org/print/V7/24/putnam-r.html>
- \_\_\_\_\_ (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York: Simon and Schuster.
- QUEROZ, N. C., & NERI, A. L. (2005) Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice. Psicologia: Reflexão e Crítica. [online].18(2),292-299.  
Disponível:[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01027972200500200018&lng=pt&nrm=&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01027972200500200018&lng=pt&nrm=&tlng=pt)
- RAFAEL, E. J. (1997). Fundações e direito: 3º. Setor. São Paulo: Melhoramentos.
- REISSMAN, F. (1965). The helper-therapy principle. Social Work, 10, 27-32.
- REYES, L.G. (1998). Envelhecer em Chiapas. Aspectos culturais e econômicos do envelhecimento dos aborígenes zoques. Revista Kairós Gerontologia, 1(1), 71-84.
- RIBEIRO, D. (1995). O povo brasileiro. A formação e o sentido do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras.
- RIFKIN, J. (2000). Identidade e natureza do Terceiro Setor. In E.B. Ioschpe (Ed.). 3º Setor: Desenvolvimento social sustentado. (pp.13-23) São Paulo/Rio de Janeiro: Gife/Paz e Terra.
- ROGERS, R. (1996) The effects of family composition, health and social support linkages on mortality. Journal of Health and Social Behavior, 37, 326-338.

- ROMERO, C.J. (1987). Retirement and older Americans' participation in volunteer activities. In S.H. Sandell (Ed.). The problem isn't age: Work and older Americans. New York: Praeger.
- ROOK, K. S., & SORKIN, D. H. (2003). Fostering social ties through a volunteer role: Implications for older-adults' psychological health. Int'l J. Aging and Human Development, 57(4), 313-337.
- ROTHGIESSE, T. L. (2003). Recursos humanos e voluntariado: O profissional do Terceiro Setor e o voluntário profissional. Curso ministrado no Centro Cultural Cândido Mendes, na ABRH-Rio. Rio de Janeiro. Disponível: [http://www.terceirosetor.adm.br/ts\\_recursoshumanosevoluntariado.htm](http://www.terceirosetor.adm.br/ts_recursoshumanosevoluntariado.htm)
- RYFF, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful ageing. International Journal of Behavioral Development, 12 (1), 35-55.
- \_\_\_\_\_. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57 (6), 1069-1081.
- \_\_\_\_\_. (1995). Psychological well-being in adult life. Current Directions in Psychological Science, 4 (4), 99-104.
- SÁ, J.L.M. DE (1999). Gerontologia e interdisciplinaridade: Fundamentos epistemológicos. In A.L.Neri, & G.G. Debert (Eds.) Velhice e sociedade. (pp. 223-232). Campinas: Papirus.
- SAAD, P.M. (1999). Transferências de apoio entre gerações no Brasil: Um estudo para São Paulo e Fortaleza. In A.A. Camarano (Ed.). Muito além dos 60: Os novos idosos brasileiros. (pp. 251-280) Rio de Janeiro: IPEA.
- SABIN, E. P. (1993). Social relationships and mortality among the elderly. The Journal of Applied Gerontology, 12, 44-60.
- SALAMON, L. (1997). Estratégias para o fortalecimento do Terceiro Setor. In E. B. Ioschpe (Ed.). 3º. Setor: Desenvolvimento social sustentado (pp.88-111). São Paulo/Rio de Janeiro: Gife/Paz e Terra.
- SALMON, R. (1985). The use of aged volunteers: Individual and organizational considerations. Journal of Gerontological Social Work, 8(3-4), 211-223.
- SCHRECK, H. C. (1996). The elderly in America: Volunteerism and neighborhood in Seattle. Maryland: University Press of America.

- SEEMAN, T.E. (1996). Social ties and health: the benefits of social integration. Annals of Epidemiology, 6(5), 442-451.
- SIBICKY, M., MADER, D. REDSHAW, I., & CHEADLE, B. (1994). Measuring the motivation to volunteer. Paper presented at the annual meeting of the Midwestern Psychological Association, Chicago, USA.
- SILVA, H. A. B. D. DA (2003). O voluntariado entre idosos no município de São Paulo. Dissertação de mestrado não publicada. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.
- SIMÕES, J.A. (1998). A maior categoria do país. In M. M. L. Barros (Ed.), Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política (pp. 13-34). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- SKINNER, B.E. (1953) Science and human behavior. New York: Free Press.
- SMITH, D.H. (1981). Altruism, volunteers and volunteerism. Journal of Voluntary Action Research, 10(1), 21-36.
- SNYDER, M., & CLARY, G. (2003). Volunteerism and the generative society. In E. de St. Aubin, D.P. McAdams, & T-C. Kim (Eds). The generative society : caring for future generations. (pp.221-237). Washington DC: American Psychological Association.
- SNYDER, M., & ICKES, W. (1985). Personality and social behavior. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.). Handbook of social psychology (pp. 883-947). New York: Random House.
- SNYDER, M., & OMOTO, A.M. (1992). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In S. Spacapan, & S. Oskamp (Eds.). Helping and being helped: Naturalistic studies. (pp. 213-239). Newbury Park, CA: Sage.
- SOARES, L.E. (2000). Prefácio. In Coelho, S. C. T. Terceiro Setor: Um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. (pp. 9-14) São Paulo: Senac.
- SOARES, R. DA S. (1999). O cotidiano de uma escola de samba paulistana: O caso da Vai-Vai. Dissertação de mestrado não publicada. Departamento de Antropologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- SOMMERHALDER, C., E GOLDSTEIN, L. L. (2006). O papel da espiritualidade e da religiosidade na vida adulta e na velhice. In E. V. Freitas, L. Py, F A X Cançado, J Doll, & M L Gorzoni (Eds). Tratado de Geriatria e Gerontologia. (pp. 1307-1315) Rio de Janeiro: Ed Guanabara Koogan.

- SOUZA, L. M. (2004). Tributação do Terceiro Setor no Brasil. São Paulo: Dialética.
- STEPHAN, P. (1991) Relationships among market work, work aspirations and volunteering: the case of retired women. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 20, 225-236.
- STEVENS, E.S. (1993). Making sense of usefulness: An avenue towards satisfaction in later life. International Journal of Aging and Human Development, 47, 313-325.
- STREINER, D.L, & NORMAN, G. R. (1995). Health measurement scales. A practical guide to their development and use. Oxford: Oxford University Press.
- STRYJERM, S., & STATHAM, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In G. Lindzey, & E. Aronson (Eds.) Handbook of social psychology: volume II. Theory and method. (pp. 311-378). New York: Random House.
- SZAZI, E. (2000). Terceiro Setor: Regulamentação no Brasil. São Paulo: Peirópolis.
- TANNER, D. (2001). Sustaining the self in later life: Supporting older people in the community. Aging and Society, 21, 255-278.
- TARUMI, H. (1998). Comparative research on federated fund-raising systems in Japan and The U.S.A. Paper presented at the Third International Conference of the International Society for Third Sector Research, Geneva.
- TAYLOR, E. (2000). Analyzing research on transformative learning theory. In J. Mezirow (Ed.). Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. (pp. 285–328). San Francisco: Jossey-Bass.
- THE JOHN D. AND CATHERINE T. MACARTHUR FOUNDATION. (1994). MIDI: The Midlife Development Inventory. Vero Beach, FL: The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation.
- TOCQUEVILLE, A. DE (1977). A democracia na América. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- TOLEDO, L. H. DE (2000). No país do futebol: descobrindo o Brasil. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- TORNSTAM, L. (1992). The quo vadis of gerontology: on the scientific paradigm of gerontology. The Gerontologist, 32, 318-326.



- UNGER, L.S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. Journal of Economic Psychology, 12 (1), 71-100.
- UNITED NATIONS ORGANIZATION. (1999). Principles for older persons. Disponível: <http://www.un.org/esa/socdev/iyop/iyoppop.htm>
- UNITED NATIONS ORGANIZATION. (2002). Report of the second world assembly on aging. New York: United Nations.
- VAN TIL, J. (1988). Mapping the Third Sector: voluntarism in a changing social economy. New York: The Foundation Center.
- VEIGA, L. M. (1990). A reforma protestante. São Paulo: Ática.
- VIEIRA, L. (2001). Os argonautas da cidadania: A sociedade civil na globalização. Rio de Janeiro: Record.
- VON SIMSON, O. R. M. (1989). Branco e negro no carnaval popular paulistano: 1914-1988. Tese de doutorado não publicada. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.
- VON SIMSON, O. R. M., NERI, A.L., & CACHIONI, M. (Eds.).(2003). As múltiplas faces da velhice no Brasil. Campinas: Alínea.
- WALSH, E.M. (1986). Volunteerism among the elderly: A secondary analysis of a national survey. Unpublished doctoral dissertation: Fordham University, New York, The U.S.A.
- WARBURTON, J., LE BROUQUE, R., & ROSENMAN, L. (1998). Older people – The reserve army of volunteers?: An analysis of volunteerism among older australians. Int’l J. Aging and Human Development, 46(3), 229-245.
- WARBURTON, J., TERRY, D. J., ROSENMAN, L.S., & SHAPIRO, M. (2001). Differences between older volunteers and non-volunteers. Research on Aging, 23(5), 586-605.
- WARD, R.A. (1979). The meaning of voluntary association participation to older people. Journal of Gerontology 34(3). 438-445.
- WASSERBAUER, L. I., ARRINGTON, D. T., & ABRAHAM, I. L. (1996). Using elderly volunteers to care for the elderly: opportunities for nursing. Nursing Economics, 14(4), 232-238.
- WEBER, M. (1989). A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira.

- WHEELER, J., GOREY, K., & GREENBLATT, B. (1998) The beneficial effects of volunteering for older volunteers and the people they serve: A meta-analysis. International Journal of Aging and Human Development, 47(1), 69-79.
- WILLIGEN, M. V. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. Journal of Gerontology: Social Sciences, 55B, 308-318.
- WILSON, J. (2000). Volunteering. Annual Review of Sociology 2000, 26, 215-240.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1999). Myth No. 5: Older people have nothing to contribute. Geneva: World Health Organization. Disponivel: [http://www.who.int/docstore/world-health-day/en/pages1999/whd99\\_6.html](http://www.who.int/docstore/world-health-day/en/pages1999/whd99_6.html)
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2002). Active aging: A policy framework. Geneva: World Health Organization. Disponivel: <http://www.who.int/ageing/publications/active/en/index.html>
- WUTHNOW, R. (1991). Acts of compassion: caring for others and helping ourselves. Princeton: Princeton University Press.
- WUTHNOW, R. (1999). Mobilizing civic engagement: The changing impact of religious involvement. In T. Skoccol & M. Fiorina (Eds.). Civic Engagement in American Democracy. (pp 331-366). Washington, DC and New York: Brookings Institution Press and Russell Sage Foundation.
- YEUNG, A. B (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 15(2) , 21-46.
- ZHONG, L.X., & HONG, G.S. (1994). Socio-economic characteristics of older volunteers. Paper presented at the annual meeting of the Gerontological Society of America, Atlanta.

**ANEXOS**

## ANEXO 1

ESTATÍSTICAS DAS VARIÁVEIS RELATIVAS AO  
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES

Q1 – IDADE  
IDADE grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

| IDADE grupo | Col | Pct | ,BRA | ,EUA  | Total |
|-------------|-----|-----|------|-------|-------|
| 60-69       | 37  | 19  | 56   | 68.52 | 38.78 |
| 70-79       | 13  | 17  | 30   | 24.07 | 34.69 |
| 80-89       | 4   | 10  | 14   | 7.41  | 20.41 |
| >=90        | 0   | 3   | 3    | 0.00  | 6.12  |
| Total       | 54  | 49  | 103  |       |       |

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0.007**

Q2 – SEXO  
SEXO grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

| SEXO grupo | Col | Pct | ,BRA | ,EUA   | Total |
|------------|-----|-----|------|--------|-------|
| FEMININO   | 54  | 29  | 83   | 100.00 | 59.18 |
| MASCULIN   | 0   | 20  | 20   | 0.00   | 40.82 |
| Total      | 54  | 49  | 103  |        |       |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=27.35;  
GL=1; **P<0.001**

Q3 – ESTADO CIVIL  
ESTCIVIL grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

| ESTCIVIL grupo | Col | Pct | ,BRA | ,EUA  | Total |
|----------------|-----|-----|------|-------|-------|
| SOLTEIRO       | 6   | 2   | 8    | 11.11 | 4.08  |
| VIÚVO          | 13  | 14  | 27   | 24.07 | 28.57 |
| CASADO         | 30  | 23  | 53   | 55.56 | 46.94 |
| DIV/SEPA       | 5   | 8   | 13   | 9.26  | 16.33 |
| C/COMP         | 0   | 2   | 2    | 0.00  | 4.08  |
| Total          | 54  | 49  | 103  |       |       |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.271

Q4 – VIVE SOZINHO  
SOZINHO grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

| SOZINHO grupo | Col | Pct | ,BRA | ,EUA  | Total |
|---------------|-----|-----|------|-------|-------|
| NÃO           | 40  | 34  | 74   | 74.07 | 69.39 |
| SIM           | 14  | 15  | 29   | 25.93 | 30.61 |
| Total         | 54  | 49  | 103  |       |       |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.28;  
GL=1; P=0.597

Q6 – GRAU DE ESCOLARIDADE

Q7 – RENDA MENSAL

Q8 a – APOSENTADO

Q5 – TEM FILHOS  
FILHOS grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|       | BRA   | EUA   | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| NÃO   | 8     | 5     | 13    |
|       | 14.81 | 10.20 |       |
| SIM   | 46    | 44    | 90    |
|       | 85.19 | 89.80 |       |
| Total | 54    | 49    | 103   |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.50;  
GL=1; P=0.482

ESCOLAR grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|          | BRA   | EUA   | Total |
|----------|-------|-------|-------|
| FUNDAMEN | 16    | 0     | 16    |
|          | 29.63 | 0.00  |       |
| MÉDIO    | 25    | 21    | 46    |
|          | 46.30 | 43.75 |       |
| SUPERIOR | 13    | 12    | 25    |
|          | 24.07 | 25.00 |       |
| PÓS-GRAD | 0     | 15    | 15    |
|          | 0.00  | 31.25 |       |
| Total    | 54    | 48    | 102   |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=31.14;  
GL=3; P<0.001

RENDA grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|       | BRA   | EUA   | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| <1    | 0     | 1     | 1     |
|       | 0.00  | 2.33  |       |
| 1-3   | 7     | 5     | 12    |
|       | 12.96 | 11.63 |       |
| 3-5   | 9     | 8     | 17    |
|       | 16.67 | 18.60 |       |
| 5-10  | 18    | 18    | 36    |
|       | 33.33 | 41.86 |       |
| >=10  | 20    | 11    | 31    |
|       | 37.04 | 25.58 |       |
| Total | 54    | 43    | 97    |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=2.79;  
GL=4; P=0.593

APOSENTA grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|       | BRA   | EUA   | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| NÃO   | 2     | 8     | 10    |
|       | 4.76  | 16.67 |       |
| SIM   | 40    | 40    | 80    |
|       | 95.24 | 83.33 |       |
| Total | 42    | 48    | 90    |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.098

Q8 b – TRABALHO REMUNERADO  
TRABALHO grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|       | BRA   | EUA   | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| NÃO   | 39    | 39    | 78    |
|       | 92.86 | 81.25 |       |
| SIM   | 3     | 9     | 12    |
|       | 7.14  | 18.75 |       |
| Total | 42    | 48    | 90    |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=2.61;  
GL=1; P=0.106

Q9 – OCUPAÇÃO PASSADO  
OCUPAC grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|          | BRA   | EUA   | Total |
|----------|-------|-------|-------|
| MODA     | 8     | 1     | 9     |
|          | 15.38 | 2.08  |       |
| EDUCAÇÃO | 8     | 12    | 20    |
|          | 15.38 | 25.00 |       |
| ADMINIST | 25    | 28    | 53    |
|          | 48.08 | 58.33 |       |
| SAÚDE    | 4     | 4     | 8     |
|          | 7.69  | 8.33  |       |
| PRENDAS  | 7     | 3     | 10    |
|          | 13.46 | 6.25  |       |
| Total    | 52    | 48    | 100   |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.09

Q10 – EXPERIÊNCIA VOLUNTÁRIA  
ANTERIOR  
EXPVOLUN grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total

|       | BRA   | EUA   | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| NÃO   | 28    | 25    | 53    |
|       | 51.85 | 51.02 |       |
| SIM   | 26    | 24    | 50    |
|       | 48.15 | 48.98 |       |
| Total | 54    | 49    | 103   |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.01;  
GL=1; P=0.933

## ANEXO 2: VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS

### Questões em português:

1) Idade \_\_\_\_\_

2) Sexo : a) Feminino ( )      b) Masculino ( )

3) Estado Civil :

- a) Solteiro (a) ( )  
 b) Viúvo (a) ( )  
 c) Casado (a) ( )  
 d) Divorciado (a) Separado(a)/Desquitado (a) ( )  
 e) Vive com um companheiro (a) ( )

4) Você vive sozinho (a)?      a) Não ( )      b) Sim ( )

5) Filhos? a) Não ( ) b) Sim ( )

6) Qual é o seu nível de escolaridade?

- a) Primário ou menos ( )
- b) Secundário incompleto ( )
- c) Secundário completo ( )
- d) Universitário incompleto ( )
- e) Universitário ( )
- f) Mestrado ( )
- g) Doutorado ( )

7) Renda mensal, somando todos os seus rendimentos:

- a) Menos de R\$ 330 ( )
- b) Entre R\$ 331 a R\$ 999 ( )
- c) Entre R\$ 1.000 e R\$ 1.650 ( )
- d) Entre R\$ 1.651 e R\$ 3.330 ( )
- e) R\$ 3.331 ou mais ( )

8) Qual é o seu atual status empregatício? Marque todas as alternativas que se aplicam

- a) Empregado ( )
- b) Trabalho como autonomo (a)
- c) Aposentado(a) ( )
- d) Procurando emprego ( )

9) Qual é ou foi sua principal ocupação profissional? \_\_\_\_\_

10) Experiência anterior como voluntário (a) ? a) Não ( ) b) Sim ( )

Questões em inglês:

1) How old are you? \_\_\_\_\_

**2) Gender (optional):**      a) Female (  )                      b) Male (  )

**3) Marital status (optional):**

- a) Single (  )
- b) Widowed (  )
- c) Married (  )
- d) Divorced/ Separated (  )
- e) Partner (  )

**4) Do you live alone?**      a) No (  )                      b) Yes (  )

**5) Do you have children?**      a) No (  )                      b) Yes (  )

**6) What is the highest degree you have obtained?**

- a) 8<sup>th</sup> grade or less (  )
- b) Some High School (  )
- c) Completed High School (  )
- d) Some College (  )
- e) Bachelor's Degree (  )
- f) Master's Degree (  )
- g) Doctorate (  )

**7) Annual income from all sources:**

- a) \$ 12,000 or less (  )
- b) Between \$ 12,001 and \$ 24,999 (  )
- c) Between \$ 25,000 and \$ 49,999 (  )
- d) Between \$ 50,000 and \$ 74,999 (  )
- e) Between \$ 75,000 and \$ 99,999 (  )
- f) More than \$ 100 K (  )

**8) What is your current employment status? Check all that apply.**

- a) Employed full time (  )
- b) Employed part time (  )
- c) Retired (  )
- d) Seeking Employment (  )

**9) What is/was your principal occupation in your life?** \_\_\_\_\_

**10) Is it your first experience as a volunteer?**      a) No (  )                      b) Yes (  )

### ANEXO 3: QUESTÕES SOBRE VÍNCULO INSTITUCIONAL

Questões em português:

**11) Para quantas instituições o senhor (a) voluntaria?**

- a) uma instituição ( )
- b) duas instituições ( )
- c) três instituições ( )
- d) quatro instituições ( )

**12) Há quanto tempo o senhor (a) voluntaria no GRAACC?**

- a) de 1 a 2 anos ( )
- b) de 3 a 5 anos ( )
- c) de 6 a 9 anos ( )
- d) 10 anos ou mais ( )



**13) Quantas horas por semana o senhor voluntaria para o GRAACC, incluindo realização de relatórios e horário de supervisão?**

- a) 1 a 4 horas ( )
- b) 5 a 9 horas ( )
- c) 10 a 14 horas ( )
- d) 15 a 19 horas ( )
- e) mais de 20 horas ( )

**14) O (a) senhor (a) tem contato direto com a clientela da instituição na atividade voluntária que desempenha?**

- a) Não ( )
- b) Sim ( )

**15) Recebeu treinamento antes de iniciar sua atividade voluntária no GRAACC?**

- a) Não ( )
- b) Sim ( )

**16) Tem recebido supervisão?**

- a) Não ( )
- b) Sim ( )

Questões em inglês:

**11) How many agencies do you volunteer for?**

- a) one agency ( )
- b) two agencies ( )
- c) four agencies ( )
- d) five agencies ( )

**12) How long have you been volunteering for CHA?**

- a) from 1 to 2 years ( )
- b) from 3 to 5 years ( )
- c) from 6 to 9 years ( )
- d) 10 or more years ( )

**13) How many hours do you volunteer for CHA per week, including reports and supervision meetings?**

- a) 1 to 4 hours ( )
- b) 5 to 9 hours ( )
- c) 10 to 14 hours ( )
- d) 15 to 19 hours ( )
- e) more than 20 hours ( )

**14) Do you have direct contact with the clientele in the volunteer activity you are engaged?**

- a) No ( )
- b) Yes ( )

**15) Have you received training?**

- a) No ( )
- b) Yes ( )

**16) Have you received supervision?**

- a) No ( )
- b) Yes ( )

#### ANEXO 4: QUESTÕES SOBRE MODOS DE VIDA QUE PODERIAM TER INFLUENCIADO A DECISÃO DE COMEÇAR A VOLUNTARIAR

Questões em português:

**17) Com que frequência tem contatos com sua família e com seus amigos, incluindo visitas, telefonemas, cartas, ou mensagens eletrônicas?**

##### **I) FAMILIA**

- a) Várias vezes ao dia ( )
- b) Todo dia ( )
- c) Várias vezes por semana ( )

##### **II) AMIGO (S)**

- a) Várias vezes ao dia ( )
- b) Todo dia ( )
- c) Várias vezes por semana ( )

- |  |   |
|--|---|
| d) Uma vez por semana ( )                        | d) Uma vez por semana ( )                     |
| e) 2 ou 3 vezes ao mês ( )                       | e) 2 ou 3 vezes ao mês ( )                    |
| f) Uma vez ao mês ( )                            | f) Uma vez ao mês ( )                         |
| g) Em eventos ( funerais, aniversários ... ) ( ) | g) Em eventos (funerais, aniversário,...) ( ) |
| h) Em feriados ( )                               | h) Em feriados ( )                            |
| i) Nunca ( )                                     | i) Nunca ( )                                  |

### 18) Quão importante é a religião em sua vida?

Nada importante      Pouco importante      Mais ou menos importante      Importante      Extremamente importante

### 19) Marque todas as atividades que realiza atualmente:

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| a) Frequentar teatro, cinema, concertos, exposições ( ) | n) Surfar na internet ( )             |
| b) Cuidar de netos ou outras crianças da família ( )    | o) Administrar negócio próprio ( )    |
| c) Cuidar de outro adulto ( )                           | p) Ajudar filhos ( )                  |
| d) Frequentar eventos esportivos ( )                    | q) Leitura ( )                        |
| e) Visitar amigos e parentes ( )                        | r) Jogos de azar ( )                  |
| f) Participar de atividades religiosas ( )              | s) Fazer atividade física, dançar ( ) |
| g) Ir ao terapeuta ( )                                  | t) Dirigir ( )                        |
| h) Frequentar cursos ( )                                | u) Banco/compras ( )                  |
| i) Fazer artesanato/jardinagem ( )                      | v) Organizar eventos familiares ( )   |
| j) Pintar/ esculpir / tocar instrumentos musicais ( )   | w) Viajar ( )                         |
| k) Participar de organizações profissionais ( )         | x) Manter a limpeza da casa ( )       |
| l) Participar de grupos políticos ( )                   | y) Frequentar grupos de apoio ( )     |

m) Escrever livros, artigos, poesia e/ou compor música ( )

Questões em inglês:

**17) How often are you in meaningful contact (in terms of caring and emotional support for each other) with immediate and extended family, and friends, including visits, phone calls, letters, or electronic mail messages?**

**I) FAMILY**

- a) Several times a day ( )
- b) Every day ( )
- c) Several times a week ( )
- d) About once a week ( )
- e) 2 or 3 times a month ( )
- f) About once a month ( )
- g) At events ( funerals, birthdays ...) ( )
- h) During the holidays ( )
- i) Never or hardly ever ( )

**II) FRIEND (S)**

- a) Several times a day ( )
- b) Every day ( )
- c) Several times a week ( )
- d) About once a week ( )
- e) 2 or 3 times a month ( )
- f) About once a month ( )
- g) At events ( funerals, birthdays ...) ( )
- h) During the holidays ( )
- i) Never or hardly ever ( )

**18) How important is your religion or spiritual orientation in your life? Circle your answer.**

Not at all important      Not important      Somewhat important      Important      Extremely important

**19) Check all activities that apply to you currently:**

- a) Attend theater, movies, concerts, exhibits ( )
- b) Take care of grandchildren or other children of the family
- c) Care for another adult ( )
- d) Attend sports events ( )
- e) Visit friends and relatives ( )
- f) Participate in spiritual/religious actives ( )
- g) See a therapist or counselor ( )
- n) Surf the internet ( )
- o) Run own business ( )
- p) Help your children ( )
- q) Go to the library ( )
- r) Play games/gamble ( )
- s) Do physical exercises ( )
- t) Drive ( )

- h) Attend classes / seminars/workshops ( )
- i) Do handicrafts/gardening ( )
- j) Paint, sculpt, play a musical instrument ( )
- k) Participate in a professional organization(s) ( )
- l) Participate in advocacy groups/political groups ( )
- m) Write books, articles, poetry ( )
- u) Bank/shop ( )
- v) Organize family events ( )
- w) Travel ( )
- x) Keep house ( )
- y) Attend support groups ( )

## ANEXO 5: QUESTÕES SOBRE MOTIVAÇÕES PARA REALIZAR TRABALHO VOLUNTÁRIO

Questões em português:

**21) Quais foram as três principais motivações para COMEÇAR a ser voluntário (a) no momento atual da sua vida?**

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

**22) Quais são as três principais motivações que o (a) MANTÉM fazendo trabalho voluntário?**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

**23) Com que frequência sente que está conseguindo satisfazer suas motivações para voluntariar-se?**

Nunca

Quase nunca

De vez em quando

Quase sempre

Sempre

**24) Tem algum motivo religioso para realizar atividade voluntária?**

a) Não ( )

b) Sim ( )

Questões em português:

**21) What were your three main motivations to START to volunteer at this point in your life?**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

**22) What were your three main motivations that KEEP you volunteering?**

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

**23) How often do you feel that you are fulfilling your motivations to volunteer?**

Never                      Rarely                      Sometimes                      Most of the time                      All of the time

**24) Do you have any religious or spiritual motivation for to volunteer**

a) No ( )                      b) Yes ( )

## **ANEXO 6: QUESTÕES SOBRE BENEFÍCIOS PERCEBIDOS EM DECORRÊNCIA DO EXERCÍCIO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO**

Questões em português:

**25) Circule a resposta que melhor representa o que pensa sobre os benefícios associados a realizar trabalho voluntário:**

*“Voluntariar me dá um senso de ...”*

**1) Praticar e atualizar minhas habilidades profissionais.**

Nunca                      Quase nunca                      De vez em quando                      Quase sempre                      Sempre

**2) Cumprir uma responsabilidade social.**

Nunca                      Quase nunca                      De vez em quando                      Quase sempre                      Sempre

**3) Melhora da minha rede social.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**4) Crescimento pessoal.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**5) Satisfação por oferecer uma retribuição à sociedade.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**6) Ser apoiado e encorajado por outros.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**7) Ser fisicamente ativo, produtivo e estimulado.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**8) Ser mentalmente ativo, produtivo e estimulado.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**9) Satisfação por exercitar meus princípios e crenças religiosas e espirituais.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**10) Ser reconhecido e respeitado..**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**11) Pertencer a um grupo e envolver-me com outras pessoas em busca de objetivos comuns.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**12) Estar menos só.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**13) Ser útil.**



|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**14) Ser necessário.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**15) Melhorar o meu status social.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**16) Fazer bom uso do tempo livre.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**17) Ter propósito/metapas na vida.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**18) Ter experiências positivas.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**19) Estar alcançando objetivos pessoais.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**20) Satisfação por ajudar os outros ou atender às necessidades da comunidade.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**21) Divertimento.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**22) Aprendizado.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**23) Receber incentivos monetários (por exemplo: reembolso de transporte, alimentação).**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

**24) Desenvolver relações significativas com outros voluntários, clientela e funcionários da organização.**

|       |             |                  |              |        |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|
| Nunca | Quase nunca | De vez em quando | Quase sempre | Sempre |
|-------|-------------|------------------|--------------|--------|

Questões em inglês:

**25) Circle the answer that best represents how often you have experienced in your life each of the following benefits since you start to volunteer at this point of your life.**

*“Volunteering gives me sense of...”*

**1) Practicing and updating career skills.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**2) Fulfilling social responsibility.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**3) Improving my social network.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**4) Personal growth.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**5) Satisfaction for giving back to the community.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**6) Being supported and encouraged by others.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**7) Being physically active, productive and stimulated.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**8) Being mentally active, productive and stimulated.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**9) Satisfaction from exercising my religion and spiritual principles/beliefs.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**10) Being recognized and respected.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**11) Belonging and being engaged with others toward a common goal.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**12) Being less lonely.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**13) Being useful.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**14) Being needed.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**15) Improving my social status.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**16) Making good use of my free time.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**17) Purpose in life.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**18) Having positive experiences.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**19) Fulfilling personal goals.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**20) Satisfaction from helping others and/or attending the community needs.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**21) Enjoyment.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**22) Learning.**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**23) Receiving cash-value types of incentives (e.g. transportation reimbursement, meals).**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

**24) Developing meaningful relationships (with other volunteers, the people served and agency staff).**

|       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|

## ANEXO 7: QUESTÕES SOBRE BEM-ESTAR SUBJETIVO

Questões em português:

### 26.1) Satisfação global com a vida e referenciada a domínios:

**Circle a resposta que melhor representa os seguintes aspectos da sua vida.**

**“Quão satisfeito está com a sua ...”?**

|                              |           |                        |                           |            |                            |
|------------------------------|-----------|------------------------|---------------------------|------------|----------------------------|
|                              | <b>a)</b> | <b>Saúde Física</b>    |                           |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito           | Moderamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>b)</b> | <b>Saúde Mental</b>    |                           |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito           | Moderamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>c)</b> | <b>Saúde Emocional</b> |                           |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito           | Moderamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |

|                              |           |  |                             |            |                            |
|------------------------------|-----------|--|-----------------------------|------------|----------------------------|
|                              | <b>d)</b> | <b>Envolvimento Social em Geral (incluindo amigos)</b> |                             |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito   | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>e)</b> | <b>Vida Financeira</b>                                 |                             |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito   | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>f)</b> | <b>Vida Familiar</b>                                   |                             |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito   | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>g)</b> | <b>Vida Pessoal</b>                                    |                             |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito   | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|                              | <b>h)</b> | <b>Vida em Geral</b>                                   |                             |            |                            |
| Extremamente<br>Insatisfeito |           | Insatisfeito   | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |

**26.2) Notou aumento da sua satisfação com a vida desde que começou a desenvolver o seu atual trabalho voluntário?**

- a) Não ( )                      b) Sim ( )

**27) Afetos positivos e negativos:**

**Como tem se sentido durante as últimas semanas? Sinalize ao lado de cada uma das afirmações que aplica-se.**

- a) Muito sozinho e distante de outras pessoas ( )  
 b) Satisfeito por ter realizado alguma coisa ( )  
 c) Orgulhoso porque alguém me cumprimentou por algo que eu tenha feito ( )  
 d) Sentindo que tenho controle sobre as coisas que acontecem em minha vida ( )  
 e) Deprimido e infeliz ( )  
 f) Entediado ( )

**28) Satisfação com o trabalho voluntário:**

**a) Quão satisfeito está com a sua atividade voluntária?**

|                              |              |                             |            |                            |
|------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|----------------------------|
| Extremamente<br>Insatisfeito | Insatisfeito | Moderadamente<br>Satisfeito | Satisfeito | Extremamente<br>Satisfeito |
|------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|----------------------------|

**b) Pretende fazer trabalho voluntário nos próximos ...**

- a) Seis meses ( )
- b) Ano ( )
- c) Dois Anos ( )
- d) Cinco anos ( )
- e) Eu não sei ( )

**c) Quão importante foi ter recebido treinamento para sua satisfação por ser voluntário (a)?**

Nada importante      Pouco importante      Mais ou menos importante      Importante      Extremamente importante

**d) Quão importante é receber supervisão para a sua satisfação com relação ao trabalho voluntário que desenvolve?**

Nada importante      Pouco importante      Mais ou menos importante      Importante      Extremamente importante

Questões em inglês:**26.1) Satisfação global com a vida e referenciada a domínios:**

**Circle the answer that best represents the following aspects of your life.**

**“How satisfied are you with your ...?”**

|                          |                            |                         |           |                        |
|--------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|
|                          | <b>a) Physical health</b>  |                         |           |                        |
| Extremely<br>unsatisfied | Unsatisfied                | Moderately<br>Satisfied | Satisfied | Extremely<br>satisfied |
|                          | <b>b) Mental health</b>    |                         |           |                        |
| Extremely<br>unsatisfied | Unsatisfied                | Moderately<br>Satisfied | Satisfied | Extremely<br>satisfied |
|                          | <b>c) Emotional health</b> |                         |           |                        |
| Extremely<br>unsatisfied | Unsatisfied                | Moderately<br>Satisfied | Satisfied | Extremely<br>satisfied |





unsatisfied

Satisfied

satisfied

**b) Do you intend to keep volunteering in the next...**

- a) Six months ( )
- b) Year ( )
- c) Two years ( )
- d) Five years ( )
- e) I don't know ( )

**c) How important is to have received training for your satisfaction to volunteer?**

Not at all important      Not important      Somewhat important      Important      Extremely important

**d) How important is it to have received supervision for your satisfaction to volunteer?**

Not at all important      Not important      Somewhat important      Important      Extremely important

**ANEXO 8: QUESTÕES SOBRE AJUSTAMENTO PESSOAL**Questões em português:**29) Circule a resposta que melhor representa o que pensa sobre as seguintes afirmações:****a) Outras pessoas determinam quase tudo o que eu posso e não posso fazer na minha vida.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**b) Os outros me descrevem como uma pessoa generosa, disposta a ajudar e a contribuir para o bem-estar de outros.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**c) Eu gosto de ser eu mesmo.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**d) Minhas atividades diárias frequentemente parecem triviais e sem importância para mim.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**e) Eu costumava estabelecer objetivos para mim, mas agora isso me parece uma perda de tempo.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**f) Para mim o tempo é precioso e a vida tem sido um contínuo e significativo processo de aprendizagem, mudança e crescimento, mesmo em situações difíceis.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**g) Em geral, eu me sinto bem quando penso sobre o que fiz no passado e o que espero fazer no futuro.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

**h) Manter relações de proximidade tem sido difícil e frustrante para mim.**

Discordo Totalmente      Discordo      Nem concordo nem discordo      Concordo      Concordo Totalmente

Questões em inglês:

**29) Please circle the appropriate answer to each statement:**

**a) Other people determine most of what I can or cannot do in my life.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**b) People would describe me as a giving person, willing to contribute to the well-being of others.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**c) I enjoy being me.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**d) My daily activities often seem trivial and unimportant to me.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**e) I used to set goals for myself, but now it seems that I am wasting my time.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**f) For me, time is precious and life has been a continuous meaningful process of learning, changing, and growth, even from difficult situations.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**g) In general, I feel good when I think of what I have done in the past and what I hope to do in the future.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

**h) Maintaining close relationships has been difficult and frustrating for me.**

Strongly Disagree      Disagree      Neutral      Agree      Strongly Agree

## ANEXO 9: QUESTÕES SOBRE ATITUDES EM RELAÇÃO À COMUNIDADE

Questões em português:

**30) Circule a resposta que melhor representa o que sente:**

**a) Eu me sinto desanimado quanto a tentar melhorar a situação da minha casa e vizinhança**

Quase nunca      Nunca      De vez em quando      Quase sempre      Sempre

**b) Eu me sinto próximo (a) das pessoas da minha comunidade.**

Quase nunca      Nunca      De vez em quando      Quase sempre      Sempre

**c) Eu sinto que as coisas que eu faço são importantes para a minha comunidade.**

Quase nunca      Nunca      De vez em quando      Quase sempre      Sempre

**d) Eu estou interessado no que acontece no mundo.**

Quase nunca      Nunca      De vez em quando      Quase sempre      Sempre

Questões em inglês:

30) Circle the answer that best represents **how often** you have experienced each of the following feelings concerning your community and world situation in general:

- a) **I feel hopeless about trying to improve my home and neighborhood situation.**
- |       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
- b) **I feel close to other people in my community.**
- |       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
- c) **I feel that my daily activities are worthwhile for my community.**
- |       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
- d) **I am not interested in what's going on in the world.**
- |       |        |           |                  |                 |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|
| Never | Rarely | Sometimes | Most of the time | All of the time |
|-------|--------|-----------|------------------|-----------------|



## ANEXO 10: CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Prezados (as) Voluntários (as),

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – FACULDADE D EDUCAÇÃO, BRASIL

UNIVERSITY OF SOUTHERN CALIFORNIA – LEONARD DAVIS SCHOOL OF GERONTOLOGY, USA

Sou estudante de doutorado em Psicologia, Desenvolvimento Humano e Educação/Gerontologia na Universidade Estadual de Campinas e aluna visitante na University of Southern California, Estados Unidos. Minha orientadora brasileira é a Prof.a. Dr.a. Anita Liberalesso Neri e a orientadora americana Dr.a. Monika White. Juntas, estamos conduzindo um estudo transcultural sobre a ação voluntária formal após os sessenta anos de idade. O nome do projeto é *Trabalho Voluntário e Envelhecimento: um Estudo Comparativo entre idosos americanos e brasileiros*. O objetivo do projeto é identificar as motivações, significados, benefícios percebidos e satisfação com a vida associados ao trabalho voluntário formal nestas duas culturas. Por “trabalho voluntário formal” nós entendemos como o trabalho voluntário desempenhado junto a organizações.

Nos Estados Unidos nós coletamos os dados no Center for Health Aging (CHA) e no Brasil a coleta está sendo realizada no Grupo de Apoio ao Adoelscente e à Criança com Câncer (GRAACC).

Neste momento, após outros tipos de coleta de dados realizados no GRAACC desde outubro de 2005, convidamos os (as) senhores (as) a responder o questionário em anexo. Sua participação é muito importante para os resultados desse estudo. O questionário é composto por três partes:

- Vínculo Institucional, Significados, Motivações Benefícios Percebidos e Satisfação associados ao Trabalho Voluntário;
- Bem-Estar Subjetivo;
- Informações Pessoais e Sentimentos a Respeito da Comunidade/Mundo.

A confidencialidade de todas as informações reportadas serão estritamente mantidas, assim como garantimos seu anonimato. Por favor, procure responder levando em considerações sua primeira reação, sentimento ou pensamento. Leia com atenção as perguntas antes de repondê-las. Use letra de forma ou escreva de forma legível.

Muito obrigada por sua colaboração!

Andrea Lopes, Doutoranda UNICAMP/USC

Prof.a. Dr.a. Anita Liberalesso Neri/UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – FACULDADE DE EDUCAÇÃO, BRASIL

Dr.a. Monika White/USC

UNIVERSITY OF SOUTHERN CALIFORNIA – LEONARD DAVIS SCHOOL OF GERONTOLOGY, USA




---

## **ANEXO 11: TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

Esta página será separada do questionário e mantida sob sigilo por Andrea Lopes e suas orientadoras, Dr.a. Monika White e Prof.a. Dr.a. Anita Liberalesso Neri, integrando o arquivo de recontato.

Eu dou permissão para a doutoranda Andrea Lopes, da Universidade Estadual de Campinas/Brasil (UNICAMP), e estudante visitante da University of Southern California /USA (USC), a usar as informações preenchidas neste questionário, parte integrante do seu projeto *Trabalho Voluntário e Envelhecimento: um Estudo Comparativo entre idosos americanos e brasileiros*. Este projeto é supervisionado pela Dr.a. Monika White (Center

for Health Aging/USC) e a Prof.a. Dr.a. Anita Liberalesso Neri (UNICAMP), que garantem o anonimato e o exclusivo uso acadêmico e científico das informações.

Eu  dou  não dou permissão para Andrea Lopes me recontactar tanto para clarificar minhas respostas como para fazer perguntas adicionais.

Nome (extenso): \_\_\_\_\_

Nome (assinatura): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Cidade: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 12

ESTATÍSTICAS DAS VARIÁVEIS RELATIVAS AO VÍNCULO INSTITUCIONAL DOS PARTICIPANTES



## ANEXO 13

ESTATÍSTICAS DAS VARIÁVEIS RELATIVAS AOS MODOS DE VIDA DOS PARTICIPANTES QUE  
 PODERIAM TER INFLUENCIADO A DECISÃO DE COMEÇAR A VOLUNTARIAR

Q17a – FREQ CONTATO FAMÍLIA  
 CONTATOF grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 MUIT FRE, 50, 35, 85  
 , 92.59, 74.47,  
 -----+-----+-----+

Q17b – FREQ CONTATO AMIGOS  
 CONTATOA grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 MUIT FRE, 38, 36, 74  
 , 70.37, 75.00,  
 -----+-----+-----+

Q18 – IMPORTÂNCIA RELIGIÃO NA  
 VIDA  
 IMPRELIG grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NADA IMP, 0, 3, 3  
 , 0.00, 6.52,  
 -----+-----+-----+

Q19a – ATIVIDADES CULTURAIS  
 TIPO97 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 3, 0, 3  
 , 5.56, 0.00,  
 -----+-----+-----+



MODE FRE, 3, 12, 15  
 , 5.56, 25.53,  
 -----+-----+  
 RARAMENT, 1, 0, 1  
 , 1.85, 0.00,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 101

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.010

MODE FRE, 14, 12, 26  
 , 25.93, 25.00,  
 -----+-----+  
 RARAMENT, 2, 0, 2  
 , 3.70, 0.00,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.625

-----+-----+  
 POUÇ IMP, 1, 8, 9  
 , 1.85, 17.39,  
 -----+-----+  
 MAIS MEN, 4, 14, 18  
 , 7.41, 30.43,  
 -----+-----+  
 IMPORTAN, 19, 14, 33  
 , 35.19, 30.43,  
 -----+-----+  
 EXTR IMP, 30, 7, 37  
 , 55.56, 15.22,  
 -----+-----+  
 Total 54 46 100

TESTE EXATO DE FISHER:  $p < 0.001$

SIM, 51, 48, 99  
 , 94.44, 100.00,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.245

Q19b – ATIVIDADES INTELLECTUAIS  
 TIPO98 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 4, 6, 10  
 , 7.41, 12.50,  
 -----+-----+  
 SIM, 50, 42, 92  
 , 92.59, 87.50,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.510

Q19c – ATIVIDADES FÍSICAS  
 TIPO99 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 24, 10, 34  
 , 44.44, 20.83,  
 -----+-----+  
 SIM, 30, 38, 68  
 , 55.56, 79.17,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=6.38;  
 GL=1; P=0.012

Q19d – ATIVIDADES DE CUIDADO  
 TIPO100 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 9, 16, 25  
 , 16.67, 33.33,  
 -----+-----+  
 SIM, 45, 32, 77  
 , 83.33, 66.67,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=3.82;  
 GL=1; P=0.051

Q19e – ATIVIDADES DE  
 ADMINISTRAÇÃO  
 TIPO101 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 2, 0, 2  
 , 3.70, 0.00,  
 -----+-----+  
 SIM, 52, 48, 100  
 , 96.30, 100.00,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.497

Q19f – ATIVIDADES RELIGIOSAS  
 TIPO102 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 30, 32, 62  
 , 55.56, 66.67,  
 -----+-----+  
 SIM, 24, 16, 40  
 , 44.44, 33.33,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=1.32; GL=1; P=0.251

Q19g – QUANTIDADE DE ATIVIDADES  
 QTATIVID grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 1-5, 5, 1, 6  
 , 9.26, 2.08,  
 -----+-----+  
 6-10, 25, 14, 39  
 , 46.30, 29.17,  
 -----+-----+  
 11-15, 24, 29, 53  
 , 44.44, 60.42,  
 -----+-----+  
 16-20, 0, 4, 4  
 , 0.00, 8.33,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.017

## ANEXO 14

### ESTATÍSTICAS DA VARIÁVEL SIGNIFICADOS ASSOCIADOS AO TERMO VOLUNTÁRIO

#### SIGNIFICADO "VOLUNTÁRIO"

Q20a – SIGNIFICADO DE  
 "VOLUNTÁRIO"/DIREÇÃO  
 SIGNIF5 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 OUTRO, 45, 41, 86  
 , 84.91, 83.67,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

Q20b – SIGNIFICADO  
 "VOLUNTÁRIO"/VALOR  
 SIGNIF6 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 1, 2, 3  
 , 1.89, 4.08,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

Q20d – SIGNIFICADO  
 "VOLUNTÁRIO"/APRENDIZADO-  
 ENSINO  
 SIGNIF7 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 53, 44, 97  
 , 98.15, 91.67,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

Q20e – SIGNIFICADO  
 "VOLUNTÁRIO"/AUTO-DESENVOLV  
 SIGNIF8 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO, 47, 41, 88  
 , 88.68, 83.67,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

EU , 3, 2, 5  
 , 5.66, 4.08,  
 -----+-----+-----+  
 MISTO , 5, 6, 11  
 , 9.43, 12.24,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.32;  
 GL=2; P=0.852

Q20e – SIGNIFICADO DE  
 “VOLUNTÁRIO”/CARREIRA  
 SIGNIF9 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 53, 49, 102  
 , 100.00, 100.00,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

-----+-----+-----+  
 SIM , 52, 47, 99  
 , 98.11, 95.92,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.607

Q20f – SIGNIFICADO DE  
 “VOLUNTÁRIO”/SOCIAL  
 SIGNIF10 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 52, 49, 101  
 , 98.11, 100.00,  
 -----+-----+-----+  
 SIM , 1, 0, 1  
 , 1.89, 0.00,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=1.000

, 100.00, 89.80,  
 -----+-----+-----+  
 SIM , 0, 5, 5  
 , 0.00, 10.20,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.023

Q20g – SIGNIFICADO DE  
 “VOLUNTÁRIO”/PROTEÇÃO  
 SIGNIF11 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 53, 49, 102  
 , 100.00, 100.00,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

SIM , 6, 8, 14  
 , 11.32, 16.33,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.54; GL=1;  
 P=0.463

Q20h – SIGNIFICADO DE  
 “VOLUNTÁRIO”/TEMPO LIVRE  
 SIGNIF12 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 50, 49, 99  
 , 94.34, 100.00,  
 -----+-----+-----+  
 SIM , 3, 0, 3  
 , 5.66, 0.00,  
 -----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.244

## ANEXO 15

### ESTATÍSTICAS DA VARIÁVEL MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO FORMAL

#### MOTIVAÇÃO P/ COMEÇAR A VOLUNTARIAR

Q21a – COMEÇAR / VALOR  
 MOTIVO13 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 12, 8, 20  
 , 22.64, 16.33,  
 -----+-----+-----+  
 SIM , 41, 41, 82

#### MOTIVAÇÃO P/ PERMANECER VOLUNTARIANDO

Q22a – PERMANECER / VALOR  
 MOTIVO20 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+-----+  
 NÃO , 16, 15, 31  
 , 30.19, 30.61,  
 -----+-----+-----+  
 SIM , 37, 34, 71

, 77.36 , 83.67 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.64; GL=1; P=0.422

Q21b – COMEÇAR / APRENDIZADO-ENSINO

MOTIVO14 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 48 , 36 , 84  
 , 90.57 , 73.47 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 5 , 13 , 18  
 , 9.43 , 26.53 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=5.12; GL=1; **P=0.024**

Q21c – COMEÇAR / AUTO-DESENVOLVIMENTO

MOTIVO15 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 33 , 25 , 58  
 , 62.26 , 51.02 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 20 , 24 , 44  
 , 37.74 , 48.98 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=1.31; GL=1; P=0.252

Q21d – COMEÇAR / CARREIRA

MOTIVO16 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 53 , 49 , 102  
 , 100.00 , 100.00 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

Q21e – COMEÇAR / SOCIAL

MOTIVO17 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 43 , 38 , 81  
 , 81.13 , 77.55 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 10 , 11 , 21  
 , 18.87 , 22.45 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.20; GL=1; P=0.655

Q21f – COMEÇAR / PROTEÇÃO

MOTIVO18 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 47 , 38 , 85  
 , 88.68 , 77.55 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 6 , 11 , 17  
 , 11.32 , 22.45 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=2.27; GL=1; P=0.132

Q21g – COMEÇAR / TEMPO LIVRE

MOTIVO19 grupo

, 69.81 , 69.39 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.01; GL=1; P=0.963

Q22b – PERMANECER / APRENDIZADO-ENSINO

MOTIVO21 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 44 , 40 , 84  
 , 83.02 , 81.63 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 9 , 9 , 18  
 , 16.98 , 18.37 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.03; GL=1; P=0.854

Q22c – PERMANECER / AUTO-CONHECIMENTO

MOTIVO22 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 10 , 10 , 20  
 , 18.87 , 20.41 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 43 , 39 , 82  
 , 81.13 , 79.59 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.04; GL=1; P=0.845

Q22d – PERMANECER / CARREIRA

MOTIVO23 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 53 , 49 , 102  
 , 100.00 , 100.00 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

Q22e – PERMANECER / SOCIAL

MOTIVO24 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 35 , 36 , 71  
 , 66.04 , 73.47 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 18 , 13 , 31  
 , 33.96 , 26.53 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.66; GL=1; P=0.415

Q22f – PERMANECER / PROTEÇÃO

MOTIVO25 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 NÃO , 51 , 46 , 97  
 , 96.23 , 93.88 ,  
 -----+-----+  
 SIM , 2 , 3 , 5  
 , 3.77 , 6.12 ,  
 -----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.669

Q22g – PERMANECER / TEMPO LIVRE

MOTIVO26 grupo

Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NÃO , 28, 30, 58  
, 52.83, 61.22,  
-----+-----+  
SIM , 25, 19, 44  
, 47.17, 38.78,  
-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.73; GL=1; P=0.392

Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NÃO , 48, 44, 92  
, 90.57, 89.80,  
-----+-----+  
SIM , 5, 5, 10  
, 9.43, 10.20,  
-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=1.000

#### Q23 – FREQ. PREENCHIMENTO DA MOTIVAÇÃO

FREQMOT1 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
DE VEZ Q, 1, 0, 1  
, 1.85, 0.00,  
-----+-----+  
QUAS SEM, 13, 37, 50  
, 24.07, 75.51,  
-----+-----+  
SEMPRE, 40, 12, 52  
, 74.07, 24.49,  
-----+-----+  
Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

#### Q24 – MOTIVOS RELIGIOSOS P/ VOLUNTARIAR

MOTRELIG grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NÃO , 38, 31, 69  
, 70.37, 64.58,  
-----+-----+  
SIM , 16, 17, 33  
, 29.63, 35.42,  
-----+-----+  
Total 54 48 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.39; GL=1; P=0.533

## ANEXO 16

### ESTATÍSTICAS RELATIVAS À VARIÁVEL BENEFÍCIOS PERCEBIDOS EM DECORRÊNCIA DO EXERCÍCIO DE TRABALHO VOLUNTÁRIO FORMAL

#### BENEFÍCIOS TRABALHO VOLUNTÁRIO

Q25.1 – HABILIDADES PROFISSIONAIS  
BENEF36 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NUNCA , 9, 6, 15  
, 16.98, 12.24,  
-----+-----+  
QUAS NUN, 3, 4, 7

Q25.2 – RESPONSABILIDADE SOCIAL  
BENEF37 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NUNCA , 2, 2, 4  
, 3.70, 4.08,  
-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 1, 1

Q25.3 – REDE SOCIAL  
BENEF38 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+  
NUNCA , 6, 3, 9  
, 11.11, 6.12,  
-----+-----+  
QUAS NUN, 2, 8, 10

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
|            |         |        |      |         |
| DE VEZ Q,  | 7,      | 12,    | 19   |         |
|            | 13.21,  | 24.49, |      |         |
| QUAS SEM,  | 7,      | 20,    | 27   |         |
|            | 13.21,  | 40.82, |      |         |
| SEMPRE,    | 27,     | 7,     | 34   |         |
|            | 50.94,  | 14.29, |      |         |
| Total      | 53      | 49     | 102  |         |

TESTE QUI-QUADRADO: X2=19.96; GL=4;  
**P<0.001**

Q25.4 – CRESCIMENTO PESSOAL  
BENEF39 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 1,      | 1,     | 2    |         |
|            | 1.89,   | 2.04,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 1,      | 2,     | 3    |         |
|            | 1.89,   | 4.08,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 0,      | 8,     | 8    |         |
|            | 0.00,   | 16.33, |      |         |
| QUAS SEM,  | 4,      | 16,    | 20   |         |
|            | 7.55,   | 32.65, |      |         |
| SEMPRE,    | 47,     | 22,    | 69   |         |
|            | 88.68,  | 44.90, |      |         |
| Total      | 53      | 49     | 102  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.7 – FISCAMENTE ATIVO  
BENEF42 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 0,      | 2,     | 2    |         |
|            | 0.00,   | 4.08,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 0,      | 3,     | 3    |         |
|            | 0.00,   | 6.12,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 0,      | 6,     | 6    |         |
|            | 0.00,   | 12.24, |      |         |
| QUAS SEM,  | 8,      | 20,    | 28   |         |
|            | 14.81,  | 40.82, |      |         |
| SEMPRE,    | 46,     | 18,    | 64   |         |
|            | 85.19,  | 36.73, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.10 – RECONHECIDO/RESPEITADO  
BENEF45 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 4,      | 1,     | 5    |         |
|            | 7.55,   | 2.04,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 0,      | 5,     | 5    |         |
|            | 0.00,   | 10.20, |      |         |
| DE VEZ Q,  | 6,      | 11,    | 17   |         |
|            | 11.32,  | 22.45, |      |         |
| QUAS SEM,  | 12,     | 16,    | 28   |         |
|            | 22.64,  | 32.65, |      |         |
| SEMPRE,    | 31,     | 16,    | 47   |         |

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| DE VEZ Q,  | 0,      | 4,     | 4    |         |
|            | 0.00,   | 8.16,  |      |         |
| QUAS SEM,  | 9,      | 26,    | 35   |         |
|            | 16.67,  | 53.06, |      |         |
| SEMPRE,    | 43,     | 16,    | 59   |         |
|            | 79.63,  | 32.65, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.5 – RETRIBUIÇÃO À SOCIEDADE  
BENEF40 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 3,      | 0,     | 3    |         |
|            | 5.56,   | 0.00,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 0,      | 1,     | 1    |         |
|            | 0.00,   | 2.04,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 0,      | 5,     | 5    |         |
|            | 0.00,   | 10.20, |      |         |
| QUAS SEM,  | 9,      | 18,    | 27   |         |
|            | 16.67,  | 36.73, |      |         |
| SEMPRE,    | 42,     | 25,    | 67   |         |
|            | 77.78,  | 51.02, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.8 – MENTALMENTE ATIVO  
BENEF43 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 0,      | 1,     | 1    |         |
|            | 0.00,   | 2.04,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 1,      | 2,     | 3    |         |
|            | 1.85,   | 4.08,  |      |         |
| QUAS SEM,  | 5,      | 26,    | 31   |         |
|            | 9.26,   | 53.06, |      |         |
| SEMPRE,    | 48,     | 20,    | 68   |         |
|            | 88.89,  | 40.82, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.11 – ENVOLVIMENTO OBJETIVOS  
COMUNS  
BENEF46 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 0,      | 1,     | 1    |         |
|            | 0.00,   | 2.04,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 1,      | 1,     | 2    |         |
|            | 1.85,   | 2.04,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 2,      | 4,     | 6    |         |
|            | 3.70,   | 8.16,  |      |         |
| QUAS SEM,  | 12,     | 22,    | 34   |         |
|            | 22.22,  | 44.90, |      |         |

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| DE VEZ Q,  | 8,      | 13,    | 21   |         |
|            | 14.81,  | 26.53, |      |         |
| QUAS SEM,  | 7,      | 20,    | 27   |         |
|            | 12.96,  | 40.82, |      |         |
| SEMPRE,    | 31,     | 5,     | 36   |         |
|            | 57.41,  | 10.20, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.6 – APOIADO E ENCORAJADO  
BENEF41 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 2,      | 1,     | 3    |         |
|            | 3.77,   | 2.04,  |      |         |
| QUAS NUN,  | 1,      | 2,     | 3    |         |
|            | 1.89,   | 4.08,  |      |         |
| DE VEZ Q,  | 5,      | 6,     | 11   |         |
|            | 9.43,   | 12.24, |      |         |
| QUAS SEM,  | 14,     | 22,    | 36   |         |
|            | 26.42,  | 44.90, |      |         |
| SEMPRE,    | 31,     | 18,    | 49   |         |
|            | 58.49,  | 36.73, |      |         |
| Total      | 53      | 49     | 102  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.171

Q25.9 – SATISFAÇÃO RELIGIÃO  
BENEF44 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 3,      | 13,    | 16   |         |
|            | 5.56,   | 26.53, |      |         |
| QUAS NUN,  | 0,      | 10,    | 10   |         |
|            | 0.00,   | 20.41, |      |         |
| DE VEZ Q,  | 7,      | 9,     | 16   |         |
|            | 12.96,  | 18.37, |      |         |
| QUAS SEM,  | 5,      | 11,    | 16   |         |
|            | 9.26,   | 22.45, |      |         |
| SEMPRE,    | 39,     | 6,     | 45   |         |
|            | 72.22,  | 12.24, |      |         |
| Total      | 54      | 49     | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.12 – ESTAR MENOS SÓ  
BENEF47 grupo

| Frequency, | Col Pct | ,BRA   | ,EUA | , Total |
|------------|---------|--------|------|---------|
| NUNCA,     | 14,     | 14,    | 28   |         |
|            | 26.92,  | 29.17, |      |         |
| QUAS NUN,  | 2,      | 7,     | 9    |         |
|            | 3.85,   | 14.58, |      |         |
| DE VEZ Q,  | 3,      | 10,    | 13   |         |
|            | 5.77,   | 20.83, |      |         |
| QUAS SEM,  | 6,      | 11,    | 17   |         |
|            | 11.54,  | 22.92, |      |         |
| SEMPRE,    | 27,     | 6,     | 33   |         |

, 58.49, 32.65,  
-----+-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER:  $P=0.006$

Q25.13 – SER ÚTIL  
BENEF48 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 1, 1  
, 0.00, 2.04,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 0, 6, 6  
, 0.00, 12.24,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 4, 21, 25  
, 7.55, 42.86,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 49, 21, 70  
, 92.45, 42.86,  
-----+-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER:  $P<0.001$

Q25.16 – USO TEMPO LIVRE  
BENEF51 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 2, 1, 3  
, 3.77, 2.04,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 1, 1  
, 0.00, 2.04,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 0, 3, 3  
, 0.00, 6.12,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 7, 23, 30  
, 13.21, 46.94,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 44, 21, 65  
, 83.02, 42.86,  
-----+-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER:  $P<0.001$

Q25.19 – OBJETIVOS PESSOAIS  
BENEF54 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 10, 1, 11  
, 18.87, 2.04,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 2, 2  
, 0.00, 4.08,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 2, 9, 11  
, 3.77, 18.37,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 9, 23, 32  
, 16.98, 46.94,  
-----+-----+-----+

SEMPRE, 39, 21, 60  
, 72.22, 42.86,  
-----+-----+-----+  
Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER:  $P=0.017$

Q25.14 – SER NECESSÁRIO  
BENEF49 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 1, 1, 2  
, 1.92, 2.04,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 1, 1, 2  
, 1.92, 2.04,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 2, 15, 17  
, 3.85, 30.61,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 7, 19, 26  
, 13.46, 38.78,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 41, 13, 54  
, 78.85, 26.53,  
-----+-----+-----+  
Total 52 49 101

TESTE EXATO DE FISHER:  $P<0.001$

:  $X^2=29.52$ ;  $GL=4$ ;  $P<0.001$

Q25.17 – PROPÓSITO VIDA  
BENEF52 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 3, 2, 5  
, 5.66, 4.17,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 2, 2  
, 0.00, 4.17,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 3, 12, 15  
, 5.66, 25.00,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 7, 16, 23  
, 13.21, 33.33,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 40, 16, 56  
, 75.47, 33.33,  
-----+-----+-----+  
Total 53 48 101

TESTE EXATO DE FISHER:  $P<0.001$

Q25.20 – SATISFAÇÃO AJUDA OUTROS  
BENEF55 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 0, 4, 4  
, 0.00, 8.16,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 6, 24, 30  
, 11.11, 48.98,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 48, 21, 69  
, 88.89, 42.86,  
-----+-----+-----+  
Total 54 49 103

, 51.92, 12.50,  
-----+-----+-----+  
Total 52 48 100

TESTE QUI-QUADRADO:  $X^2$

Q25.15 – STATUS SOCIAL  
BENEF50 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 30, 13, 43  
, 57.69, 26.53,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 2, 12, 14  
, 3.85, 24.49,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 2, 10, 12  
, 3.85, 20.41,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 4, 11, 15  
, 7.69, 22.45,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 14, 3, 17  
, 26.92, 6.12,  
-----+-----+-----+  
Total 52 49 101

TESTE QUI-QUADRADO

Q25.18 – EXPERIÊNCIAS POSITIVAS  
BENEF53 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 0, 1, 1  
, 0.00, 2.04,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 0, 5, 5  
, 0.00, 10.20,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 7, 32, 39  
, 13.21, 65.31,  
-----+-----+-----+  
SEMPRE, 46, 11, 57  
, 86.79, 22.45,  
-----+-----+-----+  
Total 53 49 102

TESTE EXATO DE FISHER:  $P<0.001$

Q25.21 – DIVERTIMENTO  
BENEF56 grupo  
Frequency,  
Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
-----+-----+-----+  
NUNCA, 11, 0, 11  
, 21.57, 0.00,  
-----+-----+-----+  
QUAS NUN, 3, 0, 3  
, 5.88, 0.00,  
-----+-----+-----+  
DE VEZ Q, 6, 6, 12  
, 11.76, 12.24,  
-----+-----+-----+  
QUAS SEM, 7, 33, 40  
, 13.73, 67.35,  
-----+-----+-----+

SEMPRE , 32, 14, 46  
 , 60.38, 28.57 ,

-----+-----+-----+  
 Total 53 49 102

TESTE QUI-QUADRADO: X2=26.87; GL=4;  
 P<0.001

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

SEMPRE , 24, 10, 34  
 , 47.06, 20.41 ,

-----+-----+-----+  
 Total 51 49 100

TESTE QUI-QUADRADO: X2=36.64; GL=4;  
**P<0.001**

Q25.22 – APRENDIZADO  
 BENEF57 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total

-----+-----+-----+  
 QUAS NUN , 0, 1, 1  
 , 0.00, 2.04 ,

-----+-----+-----+  
 DE VEZ Q, 2, 10, 12  
 , 3.70, 20.41 ,

-----+-----+-----+  
 QUAS SEM, 4, 21, 25  
 , 7.41, 42.86 ,

-----+-----+-----+  
 SEMPRE , 48, 17, 65  
 , 88.89, 34.69 ,

-----+-----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

Q25.23 – INCENTIVOS MONETÁRIOS  
 BENEF58 grupo  
 Frequency,

Col Pct ,BRA ,EUA , Total

-----+-----+-----+  
 NUNCA , 51, 37, 88  
 , 98.08, 77.08 ,

-----+-----+-----+  
 QUAS NUN, 1, 9, 10  
 , 1.92, 18.75 ,

-----+-----+-----+  
 DE VEZ Q, 0, 2, 2  
 , 0.00, 4.17 ,

-----+-----+-----+  
 Total 52 48 100

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0.002**

Q25.24 – RELAÇÕES SIGNIFICATIVAS  
 BENEF59 grupo  
 Frequency,

Col Pct ,BRA ,EUA , Total

-----+-----+-----+  
 NUNCA , 2, 0, 2  
 , 3.70, 0.00 ,

-----+-----+-----+  
 QUAS NUN, 2, 1, 3  
 , 3.70, 2.04 ,

-----+-----+-----+  
 DE VEZ Q, 2, 12, 14  
 , 3.70, 24.49 ,

-----+-----+-----+  
 QUAS SEM, 7, 22, 29  
 , 12.96, 44.90 ,

-----+-----+-----+  
 SEMPRE , 41, 14, 55  
 , 75.93, 28.57 ,

-----+-----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: **P<0.001**

## ANEXO 17

### ESTATÍSTICAS RELATIVAS À VARIÁVEL SATISFAÇÃO GLOBAL COM A VIDA E SATISFAÇÃO PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO FORMAL

Q26.1h – SATISFAÇÃO GLOBAL  
 SATVIDA grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total

-----+-----+-----+  
 -----+-----+-----+

Q26.2 – AUMENTO SATISFAÇÃO VIDA C/ VOLUNT.  
 SATAUM31 grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total

-----+-----+-----+  
 -----+-----+-----+

|              |          |        |     |
|--------------|----------|--------|-----|
| INSATISF     | , 0,     | 1,     | 1   |
|              | , 0.00,  | 2.04,  |     |
| -----+-----+ |          |        |     |
| MODE SAT     | , 1,     | 4,     | 5   |
|              | , 1.85,  | 8.16,  |     |
| -----+-----+ |          |        |     |
| SATISFEI     | , 29,    | 27,    | 56  |
|              | , 53.70, | 55.10, |     |
| -----+-----+ |          |        |     |
| EXTR SAT     | , 24,    | 17,    | 41  |
|              | , 44.44, | 34.69, |     |
| -----+-----+ |          |        |     |
| Total        | 54       | 49     | 103 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.229

## Q28a – SATISFAÇÃO C/ TRABALHO VOLUNTÁRIO

|               |          |         |     |
|---------------|----------|---------|-----|
| SATIS28 grupo |          |         |     |
| Frequency,    |          |         |     |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA     | , Total |     |
| -----+-----+  |          |         |     |
| MODE SAT      | , 3,     | 0,      | 3   |
|               | , 5.56,  | 0.00,   |     |
| -----+-----+  |          |         |     |
| SATISFEI      | , 16,    | 24,     | 40  |
|               | , 29.63, | 48.98,  |     |
| -----+-----+  |          |         |     |
| EXTR SAT      | , 35,    | 25,     | 60  |
|               | , 64.81, | 51.02,  |     |
| -----+-----+  |          |         |     |
| Total         | 54       | 49      | 103 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.043

## Q28c – TREINAMENTO E SATISFAÇÃO VOLUNTARIAR

|               |          |         |    |
|---------------|----------|---------|----|
| SATIS33 grupo |          |         |    |
| Frequency,    |          |         |    |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA     | , Total |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| NADA IMP      | , 1,     | 0,      | 1  |
|               | , 2.38,  | 0.00,   |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| POUC IMP      | , 2,     | 0,      | 2  |
|               | , 4.76,  | 0.00,   |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| MAIS MEN      | , 1,     | 3,      | 4  |
|               | , 2.38,  | 7.14,   |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| IMPORTAN      | , 25,    | 13,     | 38 |
|               | , 59.52, | 30.95,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| EXTR IMP      | , 13,    | 26,     | 39 |
|               | , 30.95, | 61.90,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| Total         | 42       | 42      | 84 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.005

|              |           |        |     |
|--------------|-----------|--------|-----|
| NÃO          | , 0,      | 7,     | 7   |
|              | , 0.00,   | 14.58, |     |
| -----+-----+ |           |        |     |
| SIM          | , 53,     | 41,    | 94  |
|              | , 100.00, | 85.42, |     |
| -----+-----+ |           |        |     |
| Total        | 53        | 48     | 101 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.004

## Q28b – PRETENSÃO EM VOLUNTARIAR

|                |          |         |    |
|----------------|----------|---------|----|
| PRETEN29 grupo |          |         |    |
| Frequency,     |          |         |    |
| Col Pct ,BRA   | ,EUA     | , Total |    |
| -----+-----+   |          |         |    |
| CURTO PR       | , 6,     | 4,      | 10 |
|                | , 21.43, | 10.53,  |    |
| -----+-----+   |          |         |    |
| MÉDIO PR       | , 0,     | 4,      | 4  |
|                | , 0.00,  | 10.53,  |    |
| -----+-----+   |          |         |    |
| LONGO PR       | , 22,    | 30,     | 52 |
|                | , 78.57, | 78.95,  |    |
| -----+-----+   |          |         |    |
| Total          | 28       | 38      | 66 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.115

## Q28d – SUPERVISÃO E SATISFAÇÃO VOLUNTARIAR

|               |          |         |    |
|---------------|----------|---------|----|
| SATIS35 grupo |          |         |    |
| Frequency,    |          |         |    |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA     | , Total |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| POUC IMP      | , 2,     | 0,      | 2  |
|               | , 3.85,  | 0.00,   |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| MAIS MEN      | , 1,     | 6,      | 7  |
|               | , 1.92,  | 13.95,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| IMPORTAN      | , 27,    | 12,     | 39 |
|               | , 51.92, | 27.91,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| EXTR IMP      | , 22,    | 25,     | 47 |
|               | , 42.31, | 58.14,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| Total         | 52       | 43      | 95 |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.010

## ANEXO 18

## ESTATÍSTICAS DAS VARIÁVEIS RELATIVAS À SATISFAÇÃO REFERENCIADA A DOMÍNIOS

## SATISFAÇÃO REFERENCIADA A DOMÍNIOS:

## Q26.1a – SAÚDE FÍSICA

|               |         |         |   |
|---------------|---------|---------|---|
| SATFISI grupo |         |         |   |
| Frequency,    |         |         |   |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA    | , Total |   |
| -----+-----+  |         |         |   |
| EXTR INS      | , 1,    | 0,      | 1 |
|               | , 1.85, | 0.00,   |   |
| -----+-----+  |         |         |   |

## Q26.1.b – SAÚDE MENTAL

|               |         |         |   |
|---------------|---------|---------|---|
| SATMENT grupo |         |         |   |
| Frequency,    |         |         |   |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA    | , Total |   |
| -----+-----+  |         |         |   |
| MODE SAT      | , 1,    | 6,      | 7 |
|               | , 1.85, | 12.24,  |   |
| -----+-----+  |         |         |   |

## Q26.1.c – SAÚDE EMOCIONAL

|               |         |         |    |
|---------------|---------|---------|----|
| SATEMOC grupo |         |         |    |
| Frequency,    |         |         |    |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA    | , Total |    |
| -----+-----+  |         |         |    |
| INSATISF      | , 1,    | 0,      | 1  |
|               | , 1.85, | 0.00,   |    |
| -----+-----+  |         |         |    |
| MODE SAT      | , 3,    | 9,      | 12 |

## Q26.1.d – ENVOLVIMENTO SOCIAL

|               |          |         |    |
|---------------|----------|---------|----|
| SATSOCI grupo |          |         |    |
| Frequency,    |          |         |    |
| Col Pct ,BRA  | ,EUA     | , Total |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| MODE SAT      | , 7,     | 8,      | 15 |
|               | , 12.96, | 16.33,  |    |
| -----+-----+  |          |         |    |
| SATISFEI      | , 24,    | 28,     | 52 |



INSATISF, 0, 4, 4  
 , 0,00, 8,16,  
 -----+-----+  
 MODE SAT, 11, 13, 24  
 , 20,37, 26,53,  
 -----+-----+  
 SATISFEI, 22, 19, 41  
 , 40,74, 38,78,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 20, 13, 33  
 , 37,04, 26,53,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.142

SATISFEI, 27, 24, 51  
 , 50,00, 48,98,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 26, 19, 45  
 , 48,15, 38,78,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.103

, 5,56, 18,37,  
 -----+-----+  
 SATISFEI, 30, 23, 53  
 , 55,56, 46,94,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 20, 17, 37  
 , 37,04, 34,69,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.144

, 44,44, 57,14,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 23, 13, 36  
 , 42,59, 26,53,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE QUI-QUADRADO: X2=2.92;  
 GL=2; P=0.233

Q26.1.e – VIDA FINANCEIRA  
 SATFINA grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 EXTR INS, 1, 0, 1  
 , 1,85, 0,00,  
 -----+-----+  
 INSATISF, 4, 2, 6  
 , 7,41, 4,08,  
 -----+-----+  
 MODE SAT, 8, 10, 18  
 , 14,81, 20,41,  
 -----+-----+  
 SATISFEI, 31, 20, 51  
 , 57,41, 40,82,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 10, 17, 27  
 , 18,52, 34,69,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.180

Q26.1.f – VIDA FAMILIAR  
 SATFAMI grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 INSATISF, 0, 3, 3  
 , 0,00, 6,25,  
 -----+-----+  
 MODE SAT, 1, 4, 5  
 , 1,85, 8,33,  
 -----+-----+  
 SATISFEI, 23, 18, 41  
 , 42,59, 37,50,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 30, 23, 53  
 , 55,56, 47,92,  
 -----+-----+  
 Total 54 48 102

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.122

Q26.1.g – VIDA PESSOAL  
 SATPESS grupo  
 Frequency,  
 Col Pct ,BRA ,EUA , Total  
 -----+-----+  
 INSATISF, 1, 1, 2  
 , 1,85, 2,04,  
 -----+-----+  
 MODE SAT, 1, 8, 9  
 , 1,85, 16,33,  
 -----+-----+  
 SATISFEI, 29, 20, 49  
 , 53,70, 40,82,  
 -----+-----+  
 EXTR SAT, 23, 20, 43  
 , 42,59, 40,82,  
 -----+-----+  
 Total 54 49 103

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.042

## ANEXO 19

### ESTATÍSTICAS RELATIVAS À VARIÁVEL AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS

| AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS  |   |
|---|---|
| Q27a – SOZINHO<br>AFETO68 grupo<br>Frequency,<br>Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br>-----+-----+<br>NÃO, 50, 46, 96<br>, 92,59, 93,88,<br>-----+-----+<br>SIM, 4, 3, 7<br>, 7,41, 6,12,<br>-----+-----+ | Q27d – CONTROLE<br>AFETO71 grupo<br>Frequency,<br>Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br>-----+-----+<br>NÃO, 16, 23, 39<br>, 29,63, 46,94,<br>-----+-----+<br>SIM, 38, 26, 64<br>, 70,37, 53,06,<br>-----+-----+ |

|  |   |
|--|---|
| <p>-----+-----+<br/> Total 54 49 103<br/> TESTE EXATO DE FISHER: P=1.000</p> <p>Q27b – SATISFEITO<br/> AFETO69 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> NÃO , 4, 11, 15<br/> , 7.41, <b>22.45</b>,<br/> -----+-----+<br/> SIM , 50, 38, 88<br/> , <b>92.59</b>, 77.55,<br/> -----+-----+<br/> Total 54 49 103</p> <p>TESTE QUI-QUADRADO: X2=4.67; GL=1; <b>P=0.031</b></p> <p>Q27c – ORGULHOSO<br/> AFETO70 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> NÃO , 30, 26, 56<br/> , 55.56, 53.06,<br/> -----+-----+<br/> SIM , 24, 23, 47<br/> , 44.44, 46.94,<br/> -----+-----+<br/> Total 54 49 103</p> <p>TESTE QUI-QUADRADO: X2=0.06; GL=1; P=0.800</p> | <p>-----+-----+<br/> , 70.37, 53.06,<br/> -----+-----+<br/> Total 54 49 103<br/> TESTE QUI-QUADRADO: X2=3.27; GL=1; P=0.071</p> <p>Q27e – DEPRIMIDO<br/> AFETO72 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> NÃO , 53, 42, 95<br/> , <b>98.15</b>, 85.71,<br/> -----+-----+<br/> SIM , 1, 7, 8<br/> , 1.85, <b>14.29</b>,<br/> -----+-----+<br/> Total 54 49 103</p> <p>TESTE EXATO DE FISHER: <b>P=0.026</b></p> <p>Q27f – ENTEDIADO<br/> AFETO73 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> NÃO , 52, 46, 98<br/> , 96.30, 93.88,<br/> -----+-----+<br/> SIM , 2, 3, 5<br/> , 3.70, 6.12,<br/> -----+-----+<br/> Total 54 49 103</p> <p>TESTE EXATO DE FISHER: P=0.667</p> |
|--|---|

## ANEXO 20

## ESTATÍSTICAS RELATIVAS À VARIÁVEL AJUSTAMENTO PESSOAL

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Q29a – AUTONOMIA/DOMÍNIO/AUTO-DETERM<br/> AJUST74 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> DISC TOT , 27, 24, 51<br/> , 50.00, 48.98,<br/> -----+-----+<br/> DISCORDO , 21, 22, 43<br/> , 38.89, 44.90,<br/> -----+-----+<br/> NEM DISC , 3, 2, 5</p> | <p>Q29b – GERATIVIDADE<br/> AJUST75 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> DISC TOT , 4, 0, 4<br/> , 7.55, 0.00,<br/> -----+-----+<br/> DISCORDO , 3, 0, 3<br/> , 5.66, 0.00,<br/> -----+-----+<br/> NEM DISC , 9, 2, 11</p> | <p>Q29c – AUTO-ACEITAÇÃO<br/> AJUST76 grupo<br/> Frequency,<br/> Col Pct ,BRA ,EUA , Total<br/> -----+-----+<br/> NEM DISC , 0, 6, 6<br/> , 0.00, <b>12.24</b>,<br/> -----+-----+<br/> CONCORDO , 24, 24, 48<br/> , <b>44.44</b>, <b>48.98</b>,<br/> -----+-----+<br/> CONC TOT , 30, 19, 49</p> |
|---|---|--|

| Col      | Pct  | ,BRA | ,EUA | , Total |
|----------|------|------|------|---------|
| CONCORDO | 1    | 1    | 2    |         |
|          | 1.85 | 2.04 |      |         |
| CONC TOT | 2    | 0    | 2    |         |
|          | 3.70 | 0.00 |      |         |
| Total    | 54   | 49   | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.858

| Q29d – PROPÓSITO |       |       |      |         |
|------------------|-------|-------|------|---------|
| AJUST77 grupo    |       |       |      |         |
| Frequency,       |       |       |      |         |
| Col              | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
| DISC TOT         | 22    | 16    | 38   |         |
|                  | 43.14 | 32.65 |      |         |
| DISCORDO         | 21    | 28    | 49   |         |
|                  | 41.18 | 57.14 |      |         |
| NEM DISC         | 5     | 2     | 7    |         |
|                  | 9.80  | 4.08  |      |         |
| CONCORDO         | 2     | 3     | 5    |         |
|                  | 3.92  | 6.12  |      |         |
| CONC TOT         | 1     | 0     | 1    |         |
|                  | 1.96  | 0.00  |      |         |
| Total            | 51    | 49    | 100  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.337

| Q29g – AUTO-ACEITAÇÃO |       |       |      |         |
|-----------------------|-------|-------|------|---------|
| AJUST80 grupo         |       |       |      |         |
| Frequency,            |       |       |      |         |
| Col                   | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
| DISCORDO              | 1     | 1     | 2    |         |
|                       | 1.85  | 2.04  |      |         |
| NEM DISC              | 6     | 4     | 10   |         |
|                       | 11.11 | 8.16  |      |         |
| CONCORDO              | 20    | 24    | 44   |         |
|                       | 37.04 | 48.98 |      |         |
| CONC TOT              | 27    | 20    | 47   |         |
|                       | 50.00 | 40.82 |      |         |
| Total                 | 54    | 49    | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.714

| Col      | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
|----------|-------|-------|------|---------|
| CONCORDO | 24    | 36    | 60   |         |
|          | 45.28 | 73.47 |      |         |
| CONC TOT | 13    | 11    | 24   |         |
|          | 24.53 | 22.45 |      |         |
| Total    | 53    | 49    | 102  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.005

| Q29e – PROPÓSITO |       |       |      |         |
|------------------|-------|-------|------|---------|
| AJUST78 grupo    |       |       |      |         |
| Frequency,       |       |       |      |         |
| Col              | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
| DISC TOT         | 19    | 19    | 38   |         |
|                  | 35.19 | 38.78 |      |         |
| DISCORDO         | 24    | 23    | 47   |         |
|                  | 44.44 | 46.94 |      |         |
| NEM DISC         | 5     | 5     | 10   |         |
|                  | 9.26  | 10.20 |      |         |
| CONCORDO         | 4     | 2     | 6    |         |
|                  | 7.41  | 4.08  |      |         |
| CONC TOT         | 2     | 0     | 2    |         |
|                  | 3.70  | 0.00  |      |         |
| Total            | 54    | 49    | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.792

| Q29h – REL POSITIVA COM OUTROS |       |       |      |         |
|--------------------------------|-------|-------|------|---------|
| AJUST81 grupo                  |       |       |      |         |
| Frequency,                     |       |       |      |         |
| Col                            | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
| DISC TOT                       | 26    | 23    | 49   |         |
|                                | 48.15 | 46.94 |      |         |
| DISCORDO                       | 24    | 19    | 43   |         |
|                                | 44.44 | 38.78 |      |         |
| NEM DISC                       | 2     | 4     | 6    |         |
|                                | 3.70  | 8.16  |      |         |
| CONCORDO                       | 2     | 3     | 5    |         |
|                                | 3.70  | 6.12  |      |         |
| Total                          | 54    | 49    | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.706

| Col   | Pct | ,BRA | ,EUA | , Total |
|-------|-----|------|------|---------|
| Total | 54  | 49   | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.013

| Q29f – CRESCIMENTO PESSOAL |       |       |      |         |
|----------------------------|-------|-------|------|---------|
| AJUST79 grupo              |       |       |      |         |
| Frequency,                 |       |       |      |         |
| Col                        | Pct   | ,BRA  | ,EUA | , Total |
| DISC TOT                   | 0     | 1     | 1    |         |
|                            | 0.00  | 2.04  |      |         |
| NEM DISC                   | 0     | 5     | 5    |         |
|                            | 0.00  | 10.20 |      |         |
| CONCORDO                   | 20    | 20    | 40   |         |
|                            | 37.04 | 40.82 |      |         |
| CONC TOT                   | 34    | 23    | 57   |         |
|                            | 62.96 | 46.94 |      |         |
| Total                      | 54    | 49    | 103  |         |

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.028

## ANEXO 21

### ESTATÍSTICAS DA VARIÁVEL ATITUDES EM RELAÇÃO À COMUNIDADE

#### ATITUDES EM RELAÇÃO À COMUNIDADE

| Q30a – ANIMADO P/ MELHORAR COMUNIDADE |      |      |      |         |
|---------------------------------------|------|------|------|---------|
| ATIT103 grupo                         |      |      |      |         |
| Frequency,                            |      |      |      |         |
| Col                                   | Pct  | ,BRA | ,EUA | , Total |
| NUNCA                                 | 3    | 2    | 5    |         |
|                                       | 5.66 | 4.17 |      |         |

| Q30b – PROXIMIDADE C/ COMUNIDADE |      |      |      |         |
|----------------------------------|------|------|------|---------|
| ATIT104 grupo                    |      |      |      |         |
| Frequency,                       |      |      |      |         |
| Col                              | Pct  | ,BRA | ,EUA | , Total |
| NUNCA                            | 3    | 4    | 7    |         |
|                                  | 5.66 | 8.33 |      |         |

| Q30d – ATIVIDADES IMPORTANTES COMUNIDADE |      |      |      |         |
|--|------|------|------|---------|
| ATIT105 grupo                            |      |      |      |         |
| Frequency,                               |      |      |      |         |
| Col                                      | Pct  | ,BRA | ,EUA | , Total |
| NUNCA                                    | 2    | 2    | 4    |         |
|  | 3.85 | 4.17 |      |         |

```

-----+-----+
QUAS NUN, 1, 0, 1
, 1.89, 0.00,
-----+-----+
DE VEZ Q, 15, 11, 26
, 28.30, 22.92,
-----+-----+
QUAS SEM, 28, 20, 48
, 52.83, 41.67,
-----+-----+
SEMPRE, 6, 15, 21
, 11.32, 31.25,
-----+-----+
Total 53 48 101

```

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.122

```

-----+-----+
QUAS NUN, 1, 0, 1
, 1.89, 0.00,
-----+-----+
DE VEZ Q, 15, 12, 27
, 28.30, 25.00,
-----+-----+
QUAS SEM, 20, 26, 46
, 37.74, 54.17,
-----+-----+
SEMPRE, 14, 6, 20
, 26.42, 12.50,
-----+-----+
Total 53 48 101

```

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.240

```

-----+-----+
QUAS NUN, 1, 0, 1
, 1.92, 0.00,
-----+-----+
DE VEZ Q, 8, 5, 13
, 15.38, 10.42,
-----+-----+
QUAS SEM, 18, 29, 47
, 34.62, 60.42,
-----+-----+
SEMPRE, 23, 12, 35
, 44.23, 25.00,
-----+-----+
Total 52 48 100

```

TESTE EXATO DE FISHER: P=0.074

Q30d – INTERESSE NO MUNDO

ATTI106 grupo

Frequency,

Col Pct ,BRA ,EUA , Total

```

-----+-----+
DE VEZ Q, 2, 4, 6
, 3.70, 8.33,
-----+-----+

```

```

-----+-----+
QUAS SEM, 3, 11, 14
, 5.56, 22.92,
-----+-----+

```

```

-----+-----+
SEMPRE, 49, 33, 82
, 90.74, 68.75,
-----+-----+

```

```

-----+-----+
Total 54 48 102

```

TESTE EXATO DE FISHER: **P=0.013**

## ANEXO 22

MEDIDAS DE POSIÇÃO E DE DISPERSÃO DAS VARIÁVEIS ORDINAIS RELATIVAS AOS DADOS  
PROVENIENTES DAS ESCALASGRUPO 'BRA'

VARIÁVEL N MÉDIA D.P. MÍN MEDIANA MÁX

FREQMOTI 54 4.72 0.49 3.00 5.00 5.00

SATIS28 54 4.59 0.60 3.00 5.00 5.00

SATIS33 42 4.12 0.86 1.00 4.00 5.00

SATIS35 52 4.33 0.71 2.00 4.00 5.00

GRUPO 'EUA'

VARIÁVEL N MÉDIA D.P. MÍN MEDIANA MÁX P-VALOR\*

FREQMOTI 49 4.24 0.43 4.00 4.00 5.00 P&lt;0.001

SATIS28 49 4.51 0.51 4.00 5.00 5.00 P=0.264

SATIS33 42 4.55 0.63 3.00 5.00 5.00 P=0.008

SATIS35 43 4.44 0.73 3.00 5.00 5.00 P=0.321

BENEF36 53 3.75 1.54 1.00 5.00 5.00  
 BENEF37 54 4.69 0.82 1.00 5.00 5.00  
 BENEF38 54 4.02 1.38 1.00 5.00 5.00  
 BENEF39 53 4.79 0.72 1.00 5.00 5.00  
 BENEF40 54 4.61 0.96 1.00 5.00 5.00  
 BENEF41 53 4.34 1.00 1.00 5.00 5.00  
 BENEF42 54 4.85 0.36 4.00 5.00 5.00  
 BENEF43 54 4.87 0.39 3.00 5.00 5.00  
 BENEF44 54 4.43 1.09 1.00 5.00 5.00  
 BENEF45 53 4.25 1.16 1.00 5.00 5.00  
 BENEF46 54 4.65 0.65 2.00 5.00 5.00  
 BENEF47 52 3.58 1.74 1.00 5.00 5.00  
 BENEF48 53 4.92 0.27 4.00 5.00 5.00  
 BENEF49 52 4.65 0.81 1.00 5.00 5.00  
 BENEF50 52 2.42 1.80 1.00 1.00 5.00  
 BENEF51 53 4.72 0.82 1.00 5.00 5.00  
 BENEF52 53 4.53 1.03 1.00 5.00 5.00  
 BENEF53 53 4.87 0.34 4.00 5.00 5.00  
 BENEF54 53 4.00 1.54 1.00 5.00 5.00  
 BENEF55 54 4.89 0.32 4.00 5.00 5.00  
 BENEF56 51 3.59 1.63 1.00 4.00 5.00  
 BENEF57 54 4.85 0.45 3.00 5.00 5.00  
 BENEF58 52 1.02 0.14 1.00 1.00 2.00  
 BENEF59 54 4.54 1.00 1.00 5.00 5.00

BENEF 54 4.25 0.46 2.96 4.29 4.83

GRUPO 'BRA'

VARIÁVEL N MÉDIA D.P. MÍN MEDIANA MÁX

SATFISI 54 4.11 0.86 1.00 4.00 5.00  
 SATMENT 54 4.46 0.54 3.00 4.00 5.00  
 SATEMOC 54 4.28 0.66 2.00 4.00 5.00  
 SATSOCI 54 4.30 0.69 3.00 4.00 5.00  
 SATFINA 54 3.83 0.88 1.00 4.00 5.00  
 SATFAMI 54 4.54 0.54 3.00 5.00 5.00  
 SATPESS 54 4.37 0.62 2.00 4.00 5.00

SATREFER 54 4.27 0.45 3.29 4.29 5.00

SATVIDA 54 4.43 0.54 3.00 4.00 5.00

AFETOS 54 1.94 0.94 -1.00 2.00 3.00

AJUST74 54 1.70 0.94 1.00 1.50 5.00  
 AJUST75 53 3.74 1.13 1.00 4.00 5.00  
 AJUST76 54 4.56 0.50 4.00 5.00 5.00  
 AJUST77 51 1.80 0.92 1.00 2.00 5.00  
 AJUST78 54 2.00 1.05 1.00 2.00 5.00  
 AJUST79 54 4.63 0.49 4.00 5.00 5.00  
 AJUST80 54 4.35 0.76 2.00 4.50 5.00  
 AJUST81 54 1.63 0.73 1.00 2.00 4.00

AJUSTPSI 54 4.27 0.40 3.43 4.31 5.00

IMPRELIG 54 4.44 0.72 2.00 5.00 5.00

ATTI103 53 3.62 0.92 1.00 4.00 5.00  
 ATTI104 53 3.77 1.05 1.00 4.00 5.00  
 ATTI105 52 4.13 1.01 1.00 4.00 5.00  
 ATTI106 54 4.87 0.44 3.00 5.00 5.00

ATTITUDE 54 4.11 0.58 2.75 4.25 5.00

BENEF36 49 3.37 1.20 1.00 4.00 5.00 P=0.028  
 BENEF37 49 4.08 0.93 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF38 49 3.33 1.07 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF39 49 4.14 0.98 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF40 49 4.37 0.76 2.00 5.00 5.00 P=0.007  
 BENEF41 49 4.10 0.92 1.00 4.00 5.00 P=0.064  
 BENEF42 49 4.00 1.06 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF43 49 4.31 0.74 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF44 49 2.73 1.40 1.00 3.00 5.00 P<0.001  
 BENEF45 49 3.84 1.07 1.00 4.00 5.00 P=0.014  
 BENEF46 49 4.24 0.85 1.00 4.00 5.00 P=0.003  
 BENEF47 48 2.75 1.42 1.00 3.00 5.00 P=0.005  
 BENEF48 49 4.27 0.76 2.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF49 49 3.86 0.91 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF50 49 2.57 1.27 1.00 2.00 5.00 P=0.274  
 BENEF51 49 4.27 0.84 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF52 48 3.88 1.06 1.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF53 49 4.08 0.64 2.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF54 49 3.96 0.91 1.00 4.00 5.00 P=0.048  
 BENEF55 49 4.35 0.63 3.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF56 49 4.08 0.57 3.00 4.00 5.00 P=0.898  
 BENEF57 49 4.10 0.80 2.00 4.00 5.00 P<0.001  
 BENEF58 48 1.27 0.54 1.00 1.00 3.00 P=0.001  
 BENEF59 49 4.00 0.79 2.00 4.00 5.00 P<0.001

BENEF 49 3.75 0.60 2.17 3.71 4.78 P<0.001

GRUPO 'EUA'

VARIÁVEL N MÉDIA D.P. MÍN MEDIANA MÁX P-VALOR\*

SATFISI 49 3.84 0.92 2.00 4.00 5.00 P=0.116  
 SATMENT 49 4.27 0.67 3.00 4.00 5.00 P=0.154  
 SATEMOC 49 4.16 0.72 3.00 4.00 5.00 P=0.401  
 SATSOCI 49 4.10 0.65 3.00 4.00 5.00 P=0.127  
 SATFINA 49 4.06 0.85 2.00 4.00 5.00 P=0.210  
 SATFAMI 48 4.27 0.87 2.00 4.00 5.00 P=0.197  
 SATPESS 49 4.20 0.79 2.00 4.00 5.00 P=0.343

SATREFER 49 4.13 0.57 2.57 4.14 5.00 P=0.233

SATVIDA 49 4.22 0.69 2.00 4.00 5.00 P=0.159

AFETOS 49 1.51 1.10 -2.00 2.00 3.00 P=0.043

AJUST74 49 1.59 0.67 1.00 2.00 4.00 P=0.866  
 AJUST75 49 4.18 0.49 3.00 4.00 5.00 P=0.065  
 AJUST76 49 4.27 0.67 3.00 4.00 5.00 P=0.029  
 AJUST77 49 1.84 0.77 1.00 2.00 4.00 P=0.575  
 AJUST78 49 1.80 0.79 1.00 2.00 4.00 P=0.468  
 AJUST79 49 4.31 0.82 1.00 4.00 5.00 P=0.041  
 AJUST80 49 4.29 0.71 2.00 4.00 5.00 P=0.523  
 AJUST81 49 1.73 0.86 1.00 2.00 4.00 P=0.659

AJUSTPSI 49 4.26 0.50 2.75 4.38 5.00 P=0.674

IMPRELIG 46 3.30 1.13 1.00 3.00 5.00 P<0.001

ATTI103 48 3.96 0.97 1.00 4.00 5.00 P=0.051  
 ATTI104 48 3.63 1.00 1.00 4.00 5.00 P=0.479  
 ATTI105 48 4.02 0.86 1.00 4.00 5.00 P=0.280  
 ATTI106 48 4.60 0.64 3.00 5.00 5.00 P=0.007

ATTITUDE 48 4.05 0.55 2.25 4.13 4.75 P=0.536

## ANEXO 23

### COORDENADAS E CODIFICAÇÕES DA ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIA MÚLTIPLA PARA TODAS AS VARIÁVEIS DO MODELO, INCLUINDO AS DUAS AMOSTRAS (N=98)

| DIM1  | DIM2            | DIM1                           | DIM2                | DIM1              | DIM2                 |
|-------|-----------------|--------------------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
| GRUPO |                 | BENEFÍCIOS TRABALHO VOLUNTÁRIO |                     | Q3 - ESTADO CIVIL |                      |
| BRA   | -0.6825 -0.2720 | ALTO                           | -0.5934 0.0968 -> 2 | C/COMP            | 0.0488 0.3689 -> 2   |
| EUA   | 0.8039 0.3204   | BAIXO                          | 0.5934 -0.0968 -> 1 | S/COMP            | -0.0599 -0.4527 -> 1 |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Q11 – QTDE DE INSTIT VOLUNTARIA<br/>1 -0.2777 -0.2909 -&gt; 1<br/>&gt;1 0.6001 0.6288 -&gt; 2</p> <p>Q14 – CONTATO CLIENTELA<br/>NÃO -0.6232 -0.1041 -&gt; 1<br/>SIM 0.4482 0.0749 -&gt; 2</p> <p>Q12 – TEMPO VOLUNTARIADO<br/>&lt;=5 -0.1809 -0.3782 -&gt; 1<br/>&gt;=6 0.1357 0.2836 -&gt; 2</p> <p>Q13 – HORAS VOLUNTARIA/SEMANA<br/>&lt;10 -0.1508 -0.3079 -&gt; 1<br/>&gt;=10 0.3260 0.6654 -&gt; 2</p> <p>Q21b – MOTIVO COMEÇAR/APRENDIZADO<br/>NÃO -0.1638 -0.0604 -&gt; 1<br/>SIM 0.7280 0.2684 -&gt; 2</p> <p>Q23 – FREQ PREENCHIM MOTIVAÇÃO<br/>QUAS SEM 0.7679 -0.0345 -&gt; 1<br/>SEMPRE -0.6793 0.0305 -&gt; 2</p> <p>Q28a – SATISF TRABALHO VOLUNT.<br/>EXTR SAT -0.3376 0.3418 -&gt; 2<br/>SATISF 0.5107 -0.5171 -&gt; 1</p> | <p>SATISF REFERENCIADA DOMÍNIOS<br/>ALTO -0.3169 0.6301 -&gt; 2<br/>BAIXO 0.3582 -0.7123 -&gt; 1</p> <p>Q26.1.h – SATISF GLOBAL C/ VIDA<br/>EXTR SAT -0.5453 0.7665 -&gt; 2<br/>SATISF 0.3761 -0.5286 -&gt; 1</p> <p>AFETOS POSITIVOS/NEGATIVOS<br/>ALTO -0.1773 0.2103 -&gt; 2<br/>BAIXO 0.2800 -0.3321 -&gt; 1</p> <p>AJUSTAMENTO PSICOLÓGICO<br/>ALTO -0.3461 0.4672 -&gt; 2<br/>BAIXO 0.3605 -0.4867 -&gt; 1</p> <p>Q1 - IDADE<br/>&lt;70 -0.1516 -0.1923 -&gt; 1<br/>&gt;=70 0.1939 0.2460 -&gt; 2</p> <p>Q2 – SEXO<br/>FEMININO -0.3236 -0.1191 -&gt; 1<br/>MASCULIN 1.4384 0.5294 -&gt; 2</p> | <p>Q18 – IMPORTÂNCIA RELIGIÃO VIDA<br/>C/ IMPOR -0.4334 -0.0571 -&gt; 2<br/>S/ IMPOR 0.9824 0.1295 -&gt; 1</p> <p>Q6 – ESCOLARIDADE<br/>FUND/MÉD -0.3356 -0.1743 -&gt; 1<br/>SUP/PÓSG 0.5533 0.2874 -&gt; 2</p> <p>Q10 – EXPERIÊNCIA VOLUNT ANTERIOR<br/>NÃO -0.0225 -0.3159 -&gt; 1<br/>SIM 0.0225 0.3159 -&gt; 2</p> <p>Q19g – QUANTIDADE ATIVIDADES<br/>&lt;=10 -0.2176 -0.4683 -&gt; 1<br/>&gt;=11 0.1773 0.3816 -&gt; 2</p> <p>Q19c – ATIVIDADE FÍSICA<br/>NÃO -0.3115 -0.3187 -&gt; 1<br/>SIM 0.1582 0.1618 -&gt; 2</p> <p>ATITUDE COMUNIDADE<br/>ALTO -0.3230 0.4641 -&gt; 2<br/>BAIXO 0.3505 -0.5036 -&gt; 1</p> |
|--|--|--|

Obs: Inércia=31.3%. Dim 1 e Dim 2 = 1ª e 2ª Dimensões da Análise de Correspondência. Nível 1=Baixo; Nível 2=Alto.