



**Campus Sant'ana do Livramento  
Graduação em Administração  
Trabalho de Curso**

## **SENTIDOS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO: A PERCEPÇÃO DE ROTARIANOS DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS**

**Autora:** Juliane Nunes Ribeiro<sup>1</sup>

**Orientadora:** Profa. Dra. Katuscia Schiemer Vargas<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O trabalho faz parte da vida das pessoas desde o início da humanidade e se tornou não apenas uma atividade para suprir as necessidades básicas de sobrevivência, mas também uma atividade central que auxilia no desenvolvimento da identidade e da qualidade de vida dos indivíduos, dando sentido às atividades desenvolvidas por eles. Sendo assim, esta pesquisa teve como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos ao trabalho voluntário no contexto de uma organização sem fins lucrativos. Especificamente, buscou-se: a) caracterizar a centralidade do trabalho para os voluntários, isto é, o grau de importância do trabalho voluntário em suas vidas; b) analisar os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido para os voluntários; c) identificar os motivos que os voluntários veem para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos. Com isso, desenvolveu-se uma pesquisa de caráter descritivo-exploratória e abordagem qualitativa, no qual foram realizadas 8 entrevistas semiestruturadas com rotarianos de Sant'Ana do Livramento/RS. Como principais resultados, constatou-se que a centralidade do trabalho voluntário na vida dos entrevistados está muito próxima do trabalho remunerado. Os entrevistados também mencionam os vínculos interpessoais adquiridos através da instituição, descritos como uma “segunda família”. Também foi identificado que os voluntários percebem seu trabalho como algo que os faz evoluir como ser humano. Por fim, concluiu-se que o trabalho voluntário no *Rotary* é carregado de sentido pois transcende a simples execução de tarefas, visto que o trabalho é realizado por prazer e reflete em valores de altruísmo, solidariedade e bem-estar da comunidade.

**Palavras-chaves:** sentidos do trabalho, trabalho voluntário, *Rotary Club*.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). *campus* Sant'Ana do Livramento/RS.

<sup>2</sup> Orientadora. Doutora em Administração. Professora do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). *campus* Sant'Ana do Livramento/RS.

## MEANINGS OF VOLUNTEER WORK: THE PERCEPTION OF ROTARIANS IN SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

### ABSTRACT

Work has been part of people's lives since the beginning of humanity and has become not only an activity to meet basic survival needs, but also a central activity that helps develop individuals' identity and quality of life, giving meaning to the activities they carry out. Therefore, this research had the general objective of understanding the meanings attributed to volunteer work in the context of a non-profit organization. Specifically, we sought to: a) characterize the centrality of work for volunteers, that is, the degree of importance of volunteer work in their lives; b) analyze the factors that contribute to work having meaning for volunteers; c) identify the reasons volunteers see for working in a non-profit organization. With this, a descriptive-exploratory research with a qualitative approach was developed, in which 8 semi-structured interviews were conducted with Rotarians from Sant'Ana do Livramento/RS. As the main results, it was found that the centrality of volunteer work in the lives of the interviewees is very close to that of paid work. The interviewees also mentioned the interpersonal bonds acquired through the institution, described as a "second family". It was also identified that volunteers see their work as something that makes them evolve as human beings. Finally, it was concluded that volunteer work in Rotary is full of meaning because it transcends the simple execution of tasks, since the work is done for pleasure and reflects values of altruism, solidarity and community well-being.

**Keywords:** meanings of work, voluntary work, *Rotary Club*.

## SIGNIFICADOS DEL TRABAJO VOLUNTARIO: LA PERCEPCIÓN DE LOS ROTARIOS EN SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

### RESUMEN

El trabajo ha sido parte de la vida de las personas desde los inicios de la humanidad y se ha convertido no sólo en una actividad para satisfacer necesidades básicas de supervivencia, sino también en una actividad central que ayuda en el desarrollo de la identidad y la calidad de vida de los individuos, dando sentido a sus vidas. actividades realizadas por ellos. Por lo tanto, esta investigación tuvo como objetivo general comprender los significados atribuidos al trabajo voluntario en el contexto de una organización sin fines de lucro. Específicamente, buscamos: a) caracterizar la centralidad del trabajo voluntario, es decir, el grado de importancia del trabajo voluntario en sus vidas; b) analizar los factores que contribuyen a que el trabajo sea significativo para los voluntarios; c) identificar las razones que ven los voluntarios para trabajar en una organización sin fines de lucro. Con esto, se desarrolló una investigación descriptiva-exploratoria con enfoque cualitativo, en la que se realizaron 8 entrevistas semiestructuradas a rotarios de Sant'Ana do Livramento/RS. Como principales resultados se encontró que la centralidad del trabajo voluntario en la vida de los entrevistados es muy cercana al trabajo remunerado. Los entrevistados también mencionan los vínculos interpersonales adquiridos a través de la institución, descrita como una "segunda familia". También se identificó que los voluntarios perciben su trabajo como algo que los hace evolucionar como seres humanos. Finalmente, se concluyó que el trabajo voluntario en Rotary está lleno de significado ya que va más allá de la simple ejecución de tareas, pues el trabajo se realiza por placer y refleja valores de altruismo, solidaridad y bienestar de la comunidad.

**Palabras clave:** significados del trabajo, trabajo voluntario, Club Rotario.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho teve sua origem nos primórdios da civilização, voltado, especialmente, à preservação da espécie e para que fosse possível melhorar as condições de sobrevivência. Ao longo dos anos, as concepções do trabalho foram evoluindo juntamente com o homem, sendo adaptado às novas culturas e ao que interessava para a sociedade. Desde os trabalhos braçais com a agricultura até a Revolução Industrial, onde as máquinas ganharam espaço e marcaram uma mudança drástica no meio do trabalhador, o cenário evoluiu constantemente (Albornoz, 1992; Colossi; Cosentino; Giacomassa, 1997).

A economia pós-industrial, no final do século XX, trouxe consigo a ascensão das tecnologias e o crescimento do setor de serviços, cenário em que a automação e a globalização se tornaram essenciais para a sociedade. Atualmente, o mundo do trabalho passa por uma nova mudança com a influência, cada vez maior, da inteligência artificial (IA), levantando muitos questionamentos quanto ao futuro do trabalho (Fontana, 2021).

Com isso, as modificações no mundo do trabalho levaram à extinção de modelos de trabalho antigos e, aliadas ao aparecimento de novas tecnologias, trouxeram novas formas de organizar e de trabalhar, gerando assim uma nova compreensão de trabalho (Morin, 2001). Ao fim do século XX, o trabalho era percebido como o operador principal das mudanças na vida de um indivíduo e permitia a descoberta de capacidades e qualidades humanas na sociedade (Oliveira; Santos; Cruz, 2007). Atualmente, o trabalho é percebido como tendo influência direta na qualidade de vida do trabalhador e passou a ser visto como algo que é feito para sua auto realização, não mais como uma obrigação apenas para sobrevivência (Rohm; Lopes, 2015).

O trabalho enquanto elemento central na vida do indivíduo impacta em diferentes esferas sociais, perpassando tanto pela forma como se enxerga o seu papel na sociedade, pela organização do seu tempo, quanto pela sua qualidade de vida, saúde física e mental. Desta forma, entende-se que o trabalho carrega consigo significados que norteiam a construção da vida do ser humano e, por isso, é associado a diferentes sentidos (Antunes, 1995; 2005).

O sentido do trabalho é definido a partir da interpretação individual, coletiva e social que são atribuídas a ele (MOW, 1987); e como uma representação da relação do indivíduo com a atividade que realiza (Morin, 1996; 2008). De acordo com Antunes (1995), para ter uma vida significativa é preciso ter sentido dentro do trabalho e, assim, promover diferentes conexões entre trabalho e liberdade, a partir da execução de tarefas que proporcionam prazer e satisfação para o indivíduo.

Os sentidos do trabalho podem ser compreendidos a partir de diferentes variáveis e fatores caracterizadores, tais como: centralidade do trabalho, normas sociais do trabalho e resultados e objetivos valorizados no trabalho (MOW, 1987); orientação (afinidade com as atividades desenvolvidas e como o indivíduo se comporta para atingir os objetivos propostos), significado (valor atribuído à atividade desenvolvida) e coerência (harmonia existente entre o trabalhador e o seu trabalho) (Morin, 1996; 2008); utilidade social do trabalho; ética no trabalho; liberdade no trabalho; aprendizagem e desenvolvimento; qualidade das relações no trabalho; e coerência e expressividade do trabalho (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011).

Os sentidos associados ao trabalho possuem atribuições que envolvem fatores individuais e organizacionais, visto que se trata de um fenômeno psicológico multidimensional, dinâmico e subjetivo (MOW, 1987), que tem relação direta com valores, motivação e crenças (Rosso *et al.*, 2010). Assim, a percepção de sentidos do trabalho varia de acordo com a categoria profissional em que os trabalhadores estão inseridos. Para muitos, o trabalho é tratado exclusivamente com o objetivo de sustento para si e para a família, essa percepção pode ser identificada em profissionais que têm o foco nos benefícios oferecidos pelo emprego; para outras, é visto como propósito de ajudar e/ou servir ao outro, por exemplo, professores e

profissionais da saúde. Em ONG's (Organizações Não Governamentais), é possível observar que os sentidos do trabalho estão ligados à solidariedade e ao impacto positivo na sociedade ou grupo social específico (Sá; Lemos, 2017), pois a natureza do trabalho realizado é voluntária.

Dessa forma, embora o trabalho voluntário não proporcione retorno financeiro, muitas pessoas realizam a atividade por motivos que não são comumente identificados na sociedade atual, especialmente no que tange a trabalhadores assalariados que tem como principal motivo para a atividade laboral a remuneração. A realização do trabalho voluntário pode surgir a partir de influências de familiares ou amigos, e são diversas as motivações que fazem com que o voluntário permaneça em suas atividades, pode emergir da percepção da pobreza em determinada região, pela vontade própria do voluntário ou pela solicitação de organizações (Selli; Garrafa; Junges, 2008; Salci, 2020; Silva; Rodrigues, 2022).

Conforme definido pela Lei nº 9.608/1998, o trabalho voluntário é caracterizado pela prestação de serviço sem remuneração por pessoas físicas, organizações sem fins lucrativos ou instituições públicas. Estas atividades abrangem objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Por sua vez, a Organização das Nações Unidas (ONU, 2024) descreve o voluntário como o cidadão que dedica seu tempo, por interesse pessoal e espírito cívico, para realizar atividades sem remuneração, que promovam o bem estar social ou outros campos.

O trabalho voluntário pode ser realizado por pessoas, empresas ou organizações sem fins lucrativos. Essas organizações podem ser de diferentes tipos, dentre elas existem ONG's, Casas de Assistência, Associações Filantrópicas, Associações de Moradores, *Rotary Clubs*, dentre outras. Os membros dessas entidades dedicam seu tempo para dar assistência às pessoas que precisam de auxílio com variadas situações, algumas instituições têm seu foco em educação, outras em saúde ou assistência social.

Das diversas instituições de trabalho voluntário atuantes no país, os clubes de *Rotary* se destacam no que diz respeito ao tamanho da organização e pela importância na contribuição com o voluntariado, pois são fundamentais na mobilização de voluntários para diferentes causas humanitárias, desde campanhas de saúde pública até o desenvolvimento de atividades educacionais ou de projetos comunitários.

Ao abordar o trabalho voluntário é impossível não pensar no que move essas pessoas, os motivos que fazem com que exerçam a atividade voluntária ou qual o papel que essas atividades desempenham na vida de cada um. Poucos estudos sobre sentido do trabalho foram realizados abordando a temática do voluntariado (Vilela, 2013; Sá; Lemos, 2017; Salci *et al.*, 2020; Silva; Rodrigues, 2022), indicando diferentes sentidos para diferentes categorias de voluntários, grande parte dos resultados avaliados apontam a satisfação e reconhecimento pessoal como alguns dos principais motivos para continuar trabalhando com o voluntariado.

Diante do exposto, emerge a seguinte **questão de pesquisa**: Qual o sentido atribuído ao trabalho no contexto de uma organização sem fins lucrativos e de trabalho voluntário?

Por sua vez, o **objetivo geral** da pesquisa consiste em compreender os sentidos atribuídos ao trabalho voluntário no contexto de uma organização sem fins lucrativos. Como **objetivos específicos**, buscar-se-á: **a)** caracterizar a centralidade do trabalho para os voluntários, isto é, o grau de importância do trabalho voluntário em suas vidas; **b)** analisar os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido para os voluntários; **c)** identificar os motivos que os voluntários veem para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos.

Ao realizar uma busca de publicações sobre a temática nas bases de dados *SPELL*, *Scielo*, Periódicos CAPES e BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), foram encontrados diversos estudos abordando profissionais da saúde (Nascimento, 2021), profissionais da indústria criativa (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011), aposentados (Andrade, 2017), dentre outras categorias (Nogueira, 2021; Silva; Rodrigues, 2022). Entretanto, foram

encontrados poucos estudos sobre os sentidos do trabalho voluntário, somente os de Limberger (2011), Vilela (2013) e Pinto *et al.* (2019).

Diante das diversas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, é de suma importância compreender os sentidos do trabalho em diferentes âmbitos e por este motivo, justifica-se a pesquisa com trabalhadores voluntários, neste caso, voluntários atuantes em *Rotary Clubs*, visto que a instituição tem renome mundial pela realização de diversas atividades voluntárias, além de a pesquisadora possuir fácil acesso à mesma, assim proporcionando a obtenção de novas perspectivas no que diz respeito aos sentidos do trabalho nesta categoria e contexto, relacionar os resultados encontrados com estudos realizados por outros pesquisadores e, assim, contribuir com o avanço do entendimento teórico-acadêmico do tema. Na prática, o estudo contribuirá para a percepção equivocada que se tem dos clubes de *Rotary* que, apesar de se tratarem de instituições dedicadas ao serviço comunitário e às causas humanitárias, ainda são vistos como espaços exclusivos para pessoas com maior poder aquisitivo. Ademais, cabe dizer que o trabalho realizado nestes espaços organizacionais utiliza estratégias de divisão e coordenação de trabalho, ao mesmo tempo em que é baseado em um funcionamento autônomo na execução das atividades.

Para que a pesquisa seja desenvolvida, o trabalho foi estruturado em sete tópicos. Inicialmente, é apresentada a Introdução abordando o contexto geral do tema a ser explorado, bem como sua problemática, objetivos geral e específicos e, ainda, as justificativas da pesquisa. Em seguida, é apresentado o referencial teórico estruturado em dois tópicos que abrangem os conceitos importantes que embasaram o estudo: Sentidos do Trabalho e Trabalho Voluntário. O quarto tópico apresenta o Percurso Metodológico descrevendo o caráter e abordagem da pesquisa, juntamente com a descrição dos procedimentos de coleta e análise dos dados. O quinto tópico aborda a Análise e Discussão dos Resultados, apresentando os dados coletados, tratados e discutidos. O sexto tópico mostra as Considerações Finais. Por fim, encerra-se este trabalho apresentando as referências utilizadas e apêndices do trabalho

## **2. SENTIDOS DO TRABALHO**

O termo trabalho é descrito no dicionário como o emprego, o ofício ou a profissão de alguém; tem sua origem do latim *tripalium* ou *tripalus*, uma ferramenta de três pernas que era utilizada no campo para o arado (Ribeiro, 2018; Nascimento, 2021). Por muito tempo, o trabalho foi entendido como sinônimo de sofrimento e tortura, atividade em que o homem realizava suas atividades por obrigação a fim de sobreviver (Fontana, 2021; Nascimento, 2021). Com o tempo, principalmente, a partir da ética protestante, também emerge a caracterização do trabalho como elemento de dignidade do homem: quem trabalha é digno de pertencer à sociedade onde está inserido (Oliveira; Santos; Cruz, 2007).

A trajetória do mundo do trabalho é marcada por transformações, nas quais o trabalho sempre permaneceu em uma posição determinante no funcionamento das sociedades. É através do trabalho que as pessoas se relacionam e formam suas identidades, contribuindo para o desenvolvimento econômico, social e cultural das sociedades (Oliveira; Santos; Cruz, 2007). Dentre as transformações ocorridas no mundo do trabalho, a Revolução Industrial (séc. XIX) foi responsável pela inserção dos maquinários nos sistemas produtivos, em que a produção em massa ganhou espaço e transformou completamente a economia mundial, concentrando os trabalhadores nas áreas urbanas, aumentando a jornada de trabalho e tornando-o precário (Ornellas; Monteiro, 2006; Fontana, 2021).

Já no século XX, a partir dos anos 1980, a mudança com maior significado para o trabalho foi a Era da Informação, que perdura até os dias atuais. Essa revolução é responsável por mudanças nas estruturas produtivas, sindicatos, mudanças políticas e tecnológicas, o que

atingiu diretamente a “classe-que-vive-do-trabalho”, impactando não apenas as condições de trabalho, mas também a segurança e a estabilidade profissional dos trabalhadores, visto que o desemprego começou a aumentar pelo fato de que os operários eram substituídos pelo maquinário (Antunes, 1995; Oliveira; Santos; Cruz, 2007).

Em 1990, houve a desestruturação do mercado de trabalho. O crescimento do desemprego aumentou e fez com que o trabalho informal ganhasse força, ao mesmo tempo em que ele se tornava precarizado, temporário e terceirizado. Esse fato fez com que as pessoas buscassem alternativas para garantir o sustento de suas famílias (Colossi; Cosentino; Giacomassa, 1997; Antunes, 1999).

Atualmente, a Revolução Tecnológica, considerada por alguns autores (por exemplo, Schwab, 2017; Zinardi; Okada, 2019), como a 4ª Revolução Industrial, é o que transforma o mundo do trabalho, sendo responsável por alterações em sistemas, modelos de trabalho e processos produtivos, por estar diretamente ligada aos avanços tecnológicos, em uma sociedade altamente digital. A tecnologia é responsável por impulsionar a fabricação de diversos produtos, sejam eles físicos ou virtuais, que alcançam uma quantidade muito grande de consumidores, podendo estes estarem em qualquer lugar do mundo a qualquer momento (Oliveira; Santos; Cruz, 2007; Zinardi; Okada, 2019).

Diante das diversas modificações no mundo do trabalho supracitadas, pesquisadores perceberam que as concepções de trabalho na vida dos indivíduos foram sendo alteradas conforme a época em que ocorrem as transformações, principalmente em relação à Revolução Tecnológica, que se funde ao cenário laboral com suas inovações. Acerca das concepções do trabalho, é possível perceber através das pesquisas já realizadas que o trabalho continua sendo prioridade na vida da maioria das pessoas, comparado com outras esferas, assim sendo adaptadas de acordo com os interesses econômicos, políticos e ideológicos. No entanto, as novas concepções não anulam as que foram criadas anteriormente (Borges, 1999; Bendassolli; Borges-Andrade, 2015).

Sendo assim, as concepções do trabalho estão relacionadas aos sentidos que são atribuídos a ele. Assim, os estudos acerca do tema são importantes para a compreensão das dinâmicas sociais, econômicas e psicológicas que ocorrem na relação entre o indivíduo e suas atividades laborais.

O sentido do trabalho está relacionado aos propósitos que as pessoas veem em suas atividades e às razões que têm para continuar exercendo tais atividades. Estelle Morin (1996) aborda os sentidos do trabalho como representações que o indivíduo tem em relação à atividade profissional que realiza e ao valor atribuído a ela. A autora ainda caracteriza o trabalho com sentido com seis conceitos principais, elencados a partir de uma pesquisa com Administradores e estudantes de Administração: “um trabalho que tem sentido é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa; um trabalho que tem sentido é intrinsecamente satisfatório; um trabalho que tem sentido é moralmente aceitável; um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; um trabalho que tem sentido garante a segurança e a autonomia; um trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado” (Morin, p. 16-17, 2001).

Para Antunes (2009), a sociedade busca que a vida seja dotada de sentido e para isso o trabalhador precisa ter sentido no trabalho, através da exploração da relação entre trabalho e liberdade, por este motivo o acompanhamento das modificações no mundo do trabalho é importante, proporcionando a compreensão dos sentidos do trabalho para as pessoas (Antunes, 1995). Quando completo de sentido, o trabalho se torna uma das fontes com mais poder de realização pessoal e profissional (Ribeiro, 2019).

Ademais, autores como Hackman e Oldham (1975) e Morin (1996) possuem a mesma compreensão de significado e sentido do trabalho, pois ambos conceituam significado como uma produção coletiva da atividade para o trabalhador, podendo ser individual, para o grupo ou

para a sociedade e, por sua vez, conceituando sentido como uma produção individual do trabalho, ou seja, a maneira como a pessoa percebe os significados da atividade executada.

Ao longo do tempo, diferentes estudos foram realizados abordando os sentidos do trabalho, sendo o de maior notoriedade sobre a temática o que foi realizado pelo grupo MOW – *Meaning of Work International Research Team* (1987), formado por pesquisadores europeus que estudaram em oito países, 14.700 participantes, com o objetivo de conhecer as definições do trabalho para essas pessoas. De acordo com os resultados da pesquisa, o sentido do trabalho é definido a partir da interpretação individual, coletiva e social que são atribuídas a ele. O grupo MOW (1987) fez a divisão do conceito geral de sentido do trabalho em três variáveis, sendo elas:

- Centralidade do trabalho: o nível de importância que o trabalho tem na vida do indivíduo em um momento específico de sua vida (MOW, 1987).
- Normas sociais do trabalho: estão relacionadas com o que as pessoas esperam do trabalho e ao que devem receber e oferecer ao trabalhar. Divididas em dois tipos: orientação normativa do trabalho como obrigação e orientação normativa do trabalho como direito (MOW, 1987).
- Resultados e objetivos valorizados no trabalho: estão diretamente relacionados aos valores individuais do trabalhador, servem como guias em relação à postura do trabalhador em seu ambiente laboral (MOW, 1987).

Até hoje, os estudos realizados pelo grupo MOW são utilizados como base para novas pesquisas. No Brasil, autores como Borges (1997) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011) realizaram seus estudos utilizando as definições obtidas pelo grupo e as adaptaram para outras categorias de respondentes.

O estudo realizado pelos autores Bendassolli e Borges-Andrade (2011) que originou a Escala do Trabalho com Sentido (ETS) construída e validada com base na versão preliminar de Morin (1997, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006), tem como objetivo principal identificar os fatores que fazem com que o trabalho realizado pelas pessoas seja um trabalho com sentido. A ETS é uma escala multifatorial na qual são encontrados seis fatores que exemplificam os sentidos do trabalho e permitem avaliar como o respondente avalia o trabalho realizado em relação a sua expectativa quanto ao sentido que devem ser atribuídos a este. A análise dos fatores consiste em identificar quanto maior o índice apresentado pelo fator, mais relevante é o conceito para que o trabalho exercido tenha sentido (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011). O Quadro 1 explica especificamente cada fator da ETS.

Alguns estudos abordando a temática de sentidos do trabalho utilizaram como método a aplicação da ETS e com isso foi possível perceber que os resultados são bastante distintos em cada área de aplicação da pesquisa, como profissionais da saúde de hospitais públicos e privados (Rodrigues; Barrichello; Morin, 2015; Landim *et al.*, 2016) e docentes de uma universidade pública na Argentina (Gai *et al.*, 2021). Com base nas pesquisas realizadas acerca da temática, é importante ressaltar que as concepções do trabalho contribuem para que a compreensão dos sentidos do trabalho em diferentes contextos, assim promovendo uma visão ampla dos sentidos atribuídos ao trabalho como valores, crenças e experiências individuais (Rosso *et al.*, 2020).

Quadro 1 – Fatores da Escala do Trabalho com Sentido

<b>UTILIDADE SOCIAL DO TRABALHO</b>	Avalia a percepção de que o trabalho tem um impacto positivo na sociedade, contribuindo para o bem-estar social e ajudando a melhorar a vida de outras pessoas.
<b>ÉTICA NO TRABALHO</b>	Avalia a percepção de que as atividades e práticas do trabalho são realizadas de maneira justa, honesta e respeitosa.
<b>LIBERDADE NO TRABALHO</b>	Avalia grau de autonomia e independência que o indivíduo tem no trabalho, incluindo a capacidade de tomar decisões.
<b>APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO NO TRABALHO</b>	Avalia se o trabalho oferece oportunidades para crescimento pessoal e profissional, aprendizado contínuo e desenvolvimento de novas habilidades e competências.
<b>QUALIDADE DAS RELAÇÕES NO TRABALHO</b>	Avalia a qualidade das interações no trabalho, incluindo a colaboração entre colegas e supervisores e a possibilidade de suprir as necessidades sociais.
<b>COERÊNCIA E EXPRESSIVIDADE NO TRABALHO</b>	Avalia a compatibilidade entre o trabalho e as competências e interesses pessoais, bem como a percepção de que o trabalho permite alcançar objetivos individuais e expressar ideias e opiniões.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Bendassolli; Borges-Andrade (2015).

A utilização da ETS oferece uma ferramenta para compreender os sentidos do trabalho em diferentes contextos e permite que sejam identificados e avaliados os fatores mais importantes para que o trabalho tenha sentido. Estudos que usam a aplicação da ETS evidenciam variações significativas entre áreas profissionais, destacando a importância das percepções individuais e coletivas sobre o trabalho, portanto, a compreensão desses fatores é fundamental para que os ambientes de trabalho sejam significativos e proporcionem maior satisfação e engajamento do trabalhador.

Os sentidos do trabalho são fundamentais para compreender quais influências as atividades laborais têm na vida dos indivíduos. A partir do trabalho, o indivíduo encontra sentido em suas atividades, sendo ela remunerada ou não. O trabalho voluntário destaca-se como uma atividade laboral, apesar de não remunerada, que pode proporcionar satisfação, sentido e propósito.

### 3. TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário pode ser considerado uma atividade que proporciona ao indivíduo um sentimento de pertencimento e realização pessoal. Atividade realizada sem objetivos financeiros, o trabalho voluntário vem crescendo e se desenvolvendo há muito tempo. É reconhecido em diferentes contextos da sociedade e ocupa espaços significativos na promoção da cultura de solidariedade (Zaluski *et al.*, 2016).

Historicamente, o trabalho voluntário era realizado, em sua maioria, por mulheres através de manifestações religiosas, com o passar das décadas o papel do trabalho voluntário foi sendo redefinido, tomando proporções maiores e ganhando espaço com o chamado “terceiro setor”. De acordo com Albuquerque (2006), esse setor tem como característica principal a prestação de serviços de interesse público e é visto como uma atividade econômica, mesmo que não seja relacionada a fins lucrativos (Holanda, 2003).

O voluntariado é mundialmente reconhecido por existirem diversas entidades que praticam este serviço, cada entidade com seu público-alvo, como casas de apoio oncológico,

projetos para atendimento a crianças em situações de vulnerabilidade e *Rotary e Rotaract Clubs* voltados para projetos humanitários.

No Brasil, o primeiro projeto de voluntariado teve seu início em 1543, a Santa Casa de Misericórdia instalada em Santos/SP, foi o primeiro hospital filantrópico brasileiro, onde ocorreram os primeiros atendimentos médicos à população pobre do país. Até os dias de hoje o hospital fornece serviços gratuitos para a população através do Sistema Único de Saúde (SUS) (Holanda, 2003; Silva, 2006).

Um marco para o trabalho voluntário foi a decisão tomada pela ONU, em 2001, ao declarar o ano internacional do voluntariado. Essa declaração foi feita com o objetivo de aumentar o engajamento dos países com a prática do trabalho voluntário e incentivar que as pessoas usassem o tempo livre para exercer atividade deste cunho. Após a declaração da ONU em 2001, o Instituto para Desenvolvimento do Investimento Social – IDIS, em parceria com a Datafolha, realizou uma pesquisa no Brasil com o objetivo de levantar dados sobre a atividade no País, a preferência dos voluntários quanto às instituições, campanhas onde atuam e diferenças quanto à região de atuação e os segmentos. Essa pesquisa já possui três aplicações, realizadas a cada 10 anos, sendo a primeira delas em 2001, a segunda no ano de 2010 e a mais recente, em 2021 (ONU, 2001; IDIS; Datafolha, 2021).

A última versão da pesquisa foi aplicada em oito capitais do País, sendo elas: Porto Alegre, Curitiba, Rio de Janeiro, São Paulo, Brasília, Salvador, Fortaleza e Manaus; com 2.086 pessoas com idade a partir de 16 anos. Os resultados da pesquisa de 2021 mostram que 56% dos respondentes realizam ou já realizaram algum tipo de atividade voluntária em seu tempo livre, com isso é possível concluir que o trabalho voluntário faz parte do cotidiano das pessoas, mesmo que ocupando uma pequena parte do tempo, ainda proporciona realização pessoal por ser solidário com quem precisa de amparo (IDIS; Datafolha, 2021).

Atualmente, o estado do Rio Grande do Sul (RS) passa por uma situação de calamidade pública devido às enchentes iniciadas em maio de 2024. Com isso, houve um crescimento visível do voluntariado com objetivo de arrecadar doações para atender as famílias atingidas. Os movimentos voluntários em períodos de calamidade são muito importantes, pois em diversas situações, os órgãos públicos não possuem mão de obra suficiente para atender as demandas da comunidade, então quanto mais pessoas ajudarem, mais rápido será a reestruturação das cidades (Governo Federal, 2024; O Estado, 2024).

Neste caso, diversas instituições se movimentaram para auxiliar tanto financeiramente quanto nas atividades diárias de arrecadação e distribuição de donativos. Os clubes de *Rotary* realizam diferentes ações para ajudar os atingidos, com duas ações de maior notoriedade: o “PIX Unificado” e o Fundo de Resposta às Enchentes no Brasil. A campanha contínua intitulada “PIX Unificado” reuniu clubes de diferentes estados do País na divulgação para arrecadar fundos destinados exclusivamente para as cidades atingidas pelas enchentes. Além desta, o Conselho de Curadores da Fundação Rotária disponibilizou o Fundo de Resposta às Enchentes no Brasil para doações de qualquer pessoa, o valor arrecadado neste fundo será encaminhado para os Distritos do estado até a data de 8 de maio de 2025, ou seja, um ano com valores disponíveis para auxiliar na reconstrução das cidades afetadas (Revista *Rotary* Brasil, 2024a).

A história do *Rotary* teve seu início em 1905, quando Paul Harris, juntamente com três amigos, realizaram a primeira reunião em Chicago, Estados Unidos (EUA), com o objetivo de criar um espaço onde líderes de negócios pudessem se reunir, promover amizades e ampliar suas redes profissionais. Com o passar do tempo, as reuniões começaram a ser em diferentes espaços de trabalho dos associados, assim surgindo o nome *Rotary* que, em português, significa rotatório, e seu emblema original, uma roda de carroça, evoluindo nos dias atuais para uma roda dentada (*Rotary Global History Fellowship*, 2024).

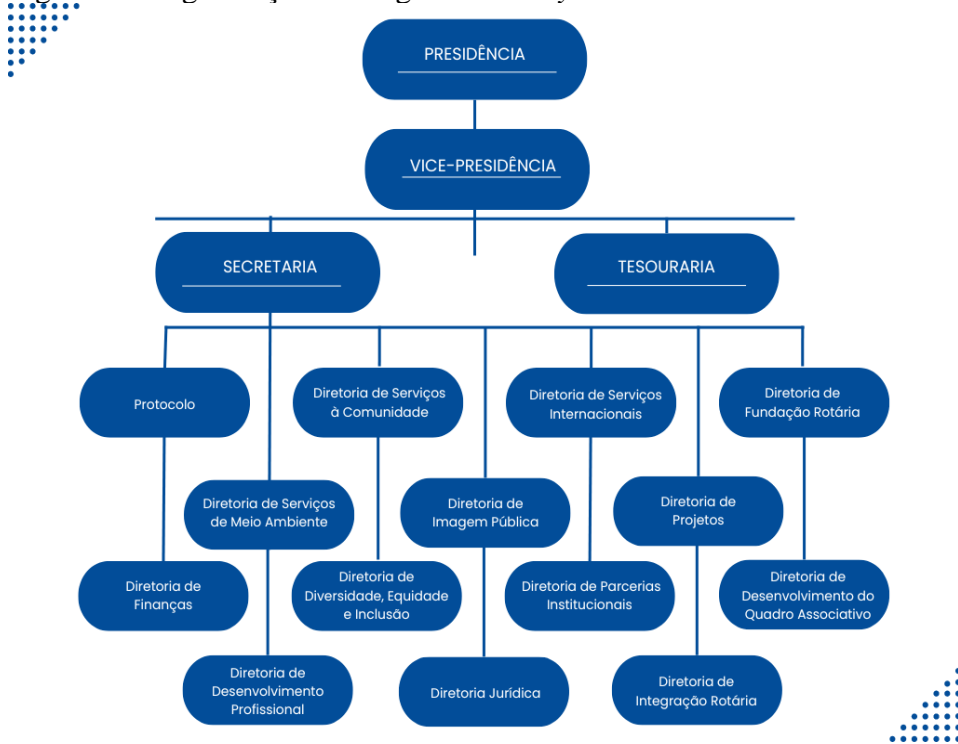
Os clubes de *Rotary e Rotaract* se diferenciam apenas no que diz respeito à faixa etária de seus associados, sendo que nos *Rotary* os associados, em sua maioria, são profissionais formados com idade superior a 30 anos, objetivando ajudar o próximo e nos *Rotaract Clubs* são jovens a partir de 18 anos em processo de formação, voltados principalmente para o desenvolvimento de líderes e projetos sociais na comunidade (Rotary, 2024).

No que diz respeito à atuação dos clubes de *Rotary* brasileiros, a fundação do primeiro clube foi do *Rotary Club* do Rio de Janeiro em 28 de fevereiro de 1923, com 18 associados. O trabalho realizado pelo *Rotary* Internacional é caracterizado pelo desenvolvimento de líderes em suas respectivas áreas profissionais, no entanto, o nicho principal da instituição é o trabalho voluntário e humanitário, além de apoiar programas de intercâmbio e a profissionalização de jovens. A organização sem fins lucrativos tem como missão: “servir ao próximo, difundir a integridade e promover a boa vontade, paz e compreensão mundial por meio da consolidação de boas relações entre líderes profissionais, empresariais e comunitários” (Rotary, 2024). O trabalho desenvolvido pelo *Rotary* é baseado em sua missão, promovendo ações que auxiliam nas demandas da comunidade, muitas vezes a nível internacional.

A estrutura do *Rotary* é composta pelo *Rotary International*, Fundação Rotária e os *Rotary e Rotaract Clubs*, o primeiro responsável pela coordenação de ações, programas e iniciativas que visam o melhor desenvolvimento das comunidades ao redor do mundo. A Fundação Rotária, responsável pelo investimento em iniciativas que geram grande impacto social, de maneira sustentável, e por fim, os clubes de *Rotary e Rotaract*, que são encarregados de executar atividades em suas respectivas comunidades, através de projetos, ações e desenvolvimento da sociedade em geral (Rotary, 2024).

A instituição tem funcionamento com base em hierarquias, mas ao mesmo tempo cada cargo possui autonomia de sugerir ou vetar a realização de projetos, desde que com embasamento para isto. No que diz respeito à organização de cargos dos clubes, apresenta-se um organograma na Figura 1, com as principais diretorias que podem existir em um clube.

Figura 1 – Organização de cargos de *Rotary e Rotaract Clubs*.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Cada comissão é responsável pela elaboração e desenvolvimento de projetos relacionados ao tema principal da mesma. No que diz respeito à execução das atividades dos clubes, em sua maioria, cada comissão precisa realizar pelo menos um projeto durante o “ano rotário” expressão utilizada para identificar o período administrativo da instituição, que é datado de 01 de julho do ano corrente ao 30 de junho do ano seguinte (Rotary, 2024).

No que se refere ao processo de desenvolvimento das atividades, elas envolvem uma abordagem colaborativa, formando estratégias que visam atender as necessidades da comunidade com base nos objetivos propostos por cada clube ou distrito. A elaboração dos projetos normalmente ocorre durante as reuniões ordinárias, onde são expostas sugestões de projetos, discutidas as necessidades e identificados os recursos necessários para que a realização do projeto seja satisfatória. Este processo é dinâmico e acompanhado de um plano de ação, com cronograma, distribuição de tarefas, além de revisões periódicas para ajustar conforme a necessidade, garantindo assim a eficácia dos projetos.

O desenvolvimento destas atividades realizadas pelos clubes de *Rotary* é importante, pois por se tratar de uma instituição internacional, a visibilidade de projetos aumenta e oferece a oportunidade de realizá-los em outras comunidades. O engajamento nas atividades de *Rotary* com impacto social proporciona ao associado oportunidades de aprendizado, desenvolvimento de liderança, ampliando a capacidade de servir e inspirar outras pessoas, além de proporcionar um sentimento de pertencimento e realização pessoal através de atividades que contribuem para o bem-estar dos outros, tornando o serviço uma expressão de solidariedade.

#### **4. PERCURSO METODOLÓGICO**

Esta pesquisa parte do objetivo geral que é compreender os sentidos atribuídos ao trabalho no contexto de uma organização sem fins lucrativos e de trabalho voluntário, sendo caracterizada como de caráter descritivo-exploratório, com abordagem qualitativa.

Pesquisas descritivo-exploratórias são aquelas que combinam elementos da pesquisa descritiva e da pesquisa exploratória, isto é, buscam aprofundar-se no conhecimento sobre um tema específico – neste caso, sentidos do trabalho – enquanto também explora aspectos menos conhecidos acerca deste – aqui, os sentidos do trabalho voluntário.

Especificamente, a pesquisa de caráter descritivo, como o próprio nome sugere, descreve as características da população estudada (Gil, 2002). Por sua vez, a pesquisa de caráter exploratório busca: “[...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições” (Gil, 2002, p. 41).

Neste sentido, esta pesquisa adotou o caráter descritivo-exploratório na medida em que, além de se basear nas percepções dos entrevistados, também pretende explorar a temática em um ambiente onde ainda não existem estudos.

No que diz respeito à abordagem qualitativa da pesquisa, “o próprio pesquisador é um instrumento ao observar ações e contextos e, com frequência, ao desempenhar intencionalmente uma função subjetiva no estudo, utilizando sua experiência pessoal em fazer interpretações” (Stake, p. 30, 2015). Com isso, torna-se possível compreender os fenômenos que ocorrem em determinados meios ou situações. Além disso, de acordo com Gudolle, Antonello e Flach (2012, p. 26), “a pesquisa qualitativa sustenta que o significado está imbricado nas experiências das pessoas e que esse significado é mediado pelas próprias percepções”.

Considerando o delineamento de pesquisa ora apresentado – descritivo-exploratória, qualitativa – a coleta de dados se deu a partir de entrevistas semiestruturadas. Segundo Gil (2002), a entrevista semiestruturada utiliza um roteiro que pode ser adaptado conforme os

pontos principais que o entrevistador pretende abordar, assim deixando o entrevistado confortável quanto às suas respostas.

Foram tomados como sujeitos da pesquisa os trabalhadores voluntários da família rotária em Sant’Ana do Livramento/RS que atuam em ações humanitárias, despertando nas comunidades a vontade de fazer o bem ao próximo. Na cidade, são atuantes três clubes de *Rotary* e um clube de *Rotaract*, totalizando 70 associados da família rotária. Os clubes são divididos em: *Rotary Club* Livramento (15 associados representativos e 3 associados honorários); *Rotary Club* Livramento Sul (28 associados representativos e 1 associado honorário); *Rotary Club* Livramento Armour (10 associados representativos) e *Rotaract Club* Livramento União (8 associados representativos e 5 associados honorários). Foram entrevistados associados de clubes de *Rotary* e *Rotaract*, que totalizaram 8 (oito) respondentes da pesquisa, sendo eles 1 (um) entrevistado do *Rotaract Club*, 4 (quatro) entrevistados do *Rotary Club* Livramento e 3 (três) entrevistados do *Rotary Club* Livramento Sul.

O perfil dos entrevistados apresenta diversidade no que diz respeito a idade e tempo de atuação em seus respectivos clubes de *Rotary* e *Rotaract*. A faixa etária varia entre 32 e 73 anos, indicando uma combinação de perspectivas entre mais jovens e mais experientes dentro dos clubes de serviço. No que se refere ao tempo de atuação nos clubes, é possível perceber que varia significativamente de 4 até 47 anos, sendo este associado o mais antigo em atividade nos clubes de *Rotary* em Sant’Ana do Livramento. O Quadro 2 detalha o perfil de cada entrevistado.

Quadro 2 – Perfil dos Entrevistados

<b>Entrevistado</b>	<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>	<b>Clube</b>	<b>Tempo de <i>Rotary</i></b>
<b>E1</b>	Feminino	32 anos	<i>Rotaract</i> Livramento União	4 anos
<b>E2</b>	Feminino	44 anos	<i>Rotary</i> Livramento	30 anos
<b>E3</b>	Feminino	48 anos	<i>Rotary</i> Livramento	7 anos
<b>E4</b>	Masculino	*NF	<i>Rotary</i> Livramento Sul	18 anos
<b>E5</b>	Masculino	65 anos	<i>Rotary</i> Livramento	28 anos
<b>E6</b>	Feminino	65 anos	<i>Rotary</i> Livramento Sul	16 anos
<b>E7</b>	Feminino	73 anos	<i>Rotary</i> Livramento	*NF
<b>E8</b>	Masculino	73 anos	<i>Rotary</i> Livramento Sul	47 anos

\*NF: Não Informado

Fonte: elaborado pela autora (2024).

A diversidade representada no perfil dos voluntários entrevistados permite capturar respostas que refletem diferentes pontos de vista em relação ao sentido do trabalho voluntário dentro dos clubes em diferentes fases da vida de cada associado(a).

Para tanto, como instrumento de coleta, adotou-se um roteiro de entrevista (Apêndice A) desenvolvido a partir do referencial teórico da pesquisa e, sobretudo, a partir de questões elaboradas com base na Escala de Trabalho com Sentido (ETS), instrumento elaborado e

validado por Bendassolli e Borges-Andrade (2011). A ETS consiste em um instrumento de coleta em que os resultados são utilizados para compreender fenômenos organizacionais tanto individuais quanto coletivos, como motivação e engajamento no trabalho. No que se refere aos sentidos do trabalho, é possível evidenciar características do ambiente de trabalho que interferem positiva ou negativamente na percepção de sentido (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015).

Assim, a partir do instrumento de Bendassolli e Borges-Andrade (2011), a ETS, foi desenvolvido o roteiro de entrevistas que, está subdividido em quatro partes: Parte 1 – Perfil dos entrevistados (4 questões); Parte 2 – Caracterização da Centralidade do Trabalho para os Voluntários (4 questões); Parte 3 – Análise dos fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido (8 questões) e, por fim, a Parte 4 – Identificação dos motivos para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos (9 questões).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. O convite para participar das entrevistas foi feito através de contato por aplicativo de mensagens e indicação dos primeiros entrevistados. As entrevistas ocorreram entre 22 de agosto e 23 de setembro de 2024, em locais variados, como o ambiente de trabalho e as residências dos entrevistados, buscando maior comodidade para os participantes. A duração média de cada entrevista foi de 50 a 60 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas, e posteriormente transcritas fielmente, respeitando as falas e expressões dos entrevistados para assegurar a autenticidade e precisão dos dados coletados.

No que diz respeito a técnica de análise de dados, utilizou-se a análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (2021, p. 44) é:

“Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens”

A análise de conteúdo é composta por três etapas: pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (Bardin, 2021). A pré-análise é o processo de organização da análise de conteúdo, em que as ideias iniciais são criadas para que o plano de análise seja realizado com precisão. Consiste em escolher os documentos que serão analisados, além de formular hipóteses e desenvolver como será o processo de interpretação dos resultados. A segunda fase, exploração do material consiste em aplicar as técnicas decididas na fase anterior, sejam aplicadas com computador ou manualmente, também contém o processo de codificação, decomposição ou enumeração dos resultados. A última fase é aquela na qual os resultados são tratados e validados para que tenham significado, assim o pesquisador terá como realizar inferências e interpretações para novas análises ou descobertas (Bardin, 2021).

O processo de categorização e codificação dos dados foi estruturado com base em dois tipos de categorias: *a priori* e *a posteriori*, conforme Apêndice B. As categorias *a priori* foram definidas inicialmente, isto é, antes do processo de entrevistas, tendo como base a literatura utilizada na pesquisa e os fatores da Escala do Trabalho com Sentido. Essas categorias são codificadas com base em perguntas específicas que fazem parte do roteiro das entrevistas. Já as categorias *a posteriori* emergiram e foram definidas durante o processo de análise de dados das entrevistas, onde foram identificadas categorias com base em novas interpretações dos entrevistados.

## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise e discussão dos resultados obtidos através das entrevistas realizadas com oito trabalhadores voluntários pertencentes à família rotária em Sant'Ana do Livramento. Para tanto, a análise está estruturada conforme as categorias de análise visando uma discussão de resultados que destaque as particularidades encontradas nas falas dos entrevistados, relacionando tais falas aos conceitos teóricos e aos objetivos da pesquisa. Assim, será apresentada em quatro subtópicos, sendo eles: 1) Perfil dos entrevistados; 2) A centralidade do trabalho para os voluntários; 3) O trabalho com sentido: dar de si antes de pensar em si; e 4) Os motivos do trabalho voluntário.

### 5.1 A centralidade do trabalho para os voluntários

A centralidade do trabalho varia de acordo com a percepção de cada pessoa e é compreendida como o grau de importância do trabalho na vida de cada um, tem influência direta na sua rotina e escolhas pessoais (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015). Neste sentido, este tópico se propõe a caracterizar a centralidade do trabalho para os voluntários, isto é, o grau de importância do trabalho voluntário em suas vidas, respondendo, assim, o objetivo específico da pesquisa.

No que diz respeito à *centralidade do trabalho* para os voluntários entrevistados, foi possível identificar que, para a maioria deles, o trabalho ocupa lugar primordial em suas vidas, isto falando de trabalho remunerado e, também, do trabalho voluntário, que é compatibilizado com as demais demandas da vida pessoal dos entrevistados. E5 exemplifica isso quando diz:

*E5: Olha, eu dou prioridade ao meu trabalho profissional e eu encaixo quando eu posso, por exemplo, às segundas feiras, nas nossas reuniões, eu procuro sair mais cedo, mas às vezes eu não consigo em função dos clientes que eu tenho que atender. [...] Então, o que que acontece? Muitas vezes eu não consigo sair em tempo, mas aos finais de semana eu procuro auxiliar quando eu estou na cidade, porque eu viajo muito aos fins de semana que eu vou visitar minha filha, que ora está em Bagé, ora está em Rio Grande e também eu procuro participar em todos os eventos sociais que os Rotary locais fazem.*

*E3: Eu digo, se eu pudesse assim, se eu tivesse condições financeiras, meu Deus do céu, eu acho que se eu não precisasse, as condições financeiras que eu me refiro é que se não precisasse trabalhar, sabe? Que tu não precisasse estar o teu dia a dia ali; que tu pudesse te doar o dia para fazer, todos os dias, estar junto, sabe? Junto com quem precisa, trabalho voluntário de qualquer tipo, de qualquer espécie.*

Isso significa que o indivíduo vê o trabalho voluntário como um pilar essencial para o seu crescimento pessoal e social. Para muitas pessoas, o trabalho remunerado ocupa um lugar principal em suas vidas, pois a partir de seus horários, ela consegue organizar as demais atividades que realiza, como lazer, tempo com a família e obrigações da casa, por exemplo. Mesmo com agendas cheias, os voluntários frisam a importância de se manterem em suas atividades voluntárias, já a E3 menciona que o trabalho voluntário não deve ser realizado com horário marcado, para ela, o trabalho voluntário “*acorda junto*” e todos os dias ela realiza algum tipo de atividade voluntária:

*E3: Eu digo que o trabalho voluntário acorda contigo. Ah, tu tem que te determinar a viver com o trabalho voluntário. Não é uma coisa que tu diga, Ah, daqui a 10 minutos eu vou trabalhar no trabalho voluntário. Se tem situações sim que a gente se determina dia x, horário x, não é? Faz uma meta, mas eu acho que isso vem contigo. Quando tu acorda, tu já acorda pensando o que que tu vai poder fazer naquele dia.*

Já E4 afirma que o trabalho voluntário deve ser realizado sem prejudicar as demais atividades:

*E4: Mas na visão do, como rotariano, assim como é também da associação comercial, também é da própria Maçonaria. Vai dar um tempo teu que não prejudique o teu tempo de estudo e não prejudique o teu tempo de família, que não prejudique o teu tempo de trabalho. É uma hora que tu vai dar da tua vida, que não prejudica esses outros, essas outras, mas essa hora que tu vai dar fora desse horário, vai te fortalecer para esses primeiros, vai para família, teu trabalho...*

Sendo assim, através da análise dos resultados encontrados foi possível perceber que para os rotarianos tanto o trabalho remunerado quanto o trabalho voluntário permanecem como essenciais para a identidade de cada indivíduo. Assim como nos resultados da pesquisa de Bendassolli e Borges-Andrade (2011) em que os trabalhadores de indústria criativa mostram alta centralidade do trabalho, os rotarianos além de valorizarem seus trabalhos remunerados, demonstram compromisso com o trabalho voluntário, que possui muito sentido em suas vidas. Além disso, conforme os resultados obtidos por Pereira; Flório; Souza (2023), é possível identificar que o perfil dos rotarianos é altruísta e que busca o bem-estar comum favorecendo a motivação para continuar exercendo suas atividades voluntárias. Embora o trabalho voluntário seja flexível, ele exige compromisso e responsabilidades dos rotarianos, sendo assim, eles percebem essa atividade não como uma atividade ocasional, mas sim uma atividade que proporciona realização pessoal e social, oferecendo a oportunidade de conhecer e se conectar com a comunidade, refletindo assim como um componente essencial para satisfação pessoal de cada um.

## **5.2 O trabalho com sentido: dar de si antes de pensar em si**

Este tópico analisa os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido para os voluntários (objetivo específico b), com base nos fatores identificados por Bendassolli e Borges-Andrade (2015), os quais, se caracterizam, portanto, como *categorias a priori*, isto é, eles foram definidos antes da aplicação da pesquisa, tendo como objetivo direcionar a coleta e interpretação dos dados da pesquisa. São eles: *utilidade social do trabalho, ética no trabalho, liberdade no trabalho, aprendizagem e desenvolvimento no trabalho, qualidade das relações no trabalho e coerência no trabalho*.

A *utilidade social do trabalho* é responsável por avaliar a percepção de que o trabalho tem um impacto positivo na sociedade, contribuindo para o bem-estar social e ajudando a melhorar a vida de outras pessoas (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015).

Ao analisar as entrevistas realizadas, foi possível identificar que os rotarianos percebem que o trabalho voluntário realizado por eles oferece um suporte essencial para auxiliar nas demandas mais urgentes da sociedade, tais como o auxílio com alimentação, apoio com material escolar, reformas e melhorias na infraestrutura social. Todos os entrevistados trouxeram exemplos de projetos e ações realizadas em seus clubes nos quais perceberam imediatamente os resultados positivos oferecidos por aquela situação.

*E1: Eu acho que sim. Para mim, uma coisinha que é mínima e acho que não é. Mas por aquela outra pessoa que está recebendo ajuda em muita coisa a gente não tem, acho que muito essa dimensão do quão importante é, mas é importante. Porque que é útil? Nesse caso específico do sopão, o principal é se alimentar, né? Se a pessoa está passando fome, eu estou ajudando ela, isso é útil para aquela pessoa. é útil, eu acho. Sim. Não é útil para mim, mas para quem está recebendo ajuda, sim, é útil porque eu ajudo com o que ela precisa naquele momento.*

E2: *Teve um ano, acho que a Ana [nome fictício] era presidente do Interact que eu acho, ou era eu, não lembro bem, a gente fez uma casa pra uma pessoa, a gente foi ver a casa da pessoa, ela morava numa casa 2m por 2m, era o tamanho dessa sala ou até menor eu acho, tinha como 5 ou 6 filhos. [...] Então, eu não sei o que aconteceu, mas hoje em dia eu vejo que ela, todas elas são super bem de vida, eu passo por ela quase sempre, sabe? Eu vi que ela teve filhos, tudo e ela está super bem assim, sabe?.*  
E4: *Nós fizemos, eu como presidente, fizemos uma atividade lá para reconstrução do prédio da APAE, para arrumar salas, fizemos e ficou eterno para a gente na cabeça. Aquela obra que foi feita, há 20 anos, está sempre dentro do coração da gente. Ela não sai da cabeça da gente. Um bem que a gente fez, que fica para sempre.*

Acerca da utilidade social do trabalho, os voluntários percebem que além de ajudar as pessoas, o trabalho realizado por eles contribui para que outras pessoas se inspirem e realizem outras ações, mesmo que sejam pequenas, poderão auxiliar nas demandas da comunidade. A fala da E3 exemplifica este ponto:

E3: *A contribuição eu acho que é fazer as pessoas se darem conta, que é muito fácil fazer esse trabalho que não precisa de muito tempo, que não precisa de muito dinheiro, que precisa só da tua vontade, então eu acho que a minha contribuição é essa, de levar para outras pessoas esse desejo.*

A análise realizada evidenciou que a utilidade social do trabalho é considerada pelos voluntários como algo que transforma positivamente tanto a comunidade quanto os trabalhadores que atuam nas atividades voluntárias. Ao realizarem as ações e projetos, os voluntários percebem que essas atividades preenchem espaços não explorados pelos políticos, o que fica evidenciado pelas falas dos entrevistados E5 e E8:

E5: *Existe muita carência do poder público frente a esses assistidos. Então, o Rotary procura levar uma palavra amiga, procura dar alguma coisa que possa beneficiar a título de todos. Então isso é bacana de ver e de sentir e poder participar.*  
E8: *E é esse nosso lema que é o maior dos nossos lemas, é **dar de si antes de pensar em si** [grifo nosso], realmente nós promovemos isso aí, nós vivemos isso aí. Nós, como instituição, promovemos a paz no mundo e prestamos os serviços humanitários assim de alta qualidade.*

Sendo assim, a satisfação e sentido de propósito ao realizar essas atividades ganham maior notoriedade quando os rotarianos percebem o impacto imediato que causam, além do retorno emocional proporcionado pelas ações realizadas. Esta percepção se alinha à compreensão de que o trabalho voluntário pode proporcionar realização pessoal e social, conforme o estudo realizado por Fernandes, Gerdat e Vieira (2015). Em complementação, a importância de políticas sociais que valorizem o trabalho de cuidado com mencionado por Muller e Moser (2020), reforça a necessidade de reconhecer e valorizar a colaboração dos voluntários. Ainda, cabe mencionar a conexão entre o trabalho e desigualdade social, abordada por Voswinkel (2023) que destaca o quanto o trabalho voluntário tem o poder de auxiliar na redução das desigualdades e promover o bem-estar social.

A *ética no trabalho* avalia que as atividades e práticas laborais são realizadas de maneira justa, honesta e respeitosa (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015). No que diz respeito à percepção dos rotarianos entrevistados, observou-se uma forte presença desses valores, principalmente no que se refere ao respeito mútuo, colaboração e transparência dentro dos clubes.

A E7 exemplifica como ocorre dentro dos clubes ao dizer: “*E aí é que entra a outra questão do respeito, né? Dentro do clube, nós nos respeitamos muito. Nós não discutimos determinados assuntos que a gente acha que vai ferir o companheiro e isso é importante em*

*Rotary. Tu não pode discutir certas coisas*". Já E1 indica em sua fala que todas as decisões são feitas em conjunto, buscando sempre manter um comum acordo: *"Eu acho que é justo, porque tu sempre, tudo que a gente faz lá dentro é conversado, tipo, nada tem um desacordo, tudo é conversado. A gente sempre chega a um ponto específico que todos estejam de acordo. Então é justo, todo mundo é respeitado"*.

A fala dos entrevistados evidencia que a prática de diálogo entre os associados reflete em ética organizacional que se baseia na valorização da opinião de cada um, contribuindo para uma cultura respeitosa e digna no ambiente de trabalho.

Outro ponto evidenciado pelos entrevistados é que eles evitam associar suas atividades profissionais ao status de ser rotariano, buscando sempre auxílios desinteressados ao status da instituição. A E3, que é empresária, fala sobre a cobrança em mencionar que é uma rotariana e seu desinteresse nisso pois busca o sucesso da sua empresa e das ações voluntárias sem o vínculo da instituição quando esta não está envolvida:

*E3: Aí sempre eles me cobravam, Ah, porque que tu não vai como uma empresa cidadã? Não. A minha empresa, ela é o que é, porque eu estudei para isso. Eu me formei para isso. Ela nasceu de mim e ela tem a minha força, sim. Então ela, não que ela não seja. Eu acho que no fundo, ela também é a minha empresa cidadã, porque eu faço, mas eu não preciso colocar ali na porta que ela é uma empresa cidadã, não preciso desse status. Não preciso e nem quero. Sim, muitos usam sim por status. Não adianta tu ser um rotariano por status, para dizer Ah, é rotariano.*

Fica claro que a ética é um dos valores que norteiam os associados do *Rotary*, além de prezar pela honestidade e transparência em suas ações, os voluntários valorizam isso, pois garante a confiabilidade dos clubes. E4 menciona em sua fala o quanto é importante que a instituição seja limpa e honesta. Ele também cita o projeto intitulado 'Pix Unificado', que foi realizado pelo *Rotary* Brasil com o objetivo de arrecadar fundos para auxiliar os atingidos pelas enchentes no Rio Grande do Sul (RS) em maio de 2024:

*E4: O dinheiro que foi doado, por exemplo, o Pix, para o Rotary todo, ele foi distribuído. Todo o dinheiro do Rotary que arrecadou, todo ele foi distribuído e as pessoas sabem que o dinheiro que entrou pelo Rotary que chegou ao seu destino. Agora, quem pegou e doou para algumas entidades aí, inclusive o Nego Di, o dinheiro foi para onde? [...] Então, toda pessoa que entra ali, ela vai ter o retorno positivo na vida dela, né? Porque ela vai ser reconhecida como uma pessoa que é limpa, honesta, sincera e preocupada com a sociedade e automaticamente, a sociedade também se preocupa com ela. O retorno vem.*

A análise da categoria ética no trabalho revela que os voluntários vivem a ética em seu dia a dia, seja em seu trabalho remunerado ou em suas atividades voluntárias, por meio de ações justas, honestas e transparentes, buscando sempre manter um ambiente respeitoso e com companheirismo, através do diálogo e respeito às diferenças. Isso acarreta ao *Rotary* uma imagem positiva para a comunidade, percebendo que a instituição é consolidada e está sempre em busca do bem-estar social.

Os resultados obtidos sobre a ética no trabalho corroboram com os obtidos nas pesquisas de Nunes *et al.* (2019) e de Denardin *et al.* (2022), as quais também tomaram como referência Bendassoli e Borges-Andrade (2015). No estudo de Nunes *et al.* (2019), assim como neste estudo, foi evidenciado que a transparência e a confiabilidade são características identificadas tanto nas respostas dos rotarianos voluntários quanto nas respostas dos servidores públicos. Isso aponta que a confiança nas instituições e o valor social são aspectos extremamente importantes para a ética no trabalho. Por sua vez, na pesquisa de Denardin *et al.* (2022) com militares do Exército Brasileiro, foi identificado que a ética, disciplina e compromisso são valores centrais

e que configuram o trabalho como uma extensão da identidade dos trabalhadores. Assim como nos clubes de *Rotary*, o diálogo e a confiança da comunidade garantem que a ética seja intensificada quando o trabalho tem sentido e valores semelhantes entre a instituição e para quem o realiza

No que se refere à *liberdade no trabalho*, o fator avalia o grau de independência e autonomia que o indivíduo tem em suas atividades laborais, incluindo a capacidade de se expressar e tomar decisões (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015). Ao analisar as respostas dos entrevistados rotarianos, foi possível identificar que eles percebem que os clubes garantem autonomia para todos, além do espaço para compartilhar ideias, o que é valorizado por todos os entrevistados.

Dentro do ambiente rotário, os entrevistados relatam que se expressar e propor projetos é uma prática comum de todos os clubes. A E1 menciona que sempre se sente ouvida e que buscam sempre dar a oportunidade de que todos expressem suas opiniões: “*Eu, eu, sou ouvida e sempre levam em consideração o que eu falo. Acho que todo mundo leva em consideração que outra pessoa fala [...] A gente sempre ouve. Não tem uma hierarquia rígida, todo mundo ouve o outro*”.

A hierarquia é mencionada também por E6 que fala da necessidade de sempre segui-la, mas não de forma rígida ou restrita. No entanto, ela esclarece que todos têm o direito de fala, desde que respeitando o momento em que o presidente disponibiliza a palavra:

*E6: E com a hierarquia. [...], o primeiro presidente, que é a autoridade máxima, então assim, vamos sempre nos reportar a ele com, com educação, com cordialidade, com respeito, pedindo a palavra. Se tu vê que se ele diz que tem que encerrar, tem que encerrar coisas assim, tem de pessoas civilizadas. E todos experientes, sabe?.*

A análise dos resultados mostra que a hierarquia nos clubes de *Rotary* é importante para que seja mantida uma melhor organização das atividades, ainda assim, preservando a liberdade de expressão e autonomia. A hierarquia é vista pelos entrevistados como uma forma de organizar e manter a eficiência das atividades, no entanto, em conformidade com a pesquisa de Freiesleben, Silva e Oliveira (2021) ela pode limitar a liberdade de expressão dos voluntários e a participação ativa deles, conforme exposto por E2 e E4.

E2 fala que a liberdade de expressão varia de acordo com o clube e presidente, ela observa que quando a liderança é mais aberta, há mais liberdade para contribuir com os projetos e ações, mas “*quando o presidente tem uma postura mais autoritária, há menos espaço para ser ouvido*”. Por sua vez, E4 menciona a importância de ter liberdade de se expressar dentro dos clubes, pois isso possibilita uma troca de ideias que, caso não existisse liberdade, não seria possível acontecer.

*E4: Tem uma coisa sobre ideias que é a seguinte: Porque é que o Rotary te faz diferente? Porque, digamos assim, que eu cheguei para conversar contigo e eu te levo um brinde. Trocamos o brinde, tu vai embora com um brinde? Agora, digamos que a gente vai conversar, certo? Aí eu tenho uma ideia e tu me dá uma outra ideia, eu saí, foi duas. Se nós estamos num grupo de 10 pessoas, são 10 ideias. Tem que deixar as pessoas falarem, tem que deixar elas se manifestar porque a manifestação delas vai enriquecer quem ouve, então a reunião, por menor que seja, mas se houver participação, se houver interação, a gente se enriquece um pouco a cada reunião.*

A liberdade é muito importante, pois garante que as pessoas se expressem e que se sintam parte de algo maior, contribuindo para o enriquecimento das ideias e atividades que beneficiam tanto os voluntários quanto as pessoas que recebem ajuda. Isso fortalece a percepção de pertencimento ao clube, além de promover o respeito, igualdade e companheirismo entre os associados.

No trabalho remunerado, os resultados se diferem no que diz respeito aos significados do trabalho, enquanto no trabalho voluntário os rotarianos valorizam o retorno emocional, autonomia e liberdade de expressão. Percebemos a diferença de sentido na pesquisa feita por Nunes *et al.* (2019) com servidores públicos ficou evidente que eles destacam mais a estabilidade financeira e orgulho institucional como aspectos positivos e significativos no trabalho deles.

No que diz respeito à *aprendizagem e desenvolvimento no trabalho*, é avaliado se as atividades oferecem ao trabalhador oportunidades de crescimento pessoal e profissional, além do aprendizado contínuo e desenvolvimento de novas habilidades e competências (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015).

Nas entrevistas com os rotarianos, observou-se que o ambiente de trabalho proporciona a eles experiência com diferentes realidades sociais, colaborando assim para seu desenvolvimento, principalmente no que se refere à comunicação, liderança e organização. Isso é bastante evidenciado nas falas de E1, E2, E4 e E5:

*E1: Eu acho que a questão da organização, talvez porque tem dentro do Rotaract, pelo menos, né? Temos áreas específicas, tipo projetos e Internacionais. Então tudo é meio direcionado, tu aprende, tu aprende a criar um projeto, a executar projeto e isso serve para tua vida profissional em outras áreas, independente, todo tipo de trabalho que tu vai fazer começa com um projeto, então eu acho que isso te ajuda, te orienta a te organizar os processos no caso.*

*E2: Ah outra coisa que o teu trabalho voluntário me ajudou e muito é a função de falar em público. Isso eu agradeço a Deus, que eu nunca tive problema de falar em público, porque lá no início, porque quando eu fui presidente eu tinha que me virar porque fui nas conferências. Depois, quando eu fui presidente do Rotaract, eu tive que me virar para falar. Então eu sou isso. Isso é uma bagagem que tu leva para o resto da vida e que que eu vou e aonde que eu aprendi isso? No trabalho voluntário.*

*E4: A oratória. Se tu é presidente do Rotary, por exemplo, tem que falar em público. Eu tive que abrir um seminário, convenção com 300 pessoas. Evento com mais de 300 pessoas. E tem que falar e fazer o discurso. E aí, tu tem quê... Então obriga a gente a sair um pouco do nosso lugar comum e a partir desse momento que a gente sai daquele lugar, a gente não volta mais para aquele novo lugar ainda.*

*E5: [...] também muito me ajudou em questão de poder falar em público. Eu no intercâmbio eu tinha que como líder, eu que falar e eu falava em público momentos em português e outros momentos em espanhol, tudo isso graças a esse desenvolvimento que o Rotary me deu na minha vida.*

A partir das análises, percebe-se que, apesar de alguns rotarianos não buscarem o desenvolvimento profissional dentro da instituição, ela ainda consegue auxiliar e dar oportunidades diversificadas para todos os associados. As falas revelam que o trabalho voluntário proporciona, não apenas o desenvolvimento profissional, mas também oferece a prática de competências desenvolvidas através das atividades propostas pelos clubes, como oratória, liderança e adaptação social, o que reflete diretamente em seus ambientes profissionais e pessoais.

Quanto ao desenvolvimento profissional, a E3 menciona que o *Rotary* não auxiliou no seu crescimento profissional e questões relacionadas a sua empresa, pois quando iniciou seu trabalho na instituição estava com tudo em funcionamento, mas afirma que pessoas com pouca experiência profissional têm muitas oportunidades de aprendizado devido às áreas da organização.

*E3: Não, eu já entrei, já estava pronto, já estava. É nesse sentido, nesse sentido? Nesse sentido, não. Até porque faz pouco tempo, né? Desde 2017. Muito mais tempo da empresa. Se eu estivesse começando, com certeza viria uma bagagem que eu não*

*tenho. Mas eu cheguei já com uma bagagem sim, no caso só por isso, mas eu acho que quem inicia com certeza tem uma bagagem.*

A análise dos resultados mostra que ambas as formas de trabalho, remunerado e voluntário, oferecem desenvolvimento de competências. Os rotarianos mencionam muito a oportunidade de trabalhar a liderança dentro de seus clubes, o que também foi evidenciado na pesquisa de Bendassolli e Borges-Andrade (2015). Além disso, também cabe mencionar as pesquisas de Neves *et al.* (2018) e Fernandes, Gerdat e Vieira (2015), que evidenciam o impacto positivo que as duas formas de trabalho têm no que se refere ao crescimento pessoal e desenvolvimento contínuo, que é visto como fundamental para a motivação e satisfação dos trabalhadores, o que nas entrevistas com os voluntários é mencionado que reflete em uma experiência para diferentes âmbitos da vida.

Acerca da *qualidade das relações no trabalho*, avalia-se a interação e colaboração entre os colegas, considerando o apoio, companheirismo e cumprimento das necessidades sociais dentro do ambiente de trabalho (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015). Na percepção dos entrevistados, a instituição oferece um ambiente onde as relações interpessoais são baseadas no respeito mútuo, companheirismo e vínculos duradouros. As entrevistadas E2 e E7 mencionam situações pessoais em que os companheiros rotarianos auxiliaram e que, por isso, consideram-nos como família:

*E2: Eu acho que em termos de cordialidade e de respeito, acho que isso tem sempre teve e existiu e em termos de companheirismo nem se fala, né? Porque tu leva um amigo para a vida toda. [...] O que aconteceu comigo? A minha filha teve um problema que ela não ia, que ela não ia crescer. Então eu precisava de ampolas de uma. Um remédio específico que era um hormônio para ela crescimento. Na época aqui em Livramento, essas ampolas, ela precisava de uma por dia, era 73 reais. Aí eu lembrei que tinha uma Interactiana na minha época, que era de Livramento que ela estava no grupo que ela deu numa farmácia em Porto Alegre. Peguei e liguei. [...] Eram 50 reais [...] aí a Alicia foi, que era outra e pegou para mim. E aí eu mandei o cartão de crédito, eu fiz e não sei quantas vezes, e aí imaginar foram 20 reais quase, a diferença em cada ampola. Então fez a diferença. Então é isso, menina, tu sabe que tu precisa de alguém, tá naquele grupo. Pode ter certeza que a resposta será positiva. Quase sempre.*

*E7: Olha quando perdi minha filha... [...] Eu liguei para o Eduardo, aconteceu isso e isso, e isso e tal. E aí entra essa questão, essa irmandade, não é? Em Bagé, ela estava no instituto médico legal (IML) e o Eduardo estava em Vacaria, ele ligou para o André e disse: “André, quero que tu resolva aí”. [...] Não tinha cabeça para nada, a gente nesse momento, ainda que tu queira ser racional, não é? Mas perdeu um filho... E aí quando eu cheguei em Bagé, estavam todos os governadores de lá de Bagé, que eu já conhecia. [...] Aí o André correu comigo o tempo todo, eu como eu digo sempre, vou ser eternamente agradecida. Quer dizer aquela sensação de parente, às vezes ter um parente que não é tão próximo, mas os meus companheiros rotarianos, no meu clube, principalmente...*

Os entrevistados percebem que seus companheiros de clube são como uma “segunda família” e que podem contar com eles em qualquer situação, esse sentimento de companheirismo e cumplicidade favorece um ambiente seguro, fortalecendo a confiança e coesão entre os companheiros. A E3 fala sobre o sentimento de família que percebem entre os companheiros:

*E3: É pra mim, a importância do Rotary é essa instituição que é uma família, né? É uma família que está ali juntos para fazer algo, sempre fazer algo para alguém ou para alguma entidade ou não é. E isso eu acho importante. Eu acho que não se pode nunca deixar de lado. É, eu acho que é tua segunda família, a importância que tu dá*

*para teu pai, para a tua mãe, para teu irmão, para a tua irmã, é a importância que a gente dá lá. Só a gente tem só os irmãos, assim somos todos irmãos, então eu sinto falta, sabe? Para mim é importante fazer isso, é importante ir é importante trabalhar, é importante levar outras pessoas, mostrar para outras pessoas qual é o nosso trabalho.*

Além disso, E3 relata que o aprendizado com pessoas de diferentes idades faz com que saia sempre uma pessoa melhor de cada reunião: *“Tu convive muito com pessoas que têm uma experiência, uma carga que, meu Deus, é encostar pra ver se pega mais, né? Porque é demais. É maravilhoso.”*

A análise dos resultados revela que a qualidade das relações no trabalho é crucial para o bom desempenho dos trabalhadores, seja no trabalho remunerado ou no trabalho voluntário, visto que os bons relacionamentos com os companheiros fazem parte da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa realizada por Hirschle e Gondim (2020) explora a qualidade de vida no trabalho remunerado, enfatizando a importância de um ambiente saudável e com boas relações interpessoais, colaborando para reduzir o estresse e aumentar o bem-estar dos trabalhadores, sendo eles elementos essenciais que contribuem para a satisfação e produtividade no trabalho remunerado. No que diz respeito à qualidade de vida no trabalho voluntário, o estudo realizado por Caldana, Souza e Camiloto (2012) evidencia que as relações interpessoais são baseadas, na maioria das vezes, no senso de comunidade e propósito compartilhado. Os voluntários são motivados pelo impacto positivo que causam nos outros, sejam companheiros de trabalho ou as pessoas que são auxiliadas por suas atividades. O apoio emocional e o pertencimento a algo, faz com que os voluntários fortaleçam os vínculos uns com os outros, criando assim um ambiente de irmandade e solidariedade como pôde ser observado nas entrevistas.

No que se refere à *coerência e expressividade no trabalho*, avalia-se a compatibilidade entre as atividades realizadas e as competências e interesses pessoais do indivíduo, além de considerar se o trabalho permite alcançar objetivos individuais e expressar ideias e opiniões (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015). Nas entrevistas com os rotarianos é possível perceber que eles identificam que suas atividades voluntárias têm uma grande conexão entre seus objetivos pessoais e profissionais. Conforme mencionado por E1 e E5:

*E1: Hum, eu acho que tudo se complementa, na verdade. Eu vou direto para os contatos, porque eu sei que o Rotary abre portas para contatos em todos os âmbitos. Tanto profissional quanto para ajuda em qualquer setor, eu acho.*

*E5: Olha, eu não busco no Rotary os meus interesses profissionais, mas eu estou dentro do Rotary e aquele troço: A minha profissão exige que eu faça esse tipo de relação, então eu estou presente, procuro estar presente, eu sou um das pessoas que procuro ser 100% nas reuniões está sempre presente e alguns eventos que eu esteja na cidade eu procuro participar, o que me ajuda muito a convivência, aumentar o meu círculo de relação e isso me traz ao meu trabalho, porque eu estando num evento e a pessoa faz uma pergunta ou faz algum questionamento em relação ao meu trabalho, não tem porque eu deixar de responder. Então eu procuro atender.*

É possível perceber que eles, mesmo não objetivando mesclar suas profissões com o trabalho voluntário, acabam percebendo oportunidades de contatos com diferentes áreas e pessoas, o que se conecta diretamente com objetivos pessoais. A percepção dos rotarianos entrevistados é de que a atividade voluntária oferece um espaço de alinhamento entre seus valores pessoais e capacidades, principalmente com relação ao respeito, solidariedade e ao compromisso social. O que realmente interessa os voluntários é que suas opiniões e ideias sejam ouvidas e compreendidas, o que fica evidenciado na fala de E4:

E4: *Bom, quando eu entrei lá no Rotary, eu disse assim... Até houve um companheiro nosso, já falecido, disse "Jairo, tu pode falar", nunca mais parei. Lá no começo, lógico que a gente tem aquela timidez, né? Porque assim olhava do lado assim, tá ali do lado a professora tal, doutora, tal escritora tal, só gente letrada, né? Mas a tua história é única. A pessoa não vai corrigir o teu português. Ninguém vai corrigir o jeito que tu falou. O importante é se eles entenderem o teu recado. O companheiro falecido me disse: "José [nome fictício], não te preocupa do jeito que tu vai falar, te expressa da melhor maneira que puder. Se eles entenderem o mercado, valeu. Não se preocupa se vão achar que tu falou de maneira errada, que não falou corretamente, se não, se não conjugaste corretamente os verbos, não te preocupa, o que importa aqui é que eles entendam o teu recado." E aquilo ali diz assim, os mestres, quem conhece não fica preocupado se a gente errou ou não. Ficam preocupados que a mensagem chegue até eles. Vale muito mais a mensagem do que o escrito.*

A análise revela que o trabalho voluntário no *Rotary* não atende apenas os interesses sociais, mas também permite que os voluntários desenvolvam um senso de identidade e de realização ao verem seus valores e objetivos pessoais refletidos nas atividades dos clubes. Esse alinhamento entre as atividades voluntárias e os objetivos individuais contribui para um ambiente onde os rotarianos se sentem motivados e comprometidos a alcançar um bem maior, ao mesmo tempo em que desenvolvem suas próprias habilidades e valores.

Ademais, percebe-se que tanto no ambiente de trabalho remunerado, quanto nas atividades voluntárias, a coerência e a expressividade desempenham um papel importante e centrais na satisfação e realização dos trabalhadores. No que se refere ao contexto de trabalho remunerado, Sampaio (2012) afirma que estar inserido em um ambiente de trabalho que amplia a possibilidade de alinhar suas competências e valores pessoais, influenciam não apenas a motivação, mas também impactam diretamente na qualidade de vida do trabalhador. Já conforme a pesquisa de Fernandes, Gerdat e Vieira (2015), a importância do sentido do trabalho ganha maior notoriedade, pois ressalta que está diretamente ligada à satisfação e comprometimento dos trabalhadores e à possibilidade de alinhar suas atividades aos seus valores pessoais. Nas entrevistas com os trabalhadores voluntários, foi possível identificar que existe esse alinhamento entre a coerência das atividades e o senso de identidade de cada um. Os voluntários encontram no *Rotary* a oportunidade de expressarem suas opiniões, serem ouvidos e ainda expandir sua rede de contatos, além de vivenciarem situações onde os valores como companheirismo e solidariedade, fortalecendo sua motivação para continuar realizando a atividade voluntária.

### **5.3 Os motivos do trabalho voluntário**

A *motivação* pode ser entendida como o processo responsável pela direção, intensidade e persistência de um indivíduo para alcançar seus objetivos (Todorov; Moreira, 2005). Nesta pesquisa, buscou-se identificar os motivos que os voluntários veem para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos (objetivo específico c).

Ao analisar as respostas dos entrevistados, identificou-se que quando questionados sobre o início de suas atividades voluntárias, alguns mencionam que ingressaram no *Rotary* através de convite ou pela participação de amigos, como vemos nas falas de E1 e E2 respectivamente:

E1: *Quando eu resolvi entrar, foi movido pelo convite de uma pessoa. Como eu gostava muito dessa pessoa e sabia como ela era, eu imaginava que era alguma coisa séria, que era alguma, porque eu gosto do trabalho voluntário porque eu gosto de ajudar as pessoas. Então eu quis ir para ver como é.*

E2: Lá na Interact, a principal motivação primeiro foi que era um grupo de amigas, né? Que é quem estava todo mundo que era do Interact na época, eram... A gente era super, somos até hoje, super amigas. Então eu digo, Ah, se as gurias entrarem, eu vou entrar. E quando entrei, não tinha a mínima ideia do que era. Quando tu entra não, tu não sabe nem onde tu está entrando né, aí está.

No que concerne ao contexto do trabalho voluntário, a motivação está diretamente ligada a fatores emocionais, sociais e espirituais. Para os voluntários entrevistados, a motivação para exercer suas atividades apresenta diferentes significados. Eles enfatizam que exercer a atividade voluntária faz com que eles se sintam motivados e que ver os resultados proporcionados aos beneficiados pelas ações, faz com que tenham satisfação em realizá-las. A E3 menciona:

E3: Fazer o bem, sem ver a quem, né? Eu acho fantástico, eu acho que tudo que tudo dá a volta e volta em dobro, faço com maior carinho. [...] Então isso é um trabalho que tu faz com prazer, sim, sabe? Não é não é uma coisa que te obriga a fazer um trabalho voluntário e tu tem que ter prazer em fazer. Não é aquela coisa que nós vamos lá fazer tal coisa. Não. Tu tem que sentir para fazer. Então isso vem de muito tempo. Então isso já influencia na minha vida e já nasceu comigo. Já é isso, né? De sempre fazer alguma coisa por alguém, de sempre buscar ajudar.

Também foi mencionado pelos entrevistados que os voluntários que exercem a atividade nos clubes estão ali por terem um senso de responsabilidade em suas ações e que continuam por opção. E5 fala sobre o perfil de quem ajuda: “As pessoas que estão ali por opção. São voluntárias por opção e fazem esse trabalho de **dar de si, sem pensar em si** [grifo nosso], no próprio clube e para a sociedade.”. A fala de E4 complementa esse entendimento quando ele diz:

E4: Mas o que nos motivou primeiro foi “o senhor tem responsabilidade”, porque outras pessoas vão precisar disso aí. Então a gente tem um senso de responsabilidade com o Rotary, como rotariano a gente é... A gente sabe da nossa importância para aqueles que estão chegando, para quem pode vir a participar, entendeu?

No que diz respeito aos valores, os entrevistados evidenciaram que continuam, além do compromisso com a instituição, buscam manter aceso o espírito do voluntariado e passar para os descendentes, assim como aprenderam com gerações anteriores.

E5: Ah, sou extremamente grato, extremamente satisfeito em função de ver que a tua posição, a tua imagem está ajudando de alguma forma a quem necessita. E, aquilo que eu te disse, é uma coisa que vem de berço. São 3 gerações, que desenvolveram esse espírito e eu procuro dar continuidade, eu quando tomo uma posição, eu assumo, eu me lembro dos meus ancestrais. Meus tios são as pessoas que mais eu enxerguei, vivi o trabalho deles [...] inclusive procuro passar isso para minha filha para esse trabalho. Ela não está no Rotary, ainda não. Mas ela participou algumas vezes do Interact, mas ela tem esse espírito que o pai dela tem.

A análise revela que a motivação para os voluntários está ligada ao retorno emocional, social e à responsabilidade social, o que também foi identificado na pesquisa realizada por Reinert *et al.* (2022), destacando que os voluntários foram motivados principalmente pelo altruísmo, bem-estar pessoal e responsabilidade social. A integração destas descobertas proporciona uma visão ampla sobre as motivações que possam influenciar o trabalho voluntário.

Durante a análise das entrevistas foi identificada uma nova categoria – *a posteriori* –, *evoluir como ser humano* que explica como os voluntários se sentem ao realizarem suas

atividades e quais os benefícios de as realizarem. Os entrevistados mencionam em muitas de suas falas que a atividade voluntária faz com que eles se sintam pessoas melhores e evoluídas. Os entrevistados mencionam uma transformação pessoal adquirida através do voluntariado. Os E1, E4 e E6 descrevem como o *Rotary* colabora para a evolução pessoal deles e para que pudessem ter uma visão mais aprofundada, empática e solidária da sociedade:

E1: [...] *Eu acho que a gente está em constante evolução, acho que ajudar as pessoas é uma maneira que se tem de evoluir na vida, porque se tu evolui. Porque tu aprende com elas, tu, tu ensina e tu aprende. Hum. Tipo, é uma via de mão dupla, entendeu? Tu ensina e tu aprende. É uma troca.*

E4: [...] *na minha visão, a gente ganha mais do que quem recebe. Porque nós saímos ali, outro ser humano. Então eu antes de entrar no Rotary, depois entrar no Rotary, é diferente. Antes eu tinha uma visão mais fria. A gente não se interessava, não me interessava muito por outras coisas.*

E6: *Então, assim, eu acho que cresceu no sentido do lado humano. E era meio, meio maquininha, sabe? [...] Então eu acho que o que eu consegui atingir, o que eu consegui foi isso, melhorar como gente, entendeu? Eu me considero hoje uma pessoa mais moldada, digamos assim, mais. Não tão exigente com o ser humano, mas a gente não pode ser tão exigente com o ser humano.*

Já E3 menciona o quanto é possível perceber através do trabalho voluntário que os problemas do dia a dia acabam se tornando pequenos ao se deparar com a realidade de outras pessoas.

E3: *Quem vai botar a cara a tapa, como eu digo, vê que não tem problema. Porque quebrou uma unha. Ah, que droga. Quebrou uma unha? Vai crescer. Aí teve que cortar o cabelo porque estava caindo. Vai crescer, não é um problema. Tudo tem uma solução. E aí tu passa a ver tantas coisas assim, há tantas dificuldades, o dia a dia de tantas pessoas. Não é que tu dizes, meu Deus, olha ali, às vezes está do teu lado e tu não enxergas, está do teu lado e tu não enxerga. Isso te faz crescer tanto Ah, te faz acordar tão diferente todos os dias.*

E4 afirma que todas as pessoas deveriam experimentar realizar o trabalho voluntário, por conta do retorno que ele dá:

E4: *Assim, ele te obriga esse tipo de atividade, te obriga a evoluir como ser humano. Aí tu começa a pensar mais no teu semelhante. E é quando tu pensa mais no teu semelhante, tu começa a melhorar todas as. Depois tu muda a tua maneira de trabalhar, tu começa a pensar mais a sociedade, tu começa a buscar mais as coisas do bem que influencia para isso. Então eu vejo assim que todas as pessoas deveriam passar por esse tipo de experiência. [...] Então eu queria dizer assim que esse tipo de atividade vai te dar um maior equilíbrio emocional. Tu vai ter maior participação, vai ter maior facilidade de lidar com pessoas diferentes, vai ter melhor facilidade de lidar com pessoas que não são iguais, vai poder aceitar as pessoas pelas diferenças delas. Né então? Não tem como a gente não ficar diferente.*

Os resultados encontrados coadunam com os da pesquisa realizada por Viegas, Oliveira e Falcone (2019), que identificaram que o trabalho voluntário pode influenciar as pessoas quanto à transformação pessoal, aumentando a empatia e solidariedade dos voluntários, através do aumento dos comportamentos altruístas e da visão de mundo. Os voluntários passam a perceber a importância das ações realizadas em prol da sociedade. Além disso, a pesquisa de Viegas, Oliveira e Falcone (2019) destaca que a participação em atividades voluntárias promove o crescimento pessoal, fazendo com que os voluntários se sintam integrados à sociedade.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os sentidos do trabalho influenciam as pessoas em suas atividades laborais, portanto, compreendê-los é fundamental para entender a influência que eles exercem sobre a vida de um indivíduo (Morin, 1996, 2008). O trabalho não está ligado apenas à remuneração e é um elemento central na construção de identidade dos indivíduos, variando de acordo com a categoria em que o trabalhador está inserido (Morin, 1996, 2008). Com isso, é válido investigar o sentido atribuído ao trabalho no contexto de uma organização sem fins lucrativos e de trabalho voluntário.

Deste modo, o presente estudo teve como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos ao trabalho no contexto de uma organização sem fins lucrativos e de trabalho voluntário. Inicialmente, buscou-se caracterizar a centralidade do trabalho para os voluntários, isto é, o grau de importância do trabalho voluntário em suas vidas (objetivo específico a). Neste aspecto, foi identificado que o trabalho voluntário ocupa um espaço importante na vida dos rotarianos, estando este em equilíbrio com suas atividades remuneradas, ou seja, os voluntários percebem a necessidade de realizar a atividade voluntária mesmo com agendas cheias.

Em seguida, foram analisados os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido para os voluntários (objetivo específico b), constatando-se que os voluntários percebem o impacto que suas ações têm na sociedade. Além disso, identificou-se também que os principais fatores e que dão mais sentido ao trabalho para os voluntários são: utilidade social, ética, liberdade, aprendizagem, qualidade das relações e coerência e expressividade.

Por fim, foram identificados os motivos que os voluntários veem para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos (objetivo específico c). Ficou evidente que os principais motivos para o engajamento voluntário são o altruísmo, a responsabilidade social e a valorização do espírito de colaboração. Os motivos são mesclados entre fatores emocionais, sociais e até espirituais, o que reflete no que muitos entrevistados mencionam “fazer o bem, sem olhar a quem”, sentimento que, muitas vezes, está ligado ao sentimento de responsabilidade com o próximo, o que leva ao engajamento dos voluntários. Além disso, emergiu da coleta de dados, uma categoria *a posteriori*, “evoluir como ser humano”, que exemplifica que a experiência de ajudar o próximo não só proporciona um sentimento de realização pessoal, mas os voluntários frequentemente mencionaram que esse trabalho voluntário os ajuda a encontrar um propósito maior na vida e a desenvolver um senso mais profundo de comunidade e conexão com os outros.

A partir desta pesquisa foi possível identificar que o trabalho voluntário possui alta centralidade na vida dos rotarianos, no qual eles percebem que a realização desta atividade, além de proporcionar equilíbrio, complementa seus trabalhos remunerados. A centralidade do trabalho voluntário é evidenciada pela disponibilidade que os rotarianos oferecem para a realização das atividades, dedicando seu tempo e esforço a elas. O sentido atribuído ao trabalho no contexto de uma organização sem fins lucrativos e de trabalho voluntário reflete o quão importante é a responsabilidade social e o altruísmo, que promove o crescimento pessoal e conexão com a comunidade. O trabalho voluntário é visto pelos rotarianos como algo essencial não apenas para quem se beneficia das ações, mas também para quem as realiza.

Sendo assim, a pesquisa concluiu que os rotarianos encontram na atividade voluntária a realização pessoal e social, além de alinhar as ações com seus valores éticos e solidariedade, proporcionando a eles o sentido de propósito. Dessa forma, o estudo proporcionou uma visão rica relacionada ao tema que ainda não havia sido abordado, detalhando como o sentido do trabalho é atribuído para trabalhadores voluntários em uma organização sem fins lucrativos. No que diz respeito às limitações da pesquisa, apesar de a temática ser bastante conhecida, a abordagem do voluntariado no aspecto dos sentidos do trabalho se tornou limitada por existirem

poucos estudos acerca do tema, principalmente no que se refere aos clubes de *Rotary*. Ademais, é importante destacar a inexistência de pesquisa acerca dos temas em conjunto, o que dificultou a discussão dos resultados, bem como a dificuldade em encontrar rotarianos dispostos a conceder entrevistas, ora por conta dos horários, ora por falta de interesse em participar.

Sugere-se que para futuras pesquisas, além de buscar outras realidades de *Rotary Clubs*, que sejam realizadas pesquisas no mesmo âmbito a fim de, não apenas complementar, mas confirmar ou desafiar os resultados obtidos nesta pesquisa. Recomenda-se, também, uma grupo maior de respondentes, abrangendo outros clubes, sejam estes do Rio Grande do Sul ou de outros estados brasileiros. Da mesma maneira, seria interessante comparar os resultados obtidos com os rotarianos com resultados obtidos com outros grupos de trabalhadores voluntários, assim identificando se o sentido do trabalho atribuído por eles é o mesmo para diferentes realidades.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- ALBUQUERQUE, A. C. C. **Terceiro setor: história e gestão de organizações**. São Paulo: Summus, 2006.
- ANDRADE, P. R. O. **O trabalho e seus sentidos: um olhar na perspectiva do aposentado**. 2017. 100f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde – PPGPS, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralização do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Rio de Janeiro: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, R. A centralidade do trabalho hoje. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 11, n. 02, p. 281–294, 1996. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/44124>. Acesso em: 26 abr. 2024.
- ANTUNES, R. Perenidade e superfluidade do trabalho: alguns equívocos sobre a desconstrução do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, v. 7, n. 2, p. 85–102, 25 Jul 2015. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3739>. Acesso em: 26 abr. 2024.
- ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Eds.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. p. 231–238.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335–351, 2004.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Escala do trabalho com sentido (ETS). In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 15, p. 219-229.
- BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81–107, set. 1999.
- BRASIL. Lei no 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 18

fev. 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm). Acesso em 29 de março de 2024.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Assistência Social. **Rede de voluntários atua em diversas frentes para apoiar população no Rio Grande do Sul**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/rede-de-voluntarios-atua-em-diversas-frentes-para-apoiar-populacao-no-rio-grande-do-sul>. Acesso em 26 de maio de 2024.

CALDANA, A. C. F.; SOUZA, L. B.; CAMILOTO, C. M.. Sentidos das ações voluntárias: desafios e limites para a organização do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 170–177, jan. 2012.

COLOSSI, N.; COSENTINO, A.; GIACOMASSA, L. D. Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, [S. l.], v. 5, n. 09, DOI: 10.5335/rtee.v5i09.4769. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 9 maio. 2024.

COSTA, E. P. M. **O sentido do trabalho voluntário e o terceiro setor**: um estudo de caso. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, SP, 2005.

COSTA, S. D. M.; PAIVA, K. C. M.; RODRIGUES, A. L. Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 4, p. 470–482, jul. 2022.

DENARDIN, M. G., *et al.* Sentido do Trabalho e a Escolha pela Vida na Caserna para Militares do Exército Brasileiro. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 80-97, jan./abr., 2022.

FERNANDES, F. R.; GERDAT, D. C.; VIEIRA, A. G. O Significado do Trabalho: Um Olhar Contemporâneo. **Cadernos da FUCAMP**, v. 22 n. 56, 2023.

FONTANA, C. P. A Evolução do Trabalho: da Pré-História até ao Teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021.

FREIESLEBEN, M.; SILVA, A. P.; OLIVEIRA, N. M. Desenvolvimento da liberdade no trabalho informal. **Multítemas**, [S. l.], v. 26, n. 63, p. 151–176, 2021. DOI: 10.20435/multi.v26i63.3219. Disponível em: <https://www.multitemas.ucdb.br/multitemas/article/view/3219>. Acesso em: 13 nov. 2024.

GUDOLLE, L. S.; ANTONELLO, C.S; FLACH, L. Aprendizagem situada, participação e legitimidade nas práticas de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 1, p. 26-27, Janeiro-Fevereiro, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. v. 25, n. 7, p. 2721-2736, out. 2018.

HOLANDA, C. C. **Voluntariado e terceiro setor**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003.

IDIS - INSTITUTO PARA DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL. **Voluntariado no Brasil**: 2001 Ano Internacional do Voluntário. Disponível em: <https://www.idis.org.br/voluntariado-no-brasil-2001-ano-internacional-do-voluntario/>. Acesso em: 29 de mar. 2024.

LIMBERGER, A. M. **The meanings of volunteering experience in a religious institution**. 2011. 118 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

MORIN, E. M. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Psychologie du travail et des organisations**, 2 (3), 26-45, 1997.

MORIN, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. **Revue Française de Gestion**, 83-93.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E. M. Sens du travail: Définition, mesure et validation. *In.*: C. Vandenberghe, N. Delobbe, & G. Karnas (Eds.). **Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel**. v. 2, p. 11-20, 2003.

Morin, E. M. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. **Cahier de recherche** n.099-193. Montréal, Canadá: École des Hautes Études Commerciales, 2008.

MOW International Research Team. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

MULLER, E. F.; MOSER, L. ECONOMIA DO CUIDADO: um debate conceitual. **IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis – jul. 2022.

NASCIMENTO, A. M. C. **Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional**: um estudo de caso em um departamento da saúde de Palmeira das Missões/RS. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Campus de Palmeira das Missões/RS, Curso de Administração, 2021.

NEVES, D. R.; *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 16, n. 2, p. 318–330, 2018.

NOGUEIRA, E. S. **A percepção sobre o sentido do trabalho**: um estudo de caso com participantes de moto clubes. 2021. 61 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

NUNES, T. S. *et al.* Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 379–398, jul. 2019.

OLIVEIRA, H. C; SANTOS, J. S. P.s; CRUZ, E. F. C. O mundo do trabalho: concepções e historicidade. *In*: III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UFMA, JOINPP, UFMA 2007, São Luis, **Anais [...]** São Luis: JOINPP, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **O trabalho voluntário e a ONU**. Disponível em: <https://www.un.org/pt/rio/carreiras/voluntariado>. Acesso em: 29 de mar. 2024.

ORNELLAS, T. C. F.; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, n. 4, p. 552–555, jul. 2006.

PEREIRA, F. R.; FLÓRIO, F. M.; SOUZA, L. Z. Perfil e Motivação para o Trabalho Voluntário De Rotarianos. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 128, nov. 2023.

PHILOMENO, J. M. Tragédia no RS: a importância do voluntariado. **O Estado**, Fortaleza, ano 87, n. 24829, p. 2. 15 maio. 2024. Disponível em <https://oestadoce.com.br/digital/15-05-2024-edicao-24828/>. Acesso em 26 de mai. 2024.

PINTO, F. W. S. V.; *et al.* Sentidos do trabalho dos voluntários de uma associação internacional. **Perspectivas Contemporâneas**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 24–46, 2019. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2904>. Acesso em: 3 abr. 2024.

RAMOS, S. P.; DOMINGUES, M. J. C. S. GESTÃO DO VOLUNTARIADO: um panorama dos estudos realizados no Brasil. **Revista Foco**, [S. l.], v. 9, n. 1, 2016.

REINERT, P.S.; et al. Motivações para o Trabalho Voluntário e sua Influência no Bem-estar Subjetivo Durante a Pandemia COVID-19. **Revista de Negócios**, v. 27, n. 4, p. 19-35, Out. 2022.

REVISTA ROTARY BRASIL, 2024a. **Rotary e Fundação Rotária criam fundo de resposta às enchentes no Brasil**. Disponível em: <https://revistarotarybrasil.com.br/rotary-e-fundacao-rotaria-criam-fundo-de-resposta-as-enchentes-no-brasil/>. Acesso em 25 de maio de 2024.

REVISTA ROTARY BRASIL, 2024b. **Ampliando horizontes**. Ano 99, n. 1223, p. 4, jun., 2024.

RIBEIRO, A.D. S. **Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2019.

RIBEIRO, E. L. **Sentidos do trabalho e satisfação no trabalho no setor público**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Viçosa, Florestal, 2018.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 1, n. 4, p. 332-345, 2015.

ROSSO, B. D., DEKAS, K. H., & WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

ROTA DO TURISMO. Rota do Turismo, 2024. **Doações de PIX ao Rotary Club para ajudar o RS ultrapassam R\$ 2 milhões**. Disponível em: <https://rotadoturismo.com/doacoes-de-pix-ao-rotary-club-para-ajudar-o-rs-ultrapassam-r-2-milhoes>. Acesso em 25 de maio de 2024.

ROTARY GLOBAL HISTORY FELLOWSHIP. Rotary International, 2024. **Como isso aconteceu**. Disponível em: <https://www.rghf.org/first100-711-story/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

ROTARY INTERNATIONAL. *Rotary International*, 2024. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.rotary.org/pt/about-rotary>. Acesso em: 29 de mar. de 2024.

SÁ, J. G. S.; LEMOS, A. H. C. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista ADM.MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39, 2017.

SALCI, M. A. *et al.* **Significando o trabalho voluntário em casa de apoio oncológica**. Escola Anna Nery, v. 24, n. 4, p. e20190334, 2020.

SAMPAIO, Jäder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2017

SELLI, L.; GARRAFA, V.; JUNGES, J. R. Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética. **Revista de Saúde Pública**, v. 42, n. 6, p. 1085–1089, dez. 2008.

SILVA, A. F. **Trabalho voluntário: considerações sobre dar e receber**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

SILVA, J. P.; RODRIGUES, A. P. G. Se faz sentir, faz sentido: o sentido do trabalho nos observatórios sociais. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. e359, 2022.

STAKE, Robert E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. Porto Alegre: Grupo A, 2011. E-book. ISBN 9788563899330. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563899330/>. Acesso em: 28 maio de 2024.

TODOROV, J. C. MOREIRA, M. B. O conceito de motivação na psicologia. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, São Paulo , v. 7, n. 1, p. 119-132, jun. 2005.

VIEGAS, M. P.; OLIVEIRA, E. R.; FALCONE, E. M. O. Fatores motivacionais, cognitivos, emocionais e os efeitos relacionados ao voluntariado. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 66-74, jun. 2019.

VILELA, J. S. **A prática do voluntariado e o significado de ser voluntário**: um estudo à luz da teoria da comunidade de prática na rede feminina de combate ao câncer. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Positivo, Curitiba, 2013.

VOSWINKEL, S. Sociologia do trabalho e desigualdade social: o “valor social da força de trabalho”. **Sociologias**, v. 26, p. e–soc137308, 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso**. Porto Alegre: Grupo A, 2015. E-book. ISBN 9788582602324. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>. Acesso em: 28 mai. 2024.

ZANARDI, A. L.; OKADA, R. H. Transformação Digital na Indústria: 4ª revolução industrial. **Revista Eletrônica e-F@tec**, Faculdade de Tecnologia de Garça FATECGARCA, 2019 Disponível em: <https://pesquisafatec.com.br/ojs/index.php/efatec/article/view/171>. Acesso: 09 mai. 2024.

ZALUSKI, F. C. *et al.* Gestão do Terceiro Setor: Um Estudo Sobre o Rotaract Club de Ijuí. **Salão do Conhecimento**, [S. l.], v. 2, n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/6324>. Acesso em: 17 mai. 2024.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Esta pesquisa faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) a ser defendido no Curso de Administração da UNIPAMPA, *campus* Sant’Ana do Livramento/RS, e tem como objetivo principal compreender os sentidos atribuídos ao trabalho voluntário sob a perspectiva de associados de *Rotary* e *Rotaract Clubs*.

Assim, será realizada uma entrevista que está dividida em 4 partes. A primeira parte abordará o perfil dos entrevistados (4 questões); a segunda investigará a centralidade do trabalho para os voluntários (3 questões); a terceira parte analisará os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido (13 questões); e a parte 4 buscará identificar os motivos para trabalhar (6 questões). Todas as respostas terão caráter confidencial e serão utilizadas apenas para fins acadêmicos.

### PARTE 1 - PERFIL DOS ENTREVISTADOS

- 1.1 Qual seu nome e sua idade?
- 1.2 Qual o seu estado civil? Tem filhos?
- 1.3 Qual é o seu nível de escolaridade?
- 1.4 Há quanto tempo está na família rotária?

### PARTE 2 - A CENTRALIDADE DO TRABALHO PARA TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS

*Objetivo específico a) caracterizar a centralidade do trabalho para os voluntários, isto é, o grau de importância do trabalho em suas vidas;*

- 2.1 Qual sua motivação principal para exercer o trabalho voluntário e como isso influencia nas suas decisões pessoais?
- 2.2 Como você organiza seu tempo entre suas responsabilidades (trabalho remunerado, estudos, lazer, etc.) e o trabalho voluntário?
- 2.3 De que maneira você acredita que o trabalho voluntário influencia no seu crescimento e desenvolvimento das suas competências profissionais?
- 2.4 Qual a importância do seu trabalho no *Rotary* para sua vida hoje?

### PARTE 3 - FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO COM SENTIDO

*Objetivo específico b) analisar os fatores que contribuem para que o trabalho tenha sentido para os voluntários;*

#### **Fator - Utilidade Social do Trabalho**

- 3.1 Qual é a contribuição que você vê em seu trabalho para a sociedade?
- 3.2 Em que aspectos você considera que seu trabalho é útil para outras pessoas? Por quê?

#### **Fator - Ética no Trabalho**

- 3.3 Como você percebe a valorização da justiça e o respeito aos seus direitos no seu ambiente de trabalho?
- 3.4 Qual é a sua opinião sobre a consideração pela dignidade humana no seu local de trabalho?

#### **Fator - Liberdade no Trabalho**

- 3.5 Em que medida você sente que tem liberdade para resolver problemas no seu trabalho com base no seu próprio julgamento?

3.6 De que formas você sente que tem liberdade para decidir como realizar seu trabalho?

**Fator - Aprendizagem e Desenvolvimento no Trabalho**

3.7 Quais são as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento das suas competências que seu trabalho proporciona?

3.8 De que formas seu trabalho permite que você se aperfeiçoe profissionalmente?

**Fator - Qualidade das Relações no Trabalho**

3.9 Você pode falar sobre o nível de companheirismo que existe entre você e seus colegas de trabalho?

3.10 Como seu trabalho facilita a construção de contatos positivos com seus colegas?

**Fator - Coerência e Expressividade no Trabalho**

3.11 Como seu trabalho no *Rotary* se alinha aos seus interesses profissionais?

3.12 Como seu trabalho permite que você expresse suas opiniões e se faça ouvir?

3.13 Quais objetivos você consegue alcançar através do seu trabalho?

**PARTE 4 - OS MOTIVOS PARA TRABALHAR EM UMA ORGANIZAÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS**

*Objetivo específico c) identificar os motivos que os voluntários veem para trabalhar em uma organização sem fins lucrativos.*

4.1 O que lhe traz prazer na realização deste trabalho?

4.2 O que te levou a realizar trabalho voluntário?

4.3 O que mais te motiva a continuar dedicando seu tempo e esforço ao trabalho voluntário?

4.4 Em relação à sua experiência de voluntariado, o que tem maior significado para você?

4.5 Como você descreveria a importância do trabalho voluntário em relação ao seu crescimento pessoal, social e profissional?

4.6 Quais valores ou crenças pessoais influenciam sua decisão de se envolver em trabalho voluntário?

## APÊNDICE B – QUADRO DE CATEGORIZAÇÃO E CODIFICAÇÃO PARA

Categorias	Conceitos	Questões da Entrevista
<b>CATEGORIAS A PRIORI</b>		
<b>Centralidade do Trabalho</b>	Como o trabalho voluntário se posiciona no conjunto das atividades e responsabilidades de um indivíduo.	2.2 / 2.3 / 2.4
<b>Utilidade Social do Trabalho</b>	Percepção de que o trabalho tem um impacto positivo na sociedade, contribuindo para o bem-estar social e ajudando a melhorar a vida de outras pessoas.	3.1 / 3.2
<b>Ética no Trabalho</b>	Percepção de que as atividades e práticas do trabalho são realizadas de maneira justa, honesta e respeitosa.	3.3 / 3.4
<b>Liberdade no Trabalho</b>	Grau de autonomia e independência que o indivíduo tem no trabalho, incluindo a capacidade de tomar decisões.	3.5 / 3.6
<b>Aprendizagem e Desenvolvimento no Trabalho</b>	O trabalho oferece oportunidades para crescimento pessoal e profissional, aprendizado contínuo e desenvolvimento de novas habilidades e competências.	3.7 / 3.8
<b>Qualidade das Relações no Trabalho</b>	Qualidade das interações no trabalho, incluindo a colaboração entre colegas e supervisores e a possibilidade de suprir as necessidades sociais.	3.9 / 3.10
<b>Coerência no Trabalho</b>	Compatibilidade entre o trabalho e as competências e interesses pessoais, bem como a percepção de que o trabalho permite alcançar objetivos individuais e expressar ideias e opiniões.	3.11 / 3.12 / 3.13
<b>Motivação</b>	Motivos de os voluntários escolherem contribuir com o <i>Rotary</i> , bem como o que os mantém engajados.	2.1 / 4.1 / 4.2 / 4.3 / 4.4 / 4.5 / 4.6
<b>CATEGORIAS A POSTERIORI</b>		
<b>Evoluir como ser humano</b>	Visão de que somos pequenos dentro de um mundo com diversas realidades. Através do trabalho voluntário é possível aprender a se colocar no lugar do outro, ter empatia e ser solidário.	

### ANÁLISE DE CONTEÚDO