

IMED

Faculdade Meridional – Imed Business School

Programa de Pós-Graduação em Administração

Dissertação de Mestrado

PERCEPÇÕES DO TRABALHADOR VOLUNTÁRIO QUANTO AO APOIO ORGANIZACIONAL, RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E AO BEM-ESTAR

Gislaine Caimi Guedes

Passo Fundo

2021

GISLAINE CAIMI GUEDES

PERCEPÇÕES DO TRABALHADOR VOLUNTÁRIO QUANTO AO APOIO ORGANIZACIONAL, RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E AO BEM-ESTAR

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito obrigatório para o Programa de Pós-Graduação em Administração da IMED, sob Orientação do Prof.º Dr.º Carlos Costa.

Passo Fundo

2021

CIP – Catalogação na Publicação

G924p GUEDES, Gislaine Caimi

Percepções do trabalhador voluntário quanto ao apoio organizacional, relação trabalho-família e ao bem-estar / Gislaine Caimi Guedes. – 2021. 99 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Costa.

1. Voluntariado. 2. Responsabilidade social. 3. Comportamento organizacional – Saúde e bem-estar do trabalhador. I. COSTA, Carlos, orientador. II. Título.

CDU: 658:172

Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autor/a: Gislaine Caimi Guedes

Título: PERCEPÇÕES DO TRABALHADOR VOLUNTÁRIO QUANTO AO APOIO ORGANIZACIONAL, RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E AO BEM-ESTAR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Administração da IMED – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Passo Fundo, RS, 05 de maio de 2021.



PROF. DR. CARLOS COSTA (PPGA-IMED) – Presidente



PROF. DR. JANDIR PAULLI (PPGA-IMED) – Membro



PROF^ª. DR^ª. JULIA GONÇAVES (PPGP- IMED) – Membro



PROF. DR. HENRIQUE CÉSAR MUZZIO DE PAIVA BARROSO (UFPE) – Membro

Dedico a presente dissertação a
minha família e meus familiares.

Agradecimentos

Ao final de uma jornada, olhamos para trás e percebemos que vivemos muitos momentos difíceis, alegres e de muita superação e em todos estes momentos fica um agradecimento especial a cada um que participou e contribuiu para a conclusão deste estudo. Mas alguns se colocaram de maneira muito especial e impõe aqui um agradecimento direcionado.

Primeiramente a Deus, pois é minha fonte de força e persistência, minha luz que guia meus passos todos os dias, bem como meus pais que são minha inspiração e meu porto seguro pelo total e incondicional apoio que recebo deles em todas as empreitadas que decido realizar. A meu esposo e filhos, como não os agradecer de forma muito especial, por estarem ao meu lado, convivendo com meu estresse, minhas longas jornadas de estudo, compreendendo minha ausência e muitas vezes me dando suporte para continuar. Aos meus irmãos meus cunhados e sobrinhos pelo incentivo de sempre.

Ao meu orientador Dr. Carlos Costa meu muito obrigada de todo coração, seus ensinamentos e incentivos foram de uma vida. Obrigada pela disponibilidade, dedicação, aprendizado e por acreditar e em meu potencial. Um especial agradecimento também a professora Dra. Patrícia Santos pelo apoio e ensinamentos. Aos professores do PPGA, muito obrigada pelos conhecimentos compartilhados em especial o Prof. Coordenador Dr. Jandir Pauli, pela acolhida no estágio de docência e ensinamentos práticos desta arte que é ensinar.

Aos colegas de mestrado pela troca de experiências, pelo apoio e incentivo recebidos. Especialmente Tainara e Luis Fernando sempre presentes e solícitos para qualquer dúvida, incentivo e compartilhamento de conhecimento. Foram muitas batalhas e alegrias que juntos vivemos, o apoio de vocês foi fundamental em muitos momentos durante esta caminhada ao conhecimento.

Ao IFSul, pela sua política de valorização a educação de seus servidores tornando este mestrado possível de ser realizado. Aos colegas de trabalho e de mestrado Cleiton, Ângelo Marcos, Luis Fernando e Almir pelo incentivo no início e no decorrer desta empreitada, muitos foram os momentos de ajuda mutua. E aos colegas de trabalho pelo apoio e compreensão.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.

Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.”

Madre Teresa de Calcuta

Lista de Abreviaturas e Siglas

a.C.	Antes de Cristo
AIDS	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
AO	Apoio Organizacional
CEBAS	Certificação de Entidades Beneficente de Assistência Social
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
n°	número
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
OSC	Organização da Sociedade Civil
ONG	Organização Não Governamentais
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

Sumário

1 Introdução	13
1.1 Objetivos	20
1.2.1 Geral	20
1.2.2 Específicos	21
2 Fundamentação Teórica	21
3 Método	21
4 Resultados e Discussão	21
Considerações Finais	22
Referências.....	25
Apêndice A - Roteiro de entrevista semiestruturado.....	31
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	35
Anexo I - Aplicação do Consolidated criteria for reporting qualitative studies (COREQ).....	37
Anexo II - Parecer consubstanciado do CEP.....	40

Resumo

Ajudar ao próximo faz parte da natureza humana, tão mais especial se torna esse ato quando converge em ações voltadas aos desfavorecidos. Nessa direção, essa dinâmica deu origem a uma rede solidária de trabalho voluntário, o terceiro setor, na qual atuam as Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Estas operam para suprirem lacunas diversas em benefício de pessoas e comunidades. A partir desse contexto, o presente trabalho tem como objetivo compreender as percepções do trabalhador voluntário em relação ao apoio organizacional, interface trabalho-família e ao seu bem-estar. Para tanto, este estudo faz parte de uma pesquisa maior que envolve tanto uma etapa quantitativa como qualitativa, apresentaremos aqui a etapa qualitativa. A pesquisa qualitativa foi por meio de entrevista semiestruturada com participantes das cinco regiões do Brasil que desenvolvam trabalho voluntário em instituições e se dispuseram a participar da entrevista na etapa quantitativa, obtendo-se 26 entrevistados, foi realizado uma análise de conteúdo, com o auxílio do *software Nvivo 12 Plus*. Os principais resultados encontrados quanto ao apoio organizacional é que ele é percebido pelo voluntário através de capacitações e transferência de conhecimento por voluntários mais antigos da instituição bem como flexibilidade na questão de horários e distribuição das tarefas desenvolvidas. O relacionamento com os gestores e com as instituições foi identificado como um precursor deste apoio. Na interface trabalho-família a dificuldade de gerenciamento das atividades se dá de forma individual conforme as preferências de integração e segmentação dos voluntários. O bem estar é percebido entre os voluntários com sentimentos positivos e negativos, mas a satisfação e a sensação de realização se sobrepõem aos negativos. Conclui-se que para o trabalhador voluntário, questões de relacionamento e afetivas estão intimamente ligados ao apoio organizacional percebido e na interface trabalho-família exige um maior gerenciamento para evitar desgastes e conflitos entre as partes, contudo o bem-estar apresenta aspectos de satisfação e realização, mas também de pressão por parte do voluntário querer desenvolver um trabalho maior e melhor. Como contribuição o estudo pretende fomentar ações para que mais pessoas se disponham a este trabalho e que as instituições possam melhorar seus planejamentos estratégicos. Ainda, que as organizações consigam desenvolver seus propósitos com o apoio dessas pessoas, tão necessárias na ajuda aos desfavorecidos por prestarem um serviço de interesse público que favorece a todos os segmentos da sociedade.

Palavras-chave: Trabalho voluntário. OSC. Responsabilidade social. Organizações.

Abstract

Helping others is part of human nature, the more special this act becomes when it converges into actions aimed at the underprivileged. In this Direction, this dynamic has given rise to a solidary network of voluntary work, the third sector, in which the Civil Society Organizations (CSOs) operate. These operate to fill diverse gaps for benefits people and communities. From this context, the present work aims to understand the perception of the volunteer worker in relation to organizational support, work-family interface and their well-being. Therefore, this study is part of a larger research that involves both a quantitative and a qualitative steps. We will present here the qualitative step. The qualitative research was carried out through a semi-structured interview with participants from five Brazil regions who develop voluntary work in institutions and were willing to participate in the interview in the quantitative stage, obtaining 26 respondents, content analysis was performed, with the aid of the Nvivo 12 Plus software. The main results found regarding organizational support is that it is perceived by the volunteer through training and knowledge transfer by older volunteers of the institution, as well as flexibility in the schedules question and distribution of the tasks developed, the relationship with managers and institutions was identified as a precursor of this support, in the work-family context, the difficulty of management the activities takes place individual according to the volunteers integration and segmentation preferences. The well-being is perceived among the volunteers with positive and negative feelings, but the satisfaction and a sense of accomplishment override the negatives. It is concluded that for the volunteer worker, relationship and affective issues are closely linked to the perceived organizational support and the work-family context requires greater management to avoid stress and conflicts between the parties; however, well-being presents aspects of satisfaction and fulfillment, but also presumes from the volunteer wanting to develop a bigger and better job. As a contribution, the study intends to promote actions so that more people are available to this work and that institutions can improve their strategic plans. Still, that organizations are able to develop their purposes with these people support, so necessary in helping the disadvantaged because they provide a service of public interest that favors all segments of Society.

Keywords: Volunteer work. CSOs. Social responsibility. Organizations.

1 Introdução

No Brasil, o serviço voluntário é aquele que, segundo a Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, redação alterada pela Lei nº 13.297/2016, se caracteriza por atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza. Ou, ainda, à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social a pessoas (Lei nº 13.297 de 16 de junho de 2016 ; Lei nº 9.608/9. de fevereiro de 1998). O trabalho voluntário, fruto da essência humana de ajudar ao outro, ao próximo e, especialmente, aos mais necessitados, não é fenômeno recente.

As primeiras instituições formais de voluntariado foram representadas pelas ordens monásticas da igreja cristã primitiva e seus equivalentes em outras religiões. Enquanto na comunidade geral as pessoas ajudavam a outras com um senso de necessidade mútua, ordens monásticas, em particular os franciscanos e as clarissas, serviam às comunidades carentes. Os primeiros trabalhavam com leprosos, que eram evitados por todos os outros. Durante os surtos de peste durante a Idade Média, muitas vezes eram apenas os monges franciscanos que iam às casas das vítimas e cuidavam delas (Albuquerque, 2006; Borchardt & Bianco, 2016; Coleman, 2017).

Apesar de tais investidas, foi a partir do século XIX que organizações de caridade formais começaram a surgir. Movidas pelo cunho religioso, as pessoas ficaram mais conscientes sobre a solidariedade, moldando uma forma voluntária de auxílio aos desfavorecidos (Selli & Garrafa, 2006). Por conseguinte, em meados de 1919 e durante a Segunda Guerra Mundial, conforme Borchardt & Bianco (2016), os voluntários foram ativos nas forças armadas e na frente de resgate de enfermos. Ainda, na recepção de soldados e na assistência aos feridos.

Almeida (2016) e Chaves & Gehlen (2019) pontuam o papel importante da mulher no desenvolvimento do trabalho voluntário quando, especialmente na Europa e na América do Norte, ingressaram em sociedades voluntárias levando o lazer a famílias trabalhadoras de vilas e cidades. A partir de tais ações o voluntariado evoluiu, modificou-se, diferenciou-se e continua sua expansão até a contemporaneidade.

Essa dinâmica caracteriza o terceiro setor da economia que, pela classificação sociológica, é constituído por associações e entidades sem fins lucrativos (IPEA,2019). Dentre essas, as Organizações Não Governamentais (ONGs), também chamadas de Organizações da Sociedade Civil (OSCs). São instituições criadas sem ajuda ou vínculo com o governo, sem fins lucrativos, possuem fundo social na maioria das vezes, são caracterizadas por ações solidárias nas políticas públicas e por lutarem por causas ou direitos de determinados grupos de indivíduos vulneráveis. Mas este universo é ainda amplo, com uma diversidade no tipo e forma de ação das organizações. Abrangem ações tão distintas quanto as fundações de apoio à pesquisa, Santas Casas, sociedade amigos de bairro, institutos empresariais, organizações assistenciais, entidades ambientalistas, feministas. Alguns exemplos são a SOS Mata Atlântica, Fundação Abrinq, Instituto Ethos, entre outras.

As OSCs são organizações a partir da associação de duas ou mais pessoas que, por manifestação da vontade, se unem em torno de um objetivo e interesse social. A OSC deve se registrar como se fosse uma empresa, constituindo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), junto à Receita Federal e todas as demais formalidades nos diversos órgãos Federal, Estadual e Municipais. As Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), recebem esta denominação por adquirirem uma titulação com a finalidade de normatizar o regime jurídico entre tais entidades e o poder público, com o fim da promoção de convênios. Tais associações são compostas, quase que em sua totalidade, de mão de obra voluntária, ou seja, sem remuneração (Almeida, 2016).

Incluiu, além das clássicas pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos, as denominadas cooperativas sociais e as sociedades cooperativas integradas por trabalhadores em situação social vulnerável, fomento e capacitação de trabalhadores rurais ou ações de cunho social. No país, esses critérios correspondem a três tipos jurídicos do Código Civil brasileiro: as associações privadas, as fundações privadas e as organizações religiosas.

Este é o universo conhecido por Terceiro Setor, ou Sociedade Organizada ou então de Organizações da Sociedade Cível (OSCs). O terceiro setor é potencialmente mantido com iniciativas privadas e até mesmo apoios governamentais, com repasse de verbas públicas no caso das OSCIP. Especificamente, de acordo com o contexto abordado neste estudo, pontua-se o papel nessa rede solidária de trabalho voluntário das OSCs.

Assim, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o voluntariado foi praticado por 7,2 milhões de pessoas no Brasil em 2018, estando em crescente o número daquelas que a ele se dedica. O referido Instituto aponta, ainda, que o voluntariado é exercido, em 79,9% dos casos, em instituições como congregações religiosas, sindicatos, condomínios, partidos políticos, escolas, hospitais ou asilos. Da mesma forma, 13% dos voluntários cumpriram atividades em associação de moradores, associação esportiva, ONGs, grupo de apoio ou outra organização e apenas 9,8% exerceu o trabalho voluntário de forma individual (IBGE, 2019).

Segundo o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea), o Brasil registra o surgimento de cerca de 400 novas OSCs ao ano, contando com 820 mil organizações atualmente (IPEA, 2019). Crescente essa, que se justifica pela consciência das pessoas da importância e da necessidade de atuação humana em benefício de pessoas e comunidades que convivem com lacunas cotidianas diversas. Ainda, pelo compromisso organizacional de voluntariado, com o objetivo de estimular funcionários a atuarem junto ao campo social (Garay & Mazzilli, 2003).

Isso pode ser verificado nos estudos de Menegazzi & Maciel (2017) e Knoerr et al. (2018), entre outros, que entendem que o terceiro setor tem por objetivo promover a integração social e, para a sua permanência, depende de apoios e parcerias de organizações públicas e privadas.

Segundo Eisenberger et al. (1986), a teoria da Percepção do Apoio Organizacional está baseada na forma como as organizações valorizam o trabalho de seus colaboradores e se preocupam com seu bem-estar, isto faz referência de como o colaborador percebe à forma como a empresa o trata e retribui os seus esforços. Portanto existe uma expectativa de reciprocidade estabelecida entre a organização e o indivíduo, a organização comprometida com as obrigações legais, morais e financeiras enquanto o indivíduo comprometido em desenvolver suas funções com eficiência e empenho.

No domínio da responsabilidade social corporativa, Almeida (2016) afirma que iniciativas voluntárias junto a colaboradores de empresas privadas, reverbera positivamente no ambiente de trabalho e na comunidade. A oportunidade de ser voluntário como equipe, departamento ou organização, também serve como uma estratégia para o desenvolvimento de habilidades diversas, colaboração e cooperação, além de aumentar as conexões dessas com a comunidade.

O estudo de Chambel & Oliveira-cruz (2015) com soldados portugueses mostrou que a valorização do trabalho pela organização é percebida pelos soldados de forma positiva e explica a relação da motivação e bem-estar percebido. O que também se percebe nos estudos de Eisenberger et al. (2014) com líderes dos supervisores de organizações na formação de relacionamento de alta qualidade com seus subordinados acarretando em aumento da dedicação e esforço por parte dos subordinados. Nesta mesma linha os estudos de Menegazzi & Maciel (2017) realizados em uma empresa de agronegócio evidenciaram que a relação

estratégia/pessoas deve ser alinhada nas duas dimensões pra que a aceitação de mudanças e comprometimento ocorra por parte dos funcionários.

Arshadi & Hayavi (2013) estudaram o apoio organizacional percebido do comprometimento afetivo, autoestima e desempenho no trabalho em organizações, através da modelagem de equações estruturais e concluíram que ao receberem um tratamento favorável da organização os funcionários formaram uma autoestima e competência como integrantes da mesma. Para Detchessahar & Journé (2018) pouco se tem dito sobre conversas estratégicas, diálogo e debate que podem ocorrer e produzir resultados tangíveis na organização, o que foi debatido por ele no estudo de caso nos serviços postais da França.

Na interface trabalho-família segundo Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum (2012) afirmam que com a expansão de papéis no contexto familiar, ocorre o envolvimento ativo nos domínios trabalho e família, e vice-versa, fornecendo o acesso a oportunidades e experiências que contribuem para a realização individual. Assim, os indivíduos no domínio das diferenças individuais, ou seja, existe uma variação de preferencias entre segmentar e integrar as negociações de fronteiras dos conflitos trabalho-família.

A abordagem de *spillover* é baseada nas relações de interdependência entre os domínios da família e profissionais. Refere-se portanto ao modo como as influências de um domínio interfere no outro, já que estas influências podem manifestar-se em duas direções: do trabalho para com a família e da família para o trabalho se serem positivas ou negativas (Matias & Fontaine, 2012).

Neste contexto, Carvalho (2016) realizou quatro estudos em segmentos diferentes, sendo dois em instituições bancárias, um em unidades da Marinha Portuguesa e por último com trabalhadores de uma Câmara Municipal. Estudos nos quais reforçaram a importância que as relações trabalho-família têm para as organizações e que as negociações de fronteiras entre os dois contextos são de suma relevância. Kreiner (2006) corrobora com este

pensamento no seu estudo com 325 funcionários em uma grande variedade de ocupações e organizações, onde os resultados apontam que uma segmentação e integração do trabalho-família depende da diferença entre indivíduos e organizações.

Para Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum (2012) em seu estudo com gestores que frequentam cursos de desenvolvimento de liderança, as pessoas são diferentes, não só em termos de comportamento, mas também de simetria e direção de interrupções permitidas e as organizações precisam executar ações para gerenciar e estabelecer fronteiras conforme as demandas profissionais.

Feijó, Júnior, Nascimento, & Nascimento (2017) realizaram uma revisão narrativa com 18 artigos, publicados entre 2010 e 2015 e concluíram que cabe a organização investir em de qualidade de vida promovendo ambientes de trabalho saudáveis, na tentativa de reduzir conflitos e de fortalecer o trabalhador para lidar pacífica e criativamente com os mesmos.

Bandeira, Ferreira, & Cabral (2019) em sua revisão sistemática com 41 artigos publicados entre 2008 e 2018 na base de dados Scopus, encontrou na literatura que a interface trabalho-família e mulheres pode gerar três resultados: conflito, *spillover* e equilíbrio. Este estudo sugeriu a promoção de políticas onde as organizações bem como o poder público forneçam infraestrutura de apoio ao grupo feminino.

Chen, Powell, & Greenhaus (2009) em sua pesquisa com 528 funcionários de gerencia abordou os ajustes pessoa-ambiente para verificar se uma maior congruência entre as preferências dos funcionários em segmentar seu domínio de trabalho e sus domínios família e o ambiente de trabalho estariam associados a um menor conflito entre trabalho-família e maior trabalho tendo uma repercussão positiva na família.

Trabalho voluntário está intimamente relacionado com o bem-estar de sua peça fundamental, o voluntário, este bem-estar subjetivo procura compreender como as pessoas interpretam as suas vidas (Diener et al., 1985). Neste sentido tais interpretações devem

acrescentar uma análise pessoal sobre a frequência com que as experiências positivas e negativas ocorrem. Para ser constatado um nível de bem estar satisfatório é necessário que as experiências positivas sejam elevadas enquanto as negativas tendem a ser baixas. (Siqueira & Padovam, 2008).

No estudo de Chambel & Oliveira-Cruz, (2010) com 387 soldados em missão de manutenção da paz, onde foi analisado os impactos de Burnout e engajamento durante e após a missão, constatando que durante a missão os níveis de Burnout aumentaram e os níveis de engajamento caíram e no final da missão os níveis de Burnout apresentaram redução, em contrapartida quando observado o comprometimento da organização os sentimentos de bem-estar dos soldados aumentavam.

As instituições devem considerar as concepções dos próprios voluntários como abordado no estudo de Caldana, Souza, & Camiloto (2012) com 20 candidatos ao trabalho voluntário, já que este aspecto contribui positivamente para seu bem-estar e vários outros ganhos como aumento da autoestima, bem estar psicológico e recuperação de habilidade para o trabalho em alguns casos.

No estudo de Cabrera-Darias & Marrero-Quevedo (2015) o destaque da pesquisa foi a diferenciação das respostas dos 153 respondentes entre 17 e 65 anos onde alguns responderam ao questionário de forma on-line e outros com papel e lápis, respondentes que completaram o teste com papel apresentaram um aumento do bem-estar, eram pessoas mais extrovertidas, mais sociáveis e se sentiram mais envolvidas pelas atividades de formação, eram mais motivadas a fazer algo útil para os outros e desenvolver a sua auto realização, enquanto o bem-estar dos respondentes que desenvolveram o teste on-line.

Gil-Lacruz, Saz-Gil, & Gil-Lacruz (2019) desenvolveram seus estudos em sociedade do Cline, México e Espanha, pelo significativo envelhecimento da população e em seus resultados encontraram evidências que o voluntariado pode melhorar todos os indicadores de

bem-estar, exceto felicidade e que diferentes atividades impactam também de forma diferente sobre o bem-estar dos indivíduos. Stukas, Hoye, Nicholson, Brown, & Aisbett (2016) corrobora com estes achados em seu estudo com 4.085 voluntários australianos sobre as motivações e bem-estar onde destaca que as diferenças individuais no bem-estar estão associadas a outras orientações e auto orientações da motivação.

Muitos estudos estão sendo realizados na esfera do trabalho voluntário (García-Cano et al., 2016; Knoerr et al., 2018; Rego et al., 2017; Shagurova et al., 2016), entretanto, o voluntariado ainda encontra insuficiência de pesquisas nestas áreas. Portanto o presente estudo tem por objetivo principal compreender estas percepções do trabalhador voluntário em relação ao apoio organizacional, interface trabalho-família e ao seu bem-estar. Visto que a ajuda do voluntário e das organizações tem a função de melhorar a qualidade de vida e fornecer possibilidades de sobrevivência a pessoas em situação de vulnerabilidade social e a defesa de direitos, bem como de causas que precisam da interferência humana, para serem defendidas. Também pelo crescente aumento de instituições que promovem o trabalho voluntário e precisam criar estratégias para que nunca lhes falte o apoio do voluntário, este fundamental para o desenvolvimento de suas ações.

Tal mote, contribuirá para preencher uma lacuna de estudos que consideram essas percepções dentro das organizações sem fins lucrativos. Contextos de relevância e que carecem, cada vez mais, de apoio social, por prestarem um serviço de interesse público que abrange todos os segmentos da sociedade.

1.1 Objetivos

1.2.1 Geral

Compreender as percepções do trabalhador voluntário em relação ao apoio organizacional, interface trabalho-família e ao seu bem-estar.

1.2.2 Específicos

- a) Conhecer as motivações que levam as pessoas a realizarem trabalho voluntário;
- b) Descrever a compreensão do trabalhador voluntário quanto ao apoio organizacional;
- c) Examinar como o trabalhador voluntário organiza seus horários na interface trabalho-família;
- d) Investigar a percepção do trabalhador voluntário quanto ao bem-estar e a satisfação pessoal.

2 Fundamentação Teórica

Este capítulo foi omitido para que não haja conflito de interesses no momento da submissão do manuscrito.

3 Método

Este capítulo foi omitido para que não haja conflito de interesses no momento da submissão do manuscrito.

4 Resultados e Discussão

Este capítulo foi omitido para que não haja conflito de interesses no momento da submissão do manuscrito.

Considerações Finais

O presente estudo apresentou como objetivo compreender as percepções do trabalhador voluntário em relação ao apoio organizacional, interface trabalho-família e ao seu bem-estar. Ainda, conhecer as motivações que levam as pessoas a realizarem o trabalho voluntário, descrevendo a compreensão do trabalhador quanto ao apoio organizacional, examinar como ele organiza seus horários na interface trabalho-família e investigar sua percepção quanto ao bem-estar e sua satisfação pessoal.

[...]

A contribuição principal do estudo na área gerencial foi a possibilidade de proporcionar para as instituições a compressão do apoio organizacional na visão do voluntário e como ele organiza seus horários dentro da interface trabalho-família. As direções levantadas neste estudo podem conduzir a práticas e estratégias de planejamento por parte das instituições visando suprir possíveis deficiências, criando assim um vínculo mais forte com o voluntário.

Entendendo como o voluntário distribui seus horários lhe dá subsídios para a criação de uma rede de apoio e orientação para evitar possíveis conflitos. Conflitos que possam acarretar o desligamento do voluntário devido ao mal gerenciamento deste, com suas atividades, principalmente com indivíduos casados e em atividade profissional remunerada.

O estudo ainda proporciona, o que é para o voluntário, o sentimento de bem-estar com o trabalho desenvolvido e com sua vida de maneira integral podendo assim, as instituições, direcionar a motivação para tornar esse voluntário fiel e comprometido.

Quanto as contribuições teóricas o estudo preenche a lacuna da literatura ao trazer o para o contexto do trabalho voluntário questões de apoio organizacional, trabalho-família e

bem estar do trabalhador voluntário num único estudo. Pois o crescente aumento de instituições sem fins lucrativos e de pessoas que buscam o trabalho voluntário vem se concretizando ano após ano e se faz necessário ter literatura disponível para estas pessoas e instituições que buscam por mais conhecimento. E a comunidade científica tem esse compromisso de proporcionar um conhecimento baseado em preceitos metodológicos, com rigor e um conhecimento cientificamente comprovado, deixando para trás os achismos e opiniões não fundamentadas.

O estudo também contribui para que os voluntários tenham um momento de reflexão e avaliação de seu desempenho e atitudes perante ao trabalho desenvolvido nas instituições. Para que possa continuar suas atividades de forma mais eficiente proporcionando um resultado mais satisfatório para a instituição como também para ter maiores níveis de bem-estar evitando conflitos e fadigas ao longo de sua trajetória voluntária. Visa também incentivar e motivar outras pessoas para que conheçam o voluntariado e se prontifiquem em ter essa experiência de vida.

As limitações encontradas para o desenvolvimento deste estudo se deram a grande diversidade dos respondentes, com amplitude de idade e área de atuação das instituições. O que traz muitas diferenças das fases de desenvolvimento do ser humano como também muitas peculiaridades de cada instituição. Outra limitação encontrada foi o fato de a pesquisa ter sido desenvolvida durante a pandemia da COVID-19, onde várias instituições foram obrigadas a suspender suas atividades, o que resultou em uma demora nas respostas ao contatar os participantes, como também por alguns não estarem desenvolvendo as atividades de forma completa. Além disso, pelas restrições impostas pelo distanciamento social, não tendo havido durante o ano a participação em eventos de grande porte e até mesmo atividades corriqueiras o que pode ter influenciado nas respostas.

Houve limitações também de questões estruturais, pois como as entrevistas foram todas *on-line*, muitas vezes a instabilidade da rede de Internet por parte dos entrevistados ou da entrevistadora causou constrangimentos e pedidos de repetir a pergunta como também de responder novamente. Dificuldade de manusear as plataformas digitais *Zoom*, *Google Meet* e *Microsoft Teams* por parte dos entrevistados, o que ocasionou muitas vezes atrasos nas entrevistas. Devido também ao atraso nas entrevistas não houve tempo hábil para desenvolver a revisão por pares das entrevistas efetuadas.

Como sugestões para estudos futuros propõe-se uma delimitação da área de atuação das instituições para que seja possível identificar diferenças quanto ao apoio organizacional, estabelecendo assim uma possível comparação entre elas. Também pode ser desenvolvido um estudo que sinalize para as diferenças da visão do voluntário e da gestão das instituições comparando assim a percepção de cada lado envolvido no trabalho voluntário.

Referências

- Adams, R. E., & Boscarino, J. A. (2015). Volunteerism and Well-Being in the Context of the World Trade Center Terrosist Attacks. *HHS Public Access*, 17(1), 274–282.
<https://doi.org/10.1126/science.1249098.Sleep>
- Albuquerque, A. C. C. (2006). *Terceiro Setor: História e Gestão de Organizações* (Summer (ed.)).
- Almeida, R. muniz. (2016). *Hierarquia do trabalho voluntário na cidade de Campina Grande-PE*. Universidade Estadual da Paraíba.
- Andrade, T. De, Estivalet, V. de F. B., Costa, V. F., & Ávila, G. L. de. (2017). Organizational Citizenship Behaviors, Trust and Organizational Support: Framework Analysis Proposition. *Espacios*, 38(4).
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n04/a17v38n04p06.pdf>
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Astley, W. G., & Van de Ven, A. H. (1983). Central Perspectives and Debates in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 28(2), 245.
<https://doi.org/10.2307/2392620>
- Bandeira, E. L., Ferreira, V. C., & Cabral, A. C. de A. (2019). Conflito Trabalho-Família: a Produção Científica Internacional E a Agenda De Pesquisa Nacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 25(1), 49–82. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* (Edições70 (ed.)).
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*.
- Borchardt, P., & Bianco, M. de F. (2016). Meanings of Volunteer Work: a Study With Members of a Lutheran Institution. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(5), 61–84. <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n5p61-84>
- BRASIL, C. C. (2002). *Lei 10.406 de 2002 - CÓDIGO CIVIL*.
<https://www.lefisc.com.br/materias/2007/122007societarios.htm>
- BRASIL, L. nº 13. 29. de 16 de junho de 2016. (2016). *Altera o art. 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113297.htm
- BRASIL, L. nº 9. 608/9. de fevereiro de 1998. (1998). *Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm
- Cabrera-Darias, M. E., & Marrero-Quevedo, R. J. (2015). Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de Psicología*, 31(3), 791–801.
<https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921>
- Caldana, A. C. F., de Souza, L. B., & Camiloto, C. M. (2012). Sentidos das ações voluntárias: Desafios e limites para a organização do trabalho. *Psicologia e Sociedade*, 24(1), 170–

177. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000100019>
- Cardeal, J. O. (2019). A relação entre Estado e Organizações não governamentais no contexto Alagoano (1990-2018): percepções dos profissionais da sociedade civil organizada. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universidade Federal de Alagoas-UFAL.
- Carneiro, L. L., & Bastos, A. V. B. (2020). Work-related well-being: analysis of concepts and measures. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 72(2), 121–140. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>
- Carvalho, V. S. G. de. (2016). A relação trabalho-família: o desafio para ontem. *Tese*, 228.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., & Lopes, S. (2015). Work context support and Portuguese soldiers' well-being: The mediating role of autonomous motivation. *Military Psychology*, 27(5), 297–310. <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22(2), 110–127. <https://doi.org/10.1080/08995601003638934>
- Chaves, H. L. A., & Gehlen, V. R. F. (2019). Estado, políticas sociais e direitos sociais: descompasso do tempo atual. *Serviço Social & Sociedade*, 135, 290–307. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.179>
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>
- Coleman, C. R. (2017). Volunteer Management in Faith-Based Organizations. In *UNLV-University Libraries* (Vol. 5, Issue 1). University of Nevada, Las Vegas.
- Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 456–466. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01029.x>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de Pesquisa- Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto* (Artmed (ed.); ed. 3º).
- Denning, S. (2019). Persistence in volunteering: an affect theory approach to faith-based volunteering. *Social and Cultural Geography*, 00(00), 1–21. <https://doi.org/10.1080/14649365.2019.1633685>
- Detchessahar, M., & Journé, B. (2018). Managing Strategic Discussions in Organizations: A Habermasian Perspective. *M@n@gement*, 21(2), 773–802. <https://doi.org/10.3917/mana.212.0773>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1). <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzales-Morales, M. G., Wickham, R. E., & Buffardi, L. (2014). The supervisor POS-LMX-subordinate POS chain: Moderation by reciprocity wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Marriage and Family*, 35. <https://doi.org/10.1002/job>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Feijó, M. R., Júnior, E. G., Nascimento, J. M. do, & Nascimento, N. B. do. (2017). Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105–119.
- Fiorillo, D., & Sabatini, F. (2011). Quality and quantity: the role of social interactions in individual health. *Health, Econometrics and Data Group, The University of York*, 73, 24. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/29777/>
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (Artmed (ed.); 3º Edição).
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 107). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Garay, A. B. S., & Mazzilli, C. P. (2003). Uma análise do (s) significado (s) do trabalho do voluntariado empresarial. *REAd*, 9(5), 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- García-Cano, A., Paterna, C., & Martínez, C. (2016). Influencia del autoesquema de género y del tipo de servicios de las ONG en las actividades de voluntariado. *Revista de Psicología Social*, 31(3), 521–553. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1190129>
- Gil-Lacruz, M., Saz-Gil, M. I., & Gil-Lacruz, A. I. (2019). Benefits of Older Volunteering on Wellbeing: An International Comparison. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02647>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (Atlas (ed.); 6 ed).
- Godoi, C. K., & Mattos, P. L. C. L. de. (2006). *Métodos de coleta e análise de material empírico*.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20–29. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000300004>
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1984). “Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention.” *Journal of Applied Psychology*, 69(3), pp.428-436.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

- Haldane, J. (1989). Voluntarism and realism in medieval ethics. *Journal of Medical Ethics*, 15(1), 39–44. <https://doi.org/10.1136/jme.15.1.39>
- IBGE, I. B. D. G. E. E. (2019). *País tem 7,2 milhões de pessoas que fazem trabalho voluntário*. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24268-pais-tem-7-2-milhoes-de-pessoas-que-fazem-trabalho-voluntario>
- IPEA, I. D. P. E. A. (2019). *Apenas 2,7% das organizações da sociedade civil recebem recursos federais*. http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34855
- IPEA, I. D. P. E. A. (2020). *Mapa das organizações da sociedade civil*. <https://mapaosc.ipea.gov.br/consultar.html>
- Júnior, E. G., Feijó, M. R., Cunha, É. V. da, Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. do E. S. (2013). Exigências Familiares e do Trabalho: Um equilíbrio Necessário para a Saúde de Trabalhadores e Organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110–122. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100003>
- Kant, I. (1793). *Crítica da razão pura* (S. D. E. E. B. F. C. GULBENKIAN (ed.); 5º edição).
- Knoerr, F. G., Knoerr, V. S., & Ferreira, L. S. (2018). Terceiro Setor, Rotary Internacional e Fundação Rotária: do voluntarismo ao impacto global na efetivação de direitos. *Revista de Direito Brasileira*, 21(8), 215–226.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Larentis, F., Antonello, C. S., & Slongo, L. A. (2018). Cultura organizacional e marketing de relacionamento: Uma perspectiva interorganizacional. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(1), 37–56. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i1.3688>
- Liao, Y., Yang, Z., Wang, M., & Kwan, H. K. (2016). Work–family effects of LMX: the moderating role of work–home segmentation preferences. *Leadership Quarterly*, 27(4), 671–683. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.03.003>
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the job descriptive index and the job in general scale. *Military Psychology*, 27(1), 52–63. <https://doi.org/10.1037/mil0000060>
- López Bohle, S., Bal, P. M., Jansen, P. G. W., Leiva, P. I., & Alonso, A. M. (2016). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2837–2860. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1138988>
- Lough, B. J. (2015). *The Evolution of International Volunteering. Published by the United Nations Volunteer Program (UNV) Bonn*. <https://doi.org/10.2307/784774>

- Maia, K., Alloufa, J. M., & Araújo, R. M. de. (2015). Interação trabalho e família: o enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 158–179. <https://doi.org/10.7769/gesec.v6i2.425>
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & de Zanet, F. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Group and Organization Management*, 38(1), 68–100. <https://doi.org/10.1177/1059601112457200>
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235–243.
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45–62. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.35.88.ao04>
- Menegazzi, J. T., & Maciel, E. R. (2017). O alinhamento organizacional enquanto ferramenta de apoio ao processo de gestão e a melhor governança em uma empresa do agronegócio. *Espacios*, 38(9).
- Narasimhan, L., Srinivasan, K., & Sudhir, K. (2015). Marketing science in emerging markets. *Marketing Science*, 34(4), 473–479. <https://doi.org/10.1287/mksc.2015.0934>
- Patias, N. D., & Hohendorff, J. Von. (2019). Quality criteria for qualitative research articles. *Psicologia Em Estudo*, 24, 1–14. <https://doi.org/10.4025/PSICOLESTUD.V24I0.43536>
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The Relationship between Work-family Conflict, Stress, and Work Attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
- Rego, R., Zózimo, J., & Correia, M. J. (2017). Voluntariado em Portugal: Do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83, 75–97. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmidt, B. B. (2017). Os múltiplos desafios da biografia ao/à historiador/a. *Dialogos*, 21(2), 44–49. <https://doi.org/10.4025/dialogos.v21i2.39527>
- Selli, L., & Garrafa, V. (2006). Solidariedade crítica e voluntariado orgânico: Outra possibilidade de intervenção societária. *Historia, Ciências, Saude - Manguinhos*, 13(2), 239–251. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702006000200003>
- Shagurova, A. A., Ivanovna, E. G., Aleksandrovna, B. I., Denisenko, S. I., Tarasov, M. V., Viktorovna, N. M., & Potutkova, S. A. (2016). Characteristics of the essence of volunteering in psychology. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), 8572–8579.
- Sim, J., Saunders, B., Waterfield, J., & Kingstone, T. (2018). Can sample size in qualitative research be determined a priori? *International Journal of Social Research Methodology*, 21(5), 619–634. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1454643>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo,

- bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722008000200010>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Vinkers, C. H., van Amelsvoort, T., Bisson, J. I., Branchi, I., Cryan, J. F., Domschke, K., Howes, O. D., Manchia, M., Pinto, L., de Quervain, D., Schmidt, M. V., & van der Wee, N. J. A. (2020). Stress resilience during the coronavirus pandemic. *European Neuropsychopharmacology*, 35, 12–16. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2020.05.003>
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Whillans, A. V., Seider, S. C., Chen, L., Dwyer, R. J., Novick, S., Gramigna, K. J., Mitchell, B. A., Savalei, V., Dickerson, S. S., & Dunn, E. W. (2016). Does volunteering improve well-being? *Comprehensive Results in Social Psychology*, 1(1–3), 35–50. <https://doi.org/10.1080/23743603.2016.1273647>
- Wilson, K. S., & Baumann, H. M. (2015). Capturing a More Complete View of Employees' Lives Outside of Work: The Introduction and Development of New Interrole Conflict Constructs. *Personnel Psychology*, 68(2), 235–282. <https://doi.org/10.1111/peps.12080>

Apêndice A – Roteiro de entrevista semiestruturada

Rapport sobre a entrevista que será realizada

Olá, esta entrevista tem como objetivo falar um pouco a respeito do trabalho que você desenvolve nesta organização, conhecer um pouco mais como é o trabalho voluntário e como você organiza seu tempo entre trabalho profissional, trabalho voluntário e sua vida pessoal e de como você se sente quando está desenvolvendo este trabalho.

Vamos começar conhecendo um pouco mais sobre você:

Dados Demográficos

1. Sexo

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar

2. Qual sua idade?

3. Em qual estado do Brasil você mora?

4. Qual cidade?

5. Qual seu estado Civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Separado(a)
- Viúvo(a)
- União estável

6. Qual seu nível de formação?

- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

Informações profissionais**7. Tem outra atividade profissional além do trabalho voluntário?**

- Sim
- Não
- Aposentado (a)

8. Se sim, quantas horas semanais ocupa em média nessa atividade profissional?**9. Há quanto tempo desenvolve trabalhos Voluntários?**

- Entre 1 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Mais de 10 anos

10. Em média quantas horas por semana ocupa nesta atividade voluntária?**11. Qual é a natureza jurídica da Instituição onde desenvolve trabalho voluntário?**

- Associação privada
- Fundação privada
- Organização religiosa
- Organização social
- Não sei informar

12. Qual é a área de atuação da instituição?

- () Saúde
- () Habitação
- () Cultura e recreação
- () Educação e pesquisa
- () Assistência social
- () Meio ambiente e proteção animal
- () Desenvolvimento e defesa de direitos
- () outros

A partir de agora as perguntas são em relação ao trabalho voluntário que desenvolve:

- 1- Fale sobre o trabalho que você desenvolve nesta Organização.
- 2- Como você escolheu esta organização específica para realizar trabalho voluntário?
 - a. A organização tinha um programa específico de voluntariado?
 - b. Você tem alguém (um gestor) que acompanhe diretamente o seu trabalho?
- 3- Como é a sua relação com seu gestor de trabalho?
 - a. E com a organização, como é seu relacionamento?
 - b. Como é a relação da organização com o seu trabalho como voluntário?
 - c. Como você sente o apoio do seu gestor imediato? Em relação:
 - i. Capacitação para o trabalho;
 - ii. Apoio financeiro;
 - iii. Gestão de horários
 - iv. Divisão de tarefas.

Agora eu vou te fazer perguntas sobre como você organiza o trabalho voluntário que desenvolve e sua vida pessoal, como distribui o tempo e sua atenção entre trabalho e família.

- 4- Como você organiza o seu tempo entre o trabalho voluntário, o trabalho remunerado e seu tempo livre e com a família?
- 5- Já sentiu dificuldade, alguma vez, para conciliar as suas atividades?

- 6- (Se a pergunta anterior for afirmativa fazer esta) Descreva alguma situação que você identifica ter dificuldades de gerir seu tempo livre e o trabalho desenvolvido na organização?
- 7- Como é a relação da sua família com o trabalho voluntário que você desenvolve?
- a. Tu sentes que eles apoiam?
 - i. Se sim, como?
 - ii. Se não, você já conversou sobre isso com a sua família?
 - b. Tu sentes alguma cobrança em relação ao tempo que você dedica ao trabalho X família?
 - c. Tu sentes que a tua família entende os teus motivos de realizar esse trabalho?

Agora gostaria de saber como você se sente quando faz o trabalho voluntário

- 8- Como se sente quando está desenvolvendo este trabalho voluntário?
- 9- Como tu te sente com a tua vida de maneira geral?

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Etapa qualitativa

Eu, Gislaine Caimi Cuedes, mestrande do PPG Administração - IMED, sob a orientação e supervisão de Carlos Costa, PhD., professor do PPG de Administração - IMED, estou realizando este estudo científico intitulado "*O apoio organizacional e seus efeitos na relação trabalho-família e no bem-estar dos trabalhadores voluntários*". Assim venho, por meio deste Termo, convidá-lo/a a participar desta pesquisa cujo objetivo é identificar as relações entre apoio organizacional, vínculo trabalho-família e bem-estar de trabalhadores voluntários nas Organizações da Sociedade Civil (OSCs).

Tratando especificamente da etapa qualitativa, esta busca compreender, a partir de entrevistas, a relação existente entre apoio organizacional, contexto trabalho-família e o bem-estar dos trabalhadores voluntários, por meio do contato via *Skype* ou *Zoom*. Se você concordar em participar, responderá a uma ficha de dados sócio demográficos e a questões de um roteiro de entrevista. As entrevistas serão gravadas, mediante sua autorização, e transcritas. Após as transcrições, as gravações serão destruídas e as transcrições arquivadas pelo/as pesquisadores/as.

É importante que você tenha clareza de que sua participação nesta etapa é voluntária e que pode recusar-se ou interrompê-la a qualquer momento, sem quaisquer prejuízos. Além disso, garantimos sigilo absoluto quanto à sua identidade e às informações prestadas no momento da pesquisa. Assim, durante a gravação de sua entrevista, será utilizado um codinome e não o seu verdadeiro nome. Após a transcrição do conteúdo da entrevista, os dados/informações de contato ou de identificação serão desconsideradas para fins de pesquisa e, posteriormente, deletadas. Ainda, o sigilo das informações é garantido em virtude de as respostas de todos os participantes serem analisadas em conjunto e não de modo individual.

Esclarecemos, ainda que os eventuais riscos de sua participação neste estudo, pelo contato com as questões do roteiro de entrevista, são de graduação leve. Esses podem estar associados a incômodos, angústias e tristezas, caso relembre ou signifique algumas de suas experiências com relação a temática envolvida. Caso tais situações ocorram, poderá cancelar sua participação no estudo instantaneamente e, além disso, contatar-me para que eu possa providenciar ou encaminhar para tratamento adequado de acordo com o seu interesse. Apesar de tais possibilidades de intercorrências negativas, sua participação nessa etapa da pesquisa poderá lhe trazer como benefícios o estímulo a reflexão sobre as experiências vividas como voluntário, podendo refletir sobre elas e, também, em sua vida profissional e familiar.



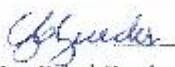
A sua participação contribuirá, ainda, para ampliar o conhecimento científico com relação ao apoio organizacional e os efeitos em relação ao trabalho-família e ao bem estar dos trabalhadores voluntários. Os pesquisadores envolvidos neste estudo estarão sempre à disposição para quaisquer esclarecimentos acerca do assunto, no momento em que desejar, podendo nos contatar na Faculdade Meridional - IMED, localizada na Rua Senador Pinheiro, 304, Vila Rodrigues, Passo Fundo - RS, CEP 99070-220 ou pelo telefone (54) 99949 0131 (Professor Carlos Costa) e (54) 99902 9449 (Gislaine Caimi Guedes). O Comitê de Ética da IMED, também poderá ser contatado pelo telefone (54) 3045-9081. Ademais, não há qualquer custo, nem tampouco qualquer oferta de pagamento pela sua participação nesta pesquisa. No entanto, caso ocorra algum gasto, este será ressarcido pelos pesquisadores.

A cópia do TCI-E, rubricada e assinada pela pesquisadora, será enviada para download por e-mail no momento do contato com o entrevistado para agendamento da entrevista. Este deverá assinalar no mesmo que, "Eu, voluntário/a, aceito participar desse estudo". Também pedimos que marque abaixo, no espaço apropriado, que leu este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que aceita participar deste estudo, para que possa receber uma cópia deste presente documento, conforme requerido pelas Resoluções CNS nº 466/12 e 510/16, que regulamentam a realização de pesquisas envolvendo seres humanos. É garantido aos participantes o acesso aos resultados do trabalho, no intervalo entre o término da participação individual e o final do estudo, aos participantes que se interessarem em receber tais conclusões da pesquisa poderão disponibilizar o seu endereço eletrônico, ao final do questionário, para receber a devolutiva do mesmo, igualmente será enviado este documento às OSCs que a pesquisadora enviou o link para que fosse distribuído entre os voluntários que prestem serviço nas mesmas.

Desde já agradecemos sua atenção e participação.

Passo Fundo, 25 de setembro de 2020.

() Eu, trabalhador voluntário/a, aceito participar deste estudo.


Mestranda Gislaine Caimi Guedes Pesquisadora

Anexo I

Aplicação do Consolidated criteria for reporting qualitative studies (COREQ): 32-item checklist

Desenvolvido por:

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>

Nº Item	Guia de questões/descrições	Presente na Página
Domínio 1: Equipe de pesquisadores e reflexividade		
Características Pessoais		
1. Entrevistador	Qual autor conduziu a entrevista ou grupo focal?	Gislaine Caimi Guedes
2. Credenciais	Quais eram as credenciais do pesquisador?	Graduação em Educação Física
3. Ocupação	Quais eram as ocupações do pesquisador na época do estudo?	Servidora pública (Técnico em Administração)
4. Gênero	O Pesquisador era homem ou mulher?	Feminino
5. Experiências e treinamento	Qual experiência ou treinamento o pesquisador teve?	A pesquisadora possui uma graduação, vários cursos na área de compras governamentais.
Relacionamento com participantes		
6. Relacionamento estabelecido	O relacionamento foi estabelecido antes do início do estudo?	Apenas um participante era conhecido da pesquisadora.
7. Conhecimento do participante sobre o pesquisador	O que os participantes tinham de conhecimento sobre o pesquisador? Ex. objetivos pessoais, razões para executar a pesquisa	Apenas um participante já havia participado de aulas do mestrado com a pesquisadora. Nunca parceiros de pesquisa. Os demais participantes não tinham nenhum conhecimento sobre a pesquisadora.
8. Características do entrevistador	Quais características foram mencionadas pelo entrevistador? Ex. Tendência e.g. Bias, suposições, razões e interesses no tópico pesquisado.	A pesquisadora mencionou os objetivos da pesquisa e a importância da temática para a sociedade no início do encontro.
Domínio 2: Desenho do estudo		
Quadro Teórico		

9. Orientação metodológica e teoria	Qual foi a orientação metodológica utilizada no estudo? Ex. teoria fundamentada, análise do discurso, etnografia, fenomenologia, análise de conteúdo.	Análise de conteúdo. PG 51
10. Amostragem	Como os participantes foram selecionados? Ex. sorteio, conveniência.	Todos os participantes se dispuseram em participar da entrevista na etapa quantitativa do estudo maior desta temática. E a seleção se deu por estados federativos.
11. Método de abordagem	Como os participantes foram abordados? ex. face a face, telefone, carta, e-mail.	Através de <i>e-mail</i> , telefone e <i>WhatsApp</i> .
12. Tamanho da amostra	Quantos participantes estavam ao estudo?	26 indivíduos.
13. Não-participantes	Quantos participantes recusaram ou se retiraram da pesquisa? Razões?	28 indivíduos não retornaram o contato feito pela entrevistadora.
Contexto		
14. Configuração da coleta de dados	Onde os dados foram coletados? Ex. casa, clínica, local de trabalho.	De acordo com a escolha do participante. Todas as entrevistas foram por videoconferência.
15. Presença de não-participante	Havia mais alguém presente no momento da coleta além dos participantes e pesquisador?	Em alguns casos filhos, sobrinhos, demais colegas de trabalho dos participantes. Não especificamente junto, mas que em dados momentos apareciam no cenário. Todos de acordo com a vontade e consentimento dos participantes.
16. Descrição da amostra	Qual era a característica mais importante da amostra? Ex. dados demográficos, data.	Diversidade de sexo, idade, função desempenhadas, participantes de 17 estados diferentes, todos maiores de 18 anos, exerciam atividade voluntária em instituição para tal há mais de um ano.
Coleta de dados		
17. Guia de entrevista	Quais questões, protocolos, guias ou diretrizes ou guias foram fornecidas pelo autor? Foi um estudo piloto?	O roteiro de entrevista foi desenvolvido pela pesquisadora baseado no referencial teórico do estudo. A primeira participante também é integrante do estudo piloto.
18. Repetição de entrevista	Foram realizadas repetições de entrevistas? Se sim, quantas?	Não. Todos os encontros aconteceram uma única vez.
19. Gravação áudio/visual	O pesquisador usou gravação de áudio ou vídeo para coletar os dados?	Todos os encontros foram gravados somente o áudio após a autorização do participante.

20. Notas de campo	Foram realizadas anotações durante e/ou depois da entrevista ou grupo focal?	A entrevistadora fez anotações após os encontros levando em conta suas impressões da entrevista.
21. Duração	Qual foi a duração da entrevista ou grupo focal?	26 encontros com média de duração de 39 minutos.
22. Saturação dos dados	Foi discutida a saturação de dados?	Após verificação de que não havia mais estados diferentes para contatar participantes.
23. Retorno dos resultados	As transcrições foram retornadas para os participantes comentarem ou corrigir?	Sim.
Domínio 3: Análises e resultados		
Análise de dados		
24. Número de codificadores de dados	Quantos códigos foram utilizados como codificadores de dados?	Apoio organizacional, interface trabalho-família e bem-estar.
25. Descrição da árvore de códigos	Os autores forneceram a descrição da árvore de codificação?	Sim. PG 52
26. Derivação de temas	Os temas foram identificados previamente ou derivaram dos dados coletados?	As categorias e temas foram estabelecidos a priori.
27. Software	Qual <i>software</i> , se aplicável, foi utilizado para o gerenciamento dos dados?	Foi utilizado o <i>software Nvivo12 Plus</i>
28. Checagem dos Participantes	Os participantes forneceram feedback sobre os achados?	Não
Relatório		
29. Presença de citações	A fala dos participantes foram ilustradas com citações? Ex. número de participantes.	Sim, na análise de dados foi usada as citações para ilustrar os resultados e cada citação foi identificada conforme estabelecido preservando o anonimato.
30. Consistência de dados e resultados	Houve consistência entre os dados apresentados e resultados?	Sim.
31. Clareza dos temas chave	Houve clareza nos temas e resultados apresentados?	Sim.
32. Clareza dos temas menores	Existem descrições de diversos casos ou discussão sobre temas menores.	Sim.

Anexo II

FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O APOIO ORGANIZACIONAL E SEUS EFEITOS NA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E NO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR VOLUNTÁRIO

Pesquisador: Gislaine Guedes

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 37110320.7.0000.5319

Instituição Proponente: Faculdade Meridional - IMED

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.358.258

Apresentação do Projeto:

O presente estudo objetivou identificar as relações entre apoio organizacional no vínculo trabalho-família e no bem-estar de trabalhadores voluntários. Para tanto, optou-se pela realização de uma pesquisa quantitativa, de abordagem descritiva e também uma qualitativa, exploratória, ambas de corte transversal. A pesquisa quantitativa, por meio de uma survey aplicada a uma amostra não-probabilística e por conveniência de pessoas que desenvolvem serviço voluntário em OSCs identificadas junto ao Mapa das Organizações da Sociedade Civil do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasil. E a pesquisa qualitativa por meio de entrevista semi-estruturada com participantes que se dispuserem para tal na pesquisa quantitativa. A análise estatística dos dados primários será desenvolvida por meio do Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 25, com análise descritiva (média, moda, mediana, desvio padrão, variância e amplitude) para os dados demográficos, análise de correlação, Qui-quadrado e ANOVA. E será realizado uma análise de conteúdo, com o auxílio do software MaxQDA para os resultados qualitativos. Espera-se que este estudo possa contribuir para a compreensão da importância do apoio organizacional e sua eventual relação com o bem-estar do voluntário. De igual forma, pretende-se perceber como o contexto trabalho-família desse indivíduo impacta em seu voluntarismo. Isso, de modo a fomentar ações para que mais pessoas se disponham a este trabalho. Ainda, que as organizações consigam desenvolver seus propósitos com o apoio dessas pessoas, tão necessárias na ajuda aos

Endereço: Senador Pinheiro 304
 Bairro: centro CEP: 99.070-220
 UF: RS Município: PASSO FUNDO
 Telefone: (54)3045-6100 Fax: (54)3045-6107 E-mail: cep@imed.edu.br

Continuação do Parecer: 4.356.258

desfavorecidos por prestarem um serviço de interesse público que favorece a todos os segmentos da sociedade.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Identificar as relações entre apoio organizacional com o contexto trabalho-família e o bem-estar de trabalhadores voluntários.

Objetivo Secundário:

a) Caracterizar teoricamente o trabalho voluntário, desde sua origem e evolução, até as bases legais que o sustentam no contexto brasileiro; b)Relacionar o apoio organizacional com o bem-estar do trabalhador voluntário;c) Relacionar o apoio organizacional com o contexto trabalho-família do trabalhador voluntário;d) Identificar a relação do trabalho voluntário com o bem-estar e a satisfação pessoal do trabalhador.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram apresentados.

Riscos:

Espera-se que os riscos sejam mínimos, porém no caso de ser identificado algum sinal de desconforto emocional ou psicológico, a pesquisadora se compromete a interromper a participação da pessoa no estudo, orientando e encaminhando os respondentes para os profissionais especializados na área de necessidade.

Benefícios:

O trabalhador voluntário, ao participar do estudo, terá a oportunidade de conhecer-se melhor com relação ao trabalho que desenvolve e como pessoa atuante em uma organização, família e na sociedade. Ao participar da pesquisa, o participante também auxiliará na identificação das relações entre apoio organizacional com o contexto trabalho-família e o bem-estar dos trabalhadores voluntários. Espera-se que este estudo possa contribuir para a compreensão da importância do apoio organizacional e sua eventual relação com o bem-estar do voluntário. De igual forma, pretende-se perceber como o contexto trabalho-família desse indivíduo impacta em seu voluntarismo. Isso, de modo a fomentar ações para que mais pessoas se disponham a este trabalho. Ainda, que as organizações consigam desenvolver seus propósitos com o apoio dessas pessoas, tão necessárias na ajuda aos desfavorecidos por prestarem um serviço de interesse público que favorece a todos os segmentos da sociedade.

Os benefícios do trabalho podem melhorar com a garantia do acesso aos participantes do resultado da pesquisa.

Endereço: Senador Pinheiro 304
 Bairro: centro CEP: 99.070-220
 UF: RS Município: PASSO FUNDO
 Telefone: (54)3045-6100 Fax: (54)3045-6107 E-mail: cep@imed.edu.br

FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS



Continuação do Parecer: 4.356.258

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é relevante no sentido que busca elucidar as relações entre o trabalho voluntariado e a organização em que o voluntário está exercendo o trabalho. Estas relações podem ser melhoradas através do apoio organizacional, foco do trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Na segunda versão da proposta, os termos de apresentação obrigatória foram apresentados e se encontram adequados. - Informações básicas do projeto

- Orçamento
- Cronograma novo
- Questionário quantitativo novo
- Roteiro de entrevista (qualitativa) nova
- Autorizações: SAMI, APAE e Lar da Menina - TCLE qualitativo (entrevista)
- TCLE quantitativo novo
- Carta resposta ao CEP

Recomendações:

Para esclarecimento, os apontamentos do CEP permanecem com a análise de forma imparcial e pluralista, essência da formação do CEP. A pesquisadora mencionou que o projeto não é de área biomédica, conforme recebeu parecer deste colegiado, porém o mesmo pesquisa seres humanos, e neste sentido é avaliado como tal nos preceitos da Resolução 466/12, III.2 - As pesquisas, em qualquer área do conhecimento envolvendo seres humanos, deverão observar as seguintes exigências: [...]

n) assegurar aos participantes da pesquisa os benefícios resultantes do projeto, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa;

O termo utilizado no parecer elucida melhor a real necessidade, sendo a pesquisa em área biomédica ou área temática de gestão como é o caso em tela.

Então o parecer se mantém. Nesta versão última da pesquisadora foram atendidas as pendências. A colocação acima é somente para esclarecer.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Caro pesquisador, o projeto foi considerado aprovado. Solicitamos, ao final do estudo, anexar na Plataforma Brasil os resultados, bem como eventuais questões éticas. O CEP IMED fica à disposição

Endereço: Senador Pinheiro 304
 Bairro: centro CEP: 99.070-220
 UF: RS Município: PASSO FUNDO
 Telefone: (54)3045-6100 Fax: (54)3045-6107 E-mail: cep@imed.edu.br

FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS



Continuação do Parecer: 4.356.258

para esclarecimentos.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1621041.pdf	25/09/2020 16:38:30		Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista_novo.pdf	25/09/2020 16:37:03	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Questionario_quantitativo_novo.pdf	25/09/2020 16:36:17	Gislaine Guedes	Aceito
Cronograma	Cronograma_novo.pdf	25/09/2020 16:24:11	Gislaine Guedes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_qualitativo_novo.pdf	25/09/2020 16:23:53	Gislaine Guedes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_quantitativo_novo.pdf	25/09/2020 16:21:03	Gislaine Guedes	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_novo.pdf	25/09/2020 16:20:14	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	25/09/2020 16:19:34	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Autorizacao_Sami.pdf	28/08/2020 13:52:13	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Autorizacao_APAE.pdf	28/08/2020 13:51:43	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Autorizacao_Lar_da_Menina.pdf	28/08/2020 13:49:06	Gislaine Guedes	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	28/08/2020 10:35:42	Gislaine Guedes	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	28/08/2020 10:34:43	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Questionario_quantitativo.pdf	28/08/2020 10:34:11	Gislaine Guedes	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.pdf	28/08/2020 10:33:08	Gislaine Guedes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_qualitativo.pdf	28/08/2020 10:31:14	Gislaine Guedes	Aceito

Endereço: Senador Pinheiro 304
 Bairro: centro CEP: 99.070-220
 UF: RS Município: PASSO FUNDO
 Telefone: (54)3045-6100 Fax: (54)3045-6107 E-mail: cep@imed.edu.br

FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS



Continuação do Parecer: 4.356.258

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_quantitativo.pdf	28/08/2020 10:31:01	Gislaine Guedes	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.pdf	28/08/2020 10:30:02	Gislaine Guedes	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_assinada.pdf	28/08/2020 10:26:37	Gislaine Guedes	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PASSO FUNDO, 22 de Outubro de 2020

Assinado por:

Bernardo Antonio Agostini
(Coordenador(a))

Endereço: Senador Pinheiro 304
 Bairro: centro CEP: 99.070-220
 UF: RS Município: PASSO FUNDO
 Telefone: (54)3045-6100 Fax: (54)3045-6107 E-mail: cep@imed.edu.br