UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO – CCA / ESAG
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MOTIVAÇÃO, SIGNIFICADO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Estudo de caso a respeito da ViaCiclo - Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis.

GEORGE VITOR DE MEDEIROS MIRANDA

Florianópolis – SC

2009

GEORGE VITOR DE MEDEIROS MIRANDA

MOTIVAÇÃO, SIGNIFICADO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Estudo de caso a respeito da ViaCiclo - Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis.

Plano de Estágio Supervisionado apresentado como requisito para o grau de bacharel em Administração Pública pela Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC, Centro de Ciências da Administração e Sócio-Econômicas – ESAG.

Orientador:

Profª Msc.Tatiana de Lucena Torres

Florianópolis – SC

2009

Miranda, George Vitor de Medeiros

Motivação, significado e satisfação no trabalho voluntário. Centro de Ciências da Administração e Sócio-Econômicas – ESAG – Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC, 2009.
Tipo de trabalho: Relatório Final de Estágio Supervisionado para graduação em Administração Pública.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a meu avô Manoel Cardoso de Medeiros, estendendo a toda minha família e meus amigos e também à ViaCiclo, a qual deu todo o apoio que este trabalho pudesse ser realizado com sucesso.

AGRADECIMENTOS

A minha formação profissional não poderia ter êxito sem a ajuda imensa de meus magníficos pais, que durante toda a minha vida além de sempre me darem todo o carinho e amor, me auxiliaram nos momentos mais difíceis, mostrando-me o caminho correto e os valores necessários para quem almeja dignidade, ensinando-me a sempre procurar Deus para me dar forças em meu desenvolvimento. Por estes serei eternamente grato.

Agradeço também minha orientadora Tatiana Lucena Torres, pela sua imensa dedicação e paciência no acompanhamento deste trabalho, fazendo que eu o fizesse da melhor maneira possível.

Agradeço a meus amigos por me apoiar em minhas decisões ao longo de minha vida.

Agradeço aos voluntários da ViaCiclo que desde o primeiro contato sempre foram muito solícitos e sempre colaboraram prestativamente para a realização deste trabalho.

E a todos que contribuíram de maneira direta e indireta para a realização deste trabalho.

À todos vocês, meu muito obrigado.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 1

2. OBJETIVOS 3

2.1. OBJETIVO GERAL 3
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3

3. JUSTIFICATIVA 4

4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA 5

4.1. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO 5
4.1.1 CICLO MOTIVACIONAL 7
4.2. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO 9
4.3. SIGNIFICADO DO TRABALHO 22
4.4. SATISFAÇÃO NO TRABALHO 29
4.5 VOLUNTARIADO: HISTÓRICO E CONCEPÇÕES 31

5. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO 36

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 39

6.1. PARTICIPANTES E CRITÉRIOS DE INCLUSÃO NA AMOSTRA 39
6.2. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 39
6.3. PROCEDIMENTO DE COLETA 39
6.4. PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS 39

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO 41

7.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS ENTREVISTAS 41

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS 48

9. REFERÊNCIAS 50

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA 54

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 - Ciclo Motivacional.....9
Ilustração 2 – Pirâmide de importância segundo Maslow. 11
Ilustração 3 – Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg. 18
Ilustração 4 – Ciclo da motivação conforme a teoria do estabelecimento de metas. 19

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – *Principais motivos humanos, classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação, feita por Krech.* 25

1. INTRODUÇÃO

Segundo conceito da ONU (Organização das Nações Unidas), “ Voluntário é toda pessoa que, devido ao seu interesse pessoal dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou em outros campos ”.

Em tempos de disparidades tão grandes, entre os poucos que têm e os muitos que não têm é de extrema importância que se faz o trabalho voluntário, como ferramenta de construção de uma sociedade com justiça, onde cada individuo à medida que pode, se propõe junto com seu semelhante resgatar direitos e buscar a efetiva cidadania, construindo uma sociedade com direitos e distribuição de valores de forma igualitária.

Nos últimos anos a prática do trabalho voluntário tem se ampliado de forma positiva e considerável, mas ainda há muito a ser feito, muito campo a ser desbravado, a desigualdade social é grande, a fome, o desemprego, a violência e a falta de assistência, seja ela médica, educacional, o que nos confronta a cada dia. E não se pode se esquivar desta realidade.

O Estado já não pode dar todo o serviço como deveria a toda população que dele depende sendo que fica nossa responsabilidade também, buscar alternativas diversas para que ocorram as mudanças que são necessárias.

Voltando ao conceito da ONU, se refletirá neste estudo qual a motivação, a satisfação sentida no trabalho e o real significado que o voluntário o dá, a medida que dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, buscando um bem-estar social.

Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra.

Na verdade, motivação é conseqüência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas às pessoas. Não podem, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer às necessidades humanas ou contrafazê-las.

A vivência humana traduz-se em constante renovação, em movimento contínuo. O indivíduo raramente está satisfeito consigo mesmo e com seu nível de realização pessoal e cada degrau galgado na vida.

A motivação sempre foi e continuará sendo sintoma de vida psíquica que se move em busca de algo, e jamais se poderia descrever um ser humano em toda a abrangência do seu significado se tal aspecto fosse legado ao esquecimento.

Considerando o comportamento humano em circunstâncias motivacionais, o termo motivação é geralmente empregado como sinônimo de forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade, intenção, etc. (BERGAMINI, 1990).

O trabalho dispõe de profunda dimensão que extrapola os limites sóciopolíticos, caracterizando uma relação mais humanizada entre as partes que o compõem. Esta concepção enseja uma proposta que apregoa elementos integrativos como homem, natureza e sociedade, incorporando os seguintes níveis: mente/corpo, cultura/vida social.

O que relaciona-se com a motivação no trabalho voluntário que mostra situações de gratificação de diversas ordens. Relações afetuosas, valorização da auto-imagem, aprendizagem social, realização de projetos e aspirações pessoais são alguns dos ganhos acenados no voluntariado. (SAMPAIO, 2004)

O mundo está passando por profundas transformações nas esferas política, econômica, social e humana. A globalização alcança hoje praticamente todos os países e tem causado mudanças importantes nas relações sociais, em que se incluem as transformações na força de trabalho e na reorganização do mercado mundial, atingindo e influenciando as organizações. Esta “nova ordem mundial” afeta praticamente a todos, de uma ou outra maneira, positiva ou negativamente.

Neste contexto, na ascensão de Ongs, permeadas pelo trabalho voluntário e influenciadas por novos momentos sociais, como a ViaCiclo, por exemplo, deve-se dar atenção à questão comportamental relacionada ao voluntariado, desta maneira esta pesquisa levanta a seguinte questão: Como se caracteriza a motivação, satisfação e o significado dado ao trabalho voluntário na ViaCiclo?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Caracterizar a motivação, significado e satisfação no trabalho voluntário entre os colaboradores da ViaCiclo.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar a organização objeto de estudo (como Ong, como Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis (atividades e objetivos) e como local de trabalho voluntário).
- Conceituar motivação, significado do trabalho, satisfação no trabalho e voluntariado.
- Articular teoricamente os conceitos, haja vista a integração entre eles.
- Identificar como os colaboradores da ViaCiclo percebem a motivação, significado e satisfação no trabalho voluntário.

3. JUSTIFICATIVA

Fatores como motivação, satisfação e o significado dado ao trabalho irão influir diretamente no comportamento do indivíduo e, conseqüentemente, no seu desempenho dentro da organização. Isto justifica a importância de uma pesquisa relacionando estes fenômenos com o trabalho voluntário, visando um entendimento maior da visão comportamental desta classe, que entre diversos fatores, não possui a “remuneração” como aspecto influenciador, assim como sobre os aspectos a estes relacionados.

Para o administrador é importante conhecer as causas e os fatores que influenciam o comportamento humano, assim como suas necessidades, uma vez que a motivação será trabalhada sob esses aspectos. O fato de que todo comportamento é dirigido a um objetivo e o significado dado ao trabalho, também contribuem nesse aspecto, uma vez que as estratégias motivacionais adotadas também devem estar vinculadas aos objetivos dos funcionários, como por exemplo, a satisfação obtida no trabalho, condizendo com os da organização. Do ponto de vista administrativo, a motivação, influenciada pelo significado dado ao trabalho, deve servir de estímulo à pessoa, a fim de sanar suas necessidades e desejos, influenciando em sua satisfação, provocando comportamentos que promovam a realização de seus objetivos. A realização de objetivos pessoais dos funcionários reflete diretamente no seu desempenho dentro da organização, e conseqüentemente na concretização dos objetivos da organização.

O presente estudo se justifica pela possibilidade de esclarecimento sobre os fatores comportamentais relacionados ao voluntário da Viaciclo e por ser uma Ong ligada a novos movimentos sociais, tendo esta visão e anseio compartilhados pelos indivíduos pertencentes à organização.

4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

4.1. Motivação no trabalho

Mesmo na Antiguidade os filósofos gregos ligavam o comportamento humano aos princípios do hedonismo, afirmando que este comportamento era reflexo da "minimização da dor, do desconforto e, por outro lado, maximixação do prazer". Desta forma, o estudo da motivação – que não é simples, por conta da multiplicidade do ser humano - poderá ser simplificado se pensado nos princípios hedonistas como o prazer individual e imediato como única possibilidade.

Como o próprio termo sugere, motivação significa motivo para ação. Por sua vez, as palavras motivo e emoção compartilham a mesma raiz do latim: *movere*, isto é, mover. Dessa forma são as emoções que funcionarão como impulso para as pessoas conseguirem chegar as metas traçadas e que também influenciarão a maneira como percebem os fatos. (MACÊDO et. al 2007).

Considerando o comportamento humano em circunstâncias motivacionais, o termo *motivação* é de modo geral utilizado como sinônimo de forças psicológicas como: desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade, intenção. Todos esses termos possuem, juntos o entendimento de movimento. Certamente, ao se pesquisar o comportamento humano, descobriremos que uma força faz com que as pessoas ajam, seja no sentido de buscar ou de fugir de certas situações (BERGAMINI, 1990).

Segundo CHIAVENATO (2004) é complicado se definir com exatidão o conceito de motivação, já que vem sendo utilizado com diferentes sentidos. De maneira geral, pode-se entender como motivo tudo aquilo que venha impulsionar a pessoa a agir de alguma maneira, ou que dê origem a uma propensão a um determinado comportamento. Este impulso a ação pode ser provocado por um estímulo externo e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Nesse ponto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição da pessoa. A motivação funciona em fatores de forças ativas e que impulsionam, traduzidas em palavras como desejo e receio. A pessoa deseja poder e *status*, tem receio da exclusão social e da intimidação de sua auto-estima.

A motivação sempre foi e continuará sendo sintoma de vida psíquica que se move em busca de algo, e jamais se poderia descrever um ser humano em toda a abrangência do seu significado se tal aspecto fosse legado ao esquecimento.

Segundo Aguiar (1992) no estudo da motivação humana, especialmente a motivação no trabalho, não se pode deixar de colocar o problema do trabalho e da sua função na vida do indivíduo e na sociedade. A autora comenta que é muito comum ouvir de executivos e chefes que a maior parte de seus subordinados não se motiva, que há problemas de integração, que as pessoas têm problemas emocionais e que não foram atingidas a produtividade e a contribuição que deles se esperava. Frisa que a motivação no trabalho é uma tarefa cuja responsabilidade única e total pesa sobre o próprio indivíduo.

Bergamini (1997) destaca que, se no início do século XX, o desafio era descobrir aquilo que se deveria fazer para motivar as pessoas, mais recentemente tal preocupação muda de sentido. Passa-se a perceber que cada um já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003) a motivação no trabalho manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado. Salienta que o problema da motivação no trabalho situa-se, inevitavelmente, no contexto da interação dos interesses da organização com os interesses do empregado. Quando o ser humano entra numa organização para trabalhar, o seu interesse básico não é aumentar o lucro dessa organização ou empresa, mas satisfazer necessidades pessoais de ordens diversas. Se ele não encontrar no trabalho meios de satisfazer as suas expectativas e de atingir as metas principais da sua existência, ele não se sentirá numa relação de troca, mas de exploração. O empregado aporta ao trabalho as suas habilidades e conhecimentos, a sua experiência e criatividade, o seu entusiasmo, a sua energia e a sua motivação. Na sua bagagem inicial, leva também as suas limitações, particularmente ao nível dos conhecimentos e habilidades necessárias para a execução do seu trabalho. Não se pode discutir motivação no trabalho sem antes considerar dois

pontos básicos: os motivos que levam as pessoas a agirem e a necessidade de se prestar mais atenção às diferenças individuais. Além disso, importa lembrar que a motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação.

Segundo Davis e Newstron (1998), embora algumas atividades humanas aconteçam sem motivação, praticamente quase todos os comportamentos conscientes são motivados ou possuem uma causa. Vroom (apud Marques e Reis Neto, 2003) afirma que a motivação seria a disposição de se fazer algo, desde que este algo seja condicionado por sua capacidade de satisfazer alguma necessidade do indivíduo. As pessoas seriam motivadas tanto pelas recompensas externas dadas pela organização, quanto pelos fatores intrínsecos de cada indivíduo.

Segundo Archer (1990) a motivação parte de uma necessidade atuando sobre o intelecto, o que leva a pessoa a agir. Assim, a motivação seria uma tomada de decisão para a ação originada de um motivo (necessidade). Segundo o autor, a satisfação ocorre com o atendimento ou a eliminação de uma necessidade.

4.1.1 Ciclo Motivacional

De acordo com Chiavenato (2004) o ciclo motivacional inicia com o aparecimento de uma necessidade. A necessidade se afirma como uma força contínua que enseja comportamento. Sempre que aparece uma necessidade, esta rompe o equilíbrio em que se encontra o organismo, causando uma tensão, insatisfação, desconforto ou equilíbrio. Esse estado leva a pessoa através de seu desconforto com tal situação a buscar uma ação de modo que possa liberar tal tensão, se conseguir estará satisfazendo sua necessidade. Com a satisfação da necessidade o organismo do individuo voltará ao estado inicial de equilíbrio.

Neste ciclo motivacional a necessidade é comtemplada. Ao passo que o ciclo se repete com a aprendizagem e a repetição (reforço), os comportamentos tornam-se pouco a pouco mais eficazes na satisfação de algumas das necessidades. Uma vez satisfeita a necessidade deixa de gerar motivação para comportamento, não enseja empreender uma ação, já que não causa tensão ou desconforto (CHIAVENATO, 2004)

Na compreensão de Lopes (1980) a motivação é cíclica, ou seja, a pessoa sai do estado de equilíbrio interno, onde suas necessidades encontram amparo - estão satisfeitas – e se insere em um estado de desequilibrio, fisiológico ou psicológico, surgindo uma deficiencia ou necessidade que para ser satisfeita gera estímulos para alivio de tensão para retornar ao estado inicial.

Segundo Chiavenato (2004) no ciclo motivacional, não são em todas as ocasiões que a motivação é satisfeita, ela pode encontrar frustração ou mesmo compensação para outra atividade ou situação, pessoa ou objeto. No caso de uma necessidade ser frustrada, no que diz respeito a sua contemplação, a tensão inicial que surgiu encontrará um impedimento para sua liberação e encontrará um diferente meio de ser extrapolada, podendo encontrar saída por via psicológica (sinais de agressividade, tensão emocional, apatia, indiferença), ou por via fisiológica (nervosismo, problemas cardíacos, digestivos, entre outros).

O trabalho tanto pode alienar o indivíduo como pode ser local de realização das necessidades que ele possui, dando impulso em direção para satisfação de suas metas, pressionando para que a própria relação de trabalho seja alternada para atender suas necessidades mais elevadas de realização e desenvolvimento, mas se a pessoa estiver frustrado constantemente, ela repassará para a sociedade toda a “arrogância” advinda da frustração, podendo afetar, com isso a imagem da organização.

Em outros casos, a necessidade não é satisfeita ou mesmo frustrada, mas sofre uma transferência, uma compensação. Isso occorre quando a satisfação de uma outra necessididade diminui a intensidade de uma necessidade que não pode ser comtemplada. Como demonstra a figura abaixo, onde uma necessidade que gera uma tensão e a partir disto uma satisfação se contemplada, mas pode também parar em barreiras, que levará a uma frustração e em seguida podendo gerar alienação do indivíduo. É o que ocorre, por exemplo, na substitituição do anseio por um cargo superior por um aumento ou uma nova sala de trabalho.

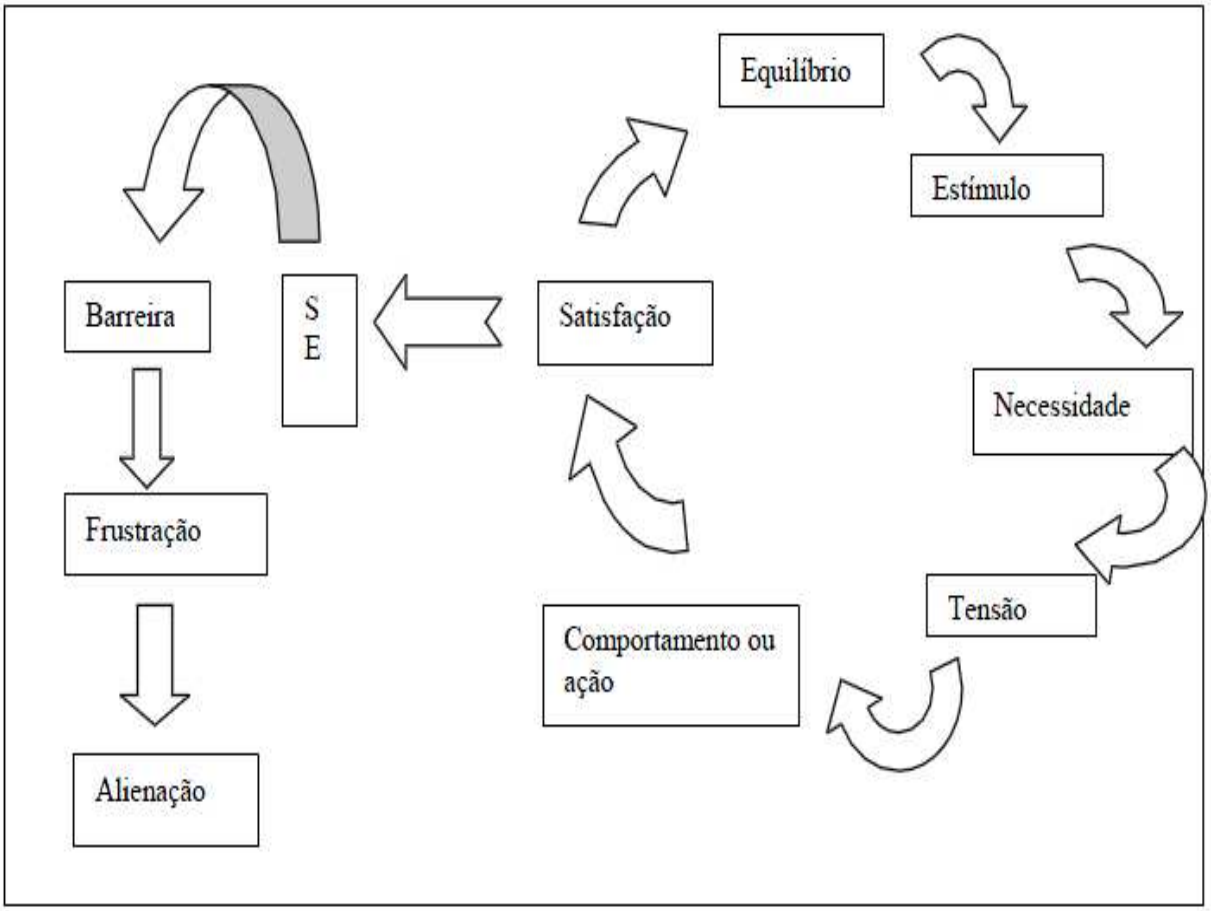

Ilustração 1 - Ciclo Motivacional
Fonte: PEREIRA, SILVA, 2004, p. 4.

4.2.Teorias da Motivação

Na concepção de Muchinsky (1994), a conduta humana é complexa e a motivação um dos fenômenos mais complicados no seu entendimento. Entende-se que a motivação é o aspecto dinâmico da relação comportamental; ela não é conceituada como condição fisiológica. Ela também não é um fenômeno que aparece no comportamento para desaparecer logo em seguida. No entanto, a motivação como componente e função geral do comportamento não pode ser encarada como uma variável que se apresenta de forma periódica, e, de repente, desencadeia uma ação

isolada. Ela é a orientação contínua e dinâmica que regula o funcionamento, igualmente contínuo, do indivíduo em interação com o meio.

Motivação é um tema que sempre despertou significativo interesse, por conta de sua relação com o comprometimento, o reconhecimento e as recompensas nas suas mais diversas modalidades, pelo mesmo motivo já teve várias restrições e divergências às várias pesquisas e teorias sobre o assunto. (MACÊDO et. al 2007).

TEORIAS DE CONTEÚDO

As denominadas teorias de conteúdo relacionam-se a priorização das necessidades internas das pessoas como fatores capazes de alavancar o processo motivacional. As mais conhecidas são a teoria da hierarquia das necessidades, a teoria dos motivos humanos e a teorias dos dois fatores. (MACÊDO et al. 2007).

De uma maneira geral, as teorias que tem como base a necessidade partem do princípio que há uma Energia ou força que gerará uma tensão ou desejo no organismo, tratada de modo subjetivo como algo impulsionado para uma ação que venha a reduzir a intensidade desta tensão ou desejo.

Essas teorias tentarão então explicar os fatores individuais biológicos e psicológicos que estimulariam a ação deste impulso ou desejo, ou a falta do suprimento de alguma carência (ZANELLI; BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004).

Chiavenato (2004) defende que as teorias das necessidades partem do princípio de que os motivos do comportamento humano estão resididos no próprio indivíduo: sua motivação para realização de uma ação e de comportamento é derivada de forças que existem em seu interior. Algumas destas necessidades são conscientes, já outras não.

- Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow

A teoria motivacional mais conhecida é a de Maslow (1943, apud CHIAVENATO, 2004) que considera que as necessidades humanas estão dispostas em uma pirâmide de importância (vide, figura 1), no comportamento humano. Na base da pirâmide estão

alocadas as necessidades mais básicas e recorrentes – denominadas necessidades primárias – já no topo àquelas com mais sofisticação e de maneira mais intelectualizadas – chamadas de necessidades secundárias, dando uma idéia de um arranjo hierárquico.

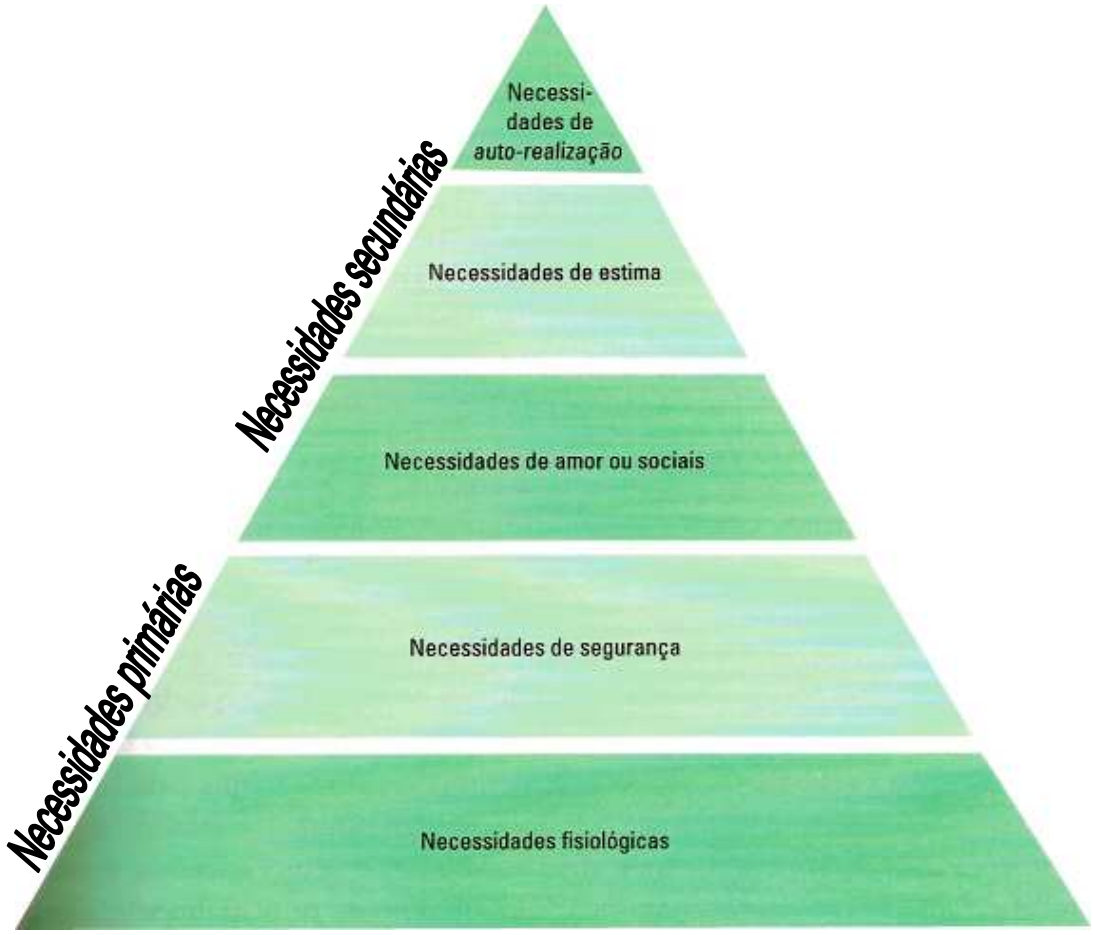

Ilustração 2 – *Pirâmide de importância segundo Maslow*.
Fonte: WAGNER, HOLLENBECK, 2003, p. 93.

A teoria de Maslow é baseada em muito na sua experiência clínica e parte do princípio que as necessidades humanas têm gênese biológica e se dispõe de maneira hierarquizada que deixa subentendido o pressuposto da antropologia de que o homem tem a tendência para se autodesenvolver e crescer de maneira individual e pessoal. Para que este desenvolvimento possa acontecer de maneira livre é preciso que as necessidades básicas sejam parcialmente satisfeitas e as necessidades superiores se mostrem como fatores motivadores da conduta humana. As básicas seriam as

necessidades que o ser humano não pode dispensar para sua sobrevivência (fisiológicas) e as de segurança, àquelas atreladas ao amparo a ameaças externas. Já as superiores seriam as necessidades sociais referidas ao sentimento de pertencimento e o acolhimento por parte de outras pessoas e grupos e as de auto-realização, aspecto máximo de engrandecimento pessoal e constante busca pelo auto-aperfeiçoamento. (MACÊDO et. al 2007).

De maneira geral, segundo Chiavenato (2004) a teoria de Maslow manifesta os seguintes aspectos:

a) uma necessidade satisfeita não é motivadora comportamental. Somente as necessidades não satisfeitas virão influenciar o comportamento, levando-o para objetivos individuais;
b) o ser humano nasce com uma bagagem de necessidades fisiológicas, que são necessidades incontestáveis ou hereditárias. Inicialmente, seu comportamento é unicamente dirigido para a participação em intervalos regulares dessas necessidades, como fome, sede, sexo dentre outros.
c) após uma determinada idade, a pessoa entra em uma extensa trajetória de aprendizagem de diferentes modelos de necessidades. Aparecem as necessidades de segurança, movimentadas para a proteção contra o perigo, contra as ameaças e contra a privação de algo. As necessidades fisiológicas e as de segurança formam as necessidades primárias do indivíduo, para sua manutenção pessoal;
d) ao passo que a pessoa passa a controlar suas necessidades fisiológicas e de segurança surgem de maneira lenta e gradativa as necessidades mais elevadas: sociais de estima e auto-realização. Porém, quando o indivíduo alcança a satisfação das necessidades sociais, surgem as necessidades de auto-realização. Isso significa que as necessidades de estima são complementares às necessidades sociais, enquanto as de auto-realização são complementares às de estima. Os níveis secundários de necessidade somente irão aparecer quando os níveis mais baixos estão equilibrados e relativamente alcançados pelo indivíduo, mas nem todos os indivíduos conseguirão atender as necessidades de

auto-realização ou o nível das necessidades de estima. Isto sé apresenta como uma conquista individual;

e) As necessidades mais elevadas não surgirão somente quando as mais baixas vão sendo satisfeitas, mas predominarão sobre as mais baixas, traduzindo então o aparecimento de uma hierarquia de necessidades. O comportamento da pessoa será influenciado por uma gama de fatores necessários de uma maneira conjunta, porém as necessidades mais elevadas têm uma ativação mais elevada de maneira a sobrepor as necessidades mais baixas;

f) as necessidades mais baixas irão requerer um ciclo motivacional mais rápido (comer, dormir, etc.), já as necessidades mais elevadas apresentam um ciclo motivacional muito mais gradual. Porém se uma necessidade básica deixar de ser satisfeita por um grande período de tempo esta irá imperar sobre àquelas ditas mais elevadas, neutralizando-as. Acontecerá uma falta de energia, necessária para satisfação de uma necessidade elevada, ela será alocada para a luta do indivíduo para a satisfação de sua necessidade básica que não estará sendo atendida.

A teoria de Maslow traz significativas contribuições, a medida que dá margem à identificação dos grandes grupos de necessidades, estabelecendo prioridades e relevância do crescimento pessoal e da auto-realização concomitantemente com os objetivos organizacionais (MACÊDO et. al 2007).

- Teoria dos Motivos Humanos, de Mcclelland

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) salientam que a teoria de McClelland aborda outro enfoque, diferente de Maslow, apesar de dar atenção às necessidades de origem biológica, não oferece consideração pela visão da hierarquia. Considera a existência de três tipos de necessidades, poder, afiliação e realização-, que tem uma inter-relação e se mostram em diferentes tipos de intensidade nas pessoas, de acordo com os perfis psicológicos e de que modo estas pessoas foram submetidas aos processos de socialização.

Macêdo et al. (2007) definem estes grupos de necessidades como:

a) Realização – busca da qualidade excelente, direção para o sucesso, alcance de objetivos, assumir riscos calculados e anseio de reconhecimento. É a necessidade do desenvolvimento para o alcance do êxito.
b) Afiliação – atração por amizades, saber compartilhar e possuir uma boa convivência. Expressa a necessidade da aceitação pelo próximo.
c) Poder – almeja a liderança e tem interesse pelos fatores relacionados ao *status*. Expressa a capacidade de poder exercer domínio sobre os outros.

A medida que a necessidade de realizar-se torna-se preponderante, verifica-se no indivíduo motivação elevada para a auto-realização e a busca de sua autonomia, encarregando-se de assumir, inclusive, desafios reais no trabalho, entrando em uma luta contínua para seu sucesso pessoal. Quando a necessidade mais evidenciada é a da afiliação, o indivíduo foca sua atenção em sustentar seus relacionamentos interpessoais, muitas vezes em detrimento de seus próprios interesses. Estar próximo ao outro e deste ter aceitação é o que orientará sua ação. Por último, quando a necessidade de poder é a que se mostra com maior ênfase, a pessoa sente-se motivada pelo desejo de exercer influência, reorientar e mudar as atitudes e condutas alheias (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

- A Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg

À medida que Maslow formulava sua teoria baseado nas diferentes necessidades humanas, Herzberg (1966, apud CHIAVENATO) estabeleceu sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo.

A teoria bifatorial de Hezberg, foi formulada baseada na análise de como as pessoas descreveram o que seus desejos em relação ao trabalho, destacando os pontos que as lhe traziam sentimentos bons ou ruins neste contexto. Categorizando as respostas os autores puderam separar àquelas que tinham relação com a satisfação no

trabalho daquelas que ofereciam relação direta a insatisfação no mesmo. Os quesitos relacionados à satisfação tinham localização nas pessoas ou nas próprias tarefas. De modo oposto os fatores com relação à insatisfação localizavam-se em um ambiente externo a pessoa, exemplos disso, a política, a administração da empresa ou mesmo no relacionamento com os colegas.

Baseado nisto, a teoria da motivação bifatorial foi formada na afirmação da existência de dois conjuntos de fatores de variação: o primeiro, o dos fatores higiênicos, ligados a fatores externos, que variavam da condição de insatisfação à não-insatisfação; o segundo grupo de fatores seria o dos motivadores, relacionados a fatores internos, que moviam-se da circunstância de satisfação à de não satisfação (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

Considera Herzberg (1966, apud CHIAVENATO) que a motivação para o trabalho dependerá de dois fatores:

a) Fatores higiênicos. Referem-se às condições que entornam a pessoa, seu ambiente, englobando as circunstâncias físicas e do ambiente de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa etc. Relacionam-se ao desenho do ambiente e correspondem aos fatores tradicionalmente usados pelas organizações para se obter motivação dos empregados. Entretanto, os fatores ditos higiênicos têm limitações no que diz respeito à possibilidade de influenciar fortemente o comportamento dos empregados. A expressão higiene desta maneira entendida se mostrará como fator de prevenção e se destinará para que sejam evitadas fontes de insatisfação sobre o ambiente de trabalho ou ameaças ao equilíbrio do mesmo. Quando estes fatores são efetivos, de um modo simples farão oposição a insatisfação, uma vez que estes fatores atendidos não influenciarão de maneira substancialmente significativa para uma contínua satisfação. Porém quando da sua precariedade, da não manutenção dos fatores higiênicos, provocará insatisfação. Então assim podemos denominar tais quesitos como fatores insuficientes e destacar algum deles:

- condições de trabalho e conforto;
- políticas da organização e administração;
- relações com o supervisor;
- salário e remuneração;
- segurança no cargo;
- relações com os colegas.

b) Fatores motivacionais. Fazem referência ao que o cargo contém, ou seja, aos deveres e tarefas que tem relação com o cargo de maneira substancial. Produzirão um efeito de satisfação de larga duração e de produtividade aumentada em níveis significativos. O termo motivação, envolverá quesitos ligados a realização, de crescimento profissional e reconhecimento que se mostrarão por meio da realização das atividades que oferecem real desafio para o trabalho. Quando os fatores motivacionais são contemplados eles provocam a satisfação, quando estão precarizados percebe-se a ausência desta satisfação. Razão disto é a denominação destes fatores como fatores satisfatórios, constituindo o próprio conteúdo do cargo e incluindo:

- delegação de responsabilidade;
- liberdade de decidir como executar o trabalho;
- oportunidades de promoção;
- uso pleno das habilidades pessoais;
- estabelecimento de objetivos e avaliação relacionada com eles;
- simplificação do cargo (pelo próprio ocupante);
- ampliação vertical ou horizontal / enriquecimento do cargo.

Em concordância com Bergamini (1990) essa distinção de fatores é significativa e esclarece por que muitas das iniciativas adotadas pelas organizações tidas como ações “a favor do empregado” não surtiram os efeitos esperados. Na garantia somente dos fatores higiênicos não conseguia se propiciar um real ambiente para a motivação. Durante muitos anos não se conseguiu descobrir a diferença entre administrar pelo

movimento e administrar pela motivação. Quando se oferece condições higiênicas, somente se estará administrando pelo movimento, isto é, à medida que essas condições desaparecerem as pessoas reclamam e podem chegar até a parar de trabalhar.

Concluiu-se então que o oposto de satisfação não é insatisfação, mas sim a não-satisfação, da mesma maneira que o contrário da insatisfação não é a satisfação, mas sim a não insatisfação. Desta maneira, salário, condições ambientais de trabalho, estilo e supervisão e o relacionamento entre colegas não seriam fatores com capacidade de satisfazer ou motivar pessoas no trabalho, mas deveriam ser objeto de atenção e preocupação dos dirigentes organizacionais somente para esquivar-se da insatisfação no trabalho, que também poderia prejudicar o desempenho. Ao contrário, a realização do trabalhador, o reconhecimento, o desenho do cargo e a delegação de responsabilidades seriam os fatores que verdadeiramente pudessem satisfazer e motivar as pessoas (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

A teoria de Maslow baseia-se uniformemente de acordo com sua estrutura hierárquica de necessidades (auto-realização, necessidades do ego, necessidades sociais, necessidades de segurança e fisiológicas). Já a de Herzberg é dividida em duas classes de fatores: motivacionais e higiênicos. Ambas amparam-se na presunção implícita de que existe “uma maneira melhor” (*the Best way)* de motivar as pessoas, seja pelo reconhecimento da pirâmide de necessidades humanas, seja através da aplicação de fatores motivacionais e enriquecimento do cargo. Todavia, as evidências tem mostrado que diferentes indivíduos reagem de diferentes maneiras, conforme a situação em que são colocados. (CHIAVENATO, 2004).

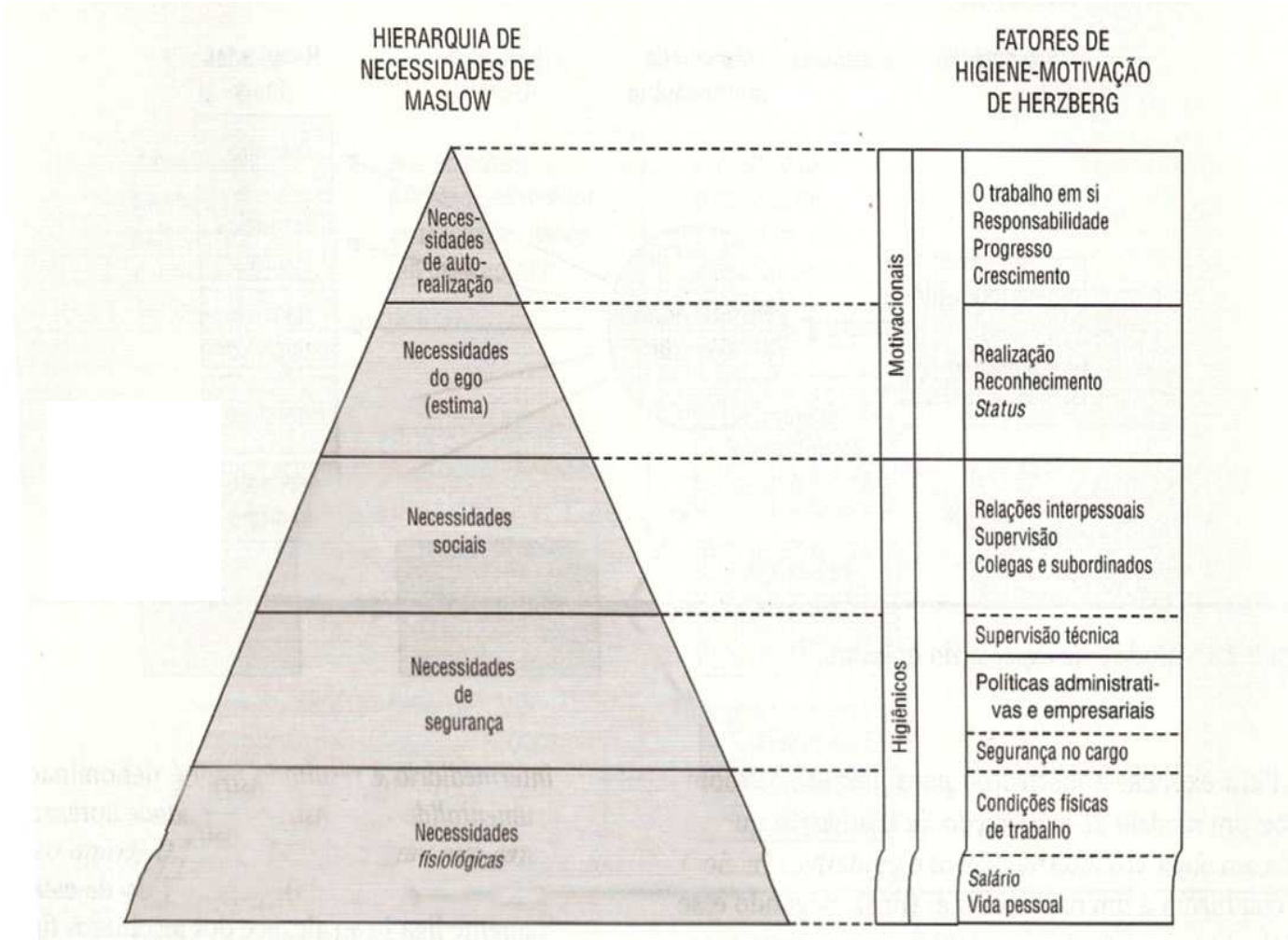

Ilustração 3 – Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg.
Fonte: CHIAVENATO, 2004, p. 71.

TEORIAS DE PROCESSO

O grupo das teorias de processo apresenta uma perspectiva mais dinâmica dos processos de cognição que influenciam o comportamento, apontando desde sua ativação até seu desaparecimento. Se destacam então a teoria do estabelecimento de objetivos, a teoria da eqüidade e a teoria da expectativa (MACÊDO et. al 2007)

- Teoria do Estabelecimento de Objetivos, de Locke

A teoria do Estabelecimento de Objetivos de Locke e Lathan (1990, apud ZANELLI, 2004), é baseada no princípio de que os objetivos tem variação em intensidade e conteúdo. A partir do conteúdo podem ser, simples ou complicadas, gerais ou especificadas. Já de acordo com a intensidade, terá variação no comprometimento com o objetivo.

A intenção de trabalhar por uma determinada meta oferecerá força significativa a motivação, desencadeando comportamentos proativos (WAGNER; HOLLENBECK, 2003).

Em termos de conteúdo as metas especificadas de maneira clara se afirmarão como os verdadeiros fatores motivadores de como o ser humano irá se conduzir para um determinado trabalho. É preciso que o indivíduo valorize estas metas, as veja como um desafio que não seja simplesmente atingido por outros (ZANELLI; BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004).

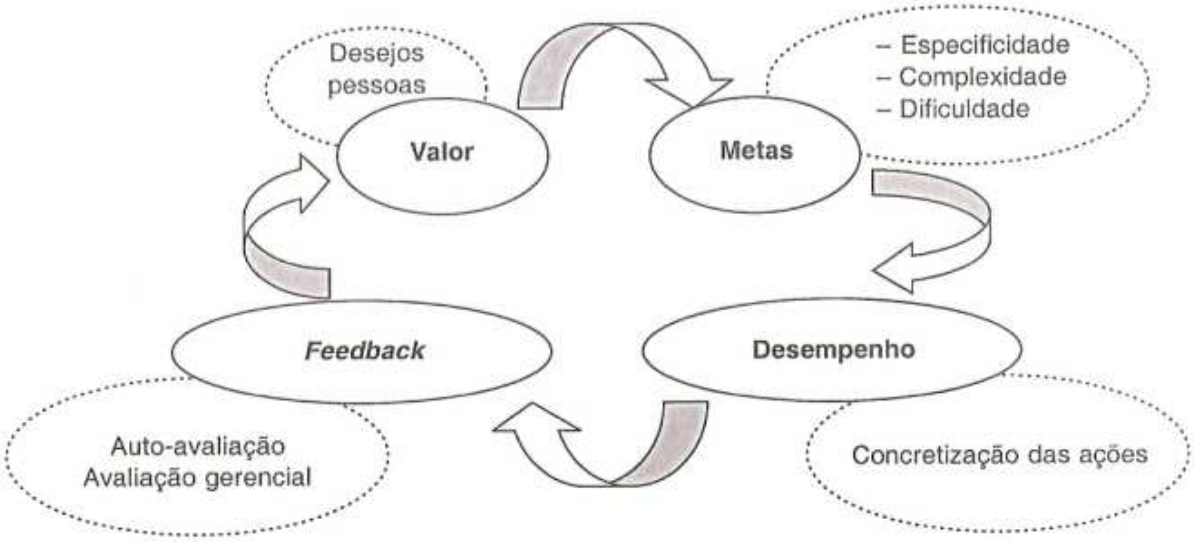

Ilustração 4 – ***Ciclo da motivação conforme a teoria do estabelecimento de metas.***
Fonte: ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004, p. 155.

Para Wagner e Hollenbeck (2003) objetivos específicos e complicados parecem aumentar a persistência e a força que o indivíduo desprende para o alcance dos mesmos e tem como principal virtude a direção da atenção para resultados específicos

desejados, esclarecendo tanto o que é importante como também que desempenho será necessário. As metas podem influenciar tão fortemente a atenção dos indivíduos que, às vezes, estes estão tão concentrados em alcançá-las que ocultam outras atividades importantes de suas ações.

No entendimento de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) o ciclo do processo motivacional de Locke inicia no desejo (valor), da codificação deste desejo em intenções (metas), da ação para concretização destas intenções (desempenho), da satisfação obtida com os produtos do desempenho e uma nova orientação dos valores, metas e desempenho a partir de *feedbacks* (ilustração 4).

A definição de metas e objetivos como preza a teoria de Locke, têm influência na motivação, pois estes funcionam como claras referências, dando a possibilidade da pessoa antecipar os resultados a serem alcançados, com um planejamento. As metas e os objetivos no entanto, não são por si suficientes para poder manter a motivação elevada, encontramos então fatores moderadores que irão interferir no processo, como a clareza de objetivos, a dificuldade das tarefas, a aceitação da meta pelo indivíduo, as próprias características da pessoa e o *feedback* gerencial. Metas complicadas demais ou ao contrário, muito simples, podem não propor contribuições para um desempenho com eficácia, as mutio fáceis irão subestimar a capacidade da pessoa para determinada tarefa e as difíceis porque irão depender de um equilíbrio entre o grau de complexidade de uma atividade e as habilidades pessoais de quem a realizará. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004).

- Teoria da Eqüidade de Adams

Sob o ponto de vista de Robbins e Finley (1995), o sentimento de justiça resulta da comparação de nossa contribuição e de nossas recompensas com as dos outros. Por contribuição devemos entender o esforço e o tempo empregados, o talento e o nível de desempenho, enquanto as recompensas incluem o reconhecimento, os pagamentos, os benefícios e até as punições. Se houver igualdade nessa proporção, a certeza da equidade e do tratamento com justiça será reforçada. Havendo

desigualdades, o processo motivacional será prejudicado pelo sentimento de injustiça. Daí a importância da igualdade nas relações e nas políticas que guiam o trabalho. Na percepção de uma injustiça, o colaborador procurará reequilibrar a relação podendo diminuir sua contribuição, pedindo uma recompensa maior ou até mesmo transferindo-se ou deixando a organização.

As pessoas realmente tendem a comparar seus trabalhos com as tarefas organizacionais e recompensas dos outros indivíduos. Elas preferem equidade ou honestidade e quando se dão conta que isto não está acontecendo que algo está desigual, ocorre uma desarmonia no que elas acreditam que seja o correto, podendo refletir essa desarmonia na organização de maneira negativa (HAMPTON, 1991).

- Teoria da Expectativa de Vroom

A teoria da Expectância de Vroom (1995, apud ZANELLI, 2004) concebe a motivação basicamente como uma força de natureza emocional e consciente, que sofre ativação a medida que o indivíduo é posto a escolher entre planos de ação. A intensidade desta escolha se relacionaria a dois fatores: as próprias expectativas do indivíduo e a avaliação subjetiva das conseqüências esperadas por meio da comparação entre várias alternativas de ação. A suposição de Vroom é a de que os indivíduos irão decidir sobre suas ações de modo instrumental, procurando maximizar seu prazer e minimizar a dor. Esta escolha então se afirma como um resultado de três conceitos cognitivos: valência, instrumentalidade e expectância. A valência é uma afirmação da qualidade negativa ou positiva dos resultados pretendidos. É o que fará com que o individuo esteja orientado de modo afetivo para buscar determinado resultado. Se um empregado sente extrema atração por uma promoção ou se é indiferente pela mesma, por exemplo. A instrumentalidade se mostra como o fator meio, entre o que pretendemos a realizar uma ação, o desprendimento que vamos ter para realizá-la com o resultado esperado. Por último a expectância que sé mostra como a intensidade com que um indivíduo é capaz de ver antecipadamente os resultados.

A teoria da expectativa definirá a motivação sob o caráter de desejo e esforço, por meio dos quais a realização de resultados desejados resultará da correlação entre

as valências instrumentalidades e expectativas. O desejo só ocorre quando valência e instrumentalidade são altas, e o esforço só ocorre quando todos os três são altos (WAGNER; HOLLENBECK, 2003).

Para Vroom, os indivíduos pensam de maneira minuciosa em quanto esforço terão de depreender para a realização de uma tarefa antes mesmo de virem a realizá-la. A motivação aparece se há uma expectativa de um desfecho favorável. Tem base na definição de que as pessoas fazem escolhas por determinados comportamentos, àqueles que crêem que as irão conduzir a recompensas ou promoções almejadas, ou seja, que o desejo da recompensa seja estímulo o bastante para que o esforço valha a pena para a realização de uma ação (RAJ et. al., 2006).

No entendimento de Hampton (1991) o que faz com que a recompensa e a sua atratividade sofra variação para cada indivíduo é a necessidade ocultada que as recompensas ajudam a satisfazer. Se são as necessidades das pessoas que revelam o que nos motiva, serão as expectativas e o quão importante aparentará a recompensa que nos dirá algo sobre como ocorrerá a motivação.

4.3.Significado do trabalho

Encontramos diversas atribuições ao significado do trabalho seja como forma de realização, como engrandecimento do intelecto ou forma de sobrevivência. Conseqüências destas concepções nos deparamos com o trabalho liberal, realizado em organizações, trabalho dirigido ou manipulado. De todas estas formas o trabalho se origina como uma das formas de relação do homem com o ambiente a qual está inserido. O significado que o indivíduo dá ao trabalho têm variação no que diz respeito ao sistema de valores do indivíduo e a influência que a atividade laboral terá sobre este sistema, tendo relação com as expectativas e vivências dos envolvidos e com as oportunidades e disponibilidades que o próprio meio social a ele oferece.

Através do trabalho o indivíduo pode modificar-se a si mesmo e o ambiente em que está inserido, de modo a participar com sua capacidade criativa no processo de construção das relações de trabalho. Homem e trabalho são interdependentes e essa interdependência será medida por quesitos administrativos, tecnológicos, políticos entre

outros, que irão interferir no processo de relacionamento do indivíduo com seu labor. (KANAANE, 1995).

Chiavenato (2004) entende que para perpassar os limites o indivíduo se agrupa na formação de organizações, almejando o alcance de objetivos mútuos. Ao passo que as organizações são bem-sucedidas, elas sobrevivem ou tem crescimento tendo cada vez mais demanda de pessoas. As pessoas ao entrarem nestas organizações têm metas diferenciadas daqueles que inicialmente formaram as organizações, fazendo com que de maneira gradativa os objetivos organizacionais se distanciem dos objetivos individuais dos participantes ingressantes. Desta forma fica perceptível que tanto as pessoas como as organizações tem objetivos a alcançar, cabe as organizações recrutar as pessoas certas para alcançar seus objetivos, mas por sua vez, os indivíduos tem suas metas pessoais que lutam para atingir, e muitas vezes, utilizam-se da organização para conseguí-los.

> O processo de transformação da sociedade a partir das ações dos indivíduos e grupos requer um movimento constante entre a ação e a reação dos envolvidos, o que equivale a dizer que todo o movimento humano se propaga em ondas simétricas e não simétricas. O constante dinamismo das interações sociais denota as respectivas mudanças que dirigem o comportamento humano para contextos específicos. (KANAANE, 1995, p. 19).

O trabalho assalariado implicará na consideração de um jogo de interesses entre as partes envolvidas o capital e o trabalho em si; neste sistema reúnem-se significados que advêm tanto do capital, quanto do trabalho. Originam-se então um conjunto de expectativas geradas no modelo de trabalho relacionadas ao contexto profissional; isto equivale a dizer que desejos, expectativas e necessidades do empregado estão vinculadas ao próprio trabalho que realiza e são demarcados e direcionados pelo mesmo. (KANAANE, 1995).

Chiavenato (2004) salienta as mudancas percebidas através das influëncias trazidas pela era da informacao no que diz respeito as perspectivas inerentes ao

trabalho quando da analise a respeito da atividade humana que estã deixando de ser repetitiva e de imitacao para ser sobretudo mais criativa e inovadora. Os indivíduos estão deixando de ser meros fornecedores de mao-de-obra para tornarem-se provedores de conhecimento e de competências, em um sentido de parceria – não apenas como empregados submetidos a um contrato de caráter meramente formal – com a organização. A pessoa eh pensada como uma “competência” intelectual, uma inteligência, não como um simples aglomerado de músculos e atividades físicas.

O trabalho está deixando de ser individualizado, solitário e isolado para sofrer uma transformação no sentido do aspecto da dinamicidade, uma atividade grupal, solidãria e conjunta. Enquanto os cargos – típico conceito da era industrial – estão passando por uma total redefinição, as equipes estão cada vez mais em foco. A antiga abordagem de divisão do trabalho e especialização, já é ultrapassada, hoje em vez de dividir, separar e isolar, nota-se a importância da integração para obter um efeito de sinergia e de multiplicação das ações empreendidas para o alcance de um determinado objetivo. Os indivíduos trabalham de maneira otimizada e mais satisfeitas quando o fazem juntas. Equipes, células de produção, times, trabalho conjunto, compartilhamento, participação, solidariedade, consenso, decisão em equipe, autogerenciamento, estão sendo as palavras de ordem nas organizações. (CHIAVENATO, 2004)

Bergamini (1990) analisa o estudo da motivação tem-se aplicado a todos as áreas da atividade humana, especialmente no âmbito organizacional que têm sido dedicado o melhor dos esforços dos estudiosos no sentido de poder fazer uma caracterização dos objetivos motivacionais no trabalho. Com isto tem-se procurado saber por que motivo o homem trabalha:

SOBREVIVÊNCIA E SEGURANÇA (Motivos de deficiência)		**SATISFAÇÂO E ESTIMULAÇÃO** (Motivos de excesso)
Referentes ao corpo	Evitar fome, sede, falta de oxigênio, excesso de calor e frio, fadiga, músculos supertensos, doenças e outros estados desagradáveis ao corpo.	Obter experiências sensoriais agradáveis de gostos, cheiros, sons, entre outros.; Prazer sexual; conforto físico: exercício dos músculos, dos movimentos rítimicos do corpo, etc.
Referentes às relações com o ambiente	Evitar objetos perigosos, feios, chocantes e desagradáveis; buscar objetos necessários para a segurança e sobrevivências futuras; manter um ambiente estável, claro e seguro, etc.	Obter posses agradáveis; construir e inventar objetos; compreender o ambiente; resolver problemas; jogar; buscar novidades e mudanças ambientais, etc.
Referentes as relações com outras pessoas	Evitar conflitos e hostilidade interpessoal; manter participação, prestígio e *status* nos grupos; obter cuidado dos outros; conformar-se aos valores e padrões do grupo; conseguir poder e domínios sobre os outros, etc.	Conseguir amor, identificação positiva com as pessoas e grupos; ter prazer na companhia de outras pessoas; auxiliar e compreender os outros; ser independente.
Referentes ao Eu	Evitar sentimentos de inferioridade e fracasso na comparação com outros ou com o eu ideal; evitar perda de identidade; evitar sentimentos de vergonha, gula, medo, angustia, tristeza, etc.	Obter sentimentos de auto-respeito e auto-confiança; exprimir-se; ter sentido de realização; sentir-se desafiado; estabelecer valores morais e outros; descobrir lugar significativo do eu no universo.

Quadro 1– *Principais motivos humanos, classificados sob os objetivos gerais de sobrevivência e segurança, satisfação e estimulação, feita por Krech.*

Fonte: BERGAMINI, 1990, p. 116.

Associar trabalho a sofrimento, pena e sacrifício é uma crença antiga. A própria origem da palavra trabalho (do latim tripalium – instrumento de tortura), labor (do latim oris – dor e fadiga experimentada na realização de um trabalho) e serviço (do latim – viver como servo) revelam o caráter sacrifical do trabalho. E, talvez em função disso, as discussões sobre insatisfação no trabalho sejam tão freqüentes (BERGAMINI,1990).

Segundo Bergamini (1990) o trabalho expressa fonte de prazer para diversas criaturas. Em grande parte dos animais o trabalho faz parte de seu instinto, executado simplismente para liberação de energia, para sobrevivência, ou ao receberem estímulos específicos.

O trabalho humano é proposital à medida que o trabalho dos outros animais é instintivo, o trabalho orientado pela inteligência é resultado especial do homem e a inteligência é gradativamente mais exigida no trabalho moderno, fator influenciado pela revolução técnica e científica. (Braverman, 1980)

Moscovici (2000) considera o trabalho como uma descarga de obrigações morais, como atividade moralmente séria, contrapondo a idéia de um jogo que tenha que oferecer diversões. O prazer neste âmbito virá de outras fontes, como dos sentimentos relacionados ao sucesso, valorização do indivíduo, sentir-se afiliado e no cumprimento das responsabilidades.

As pessoas têm suas vidas estruturadas em etapas e tempos em função do trabalho e isto irá interferir na organização; Através do trabalho o indivíduo pode dar significado a sua vida, pode se afirmar como um âmbito de estabelecimento de aspirações, objetivos e relações. O trabalho pode atuar como provedor de uma oportunidade de expressão e interação nos mais variados grupos sociais. (ANTUNES, 1999).

Para Antunes (1999) O trabalho garante a integridade do indivíduo e atua na diferenciação entre realização e alienação das pessoas, salientando que nos atuais dias não há vazios que comportem a alienação das pessoas, tudo é mais dinâmico. A motivação do trabalhador do conhecimento é colocada em foco, possibilitando a realização pessoal e profissional, encontrando um trabalhador realmente motivado quando da sua própria percepção a respeito da importância que seu trabalho tem para a organização.

Na compreensão de Davel (1997) o ato de depositar significado humano à natureza é caracterizado como trabalho. Em uma sociedade que tem como fundamento a copeeração e a troca, o trabalho é o ato de depositar significado social à natureza. Na produção o homem transforma a natureza e por ela é transformado. O produto

representa e o reapresenta. A própria sociedade é criada e tem seus valores moldados pelos modelos de produção.

O significado do trabalho enseja uma percepção particular, com origem da experiência do indivíduo e, ao mesmo tempo, uma percepção socialmente construída. A vivência cotidiana dos sujeitos se afirma como a base perante qual eles constroem suas visões e conhecimentos sobre o mundo que os circunda. Tal construção, embora de pilar individual, é um processo fundamentalmente social, por ocorrer no interior de um conjunto partilhado de crenças, valores e significados que demonstram o contexto cultural no qual interações entre indivíduos e grupos ocorrem. A conseqüência dessa construção na vida do indivíduo também apresenta duas dimensões: um reconhecimento no mundo externo a ele e a mobilização da vida psíquica individual para a vida em sociedade. Nessa produção, esse sujeito se reconhece, se realiza e se apresenta a sociedade, produzindo, não só objetos, mas uma condição que é efetivamente sua. Por representar essa trajetória, o trabalho demonstra um significado que perpassa a estrutura sócio-econômica, a cultura, as necessidades, os valores e a subjetividade daquele que trabalha. (ANTUNES, 1999).

Como forma de manifestação do indivíduo, pode-se comparar o trabalho a expressão artística. É a expressão de algo interno que se apresenta na concretização do esforço desprendido, transparecendo crenças, atitudes e valores. Este princípio tem validade para àquele satisfeito com seu trabalho como para o insatisfeito. Em caso de satisfação a pessoa atualiza seu potencial focando a realização pessoal, já na insatisfação o sujeito alienado de si mesmo demonstra submissão ou acomodação ao sistema. (DAVEL, 1997)

Os constantes avanços na tecnologia, a priori com objetivos de “humanização da vida”, têm postado o ser humano em uma posição paradoxal. Se, por um lado é verídico que hoje se tem a possibilidade de trabalhar em condições mais tranqüilas fisicamente, e até mesmo agradáveis, também da mesma forma é verdade que a ciência das relações humanas manipulada, tenta dar apenas uma imagem agradável ao trabalho, mas pretende com isso afastar somente o sentido da alienação e não a própria alienação. (MOSCOVICI, 2000).

No atual contexto, analisado por Cavalett et al. (1999) onde a ameaça ao seu local como profissional está presente, a competência deve ser enorme e constantemente testada e os mais fortes impulsos competitivos são estimulados, como se pode querer que seja mantido o contato consigo mesmo, como fazia o artesão da Idade Média ou o agricultor, através da sintonia com o produto? O indivíduo conseguirá ou esperará encontrar o real sentido naquilo que está realizando?

Há fatores em evidência de que a ação mecânica sem significado tem sido aceita somente inserida no ambiente de trabalho, provavelmente pelo que Maslow apontaria como ligado à satisfação da necessidade de sobrevivência. Fora deste ambiente, entretanto, é que a grande parte dos trabalhadores dá o seu melhor, realizando atividades automotivadas que irão preencher e conduzir à sua própria satisfação, a satisfação interna. (CAVALLET et al., 1999)

Bom Sucesso (1997) considera que o que irá fornecer significação ao trabalho é o porquê ele é realizado. É individual e intransferível e desta maneira, específico para cada individuo. A diferenciação de uma simples atividade do trabalho em si é a razão de sua execução. O trabalho na sua afirmação deve ocupar completamente um por que, uma finalidade e um valor.

O motivo pelo qual realizamos algo está atrelado a quem somos e como dispomo-nos no mundo, como sentimo-nos a respeito de nós mesmos e de que maneira aquilo que executamos terá impacto no mundo. O trabalho possui um valor intrínseco. Não é preciso que o resultado seja útil. (Bom Sucesso, 1997)

De acordo com Bom Sucesso (1997), na valorização a suas ações como profissional, o indivíduo considera:

a) opção pessoal - a escolha da profissão (por vezes compulsória);
b) montante de esforço físico e intelectual;
c) monotonia ou variação;
d) relação entre o que faz e o todo;
e) possibilidade de criação e auto-realização;
f) status na organização e na sociedade;

g) nível de remuneração.

A ligação se dá no momento em que o trabalho se relaciona com as expectativas, interesses pessoais e visões de crescimento pessoal e profissional. O nível de comprometimento e o resultado estão diretamente influenciados pelo sentido que faz na vida do indivíduo o objeto de seu trabalho.

A ocorrência de que a maioria dos trabalhadores hoje não consegue ter a visualização do sentido em seu trabalho, não quer dizer que a simples sobrevivência é o bastante. A pessoa deixa para "viver a vida" fora do contexto profissional, indicando que o espaço necessita ser preenchido de alguma forma. Aparecem então conflitos marcados como: não se deve se esperar do trabalho o que ele não poderá lhe oferecer, pois é apenas um segmento da vida, da mesma forma em que se é obrigado a ter que se dedicar cada vez mais a ele, em tempo e energia. O desequilíbrio ocasionado, muitas vezes, pelo peso maior debruçado sobre o papel do trabalho pode trazer conseqüências pessoais e sociais, atingindo diretamente a qualidade de vida pessoal, familiar e comunitária. Em última instância, o próprio trabalho tende a ser prejudicado porque é alimentado por um "superfuncionamento" em detrimento de um "subfuncionamento" dos quesitos admitidos como pessoais do indivíduo. Os impactos, seja no nível profissional ou interpessoal, são inevitáveis e serão sentidos. A ocupação que o trabalho tem na vida de qualquer ser humano que produza é muito maior do que a de pura e simples subsistência. Quer seja agregado a prazer ou desprazer, nunca passa despercebida. Ou é uma carga que será levada carregada de angústia, ou um meio para se alcançar um objetivo maior, parte de uma meta da vida. (CAVALETT et al., 1999).

4.4. Satisfação no trabalho

Satisfação no trabalho remete a um sentimento de agradabilidade resultado da percepção de que nosso trabalho realiza ou enseja o aparecimento de valores inerentes ao próprio trabalho. Componentes influenciarão para a satisfação no trabalho: valores, influência dos valores e percepção.

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição. Uma parte dessa dificuldade decorre de a satisfação no trabalho ser um estado subjetivo em que a satisfação com uma situação ou evento pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância, ao longo do tempo para a mesma pessoa e estar sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Silva, 1998).

Edwin Locke conceituou os valores baseado naquilo que a pessoa deseja obter de modo inconsciente, distinguindo valores e necessidades, opondo o conceito de necessidade, aquelas exigências mais objetivas, a definição de valores como exigências subjetivas, existentes na mente do indivíduo (KANAANE, 1995)

Bergamini e Coda (1990) afirmam que a satisfação ocorre com o atendimento ou eliminação de uma necessidade. Salientam que motivador e fator de satisfação são antíteses. O motivador é a necessidade e não fator de satisfação da necessidade. Para esta a satisfação dos funcionários é fruto da justiça percebida por estes, quando fazem comparações entre os esforços demandados no trabalho (educação, tempo de casa, desempenho) e as recompensas recebidas (remuneração, benefícios e recompensas psicológicas e sociais), ao mesmo tempo em que fazem comparações com outras pessoas que servem como referências.

Kanaane (1995) salienta que componente da satisfação no trabalho é a influência dos valores, sendo que os indivíduos irão apresentar diversidade no que diz respeito à importância que darão a determinados valores não somente tratando de modo significativo os diferentes valores que defendem, mas o quão interessantes estes serão para cada um. Em um trabalho que se tenha estabilidade garantida um grupo de colaboradores pode estar satisfeito a longo prazo enquanto outro grupo pode encontrar pouca satisfação em ter um emprego pleno, tendo preferência a outros valores como a grande quantidade de benefícios, por exemplo. A satisfação no trabalho se assentará em partes na percepção que se tem a respeito da situação atual em relação aos valores.

O trabalhador pode estar de maneira parcial ou até mesmo plena satisfeito, sem que tenha atingido níveis pré-estabelecidos de realização pessoal ou profissional em determinado ambiente organizacional (ZANELLI, 2004).

Do ponto de vista psicológico, o trabalho interfere em graus diversos de motivação e satisfação no trabalhador, quanto à forma e quanto ao ambiente em que desempenha suas ações, pode-se encontrar amparo desta afirmação à medida que diversas teorias da motivação humana enfatizam o conceito de necessidade e expectativa. Não é o bastante a consideração das necessidades como influenciadores do comportamento do trabalhador, exercerá influência também o modo como que o mesmo enxerga as condições existentes no ambiente organizacional indo ao encontro ou não de seus objetivos (KANAANE, 1995).

De acordo com Spector (2003) satisfação no trabalho se mostra como uma variável de atitude que refletirá como um indivíduo se sente em relação ao trabalho de forma geral em seus vários aspectos, o quanto as pessoas gostam de seu trabalho. A satisfação no trabalho é apresentada como sendo o motivo de importantes realizações das organizações e de seus colaboradores, do desempenho no trabalho à saúde e longevidade.

A atitude face ao trabalho é bastante complexa, determina e é determinada por muitas variáveis. Nem todas as pessoas que realizam o mesmo tipo de trabalho está igualmente satisfeita. Existem determinados grupos para os quais foram identificados alguns padrões de satisfação no trabalho. Não só é possível que certos grupos de pessoas estejam consistentemente mais satisfeitos do que outros, como, também, alguns indivíduos estão consistentemente satisfeitos ou insatisfeitos com o seu trabalho. (SPECTOR, 2003).

4.5. Voluntariado: Histórico e concepções

Foi na América do Norte, que iniciou-se um fenômeno que veio a privilegiar a associação entre as pessoas em detrimento do poder coercitivo do Estado, mostrando-se ligado estritamente a formação local. O voluntariado no Brasil tem raízes em sua história de colônia, nesta época o sistema produtivo era organizado através de grandes plantações e do trabalho escravo, fatores que iam totalmente de encontro à idéia do voluntariado, opostamente a isto surgiram os condicionamentos ligados a idéia de indivíduos voluntários através de quesitos como a compaixão a solidariedade e a indignação.

O voluntariado influenciado pela compaixão está intimamente relacionado com a religiosidade brasileira. Têm raízes nas Santas Casas, instituições parcialmente movidas pelo trabalho voluntário, que a igreja Católica implantou no Brasil a partir do século XVI, conforme modelo trazido de Portugal, que até hoje influem no trabalho desta instituição, podemos citar como exemplo a Pastoral da Criança, atuante no trabalho na área da saúde materno-infantil. A união de um grupo de pessoas focadas na auto-ajuda pode ser uma maneira em que se expressa o voluntariado, este através da solidariedade. Exemplo de grupos que se unem para se auto-ajudar são os nordestinos ou imigrantes orientais em São Paulo, gaúchos no Centro-Oeste, ou mesmo o mutirão realizado por vizinhos para realizar um determinado objetivo, como erguer uma igreja ou ajudar alguém que teve sua propriedade danificada pela natureza. (CORULLÓN, 2002)

Historicamente em nosso país a indignação contra a miséria, contra as más condições de educação, de moradia, de cultura eram aspectos inerentes a militância política. Era na arena dos embates políticos que se pensava resolver estes males, reflexão que demonstra como era o papel do Estado na história do país, muito mais central do que atualmente.

Através de idéias comunistas e socialistas os militantes buscavam tomar o aparato do Estado e reformar a sociedade a partir daí, com a queda desses ideais ao longo do tempo, tal classe pode perceber que este não seria o caminho, que outros canais de expressão deveriam ser encontrados para expressar tal indignação.

No Brasil, pode-se verificar a mudança de postura da militância à medida que os integrantes destas passam a integrar organizações cuja forma de atuação se manifestam muito mais na afirmação do voluntariado do que dos militantes em si, tendo como exemplo mais conhecido o do sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, e sua “Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida”, movimento que a partir de 1993, lançou ampla campanha contra a fome. (DOHME, 2001)

Assistimos concomitantemente a campanha de Betinho, o crescimento da luta ecológica, dos movimentos de defesa do consumidor, do engrandecimento do conceito das ONGs e do número destas organizações, em todos estes caminhos podemos encontrar militantes que estiveram envolvidos na luta contra o regime militar por

exemplo, e hoje assumem novas bandeiras, novas posições. Tais militantes podem possuir além da indignação, sentimentos de solidariedade e de compaixão, quesitos da essência do voluntariado, mas carregam muito mais que isso, levam a idéia de transformação social à prática do voluntariado. (CORULLÓN, 2002)

Reis (2001) discorre que os cidadãos se engajam em ações voluntárias não somente pela caridade mas para exercer sua cidadania na defesa de seus próprios direitos e dos outros.

Em 1996 foi criado o Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária e a partir desta gênese um novo modelo de voluntariado começou a aparecer no Brasil nos anos 90, um voluntariado organizado, participativo e cidadão. Esta criação possibilitou condições para a criação de centros voluntários, foram constituídos mais de 30 destes centros em quatro anos na época onde foram se afirmando como núcleos de referência, divulgação, capacitação e organização da oferta e demanda de voluntários, o que foi de grande importância, pois chamou atenção de cursos, seminários e estudos reais a respeito do tema, iniciando um processo real de organização do voluntariado.

Do ponto de vista trabalhista ficou reconhecido o trabalho voluntário pela lei 9608/98, como qualquer "Atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade". Esta lei exige que se assine um termo de adesão, que identifique o prestador e tomador de serviços, apresente a natureza do serviço e as condições para o exercício (carga horária, local, material de apoio e afins). (CORULLÓN, 2002), como é possível perceber através do trecho transcrito a seguir:

Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998
Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências:

> Art. 1. Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade.

> Parágrafo Único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.
>
> Art.2. O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.
>
> Art.3. O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.
>
> Parágrafo Único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.
>
> Art.4. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
>
> Art.5. Revogam-se as disposições em contrário.

Szazi (2000) considera baseado no texto da lei, que não apenas o trabalho voluntário não pode ser exigência como contrapartida pela prestação de benefícios para o trabalhador ou algum membro de sua família, como também que ele é gratuito e deve ser realizado por pessoa física e não por alguma organização.

Cabe ao Estado a sensibilidade para detectar as necessidades da sociedade em um nível amplo e a nós cidadãos, na ação voluntária exercer participação e encaminhar outras dificuldades da vida cotidiana do ser humano, não no sentido de substituição ao Estado, porque desta maneira o trabalho voluntário perderia a sua essência.

O novo modelo de voluntariado que se instalou no Brasil visa à transposição do assistencialismo, não deixando de lado o atendimento primordial as populações de maior situação de risco, mas exaurindo o conceito que ser voluntário é apenas socorrer os necessitados, foi visto que a real ênfase é na promoção da cidadania. Novos temas então entrarão para o repertório do voluntariado como: educação, capacitação profissional, preservação ambiental, promoção da ética na política e nos negócios, cultura, defesa de direitos. O voluntariado hoje não se contenta então somente a se

mobilizar e debater, tem uma visão critica de transformação social acompanhando o advento das ONGs. (CORULLÓN, 2002)

Reis (2001) entende por trabalhador voluntário a pessoa que gratuitamente presta serviços a entidades públicas ou provadas sem fins lucrativos objetivando a garantia dos direitos humanos básicos aos seus semelhantes, tendo como principal motivação a prática do ato de cidadania, prática do amor ao próximo.

Sampaio analisa da seguinte forma a motivação em relação ao trabalho voluntário:

> A motivação mostrou situações de gratificação de diversas ordens, propiciadas pelo trabalho voluntário. Relações afetuosas, valorização da auto-imagem, aprendizagem social, realização de projetos e aspirações pessoais são alguns dos ganhos acenados no voluntariado. (SAMPAIO, 2004, p.229)

O ser humano tem a solidariedade como um de seus valores desde sua origem, como característica de um individuo social, que se relaciona. De maneira informal o homem sempre movimentou-se, seja invidualmente ou em grupo para ajudar ao outro em situações complicadas. Atuar no auxílio dos menos favorecidos, ou por quesitos socioeconômicos ou por catástrofes é inerente ao ser humano em qualquer localidade do mundo. (BORGES; ALVES FILHO, 2001).

5. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A ViaCiclo surgiu como Associação através da preocupação de um grupo de ciclistas no ensejo de melhorar as condições de mobilidade dos usuários de bicicleta na região da Grande Florianópolis. Na época em que foi fundada, 16 de maio de 2001, não havia entidade semelhante da sociedade civil que tratasse da democratização da mobilidade urbana ou interurbana na visão da mobilidade não-motorizada e a ViaCiclo veio preencher esta lacuna. Portanto a criação de uma ONG – Organização Não-Governamental com estatuto jurídico legal foi vista como de suma importância para estender o respaldo social e poder de negociação com os demais órgãos e setores da sociedade.

De acordo com o estatuto da Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis, esta se afirma nos seguintes artigos de acordo com sua denominação e natureza:

> Art. 1o – Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis – VIACICLO, fundada em 16 de maio de 2001, é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins econômicos, apartidária e sem vinculação religiosa, de duração indeterminada, e se regerá por este Estatuto.
> Parágrafo único – A VIACICLO não distribui entre seus associados, conselheiros, diretores, empregados e doadores, eventuais excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participação ou parcelas de seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e os aplica integralmente nos seus objetivos sociais.
>
> Art. 2o – A VIACICLO atuará em todo o território brasileiro e tem foro na cidade de Florianópolis, Santa Catarina, com sede na Rua Lauro Linhares, número 944, bairro Trindade, Florianópolis, Santa Catarina, CEP 88036-002, estando registrada com o CNPJ número 04.775.526/0001-02.
> Parágrafo único – A VIACICLO poderá manter sub-sedes em outras cidades do território brasileiro ou em outros países para facilitar intercâmbios.

Baseada neste estatuto a ViaCiclo desenvolve projetos almejando alcançar alguns objetivos como: (a) promover o uso da bicicleta como meio de locomoção e transporte, lazer e esporte nas regiões urbanas e rurais; (b) promover as formas de mobilidade não-motorizada, o transporte coletivo e a integração entre elas; (c) contribuir para a preservação do meio ambiente e para a sustentabilidade urbana; (d) realizar cursos e treinamentos técnicos, (e) prestar consultoria e assessoria, (f) realizar atividades de pesquisa e de educação para o trânsito, divulgando a cultura do uso da bicicleta;(g) propor e participar da criação de projetos governamentais, políticas públicas e medidas legislativas para a instalação de infra-estrutura e equipamentos públicos adequados para uso da bicicleta;(h) integrar ações que visem o uso da bicicleta na região e entre municípios; (i) promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e demais valores universais;(j) zelar para que as decisões administrativas, legislativas e judiciais não prejudiquem a mobilidade ciclística; (l) prestar apoio e solidariedade aos objetivos dos demais movimentos organizados de transformação social; (m) realizar convênios e intercâmbios com instituições nacionais e internacionais para a promoção de ações conjuntas e troca de informações que contribuam para a realização das suas finalidades e (n) produzir e organizar livros, filmes, documentários, peças publicitárias e outras formas de publicação artísticas, científicas e educativas que atendam à finalidade e aos objetivos da Associação

Para financiar seus projetos a ViaCiclo conta com recursos vindos de uma ONG ligada a mobilidade, situada na Holanda, que contribui 10.000 euros anuais; conta também com recursos advindos da venda de souvenirs, como camisetas e adesivos e com um quadro de 170 associados, classificados como Associado Contribuinte, Associado Atuante e Associado Apoiador, que contribuem anualmente com a instituição.

Estes Associados estão inseridos em uma hierarquia na organização, onde pode-se evidenciar as características da atual Diretoria, eleita em 23/10/2007:

Diretoria
Presidente: Milton Carlos Della Giustina
Vice-Presidente: Luis Augusto de Souza Bevacqua

Diretor Administrativo: André Geraldo Soares
Diretor Financeiro: Hilariana Vieira da Rocha

Conselho Fiscal
Conselheiros: Giselle Noceti Ammon Xavier e Solon Soares

Coordenadorias
Coordenadoria de Relações Institucionais: Giselle Noceti Ammon Xavier
Coordenadoria Jurídica: Eder Giovani Savio
Coordenadoria de Biguaçu: Antônio Carlos de Azevedo.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, do tipo descritivo, exploratório e transversal, com característica de levantamento de dados.

6.1. Participantes e critérios de inclusão na amostra

A pesquisa contou em sua amostra com três participantes, todos pertencentes à organização, homens e mulheres, inseridos no mercado de trabalho. Todos voluntários da ViaCiclo, sendo o seu presidente, o diretor administrativo e uma associada.

6.2. Instrumento de coleta de dados

Neste estudo foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas, realizadas na Associação dos Ciclousuários da Grande Florianópolis, com sede na Rua Lauro Linhares, número 944, bairro Trindade, Florianópolis, Santa Catarina.

6.3. Procedimento de coleta

Inicialmente foi realizado um aprofundado levantamento bibliográfico e elaboração do roteiro de entrevista. Depois da validação do roteiro de entrevista as mesmas foram aplicadas individualmente aos participantes. Através de contatos por telefone e email, foram marcadas as entrevistas, que foram respondidas pessoalmente, uma sendo realizada na própria sede da ViaCiclo e outras duas em uma sala comercial localizada no centro de Florianópolis.

6.4. *Procedimento de análise de dados*

Os dados coletados foram organizados e analisados seguindo os critérios previstos pela Análise de Conteúdo do tipo Temático-Categorial (BARDIN, 1977) que segue o seguinte processo:

1. Pré-análise (leitura flutuante, constituição do *corpus*, classificação de temas, categorização e codificação);
2. Exploração do material textual;
3. Inferência e interpretação dos resultados (síntese, seleção dos resultados, inferências e interpretação).

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

7.1 Análise e Discussão das Entrevistas

Primeiramente os entrevistados analisaram o motivo por qual se tornaram voluntários, realçando na maioria das respostas uma ligação com a bicicleta e consequentemente com a mobilidade urbana local (cidade de Florianópolis).

Eles demonstraram que já tinham inerentes aos mesmos e que já gostariam de exercer sua cidadania em defesa de seus direitos. Assim, através de uma indignação contra um problema, que na visão dos entrevistados é problema facilmente percebido em Florianópolis, a dificuldade de mobilidade, buscaram na ViaCiclo um canal de expressão para expressar tal inquietamento com a situação vigente.

Este contato dos entrevistados coma instituição, na maioria dos casos se deu a partir da identificação com o ciclo ativismo e através de estudos acadêmicos ou voluntários a respeito deste fator, como ressaltam os entrevistados 1 e 2:

> *"*[...] *em 2001 passei a fazer parte de algumas ações de um grupo chamado bicicletada que é uma variante de outros movimentos similares ao redor do globo chamado marcha crítica, é um grupo informal que busca trazer atividades da ocupação do espaço público pela bicicleta. Também já estava trabalhando em atividades por conta própria em duas pesquisas voluntariamente ajudando o Ipuf, nesta perspectiva da mobilidade ciclística, por conta disso vim a conhecer a ciclo atividade passando a fazer parte de algumas reuniões e a atuar mais proximamente à ONG".* (Entrevistado 1)

> *"Eu comecei participando da bicicletada e depois eu me envolvi bastante com o assunto e fui estudá-lo e buscando dados para os meus estudos acabei encontrando uma fonte bem rica de informações".* (Entrevistado 2)

Os entrevistados de maneira individual sempre estiveram ligados a algum movimento voluntário ou possuíam o desejo de exercer tal trabalho. O entrevistado 1, por exemplo, já chegou a estar filiado a seis ONGs ao mesmo tempo, já tendo exercido

atividades como voluntário participante de reuniões, mutirões comunitários, individualmente em audiências publicas, seminários. O mesmo atuou na perspectiva de assuntos como: qualidade de vida, serviços públicos, cultura, educação popular, ambientalismo – com participação em diversas ONGs desta área, auxiliando inclusive na fundação de duas organizações não governamentais, sendo diretor destas durante algum tempo, trabalhou também com muita ênfase como dirigente do fórum da cidade que é um coletivo de ONGs e movimentos sociais e entidades comunitárias de Florianópolis.

O ciclo ativismo e a visão em relação à mobilidade, ou o próprio esporte do ciclismo, sempre foi assunto de interesse dos entrevistados. Tendo eles trabalhado sempre em diversos eventos voluntariamente neste espectro, como por exemplo, a bicicletada, as ações do dia mundial sem carros buscando mobilização junto à prefeitura e o SETUF, por exemplo.

A partir disto, em relação às metas e objetivos traçados pelos voluntários entrevistados da ViaCiclo, estes tem uma visão comum de chegar a uma cidade sustentável, no entanto o como chegar neste ponto e o porquê é tratado de maneira diversa por eles.

> *"*[...] o *principal objetivo é encontrar uma maneira de eu transformar um espaço onde circulo que é a rua em um ambiente agradável, este que é um espaço gigante e complexo onde você vê as vontades políticas sobrepondo qualquer coisa e defendendo interesses individuais".* (Entrevistado 2)

> *"*[...] *se eu quero dizer qual é a minha meta para a vida social é a questão de uma vida sustentável com justiça social, sendo que na minha própria atuação estabeleço como meta ser um agente atuante ao invés de ser simplesmente uma pessoa que é tratada como mero consumidor ou como mais um telespectador, então a meta da minha vida é pelo menos ser um sujeito atuante na sociedade aqui que componho e da qual eu dependo sendo minha meta pessoal de vida poder de alguma maneira atuar nos espaços públicos que existem trabalhando pela sustentabilidade".* (Entrevistado 1)

> *"Estabeleci que buscaria a realização de ciclovias, ciclo faixas, estacionamentos, bicicletários, paraciclos, buscando segurança, próximo a*

> *cabines de polícia, a realização do projeto de bicicletas públicas em Florianópolis e fazer com que se tenha uma maior preocupação com a mobilidade".* (Entrevistado 3)

Nesta trajetória, almejando o alcance dos objetivos os entrevistados transcorreram sobre se já tiveram vontade de não exercer mais as suas atividades voluntárias. Todos eles já tiveram a vontade de parar com as atividades voluntárias, sendo influenciados por fatores como, por exemplo, um retorno incerto quanto às atividades e projetos realizados tentando alcançar determinado objetivo, ou mesmo por este retorno que por vezes demora muito a acontecer.

Sofreram influência também de ideias como a de que a possibilidade de transformação existe, mas para efetivamente ocorrer passa por um processo altamente dificultoso, como expressa o entrevistado 1:

> *"... é por sentir que a possibilidade de transformação é muito grande e ao mesmo tempo muito pequena faz com que você sinta que qualquer esforço é em vão ou inválido".*

Fatores como a vida pessoal sendo afetada por despender grande parte do tempo no trabalho voluntário, foram destacados também pelos entrevistados.

> "*... quando você vê que a sua vida pessoal começa a ficar abalada, começa a se ter alguns problemas, por falta de tempo, pesando bastante na hora de parar. Eu diminuí bastante minhas atividades voluntárias em alguns momentos em tempo de dedicação, em alguns momentos críticos, mas parar definitivamente não*". (Entrevistado 2)

A atenção dada à causa por parte do meio político, também já gerou nos entrevistados uma vontade de parar com suas atividades voluntárias, a falta de apoio e o descumprimento de leis foram fatores que desanimavam os entrevistados.

> *"No inicio foi à parte política. Não respeitavam as leis, alguns projetos que foram iniciados não tiveram o apoio do próprio governo que fez, não tendo*

> *resultado desanimava, trabalhava por objetivo, mas encontrava muitas barreiras e dificuldades".* (Entrevistado 2)

Quanto ao porque de eles não abandonarem suas atividades tem-se a esperança de transformação social inerente ao voluntariado, que neste caso não é diferente, mas também a satisfação de algumas conquistas junto ao meio político, aquele que outrora não dava atenção ao tema, após um convencimento do atual prefeito Dário Berger e investimento da prefeitura em ciclovias, por exemplo, os integrantes sentiam-se motivados.

> "[...] *um fato motivador foi à atenção que o prefeito Dário Berger deu ao assunto, depois de um tempo de convencimento a prefeitura começou a investir em ciclovias, por exemplo. É como um prefeito de Bogotá dizia, na hora que o poder público faz a sua parte e a população faz a dela tudo dá certo*". (Entrevistado 3)

Outro fato e talvez um dos mais fortes traços motivadores dos voluntários para não deixar de lado este trabalho, são os grupos de relações pessoais nos quais eles estão inseridos, os laços de amizade construídos dentro da organização e o sentimento de familiaridade que eles têm quando inseridos na causa pela qual defendem.

Através do cicloativismo que une essas pessoas, muitas delas com alto grau de consciência política, as relações de amizade são fatores que vão mantendo uma continuidade de trabalho. Aspectos como estes dão ao trabalho voluntário desenvolvido, um significado voltado para o bem-comum. É o motivo da ação voluntária reforçado pela coesão do grupo, pela relação interpessoal, pelos valores e ideologia.

> "*A quantidade de relações que a gente vai fazendo, vai nos mantendo ainda em pé, relações de amizade, mas também os compromissos políticos que a gente vai formando ao longo do tempo, de vez enquanto aparecem telefonemas, convidando para isso, chamando para aquilo, ou curso, como agora estou dando um curso para lideranças comunitárias, então uma quantidade de relações que vão mantendo, fazendo uma analogia assim a fogueira acesa*". (Entrevistado 1)

Vê-se também que não quer se ter uma sensação de derrota, de abrir mão de uma atuação critica em relação à sociedade, não se quer admitir que se fará então o papel que os agentes “dominadores” da sociedade gostariam que se fosse feito, compartilham a visão de que não se quer ser mais uma marionete que está fazendo o papel que estes agentes gostariam que se fizesse, reproduzindo um modo de vida social pré-determinado.

Este próprio sentimento de sentir-se um agente e não uma pessoa que é levada pelo ordenamento comum já é fator de satisfação dos voluntários, sendo que a partir disto as conquistas e o reconhecimento do trabalho dos mesmos é quesito muito importante e os transpõe um sentimento de felicidade. Diante disso, verifica-se que a satisfação é muito mais relacionada com a auto-motivação, ou com uma relação mais subjetiva entre o motivo para agir, o significado dessa ação e o reconhecimento.

> “[...] *diversas coisas acontecem que me deixam feliz, seja um evento que foi programado e conquistado, seja alguma organização jurídica que temos participado que tenha tido ganho de causa, também em alguns momentos quando recebemos o reconhecimento de outras pessoas que nossa missão tem valor e sentido, uma série de coisas que vão marcando mais ou menos um compasso de satisfação”.* (Entrevistado1).

> “*Na hora que começa a ver o que há anos o esperado está sendo concretizado, muitos anos de esforço, de sacrifício, tendo resultado, vendo os governantes, darem atenção vendo que realmente tem efeito, isso nos traz muita satisfação e alegria*”. (Entrevistado 3)

Mesmo assim é consenso entre os entrevistados que muito precisa ser feito e o canal da destruição ainda é mais constante que o da construção, como por exemplo, na natureza onde se vê mais desmatamento que proteção ambiental, ou no âmbito da mobilidade onde a infra-estrutura para os veículos automotores ainda é extremamente maior, tem-se o sentimento de que as lutas sociais ainda assim estão perdendo bastante em relação ao avanço do ordenamento cultural vigente, a cultura dominante ainda é muito mais forte que qualquer que seja o acumulo das forças sociais.

> "[...] *muito embora ainda avalio que em todos os campos de desenvolvimentos sociais as atividades contracultura ainda é muito mais branda que o avanço da cultura militante, por exemplo, no campo da ecologia mesmo quando pensa em ONGs ambientalistas a proteção ainda caminha a passos muito mais lentos do que a destruição, mesma coisa no campo da mobilidade, a construção de ciclovias e bicicletários, uma outra lei aqui ali que avança e melhora a vida do ciclista, ainda assim avança a passos muito mais largos o sistema preponderante da mobilidade motorizada e transporte individual e não sustentável*". (Entrevistado 1)

Quando existem fatores que mostram que o transporte sustentável mostra-se interessante e contrapõe o destacado anteriormente que se deve construir mais infra-estrutura para os meios motorizados, percebe-se grande satisfação dos voluntários.

> "[...] *a gente fez um desafio intermodal aqui ano passado onde eu participei, o desafio intermodal consiste em trajeto feito ao mesmo tempo por vários meios de transporte, bicicleta, ônibus, carro moto para chegar a determinado local, há algum tempo a gente faz isso e eu participei ano passado do desafio e foi muito bom ver que a bicicleta chegou em primeiro foi lindo, o carro realmente é um veículo ineficiente foi muito bom, foi demais*". (Entrevistado 2)

A partir deste sentimento onde eles veem que podem fazer as pessoas perceberem que se pode ter um relacionamento diferente com a bicicleta e que a partir disto a sociedade pode respeitar este meio de transporte e ter consciência dos benefícios que ele pode trazer, são alicerçadas as situações gratificantes durante a realização do trabalho voluntário. Permeando esta ideia de levar a bicicleta a certo patamar de visualização e utilização, tenta-se também imprimir alguns outros valores para a sociedade, como a simplicidade, criticidade e democracia.

Da mesma maneira que estes assuntos são tratados como muitos gratificantes, pelo voluntário, existem alguns quesitos que se percebem como fatores que podem desanimar ou aborrecer. A falta de compromisso com as atividades de outras pessoas, o jogo de interesses, a mentira, a incoerência e um não retorno financeiro que muitas vezes pode influenciar o voluntário a deixar a atividade na associação em segundo plano, são alguns deles:

“[...] faz parte do conhecimento da realidade dos movimentos sociais, de que eles são assim mesmo as pessoas não se motivam as pessoas tem outras coisas pra fazer as pessoas associadas já atuam em outros campos, entretanto tanto aqui como em outras organizações das quais eu faço parte sempre fica em nós que fazemos um voluntariado militante uma sensação de estarmos muito sozinhos”. (Entrevistado 1)

“[...] a vaidade é um interesse muito individual e ela acaba se sobrepondo aos interesses coletivos e isso, deixar de lidar com a coletividade e ficar muito atento aos interesses individuais, isso é um problema, o fato também do voluntariado afetar o teu ganho financeiro do outro lado na tua vida profissional também atrapalha um pouco e pesa bastante porque tem alguns prazeres que infelizmente só vem com o ganho voluntário” (Entrevistado 2)

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na metodologia de pesquisa abordada com os voluntários da organização pode-se identificar que o voluntariado praticado na ViaCiclo está ligado à uma ênfase real na promoção da cidadania, transpondo aquele conceito de que ser voluntário é apenas socorrer os necessitados, levam o pensamento de uma transformação social frente à suas atividades.

Quanto à questão originalmente proposta, quanto à motivação deste voluntariado, que exerce sua cidadania na defesa de seus próprios direitos e dos outros de maneira organizada e participativa, percebeu-se que as situações de gratificação propiciadas neste trabalho, veem de relações afetuosas/interpessoais, aprendizagem social, realização de projetos e aspirações pessoais, como a consciência política e uma prática de cidadania.

Verificou-se, por exemplo, que existe um próprio sentimento de se afirmar como um agente e não uma pessoa que é levada por um ordenamento já existente, que busca em torno de um intuito que vem de uma crença de mudança, o que já pode se afirmar como fator de satisfação dos voluntários, sendo assim esta satisfação podendo ser entendida como tendo muito mais relação com a auto-motivacão, ou com uma relação de maior subjetividade entre o motivo para ação, sendo o significado dessa ação o reconhecimento.

A partir deste sentimento de estar em movimento, age-se com o intuito de mudança deste ordenamento e quando consegue-se, com conquistas e reconhecimento público, níveis de satisfação ainda maior são percebidos junto aos voluntários.

E é neste sentido que se percebe o significado do trabalho voluntário na ViaCiclo, aonde os indivíduos sentem que podem modificar a si mesmo e o ambiente onde estão inseridos, de modo a participar com sua capacidade criativa em um processo de mudança, onde os indivíduos se agrupam para perpassarem seus limites, exercendo relações fortes entre organização, meio e sociedade.

A partir destas relações entre outras já citadas, tem-se a esperança de transformação social inerente ao voluntariado aplicado na ViaCiclo, se afirmando como

fator importante quanto a não desistir deste tipo de trabalho visando um bem maior. No entanto, fator que poderia ensejar um outro estudo aprofundado seria a atitude face ao trabalho na organização, o que se mostrou com os entrevistados ser um dos fatores de aborrecimento dentro de organizações que trabalham significativamente com o voluntariado. Pensa-se neste sentido considerando as limitações deste trabalho, como por exemplo, o número de entrevistados e por ser um estudo de caso e não ser possível realizar ampliações ou generalizações, apenas indicar características idiossincráticas da organização participante do estudo.

Quanto a esta sugestão de estudo, poder-se-ia analisar, por exemplo, quesitos como a falta de compromisso que levam os voluntários a desistirem de exercer tal função, levando em conta que nem todas as pessoas que realizam o mesmo tipo de trabalho está igualmente satisfeita, vendo que existem determinados grupos para os quais podem ser identificados diferentes padrões de satisfação no trabalho, sendo possível que certos grupos de pessoas estejam consistentemente mais satisfeitos do que outros, como, também, alguns indivíduos estão consistentemente satisfeitos ou insatisfeitos com o seu trabalho.

Diante de todo esse prisma de motivação, satisfação e significado do trabalho já citado e todas as percepções acima vistas, fica claro um ponto consenso da organização e que permeia todos os conceitos vistos e que dará e continuará com o movimento por eles pregado, de que muito precisa ser feito, pois se vê que o canal de destruição ainda é muito mais constante que as transformações sociais, de que as lutas sociais ainda perdem bastante em relação à ordem cultural vigente. Desta maneira a motivação a satisfação e o significado do trabalho são bastante influenciados por um desejo de acúmulo das forças sociais ensejando uma mudança.

.

9. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria A. P. ***Psicologia Aplicada a Administração: uma introdução à psicologia organizaconal***. Ed.Excellus Publicações e Comércio, São Paulo, 1992.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARCHER E.R. **O mito da motivação**. In: Bergamini, C.W, Coda R. (Org.). Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. São Paulo: Pioneira, 1990.

ARCHER, Ernest R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Pioneira, 1990.

ALVES, Rozane. **Qualidade de Vida no Trabalho – Um Modelo para Diagnóstico, Avaliação e Planejamento de Melhorias Baseado no Desdobramento da Função Qualidade**. *Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção na Universidade Federal de Santa Catarina*. Florianópolis: 2001.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, C. W., CODA, R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Pioneira, 1990.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida** . Rio de Janeiro : Qualitymark / Dunya, 1997.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. Estud. Psicol, Natal, v.6., n.2, p. 177-194. Disponível em: <**http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n2/7272.pdf**>. Acesso em: 22 nov. 2008.

BRASIL. **Diário Oficial, Lei 9.608/98**. Brasília: Congresso Nacional, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista** – A degradação do trabalho no século XX, Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

CAVALLET, S. R. R; DENARDI, C.; DIRKEN, E. C.; HARO, M. E. N.; O Significado do trabalho. **Revista técnica da Sanepar**. Vol. 11, p 16-20. jul. a dez. 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.

CORULLÓN, Mônica Beatriz Galiano; MEDEIROS FILHO, Barnabé. **Voluntariado na empresa:** Mônica Beatriz Galiano Corullón, Barnabé Medeiros Filho.. São Paulo: Peirópolis, 2002. 144p

CUNHA, Neisa Maria Martins. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

DAVIS, K. e NEWSTRON, J. W. **Comportamento humano nas organizações: uma abordagem psicológica**. 2 ed., São Paulo: Pioneira, 1998.

DAVEL, Eduardo. **Recursos humanos e subjetividade.** Rio de Janeiro : Vozes, 1997

DOHME, Vania. ***Voluntariado*: equipes produtivas, como liderar ou fazer parte de uma delas.** São Paulo: Ed. Mackenzie, 2001. 210 p.

HAMPTON, David R.. ***Administração*: comportamento organizacional** . São Paulo: McGraw-Hill, 1991. 398p.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo, Editora Atlas, 1995.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 2007. 150 p.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro, FGV, 1980.

MARQUES, A. L.; REIS NETO, M. T. **A Satisfação dos Profissionais de Informática com os Fatores Motivacionais: um estudo sobre expectativas e percepções**. Revista de Negócios, FURB - Blumenau - SC, v. 8, p. 239-249, 2003.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo.
Rio de Janeiro: José Olimpio, 2000.

MUCHINSKY, Paul M. Tradução de BAHR, Ruth Gabriela**. Psicologia organizacional**.
7a ed. São Paulo: Editora Thompson, 2004
Oficial, 19 de fevereiro.

PEREIRA, V. M.; SILVA, C. E. S. **Relação entre o Estresse Profissional e o Ciclo Motivacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso**. In: SIMPEP, 11., 2004, Bauru. São Paulo: Unesp, 2005. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/simpep2007/Anais%20XI%20SIMPEPArquivos/copiar.php?arquivo=054-> Pereira_V_M_Relacao_entre_o_estresse.pdf>. Acesso em: 6 de nov. de 2008.

RAJ, Paulo Pavarini; BAUMOTTE, Ana Cláudia Trintenaro; FONSECA, Doris Pereira D'Alincourt; SILVA, Lauro Henrique de Carvalho Monteiro da. **Gerenciamento de pessoas em projetos.** Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 2006. 178 p.

REIS, Jair Teixeira dos. **Trabalho Voluntário e Direitos Humanos**. Monografia apresentada ao Curso de Aperfeiçoamento de Direitos Humanos e Direitos dos Cidadãos promovido pela PUC Minas. 2001. Disponível em: www.portaldovoluntario.org.br/biblioteca/p_voluntarios/monografia_trabalho_voluntario.pdf> Acesso em: 15 out. 2008.

ROBBINS, Harvey; FINLEY, Michael. **Por que as equipes não funcionam:** o que não deu certo e como torná-las criativas e eficientes . Rio de Janeiro: Campus, 1997. 253p.

SAMPAIO, Jader Reis. Voluntários: **Um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor**, 2004. 1. Exame da tese de Doutorado em Administração. Faculdade de Economia Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SILVA, R. B. ***Sociologia: Problemas e Práticas:*** **Para uma análise da satisfação no trabalho**, São Paulo: Atlas 1998.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**, São Paulo: Saraiva, 2003.

SZAZI, Eduardo. **Terceiro Setor: regulação no Brasil**. São Paulo: Peirópolis, 2000.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. **A relacão da motivacão para o trabalho com as metas do trabalhador**. Revista de Administração Contemporânea - RAC, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

WAGNER, John A.,; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 2003. 496p.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E. & Bastos, A. V. B. (2004). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 520p.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

UDESC
Universidade do Estado de Santa Catarina

ESAG

ENTREVISTA:

Estou realizando um trabalho de pesquisa sobre os voluntários da ViaCiclo. Gostaria que você contasse a história de sua vida de voluntário, desde a sua primeira experiência. Gostaria que você descrevesse com detalhes o que fez, como se sentiu, quais os problemas e satisfações que vivenciou.

1. Como se tornou voluntário?

2. Como chegou até esta instituição?

3. Quais as atividades que já realizou como voluntário?

4. Quais as metas e objetivos que estabeleceu para sua trajetória como voluntário?

5. Houve momentos em que sentiu vontade de parar de exercer a atividade voluntária? Como aconteceu? Por que não parou?

6. Quais foram as grandes satisfações e alegrias que sentiu durante o trabalho voluntário?

7. Que situações no trabalho atual são gratificantes e despertam a vontade para realização deste trabalho?

8. Que situações neste trabalho voluntário o desanimam ou o aborrecem?

9. Que pessoas influenciaram a decisão de voluntariar-se?