

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRERO – UFOP
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS - DECAD

Tamara Giovanna De Souza

Fatores motivacionais no trabalho voluntário de uma organização religiosa em
Ouro Preto-MG

Mariana - MG

2019

Tamara Giovanna De Souza

Fatores motivacionais no trabalho voluntário de uma organização religiosa em
Ouro Preto-MG

Trabalho de conclusão de curso a ser apresentado
como requisito parcial de avaliação do Curso de
Administração da Universidade Federal de Ouro
Preto.

Orientadora: Prof.^a Deborah Kelly Nascimento
Pessoa

Mariana - MG

2019

S729f

Souza, Tamara Giovanna de.

Fatores motivacionais no trabalho voluntário de uma organização religiosa em Ouro Preto-MG [manuscrito] / Tamara Giovanna de Souza. - 2019.

29f.: il.: color; tabs.

Orientadora: Profª. Drª. Deborah Kelly Nascimento Pessoa.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais.

1. Motivação no trabalho - Teses. 2. Trabalho voluntário - Teses. 3. Associações sem fins lucrativos - Teses. 4. Instituições religiosas - Teses. I. Pessoa, Deborah Kelly Nascimento. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU: 658.3(815.1)

Catálogo: ficha.sisbin@ufop.edu.br

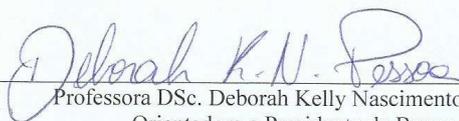
FICHA DE APROVAÇÃO

TAMARA GIOVANNA DE SOUZA

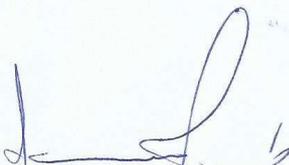
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientadora: Professora DSc. Deborah Kelly Nascimento Pessoa

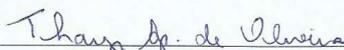
COMISSÃO EXAMINADORA



Professora DSc. Deborah Kelly Nascimento Pessoa
Orientadora e Presidente da Banca



Professor MSc. Antônio Carlos Miranda
Membro Avaliador



Thays Aparecida de Oliveira
Membro Avaliador

Mariana, 10 de julho de 2019.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: VFI - <i>Volunteer Functions Inventory</i>	15
Quadro 2: Divisão e classificação dos Conselhos da SSVP	18
Quadro 3: Caracterização dos entrevistados	20
Quadro 4: Voluntariado e Atuação em Organizações de Terceiro Setor	21
Quadro 5: Sentimento do Voluntário	23
Quadro 6: Análise VFI.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
VFI	<i>Volunteer Functions Inventory</i>
SSVP	Sociedade São Vicente de Paulo

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo identificar os fatores motivacionais de voluntários que exercem atividades em uma organização de Terceiro Setor, situada na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais. Seu desenvolvimento se deu a partir de entrevistas semiestruturadas em profundidade, realizadas com 8 voluntários da referida instituição. Após coleta de dados, sua análise foi estruturada a partir da análise de conteúdo, sendo posteriormente atrelada ao Inventário das Funções do Voluntário, de Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland e Miene (1998), teoria escolhida como base para a apresentação deste trabalho. Por fim, foi possível identificar variáveis tanto internas quanto externas que influenciam esse trabalho, bem como os principais pontos considerados deficitários que podem influenciar na permanência ou abandono das atividades.

Palavras chave: Motivação, Trabalho Voluntário, Terceiro Setor, Instituição Religiosa.

ABSTRACT

This study aims to identify the motivational factors of volunteers who perform activities in a Third Sector organization, located in the city of Ouro Preto, Minas Gerais. Its development was based on in-depth semi-structured interviews with 8 volunteers from that institution. After data collection, its analysis was structured from the content analysis, being later linked to the Inventory of Functions of the Volunteer, by Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland and Miene (1998), the theory chosen as the basis for the presentation of this work. Finally, it was possible to identify both internal and external variables that influence this work, as well as the main points considered deficit that may influence the permanence or abandonment of activities.

Keywords: *Motivation, Voluntary Work, Third Sector, Religious Institution.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. Terceiro Setor e Voluntariado	11
2.2. Motivação	13
3. METODOLOGIA	16
4. ANÁLISE DE DADOS	17
4.1. Sociedade São Vicente de Paulo	17
4.2. Análise temática	19
4.3. Discussão dos resultados	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS.....	28

1. INTRODUÇÃO

As organizações do Terceiro Setor, que podem também ser denominadas entidades sem fins lucrativos, são muito conhecidas por suas lutas que objetivam sanar e/ou amenizar problemas sociais e suas consequências. Esses problemas surgem por meio de crises econômicas e sociais, que contribuem para aumento dos índices de desemprego e pobreza, má distribuição de renda, analfabetismo, vícios em geral, violência contra a mulher, mal-uso dos recursos naturais comprometendo a fauna e a flora, entre outros.

Diante desses fatores, surgiu então o Terceiro Setor, com o objetivo de preencher tais lacunas, buscando equilibrar a balança social que, de forma geral, pesa muito mais no lado menos favorecido.

Segundo Mendes (1999), as organizações desse setor podem ser classificadas em quatro grupos: as associações; as entidades filantrópicas, beneficentes ou de caridade; as fundações e as organizações não governamentais.

Essas entidades de engajamento social contam com o apoio e a representatividade da sociedade, atraindo para perto de si pessoas que se identificam com seus propósitos e ideais, sendo esse um dos seus principais pilares de sua sustentação. Estão presentes em todo o mundo em diversos segmentos, e possuem sua base representada, principalmente, por funcionários que prestam serviços de forma voluntária, pessoas que, de livre e espontânea vontade - em sua grande maioria - se dispõem a dedicar tempo e esforço para o bem comum da organização.

O trabalho voluntário pode ser entendido de uma forma bem breve como uma prestação de serviço, sem remuneração ou benefícios. É um capital humano a serviço do bem-estar e bom desenvolvimento das atividades pertinentes à entidade, além de ser uma variável correspondente às expectativas pessoais de cada indivíduo voluntariado.

Para Pérez e Perdomo (2016) “as organizações do Terceiro Setor não poderiam existir sem as contribuições gratuitas feitas pelo fator humano, o voluntariado, cujas repercussões são, sem dúvida, importantes, porque realizam seu trabalho em todo o mundo, muitas vezes prestando serviços que empresas lucrativas não estariam dispostas a realizar pela falta de lucratividade”.

As pessoas que contribuem com esse tipo de serviço contam com uma série de fatores tanto internos quanto externos que as motivam e as fazem aderir a esse tipo de trabalho, desde tradição familiar, obrigação, passa tempo, afeto, reconhecimento, e entre outros. Porém, com isso há também uma série de desafios a serem enfrentados como

culturas engessadas, falta de flexibilidade e não aceitação quanto a inovações, o que conseqüentemente gera um enfraquecimento e o declínio da organização.

Diante do que foi exposto, com o foco voltado para as entidades beneficentes, o presente trabalho tem como objetivo principal identificar os fatores motivacionais de voluntários que exercem atividades em uma organização de Terceiro Setor, situada na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais.

A seguir, serão apresentados os fundamentos teóricos que nortearam a discussão deste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Terceiro Setor e Voluntariado

Antes de descrever o Terceiro Setor que é a base desta pesquisa, se faz necessária a descrição dos outros dois que também estão presentes na economia denominados Primeiro e o Segundo Setor. Schimiguel, Rocha e Rosetti Júnior (2013) dizem que o Primeiro Setor é formado pelo Estado, zelador das questões sociais gerais da sociedade sob sua responsabilidade em suas esferas Municipal, Estadual e Federal. Já o Segundo Setor é composto pelo Mercado em sua iniciativa privada, atuando em prol do bem individual.

Não sendo capaz de atender todas as demandas, esses dois setores acabaram se tornando deficitários, dando então espaço para o surgimento de um novo ator, que tomaria lugar diante dessas lacunas.

O termo “Terceiro Setor” surgiu dentro da sociedade para enquadrar as atividades de cunho social, dando seu primeiro passo em solo americano. Apesar das atividades filantrópicas já serem praticadas a muitos anos, seu reconhecimento perante a sociedade com um setor complementar ao Estado e às organizações privadas emergiu apenas a partir dos anos 70, com a expressão “*Third Sector*” (FARIA; GIBSON, 2017).

Segundo Mararo e Lima (2003), o Terceiro Setor era mais conhecido no Brasil por ações relacionadas à Igreja, principalmente no que se diz respeito a práticas de caridade. Apenas instituições que tinham ligação com a Igreja (orfanatos, hospitais, escolas religiosas) eram categorizadas como organizações filantrópicas, ou seja, sem fins lucrativos. Somente a partir dos anos 70, com o desenvolver da própria sociedade, o termo Terceiro Setor em âmbito nacional tomou outros rumos, sendo a partir desse momento observado como organizações que visavam solucionar problemas de ordem social.

Essa terceira ramificação dos dois setores possui um papel muito importante dentro da sociedade, uma vez que o seu principal foco, que são os problemas sociais, estão cada vez mais presentes no dia a dia, em todas as classes, em todos os gêneros, em todos os lugares.

Para Pérez, Carmen e Perdomo (2016), dentro dessas entidades do terceiro setor o capital intelectual ali presente pode ser considerado, como nas demais organizações de Primeiro e Segundo Setor, uma interação entre elementos tanto humanos como estruturais e relacionais. Entretanto, essas interações não são dirigidas à acionistas ou pessoas focadas em seu lucro, mas sim na realização de particularidades e objetivos sociais, de assistência, culturais, entre outros.

Como em todas as organizações, as que estão presentes dentro do terceiro setor demandam de mão de obra (recursos humanos) e recursos financeiros para seu funcionamento, no entanto, por se tratar de organizações sem fins lucrativos, seus recursos financeiros são escassos, o que delimita suas ações tanto dentro quanto fora de suas dependências. Diante dessa lacuna surge então os trabalhadores voluntários, uma das principais bases de uma organização do ramo filantrópico.

O trabalho voluntário pode ser definido como “a realização de qualquer atividade na qual a pessoa (voluntário) oferte, livremente, o seu tempo para beneficiar outras pessoas, grupos ou organizações, sem retribuição financeira ou material” (SOUZA; LAUTERT; HILLESHEIN, 2010, p. 562).

No Brasil, a atividade desenvolvida dentro das organizações em âmbito voluntariado é regulamentado segundo a Lei Federal nº 9.608, datada de 18 de fevereiro de 1998, que diz:

“[...] serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (Brasília, 18 de fevereiro de 1998, 177º da Independência e 110º da República).

Segundo dados de uma pesquisa realizada pelo IBGE datada do ano de 2018, 7,4 milhões de pessoas realizaram trabalho voluntário no Brasil no ano de 2017, sendo 91% desse total voltado para trabalhos organizacionais, e 9% em ações individuais. A pesquisa ainda destaca a grande atuação do voluntariado dentro das Congregações Religiosas,

Sindicatos, Condomínios, Partidos Políticos, Hospitais e Asilos, representando 79,8% do percentual encontrado nos trabalhos organizacionais.

Dentro das organizações, de maneira geral, todos os indivíduos que lhes prestam serviço necessitam de “algo” como inspiração e motivação para a sua permanência e satisfação dentro de sua atividade, como por exemplo salários e benefícios, estabilidade, reconhecimentos e auto realização, entre outros. Tendo isso como observação, nota-se que o entendimento no tocante a motivação se faz necessário para o bom desenvolvimento organizacional, sabendo-se assim, como reter seus colaboradores.

Apesar de, em primeiro momento, não aparentarem grandes diferenciações, Cnaan e Cascio (1998), observaram que emprego remunerado e trabalho voluntário possuem vários pontos de afastamento. Um estudo realizado por eles aborda 10 (dez) pontos de desencontros dessas atividades, podendo citar como exemplos: trabalhadores voluntários não são motivados por questões monetárias, enquanto os outros trabalhadores buscam nesse fator econômico; trabalhadores voluntários possuem baixa carga horária de trabalho, enquanto os outros trabalhadores possuem carga horária preestabelecida compatível com sua remuneração; trabalhadores voluntários podem fazer parte de várias organizações, enquanto os demais trabalhadores possuem vínculo, geralmente, com apenas uma organização; trabalhadores voluntários possuem recrutamento informal enquanto os demais funcionários passam por processos seletivos.

Somando essa diferenciação com as demais informações já citadas, nota-se ainda mais a importância dos estudos organizacionais dentro do Terceiro Setor, pautados no desenvolvimento de seus colaboradores, para que decisões assertivas possam ser tomadas e que as mesmas sejam capazes de garantir o crescimento tanto da organização quanto dos colaboradores.

2.2. Motivação

A motivação no trabalho tem sido considerada uma grande força motriz para alavancagem de produtividade e melhora na performance organizacional, as quais possuem uma significativa importância para a gestão institucional, uma vez que gera a seus gestores a possibilidade de se projetar e planejar suas atividades de forma que seja destilado todo potencial produtivo de seus funcionários (SOUZA; LIMA; MARQUES, 2008;)

Tamayo e Paschoal definem motivação como:

“[...] processo psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos. A motivação no trabalho, por exemplo, 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.” (Tamayo; Paschoal, 2003. p.35).

Os indivíduos podem sofrer influência por vários meios, em todos os momentos, podendo ter sua motivação abalada ou fortalecida. Observa-se, então, que tais influências podem advir de fatores internos e fatores externos, sendo determinantes para a continuação ou extinção do vínculo entre funcionário e organização.

Pedrosa, Costa, Ferreira e Costa (2013) destacam que dentro dos fatores motivacionais internos pode-se encontrar variáveis pessoais que cada indivíduo carrega, resultantes de suas vivências, desejos e/ou valores, como por exemplo a identificação com a organização, afeição, tradição familiar, satisfação ou obrigação pessoal, entre outros. Por outro lado, levando-se consideração os fatores externos, encontram-se variáveis do ambiente que podem interferir de forma direta ou até mesmo indireta a motivação, tendo como exemplo sistemas de recompensas e políticas organizacionais, entre outros.

Segundo Faria e Gibson(2017), as teorias motivacionais encontradas dentro do espaço organizacional podem ser divididas em duas categorias: as teorias de processos e as teorias de conteúdo.

Barreto, Nunes, Veiga, Vilas Boas (2007) observaram que as teorias motivacionais de conteúdo tratam da descrição do conteúdo das motivações e observam o que impulsiona o comportamento humano. Essas teorias envolvem as variáveis individuais ou situacionais, que são, supostamente, responsáveis pela conduta. Já as teorias motivacionais de processo explicam, como já diz o nome, o processo através do qual a conduta tem início, se mantém e termina.

Como citado anteriormente, trabalho voluntário e emprego remunerado possuem vários pontos de distanciamento e entre eles um se destaca de forma bem significativa: a motivação. A partir da ruptura desse conceito, para entender melhor o desenvolvimento do trabalho voluntario dentro das organizações Clary, Snyder e Ridge (1998) construíram um inventario denominado VFI - *Volunteer Functions Inventory*.

“Para desenvolver tal inventário, geramos um conjunto de itens para refletir as funções psicológicas e sociais do voluntariado identificadas por nossa análise conceitual. De acordo com uma estratégia investigativa para personalidade e comportamento social delineada por Snyder e Ickes (1985), buscamos uma população para quem as motivações para o voluntariado seriam salientes, acessíveis e significativas. Assim, nós administramos o inventário para os voluntários atualmente ativos envolvidos em diversas formas de serviço voluntário, indivíduos que, em virtude de terem se envolvido em atividades voluntárias, poderiam presumir que possuem motivações relevantes para o voluntariado” (CLARY; SNYDER; RIDGE, 1998, p.1519. Tradução nossa.).

Com a elaboração desse inventário 6 (seis) funções que norteiam o trabalho voluntário foram identificadas, como mostra o quadro a seguir:

Quadro 1 - VFI - *Volunteer Functions Inventory*

Funções	Definições
Valor	Os indivíduos podem expressar seus valores envolvendo preocupações altruístas e/ou humanitárias para com o próximo;
Social	O voluntariado pode oferecer oportunidade de estar com amigos e pessoas próximas;
Carreira	O trabalho voluntário pode trazer benefícios para a sua carreira profissional;
Proteção	Pode ser caracterizada como proteção para acontecimentos de sua vida pessoal, como por exemplo o indivíduo presta esse trabalho para não se sentir só, ou para ter ali uma válvula de escape para seus problemas.
Compreensão	Possibilita novas formas de aprendizagem e conhecimento que não seriam possíveis fora daquele ambiente;
Estima	É uma função ligada ao ego, o trabalho é realizado com o intuito de se sentir importante, útil.

Fonte: Adaptado de Clary, Snyder e Ridge (1998).

Diante de tudo que foi dito, observa-se então que a motivação pode percorrer dois caminhos, sendo a junção de ambos em um ponto de equilíbrio entre organização-indivíduo, que pode refletir tanto de forma positiva quanto negativa no engajamento de seus funcionários às atividades que lhes são conferidas.

Nota-se a necessidade e a importância do estudo sobre a motivação não somente dentro das organizações com fins lucrativos, mas também dentro das entidades do terceiro setor, sendo eles sinalizadores que possibilitariam rotas mais seguras para o desenvolvimento de suas atividades.

3. METODOLOGIA

De acordo com as características desta pesquisa, para atender aos objetivos propostos, optou-se por uma pesquisa qualitativa descritiva, desenvolvida com entrevista semiestruturada em profundidade.

Strauss e Corbin (2008) dizem que se referir a uma pesquisa qualitativa se equivale ao mesmo que dizer que o método de coleta de dados não se satisfaz por meios numéricos, estatísticos, ou seja, os resultados não são alcançados por meios de quantificação. Essas pesquisas se referem a análises não-matemáticas interpretativas, com o foco na investigação de conceitos e suas relações, trazem à tona detalhes fundamentados em processos subjetivos, dificilmente extraídos através de métodos de pesquisa, por exemplo, quantitativos. Em linhas gerais, toda análise desse método é delineada por meios interpretativos, que podem mostrar significados diferentes para o mesmo objeto a partir de diferentes indivíduos.

Para a coleta de dados existem vários métodos que podem auxiliar os seus pesquisadores na obtenção de informações, sendo comum a utilização de entrevistas.

Integrando a coleta de dados via entrevista, há uma variabilidade de ferramentas que podem ser utilizadas a depender do perfil da pesquisa em questão. Uma dessas ferramentas é a entrevista semiestruturada, que permite ao entrevistador liberdade e flexibilidade para a aplicação de perguntas não formuladas previamente, além de acrescentar contrapontos em respostas dadas pelo entrevistado (JÚNIOR; BABIN; MONEY; SAMOUEL, 2005). Para a realização desta pesquisa foram entrevistados o total de 8 (oito) pessoas, sendo 4 (quatro) do gênero feminino e 4 (quatro) do gênero masculino, que prestam trabalho de forma voluntária dentro da Sociedade São Vicente de Paulo, entidade de caridade situada na cidade de Ouro Preto, MG. Optou-se por critério de escolha o tempo de voluntariado e a diversidade nos setores de atuação.

As entrevistas foram agendadas previamente e ocorreram dentro da própria entidade, fora do horário de atuação dos voluntários.

Para coleta de dados foi utilizado um Roteiro de Entrevista estruturado em 3 blocos – (1) Caracterização dos Entrevistados; (2) Voluntariado e Atuação em Organizações de Terceiro Setor; e (3) Sentimento do Voluntário – contendo um total de 23 questões, sendo elas abertas para exposição do entrevistado e envolvimento do entrevistador. A mesma foi gravada e posteriormente transcrita para realização das análises.

Para tratamento e análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo, por representar um conjunto de técnicas de análise das comunicações possibilitando o tratamento do conteúdo das mensagens, seguindo as orientações de Bardin (1994).

A análise de conteúdo é uma ferramenta que objetiva compreender construções de significados exteriorizadas pelos entrevistados em suas falas. O processo narrado é um resultado de uma visão interpretativa da realidade observada pelo entrevistado. Feita essa exteriorização por parte do entrevistado, chega-se no momento de análise das informações coletadas. Essa operacionalização começa a partir da posse dos dados, seguida de interpretação das informações, fechando com a conclusão (SILVA; GOBBI; SIMÃO, 2005).

Assim, com as informações em mãos das oito entrevistas, foram estipulados códigos que representariam as questões principais da pesquisa e que serviriam de base de comparação para os dados coletados. Por fim, atrelando códigos com os dados coletados e a teoria escolhida para auxiliar o estudo, desenhou-se um perfil do voluntariado da Sociedade São Vicente de Paulo e a caracterização de suas motivações, conforme detalhado a seguir.

4. ANÁLISE DE DADOS

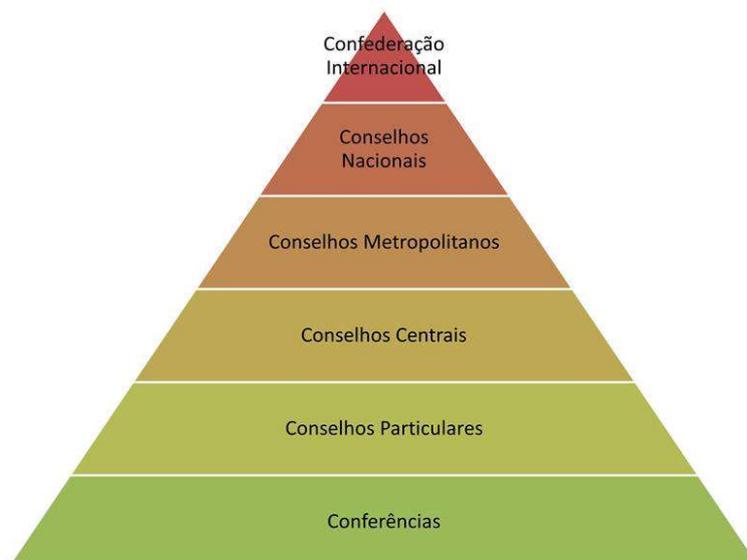
4.1. Contextualização da Sociedade São Vicente de Paulo

A Sociedade São Vicente de Paulo é um exemplo de entidade de Terceiro Setor do ramo beneficente/caritativo. Conhecida também como SSVP, é um movimento da Igreja Católica, integrada por leigos cristãos que visam sanar as deficiências sociais através do trabalho pastoral por meio da caridade e assistência humana. Surgiu na França, no ano de 1833, sendo idealizada por um grupo de jovens católicos com o apoio de um senhor, buscando levar aos mais necessitados o apoio que o Estado e a própria economia local não eram capazes de oferecer. É uma entidade reconhecida mundialmente, presente em mais de 150 países e que até nos dias atuais prossegue trabalhando com esse mesmo propósito (SSVP, 2007).

No Brasil, o início de suas atividades se deu no ano de 1872, mas somente no ano de 1875 Minas Gerais inaugurou seu primeiro núcleo, a Conferência Nossa Senhora do Pilar, na cidade de São João Del Rei.

Sua organização é composta por uma hierarquia bem definida, subdividida em seis degraus:

Figura 1: Hierarquia da SSVP



Fonte: SSVP, Conselho Central de Passo Fundo – RS.

Seus colaboradores são conhecidos por confrades (homens) e consócias (mulheres), que trabalham de forma voluntária e encontram-se em reuniões periódicas chamadas “Conferências” (ALMEIDA, 2013). Essas Conferências podem ser consideradas como a base que sustenta toda a instituição, uma vez que grande parte de seus recursos pessoais e financeiros são levantados devido a sua atuação. Dentro dessas reuniões, além das atividades inerentes à religião Católica, como por exemplo as orações e promoção do Evangelho, se discutem planos de ação para novas demandas sociais, afim de se encaminhar aos superiores para que se tomem as devidas providencias.

Seguindo para os demais níveis da pirâmide hierárquica da Sociedade São Vicente de Paulo, temos os Conselhos. Esses Conselhos têm como principal função servir de elo entre as próprias Conferências, além de ser uma ponte que une os degraus superiores à base. Os mesmos são subdivididos em 5 (cinco) grupos, conforme o quadro a seguir:

Quadro 2 - Divisão e classificação dos Conselhos da SSVP:

CONSELHO PARTICULAR	É um grupo composto pelos presidentes das Conferências. São responsáveis pelas respectivas demandas referidas às Conferências de sua responsabilidade.
CONSELHO CENTRAL	É um grupo composto pelos presidentes dos Conselhos Particulares. São responsáveis pelos Conselhos Particulares e Obras Unidas que lhes são subordinadas.
CONSELHO METROPOLITANO	São grupos que auxiliam os Conselhos Centrais em países de grande extensão territorial. Possuem delimitação efetuada pelo Conselho Nacional.

CONSELHO NACIONAL	Sua função é ser uma ponte de ligação entre o Conselho Geral e as demais unidades de cunho nacional da SSVP de sua responsabilidade.
CONSELHO GERAL	É o órgão que encabeça a pirâmide hierárquica da Sociedade. Sua principal função é a coordenação das atividades gerais da SSVP.

Fonte: Adaptado da Regra da Sociedade São Vicente de Paulo, 2007.

Entre cada um desses degraus encontramos algumas diretorias exclusivas para determinados fins chamados Organismos Dependentes, como por exemplo: a Comissão de Jovens, Escola de Formação Frederico Ozanam, Obras Especiais, Obras Unidas, Promoção Social, Conselho Fiscal, Departamento de Normatização e Orientação e Departamento de Comunicação.

4.2. Análise temática

Nesta análise temática serão apresentados os resultados das análises realizadas nas entrevistas, divididas em 3 (três) blocos: (i) caracterização dos entrevistados; (ii) Voluntariado e Atuação em Organizações de Terceiro Setor; e (iii) Sentimento do Voluntário, respeitando a sequência apresentada no roteiro de entrevista utilizado. Para embasar as referidas análises, foi utilizada a teoria desenvolvida por Clary et al. (1998), onde se encontra os 6 (seis) fatores do VFI - *Volunteer Functions Inventory*, conforme demonstrado no referencial teórico.

Optou-se, por uma descrição detalhada dos dados coletados, além de uma análise das questões subjetivas de cada entrevistado, encontrando assim, variáveis que poderiam ser consideradas pontos-chave da pesquisa, relacionados posteriormente ao VFI.

I. Caracterização dos Entrevistados

Os entrevistados são, em sua maioria, casados, possuem muitos anos de atuação dentro da Sociedade, tendo iniciado suas atividades ainda quando crianças por meio de seus familiares. As idades observadas nos dias atuais são mais avançadas, não sendo encontrado um número significativo de jovens atuantes, entretanto, o envelhecimento não é considerado como uma variável limitadora ou desmotivadora para realização dos trabalhos, a se explicar pelo fato de o maior número de seus voluntários já se encontrarem idosos. Há uma concentração muito grande de homens, isso pode se explicar pelo fato de em seu início a Sociedade trabalhar com pessoas do gênero masculino. Pode-se identificar também que seus integrantes são de origem humilde, não tendo uma vida luxuosa com

muitos e grandes bens materiais, e são em sua totalidade ligados à religião Católica Apostólica Romana.

Quadro 3 - Caracterização dos entrevistados

Consócias						
Nome Fictício	Idade	Estado Civil	Ocupação	Tempo de voluntariado	Vínculo com a SSVP	Família atuante na SSVP?
Maria	50 anos	Casada	Secretária	40 anos	Tesoureira de Conferência	Não
Joana	20 anos	Solteira	Estudante	8 anos	Vice-presidente de Conferência e Coordenadora da Comissão	Sim, pais e 2 irmãos
Márcia	61 anos	Casada	Do lar	19 anos	Segunda secretária de Conferência	Não
Ana	45 anos	Solteira	Desempregada	15 anos	Voluntária no Lar SSVP	Sim, o pai
Confrades						
Nome Fictício	Idade	Estado Civil	Ocupação	Tempo de voluntariado	Vínculo com a SSVP	Família atuante na SSVP
José	78 anos	Casado	Aposentado	61 anos	Tesoureiro de Conferência e Conselheiro Fiscal de Obra Unida	Sim, cunhado e irmã
João	78 anos	Casado	Aposentado	67 anos	Tesoureiro de Conferência e Tesoureiro de Conselho	Não
Paulo	74 anos	Casado	Aposentado	25 anos	Vice-presidente do Lar SSVP e Conselheiro de Conselho	Não
André	19 anos	Solteiro	Estudante	5 meses	Confrade de Conferência	Não

Fonte: Elaboração da autora (2019).

Observou-se uma grande lacuna na continuidade dos trabalhos por via hereditária, (principal incentivo citado pelos voluntários para sua entrada na entidade, tendo sido os

mesmos, como já dito, levados por pais e/ou parentes para dentro da organização), não tendo em grandes proporções a participação de suas respectivas famílias nas atividades dentro da entidade.

II. Voluntariado e Atuação em Organizações de Terceiro Setor

A partir desse tópico, procurou-se observar quais variáveis influenciaram os entrevistados a iniciarem a atividade voluntária, tanto dentro da SSVP quanto em outras organizações do terceiro setor. Foi possível observar que a maioria dos entrevistados atua somente na Sociedade São Vicente de Paulo, prestando, além disso, somente alguns outros trabalhos ligados à sua religião em suas Paróquias, como Catequistas, Agentes de Pastorais, Irmandades e Ministros da Eucaristia.

Quadro 4 - Voluntariado e Atuação em Organizações de Terceiro Setor

	Consócias			
	Maria	Joana	Marcia	Ana
Motivos para entrar no trabalho voluntario	Tradicionalismo familiar	Tradicionalismo familiar	Apelo social	Apelo social e religioso
Influencias	Familiar	Familiar	Atuação dos voluntários	Familiar
Motivos para continuar	Sentido da vida encontrado na atividade exercida.	Apelo social	Sentido da vida encontrado na atividade exercida.	Sentido da vida encontrado na atividade exercida.
Como conheceu a SSVP	Tradicionalismo e influencia familiar	Tradicionalismo e influencia familiar	Atuação da SSVP no bairro	Tradicionalismo e influencia familiar
Objetivos da entidade	Conhecimento básico	Conhecimento considerável	Conhecimento básico	Conhecimento considerável
	Confrades			
	José	João	Paulo	André
Motivos para entrar no trabalho voluntario	Tradicionalismo familiar	Apelo social	Gosto pela atividade	Tradicionalismo familiar
Influencias	Familiar	Familiar	Pessoas próximas	Familiar
Motivos para continuar	Apego afetivo e emocional	Sentido da vida encontrado na atividade exercida	Apego afetivo e emocional	Realização pessoal
Como conheceu a SSVP	Tradicionalismo e influencia familiar	Tradicionalismo e influencia familiar	Pessoas próximas	Tradicionalismo e influencia familiar
Objetivos da entidade	Grande conhecimento	Conhecimento básico	Conhecimento considerável	Conhecimento básico

Fonte: Elaboração da autora (2019).

As respostas mostram que os voluntários apresentam grande influência familiar, sendo os parentes mais próximos os principais motivadores para a entrada dos entrevistados nessa entidade. Ao relatar essa proximidade familiar, ficou nítido um grau de emoção nos entrevistados, mais evidente, principalmente, na mudança de sua fisionomia e no seu tom de voz.

“[...] como desde de criança a gente vinha, é, praticando esse trabalho até mesmo sem, igual como eu te disse, até mesmo sem a gente saber o que tava fazendo, e toda vida, assim, meus pais sempre gostou de ajudar as pessoas, então, é, seja quem for ne, então a gente acho que herdou essa coisa aí[...]”. José, 78 anos.

“[...] minha irmã, a minha irmã que entrou eu achei muito interessante[...]”. Ana, 45 anos

“A minha entrada na entidade se deu através dos meus pais, né, que já frequentavam aí eu passei a frequentar e daí eu não sai mais, fui só evoluindo.” Maria, 50 anos.

Outra variável observada foi nesse tópico foi o apelo social alinhado ao apelo religioso, onde os voluntários se envolvem nessa causa para ajudar o próximo que por ventura esteja passando por alguma dificuldade. Os entrevistados se sentem úteis disponibilizando seu tempo no exercício dessa atividade.

“Ah, sensação de ta sendo útil ne, pra, pra Sociedade, ta ajudando de alguma forma ne, você saber que tem pessoas que ta saindo do estado de pobreza porque você ta contribuindo apesar de com o mínimo ne, porque é um grupo de pessoas, então, mas que é seu trabalho também ta sendo bem útil”. Maria, 50 anos.

“A gente vê as dificuldades ne, do pessoal, muitas pessoas nem faz parte da Sociedade ta pedindo ajuda e a gente querendo ajudar, aí a gente ajuda e vale a pena ajudar ne.” João, 78 anos.

“Motivação é poder ajudar, ajudar as pessoas pobres ne, a se recuperarem e principalmente tentar fazer uma promoção neles, dá só o pão de cada dia é pouco, a gente tem que a ajudar eles a ganhar o pão ne.” João, 78 anos.

Observou-se, de forma geral, um conhecimento básico sobre a entidade e suas atividades, sendo mencionada pela maior parte dos entrevistados apenas a promoção humana realizada, tendo apenas 1(um) dos entrevistados citando os outros segmentos da SSVP.

III. Sentimento do Voluntário

Nesse último tópico, foi investigado quais sentimentos os entrevistados demonstravam e sentiam pela sua atividade e pela organização em estudo. Buscou-se identificar os principais pontos emocionais que ligavam a pessoa entrevistada à entidade bem como os pontos que algumas vezes as distanciava.

Quadro 5 - Sentimento do Voluntário

	Consócias			
	Maria	Joana	Marcia	Ana
Ganhos desse trabalho	Religião vinculada à atividade	Aprendizado	Religião vinculada à atividade	Convívio social
Sensações boas	Sentimento de ser útil	Sentimento de ser útil	Sentimento de ser útil	Religião vinculada à atividade
Dificuldades	Dificuldades externas	Dificuldades pessoais	Dificuldades externas e internas	Dificuldades externas
Parar a atividade	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Não pensa. Forte vínculo afetivo
Indicação	Indica para terceiros	Indica para terceiros	Indica para terceiros	Indica para terceiros
	Confrades			
	José	João	Paulo	André
Ganhos desse trabalho	Religião vinculada à atividade	Religião vinculada à atividade	Religião vinculada à atividade	Alto-realização e apelo social
Sensações boas	Sentimento de ser útil	Religião vinculada à atividade	Alto-realização, sentimento de ser útil, e religião vinculada à atividade	Alto-realização e apelo social
Dificuldades	Dificuldades internas	Dificuldades externas	Dificuldades externas e internas	Dificuldades externas e internas
Parar a atividade	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Não pensa. Forte vínculo afetivo	Pararia por questões éticas e/ou morais
Indicação	Indica para terceiros	Não indica no momento	Indica para terceiros	Indica para terceiros

Fonte: Elaboração da autora (2019).

Nesse tópico, os dados fornecidos pelos entrevistados mostram um forte vínculo religioso para com a organização. Em várias passagens a palavra “Deus” se faz presente, e em outras o patrono da entidade, São Vicente de Paulo, e o fundador, Beato Frederico Ozanam, também são citados.

“Então ser vicentino é trabalhar na presença de Deus e do Espírito Santo para nos ajudar a resolver os problemas dos nossos, das pessoas que nos procuram né, no mais eu acho que é isso.” Marcia, 61 anos.

“Objetivo é, primeiro o objetivo de Frederico Ozanam pra Sociedade é pra salvação da nossa alma, agora o meio que a gente tem pra salvar a nossa alma é ajudar os necessitados, a misericórdia ne.” João, 78 anos.

“[...] tudo que você faz nesse mundo, pra, assim, sem fins lucrativos, sem interesse de lucrar, você ganha da, da glória de Deus. É um tijolinho que a gente ta colocando pra gente levar pra fazer a escadinha pra encontrar com o Pai, né? ” Paulo, 74 anos.

Como principal barreira para a efetiva execução das atividades atribuídas à Sociedade São Vicente de Paulo, a maioria dos entrevistados citam fatores externos como os predominantes. São abordados, principalmente, as dificuldades encontradas na promoção das famílias assistidas pela entidade, sendo ela travada por exemplo por vícios e falta de interesse por parte dos que recebem a ajuda.

“[...] Suponhamos, você vai ajudar uma pessoa, aí você ‘graças a Deus consegui’, aí no caso do álcool suponhamos, da droga, você consegue as coisas pra pessoa, quando você vê a pessoa, é, não ficou.” Márcia, 61 anos.

Outro ponto citado que foi bastante relevante foi dito por uma das entrevistadas mais jovens, que revelou a dificuldade dos jovens em serem inseridos dentro da entidade.

“[...] quase não tem jovens. Então tipo assim, eu acho que as pessoas, mesmo o jovem chegando na conferência, é [pausa], eles não acolhem sabe. Eu acho que tipo assim, a acolhida é uma falha muito grande, e tipo assim, a Sociedade inteira foi criada por um jovem, foi ideia de um jovem [...]”. Joana, 20 anos.

Outro ponto identificado foi a dependência emocional criada com a organização. Alguns voluntários citam a possibilidade de adquirirem depressão e problemas de saúde caso parem de exercer suas atividades.

“Não, mas eu não posso não tem como mais, não tem como parar. Isso ta, isso faz parte da minha vida, entendeu? É como se fosse um alimento espiritual pra mim, se eu parar eu entro em depressão, não tem sentido parar, não ajudar o outro. Eu vou me servir, vou ficar pensando em mim, eu vou ficar arrogante, me tornar uma pessoa arrogante, entao não vem a mim, nossa, não tem como não ser voluntaria, não ser mais voluntaria, não ajudar nessa causa. ” Ana, 45 anos.

“Quando eu to fazendo qualquer coisa pra Sociedade São Vicente de Paulo, pra mim não tem coisa melhor na vida. Eu não preciso de, eu perco até o apetite, não da vontade de come, não da vontade de tomar café, não da vontade de fazer nada, só cuidar daqui, visitar o pobre, é, comigo não tem horário, pode

ta chovendo, pode ta o que for que eu to indo, não ligo pra essas coisa.” Paulo, 74 anos.

Dentro desse tópico, ficou clara as dificuldades encontradas pelos entrevistados na realização de suas atividades, equilibrando-se tanto em meios internos quanto em meios externos, sempre ligado às pessoas. Primeiro por parte dos assistidos ao oferecerem resistência às ações necessárias para desenvolvimento das atividades e segundo por parte dos demais voluntários por muitas vezes adicionarem obstáculos desnecessários para a execução dos trabalhos.

4.3. Discussão Dos Resultados

Por fim, para validar as análises feitas acima, bem como mostrar a aplicabilidade da teoria utilizada como base dessa pesquisa, uma última análise, dessa vez conjunta, foi realizada. A partir dessa junção, observou-se que 5 (quatro) dos 6 (seis) fatores relacionados no IFV foram identificados nesse grupo de voluntários, como pode ser visto no quadro a seguir:

Quadro 6 - Análise VFI

FATOR IFV	DEFINIÇÕES	DADOS DA PESQUISA
Social	<ul style="list-style-type: none"> •Meus amigos são voluntários; •Pessoas próximas são voluntárias; •Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitário. 	Explicado pelo tradicionalismo e influencia familiar, além das amizades e contato pessoal com outros indivíduos.
Valor	<ul style="list-style-type: none"> •Estou mais interessado nos necessitados do que em mim; •Sinto compaixão por pessoas necessitadas; •Sinto que é importante ajudar outro. 	Os voluntários se sentem dispostos a ajudar vendo a dificuldade vivenciada pelo próximo.
Compreensão	<ul style="list-style-type: none"> •Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho; •O voluntariado me permite ter uma nova perspectiva das coisas; •Posso explorar minhas próprias forças. 	Identificado quando os voluntários citam os aprendizados adquiridos a partir do desenvolvimento de suas atividades.
Carreira	<ul style="list-style-type: none"> •Posso fazer contatos úteis para meu negócio ou carreira; •O voluntariado me ajudará a fazer uma escolha profissional; 	Não identificado.

	•O voluntariado irá melhorar meu currículo.	
Proteção	<ul style="list-style-type: none"> •O voluntariado me ajuda a lidar com meus próprios problemas pessoais; •O voluntariado é uma boa válvula de escape para meus problemas; •O voluntariado me faz sentir menos sozinho. 	As pessoas criam um profundo vínculo afetivo e sentimental com a organização, e utilizam o mesmo como “anestésico” para as questões pessoais vivenciadas em seu dia-a-dia.
Estima	<ul style="list-style-type: none"> •O voluntariado me faz sentir importante; •O voluntariado aumenta minha auto-estima; •O voluntariado me faz sentir útil. 	Os entrevistados se sentem úteis prestando esse tipo de trabalho, sentem que sua vida está sendo gasta em algo que acreditam ser importante.

Fonte: Elaboração da autora (2019).

Apesar dos 4 (quatro) fatores citados serem bem evidentes nos dados obtidos, nota-se, em especial, uma grande concentração de informações nas funções valor e estima, mostrando que o trabalho realizado é pautado sobretudo na ajuda ao próximo, identificado como algo que está sendo oferecido pelo voluntário para a organização, e em contrapartida, o mesmo recebe como uma espécie de recompensa esse sentimento de bem-estar.

Não foi identificado a partir das análises feitas a presença de apenas um fator: carreira. Tal acontecimento se explica pelo fato de grande parte dos voluntários apresentarem idades mais avançadas e já não exercerem atividades remuneradas; segundo, os entrevistados não possuem carreira compatível com a atividade exercida, o que torna praticamente impossível esse viés. Apesar do fator compreensão ter sido identificado na fala dos entrevistados, observou-se um grande ponto de conflito nesse tópico. Mesmo obtendo novos conhecimentos a partir das atividades desenvolvidas, os voluntários se deparam com uma grande barreira: um tradicionalismo muito forte somado a uma cultura engessada, onde não se explora novas possibilidades, sendo, inclusive, um ponto citado por um dos entrevistados, caracterizado pelo mesmo como “mente fechada”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal a identificação de fatores motivacionais em voluntários que exercem atividades em uma organização de Terceiro Setor, situada na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais.

A partir do estudo feito, foi possível alcançar uma escala de fatores motivacionais internos e externos presentes no trabalho voluntário exercido pelos indivíduos dentro da SSVP, influência familiar e/ou de pessoas próximas; apelo social alinhado ao apelo religioso; forte vínculo religioso; dependência emocional criada com a organização. Esses fatores mostram sinalizadores que podem auxiliar no desenvolvimento de um caminho que pode ser seguido pelos gestores da SSVP para sanar suas principais dificuldades, como a falta de voluntários e a existência de uma cultura extremamente engessada e conservadora.

Após a análise dos dados, finaliza-se este estudo observando a importância do Terceiro Setor para os estudos organizacionais, sobretudo o pensar das pessoas nas organizações, uma vez que o voluntariado é um motor que impulsiona a organização.

Mesmo com os resultados obtidos, ainda se faz necessária uma averiguação mais profunda sobre os temas abordados em estudos futuros, uma vez que vivemos em uma sociedade em constante mudança, onde conceitos e visões são a todo momento modificados e/ou aprimorados, necessitando de uma gestão mais holística e atenta à essas mudanças, sendo esse o principal paradigma a ser quebrado dentro da SSVP.

Por fim, recomenda-se estudos mais aprofundados acerca do trabalho voluntário e suas motivações, buscando um refinamento das teorias já existentes para que se possa alcançar de forma mais pontual os aspectos que influenciam essa prática dentro das organizações de Terceiro Setor, sobretudo nas organizações religiosas.

Outro ponto de suma importância que também necessita de mais espaço nos estudos futuros é a busca de um novo direcionamento das pesquisas, focando não apenas nos fatores motivacionais de seus colaboradores, mas também nas possíveis causas de abandono das atividades, abordando, conseqüentemente, políticas de retenção de seus voluntários.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. C. C. **Terceiro setor: história e gestão de organizações**. São Paulo: Summus, 2006.

ALMEIDA, E. M. **Liderança mística**. Curitiba: edição do autor, 2013.

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994.

BARRETO, D. F. C., NUNES, G. S., VEIGA, J. L. B. C., BOAS, A. A. V. Que fatores motivacionais afetam os indivíduos que ingressam em organização do setor público? O caso de uma empresa de energia. **GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, n. 2, v. 5, p. 11-24, 2007.

BRASIL. **Lei nº 9.608** de 18 de fevereiro de 1998, Brasília, DF.

CLARY, E. G., RIDGE, R. D., STUKAS, A. A., SNYDER, M, COPELAND, J., MIENE, J. H. P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516-1530, 1998.

CNAAN, R. A., CASCIO, T. Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations. **Journal of Social Service Research**, v. 24, p. 1-37, 1998.

FARIA, M. D., GIBSON, P. Motivação e trabalho no terceiro setor: um estudo de caso no projeto nós do morro. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 6, n. 2, p. 95-112, mai/ago 2017.

JÚNIOR, J. F.H., BABIN, B., MONEY, A. H., SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MENDES, L. C. A. **Visitando o “Terceiro Setor” (ou parte dele)**. Diretoria de Cooperação e Desenvolvimento Institucional do IPEA, Brasília, mai, 1999.

MURARO, P., LIMA, J. E. S. Terceiro setor, qualidade ética e riqueza das organizações. **Revista FAE**, v. 6, n. 1, p. 79-88, 2003.

NETO, J. **País tem 7,2 milhões de pessoas que fazem trabalho voluntário**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2019. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24268-pais-tem-7-2-milhoes-de-pessoas-que-fazem-trabalho-voluntario>>. Acesso em 12 de junho de 2019.

PEDROSA, R. R. S., COSTA, D. V. F., FERREIRA, V. C. P., COSTA, M. P. C. Motivação nas organizações: estudo de caso em uma confecção de acessórios de linha noite e artefatos têxteis de Muriaé-MG. **X Congresso Virtual Brasileiro de Administração – CONVIBRA**. nov, 2013.

PÉREZ, C. E. F., PERDOMO, J. F. La valoración del voluntariado en el tercer sector. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 3, n. 6, p. 11-20, 2006.

ROCHA, D., DEUSDARÁ, B. Análise de conteúdo e análise do discurso: o linguístico e seu entorno. **D. E. L. T. A.**, p. 29-52, 2006.

SCHIMIGUEL, J.; ROCHA, C.; ROSETTI JUNIOR, H. O terceiro setor como forma de implementar a inclusão social de jovens e adultos com deficiência. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, mai 2013.

SILVA, C. R., GOBBI, B. C., SIMÃO, A. B. A. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SOUZA, C. P. S., LIMA, L. L. B., MARQUES, A. A. Fatores condicionantes da motivação de colaboradores voluntários: estudo de caso de uma empresa júnior da Universidade Federal de Alagoas. In: ENANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

SOUZA, L. M., LAUTERT, L., HILLESHEIN, E, F. Trabalho voluntário, características demográficas, socioeconômicas e autopercepção da saúde de idosos de porto alegre. **Rev. Esc. Enferm.** p. 561-8, 2010.

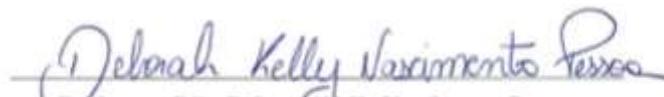
SSVP, Sociedade de São Vicente de Paulo. **Regra da Sociedade de São Vicente de Paulo no Brasil**. Rio de Janeiro: Conselho Superior do Brasil. 2007.

STRAUSS, A., CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnica e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAMAYO, A., PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

DECLARAÇÃO

Certifico que a discente Tamara Giovanna de Souza, autora do trabalho de conclusão de curso intitulado **"FATORES MOTIVACIONAIS NO TRABALHO VOLUNTÁRIO EM UMA ORGANIZAÇÃO RELIGIOSA DE OURO PRETO-MG"** realizou as correções sugeridas pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.


Professora DSc. Deborah Kelly Nascimento Pessoa
Orientadora

Mariana, 22 de julho de 2019.