

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais
da Escola Superior de Educação de Coimbra

Mestrado em Comunicação Organizacional
Cidadania, Confiança e Responsabilidade Social

As motivações para o voluntariado.
Estudo exploratório numa amostra de estudantes
do ensino superior politécnico.

Maria João Ribeiro Marques

Coimbra, 2016

Maria João Ribeiro Marques

As motivações para o voluntariado.

Estudo exploratório numa amostra de estudantes

do ensino superior politécnico.

Dissertação de Mestrado em **Comunicação Organizacional-Cidadania, Confiança e Responsabilidade Social**, apresentada ao Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais, da Escola Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre.

Constituição do júri

Presidente: Prof. Doutora Maria de Fátima Neves

Arguente: Prof. Doutora Sílvia Parreiral

Orientador: Prof. Doutor José Pedro Silva

Data da realização da Prova Pública: 23.06.2016

Classificação: 17 valores

Agradecimentos

Este estudo resultou de um trajeto de dedicação, esforço e muita compreensão, quer a nível académico quer pessoal, da parte de quem o elaborou, como daqueles que direta ou indiretamente ofereceram apoio e estímulo na sua elaboração e consequente conclusão.

Em primeiro lugar agradeço ao meu marido e filha, que muitas vezes sofreram com a minha ausência e, por vezes, com a minha falta de paciência, todo o apoio e carinho nesta fase. Amo-vos incondicionalmente!

À família, à minha irmã, com quem desabafei muitas vezes e me deu muita força e ao meu príncipezinho Noah, menino dos meus olhos.

À minha segunda família, os meus amigos de longa data, Paula, Helder e filhos, agradeço todo o apoio e amizade, nos momentos bons e menos bons.

Embora recentes na minha vida, mas muito importantes nesta fase, não posso deixar de agradecer o apoio e companhia da Sónia Reis (Soninha), a compreensão e profissionalismo do meu *number one* Miguel Marques, a partilha e ajuda prestada pela Cláudia, à Liliana, Nuno, Helena, Liette, Irene, Pedro, Paulo, Ana e restante equipa Remax White.

Agradeço às escolas e institutos, pertencentes ao Instituto Politécnico de Coimbra, que me permitiram e facilitaram a recolha de dados e respetiva aplicação do questionário, bem como aos professores, funcionários e principalmente alunos, voluntários e não voluntários, que ajudaram nessa interação.

Por fim, gostaria de agradecer o importantíssimo papel do meu orientador, o Professor Doutor José Pedro Cerdeira, que contribuiu com todo o seu profissionalismo e *know-how*, dando-me conselhos e sugestões, pela disponibilidade que sempre demonstrou, e que nas horas de desânimo me encorajou sempre com palavras de incentivo e motivação, sendo determinante na conclusão deste estudo.

«A satisfação está no esforço e não apenas na realização final.»

Mahatma Gandhi, 1869 d.C. – 1948 d.C.

As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico.

Resumo

A motivação para o voluntariado foi o tema escolhido para o presente estudo, nomeadamente no que respeita àquele que é exercido por estudantes do ensino superior politécnico. Dada a escassez de investigações publicadas nesta área, o objetivo deste estudo é o de avaliar as motivações para o voluntariado numa amostra de conveniência constituída por 356 estudantes e o de explorar eventuais diferenças destas motivações e práticas de voluntariado em função de variáveis sociodemográficas ou de outras variáveis atitudinais mais específicas. A recolha dos dados foi realizada em pleno contexto académico, através da inquirição dos alunos do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), com o fito de caracterizar aqueles que realizam voluntariado e as suas respetivas motivações. Este processo é efetuado através de questionário inquirindo dados sociodemográficos e características específicas de voluntariado, aplicando três escalas: a primeira, o Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV de Clary e Snyder (1998), na versão portuguesa de Gonçalves, Monteiro e Pereira (2011), a segunda, das Atitudes Altruístas de Loureiro e Lima (2009) e a terceira de Webb, Green & Brashear (2000) a Escala de Ajudar os Outros.

Palavras-Chave: Voluntariado, Teoria Funcional do Voluntariado, Motivações, Estudantes

The motivations for volunteer work.

An exploratory study on a sample of students in polytechnic education

Abstract

The motivation for volunteer work was the theme chosen for the present study, namely the one practiced by the students of the polytechnic college education. Because the studies in this field are rare, the purpose of this study is to evaluate the motivations for volunteer work in a convenience sample of 356 students and to explore eventual differences of these motivations and practices of volunteer work due to sociodemographic or other more specific attitudinal variables. The data collection took place in full academic context, through the inquisition of students of Polytechnic Institute of Coimbra-IPC, with the aim of characterizing those who practice volunteer work and their motivations. This process takes place through a quiz on sociodemographic data and specific characteristics of volunteer work, applying three scales: the first, the Motivations for Volunteer Work Inventory - IVF from Clary & Snyder (1998), adapted for the Portuguese version by Gonçalves, Monteiro & Pereira (2011); the second, The Altruist Attitudes of Loureiro and Lima (2009) and the third, by Webb, Green & Brashear (2000) The Scale to Helping Others.

Key Words: Volunteering, Volunteer Functional Theory, Motivations, Students

ÍNDICE

RESUMO	VII
ABSTRACT	VIII
I – ABORDAGEM TEÓRICA E REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	1
INTRODUÇÃO	3
Capítulo 1 - O VOLUNTARIADO E OS VOLUNTÁRIOS	7
1.1 O voluntariado	9
1.2 Conceitos de voluntariado	10
1.3 Características e tipos de voluntariado	13
1.4 A importância do voluntariado	16
1.5 Voluntariado em Portugal e na Europa	17
1.6 Caracterização geral dos voluntários	25
Capítulo 2 - A MOTIVAÇÃO E MODELOS MOTIVACIONAIS DO VOLUNTARIADO	29
2.1 A motivação	31
2.2 Motivação para o voluntariado	32
2.3 Motivação dos estudantes do ensino superior para o voluntariado	34
2.4 Modelos motivacionais do voluntariado e a teoria funcional	37
2.5 Caracterização do Inventário das Motivações para o Voluntariado	39
2.6 Alguns estudos que utilizam a teoria funcional	41
2.7 Atitudes altruístas perante o voluntariado	42
2.8 Escala das Atitudes em relação a Ajudar os Outros	43
2.9 A Escala das Atitudes Altruístas	44
II – ESTUDO EMPÍRICO	47
Objetivos	49
Metodologia	49
Instrumentos	50
Procedimento	52
AMOSTRA	54
Resultados	55
Discussão de resultados	78
ANEXO I	101

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização da Amostra ($N = 356$)	55
Quadro 2 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV ($N=356$).	56
Quadro 3 - Saturações fatoriais pelo método dos eixos principais (com rotação varimax), communalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas aos itens do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV ($N=356$).....	59
Quadro 4 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros ($N=356$).....	60
Quadro 5 - Saturações fatoriais pelo método das componentes principais, communalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas dadas aos itens da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros ($N=356$)	60
Quadro 6 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens da Escala de Atitudes Altruístas ($N=356$).....	61
Quadro 7 - Saturações fatoriais pelo método das componentes principais, communalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas dadas aos itens da Escala de Atitudes Altruístas ($N=356$).....	62
Quadro 8 - Valores da média e do desvio-padrão das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado ($N=356$).....	63
Quadro 9 - Valores da média e do desvio-padrão das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado e as correspondentes correlações de <i>Pearson</i> ($N=356$).	65
Quadro 10 - Valores do <i>t-student</i> correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função do sexo ($N=356$).....	66
Quadro 11 - Valores do <i>t-student</i> correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função do estatuto de estudante-trabalhador ($N=356$)	68
Quadro 12 - Valores do <i>t-student</i> correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função da realização de voluntariado ($N=356$).....	69

Quadro 13 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)	70
Quadro 14 - Valores ANOVA (Comparações múltiplas – Tukey HSD) correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV dos estudantes que fazem voluntariado em função da Escola/Instituto (N=97)	71
Quadro 15 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)	72
Quadro 16 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)	72
Quadro 17 - Valores ANOVA (Comparações múltiplas – Tukey HSD) correspondentes à comparação das médias das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas dos estudantes que fazem voluntariado em função da Escola/Instituto (N=97)	73
Quadro 18 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das duas medidas de voluntariado (dos estudantes que fazem voluntariado) em função da Escola/Instituto (N=97)	73
Quadro 19 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV dos estudantes que trabalham (ou trabalharam) em função do setor de atividade de exercício da profissão dos estudantes (N=37)	74
Quadro 20 - Valores da média e do desvio-padrão nas seis funções da escala de Motivações para o Voluntariado – IMV e nas duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)	75
Quadro 21 - Valores da média e do desvio-padrão das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)	76
Quadro 22 - Valores das correlações de <i>Pearson</i> entre subtotais das seis funções da escala Motivações para o Voluntariado – IMV e as medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)	77
Quadro 23 - Valores das correlações de <i>Pearson</i> entre os subtotais das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)	77

I – ABORDAGEM TEÓRICA E REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

INTRODUÇÃO

A realidade demográfica e as inúmeras alterações sociais que ocorreram de forma acelerada na sociedade nos últimos anos fizeram com que a nossa forma de pensar e agir interagissem com todas estas transformações. Estas mudanças que ocorreram a nível tecnológico, económico e político levaram a inúmeras alterações nos modos de organização das sociedades e consequentemente alteraram também a natureza de alguns problemas sociais da atualidade e das formas de conceber as respostas aos mesmos. Essas alterações produziram novos problemas, para os quais o voluntariado passou a assumir uma quota-parte importante da resposta a dar. O voluntariado é um fenómeno que se pode encontrar em qualquer parte da nossa sociedade, traduzida por uma atitude ou ação que sempre esteve presente em todas as sociedades, em todas as geografias, todas as culturas e em todos os tempos históricos.

Ao longo dos tempos, os voluntários sempre estiveram presentes na nossa sociedade, no início mais vinculadas a organizações religiosas e étnicas, através de ações com um cariz mais caritativo e de forma pontual (Souza & Medeiros, 2012). Hoje em dia, a atividade voluntária é uma mais-valia para a sociedade em geral, por ser vista como uma forma de colmatar as insuficiências dos apoios institucionais e também familiares, ou seja, funciona como uma complementaridade do trabalho profissional. Cada vez mais, e de forma continuada, planeada e sustentada (Snyder & Omoto, 2008) e por não ser remunerada, as organizações/instituições recorrem a este tipo de atividade. Este comportamento pró-social é fundamental na atual conjuntura e o seu estudo tem despertado muito interesse junto dos investigadores sociais.

Uma das formas para se perceber melhor o que move quem faz voluntariado, é perceber quais as suas principais motivações. Na literatura académica o fator considerado mais importante na explicação das diferenças entre não-voluntários e voluntários, as diferenças entre aqueles que permanecem a longo prazo e os que abandonam a atividade, são as motivações. Com efeito, os estudos tendem a definir as motivações como um dos determinantes mais importantes da prática do voluntariado, isto é, as motivações são as razões pelas quais as pessoas decidem doar

o seu tempo e esforços para ajudar outras pessoas de forma voluntária (Penner & Finkelstein, 1998).

As motivações, e consequente processo motivacional, envolvidas no voluntariado devem de ser conhecidas e nomeadas, isto porque o processo motivacional dá início, dirige e integra o comportamento, sendo um dos principais determinantes do modo como as pessoas se comportam (Boruchovitch, 2008). Qualquer comportamento aprendido depende da motivação para ocorrer e para se manter.

Com este estudo pretende-se perceber se o voluntariado é percebido como uma atividade importante junto da comunidade estudantil. O objetivo geral deste estudo é avaliar as motivações de uma amostra de estudantes do ensino superior politécnico de Coimbra quanto à realização de trabalho voluntário e quais as suas atitudes perante o mesmo. Pretende ainda analisar e avaliar comparativamente quem faz voluntariado e quem não faz, quais as motivações que o determinam e eventualmente quais os fatores que dificultam a decisão de realizar voluntariado.

Para concretizar estes objetivos realizar-se-á um estudo exploratório sobre as motivações dos estudantes do ensino superior politécnico para o voluntariado. De entre os diversos instrumentos disponíveis para avaliar as motivações, o modelo de um fator de Cnaan e Goldberg-Glen (1991), o modelo de dois fatores de Frisch e Gerrard (1981), optou-se pelo modelo de seis fatores proposto pelos autores Clary *et al.* (1998) aplicando o IVF-Inventário de Funções do Voluntariado (*Volunteer Functional Inventory*). Esta abordagem funcional relativa ao comportamento do voluntário tem como intuito identificar as razões e propósitos que levam as pessoas a agirem de determinada forma, sendo a pesquisa baseada na análise motivacional direcionada para processos cognitivos, afetivos, comportamentais e interpessoais (Clary & Snyder, 1999).

Vários investigadores, tais como Gonçalves, Monteiro e Pereira (2011), Delicado, Almeida e Ferrão (2002), Ferreira, Proença e Proença (2008), entre outros, utilizaram este instrumento para realizar estudos sobre as motivações para o voluntariado em Portugal, pelo que o nosso objetivo é o de dar um contributo para a melhor compreensão das razões que levam os estudantes do ensino superior ao voluntariado. Por ser um tema pertinente e pelo facto do voluntariado estar a ser reconhecido como

um instrumento formativo muito importante e inclusive como um campo fundamental na abordagem de problemas sociais complexos, para os quais as alternativas não são suficientes. A relevância deste tema torna-se ainda maior na medida em que os índices de voluntariado ao longo dos anos infelizmente estão a baixar. Pelo conjunto destas razões pretende-se com este trabalho dar um pequeno contributo no sentido de melhor compreender esta realidade.

A estrutura de estudo será dividida da seguinte forma:

A primeira parte será constituída pela abordagem teórica e revisão bibliográfica, com apresentação do estado da arte no que ao voluntariado diz respeito, seguida de um levantamento de conceitos e tipos de voluntariado, a sua evolução e importância na atualidade, e também descrever práticas de voluntariado em Portugal e na Europa. Caracterizar o perfil geral dos voluntários, com uma breve abordagem à temática da motivação e aos modelos motivacionais do voluntariado através de diversos estudos existentes sobre a teoria funcional, ou seja, sobre IVF-Inventário de Funções do Voluntariado (*Volunteer Functional Inventory*) de Clary *et al.* (1998). Uma segunda abordagem relativamente às atitudes em ajudar os outros e as atitudes altruístas junto dos voluntários aplicando as respetivas escalas de avaliação.

A segunda parte, constituída pelo Estudo empírico, com a apresentação do problema da investigação, com enfoque na metodologia seguida, a apresentação e discussão dos dados obtidos, finalizando com as conclusões e algumas sugestões relativamente ao assunto investigado.

Capítulo 1

O VOLUNTARIADO E OS VOLUNTÁRIOS

«Ser voluntário é trabalhar com o coração.» Miguel Novais

1.1 O voluntariado

O voluntariado é uma atividade que remonta à Idade Média (Wilson & Pimm, 1996). A origem da palavra, voluntário advém do adjetivo *voluntarius*, que provém por sua vez da palavra *voluntas* ou *voluntatis*, cujo significado tem a ver com a capacidade de alguém decidir ou escolher algo, noutras palavras, é a pessoa querer, desejar ou ter vontade própria. A sua primeira utilização na língua portuguesa remonta ao século XV e o seu significado na época era de algo espontâneo (Cunha, 2001, citado por Serapioni, Ferreira & Lima, 2013).

Segundo Serapioni *et al.* (2013), existem mais de 140 milhões de voluntários no mundo, sendo mais de 100 milhões de pessoas na Europa dedicadas à atividade voluntária e a ações solidárias. É reconhecida a importância dos voluntários e das suas capacidades em “incorporarem e comunicarem os valores que alicerçam a construção da Europa, como a solidariedade, a democracia, a liberdade e a igualdade, e os põe em prática todos os dias.” (Serapioni *et al.*, 2013, p.8). Esta importância foi evidenciada em diversos momentos, principalmente em 2011 com Ano Europeu do Voluntariado, mas também com o Ano Europeu da Luta Contra a Pobreza e a Exclusão Social em 2010, com o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações em 2012 e também em 2013 com o Ano Europeu dos Cidadãos. Numa resolução das Nações Unidas, o dia 5 de dezembro foi decretado o Dia Internacional do Voluntariado para o Desenvolvimento Económico e Social. O intuito desta resolução era fazer pressão no sentido de serem tomadas medidas, que de uma forma ou outra ajudassem a incentivar as pessoas a participarem como voluntárias, tanto no seu país como no estrangeiro (Jacob, 2006).

A importância do voluntariado qualificado tem vindo a crescer em Portugal. Esta qualificação passa por formação em conteúdos e competências sociais, promovendo uma transformação e crescimento do voluntário quanto a uma determinada envolvente. Por todo o país existe um número significativo de instituições, desde pequenas, médias ou grandes empresas nos diversos ramos de atividade, instituições de solidariedade entre outras, que começam a investir na valorização e qualificação

dos voluntários. Este processo para ter sucesso deve ser efetuado de forma integrada, continuada e consequente (Serapioni *et al.*, 2013).

Segundo Ranci (2006) o ser voluntário constitui uma experiência no campo pessoal e associativo. Embora tenha muito de pessoal, não deixa ser socialmente partilhada tanto com os restantes voluntários, bem como com quem beneficia da ação propriamente dita.

Podemos constatar que a atividade voluntária sempre existiu e continua a existir nos dias de hoje, que é inerente ao exercício de cidadania, e se deve traduzir em atitudes solidárias para com o próximo. Deve-se participar ativamente, de forma livre e organizada, com o intuito de solucionar problemas que afetam a sociedade. Várias são as abordagens sobre este tema existindo uma panóplia de conceitos e teorias sobre o voluntariado.

1.2 Conceitos de voluntariado

Perante a multiplicidade de abordagens e de perspetivas, tanto por parte de organizações, instituições, bem como de inúmeros autores, é importante conhecer alguns conceitos sobre o voluntariado e toda a sua trajetória evolutiva desde os primórdios até às sociedades modernas.

De acordo com Dohme (1998) falar de voluntariado é o mesmo que falar em exercício de cidadania, de solidariedade e em realização pessoal. Paré e Wavroch (2002, p.11) definiam o voluntariado como “um ato livre, gratuito e desinteressado oferecido às pessoas, às organizações, à comunidade ou à sociedade.” No fundo sempre partiu da vontade e motivações da própria pessoa, ou seja, são ações efetuadas de forma voluntária sem nenhum tipo de obrigação, apenas como a realização pessoal, em prol das pessoas ou causas (Snyder & Omoto, 2008). Assim, a sua constituição passa por três elementos basilares: uma atividade livre, que visa ajudar os outros e não remunerada (Hardille & Baines, 2011).

Anheier e Salamon (1999, citado por Serapioni *et al.*, 2013, p.17) referem o que “o voluntariado é trabalho no sentido em que deve ser distinguido do lazer; e também por ser voluntário é diferente do trabalho remunerado.”

Os Voluntários das Nações Unidas definem o voluntariado como “uma expressão do envolvimento do indivíduo na sua comunidade. Participação, confiança, solidariedade e reciprocidade, baseado num entendimento compartilhado e no senso das obrigações em comum, são valores que se reforçam mutuamente no coração do governo e da boa cidadania. O voluntariado não é um vestígio nostálgico do passado. É a nossa primeira linha de defesa contra a fragmentação social num mundo globalizado. Hoje, talvez mais do que nunca, cuidar e compartilhar é uma necessidade, não um ato de caridade.” (VNU, 2011, p.19).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho voluntário não deve ser pago, nem compulsivo. Deve sim estar relacionado com o tempo dedicado pelas pessoas a atividades não remuneradas, praticadas diretamente ou através de uma organização, sempre em prol do outro (INE, 2012; Serapioni *et al.*, 2013).

O voluntariado é um “hábito do coração” e uma virtude cívica, é também uma ferramenta de inclusão social (Portal do Voluntário, s/d). Envolver-se civicamente, incentivando o desenvolvimento político, social e económico como forma de responsabilização torna-se cada vez mais imprescindível. Isto porque o voluntariado é toda uma atividade que promove a confiança, a reciprocidade e a prática de uma cidadania ativa. É também uma poderosa escola de cidadania, que ajuda a estimular o aparecimento de novas competências pessoais e profissionais, permitindo alargar horizontes e criar redes de ajuda mútua solidária (Serapioni *et al.*, 2013). Deve promover a confiança para que haja um relacionamento saudável e de entrega, porque esta é a base de qualquer relacionamento, sem ela o relacionamento não progride. É essencial também que exista uma relação de reciprocidade, pois cada pessoa deve ser capaz de retribuir para os outros o sentimento e atenção que recebe, demonstrando assim que retribui aquilo que recebe, não somente em palavras, mas também em atos, em suma reciprocidade em ações. Quanto à cidadania esta traduz-se numa atitude e num comportamento, num modo de estar em sociedade tendo como referência os direitos humanos, nomeadamente os valores da igualdade, da democracia e da justiça social. E porquê cidadania ativa? A prática da cidadania constitui um processo participado, individual e coletivo, que deve apelar à reflexão e à ação no que diz respeito aos problemas sentidos por cada um e pela sociedade, para

que de forma consciente, baseada em valores associados ao bem e à justiça social, se desenvolva uma intervenção e transformação social¹. Devem-se criar laços sociais, que vão ganhando consistência dado existirem pessoas que vivem em sociedade, de forma organizada e constituem grupos, desenvolvendo neste seguimento um sentido de responsabilidade cívica e de pertença, e consequentemente tornam-se participantes ativos nos problemas da sociedade, expressão de cidadania (Dias, 2014).

O Centro Europeu do Voluntariado (CEV) define o voluntariado como “uma atividade que ocorre em diferentes contextos, nos quais se incluem atividades de âmbito informal, como é o caso da ajuda aos vizinhos, e de âmbito formal, incluem as questões dos seguros por acidente, saúde e contra terceiros, assim como a formação e o reembolso.” (Serapioni *et al.*, 2013, p.30). Identificam como princípios nucleares do voluntariado: a escolha livre com base nas motivações pessoais, atitudes altruístas em benefício dos outros, não remunerado, atividade desenvolvida fora da família. O Comité Económico e Social Europeu (2006, citado por Serapioni *et al.*, 2013) tem uma definição muito similar à do CEV, entende o voluntariado como princípios de não obrigatoriedade, de livre vontade, de livre iniciativa de cada um, não remunerado e de assistência a não familiares.

Constata-se que existem pontos comuns nos vários conceitos de voluntariado, facilitando a sua compreensão e permitindo alguma homogeneidade na sua definição. Mesmo variando, quanto à abordagem e ao tópico em análise, destacam-se quatro princípios: 1) Princípio da solidariedade e do bem comum, em benefício da comunidade e do outro, isto é em benefícios de terceiros; 2) Princípio da gratuidade, enquanto atividade não remunerada; 3) Princípio da cooperação, como a relação com a comunidade e com os destinatários da ação; 4) Princípio da complementaridade pessoal, a vontade e interesse do próprio em desenvolver a ação voluntária, seja por valores de cidadania ou valores individualistas (Amaro, 2002; Serapioni *et al.*, 2013).

¹ <http://www.dge.mec.pt/educacao-para-cidadania-linhas-orientadoras-0>, consulta no dia 12 de Outubro de 2015

Em função do exposto, podemos concluir que existem inúmeras definições para voluntariado, existindo também vários tipos, com várias características bastante distintas.

1.3 Características e tipos de voluntariado

O trabalho voluntário define-se num contínuo que vai desde a esfera mais formal até ao trabalho doméstico não remunerado (Taylor, 2004), engloba uma esfera mais pública, na qual se considera todo o trabalho remunerado, e outra mais privada na qual existe o trabalho não remunerado.

O voluntariado compreende dois tipos de atividades, a formal e a informal: A atividade formal é caracterizada por comportamentos de ajuda para com os semelhantes, em que as atividades são mais ligadas a determinadas organizações, através de prestação de serviços sociais, recreação ou desporto. Esta atividade é mais direcionada a grupos ou organizações (Hardill & Baines, 2011; Parboteeah, Cullenb & Lim, 2004). Segundo os dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2012), o trabalho voluntário formal é mais praticado por indivíduos mais jovens, desempregados e com níveis elevados de escolaridade, predominantemente mulheres e pessoas solteiras. A atividade informal ocorre mais ao nível interpessoal, envolvendo comportamentos de ajuda mais espontâneos, como ajudar vizinhos, familiares e idosos (Omoto & Snyder, 2010; Parboteeah, *et al.*, 2004). De acordo com Hardill e Baines (2011), o voluntariado informal é realizado mais num contexto de relações de vizinhança e de dádiva de tempo, mais numa base interpessoal. Neste sentido, os dados do INE (2012), esclarecem que o voluntariado informal é mais praticada por pessoas com mais idade, com níveis elevados de escolaridade, com uma maior percentagem de desempregados, de mulheres e pessoas divorciados/separados.

O INE (2012) afirma que além das atividades formais e informais, ainda existem outras. Na sua leitura observamos quatro tipos de atividades: a) o trabalho voluntário formal feita para, ou através de, uma organização; b) o trabalho informal, feito por indivíduos a outros indivíduos (não pertencentes ao agregado familiar); c) o trabalho

voluntário regular, que subentende uma rotina periódica, do tipo diária, semanal ou mensal; d) o trabalho voluntário ocasional, que corresponde a uma tarefa de curta duração, num certo período de tempo e muito comum nos jovens e estudantes (ocupação dos tempos livres, férias e pausas escolares, eventos e festivais, etc.).

Rotolo (2003) diz existirem algumas distinções entre o voluntariado regular/contínuo, ocasional e pontual. O regular é aquele que desempenha a atividade pelo menos uma vez por mês, durante o período de pelo menos um ano. Este tem atividades de longo prazo e são repetidas regularmente. O voluntariado ocasional desenvolve atividades voluntárias de regularidade inferior a um mês, durante esse período. Associa-se uma determinada periodicidade a alguns tipos de voluntariado, como por exemplo, em campanhas únicas de recolhas de fundo ou de beneficência, por norma organizados uma vez por ano. Já o pontual é o que é efetuado de forma episódica nos últimos 12 meses.

No caso do voluntariado formal também pode ser definido como sendo dirigente, em que as tarefas se baseiam na execução de tarefas de gestão. O voluntariado não-dirigente é composto por atividades mais rotineiras, existindo um contacto mais direto com o público-alvo (Bussell & Forbes, 2002; Delicado, Almeida & Ferrão, 2002). Catarino (2004) identifica uma tipologia tripartida dependendo da natureza e responsabilidade do voluntário, sendo composto por voluntariado de direção institucional, voluntariado de assessoria e estudo e voluntariado operacional.

Segundo o ponto 1 do artigo 6º da Lei nº 73/98, o voluntariado deve obedecer aos princípios de solidariedade, participação, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade e convergência. Pode variar quanto à sua tipologia e à sua área de atuação, abarcando também diversas áreas sociais do contexto universitário e organizacional. Independentemente das áreas de atuação das organizações/instituições, estas são suscetíveis a realizar ações, campanhas e programas de voluntariado. Segundo o ponto 3 do artigo 4º, da lei supracitada, as atividades a desenvolver tem de ter interesse social e comunitário, podendo assim serem desenvolvidos em vários domínios: cívico, de ação social, de saúde, de educação, de ciência e cultura, de defesa, do património e do ambiente, de cooperação para o desenvolvimento, do emprego e formação profissional, de

reinserção social, da proteção civil, do desenvolvimento da vida associativa e da economia social, da promoção do voluntariado e da solidariedade social, ou mesmo em outros de natureza análoga.

De acordo com o Movimento Cidadania em Rede (MCR², s/d) existem vários tipos de voluntariado, tais como: voluntariado socio ambiental; voluntariado animal; voluntariado com idosos; voluntariado na saúde; voluntariado missionário; voluntariado na educação; voluntariado na cultura; voluntariado para com o cidadão; voluntariado com crianças; voluntariado corporativo; voluntariado de profissionais liberais entre outras. Outro tipo de voluntariado é o contemporâneo, o qual segundo Corullón (1996) requer um grau de comprometimento, assente no compromisso, na consciência e na participação ativa. Existem ações pontuais e esporádicas, que mobilizam um determinado tipo de pessoas. Mas cada vez mais, as ações convertem-se em permanentes e contínuas, envolvendo maior compromisso, requerendo outro tipo de voluntário, que muitas vezes ambiciona uma profissionalização do voluntariado que exerce (Martins, 2012).

Existem quatro áreas consideradas importantes para compreender as razões para a prática de voluntariado. A primeira são as características sociodemográficas, que incluem a distribuição geográfica, a educação/personalidade e o estatuto social. A segunda área tem mais a ver com as motivações em fazer voluntariado. A terceira refere-se aos comportamentos do voluntário em contexto organizacional e por último as recomendações para a gestão efetiva dos voluntários (Jäger, Schmidt & Beyes, 2007).

Foram efetuados vários estudos para perceber se havia alguma relação entre as atividades voluntárias realizadas e o género de quem as pratica (América do Norte), concluindo que há uma maior participação do género feminino comparativamente ao masculino, sendo a diferença pouco significativa. Quanto às taxas globais de voluntariado, nos países europeus, também não existem diferenças significativas entre homens e mulheres (González, 1994). Segundo Gaskin e Davis (1998) cada género é mais propenso a determinadas atividades, as mulheres mais ligadas a trabalhos de apoio sentimental, como fazer companhia e ouvir os demais. Os homens

² Movimento Cidadania em Rede (MCR)

gostam de trabalhos mais práticos e de formação. Estudos concluem que voluntários pertencentes a um núcleo familiar, com filhos, aderem mais facilmente ao voluntariado, comparativamente aos que não tem descendência. Por cada filho adicional no núcleo familiar a probabilidade de fazer atividades voluntárias aumenta 3,1%. De igual forma se constata que o filho mais novo influencia mais o comportamento voluntário. Webb e Abzug (2008) afirmam que quanto mais velho for, maior a probabilidade de aderir ao voluntariado. Constatam que a cada ano de idade a probabilidade aumenta 0,5%.

No fundo, o voluntariado é encarado como uma estratégia que tem como intuito combater as desigualdades na nossa sociedade. Promover o desenvolvimento local e incutir um sentido de responsabilidade e consciencialização das pessoas perante o ser solidário, pondo em prática determinados valores, daí a importância do voluntariado na sua divulgação junto das sociedades.

1.4 A importância do voluntariado

As iniciativas e as ações pró-sociais promovidas pela sociedade civil ganham cada vez mais importância. Isto acontece porque as instituições do estado, as “forças do mercado”, a sociedade contemporânea não tem capacidade suficiente para garantir o bem-estar dos indivíduos. Neste contexto, o voluntariado tem um papel cada vez mais primordial porque vem dar suporte a esta falta de capacidade, garantindo os serviços essenciais aos indivíduos, à comunidade e à sociedade no geral (Pilati & Hees, 2011). É um recurso importantíssimo na nossa sociedade por ser uma fonte de força comunitária, de resiliência, de solidariedade e de coesão social, e por ser promotora de mudanças sociais positivas que fomentam o respeito pela diversidade, igualdade e participação de todos (UNV, 2011).

A Organização das Nações Unidas (ONU) destaca a importância do voluntariado por ser uma atividade que “desempenha um papel essencial no reforço da coesão social e económica, gerando capital social, promovendo a cidadania ativa, a solidariedade e uma forma de cultura que põe as pessoas em primeiro lugar.” (Serapioni *et al.*, 2013, p. 8). Advindo do prazer de servir quem precisa, o trabalho voluntário gera um

sentimento de realização pessoal, de bem-estar interior, um sentimento de solidariedade e amor ao próximo. É algo que vem do interior da pessoa e que faz bem aos outros. No voluntariado todos acabam por ganhar, desde o voluntário, às pessoas com quem o voluntário trabalha e à própria comunidade. É importante para o voluntário sentir-se socialmente útil (Portal do Voluntário, s/d). É um elemento importante de progresso social, de coesão económica mas principalmente uma expressão ativa da participação cívica (Bernaerts, 2011). O papel de integração social e coesão económica está bastante vincado na Declaração de Bruxelas, aprovada em final de dezembro pelo Centro Europeu de Voluntariado (Serapioni *et al.*, 2013).

Nos dias de hoje é premente reforçar os laços de solidariedade, promovendo uma cultura de paz e respeito pelo ser humano, ajudando no desenvolvimento de um futuro social sustentável e em que o bem comum se torne um objetivo de todos.

1.5 Voluntariado em Portugal e na Europa

O voluntariado pode ser considerado uma prática tão antiga como a humanidade, sempre existiu sob múltiplas formas dependendo da história, cultura e tradição de cada país. Os primeiros registos de voluntários na Europa são de grupos de bombeiros voluntários e em 1244 em Itália onde nasceu a primeira Misericórdia, sob forma de Confraria. Existe em Portugal um grupo de voluntários, o Grupo de Bombeiros, que tem mais de 600 anos. Em 1498, sob o mandato da Rainha D. Leonor, foi criada em Lisboa a primeira Misericórdia com “com o fim de auxiliar os pobres, presos e doentes, apoiando também os chamados envergonhados, pessoas decaídas na pobreza ou desgraça (Esteves *et al.*, 2015). A todos os necessitados socorria, dando pousada, roupas, alimentos, medicamentos ou mezinhas.” (Amanajás, 2011, p.22).

Desde então, muitas outras misericórdias foram abrindo pelo país fora e até pelo mundo, sempre ligadas ao espírito solidário, de missão e de desinteresse na recompensa. Este feito faz com que as Santas Casas sejam consideradas pioneiras do voluntariado em Portugal. Durante o Reinado de D. João I, em 1935 foi publicada a primeira carta régia que tinha como objetivo a sensibilização de todos os habitantes,

de Lisboa, homens ou mulheres, no combate dos incêndios em Lisboa. Esta ação de sensibilização pode ser encarada como uma forma de voluntariado (Amanajás, 2011; Esteves *et al.*, 2015).

É na década de 70 do século XX que o seu enfoque foi maior, principalmente no âmbito da psicologia social, com uma grande incidência no estudo dos antecedentes do voluntariado, tais como identificar as motivações das pessoas em fazer voluntariado e a sua permanência na mesma (Pilati & Hees, 2011). Durante muitos anos, a sociedade civil em Portugal foi influenciada pela estrutura política, com um regime ditatorial, condicionando e enfraquecendo o desenvolvimento das organizações sem fins lucrativos. É em 1974 com a revolução do 25 de abril que há um *boom* destas organizações, surge uma maior participação cívica dos cidadãos na dinamização das diferentes áreas sociais, criando um maior envolvimento, tanto a nível patronal como sindical, nos campos solidários, humanitários, culturais, desportivos e recreativos (Esteves *et al.*, 2015; Melo & Carmo, 2008). Esta situação faz com que em Portugal, comparativamente com outros países da Europa central, o aparecimento do estado-providência³ fosse muito mais tardio (Calha, 2006). Com este *volte-face* o voluntariado passa a ser moldado pelas preocupações políticas, sindicais e culturais, e posteriormente foram alargadas a outras áreas de interesse (Catarino, 2003). Em 1989 surgem as primeiras referências a voluntários sociais que passam a ser enquadrados no Decreto-Lei 40/89⁴, de 1 de fevereiro, e que representa a primeira iniciativa de sistematização e organização da legislação reguladora do exercício de cada um à segurança social. Assim, foi criado um seguro social voluntário que garantia o acesso à Segurança Social, sendo que mesmo quando se não trabalhava se continuava a ter acesso a esse direito. Estes voluntários sociais eram considerados “estratos populacionais que, muito embora não exercendo uma atividade qualificável como profissionais, prestam serviços socialmente relevantes e que, pelas suas características desinteressadas e humanitárias, merecem enquadramento pela proteção social.” (Decreto-Lei 40/89). Nesse seguimento foi

³ Sistema de organização social em que o Estado garante o acesso gratuito a determinados serviços tais como: serviços de saúde, educação e entre outros.

⁴ Decreto-Lei 40/89⁴, de 1 de fevereiro, institui o seguro social voluntário

criada em Portugal a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que regula as bases do enquadramento jurídico do voluntariado, definindo no artigo 2.º que o voluntariado “é o conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente Lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.” (Decreto-Lei n.º 389/99). A Lei 71/98, de 3 de novembro (Lei de Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado) é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, no qual é criado o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, que descreve no seu Preâmbulo o voluntariado como “uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para o próximo, participando de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral.” Em 2007 foi constituída a Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV), que tinha como principal finalidade “representar os voluntários e suas organizações, independentemente das suas áreas de atuação, contribuindo para a defesa dos seus direitos e interesses.” (CPV, 2013). O enquadramento jurídico destas leis e seus princípios orientadores marcaram um passo fundamental no reconhecimento do valor dos voluntários e suas ações, bem como no aproveitamento das organizações promotoras deste capital humano, que contribui para o desenvolvimento da sociedade portuguesa, tendo um contributo de 1% no PIB⁵ (Esteves *et al.*, 2015; INE, 2012). Quer isto dizer que cerca de um milhão e quarenta mil pessoas (11,5%) residentes em Portugal, com 15 anos ou mais, participou em pelo menos uma ou mais atividades formal ou informal de voluntariado. No entanto, esta lei é omissa quanto às práticas do voluntariado informal, de solidariedade e entreajuda, que seja efetuada na esfera familiar, de amizade ou vizinhança (Serapioni *et al.*, 2015).

Em 1999, Portugal detinha uma taxa de voluntariado que rondava os 16% (Almeida & Ferrão, 2001) e atualmente, de acordo com os dados do Eurobarómetro 75.2, e perante uma média europeia de 24% de participação na atividade voluntária,

⁵ Produto Interno Bruto (PIB)

podemos observar uma baixa participação da população portuguesa no trabalho voluntário com 12% (Eurobarómetro 75.2, 2011; Serapioni *et al.*, 2013). Esta baixa participação comparativamente a países europeus pode dever-se a fatores como: a pouca visibilidade da ação voluntária, insuficiente prática de entreajuda, condições estruturais, experiência de participação, a falta de formação nas escolas e universidades, entre outros. A taxa de voluntários portugueses a fazerem voluntariado uma vez por mês é de 2,9% no voluntariado formal, 6,1% no voluntariado informal e 2,2% relativamente à entreajuda comunitária⁶, ou seja, são taxas muito baixas de participação (Serapioni *et al.*, 2013; Serapioni *et al.*, 2015).

Tal como nos restantes países do sul da Europa, Portugal refere que uma das áreas primordiais do trabalho voluntário é a dos serviços sociais com uma taxa de 36%, segundo dados estatísticos do Eurobarómetro 75.2. Outras áreas que merecem reconhecimento são a solidariedade e ajuda humanitária com 48%, a saúde com 47% e inclusão de pessoas desfavorecidas com 24%. Até à data é na área social que o voluntariado teve, e continua a ter, mais expressão em Portugal (Esteves *et al.*, 2015). Jäger, Schmidt e Beyes (2007, citado por Ferreira, Proença & Proença, 2008) afirmam existir pelo menos quatro áreas consideradas importantes para o envolvimento das pessoas no voluntariado, sendo elas as características demográficas (quanto ao sexo, idade, estado civil, distribuição geográfica, estatuto social, educação), a personalidade da pessoa, as motivações que levam à prática de atividades voluntárias e mesmo o tipo de voluntariado em questão.

Em geral, o sexo feminino predomina, pessoas casadas, primogénitos (com capacidade económica e educação elevadas) que procuram experiências sociais no que diz respeito ao voluntariado (Yoshioka, Brown & Ashcraft, 2007). Quanto aos estudantes universitários voluntários são predominantemente brancos, do sexo feminino, de classe média ou média-alta e em que a faixa etária está entre os 18-24 anos (Moely *et al.*, 2002). O estudo do INE (2012) revela que o trabalho voluntário tem uma taxa maior na população feminina com 12,7% e uma taxa menor de 10,3% na população masculina, isto verifica-se também no contexto formal com 6,2% das mulheres e 5,7% dos homens e no contexto informal, 6,8% das mulheres e 4,8% dos

⁶ Corresponde ao voluntariado de proximidade

homens. Segundo Zweigenhaft, Armstrong e Quintis (s/d, citado por Moniz & Araújo, 2008, p.150) “o trabalho voluntário feminino parece ter um impacto positivo maior que o dos homens, remetendo ao papel de cuidadora atribuído à mulher.”

Verifica-se que a atividade voluntária tem uma taxa maior na população com algum nível de escolaridade, em que 21,3% são pessoas voluntárias com o ensino superior e 3,5% são voluntários sem nenhum nível de escolaridade. 12,8% de voluntários fazem parte da população empregada, 13,1% da população desempregada e 9,4% são inativos (INE, 2012). Quanto à idade apurou que 11,6% de voluntários estavam na faixa etária dos 15-24 anos, 13,1% na faixa etária dos 25-44 anos, 12,7% estava no escalão dos 45-64 anos e apenas 7,3% tinha 65 ou mais anos. No que diz respeito ao estado civil, as taxas de voluntários apresentavam 11,7% nos solteiros, 11,9% de casados, 12,8% nos divorciados ou separados e 7,5% viúvos.

Na generalidade, a escolaridade e a taxa de voluntariado dos inquiridos varia de forma positiva, principalmente quanto voluntariado formal. 21,3% de inquiridos tinha níveis de escolaridade elevados e 3,5% não tinha escolaridade nenhuma. A taxa de voluntariado dos empregados e desempregados é muito aproximada com 12,8% e 13,1 % respetivamente e 9,4% são inativos (INE, 2012).

Quanto às principais tarefas desempenhadas pelos voluntários, temos 33,9% como trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, de segurança e vendedores (auxílio a idosos, crianças, doentes, acamados, bombeiros e outros); 26,1% são trabalhadores não qualificados (limpezas, recolha de alimentos, roupa, donativos e outros); 19,0% são técnicos e de profissões de nível intermédio (apoio técnico social, apoio religioso, organização de eventos culturais, desportivos e outros). Constataram que 40% de inquiridas do sexo feminino se concentrou em atividades equivalentes à dos trabalhadores dos serviços pessoais, enquanto o sexo masculino de forma mais dispersa apresentou 27,2% a desempenhar tarefas que se enquadravam nas atividades do trabalho não qualificado e 24,3% nas tarefas iguais à dos trabalhadores dos serviços pessoais (INE, 2012). Ou seja, o sexo feminino prefere o voluntariado de execução (IPSS, ONG, Hospitais) e o sexo masculino opta mais por voluntariado de direção (domínios desportivos, etc.). As mulheres predominam com 48,5% nas tarefas de apoio social (ações de recolha de alimentos, bombeiros voluntários, cruz

vermelha, creches e jardins de infância), já no que diz respeito a atividades das organizações desportivas, recreativas e de arte e cultura (clubes desportivos, escuteiros, associações juvenis e outros) o sexo masculino apresenta um peso maior com 33,2% (INE, 2012).

Em suma, no que diz respeito a atividades de trabalho voluntário formal podemos destacar indivíduos mais jovens, desempregados, com níveis de escolaridade mais elevada. Predomina o sexo feminino e indivíduos solteiros. Relativamente a atividades de trabalho voluntário informal predominam indivíduos com mais idade, com maior nível de escolaridade, maior taxa dos desempregados, mais predominância do sexo feminino e indivíduos separados ou divorciados. O INE (2012) faz uma estimativa a um total de 4% de horas trabalhadas em voluntariado no ano de 2012. As mulheres predominam no que diz respeito às tarefas de apoio social e os homens nas atividades das organizações desportivas, recreativas e de arte e cultura.

A nível europeu não existe uma fonte única e de metodologias harmonizadas no que diz respeito à comparabilidade internacional do voluntariado, dificultando a recolha de informação (INE, 2012). Esta situação deve-se à falta de uma definição comum e partilhada das práticas e formas de voluntariado. Esta falta de homogeneidade de métodos, entre os países da União Europeia, dificulta a identificação de boas práticas e a eventual elaboração de políticas favoráveis ao voluntariado (Comissão Europeia, 2011, citado por Serapioni *et al.*, 2013). O voluntariado é visto em vários países europeus como “um fenómeno social crescente, que persegue objetivos e estratégias comuns, contudo assume algumas diferenças entre eles.” (Chacón & Vecina, 2002, p.9). Para colmatar as diferenças surgem várias declarações de organismos internacionais que reconhecem o papel do voluntário. É em 2001, no Ano Internacional do Voluntariado (implementado pela ONU), que se dá o auge e vinculação do voluntariado em contexto nacional, como internacional (Monteiro, Gonçalves & Pereira, 2012), com a criação da Comissão Nacional que tinha como principais objetivos a criação de um plano de ação para promover e divulgar o voluntariado, formar parcerias estratégicas com instituições de ensino bem como atrair novos voluntários e criar uma rede de informação (Comissão Europeia, 2011). Em 2011, decorreu o Ano Europeu do Voluntariado que teve como finalidade

“incentivar e apoiar os esforços desenvolvidos pela Comunidade, pelos Estados-Membros e pelas autoridades locais e regionais tendo em vista criar condições na sociedade civil propícias ao voluntariado na UE.” (CNPV, s/d).

Na última década, a sociedade deparou-se com um aumento de voluntários e de empresas promotoras de voluntariado a nível global, incidindo mais em atividades de curta duração, ou seja voluntariado ocasional, não havendo aumento nas atividades de voluntariado de longa duração (Serapioni *et al.*, 2013). Segundo os dados da *Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency*, “em 2010, cerca de 92-94 milhões de cidadãos da EU desenvolviam atividades de voluntariado, ou seja cerca de 22-23% da população acima de 15 anos.” (GHK, 2010, p. 17). De acordo com os dados do Eurobarómetro, que entrevistou 26.825 europeus com mais de 15 anos, dos quais 6.462 (24%) afirmaram desenvolver atividades de voluntariado de forma regular (11%) ou ocasional (13%) (Eurobarómetro 75.2, 2011).

A nível europeu, as três áreas de intervenção com mais destaque a nível do voluntariado são as áreas de desporto (24%), a cultura/artística (20%) e a caridade (16%) (Eurobarómetro 75.2, 2011; Serapioni *et al.*, 2013). É no norte da Europa que podemos verificar a maior taxa de voluntariado evidenciando-se a Holanda com 57% da população (residentes, maiores de 15 anos), dos quais 31% de forma regular e a Dinamarca com 43%, dos quais 21% de forma regular. Os que apresentaram valores mais baixos foram países da antiga Europa de Leste, em que a Polónia foi o que apresentou uma taxa menor com 9%. Em antepenúltimo lugar com 12% surge Portugal e Bulgária, metade da percentagem da média europeia (INE, 2012; Serapioni *et al.*, 2013). A análise efetuada pelo Eurobarómetro às variáveis sociodemográficas revela que a variável sexo e idade em nada interferem na decisão do indivíduo em fazer voluntariado. Já a variável estudos é ligeiramente mais elevada nos indivíduos com habilitações superiores (32%). Habitantes de zonas rurais e pequenas cidades têm uma taxa maior de voluntários (25%) comparativamente com as grandes cidades (20%). Quanto à variável emprego denota-se um maior envolvimento dos reformados com 22% e desempregados com 17%.

Relativamente às atividades voluntárias mais exercidas apontam em primeiro lugar 24% em clubes desportivos ou associação de atividades ao ar livre, em que Portugal

também se insere com 27%. A seguir 20% dos inquiridos apontam para associações culturais ou artísticas, 16% em organizações de beneficência ou de apoio social, 12% em organizações religiosas, 7% associações ou clubes de idosos e 7% em associações de jovens (Eurobarómetro 75.2, 2011). No domínio do voluntariado a variável solidariedade e ajuda humanitária é colocada como mais importante com 37%, seguidas da saúde com 32% e educação e formação com 22%. Em Portugal 47% refere a importância do voluntariado para os cuidados de saúde. Para os jovens (idades 15 e 24 anos) o voluntariado tem um papel importante nos domínios da educação 26%, ambiente 27% e saúde 30%. Os inquiridos com maior escolarização (41%) tendem a valorizar mais os domínios da solidariedade e da ajuda humanitária (Eurobarómetro 75.2, 2011).

Quanto aos principais benefícios do voluntariado, os inquiridos da União Europeia, referem a manutenção e o reforço da coesão social (34%) e reforço dos valores da solidariedade (25%). Outros benefícios importantes que o voluntário pretende obter remetem para o desenvolvimento pessoal e autorrealização (25%), a aquisição de conhecimentos e competências que ajudem a promover inclusão profissional (22%) e a participação cívica (20%) (Eurobarómetro 75.2, 2011).

Em suma, constata-se que não há muitas variações entre as categorias sociodemográficas quanto à perceção dos benefícios do voluntariado, ou seja, “a perceção do voluntariado não difere grandemente entre os inquiridos que estão envolvidos numa atividade voluntária e aqueles que não estão.” (Eurobarómetro 75.2, 2011, p.17). 47% de cidadãos europeus apoiam uma Carta Europeia dos Voluntários⁷, elaborada em conjunto pelos estados-membros e pela União Europeia, enquanto 45% afirmam preferir haver um quadro nacional do próprio país. A maioria de voluntários (32%) encontra-se na faixa etária igual ou superior aos 20 anos e 26% são estudantes. Este estudo do Eurobarómetro sublinha a importância do papel do voluntariado para equacionar soluções no combate de problemas sociais emergentes, podendo tornar-se numa mais-valia na obtenção de emprego ou na criação de novas oportunidades de empregabilidade. Isto só reforça a sugestão da Comissão Europeia

⁷ Criação de um quadro operacional para o setor voluntário, no sentido de uma colaboração conjunta a nível europeu

(CE), quando diz que “o voluntariado contribui para a estratégia de crescimento da Europa 2020, em particular para o objetivo da UE de conseguir uma taxa de emprego de 75% até 2020, ajudando as pessoas a adquirir novas competências e a adaptar-se às mutações do mercado de trabalho.” (CE, 2011, p.4).

1.6 Caracterização geral dos voluntários

Antes de ser um fenómeno visível e de assumir uma dimensão pública, o ser voluntário constitui uma experiência pessoal e associativa. É uma experiência partilhada socialmente com outros voluntários e com os beneficiários de uma ação (Ranci, 2006). É doar-se a uma causa, a um dom da caridade, da solidariedade, enfim, o dom de servir o outro. É também, o ter consciência de que está a prestar um serviço à comunidade e ao próximo, cumprindo de forma consciente o seu papel de cidadão (Domeneghetti, 2002). Atuar como voluntário exige mais do que ser apenas solidário, exige também muita cooperação. Assim, ser voluntário é empenhar-se em causas de interesse social e comunitário em prol dos outros. É também ajudar a melhorar o desempenho pessoal e a qualidade de vida da sociedade (MCR, s/d). Ser voluntário, na opinião de González (1994), é ajudar de forma responsável as pessoas consideradas frágeis, portadoras de direitos e deveres, que muitas vezes não são reconhecidas. É também ajudar a construir um mundo habitável, não só para os fortes e autónomos, mas também para os mais fracos e indefesos. O voluntário pode ser qualquer jovem ou adulto, que por interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica uma parcela do seu tempo à realização de atividades variadas, de forma organizada ou não, no âmbito do bem-estar social ou outras áreas de atuação (Portal do Voluntário, s/d). Shin e Kleiner (2003, citado por Ferreira *et al.*, 2008, p.44) definem o voluntário como “um indivíduo que oferece o seu serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária, serviço que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros.” De facto, o voluntariado é uma atividade que requer tempo e custos para as pessoas que a praticam, isto porque algumas atividades e relações sociais serão deixadas de lado, em prol das atividades voluntárias. Em compensação, surgem oportunidades de desenvolver e exercitar as suas próprias capacidades e competências em vários domínios, como por exemplo a

oportunidade de oferta de ajuda aos outros e a obtenção de benefícios próprios. Segundo a Organização das Nações Unidas (2001, citado por Ferreira *et al.*, 2008) a atividade voluntária não inclui benefícios financeiros, é executada de forma livre e espontânea, conforme a vontade de cada um, sendo vantajosa para terceiros e para o próprio voluntário. Na opinião de González (1994), as atividades voluntárias estão relacionadas com os níveis altos de emprego, educação e prestígio ocupacional. Isto é, as pessoas com um nível académico superior ou com um emprego com um cargo importante tendem a ter uma maior participação no trabalho voluntário. Voluntário “é a forma mais genuína de exercermos o nosso direito de cidadania. Construir além de criar. É apoiar, além de servir. Adicionar ideias e multiplicar ações (...), é estar disponível para agir, para ajudar. E ter uma atitude mais ativa na nossa sociedade, para um Portugal mais justo e feliz.” (Cruz Vermelha, s/d). Dohme (1998) vê o voluntário como um sujeito que doa o seu trabalho, as suas potencialidades e talentos em função daquilo que o desafia e gratifica na realização de uma ação de natureza social. Ele acrescenta amor à atividade que desenvolve. Ao sentir-se motivado contribui para a diminuição do sofrimento ou injustiças e ao trazer alegria contribui para a autossuficiência de outras pessoas. Funciona como um agente construtor da comunidade, fortalecendo a sua visão pessoal do mundo permitindo desta forma difundir valores individuais. Os motivos que impulsionam o voluntário a fazer algo pelo próximo, é o reconhecimento, o agradecimento e o sentimento de que o trabalho realizado de facto é útil, tem valor e é positivo para alguém. O trabalho voluntário é definido como um esforço oferecido de forma espontânea, ou a pedido, mas nunca remunerado, por qualquer indivíduo que deseja colaborar seja por amor, benevolência, afeto, compreensão ou responsabilidade, sempre a favor do bem-estar coletivo (Garay, 2001).

Segundo Vecina e Chacón (1999, citado por Fuertes, Arroba & Jiménez, 2011) agrupam os voluntários mediante quatro tipos de perfis e comparam-nos entre eles: Primeiro grupo corresponde a voluntários de permanência de um a três meses, em que estes possuem valores altos em todas as motivações, e as mais elevadas são nas motivações autocentradas e egoístas. Segundo grupo corresponde a voluntários de permanência de quatro a sete meses, apresentando valores muito baixos em todas as motivações comparativamente com os restantes grupos, em que as motivações

egoístas eram maiores, traduzindo-se numa maior percentagem de abandono, dado à insatisfação imediata das suas motivações iniciais. Terceiro grupo possui voluntários de permanência entre oito e dezoito meses, registando valores mais altos que a média das motivações altruístas e mais baixas que a média das autocentradas. Nesta fase começam a incorporar a sua identidade em prol do voluntariado. Quarto grupo contém voluntários de permanência superior a dezanove meses na organização. Estes apresentam valores superiores à média em ambos os tipos de motivações, pronunciando-se tendencialmente mais nas motivações egoístas.

Mas, o que leva as pessoas a exercer o trabalho voluntário? Quais os fatores que motivam o voluntário no desempenho dessa atividade? No capítulo que se segue apresentam-se algumas reflexões deste referencial teórico.

Capítulo 2

A MOTIVAÇÃO E MODELOS MOTIVACIONAIS DO VOLUNTARIADO

“Voluntário é o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário” (Portal do Voluntário, s/d)

2.1 A motivação

Abordada em múltiplos contextos, a motivação é um termo que se relaciona diretamente com a ação humana. É difícil defini-la num único conceito, isto por se tratar de um constructo, sendo utilizada de forma generalizada no âmbito das ciências humanas (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2004).

“A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente” (Vernon, 1973, citado por Todorov & Moreira, 2005, p. 11), ou seja “a motivação, ou o motivo, é aquilo que move uma pessoa ou que a põe em ação ou a faz mudar de curso.” (Bzuneck, 2009, p.9). De acordo com Latham e Pinder (2005, citado por Ferreira, *et al.*, 2008, p.45) “é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia (...), é um conjunto de forças «energéticas» que fazem com que um indivíduo inicie um comportamento relacionado com o trabalho e determine a sua forma, direcção, intensidade e duração.”

Singer (1984) afirma que a motivação é responsável pela escolha e eleição de uma atividade, pela persistência nessa mesma atividade, pela intensidade e esforço no seu desempenho, no rendimento e carácter adequado relativamente a determinados padrões. Na opinião de Graham e Weiner (1996) a motivação é formada a partir de crenças pessoais que necessitam de ser exploradas, uma vez que tem interferência direta na conduta do ser humano. Tem a ver com determinados mecanismos, psicológicos e biológicos, que promovem a ação e ativam uma determinada conduta, impulsionando a pessoa num sentido, originando um determinado comportamento e permitindo alcançar um determinado objetivo (Chiavenato, 2003; Oliveira & Alves, 2005). Impulso gerado por um estímulo externo, ou seja, advindo do próprio ambiente, ou um estímulo interno advindo de um processo mental da pessoa. É um

conjunto de forças, intrínsecas e extrínsecas ao indivíduo, e que influenciam o seu comportamento (Cunha *et al.*, 2004), encaminha-nos a fazer uma escolha, através de um comportamento direcionado, que com a nossa persistência, influencia o nosso investimento pessoal junto de determinada tarefa, sendo esta a razão ou o porquê, de uma certa escolha em detrimento de outra, ou de um menor ou maior esforço por parte do indivíduo (Bzuneck, 2009).

Estudada ao longo dos séculos, com uma crescente curiosidade por parte dos investigadores no comportamento humano, e suas motivações, estes procuraram identificar e compreender os fatores implícitos que levam os indivíduos a ingressar em determinadas atividades voluntárias. Portanto, estudar a motivação consiste em analisar fatores que levam os indivíduos a escolherem ações dirigidas num determinado sentido com o intuito de alcançar um objetivo (Oliveira & Alves, 2005). É pertinente perceber como a motivação pode influenciar a forma como o indivíduo utiliza as suas capacidades, como pode afetar a sua perceção, atenção, pensamento, memória, comportamento social, emocional, e mesmo a aprendizagem e desempenho (Neves & Boruchovitch, 2004), reforçando desta forma a identidade do papel de voluntário. É fundamental, porque quanto mais ele se identificar com este papel e o interioriza, mais reforçado fica este laço. “Um nível alto e envolvente de atividade voluntária poderá produzir, provavelmente, uma identidade de papel voluntária forte.” (Penner, 2002, p.463). Se as pessoas não estiverem satisfeitas e motivadas, deixa de haver motivação quanto à realização de determinada tarefa. A motivação é encarada como o resultado da interação entre o indivíduo e uma dada situação, originadas por fatores individuais e situacionais (Rainey, 2001).

Neste seguimento, surgem algumas teorias motivacionais que foram desenvolvidas no sentido de explicar a motivação das pessoas para o exercício de atividades voluntárias.

2.2 Motivação para o voluntariado

A motivação é determinante para o envolvimento e continuidade do voluntariado, levando sempre em conta os valores e princípios que movem o voluntário, isto

porque a motivação advém muito do nível de envolvimento e participação do voluntário nas tarefas programadas (Serapioni *et al.*, 2013). Deve ser uma constante desde o início das atividades voluntárias, facilitando e interiorizando as aprendizagens, os compromissos sociais, a elaboração e realização de projetos e mesmo no cumprimento dos objetivos delineados (Hernández, 2010).

Delicado (2002) afirma que avaliar as motivações para o voluntariado é um processo complexo isto porque um voluntário tanto pode ter motivações altruístas, como egoístas. O desejo altruísta do voluntário fazer o bem faz com que em simultâneo traga benefícios egoístas. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concordam com esta afirmação e concluem que, o voluntário ao ser altruísta contribui com aspetos pessoais e de crescimento através das experiências vivenciadas, de forma ativa. É altruísta e inconscientemente egoísta. Existe também um certo consenso teórico no que diz respeito à existência de dois tipos de motivação para o voluntariado, sendo elas as motivações altruístas e individuais. Ao iniciar as atividades voluntárias o indivíduo pode ser movido por motivações mais individuais e ao longo do processo se tornarem em motivações altruístas, ou o inverso (Hibbert *et al.*, 2003).

Não existem, na opinião de Penner e Finkelstein (1998), muitos estudos sobre o tema do voluntariado. A literatura está mais focada sobre as ações individuais de ajuda. Nesse seguimento apresentam dois modelos explicativos que segundo eles se complementam. O primeiro é o modelo do processo voluntário, em que as principais motivações são as experiências de vida, as circunstâncias, os motivos pessoais e as necessidades sociais. O segundo modelo da identidade e do papel indica que o que move as pessoas é a preocupação com os outros, ou seja motivações altruístas e também preocupação com ele próprio, ou seja motivações egoístas.

É consensual que o principal motivo do voluntariado é ajudar os outros, é a solidariedade o ser útil aos outros e à comunidade. Segundo as Organizações que Dependem de Voluntários (ODV) Saúde⁸, as motivações estão no caráter dos indivíduos, no sentir-se bem a fazer algo ocupando o tempo sendo útil, ter tempo disponível. É certo que o estudo das motivações está pouco desenvolvido na Europa, no entanto pode afirmar-se que as influências culturais de cada país são

⁸ Organizações que dependem de voluntários

determinantes na compreensão das motivações, variando assim de indivíduo para indivíduo. Existem vários pressupostos para o voluntariado tais como o altruísmo, a pertença, o ego e o reconhecimento social, a aprendizagem e desenvolvimento, variando mediante os objetivos estipulados por cada um (Ferreira *et al.*, 2008). Todos estes pressupostos influenciam a permanência de um voluntário neste tipo de atividade, dado, o atrair voluntários não ser a tarefa mais complexa e sim garantir a sua satisfação retendo-os desta forma a médio e longo prazo (Akintola, 2010; Blinkhoff *et al.*, 2001; Steinitz, 2003).

2.3 Motivação dos estudantes do ensino superior para o voluntariado

Em Portugal verificou-se, nos anos 90 do século XX, um crescimento acentuado na entrada de alunos no ensino superior, já na Europa este auge ocorreu durante os anos 60 e 70. O acesso ao ensino superior tornou-se para os jovens uma prioridade e um caminho a percorrer criando novas redes de sociabilidade e novas perspetivas de futuro (Guerreiro & Abrantes, 2004). Segundo a UNESCO (1996) é fundamental ter competências para trabalhar nas aprendizagens do novo milénio baseadas sempre no aprender a ser, aprender a conhecer, aprender a fazer e aprender a viver juntos. Uma articulação basilar para o bom desenvolvimento de qualquer ser humano pensante e reflexivo, tanto sobre a sua realidade pessoal bem como sobre a realidade que o rodeia, ou seja, sobre o Eu e o Outro.

Numa sociedade cada vez mais individualista em que emergem graves injustiças sociais, o voluntariado tem um papel fulcral e construtivo na área social, tanto a nível afetivo como material. Conforme afirma Taveira (2001, p.73) “estar na universidade exige a conquista de um espaço social mas também a afirmação de uma mais-valia intelectual e pessoal, através de atitudes e comportamentos positivos de trabalho e relacionamentos.” Nesse sentido, a escola é uma instituição por excelência facilitadora da promoção da cidadania e do voluntariado, porque concedem aos alunos um espaço de intervenção na comunidade. Sendo as Instituições de Ensino Superior detentoras de um grande capital humano e científico tornam-se facilitadores da sensibilização, promoção e do envolvimento das comunidades locais, em que o voluntariado funciona como um veículo privilegiado na disseminação do

conhecimento, na definição de ações concretas, na resolução de problemas e na humanização dos serviços que o aplicam (Serapioni *et al.*, 2013). Enquanto instituição educativa, a universidade “deve contribuir cada vez mais e melhor para o desenvolvimento de recursos humanos, facilitando atitudes, conhecimento e competências nos alunos para estes lidarem adequadamente com os desafios sociais, económicos e políticos do mundo atual e com os que se avizinham num futuro próximo.” (Taveira, 2001, p. 65).

Todas as atividades realizadas fora do âmbito académico contribuem de forma diferenciadora no processo de formação do universitário, sendo essas aprendizagens encaradas como complementares ao bom desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, tendo por essência a experiência de vida o trabalho voluntário é uma atividade importante para o desenvolvimento de competências e aplicação de conhecimentos, isto porque possibilita o universitário participar de forma ativa, autónoma, responsável e criativa na sociedade (Nunes, 2009; Flor, 2003, citado por Ferreira, 2013).

Na generalidade dos casos, o voluntariado jovem/juvenil no ensino superior inicia-se no associativismo. A importância do associativismo juvenil é uma mais-valia para os universitários por haver a integração num grupo, no qual podem promover e desenvolver atividades de caráter social, cultural, educativo, artístico, desportivo, entre outras e também criar laços de amizades inerentes a essa atividade. Esta interação permite uma atuação em ambientes diferenciados, criando uma relação bastante estreita entre os voluntários, as escolas e as instituições de ensino superior (Almeida & Ferrão, 2001). O voluntariado jovem é composto por jovens entre os 18 e 30 anos, é maioritariamente desempenhado de forma ocasional dada a sua permanência temporária na instituição e também é apenas desenvolvida nos seus tempos livres. Esta situação é confirmada por Almeida e Ferrão (2001, p.166) quando afirma que, “as taxas de participação dos voluntários podem ser explicadas pela variedade de estruturas dirigidas especificamente a esta camada etária (...).”

Em 2011, a Universidade de Granada (Espanha) publicou um estudo que concluiu que os estudantes universitários são um grupo social que mais tem comportamentos de ajuda e se envolve em atividades voluntárias. Verificou a prevalência de idades

entre os 21 e 22 anos e que a maioria dos voluntários era do sexo feminino (Hodgkinson, Weitzman, Abrahams, Crutchfield & Stevenson, 1996). Alguns estudos foram desenvolvidos no sentido de compreender o que motiva, ou não, os estudantes universitários a praticar atividades voluntárias, tornando-se pertinente perceber que motivações são mais ou menos valorizadas. Isto também porque, as motivações dos voluntários podem ser altruístas e egoístas. Segundo Andersen (2003) os estudantes que desenvolvem atividades voluntárias por motivos altruístas tem maior probabilidade de permanecer no voluntariado. Na amostra recolhida na Universidade dos Estados Unidos, Gage e Thapa (2012) concluíram que as funções motivacionais mais fortes nos estudantes foram valores e crescimento, mais para o término da vida académica as motivações carreira e emprego destacam-se mais. O voluntariado é uma mais-valia por ser uma ferramenta que pode contribuir para o desenvolvimento académico do estudante, tanto a nível das suas competências pessoais bem como a nível do senso de responsabilidade cívica (Astin & Sax's, 1998). Switzer *et al.* (1999), num estudo efetuado a estudantes voluntários de medicina em que os compararam com outros voluntários adultos e estudantes universitários não voluntários, constataram que a motivação mais valorizada para os três grupos foi valores. Verificou-se também que os estudantes voluntários em todas as funções pontuaram valores superiores, levando a crer que estão altamente motivados, comparativamente a outros voluntários mais velhos. Na função carreira, observamos uma diferença significativa junto dos estudantes voluntários apresentando valores muito mais elevados que nos outros dois grupos. Esta conclusão vai de encontro outros estudos de Black e Kovacs (1999), Clary e Snyder (1999), Okun e Schultz (2003) que também afirmam que os voluntários jovens valorizam mais a função carreira.

No entanto, existem outros estudos que, fora a função carreira, identificam outras funções motivacionais como mais importantes junto dos estudantes voluntários. De acordo com Ferrari, Loftus e Pesek (1999, citado por Reis, 2013) a função proteção também era bastante significativa nos seus estudos, Auld (2004) constatara que a função experiência também era muito valorizada, enquanto Dávila e Díaz-Morales referem o crescimento como outra função bastante pontuada. Foram realizados vários estudos em Inglaterra aos estudantes voluntários e verificaram que os motivos

apresentados para praticar voluntariado eram razões altruístas (Holdsworth, 2010). Para estes estudantes, ajudar o próximo, aprender novas atividades, ajudar na resposta a certas necessidades, ganhar experiência, seria uma mais-valia para o futuro do próprio.

Clary e Snyder (1999) referem um dos motivos para ser voluntário pode ter a ver com o tipo de indivíduos, isto porque, indivíduos extrovertidos são mais propensos em fazer voluntariado do que em indivíduos introvertidos, o que acontece quando a sua motivação de valores é alta. Por sua vez Carlo, Okun, Knight, e Guzman (2005) concluíram que a motivação mediada pela função valores se prende com a extroversão, sugerindo-se que estas características podem ser necessárias, embora sejam insuficientes para prever a prática de voluntariado.

Em Portugal são escassos os estudos na área do voluntariado, principalmente em relação aos estudantes voluntários do ensino superior, embora já existam alguns estudos, como por exemplo os de Delicado *et al.* (2002), Ferreira *et al.* (2008), Monteiro *et al.* (2012) e Souza *et al.* (2012). Perante isto emergiu a necessidade de efetuar um levantamento das motivações e atitudes altruístas dos voluntários universitários e perceber quais os motivos que levam os estudantes a fazer voluntariado.

Com este estudo exploratório pretende-se dar mais um contributo na tentativa de perceber quais são as motivações dos estudantes do ensino superior na prática de atividades voluntárias.

2.4 Modelos motivacionais do voluntariado e a teoria funcional

Muitos estudos têm vindo a ser feitos com o intuito de perceber as motivações dos voluntários, variando entre estudos unidimensionais e estudos mais complexos, bidimensionais ou multidimensionais (Dolnicar & Randle, 2007). É nos meados dos anos 90 que surgem os primeiros modelos explicativos do processo de adesão e desenvolvimento de atividades voluntárias. Os estudos baseados em modelos unidimensionais, que sustentam a ideia de que diversos fatores motivacionais para o voluntariado surgem agregados a uma experiência gratificante (Cnaan & Goldberg-

Clen, 1991), enquanto os modelos bidimensionais diferenciam os motivos de natureza altruísta daqueles que são mais centrados na própria pessoa (Frisch & Gerrard, 1981) e os modelos multidimensionais apoiam as divergentes e múltiplas motivações que podem em diferentes momentos influenciar na iniciativa e ação nas atividades voluntárias (Clary *et al.*, 1998).

Omoto e Snyder (1995) definem o processo de voluntariado em três estágios: O primeiro tem a ver com os antecedentes da atividade voluntária e é composto por motivações pessoais que levam ao início da atividade voluntária. O segundo estágio é a experiência do voluntariado, que pode promover ou impedir um envolvimento continuado, dependendo de dois fatores. Um refere-se à satisfação pessoal no desempenho da atividade e o outro à integração organizacional. O terceiro estágio é o das consequências para o voluntário e para a sociedade em geral, no qual as atividades voluntárias podem influenciar as atitudes pessoais, medos, conhecimento e o próprio comportamento do voluntário (Omoto & Snyder, 1995). Esta concetualização dos motivos é baseada na análise funcional de comportamentos pró-sociais apresentadas por Clary e Snyder (1991), que tentavam explicar como diversos fatores influenciam cada pessoa de forma diferenciada, isto porque cada um tem os seus objetivos e diferentes funções psicológicas. Omoto e Snyder (1995) concluem que as pessoas, ao alcançarem funções pessoais, e até as funções egoístas, fazem com que o envolvimento dos voluntários se mantenha.

A abordagem da natureza das motivações continua a ser objeto de estudo ao longo dos anos isto porque continua a existir o dilema entre as intenções altruístas e egoístas. Embora nem todo o ato de voluntariado seja altruísta, também podemos afirmar que nem todo o ato altruísta é ser voluntário, no entanto existe uma estreita e forte ligação entre ambos (Haski-Leventhal, 2009).

A teoria funcional de Clary *et al.* (1998), baseada no estudo de características motivacionais, situacionais e de personalidade, facilita a identificação de pessoas com mais tendência para serem voluntários e a ajuda a perceber quais os motivos que levam as mesmas a fazer voluntariado. Esta teoria sugere que pessoas diferentes efetuam trabalho voluntário por razões e objetivos diferentes. Isto acontece porque os processos motivacionais de cada um, nas mesmas ações de voluntariado, diferem de

pessoa para pessoa, influenciando a iniciação ou manutenção do trabalho voluntário. A prática de ações de voluntariado, mesmo sendo semelhantes, serve as funções pessoais e sociais de forma diferente (Pilati & Hees, 2011). A teoria funcional, ajustada ao fenómeno social do voluntariado, originou o Inventário de Funções do Voluntariado (IVF) (*Volunteer Functional Inventory*) de Clary *et al.* (1998), que é um instrumento que identifica as motivações individuais subjacentes à prática de atividades voluntárias e que permite caracterizá-las. Este instrumento é um dos mais usados no estudo do voluntariado, porque permite também identificar “as razões, planos e metas subjacentes ao pensamento, sentimentos e comportamento do indivíduo.” (Pilati & Hees, 2011, p.276). As pessoas assumem determinadas atitudes e comportamentos para satisfazer diferentes funções/necessidades psicológicas, em muito parecido com a teoria das necessidades de Maslow⁹, ou seja, esta teoria considera que os seres humanos possuem um conjunto hierarquizado de necessidades. O estudo de Houle *et al.* (2005) conclui que as pessoas indicam estar cientes do porquê de querer ser voluntárias e agem no sentido de satisfazer essas mesmas necessidades. Os voluntários que desempenhem funções que correspondam às suas motivações obterão maior satisfação, aumentando a probabilidade de continuar a servir. Pelo contrário, aqueles cuja motivação não está a ser satisfeita, aumentará a taxa de abandono. Esta conclusão é reforçada por estudos efetuados por Penner e Finkelstein (1998) e Finkelstein (2008).

Pilati e Hees (2011) afirmam que os diversos programas de pesquisa sobre o trabalho voluntário podem variar em inúmeros aspetos, como por exemplo no perfil demográfico da amostra usada, nos papéis e causas em que os participantes estão envolvidos, e mesmo na abrangência dos objetivos estipulados. Observam-se semelhanças e ao mesmo tempo diferenças no conjunto de motivações apresentadas nesses programas para realizar trabalho voluntário (Snyder & Omoto, 2008).

2.5 Caracterização do Inventário das Motivações para o Voluntariado

9 A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow é um conceito que determina as condições necessárias para que cada ser humano atinja a sua satisfação pessoal e profissional, tentando conquistar a sonhada autorrealização plena. É dividida em cinco níveis hierárquicos, cada um formado por um conjunto de necessidades.

No seguimento, e com base nos estudos anteriores, Clary *et al.* (1998) usaram a teoria funcional no estudo do trabalho voluntário, tendo identificado seis funções motivacionais. Estes autores consideram estas funções como as mais importantes por serem capazes de distinguir as funções relacionadas com o *ego*¹⁰ e com o *self*¹¹. O número de funções foi estabelecida levando em linha de conta a perspetiva funcional, segundo a qual se considera a existência de uma variada gama de motivações pessoais e sociais que ajudam a promover os comportamentos de ajuda, seja pela combinação de motivações da pessoa, seja pelas oportunidades advindas do contexto (Clary *et al.*, 1998). É neste sentido que o *Volunteer Functions Inventory* - VFI (Clary *et al.*, 1998), com a versão portuguesa Inventário das Motivações para o Voluntariado-IMV (Gonçalves *et al.*, 2011), vem identificar as motivações individuais das pessoas para a realização de trabalho voluntário, através da análise de seis funções psicológicas básicas e motivacionais, sendo elas: a) a função de valores remete para a possibilidade das pessoas expressarem sentimentos altruístas e humanitários (Clary *et al.*, 1998; Souza *et al.*, 2003). A pessoa torna-se voluntária com finalidade de expressar ou agir mediante determinados valores, como por exemplo ajudar os menos afortunados (Clary & Snyder, 1998); b) a função experiência/entendimento, através da qual as pessoas exploram possibilidade de adquirirem novas aprendizagens, conhecimentos, competências e habilidades (Clary *et al.*, 1998). Exercer as suas habilidades e aptidões que por vezes não são utilizadas ou que não tem oportunidade de colocar em prática (Clary & Snyder, 1999; Ferreira, 2013); c) a autoestima/crescimento, que procura o crescimento, o desenvolvimento psicológico e a satisfação pessoal através do envolvimento em ações de voluntariado (Clary & Snyder, 1999), mantendo desta forma um espírito mais positivo e uma autoestima elevada (Clary *et al.*, 1998); d) a função carreira, em que o objetivo é ganhar experiência profissional através do seu envolvimento com o voluntariado, obtendo benefícios a nível profissional (Clary *et al.*, 1998), quanto às suas

¹⁰ *Ego* significa “eu” em latim, e é uma componente psicológica da personalidade, cujas funções básicas são a perceção, a memória, os sentimentos e os pensamentos- Atua de acordo com o princípio da realidade, isto é, é responsável pelo contacto do psiquismo com o mundo externo ao indivíduo.

¹¹ *Self*, significa “si mesmo” em inglês, e tem a ver com o conhecimento que o indivíduo tem de si próprio e com a capacidade de ter consciência de si e no seu modo de agir.

competências ou para se poder preparar para uma nova carreira (Ferreira, 2013); e) a função , ligada à possibilidade de conviver com os amigos e outras pessoas, e ao mesmo tempo estar envolvido em atividades valorizadas pelas pessoas consideradas importantes, ganhando desta forma reconhecimento por parte da comunidade à qual pertence (Souza *et al.*, 2003). Existe uma preocupação com as normas, recompensas e punições a nível social (Clary *et al.*, 1998); f) a função , associada à função defensiva do ego, isto é, protegendo o *self* de sentimentos negativos. Por exemplo, a redução da culpa do próprio por possuir mais sorte ou privilégios do que outras pessoas (Clary *et al.*, 1998).

Este modelo apresenta várias vantagens, uma delas é a de poder ser usado para a realização de estudos em todos os contextos de voluntariado (Clary *et al.*, 1998), pode também ser aplicado com o intuito de conceber projetos para reter os voluntários ou para a predição do tempo de permanência do voluntário. A utilização deste modelo visa observar a tendência na repetição de determinadas motivações tanto na iniciação, como no abandono da prática, isto porque as motivações podem ser individuais e muito distintas umas das outras.

2.6 Alguns estudos que utilizam a teoria funcional

Tendo em conta as motivações pessoais e sociais, Clary *et al.* (1998) concluíram no seu estudo que a função Valores, Autoestima/Crescimento e Experiência eram as mais pontuadas e que as funções menos pontuadas eram a função Carreira, Social e Proteção. Dado o voluntariado poder ser considerado como multifacetado, as motivações variam consoante os diversos grupos, podendo a motivação de uma pessoa para realizar uma atividade não ser igual à motivação de uma outra, mesmo sendo do mesmo grupo. No fundo, as motivações que os movem podem ser divergentes de indivíduo para indivíduo. Segundo os autores, as seis funções motivacionais incluem motivações altruístas e egoístas. A função valores é uma motivação altruísta, enquanto as funções experiência/entendimento, autoestima/crescimento, carreira, social e proteção são motivações mais egoístas (Clary & Snyder, 1999). Na opinião de Cnaan e Goldberg-Glen (1991) os voluntários são altruístas e egoístas em simultâneo, porque não existe um único motivo para

trabalhar sem remuneração. Outros estudos como os de Finkelstein (2008) e Finkelstein, Penner e Brannick (2005) referem que, voluntários que tenham motivações mais altruístas têm uma maior longevidade no serviço de voluntariado, enquanto os que tem motivações mais egoístas, como por exemplo a carreira, gastam menos tempo e são menos duradouros.

Klein, Sondag e Drolet (1994) afirmam que o altruísmo é um motivo manifesto do trabalho voluntário, embora as preocupações relativas ao crescimento pessoal e carreira sejam o oposto ao altruísmo. Gonçalves *et al.* (2011) verificou que quanto mais pontuada é a função Valores e a função Experiência, maior é a satisfação com a atividade voluntária. As motivações para o voluntariado podem variar mediante a idade e as expectativas de recompensa. No caso dos jovens a parte lucrativa, que resulte num reforço económico, é mais valorizada. Relativamente aos mais velhos dão mais valor ao convívio, à troca de experiência ou à partilha social.

Estudos de Dávila e Díaz-Morales (2009), assim como de Ribeiro (2012), atestam a relação entre as motivações e a idade, identificando como mais importante para os estudantes a função carreira e a função crescimento/autoestima. Estudos sobre jovens estudantes voluntários constataram que este grupo caracteriza-se por uma mistura de motivações altruístas e egoístas (Brooks, 2002; Hustinx, 2001; Rehberg, 2005, citado por Holdsworth, 2010). Segundo Andersen (2003), os estudantes que se tenham voluntariado por motivos altruístas tem maior probabilidade de permanecer no voluntariado.

2.7 Atitudes altruístas perante o voluntariado

Altruísmo e solidariedade são valores morais socialmente constituídos e que são encarados como uma virtude da pessoa. A vertente religiosa apregoa que a prática do bem, através por exemplo de caridade, salva a alma. De facto é uma herança cultural e religiosa bastante forte, reforçada pelas crenças e os valores que muitas vezes ajudam a criar laços fortes de envolvimento. No entanto, do ponto de vista político-social esta prática zelará pela manutenção da ordem social e ajudará na evolução do homem. As atitudes altruístas podem ser centradas nos comportamentos, nas

motivações e também no bem-estar dos outros, promovidas pelo indivíduo de forma imediato ou a longo-prazo, sem expectativa de recompensa (Krebs & Mille, 1985).

2.8 A Escala das Atitudes em relação a Ajudar os Outros

O estudo das atitudes é muito recorrente no âmbito da Psicologia. No entanto, não existem muitas investigações que se centrem no estudo do conhecimento sobre as atitudes em relação ao voluntariado, ou mesmo nas atitudes em relação ao serviço da comunidade, ao comportamento de ajuda e comportamento altruísta (Feather & Newton, 1982; García-Valiñas, Macintyre & Torgler, 2012; Krueger, Hicks & McGue, 2001; Nickell, 1998; Webb, Green & Brashear, 2000).

São múltiplos os motivos, originados por inúmeros fatores, que levam as pessoas e as organizações, sejam elas empresas, instituições ou associações, a doarem alguma coisa a alguém ou por uma causa. De acordo com Kolm (2000), o ato de dar faz parte da sociedade e consequentemente podem originar efeitos sociais significativos no âmbito de: julgamentos ou sentimentos (prazer, respeito, status), situações sociais (dar pode resultar de diferenças de status) e relações sociais (paz, boa vontade, concordância). Burnett e Wood (1988) conceptualizam a doação como um fenómeno comportamental, em que o doador é visto como uma pessoa que dá os recursos, e estes recursos tem um valor económico, ou seja, as doações não são só em dinheiro. Conforme afirmam Liu e Aaker (2008) as doações também podem ser em tempo, em doações de órgãos (Lamanna, 1997) ou doações de sangue (Reid & Wood, 2008). Algo que é doado, tem um valor, mesmo que não seja monetário.

Webb *et al.* (2000) diz que a doação é encarada como uma contribuição financeira para uma organização sem fins lucrativos, isto é, a doação é uma forma de transferir bens económicos. De facto existem variadas formas de dar algo, desde dar um simples abraço a alguém, dar os bons dias ou dar comida a um sem-abrigo, todas elas podem ser consideradas uma dádiva.

Este estudo apresenta duas escalas, a das atitudes em ajudar os outros (*Attitude toward helping others- AHO*) e atitudes para com organizações de caridade (*Attitudes toward charitable organizations – ACO*). A escala *Attitude toward helping others -*

AHO foi utilizada para medir a atitude dos consumidores em relação a instituições de caridade e relativamente a ajudar outras pessoas, propondo 78 itens, que englobavam itens retirados de outras escalas a partir de conceitos teóricos extraídos da literatura. *A posteriori*, esta escala foi adaptada mediante o contexto passando a ter apenas nove itens, podendo ser de medição de atitudes quanto a doações financeiras a entidades de caridade e/ou sem fins lucrativos ou quanto a atitudes em ajudar os outros. (Webb, Green e Brashear, 2000). A escala *Attitudes toward charitable organizations – ACO* é para ser usada numa dimensão global e é definida com avaliações relativamente duradouras pelas ONG como indivíduos que ajudam.

Neste estudo específico a escala a ser usada é a AHO (Atitudes em relação ao ajudar os outros). Assim quanto à fidelidade esta escala apresenta uma consistência interna boa, em que avaliação usa um valor de alpha de Cronbach de .79, o que pode ser considerado um valor alto de consistência interna (Anderson & Gerbing, 1988 citado por Webb, *et al.*, 2000). A variável é medida através dos quatro itens, quanto às atitudes de ajuda aos outros. É definida como uma atitude relativamente abrangente e relativamente duradoura no que diz respeito à atitude em ajudar ou em assistir outras pessoas (Webb, *et al.*, 2000). Nesta escala os inquiridos devem responder a cada item usando uma escala de *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).¹²

2.9 A Escala das Atitudes Altruístas

A escala de avaliação das atitudes altruístas de Loureiro e Lima (2009) tem como objetivo avaliar as atitudes altruístas através de uma visão tripartida, sendo composta por doze itens, organizados em três subescalas. Uma das subescalas mede a componente cognitiva da atitude altruísta (pensamentos), a segunda avalia a componente afetiva do altruísmo (emoções) e a última avalia a dimensão comportamental (perceções) (Loureiro & Lima, 2009). Segundo diversos autores esta escala possui qualidades psicométricas aceitáveis, tanto a nível da validade bem como da fidelidade quanto às três subescalas utilizadas para a devida estruturação e

¹²http://www.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING_OTHERS-AttitudesTowardHelpingOthers.pdf, consultado a 12 de Outubro de 2015

medição das atitudes (Crites, Fabrigar & Petty, 1994; Petty, Wegener & Fabrigar, 1997; Rosenberg & Hovland, 1960).

A componente cognitiva é alusiva às crenças e percepções do sujeito sobre o objeto de atitude. A componente afetiva está mais relacionada com as respostas emocionais de cada sujeito relativamente ao objeto de atitude. Por último, a componente comportamental que tem a ver com o compromisso perante a entidade que é objeto dessa mesma atitude. As dimensões das atitudes são bem tipificadas nesta escala, dividida em três componentes, que permitem perceber a complexidade das atitudes (Bohner & Wänke, 2002; Eagly & Chaiken, 1993; Petty, Egner & Fabrigar, 1997, citado por Loureiro & Lima, 2009). Esta escala e as respectivas subescalas apresentam valores de fidelidade aceitáveis, quer ao nível da consistência interna, quer ao nível das correlações inter-itens, item-teste e inter-subescalas. Uma das subescalas, a de comportamento cognitiva, apresenta um valor de consistência interna abaixo do aceitável, não afetando de todo a consistência interna do total da escala. Calcularam-se os indicadores de cada componente e o total da escala, que correspondiam à média de valores, aplicando a inversão das cotações das respostas nos itens negativos (Loureiro & Lima, 2009).

O estudo efetuado pelas autoras apresentou resultados muito positivos quanto às atitudes altruístas, quer ao nível do comportamento comportamental e cognitivo, mas particularmente no que diz respeito ao comportamento afetivo. Em suma, a escala parece apresentar qualidades psicométricas aceitáveis, quer ao nível da validade quer da fidelidade.

II – ESTUDO EMPÍRICO

Objetivos

Este estudo desenvolveu-se em função de vários objectivos. O primeiro objectivo geral deste estudo foi o de avaliar as motivações de uma amostra de conveniência constituída por estudantes do ensino superior matriculados no Instituto Politécnico de Coimbra (IPC) para a realização de ações de voluntariado e, em consequência, avaliar ainda comparativamente eventuais diferenças entre quem faz e não faz voluntariado.

Na sequência da prossecução deste objectivo procedeu-se a uma revisão do estado da arte em relação à investigação publicada sobre voluntariado, a uma sistematização de alguns dos enquadramentos legais e organizacionais destas práticas e a uma inventariação de algumas políticas de incentivos ao incremento do voluntariado na Europa e principalmente em Portugal. Neste sentido, procurou-se caracterizar alguns elementos do perfil dos voluntários, as suas necessidades e as suas expectativas, bem como o papel de algumas variáveis sociodemográficas e académicas na diferenciação das motivações para as atividades voluntárias. Procurou-se ainda identificar eventuais diferenças nas motivações e nas atitudes face ao voluntariado entre alunos voluntários e não voluntários.

Um segundo objetivo geral do estudo foi o de identificar e adaptar a uma amostra portuguesa alguns outros instrumentos de avaliação de atitudes associadas pela investigação à motivação para o voluntariado e julgadas pertinentes para explorar eventuais relações entre motivações para o voluntariado, as atitudes altruístas e as atitudes em relação à prestação de ajuda aos outros.

Metodologia

Este estudo exploratório pretende identificar as motivações dos estudantes para com o voluntariado, e simultaneamente, explorar a relação entre as motivações para o voluntariado e comportamentos e atitudes consonantes. Nesse sentido, com este estudo pretende-se contribuir para uma melhor compreensão do fenómeno no seu todo, obtendo-se assim um conhecimento mais profundo da realidade investigada. Isto acontece por ser “uma investigação empírica que estuda um fenómeno

contemporâneo dentro do contexto da vida real, especialmente quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são absolutamente evidentes.” (Yin, 2005, p.13).

Dadas as análises quantitativas serem mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos inquiridos, utilizou-se um instrumento estruturado, o questionário. O recurso ao questionário decorre do objetivo em mensurar e avaliar resultados mais concretos e consequentemente menos passíveis de erros de interpretação. A geração destes índices vai permitir ao longo do tempo fazer comparações e traçar um histórico da informação extraída deste estudo com estudos futuros.

Instrumentos

Dada a informação que se pretende recolher ter um caráter particular, uma vez que diz respeito às motivações de cada estudante quanto à prática do voluntariado, o método que nos pareceu mais adequado para a recolha de dados é o inquérito por questionário, facilitando a recolha de informações, podendo ser recolhidas através de três métodos, tais como o correio, telefone/correio eletrónico ou pessoalmente (Rea & Parker, 2000). Neste estudo optou-se pelo método de recolha pessoal e presencial das respostas por ter mais vantagens quanto à recolha, por ter um maior índice de respostas e também pela garantia que as instruções serão seguidas ser mais fiável (Rea & Parker, 2000).

O questionário utilizado na recolha dos dados estava dividido em 5 partes:

A primeira parte inclui perguntas sobre os dados sociodemográficos: Idade, sexo, estado civil, filhos, número de filhos, habilitações académicas, frequência de curso, tipo de curso, ano, regime de frequência, grau, condição de estudante-trabalhador, situação profissional ou outra situação, rendimento mensal.

A segunda parte inclui perguntas mais dirigidas para a obtenção de informações sobre a prática voluntária: Se faz voluntariado? Quantas horas? Há quantos anos? Se faz voluntariado dentro da sua instituição do ensino superior? Se é voluntário(a) em outras instituições? Se o voluntariado está integrado num projeto da organização

onde trabalha? Em que áreas realiza ou realizou voluntariado? Se nunca fez voluntariado, as razões que dificultaram a sua decisão de fazer voluntariado?

Nas duas primeiras partes, as questões são maioritariamente formuladas em perguntas fechadas, simplificando a obtenção e a codificação das respostas. Foi incluída uma ou outra pergunta de resposta aberta, assim como outras apresentadas com opção de escolha múltipla ou de forma dicotómica. As questões eram relativas a dados sociodemográficos e a questões sobre a prática do voluntariado.

A terceira parte usou-se como instrumento de mensuração do grau de motivações dos voluntários, os itens da versão portuguesa (Gonçalves *et al.*, 2011) do Inventário Funcional do Voluntariado (IFV) de Clary *et al.* (1998). Este inventário permite avaliar as motivações para o voluntariado, sendo constituído por 30 itens, cujas respostas são codificadas numa escala de *Likert* de sete pontos, em que 7 corresponde a etiqueta «extremamente importante» e 1 a etiqueta «nada importante». Os trinta itens deste inventário organizam-se em seis subescalas: Função valores, função experiência, função crescimento/autoestima, função carreira, função social e função proteção. A função valores considera os itens 3, 8, 16, 19, 22. A medição da função experiência/entendimento passa pelos itens 12, 14, 18, 25, 30. Quanto à função crescimento/autoestima consideram-se os itens 5, 13, 26, 27, 29. Os itens 1, 10, 15, 21, 28 medem a função carreira. No que diz respeito à função social são os itens 2, 4, 6, 17, 23 e para a função proteção são considerados os itens 7, 9, 11, 20, 24.¹³

Os estudos psicométricos para a versão portuguesa (Gonçalves *et al.*, 2011) revelaram níveis adequados de consistência interna para a nota global e para as seis subescalas em questão, e valores no alpha de Cronbach de .64, na função valores e .83, na função experiência, apresentando na globalidade um valor .88, na escala.

A quarta e última parte, é constituída por duas outras escalas: a primeira escala foi concebida por Webb, *et al.* (2000) para medir as Atitudes em relação ao ajudar os outros, sendo constituída por quatro itens, cujas respostas são codificadas numa

¹³http://fezer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING_OTHERS.pdf, consultado no dia 12 de Outubro de 2015.

escala *Likert* de sete pontos, em que 7 corresponde a «concordo totalmente» e 1 a «discordo totalmente». A escala original é de cinco pontos, variando de 1 «discordo totalmente» e 5 «concordo totalmente». No entanto, optou-se pela uniformização da escala para sete pontos, para facilitar a interpretação e avaliação dos inquiridos.

A segunda escala foi concebida por Loureiro e Lima, (2009) para avaliar as atitudes altruístas, sendo constituída por doze itens organizados em três grupos. No primeiro grupo os quatro itens avaliam a dimensão cognitiva do altruísmo, sendo as respostas codificados numa escala de *Likert* de sete pontos, em que 1 corresponde “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”. Os quatro itens seguintes avaliam a dimensão emocional do altruísmo, sendo as respostas codificadas também por uma escala de *Likert* de sete pontos, mas em que as etiquetas variam entre “muito mal” (1) e “muito bem” (7). Por fim, os últimos quatro itens avaliam a dimensão comportamental do altruísmo, sendo agora as etiquetas “nuca fiz” para a resposta 1 e “fiz muitas vezes” para a resposta codificada com o valor 7.

Procedimento

Após ter decidido o melhor método a usar, foi estabelecido um contacto com as escolas/institutos superiores do Instituto Politécnico de Coimbra, com o intuito de explicar o objetivo deste estudo. Foram enviados os respetivos pedidos de autorização formais por escrito, via *correio eletrónico*, para os quais pouco tempo depois se obteve a autorização para aplicar presencialmente nas escolas. A aplicação dos questionários decorreu com normalidade, na última semana de abril e as duas primeiras semanas de maio de 2015, em salas de aula e no recinto da escolas/institutos, em algumas situações pontuais, envolvendo cursos e anos de formação diferentes.

Foram passados 364 inquéritos, dos quais 8 foram anulados por estarem indevidamente preenchidos, por haver dúvida quanto à seriedade das respostas dadas ou por responderem da mesma forma a todas as questões, tendo validado 356 questionários aplicados a estudantes universitários. Após recolha e validação dos inquéritos, procedeu-se à análise quantitativa em que os dados obtidos foram

analisados através do programa SPSS versão 21-*Statistical Package of Social Sciences*, por forma a determinar estatísticas descritivas (frequências, percentagens, médias e desvios-padrão) e estatísticas inferenciais (teste *t-student* para amostras independentes e correlações de *Pearson*). Foram realizadas diversas análises diferenciais e correlacionais.

Para a investigação das diferenças entre os grupos, utilizaram-se o teste *t-student* e as análises de variância ANOVA (com comparações múltiplas-Tukey HSD). Para o estudo das correlações entre as variáveis utilizou-se o coeficiente de correlações *r* de *Pearson*. Os resultados analisados permitiram reforçar os indicadores já conhecidos da validade e da fidelidade de alguns dos instrumentos utilizados, os quais parecem apresentar qualidades psicométricas adequadas para o estudo das variáveis consideradas. Recorreu-se ao *alpha* de *Cronbach*, que segundo Pestana e Gageiro (2005), é uma das medidas mais usadas para a verificação e avaliação da consistência interna de um grupo de variáveis (itens), e pode definir-se como correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas com o mesmo número de itens, que meçam a mesma característica. Os coeficientes do *alpha* de *Cronbach* são considerados relevantes quando superiores a .60 (Maroco, 2007). Este coeficiente é uma medida da estimativa do quão uniformemente os itens contribuirão para a soma não ponderada do instrumento e variam numa escala de 0 a 1. Sendo uma propriedade conhecida também como consistência interna da escala, pode ser interpretada como um coeficiente médio de todas as estimativas de consistência interna, isto porque, se conseguiram obter todas as divisões possíveis se as mesmas fossem feitas a nível de escala. Um instrumento ou teste é classificado, de um modo geral, como tendo fidelidade quando o valor *alpha* é de pelo menos .70 (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Um *alpha* superior a .90 é considerado excelente, quando superior a .80 é bom, superior a .70 é aceitável, superior a .60 é questionável, se for superior a .50 é pobre e inferior a .50 é inaceitável (George & Mallery, s/d, citado por Gliem & Gliem, 2003).

Utilizou-se o teste de *Pearson*, é um teste de hipóteses que têm como finalidade encontrar o valor da dispersão para duas variáveis nominais, avaliando desta forma a associação existente entre variáveis qualitativas. Este pretende comparar as possíveis divergências entre as frequências observadas e esperadas para um certo

acontecimento ou facto (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Para verificar o grau de ajustamento dos dados à análise fatorial, foram utilizados os testes de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e de esfericidade de *Barlett*, que permitem aferir a qualidade das correlações entre as variáveis, de forma a prosseguir com a análise fatorial. O KMO ajuda a atestar se a dimensão da amostra é satisfatória.

AMOSTRA

A recolha da amostra foi por conveniência, isto é, uma técnica de amostragem não probabilística que tem como finalidade obter uma amostra de elementos convenientes. A amostra que será objeto de investigação (cf. Quadro 1) é constituída por 356 estudantes do Instituto Politécnico de Coimbra

Dos 356 estudantes, 209 são do sexo feminino (58,7%) e 147 são do sexo masculino (41,3%). As idades variam entre os 18 e os 54 anos ($M=20,91$; $DP=3,51$). A grande maioria dos voluntários inquiridos são solteiros 345 (96,9%), existindo 6 inquiridos casados (1,7%), divorciados 2 (0,6%), em união de facto 2 (0,6%) e 1 viúvo (0,3%). A maioria dos estudantes, 345 (96,9%) não tem filhos, existindo apenas 8 inquiridos (2,2%) a afirmarem ter filhos. O número mínimo de filhos é 1 e máximo 2, ($M=1,25$; $DP=,500$), e 3 (0,8%) não responderam. Dos 356 estudantes inquiridos 86 (24%) pertencem à ESEC, 47 (13,2%), à ESAC, 71 (19,9%), à ESTSC, 76 (21,3%), ao ISEC e 76 (21,3%) ao ISCAC. Dos estudantes inquiridos, 346 (97,2%) frequentam o regime diurno e 10 (2,8%) o pós-laboral. 335 (94,1%) frequentam um curso de licenciatura, 1 (0,3%) o curso de pós-graduação, 3 (0,8%) um curso de mestrado, 5 (1,4%) o curso de CET e 12 (3,4) outros. Apenas 34 (9,6%) inquiridos são trabalhadores-estudantes, os restantes 322 (90,4%) são estudantes a tempo inteiro. Quanto à situação profissional 6 (1,7%) trabalha no Setor Público, 17 (4,8%) no Setor Privado, 3 (0,8%) no 3º Setor e 7 (2,0%) estão desempregados. No que diz respeito ao rendimento mensal 23 inquiridos (6,5%) referem auferir valores entre 501-1000€, 3 (0,8%) auferem entre 1001 e 1500€ e 8 (2,2%) afirmam não ter rendimento.

A idade mínima dos estudantes do ensino superior politécnico é 18 anos e a máxima de 54 anos, em que a média de idades é de 20,91 anos, com um desvio padrão de 3,511.

Quadro 1 – Caracterização da Amostra (N = 356)

<i>Características</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Sexo		
Masculino	147	41.3
Feminino	209	58.7
Estado civil		
Solteiro	345	96.9
Casado	6	1.7
Divorciado	2	0.6
União de facto	2	0.6
Viúvo	1	0.3
Escola		
ESEC	86	24.2
ESAC	47	13.2
ESTSC	71	19.9
ISEC	76	21.3
ISCAC	76	21.3
Ano		
1º ano	178	50.0
2º ano	120	33.7
3º ano	56	15.7
Regime de frequência do curso		
Diurno	346	97.2
Pós-laboral	10	2.8
Faz Voluntariado		
Sim	97	27.8
Não	259	72.2

Resultados

Relativamente à caracterização dos voluntários (cf. Quadro 2) no que diz respeito às funções motivacionais para o voluntariado, na amostra considerada de 356 estudantes a média mais alta foi no item 19, “Sinto que é importante ajudar os outros”, função valores (M=6.04; DP=1.20) e no item 25, “Posso aprender a lidar com diferentes pessoas”, na função experiência/compreensão (M=5.55; DP=1.23).

Quadro 2 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV (N=356).

	M	DP
VFI28_A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu curriculum (Carr).	5.09	1.66
VFI15_O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes (Carr).	4.92	1.51
VFI10_Posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira (Carr).	4.58	1.66
VFI01_O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar (Carr).	4.51	1.67
VFI21_O voluntariado vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi (Carr).	4.30	1.63
VFI17_Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade (Soc).	4.26	1.52
VFI23_O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor (Soc).	4.21	1.54
VFI06_As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço comunitário (Soc).	4.07	1.55
VFI02_Os meus amigos fazem voluntariado (Soc).	3.57	1.65
VFI04_Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado (Soc).	3.36	1.73
VFI19_Sinto que é importante ajudar os outros (Val).	6.04	1.20
VFI22_Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim (Val).	5.35	1.36
VFI03_Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu (Val).	5.32	1.42
VFI16_Sinto compaixão pelas pessoas carentes (Val).	5.12	1.43
VFI08_Estou verdadeiramente preocupado(a) com o grupo específico a que dou apoio (Val).	4.87	1.70
VFI07_O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas (Prot).	4.10	1.70
VFI20_O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais (Prot).	4.02	1.66
VFI09_Através do voluntariado sinto-me menos sozinho(a) (Prot).	3.88	1.76
VFI24_O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas (Prot).	3.43	1.75
VFI11_Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros (Prot).	3.32	1.73
VFI26_O voluntariado faz-me sentir útil (Cres).	5.43	1.49
VFI27_O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo (Cres).	5.30	1.54
VFI29_O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos (Cres).	5.15	1.45
VFI05_Fazer voluntariado faz-me sentir importante (Cres).	4.40	1.75
VFI13_O voluntariado aumenta a minha Autoestima (Cres).	4.43	1.66
VFI25_Posso aprender a lidar com diferentes pessoas (Exp/Comp).	5.55	1.23
VFI14_O voluntariado permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas (Exp/Comp).	5.54	1.30
VFI30_Eu posso explorar as minhas próprias capacidades (Exp/Comp).	5.51	1.28
VFI18_O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência direta (Exp/Comp).	5.47	1.29
VFI12_Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado (Exp/Comp).	5.08	1.43

Nota: Na tabela os itens estão ordenados por funções

A média mais baixa foi no item 11, “Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros”, na função proteção ($M=3.32$; $DP=1.73$) e no item 04, “Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado”, na função social ($M=3.36$; $DP=1.73$).

Usando o método da análise de componentes dos eixos principais (cf. Quadro 3), e após efetuar a análise às saturações fatoriais quanto às respostas relativas às funções motivacionais, podemos constatar que existem várias funções que saturam em mais que um fator, o que está de acordo com as afirmações do autor da escala quando este declara que as práticas de voluntariado podem servir simultaneamente diversas funções motivacionais. No caso dos itens relativos à avaliação da função crescimento verifica-se que os mesmos saturam em todos os fatores.

A análise fatorial exploratória, pelo método dos eixos principais com rotação varimax, permitiu a extração de seis fatores com valores próprios superiores à unidade. O primeiro fator concentra as saturações fatoriais da totalidade dos itens que avaliam a função experiência e alguns outros itens relacionados com a avaliação de outras funções, cerca de 12.6% da variância total.

A seguir temos um segundo fator, onde predominam as saturações dos itens relativos à avaliação da função proteção (assim como alguns outros itens relativos a outras funções). Este segundo fator contribui para explicar uma porção significativa da variância total, cerca de 11.4%. Seguem-se quatro outros fatores, nos quais se identificam porções explicadas da variância decrescentes, mas ainda assim importantes, o que, como se pode confirmar pela leitura do Quadro 3, reforça uma das conjecturas básicas de Clary *et al.* (1988): a de que o envolvimento dos jovens em ações ou projetos de voluntariado pode ser simultaneamente motivada por vários fatores (ou funções).

No caso da amostra abordada com o presente estudo, as motivações para o voluntariado parecem resultar de uma configuração um pouco mais complexa já que combinam medidas de várias funções, com especial predominância da função experiência (mais associada ao primeiro fator), da função proteção (mais associada ao segundo fator) e da função carreira (mais associada ao terceiro fator). No entanto,

pese esta sugestão, a mesma não é muito clara porque cada um dos fatores referidos recebe saturações fatoriais de itens concebidos para avaliar os restantes.

Quadro 3 - Saturações fatoriais pelo método dos eixos principais (com rotação varimax), communalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas aos itens do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV (N=356)

	Saturações fatoriais						h^2
	1	2	3	4	5	6	
VFI14_O voluntariado permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas (Exp/Com).	.784						.690
VFI18_O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência direta (Exp/Com).	.654						.504
VFI25_Posso aprender a lidar com diferentes pessoas (Exp/Com).	.632						.501
VFI12_Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado (Exp/Com).	.600						.485
VFI30_Eu posso explorar as minhas próprias capacidades (Exp/Com).	.562		.394			.326	.636
VFI19_Sinto que é importante ajudar os outros (Val).	.510				.386		.522
VFI24_O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas (Prot).		.794					.686
VFI20_O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais (Prot).		.718					.626
VFI11_Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros (Prot).		.613					.444
VFI09_Através do voluntariado sinto-me menos sozinho(a) (Prot).		.610					.529
VFI07_O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas (Prot).		.490			.391		.550
VFI13_O voluntariado aumenta a minha Autoestima (Cres).	.399	.474					.526
VFI23_O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor (Soc).		.424	.308	.418			.495
VFI28_A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu curriculum (Carr).			.718				.622
VFI01_O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar (Carr).			.717				.551
VFI21_O voluntariado vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi (Carr).		.306	.689				.628
VFI10_Posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira (Carr).			.669				.530
VFI15_O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes (Carr).	.392		.560				.536
VFI29_O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos (Cres).	.311	.302	.541			.323	.613
VFI06_As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço comunitário (Soc).				.719			.650
VFI02_Os meus amigos fazem voluntariado (Soc).				.701			.515
VFI17_Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade (Soc).				.575			.480
VFI04_Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado (Soc).				.514			.329
VFI05_Fazer voluntariado faz-me sentir importante (Cres).				.312			.329
VFI08_Estou verdadeiramente preocupado(a) com o grupo específico a que dou apoio (Val).	.330				.547		.501
VFI03_Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu (Val).					.539		.342
VFI22_Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim (Val).	.438				.441		.463
VFI16_Sinto compaixão pelas pessoas carentes (Val).					.339		.290
VFI26_O voluntariado faz-me sentir útil (Cres).	.402				.315	.587	.690
VFI27_O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo (Cres).	.380	.304			.307	.582	.702
Valores próprios (após rotação)	3.79	3.41	3.27	2.40	1.79	1.31	
% da variância explicada (após rotação)	12.6	11.4	10.9	8.0	6.0	4.4	

Teste da esfericidade de Bartlett χ^2 (435, N=356) = 5400.925 ($p < .000$); Índice K.M.O. = .91

Quadro 4 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros (N=356)

	M	DP
Hlp01_As pessoas deviam estar dispostas a ajudar as outras pessoas que são menos afortunadas	5.97	1.14
Hlp02_Para mim é muito importante ajudar as pessoas com dificuldades ou problemas	5.84	1.14
Hlp03_As pessoas deviam ser mais caridosas com as outras pessoas membros da sociedade	5.96	1.07
Hlp04_As pessoas com necessidades deviam receber apoio das outras pessoas	5.90	1.14

Em relação à Escala das Atitudes em relação a Ajudar os Outros (Webb, *et al.*, 2000), no que refere os itens 31, 32, 33 e 34 do questionário, (cf. Quadro 4), a média mais alta é referente ao primeiro item, Hlp01_“As pessoas deviam estar dispostas a ajudar as outras pessoas que são menos afortunadas” (M=5.97; DP=1.14). Para a amostra em estudo é significativo, as pessoas estarem dispostas a ajudar as outras pessoas principalmente as mais afortunadas. Os outros itens apresentam médias um pouco mais baixas, apesar de qualquer um dos itens apresentar valores da média muito acima do valor médio da escala *Likert* de 7 pontos, o que é relevante e deve ser valorizado, já que ilustra uma manifestação de uma vontade generalizado dos estudantes da amostra em ajudarem os outros.

Quadro 5 - Saturações fatoriais pelo método das componentes principais, comunalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas dadas aos itens da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros (N=356)

	Saturações 1	h^2
Hlp02_Para mim é muito importante ajudar as pessoas com dificuldades ou problemas	.896	.802
Hlp03_As pessoas deviam ser mais caridosas com as outras pessoas membros da sociedade	.888	.789
Hlp01_As pessoas deviam estar dispostas a ajudar as outras pessoas que são menos afortunadas	.844	.713
Hlp04_As pessoas com necessidades deviam receber apoio das outras pessoas	.843	.711
Valores próprios (sem rotação)	3.01	
% da variância explicada (sem rotação)	75.4	

Teste da esfericidade de Bartlett χ^2 (6, N=356) = 820.172 ($p < .000$); Índice K.M.O. = .82

Depois de verificadas as condições, a realização de uma análise fatorial exploratória através do método das componentes principais, com rotação varimax, extraiu apenas um fator com valor próprio superior à unidade e capaz de explicar cerca de 75.4% da variância total (cf. Quadro 5), o que quer dizer que é um valor alto já que apenas um fator explica a maioria da variância.

Quanto à terceira escala usada, a análise dos valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens da Escala de Atitudes Altruístas (Loureiro & Lima, 2009), correspondentes os itens 35-46 do questionário, são apresentados no Quadro 6, pela leitura do qual podemos verificar que as respostas aos itens ACog04, ACog03 e ACog01 foram invertidas, isto é, a codificação da resposta 7 passou a 1, a 6 passou a 2, a 2 passou a 5, e assim consecutivamente. Segundo Loureiro e Lima (2009) calculam-se os indicadores de cada componente e o total da escala, correspondendo à média de valores, aplicando a inversão das respostas nos itens negativos (assinalados com a letra “r” no quadro respetivo).

Quadro 6 - Valores da média e do desvio-padrão das respostas aos itens da Escala de Atitudes Altruístas (N=356)

	M	DP
ACog01_Acho que, neste mundo, cada qual tem é de tratar de si (r).	5.63	1.49
ACog02_Acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros.	6.18	1.03
ACog03_Acho que quem é altruísta acaba por se arrepender (r).	4.20	1.83
ACog04_Os benefícios do altruísmo não compensam os sacrifícios (r).	4.44	1.75
AAfct05_Cuidar de alguém, sem estar à espera de recompensa	6.09	1.13
AAfct06_Prestar assistência à família e amigos, sem esperar algo em troca	6.39	.87
AAfct07_Ajudar uma instituição, mesmo sem esta o ter pedido.	5.96	1.16
AAfct08_Disponibilizar-se para fazer um sacrifício por alguém.	5.93	1.15
ACmp09_Indicar a direção na rua a um(a) desconhecido(a).	5.33	1.41
ACmp10_Atrasar o elevador mantendo a porta aberta para alguém entrar.	5.30	1.56
ACmp11_Ceder o meu lugar numa fila de espera a alguém que precise (supermercado, fotocopiadora, banco, etc.).	5.24	1.59
ACmp12_Ajudar um colega que não conhece muito bem na realização de um trabalho, quando o meu conhecimento é maior que o dele.	5.82	1.09

No que diz respeito às atitudes altruístas, na componente cognitiva, a média mais alta é referente ao item “Acho importante respeitar os sentimentos dos outros” (M= 6.18; DP= 1.03) mostrando a importância para os inquiridos. Na componente comportamental, esta amostra expressa como importante, o item “Ajudar um colega que não conhece muito bem, na realização de um trabalho, quando o meu conhecimento é maior do que o dele”

($M=5,82$; $DP=1.09$). A componente mais expressiva é a afetiva ($M= 6.39$; $DP= .87$), em que “Prestar assistência à família e amigos, sem esperar algo em troca” é bastante valorizado.

Todas as componentes são significativas embora a componente afetiva se destaque mais pelas médias mais elevadas, relativamente às outras duas componentes (cf. Quadro 7).

Quadro 7 - Saturações fatoriais pelo método das componentes principais, communalidades, valores próprios e percentagem da variância explicada das respostas dadas aos itens da Escala de Atitudes Altruístas ($N=356$)

	Componente			h^2
	1	2	3	
AAfct07_Ajudar uma instituição, mesmo sem esta o ter pedido.	.830			.739
AAfct05_Cuidar de alguém, sem estar à espera de recompensa	.813			.671
AAfct06_Prestar assistência à família e amigos, sem esperar algo em troca	.783			.618
AAfct08_Disponibilizar-se para fazer um sacrifício por alguém.	.740			.613
ACog02_Acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros.	.572			.343
ACmp10_Atrasar o elevador mantendo a porta aberta para alguém entrar.		.791		.639
ACmp09_Indicar a direção na rua a um(a) desconhecido(a).		.743		.553
ACmp11_Ceder o meu lugar numa fila de espera a alguém que precise (supermercado, fotocopiadora, banco, etc.).		.682		.550
ACmp12_Ajudar um colega que não conhece muito bem na realização de um trabalho, quando o meu conhecimento é maior que o dele.		.646		.468
ACog04_Os benefícios do altruísmo não compensam os sacrifícios.			.893	.799
ACog03_Acho que quem é altruísta acaba por se arrepender.			.861	.765
ACog01_Acho que, neste mundo, cada qual tem de tratar de si.	.388		.499	.399
Valores próprios (após a rotação)	3.13	2.21	1.82	
% da variância explicada (após a rotação)	26.1	18.4	15.2	

Teste da esfericidade de Bartlett χ^2 ($66, N=356$) = 1364.569 ($p < .000$); Índice K.M.O. = .72

Depois de realizada uma análise fatorial exploratória com recurso ao método das componentes principais (com rotação varimax), foram extraídos três fatores com valores próprios superiores à unidade, podendo verificar-se pela leitura do Quadro 7 que apenas um item (ACog01) satura em mais que um fator, é o caso da componente cognitiva, que também satura na componente afetiva. No caso do item ACog02, “Acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros”, este poderia ser revisto, pois tem mais tendências para a componente afetiva do que propriamente cognitiva. Se este fosse retirado, melhorava a escala, demonstrando desta forma a alguma fragilidade da mesma.

A percentagem da variância explicada pelo primeiro fator é de 26,1% (na qual saturam os itens de avaliação da componente afetiva), pelo segundo fator de 18,4% (componente comportamental) e pelo terceiro fator 15,2% (componente cognitiva).

Quadro 8 - Valores da média e do desvio-padrão das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado (N=356).

	M	DP
Total Função Carreira	23.41	6.38
Total Função Social	19.46	5.90
Total Função Valores	26.69	5.03
Total Função Crescimento	24.71	5.92
Total Função Proteção	18.75	6.73
Total Função Experiência	27.16	5.05
Total Ajudar os Outros	23.67	3.90
Total Altruísmo - cognitivo	20.44	4.14
Total Altruísmo - afetivo	24.37	3.58
Total Altruísmo - comportamental	21.69	4.18
Horas voluntariado semana	9.36	12.99
Anos de voluntariado	3.29	2.63

No Quadro 8, podemos observar os valores das médias e dos desvios-padrão do conjunto das subescalas, sendo que se regista a função mais expressiva quanto às motivações para fazer voluntariado como a função da Experiência (M=27.16; DP=5.05) seguida pela função Valores (M= 26.69; DP=5.03). A função menos expressiva é a proteção (M=18.75; DP= 6.73) e a social (M=19.46; DP=5.90).

A Escala de Atitudes em Relação a Ajudar os Outros (M=23.67; DP=3.90) apresenta valores bastante expressivos nos diversos itens. A Escala de Atitudes Altruístas mostra a componente afetiva como sendo a mais forte (M=24.37; DP=3.58). No entanto, a componente cognitiva e comportamental, embora com valores mais baixos, todos eles acima dos 20, o que é significativo.

Quanto às duas medidas de voluntariado, hora e anos, ambos os indicadores apresentam valores com algumas particularidades. Por exemplo, a medida das “horas voluntariado semana” apresenta um desvio-padrão superior à média, justificando algum erro de interpretação/entendimento ou preenchimento.

No Quadro 9 apresentam-se os resultados das correlações de *Pearson* sobre os valores

dos subtotais das diferentes medidas usadas no estudo, verificando-se que, com exceção da medida da componente cognitiva da atitude altruísta, quase todas as medidas estão correlacionadas significativamente entre si, o que parece sugerir que os três tipos de medidas usadas apresentam associações importantes entre si, ou seja, que as funções motivacionais do voluntariado estão associadas a uma atitude altruísta (embora menos no que respeita à componente cognitiva) e a uma atitude favorável à prestação de ajuda aos outros.

No Quadro 9 apresentam-se ainda nas diagonais (entre parêntesis) os valores alpha de Cronbach para cada medida usada. Pela leitura destes valores, verificamos que o alpha mais alto, que apresenta maior consistência entre itens a medir o mesmo fator, é o da função carreira com .845, seguido da função proteção .842, da função experiência com .830, da função crescimento com .806. Os valores de alpha mais baixos são os da função valor com .751 e função social com .791. Embora estes últimos apresentem valores mais baixos, todos os alphas apresentam bons índices de consistência. No caso de um dos itens ser retirado reduz os valores alpha.

Quanto às ‘atitudes em relação ao ajudar os outros’, o alpha apresenta uma boa consistência interna com .890, quanto aos 4 itens. Relativamente às ‘atitudes altruístas’ o alpha mais alto, que apresenta maior consistência entre itens, é o da componente afetiva (.844), seguido da componente comportamental (.712), sendo o alpha mais baixo o da componente cognitiva com .579.

Quadro 9 - Valores da média e do desvio-padrão das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado e as correspondentes correlações de *Pearson* (N=356).

	M	DP	Inventário Motivações para o Voluntariado (IMV)						Total Ajudar os Outros	Escala Atitudes Altruístas		
			Total Função Carrei	Total Função Soc	Total Função Valor	Total Função Cresc	Total Função Prote	Total Função Exper		Total Altruísmo - cogn	Total Altruísmo - affect	Total Altruísmo - compor
Total Função Carreira	23.41	6.38	<i>(.845)</i>									
Total Função Social	19.46	5.90	.405**	<i>(.791)</i>								
Total Função Valores	26.69	5.03	.311**	.444**	<i>(.751)</i>							
Total Função Crescimento	24.71	5.92	.539**	.513**	.576**	<i>(.806)</i>						
Total Função Proteção	18.75	6.73	.472**	.521**	.447**	.647**	<i>(.842)</i>					
Total Função Experiência	27.16	5.05	.452**	.344**	.603**	.662**	.424**	<i>(.830)</i>				
Total Ajudar os Outros	23.67	3.90	.251**	.312**	.539**	.380**	.306**	.340**	<i>(.890)</i>			
Total Altruísmo – cognitiva	20.44	4.14	-.030	-.046	.225**	.008	-.080	.142**	.225**	<i>(.579)</i>		
Total Altruísmo – afetiva	24.37	3.58	.220**	.227**	.476**	.310**	.152**	.368**	.500**	.167**	<i>(.844)</i>	
Total Altruísmo - comportamental	21.69	4.18	.152**	.197**	.222**	.263**	.148**	.220**	.282**	-.003	.376**	<i>(.715)</i>

** p < .01 **NOTA:** Nas diagonais entre parêntesis e em itálico apresentam-se os valores de alpha de *Cronbach* para os totais de cada uma das escalas e subescalas.

Quadro 10 - Valores do *t-student* correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função do sexo (N=356)

	Sexo	N	M	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Total Função Carreira	Masc	147	22.76	5.71	-1.604	n.s.
	Fem	209	23.86	6.79		
Total Função Social	Masc	147	19.40	5.94	-.166	n.s.
	Fem	209	19.51	5.89		
Total Função Valores	Masc	147	25.14	5.51	-5.046	.000*
	Fem	209	27.78	4.36		
Total Função Crescimento	Masc	147	23.81	6.33	-2.416	.016*
	Fem	209	25.34	5.55		
Total Função Protetora	Masc	147	17.54	6.54	-2.857	.005*
	Fem	209	19.59	6.75		
Total Função Experiência	Masc	147	26.00	5.12	-3.692	.000*
	Fem	209	27.97	4.85		
Total Ajudar os Outros	Masc	147	22.27	3.93	-5.979	.000*
	Fem	209	24.66	3.57		
Total Altruísmo - cognitivo	Masc	147	19.20	3.88	-4.894	.000*
	Fem	209	21.32	4.10		
Total Altruísmo - afetivo	Masc	147	23.42	3.72	-4.300	.000*
	Fem	209	25.04	3.32		
Total Altruísmo - comportamental	Masc	147	22.11	4.06	1.597	n.s.
	Fem	209	21.39	4.24		
Horas voluntariado semana	Masc	39	9.67	12.24	.189	n.s.
	Fem	58	9.16	13.58		
Anos voluntariado	Masc	39	4.08	3.22	2.456	.016*
	Fem	61	2.79	2.03		

* $p < .05$

Para compararmos eventuais diferenças nos valores das médias em função do sexo recorreu-se ao teste *t-student*. No Quadro 10 podemos observar os resultados obtidos a propósito das seis funções motivacionais da escala IMV, da Escala das Atitudes em relação a Ajudar os Outros e das três componentes da Escala de avaliação das atitudes altruístas.

Pode-se constatar que no sexo feminino de uma forma geral predominam as médias mais altas. A função onde a diferença das médias é estatisticamente mais significativa é a função experiência. O sexo feminino apresenta uma média mais alta ($M=27.97$; $DP=4.85$) em comparação com o sexo masculino ($M=26.00$; $DP=5.12$). A função menos expressiva no sexo feminino é a função social ($M=19.51$; $DP=5.89$) e no sexo masculino é a função proteção a menos valorizada ($M=17.54$; $DP=6.54$).

Quanto a ‘ajudar os outros’, o sexo feminino apresenta a média mais alta ($M=24.66$; $DP=3.57$) por comparação com a média do sexo masculino ($M=22.27$; $DP=3.93$), sendo a diferença estatisticamente significativa.

No que diz respeito aos valores das médias nas três componentes da escala de atitudes altruístas, verifica-se que o sexo feminino tem uma média mais alta na componente cognitiva ($M=21.32$; $DP=4.10$) por comparação com o sexo masculino ($M=19.20$; $DP=3.88$) e na componente afetiva ($M=25.04$; $DP=3.32$) por comparação com o sexo masculino ($M=23.42$; $DP=3.72$), sendo significativas as diferenças em ambos os casos. Quanto à componente comportamental, embora a média do sexo masculino seja mais alta que a do sexo feminino., a diferença não é estatisticamente significativa.

Relativamente às horas semanais dedicadas ao voluntariado, apesar do sexo masculino apresentar uma média mais alta ($M=9.67$; $DP=12.34$) do que o sexo feminino ($M=9.16$; $DP=13.58$), a diferença não é estatisticamente significativa. Já no que se refere ao número de anos a praticar voluntariado, a média do sexo masculino é expressivamente mais alta ($M=4.08$; $DP=3.22$) comparativamente com o sexo feminino ($M=2.79$; $DP=2.03$), sendo estatisticamente significativa a diferença encontrada.

Se comparamos agora as médias em função do estatuto de estudante ou do estatuto trabalhador-estudante (cf. Quadro 11), verificamos a existência de diferenças significativas entre as médias apenas nos casos da função social (a favor dos estudantes trabalhadores, os quais têm uma média mais alta), da função de crescimento (novamente a favor de uma média mais alta dos estudantes-trabalhadores) e na componente cognitiva das atitudes altruístas, onde os estudantes apresentam uma média mais alta ($M=20.63$; $DP=4.17$) por comparação com os estudantes-trabalhadores ($M=18.71$; $DP=3.40$).

Em todos os restantes casos, não se detetaram diferenças relevantes entre os valores das médias por referência à condição de estudante ou de trabalhador-estudante.

As diferenças dos valores da média em relação ao ter ou não ter filhos não podem ser calculados porque um dos grupos tem uma dimensão excessivamente pequena.

Quadro 11 - Valores do *t-student* correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função do estatuto de estudante-trabalhador (N=356)

	Estudante Trabalhador?	N	M	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Total Função Carreira	Sim	34	23.59	6.53	.174	n.s.
	Não	322	23.39	6.38		
Total Função Social	Sim	34	21.47	6.05	2.095	.037*
	Não	322	19.25	5.86		
Total Função Valores	Sim	34	27.94	4.16	1.530	n.s.
	Não	322	26.56	5.10		
Total Função Crescimento	Sim	34	27.68	4.65	3.109	.002*
	Não	322	24.39	5.96		
Total Função Proteção	Sim	34	20.35	6.04	1.465	n.s.
	Não	322	18.58	6.78		
Total Função Experiência	Sim	34	28.59	4.50	1.743	n.s.
	Não	322	27.01	5.08		
Total Ajudar os Outros	Sim	34	23.09	4.54	-.917	n.s.
	Não	322	23.73	3.83		
Total Altruísmo - cognitivo	Sim	34	18.71	3.40	-2.597	.010*
	Não	322	20.63	4.17		
Total Altruísmo - afetivo	Sim	34	23.88	4.45	-.837	n.s.
	Não	322	24.42	3.48		
Total Altruísmo – comportamental	Sim	34	22.62	4.36	1.366	n.s.
	Não	322	21.59	4.15		
Horas voluntariado semana	Sim	14	9.86	11.88	.154	n.s.
	Não	83	9.28	13.24		
Anos voluntariado	Sim	14	3.64	2.02	.540	n.s.
	Não	86	3.23	2.72		

* $p < .05$

No Quadro 12 apresentam-se os resultados da comparação das médias em função do critério “faz ou não faz voluntariado”, usando, novamente, o teste *t-student* para o efeito. Apenas em duas das motivações para a realização de voluntariado é que se detetam diferenças estatisticamente significativas, na função de crescimento, a favor de quem já fez voluntariado (média mais alta de 25.92; DP=5.64), e na função experiência, também a favor de quem já fez voluntariado (M=28.57; DP=4.23), o que parece sugerir que a experiência de realização de voluntariado tende a associar-se a uma maior valorização destas duas funções motivacionais: crescimento e experiência.

Não foi possível analisar as diferenças estatísticas entre as médias em função do estado civil porque há grupos com dimensões excessivamente reduzidas.

Quadro 12 - Valores do *t-student* correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV, da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros, das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado em função da realização de voluntariado (N=356)

	Faz voluntariado?	N	M	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Total Função Carreira	Sim	99	22.71	6.73	-1.286	n.s.
	Não	26	23.68	6.24		
Total Função Social	Sim	99	20.00	6.32	1.065	n.s.
	Não	257	19.26	5.74		
Total Função Valores	Sim	99	27.46	4.55	1.813	n.s.
	Não	257	26.39	5.18		
Total Função Crescimento	Sim	99	25.92	5.64	2.411	.016*
	Não	257	24.24	5.98		
Total Função Proteção	Sim	99	18.20	6.34	-.949	n.s.
	Não	257	18.96	6.87		
Total Função Experiência	Sim	99	28.57	4.23	3.313	.001*
	Não	257	26.61	5.24		
Total Ajudar os Outros	Sim	99	23.67	4.01	-.014	n.s.
	Não	257	23.67	3.86		
Total Altruísmo – cognitive	Sim	99	20.83	4.31	1.089	n.s.
	Não	257	20.30	4.07		
Total Altruísmo – afetivo	Sim	99	24.86	3.59	1.600	n.s.
	Não	257	24.18	3.56		
Total Altruísmo - comportamental	Sim	99	22.22	4.03	1.499	n.s.
	Não	257	21.48	4.22		

* $p < .05$

Uma vez que as áreas de formação dos estudantes da amostra são bastante diversificadas, variando enormemente de escola para escola, pareceu-nos pertinente explorar também eventuais diferenças nas variáveis em estudo em função das unidades orgânicas de pertença dos estudantes, até porque algumas unidades orgânicas facultam formação para setores de atividade onde as práticas de voluntariado são frequentes. Assim, de modo a comparar as eventuais diferenças nos valores das médias das seis funções do IMV em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes inquiridos, executa-se uma ANOVA unifatorial para obter os respetivos valores.

Das seis funções motivacionais do Inventário de Motivações para o Voluntariado, a

análise ANOVA identificou diferenças estatisticamente significativas em quatro funções, a saber na função carreira, na função valores, na função crescimento e na função experiência (cf. Quadro 13).

Quadro 13 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)

	Escola	N	M	DP	<i>F</i>	<i>p</i>
Total Função Carreira	ESEC ¹⁴	86	25.47	6.41	4.252	.002*
	ESAC ¹⁵	47	24.40	5.63		
	ESTSC ¹⁶	71	21.96	6.98		
	ISEC ¹⁷	76	22.89	5.79		
	ISCAC ¹⁸	76	22.33	6.24		
Total Função Social	ESEC	86	19.15	6.67	2.227	n.s. (.066)
	ESAC	47	21.79	5.65		
	ESTSC	71	19.06	5.85		
	ISEC	76	18.82	5.73		
	ISCAC	76	19.41	5.10		
Total Função Valores	ESEC	86	26.72	5.32	2.651	.033*
	ESAC	47	27.21	4.65		
	ESTSC	71	27.52	4.55		
	ISEC	76	25.12	5.38		
	ISCAC	76	27.12	4.77		
Total Função Crescimento	ESEC	86	25.43	6.38	4.856	.001*
	ESAC	47	27.60	4.03		
	ESTSC	71	23.42	5.63		
	ISEC	76	23.61	6.32		
	ISCAC	76	24.41	5.64		
Total Função Proteção	ESEC	86	19.12	6.88	.787	n.s.
	ESAC	47	20.06	6.92		
	ESTSC	71	18.39	6.67		
	ISEC	76	18.04	7.18		
	ISCAC	76	18.55	6.02		
Total Função Experiência	ESEC	86	26.87	5.64	4.767	.001*
	ESAC	47	29.19	3.55		
	ESTSC	71	27.69	4.74		
	ISEC	76	25.39	5.40		
	ISCAC	76	27.49	4.52		

* $p < .05$

Para aprofundar esta análise, aplicou-se o teste de comparações múltiplas de Tukey HSD para identificar o par de comparação onde as diferenças detetadas se situariam (cf. Quadro 14). Assim, na função de carreira, a média é mais alta nos estudantes da ESEC, sendo estatisticamente significativas as diferenças entre estes e os estudantes

¹⁴ Escola Superior de Educação de Coimbra

¹⁵ Escola Superior Agrária de Coimbra

¹⁶ Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra

¹⁷ Instituto Superior de Engenharia de Coimbra

¹⁸ Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra

do ISCAC e da ESTSC. Na função valores, a média é mais alta nos estudantes oriundos da ESTSC, sendo estatisticamente significativa a diferença em relação aos estudantes do ISEC. Na função crescimento, a média é mais alta nos estudantes da ESAC, sendo estatisticamente significativas as diferenças em relação aos estudantes da ESTSC, do ISEC, do ISCAC. Por fim, na função experiência, a média é mais alta nos estudantes da ESAC, sendo significativas as diferenças entre as médias destes e as médias dos estudantes do ISEC. Nesta função ainda, é significativa a diferença entre os estudantes do ISEC e os da ESTSC, sendo a média mais baixa nos estudantes do ISEC. Ou seja, parece detetar-se uma tendência dos estudantes de diferentes unidades orgânicas afirmarem motivações diferenciadas para a realização de voluntariado, sendo que na ESEC predomina a função carreira, na ESTSC a função valores, na ESAC a função crescimento e a função experiência, o que, por sua vez sugere ainda que poderá existir algum tipo de associação entre a natureza da formação e a natureza das funções motivacionais para o voluntariado.

Quadro 14 - Valores ANOVA (Comparações múltiplas – Tukey HSD) correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado – IMV dos estudantes que fazem voluntariado em função da Escola/Instituto ($N=97$)

Variável dependente	(I) Escola/Instituto	(J) Escola/Instituto	Diferença média (I-J)	<i>p</i>
Total Função Carreira	ESEC	ESTSC	3.507	.005*
		ISCAC	3.136	.014*
	ESTSC	ESEC	-3.507	.005*
	ISCAC	ESEC	-3.136	.014*
Total Função Valores	ESTSC	ISEC	2.403	.030*
	ISEC	ESTSC	-2.403	.030*
Total Função Crescimento	ESAC	ESTSC	4.173	.001*
		ISEC	3.990	.002*
		ISCAC	3.188	.027*
	ESTSC	ESAC	-4.173	.001*
	ISEC	ESAC	-3.990	.002*
	ISCAC	ESAC	-3.188	.027*
Total Função Experiência	ESAC	ISEC	3.797	.000*
	ESTSC	ISEC	2.295	.041*
	ISEC	ESAC	-3.797	.000*
		ESTSC	-2.295	.041*

* $p < .05$

Efetuada a mesma comparação quanto à escala de atitudes em relação a ajudar os outros (Quadro 15) em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes da amostra, os valores são significativos. Não há grande diferença entre escolas, embora se detete uma tendência para a afirmação de algumas diferenças

Quadro 15 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias da Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)

	Escola	N	M	DP	<i>F</i>	<i>p</i>
Total Ajudar os Outros	ESEC	86	24.26	3.84	2.293	n.s. (.059)
	ESAC	47	23.77	2.97		
	ESTSC	71	24.20	3.91		
	ISEC	76	22.61	4.08		
	ISCAC	76	23.53	4.14		

$p < .05$

De modo a comparar a diferença das médias das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas (Quadros 16 e 17), em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes, detetaram-se diferenças significativas apenas na componente cognitiva da atitude altruísmo nos pares de comparação entre os estudantes da ESTSC e os dos ISEC e os do ISCAC, sendo o valor da média mais elevado nos estudantes da ESTSC (M=21.99; DP=4.33). Nas restantes componentes não foram detetadas diferenças estatisticamente significativas.

Quadro 16 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes (N=356)

	Escola	N	M	DP	<i>F</i>	<i>p</i>
Total Altruísmo - cognitivo	ESEC	86	20.40	4.29	4.282	.002*
	ESAC	47	20.66	4.00		
	ESTSC	71	21.99	4.33		
	ISEC	76	19.29	3.48		
	ISCAC	76	20.08	4.12		
Total Altruísmo - afetivo	ESEC	86	24.56	3.86	.453	n.s.
	ESAC	47	24.51	3.01		
	ESTSC	71	24.65	3.60		
	ISEC	76	23.97	3.30		
	ISCAC	76	24.21	3.85		
Total Altruísmo - comportamental	ESEC	86	22.19	4.52	2.313	n.s. (.057)
	ESAC	47	22.15	4.07		
	ESTSC	71	20.38	4.22		
	ISEC	76	21.79	3.73		
	ISCAC	76	21.96	4.09		

* $p < .05$

Quadro 17 - Valores ANOVA (Comparações múltiplas – Tukey HSD) correspondentes à comparação das médias das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas dos estudantes que fazem voluntariado em função da Escola/Instituto ($N=97$)

Variável dependente	(I) Escola/Instituto	(J) Escola/Instituto	Diferença média (I-J)	<i>p</i>
Total Altruísmo - cognitivo	ESTSC	ISEC	2.696	.001*
		ISCAC	1.907	.038*
	ISEC	ESTSC	-2.696	.001*
	ISCAC	ESTSC	-1.907	.038*

* $p < .05$

Comparando a diferença das médias de horas e anos (Quadro 18), em função da Escola/Instituto frequentado pelos estudantes questionados, que fazem voluntariado, as diferenças entre os valores das médias não são significativos.

Quadro 18 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das duas medidas de voluntariado (dos estudantes que fazem voluntariado) em função da Escola/Instituto ($N=97$)

	Escola	N	M	DP	<i>F</i>	<i>p</i>
Horas voluntariado semana	ESEC	21	7.86	12.04	1.052	n.s.
	ESAC	20	1.85	14.37		
	ESTSC	13	6.38	10.41		
	ISEC	18	12.50	15.97		
	ISCAC	25	7.12	11.26		
Anos voluntariado	ESEC	20	2.65	2.01	1.047	n.s.
	ESAC	20	2.75	1.80		
	ESTSC	13	3.85	2.67		
	ISEC	18	4.06	3.64		
	ISCAC	29	3.38	2.71		

 $p < .05$

Não foi possível analisar as diferenças estatísticas entre as médias em função do ciclo de estudos, porque há grupos com dimensões excessivamente reduzidas.

Tomando por referência apenas os estudantes-trabalhadores ($N=37$), procedeu-se a uma exploração de eventuais diferenças entre os valores das médias das variáveis em estudo em função do critério setor de atividade do exercício da profissão. A análise comparativa das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV dos estudantes que trabalham (ou trabalharam) em função do setor de atividade (Quadro 19), apresenta diferenças significativas para a função Carreira e para a função Experiência. No entanto, considerando que as dimensões

dos grupos são demasiado desiguais, a probabilidade desta análise se associar a erros é demasiado elevada, pelo que fica apenas o registo da curiosidade para assinalar eventuais estudos futuros. Não se detetaram diferenças estatisticamente significativas entre as médias das respostas à Escala de Atitudes em relação a Ajudar os Outros e à Escala de Atitudes Altruístas em função do setor de atividade profissional. Não se detetaram também diferenças estatisticamente significativas entre as médias das respostas às duas medidas de voluntariado em função do setor de atividade

Profissional.

Quadro 19 - Valores ANOVA correspondentes à comparação das médias das seis funções do Inventário de Motivações para o Voluntariado - IMV dos estudantes que trabalham (ou trabalharam) em função do setor de atividade de exercício da profissão dos estudantes (N=37)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Total Função Carreira	Trabalho Setor Público	7	26.57	5.62	4.189	.013*
	Trabalho Setor Privado	19	23.00	5.12		
	Trabalho 3º Setor	4	27.25	7.63		
	Desempregado	7	15.86	9.32		
Total Função Social	Trabalho Setor Público	7	24.00	4.87	2.341	n.s.
	Trabalho Setor Privado	19	19.89	4.91		
	Trabalho 3º Setor	4	25.75	9.03		
	Desempregado	7	18.14	6.79		
Total Função Valores	Trabalho Setor Público	7	28.00	4.12	1.311	n.s.
	Trabalho Setor Privado	19	26.84	4.11		
	Trabalho 3º Setor	4	30.75	4.79		
	Desempregado	7	29.43	4.32		
Total Função Crescimento	Trabalho Setor Público	7	28.57	3.31	2.183	n.s.
	Trabalho Setor Privado	19	27.63	4.37		
	Trabalho 3º Setor	4	30.25	4.99		
	Desempregado	7	24.00	4.83		
Total Função Proteção	Trabalho Setor Público	7	21.14	7.29	.323	n.s.
	Trabalho Setor Privado	19	20.37	5.90		
	Trabalho 3º Setor	4	20.00	5.60		
	Desempregado	7	18.14	5.46		
Total Função Experiência	Trabalho Setor Público	7	32.43	2.23	6.560	.001*
	Trabalho Setor Privado	19	27.84	3.50		
	Trabalho 3º Setor	4	30.50	4.80		
	Desempregado	7	24.14	4.53		

* $p < .05$

Por a dimensão dos grupos ser demasiado reduzida e desigual, não foi possível recorrer à ANOVA para comparar as médias em função do rendimento e do ciclo de estudos.

Considerando apenas os estudantes que fazem voluntariado (N=97) não se identificaram diferenças significativas entre as duas medidas de voluntariado (Anos e horas por semana) e as variáveis usadas no estudo (Escala Motivação voluntariado, Ajudar os Outros e Altruísmo).

Na sequência procedeu-se a uma análise mais aprofundada e focada apenas nos estudantes que fazem voluntariado (N=97) e com alguma experiência nessa área, tendo-se registados os seguintes valores das médias e dos desvios-padrão (cf. Quadro 20). Assim, passamos a observar os valores da média e do desvio-padrão nas seis funções da escala de Motivações para o Voluntariado – IMV e nas duas medidas de voluntariado (horas e anos).

Quadro 20 - Valores da média e do desvio-padrão nas seis funções da escala de Motivações para o Voluntariado – IMV e nas duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)

	M	DP
Total Função Carreira	22.71	6.73
Total Função Social	20.00	6.32
Total Função Valores	27.46	4.55
Total Função Crescimento	25.92	5.64
Total Função Proteção	18.20	6.34
Total Função Experiência	28.57	4.23
Horas voluntariado semana	9.36	12.99
Anos voluntariado	3.29	2.63

Através dos valores da média e do desvio-padrão nas seis funções da escala de Motivações para o Voluntariado – IMV pode-se observar que a função mais expressiva, quanto às motivações dos voluntários com experiência de voluntariado (N=97), é a função da experiência (M=28.57; DP=4.23) e a função valores (M=27.46; DP=4.55).

Quadro 21 - Valores da média e do desvio-padrão das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)

	M	DP
Total Ajudar os Outros	23.67	4.01
Total Altruísmo - cognitivo	20.83	4.31
Total Altruísmo - afetivo	24.86	3.59
Total Altruísmo - comportamental	22.22	4.03
Horas voluntariado semana	9.36	12.99
Anos voluntariado	3.29	2.63

No Quadro 21 apresentam-se as estatísticas descritivas das restantes escalas, sendo de registar o valor mais elevado da média na componente afetiva das atitudes altruístas, daqueles estudantes que fazem voluntariado, o que pode ser um elemento interessante para aprofundar em estudos futuros.

Não existe propriamente uma relação direta, entre a média de horas e os anos, com as motivações na atividade voluntária. A média de horas é 9 horas/semana (com um DP=12.99) e uma média de 3 anos, no exercício da atividade voluntária. No entanto, as duas medidas de voluntariado (horas e anos) apresentam como indicadores valores pouco credíveis. Observe-se no indicador “horas voluntariado semana” um valor de desvio-padrão superior ao valor da média, o que pode traduzir algumas respostas *outliers*, justificadas por eventuais erros de interpretação da questão ou de cálculo das horas (cf. Quadro 20). Por essa razão, as análises subsequentes devem ser tomadas com prudência e cautela.

Relativamente às correlações de *Pearson* entre os subtotais das seis funções da escala de Motivações para o Voluntariado – IMV e as duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (cf. Quadro 22), constata-se que existem correlações significativas entre a generalidade das funções motivacionais entre si, embora não existam correlações significativas entre estas e as medidas de voluntariado. A correlação menos significativa ocorre na função social/função experiência ($p = .221$) e a função carreira/função valores (.291). A respeito das restantes variáveis estudadas (cf. Quadro 23) regista-se algo de semelhante, sendo que as diversas variáveis estudadas se correlacionam significativamente entre si, embora não apresentem correlações com as medidas de voluntariado.

Para explorar esta questão, podem eventualmente perspetivar-se estudos posteriores para esclarecer a surpresa destes resultados.

Quadro 22 - Valores das correlações de *Pearson* entre subtotais das seis funções da escala Motivações para o Voluntariado – IMV e as medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)

	Total Função Carreira	Total Função Social	Total Função Valores	Total Função Crescimento	Total Função Protetora	Total Função Experiência	Horas voluntariado semana	Anos voluntariado
Total Função Carreira	-							
Total Função Social	.347**	-						
Total Função Valores	.291**	.329**	-					
Total Função Crescimento	.461**	.395**	.486**	-				
Total Função Protetora	.374**	.418**	.314**	.550**	-			
Total Função Experiência	.457**	.221*	.667**	.539**	.208*	-		
Horas voluntariado semana	.172	.082	.008	.102	-.129	.167	-	
Anos voluntariado	-.165	.033	-.054	-.088	-.071	-.068	.029	-

* p < .05 ** p < .01

Quadro 23 - Valores das correlações de *Pearson* entre os subtotais das três componentes da Escala de Atitudes Altruístas e das duas medidas de voluntariado numa amostra de estudantes com experiência de voluntariado (N=97)

	Total Ajudar os Outros	Total Altruísmo - cognitivo	Total Altruísmo - afetivo	Total Altruísmo - comport	Horas voluntariado semana	Anos voluntariado
Total Ajudar os Outros	-					
Total Altruísmo – cognitivo	.225**	-				
Total Altruísmo – afetivo	.500**	.167**	-			
Total Altruísmo – comportamental	.282**	-.003	.376**	-		
Horas voluntariado semana	-.124	.041	.108	.040	-	
Anos voluntariado	-.061	.168	.058	-.004	.029	-

** p < .01

Discussão de resultados

Baseada nas principais teorias motivacionais procura-se perceber concretamente quais são os fatores motivacionais que estimulam as pessoas a ingressar no trabalho voluntário. Este estudo foi efetuado com o intuito de se procurar perceber o que motiva as pessoas, isto porque, quando as pessoas não são motivadas de forma correta, a perda de motivação relativamente a uma tarefa pode ser observada, o que obviamente não se pretende, e como muitas vezes sucede, no voluntariado (Rainey, 2001). Conclui-se que o conhecimento das teorias de motivação é de extrema importância, não apenas como objeto de estudo científico, mas de aplicação prática. A finalidade é sensibilizar as organizações sobre a importância dessas teorias no processo da produção e no crescimento psicológico dos recursos humanos, pois as mesmas foram elaboradas tendo por base diferentes pensamentos com um objetivo comum, a motivação.

Após apresentação e consequente análise dos dados, importa discuti-los e expor as principais conclusões.

1) Neste estudo, a maioria dos inquiridos são solteiros (96,9%). A nossa amostra é maioritariamente do sexo feminino 58,7% e 41,3% do sexo masculino. As idades variam entre os 18 e os 54 anos, ou seja, a média de idades é de 21 anos. Estes dados vão ao encontro do afirmado por Moely *et al.* (2002), que constata que os estudantes universitários a prestarem voluntariado são maioritariamente do sexo feminino e as idades variam entre os 18 e 24 anos. Também Hodgkinson, Weitzman, Abrahams, Crutchfield & Stevenson (1996) verificaram que a prevalência de idades variava entre os 21 e 22 anos e que a maioria dos voluntários era do sexo feminino. “O trabalho voluntário feminino parece ter impacto positivo maior que os homens, remetendo ao papel de cuidadora atribuído à mulher” (Zweigenhaft, Armstrong e Quintis, s/d, citado por Moniz & Araújo, 2008, p.150), explicando desta forma a maior percentagem das mulheres. Também o INE (2012) refere que o trabalho voluntário formal é mais praticado por indivíduos jovens, desempregados com níveis de escolaridade elevados, predominantemente mulheres e pessoas solteiras. No âmbito dos que fazem voluntariado a taxa também é mais significativa, em que 61,9% (60) é do sexo feminino e 38,1% (37) do sexo masculino. Ou seja, o fazer ou

não fazer voluntariado não varia mediante o sexo dos inquiridos.

2) A maioria das razões apontadas para não conseguir fazer voluntariado era, por falta de tempo com 141 inquiridos (55,7%), a falta de disponibilidade com 116 (45,8%) e a falta de conhecimento para as atividades a desenvolver com 72 (28,5%). Se fizessem voluntariado, as áreas onde mais gostariam de atuar seriam, em primeiro lugar, na área social com 48 dos inquiridos (37,1%), depois a área infância/juventude com 32 inquiridos (31,4%), seguida da área de idosos com 28 inquiridos (27,5%), a área de desporto com 19 inquiridos (18,6%) e a área da saúde com 18 inquiridos (17,6%). As áreas de menos interesse são a área da justiça, minorias étnicas e defesa do consumidor com 2 inquiridos (2%) por área. Há alguma homogeneidade nas áreas em que se faz e naquelas em que se gostaria de fazer. Os valores cumulativos, de quem faz voluntariado, declaram mais que uma área, em que as mais significativas são a área social e a infância/juventude. Constatou-se também que a maioria (66%) faz voluntariados em projetos de âmbito regional e de forma ocasional.

3) No que concerne às motivações, as consideradas mais importantes são as funções experiência, depois a função valores e a função crescimento/autoestima. As funções menos valorizadas são a proteção e a social. Existem vários estudos, tanto nacionais (Gonçalves *et al.*, 2011; Ribeiro, 2012) como internacionais (Allison, Okun & Dutridge, 2002; Clary *et al.*, 1998; Omoto & Snyder, 1995), que também identificaram estas funções como as mais valorizadas e a função carreira, social e proteção como as menos valorizadas. A função experiência aparece em primeiro lugar, isto deve-se ao facto, e dado estarmos num contexto universitário, dos estudantes estarem mais motivados perante oportunidades de poder absorver novas aprendizagens, conhecimentos, competências e habilidades (Clary *et al.*, 1998), relacionadas com a sua profissionalização. Esta função também foi relevante para Trogon (2005, citado por Ferreira *et al.*, 2008), porque segundo este autor, uma grande parte das pessoas encaram o voluntariado como ação, ação esta, que poderá ter grande impacto na aprendizagem, no enriquecimento pessoal e promove um alargamento dos horizontes. A função valores remete para a possibilidade das pessoas poderem expressar os seus sentimentos altruístas e humanitários (Clary *et al.*, 1998; Souza *et al.*, 2003). Esta função é a que mais diretamente está ligada à longevidade ao serviço das atividades voluntárias. Segundo Pearce (1997, citado por

Ortiz, 2013) o ser altruísta envolve auto-sacrifício e também ações que podem ser contrárias ao interesse da própria pessoa. A função crescimento também é muito valorizada, porque como diz a palavra, ajuda a crescer como pessoa, no âmbito da satisfação pessoal, mas também a nível psicológico (Clary & Snyder, 1999). Assim, constata-se que tanto para quem faz, como para quem não faz atividades voluntárias, a função experiência é a mais significativa e a menos significativa é a proteção. Verifica-se também que a média quanto ao ‘Ajudar os Outros’, tanto os que fazem voluntariado ($M=23,67$; $DP=4,01$), como os que não fazem ($M=23,67$; $DP=3,90$) apresentam valores significativos. Isto vai ao encontro aos dados do Eurobarómetro 75.2 (2011), que refere que a perceção dos benefícios do voluntariado não difere grandemente relativamente a quem faz e a quem não faz voluntariado. Quanto às ‘Atitudes Altruístas’ tanto quem faz ($M=24,86$; $DP=3,59$), como quem não faz ($M=24,37$; $DP=3,58$), valoriza mais a componente afetiva.

4) Não existe apenas um motivo único para a prática de atividades voluntárias, mas sim uma combinação de motivações, altruístas e egoístas (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991; Klein, Sondag & Drolet, 1994), conforme explanado neste estudo, em que existem motivações significativas quanto à função experiência, à função valores e à função autoestima/crescimento. Esta multidimensionalidade apoia as divergentes e múltiplas motivações que podem, em diferentes momentos, influenciar a iniciativa e ação nas atividades voluntárias (Clary *et al.*, 1998), neste caso específico dos estudantes universitários voluntários.

A função experiência correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com as atitudes em ajudar os outros, bem como nas atitudes altruístas, principalmente na componente afetiva. As atitudes altruístas, na componente afetiva correlacionam-se de forma significativa com as funções experiência e valores. As atitudes em ajudar os outros têm uma correlação bastante significativa quanto à função valores. Isto reforça a ideia que, quanto mais correspondência existir entre as suas motivações, mais motivado o voluntário se sente, e mais benefícios recebem, através do voluntariado (Clary *et al.*, 1998).

Embora sendo os resultados obtidos positivos, o estudo encontrou algumas dificuldades e limitações. Os resultados obtidos neste estudo são limitados à amostra

utilizada, trata-se de uma amostra inserida num contexto muito específico, o contexto académico.

Para estudos futuros seria interessante ver as variações nas áreas, quanto à acumulação das motivações. Perceber porque é que determinadas áreas motivam mais os estudantes do ensino superior, do que outras tão ou igualmente interessantes/importantes. Não tínhamos dados significativos para poder fazer esse estudo. Também seria pertinente perceber, em que medida as motivações podem influenciar o fazer voluntariado ou o não fazer voluntariado, abrangendo mais as áreas de estudo, os anos letivos, fazendo uma comparação com o diurno e o pós-laboral. De facto as pessoas envolvem-se neste tipo de atividades com o fim de atingir funções psicológicas pessoais, logo diferentes de pessoa para pessoa, procurando desta forma satisfazê-las através do voluntariado. No fundo isto é o comportamento motivacional padrão de quem faz voluntariado (Clary *et al.*, 1995).

Em suma, o objetivo geral deste estudo exploratório parece-nos que foi atingido, porque se conseguiu avaliar as motivações de uma amostra de estudantes do ensino superior politécnico de Coimbra na realização de atividades voluntárias e as suas atitudes perante o mesmo, conseguindo desta forma analisar e avaliar comparativamente quem faz voluntariado e quem não faz.

Os objetivos específicos também foram identificados fazendo uma abordagem ao estado da arte quanto ao voluntariado, procedeu-se ao seu enquadramento legal e organizacional, e respetiva envolvente promocional, em Portugal e na Europa. Caracterizou-se o perfil dos voluntários, as suas necessidades e expectativas, considerando o efeito de variáveis sociodemográficas e académicas, mas sobretudo as suas motivações para as atividades voluntárias.

Identificaram-se algumas diferenças nas crenças motivacionais e nas atitudes face ao voluntariado, entre alunos voluntários e não voluntários, sendo os instrumentos utilizados na avaliação das crenças motivacionais, altruístas e em ajudar os outros, adequados ao que se pretendia.

CONCLUSÃO

A mobilização por uma causa social e comunitária, e a própria preocupação com os outros, faz com que se criem laços de solidariedade e de confiança mútua. Laços estes que, principalmente em tempos de crise, ajudam a criar uma sociedade mais unida e incentiva cada pessoa a ser um ser humano melhor. É fundamental contribuir para a construção de um mundo melhor, mais justo, mais saudável, mais forte e principalmente mais unido. Assim é importante que todos possamos doar tempo, energia e generosidade. É fundamental ajudar o próximo, colaborando em tudo o que for possível, estando presente compartilhando alegrias e ajudando a aliviar sofrimentos. São estes pequenos gestos que vão ajudar a melhorar a qualidade da vida de alguém que precisa.

O voluntariado constituiu uma forma de coesão social e promoção do emprego, sendo considerado como um elemento importante do crescimento inclusivo, indo ao encontro dos três pilares da estratégia de desenvolvimento da UE, as Estratégia Europa 2020. Esta estratégia estabelece três prioridades sendo eles o crescimento inteligente, o crescimento sustentável e o crescimento inclusivo.

Como qualquer processo existente ao longo da vida de qualquer ser humano, o voluntariado é um processo dinâmico (Omoto & Snyder, 1995) em que as variáveis que influenciam uma pessoa, não são obrigatoriamente as mesmas a influenciar a outra pessoa, na prática das atividades voluntárias. As razões que as fazem permanecer passado um ano podem ser muito divergentes dos que permanecem passados cinco ou mais anos. Snyder e Omoto (1990) confirmam que as motivações iniciais que determinaram a ingressão no voluntariado após alguma experiência adquirida, com uma rede de apoio montada, com um autoconceito próprio, entre outras coisas, estas motivações vão-se modificando.

Este estudo também ajudou a ter uma real perceção de como ainda há muita falta de conhecimento quanto ao voluntariado, tanto por parte dos alunos, docentes e funcionários. A máxima, o voluntariado em prol do bem comum, sustentado num comportamento de cidadania, baseado em solidariedade e em criatividade, deve ser construído assente numa cultura de escuta, de observação, de partilha, de proximidade em relação aos problemas dos outros e do meio envolvente. De facto, são valores e ideais que nos tentam incutir ao longo da nossa vida académica. No

entanto, seria interessante perceber até que ponto é que o voluntariado das instituições de ensino superior é uma real preocupação, até que ponto se fomenta a consciência social dos seus discentes, docentes e não docentes na motivação para a prática do voluntariado.

O que se pretende é uma parceria efetiva entre discentes, docentes e não docentes no acolhimento de voluntários. A prática de atividades voluntárias no contexto universitário deveria ser considerada como uma preparação em contexto real, como uma forma de enriquecimento pessoal, intelectual, profissional e social, facilitadora da vida futura do universitário. “A universidade é um local onde a aquisição de conhecimentos permite a formação de conceitos, construção de autonomia e formação dos alunos como cidadãos conscientes.” (Castilho & Castilho, 2007, citado por Bohner *et al.*, 2011, p. 558).

A inserção da instituição de ensino superior nos problemas comunitários é cada vez mais importante dado permitir ao estudante universitário uma melhor compreensão da realidade, possibilitar o exercício da cidadania e facultando-lhe competências, com vista a ser um profissional mais apto a lidar com quaisquer desafios sociais. Assim, é fundamental a Escola/Instituição de Ensino incentivar os seus estudantes, mas também docentes e não docentes, a se envolver em atividades voluntárias seja a nível interno, dentro da instituição, bem como a nível externo, junto da comunidade em que estão inseridos. Com Bolonha a exigir uma participação muito mais ativa por parte dos alunos, quer a nível de desenvolvimento pessoal, quer de construção de conhecimento e consequentemente com a sobrecarga dos docentes, cada vez mais existem problemas quanto à adaptação e integração dos alunos no ensino superior, provocando elevados níveis de stresse na vida académica, comprovado por alguns estudos recentes de Pereira (2006) e Pereira, Monteiro, Santos e Vagos (2007).

No entanto, é consensual, a afirmação de que o ensino superior não é uma entidade estritamente educativa, pelo contrário, é composta por múltiplas tarefas adaptativas, de realização e integração. A sua missão passa pelo desenvolvimento humano nas suas várias dimensões (Gonçalves *et al.*, 2011).

O trabalho voluntário é necessário pois ajuda no desenvolvimento de competências, é uma experiência de vida em contexto real. Permite também que o estudante, o

funcionário ou o docente coopere de forma ativa e consciente no meio em que está inserido. Segundo Ellis (2011), a essência da democracia participativa e da mudança social deveria ser este. É muito importante conhecer especificamente as motivações do voluntário, para melhor compreensão das suas reais intenções, facilitar desta forma o relacionamento na adaptação psicológica, mas também para uma melhor gestão a nível organizacional, no que diz questão à atração e retenção de um voluntário.

O preenchimento das motivações, a possibilidade de ajudar os outros, o altruísmo, a oportunidade de viver novas experiências e a obtenção de aprendizagens enriquecedoras quer a nível pessoal bem como profissional, devem ser encaradas como uma mais-valia para a nossa realidade social.

*“We know only too well that what we are doing is nothing more than a drop in the ocean.
But if the drop was not there, the ocean would be missing something.”*

Madre Teresa de Calcutá

Coming together is the beginning.

Keeping together is progress.

Working together is success.

Henry Ford

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostinho, D. A. R. (2011). *Voluntariado: Uma abordagem às motivações dos voluntários do Banco Alimentar*. Tese de Mestrado, Universidade da Beira Interior, Covilhã.
- Akintola, O. (2010). *What motivates people to volunteer? The case of volunteer AIDS caregivers in faith-based organizations in KwaZulu-Natal, South Africa*. School of Psychology, University of KwaZuluNatal, 1-10.
- Allison, L. D., Okun, M. A. & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert-rating scales. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 12, 243-255.
- Almeida, A. N. & Ferrão, J. (2001). *Caracterização do voluntariado em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Amanajás, C. (2011). *Voluntariado: Do assistencialismo ao exercício de cidadania ativa*, consultado no dia 04 de novembro de 2015, no site http://www.esg.pt/images/apres_volunt/uniao_misericordias.pdf
- Amaro, R. R. (2002). *O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza em Portugal*. Lisboa: Fundação Aga Khan Portugal.
- Amorim, L. R. (2015). *A motivação para o trabalho dos voluntários da Cruz Vermelha Portuguesa*. Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castelo.
- Andersen, K. (2003). Student volunteers: Why hospitals must invest in their futures. *Leadership in Health Services*, 16(2), 6-13.
- Astin, A. W. & Sax, L. J. (1998). How undergraduates are affected by service participation. *Journal of College Student Development*, 39(3), 251-263.
- Auld, C. (2004). Behavioural characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8-18.
- Beerli, A., Díaz, G. & Martín, J. D. (2004). The behavioural consequences of self congruency in volunteers. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9(1), 28-48.
- Bernaerts, S. (2011). The relationship between volunteering and citizenship. In G.A. al. & L.N.R. Sassu (Ed.), *Fostering the dialog between citizens, civil society organisations, national and european institutions- An introduction to the european year of voluntary activities promoting active citizenship*. Roma: Quintilia Edizione.
- Black, B. M. & Kovacs, P. J. (1999). Age-related variation in roles performed by hospice volunteers. *Journal of Applied Gerontology*, 18(4), 479-497.

- Blinkhhooff, P., Bukanga, E. & Syamalevwe, B. (2001). Under the Mupundu tree: Volunteers. In *Home care for people with HIV/AIDS and TB in Zambia's Copperbelt*. London: ActionAid.
- Bohner, L. O. L., Filho, L. J. G., Canto, G. L. (2011). Projeto sorrir faz bem: O voluntariado na vida académica. In *REMOA-Revista Eletrónica do Curso de especialização em Educação Ambiental da UFSM*, 3(3), 557-562.
- Boruchovitch, E. (2008). A motivação para aprender de estudantes em curso de formação de professores. *Educação*, 31(1), 30-38.
- Brooks, L. M. (2002). *Perceived barriers to treatment adherence among pregnant African American women with diabetes*. Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. USA: Case Western Reserve University (Health Sciences)
- Burnett, J. J., & Wood, V. R. (1988). A proposed model of the donation decision process. *Research In Consumer Behavior*, 3, 1-47.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257.
- Bzuneck, J. A. (2009). A motivação do aluno: aspectos introdutórios. In Boruchovitch & Bzuneck, *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea* (pp. 9-36). Petrópolis: Editora Vozes.
- Calha, A. G. M. (2006). O perfil dos voluntários de direcção das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Distrito de Portalegre. Dissertação de Mestrado da Universidade de Évora, Évora.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & Guzman, M. R. T. D. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and pro-social value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1293-1305.
- Catarino, A. (2003). Voluntariado. Uma leitura da experiência, in *Sociedade e Trabalho*, 19-20, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 8-15.
- Catarino, A. (2004). Voluntariado. Uma leitura da experiência. *Sociedade e Trabalho*, 19-20, 7-15, Lisboa: DEEP.
- CE-Comissão Europeia (2011). *Comunicação sobre as políticas da EU e o voluntariado: Reconhecer e promover as atividades de voluntariado transfronteiras na EU*. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (2002). *Gestión del voluntariado*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Chiavenato, I. (2003). *Administração de recursos humanos: Fundamentos básicos*. São Paulo: Atlas.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology*, 12 (pp. 119-148). Newbury Park, CA: Sage.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (3), 1516-1530.
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- CNPV-Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (s/d), consultado no dia 12 de abril de 2015, no site <http://www.voluntariado.pt/left.asp?06.02.04>
- Corrullón, M. (1996). *Trabalho voluntário*, consultado no dia 02 de maio de 2015, no site http://www.voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm
- CPV- Confederação Portuguesa do Voluntariado (2013), consultado no dia 02 de maio de 2015, no site http://www.convoluntariado.pt/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=1&Itemid=2.
- Crites, S. L., Fabrigar, L. R., & Petty, R. E. (1994). Measuring the affective and cognitive properties of attitudes: Conceptual and methodological issues. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 619-634.
- Cruz Vermelha (s/d). *Uma instituição Cruz Vermelha*, consultado no dia 04 de novembro de 2015, no site <http://pt.slideshare.net/ismaelguedes/cruzvermelha>.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2004). *Manual do comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Dávila, M. C. & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 82-95.
- Decreto-Lei 40/89, de 01 de fevereiro de 1989. *Diploma que estabelece o seguro social voluntário, como regime contributivo de caráter facultativo*. Consultado no dia 12 de outubro de 2015, no site <http://www.legislacao.org/primeira-serie/decreto-lei-n-o-40-89-social-regime-enquadramento-actividade-96839>
- Decreto-Lei nº 389/99, de 30 de setembro. *Diploma regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro*, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do

- voluntariado. Consultado no dia 12 de outubro de 2015, no site <http://www.fcsh.unl.pt/ensino/voluntariado/Dec.Lein.389de30deSetembrode1999.pdf>
- Delicado, A., Almeida, A. N. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do voluntariado em Portugal*. Comunicação apresentada no Seminário Olhares sobre o voluntariado: análises e perspectivas para uma cidadania ativa. Lisboa.
- Dias, T. M. G. G. (2014). *O voluntariado como promotor da vivência de valores e construtor de uma cidadania ativa*. Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Dohme, V. D. (1998). *Voluntariado, equipes produtivas: Como liderar ou fazer parte de uma delas*. São Paulo: Editora Mackenzie.
- Dolnicar, S. e Randle, M. (2007b). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), 135-155.
- Domeneghetti, A. M. (2002). Definição, tipificação e implementação do setor de voluntários. In Perez, C., Junqueira, L. P. (Org.). *Voluntariado e a gestão das políticas sociais*. São Paulo: Futura.
- Ellis, S. J. (2011). Laying the Foundation for Volunteer Success. In Henrique, P. (Org.). *Revista Migrações-Número Temático Migrantes e Voluntariado*, 9, (pp.101-119). Lisboa: ACIDI.
- Esteves, A., Mendes, A. M., Lourenço, A., Chau, F. et al (2015). *Diagnóstico das ONG em Portugal: Estudo sobre organizações não governamentais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Eurobarómetro 75.2 (2011). *European Parliament Special Eurobarometer 75.2. Voluntary Work*. Brussels: Directorate for relations with citizens.
- Feather, N. T. & Newton, J. W. (1982). Values, expectations, and the prediction of social action: An expectancy-valence analysis. *Motivation & Emotion*, 6, 217-244.
- Ferrari, J. R., Loftus, M. M. & Pesek, J. (1999). Young and older caregivers at homeless animal and human shelters: selfish and selfless motives in helping others. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 8(1), 37-49.
- Ferreira, C. P. S. (2013). *Motivações do universitário voluntário. Relação com o bem-estar psicológico, qualidade de vida e personalidade*. Dissertação de Mestrado para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Ferreira, M. R., Proença, T. & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.

- Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 33(4), 403-418.
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(1), 9-18.
- Flor, C. A. (2003). *Contribuições das atividades não obrigatórias na formação do universitário*. Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Franco, R. C., Sokolowski, S. W., Hairel, E. M. e Salamon, L. M. (2005). *O sector não lucrativo português numa perspetiva comparada*. Lisboa: Uniarte Gráfica.
- Frisch, M. B & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9 (5), 567-579.
- Fuertes, F. C., Arroba, T.P., Jiménez, M. L. V (2011). Motivaciones del voluntariado: factores para la permanência y vinculación del voluntariado. *Documentación Social*, 160, 131-148.
- Garay, A. B. S. (2001). Voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico? In XXV Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD. Campinas/SP: ANPAD
- Gaskin, K. & Smith, D. (1998). Recursos Humanos y Voluntariado Social. In A. M. González, (Ed.). *Psicología Comunitaria: Fundamentos y Apliaciones*. Madrid: Síntesis.
- GHK-Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010). *Volunteering in the European Union*. Final Report. Brussels: GHK.
- Gonçalves, E. (2011). *Caracterização do voluntariado hospitalar em contexto oncológico: relação com as funções motivacionais, o bem-estar psicológico e a qualidade de vida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade de Aveiro, Aveiro.
- González, P. G. (1994). Trabajo comunitário: Una historia acabada? *Revista de Trabajo Social*, 133, 73-80.
- Graham, S. & Weiner, B. (1996). Theories and principles of motivation. In D. Berliner & R. R. Calfee (Ed.). *Handbook of educational psychology* (pp. 63-84. New York: Simon e Shuster Mac Millian.
- Guerreiro, M.D., Abrantes, P. (2004). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CIDM Presidência do Conselho de Ministros.
- Hardill, I & Baines, S. (2011). *Enterprising care: Unpaid voluntary action in the 21st century*. Bristol: Policy Press.

- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39 (3), 271-293.
- Hernández, R.G. (2010). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 63-81.
- Hibbert, S., Piacentini, M. & Dajani, H. A. (2003). Understanding volunteer motivation for participation in a community-based food cooperative. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 81,30-42.
- Hodgkinson, V. A., Weitzman, M. S., Abrahams, J. A., Crutchfield, E. A. & Stevenson, D. R. (1996). *Nonprofit almanac: Dimensions of the independent sector*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Holdsworth, C. (2010). Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421-437.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J. & Kaplan, M. F. (2005). A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.
- INE-Instituto Nacional de Estatística (2012), consultado no dia 15 de abril de 2015, no site http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=157410423&DESTAQUESmodo=2
- IPC-Instituto Politécnico de Coimbra (2015). Consultado no dia 21 de maio de 2015, no site <http://portal.ipc.pt/portal/portal/sobreIPC/ipcnumeros>
- Jacob, L. (2006). Curso de Gestão do Voluntariado. *Caderno Socialgest*, 1, 1-21.
- Jäger, U., Schmidt, K. & Beyes, T. (2007). *Leading without formal power*. Paper presented at the 6th Workshop on the Challenges of Managing the Third Sector. Venice.
- Klein, N. A., Sondag, K. A., & Drolet, J. C. (1994). Understanding volunteer peer health educator's motivations: applying social learning theory. *Journal of American College Health*, 43(2), 126-130.
- Kolm, S. C. (2000). Introduction: the economics of reciprocity, giving and altruism. In L.A Gérard-Varet, S. C. Kolm, & J. Marcier-Ythier (Eds). *The economy of reciprocity, giving and altruism* (pp.1-44). London: MacMillan.
- Krebs, D., & Miller, D. T. (1985). Altruism and aggression. In G. Lindzey & E. Aronson. (Eds), *Handbook of social psychology*, 2. New York, NY: Random House.
- Krueger, R. F., Hicks, B., & McGue, M. (2002): Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, unique personality correlates, distinct etiologies. *Psychological Science*, 12, 397-402.

- Lamanna, M. A. (1997). Giving and getting: Altruism and exchange in transplantation. *Journal Medicine Humaine*, 18 (3), 169-92.
- Lei 73/98, de 10 de Novembro. *Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n. 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho*. Consultado no dia 12 de Outubro de 2015, no site <https://dre.pt/application/file/234045>.
- Lei nº 71/98, de 3 de novembro. *Bases do enquadramento jurídico do voluntariado*. Consultado no dia 12 de Outubro de 2015, no site http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=116&m=PDF
- Liu, W., Aaker, J., (2008). The happiness of giving: The time-ask effect, *Journal of Consumer Research*, 35, 543–557.
- Loureiro, A., Lima, M. L. (2009). Escala de atitudes altruístas: Estudo de validação e fiabilidade. *Laboratório de Psicologia*, 7(1), 73-83.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com a utilização do SPSS*. Lisboa: Editora Sílabo
- Marta, E., & Pozzi, M. (2008). Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15(1), 35-46.
- Martins, S. L. (2012). *Iniciação & abandono da uma prática voluntária: As motivações envolvidas*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica. Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida de Lisboa, Lisboa.
- MCR-Movimento cidadania em rede, consultado no dia 12 de abril de 2015, no site http://www.cidadaniaemrede.pt/index.php?option=com_content&view=category&id=13:voluntariado&Itemid=12&layout=default
- Melo, D. & Carmo, R. M. (2008). *Social Capital, the Third Sector, and Local Development: which link is missing?* Paper presented at the 8th International conference of International Society for Third-Sector Research (ISTR), Barcelona - Spain.
- Moely, B. E., McFarland, M., Miron, D., Mercer, S., & Ilustre, V. (2002). Changes in college students' attitudes and intentions for civic involvement as a function of service-learning experiences. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 9, 18-26.
- Moniz, A. L., & Araújo, T. C. (2008). Voluntariado hospitalar: Um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos de Psicologia*, 13(2), 149-156.
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211.

- Neves, E. R., & Boruchovitch, E. (2004). A motivação de alunos no contexto da progressão continuada. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 77-85.
- Nickell, G. (1998). *The Helping Attitudes Scale*. Paper presented at 106th Annual Convention of the American Psychological Association at San Francisco.
- Nunes, S. C. O (2008). *Discurso e a prática da formação baseada em competências*. Rio de Janeiro: Anais XXXII EnANPAD.
- Okun, M., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231-239.
- Oliveira, C. B. E., & Alves, P. B. (2005). Ensino Fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. *Paidéia*, 15(31), 227-238.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation. motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, (4), 671-686.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (2010). Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action: Group Processes, Intergroup Relations, and Helping. In S. Stuermer & M. Snyder (Eds.), *The psychology of Prosocial Behavior: Processes, Intergroup Relations, and Helping*. (pp.223-244). Oxford: Wiley Blackwell.
- Omoto, A.M., & Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 152-166.
- Ortiz, A. Y. (2013). *Creencias motivacionales y actitudes frente al voluntariado. Un estudio con jóvenes universitarios en Portugal*. Doutoramento em Educação, Psicologia da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Parboteeah, P., Cullenb, B., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: A cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), 431-441.
- Paré, S., & Wavroch, H. (2002). Le bénévolat ethnoculturel auprès des aînés dans Gêrontophile 2. *Revue de Gerontologie*, 24(1), 11-14.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537.
- Pereira, A. Monteiro, S. Santos, L., & Vagos, P. (2007). O stress do estudante: Identificar, treinar e otimizar. *Psicologia e Educação*, 6(1), 55-61.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Petty, R. E., Wegener, D. T., & Fabrigar, L. R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 48, 409-647.
- Pilati, R., & Hees, M. A. G. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. *Psico-USF*, 16, 275-284.
- Portal do Voluntário (2015), consultado no dia 02 de maio de 2015, no site <https://portaldovoluntario.v2v.net/posts/45>.
- Rainey, H. (2001). Work motivation. In R. T. Golembiewski (Ed.). *Handbook of organizational behavior* (pp19-39). New York: Marcel Dekker.
- Ranci, C. (2006). *II volontariato*. Bolonha: II Mulino.
- Rea, L., & Parker, R. (2000). *Metodologia de pesquisa: Do planeamento à execução*. S.Paulo: Pioneira.
- Reid, M., & Wood, A. (2008). An investigation into blood donation intentions among non-donors. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13, 31-43.
- Reis, S. L. (2013). *Funções motivacionais e personalidade em universitários voluntários*. Dissertação de Mestrado em Psicologia e da Saúde. Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Ribeiro, L. P. (2012). *Funções motivacionais e personalidade em voluntários hospitalares: Relação com o bem-estar psicológico e qualidade de vida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Romão, G. R., Gaspar, V., Correia, T. P., & Amaro, R. R. (2012). *Estudo de caracterização do voluntariado em Portugal*. Lisboa: PROACT.
- Rosenberg M. J., & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. In M. J. Rosenberg, C. I. Hovland (Ed.). *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components* (pp.1-14). New Haven: Yale University Press.
- Rotolo, T. J. W. (2003). Work histories and voluntary association memberships. *Sociological Forum*, 18, 4.
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Lisboa: Fundação Eugénio de Almeida.
- Sinclair, C., Dowson, M., & Thistleton-Martin, J. (2006). Motivations and profiles of cooperating teachers: who volunteers and why? *Teaching and Teacher Education*, 3, 263-279.
- Singer, R. (1984). *Peak Performance and more*. New York: Mouvement Publications., Inc.

- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.
- Souza, C., Bacalhau, M., Moura, M., Volpi, J., Marques, S. & Rodrigues M. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: Um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 4 (2), 267-276.
- Souza, W. J., Medeiros, J. P. (2012). Trabalho Voluntário: Motivos para sua realização. *Revista de Ciências da Administração*, 14 (33), 93-102.
- Steinitz, L. (2003). When spider webs unite: The work of volunteers in providing home-based care in Namibia. *Journal of HIV/AIDS & Social Services*, 245-65.
- Switzer, C., Switzer, G., Stukas, A. A., & Baker, C. (1999). Medical student motivations to volunteer: Gender differences and comparisons to other volunteers. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53-64.
- Taveira, M. C. (2001). O papel da universidade na orientação e desenvolvimento dos alunos: contributos para um modelo de intervenção psicoeducacional. In ADAXE, *Revista de Estudos e Experiências Educativas*, 17, 65-77.
- Taylor, R. F. (2004). Extending conceptual boundaries: Work, voluntary work and employment. *Work Employment and Society*, 18(1), 29-49.
- Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O conceito de motivação em psicologia. *Revista Brasileira de Terapia comportamental e cognitiva*, 7(1), 119-132.
- UNESCO (1996). Quatro pilares da educação. Relatório para UNESCO da Comissão International sobre a Educação para o século XXI. In *Educação: Um tesouro a descobrir*, 4, 89-102.
- UNV-UNVolunteers Inspiration in Action (2011). *Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo*, consultado no dia 12.10.15 no site <http://www.voluntariado.org.br/sms/files/Relatorio%20O%20Estado%20do%20Voluntariado%20no%20Mundo.pdf>
- Webb, D. J., & Abzug, R. (2008). Do occupational group members vary in volunteering activity? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(4), 689-708.
- Webb, D. J., Green, C. L., & Brashear, T. G. (2000). Development and validation of scales to measure attitudes influencing monetary donations to charitable organizations. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28, 299-309.
- Wilson, A., & Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: The care feeding of voluntary workforces. *Management Decision*, 34(4), 24-40.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: Planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Yoshioka, C. F., Brown, W. A., & Ashcraft, R. F. (2007). A functional approach to senior volunteer and non-volunteer motivations. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24(5), 32-43.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO

Este questionário destina-se à realização de um trabalho de investigação, pelo que agradecemos desde já toda a disponibilidade e colaboração.

Em relação a cada uma das perguntas que se seguem, assinale com **uma cruz** a opção que melhor traduz a sua resposta. O questionário é anônimo e todas suas respostas são confidenciais.

Parte I

1) Idade? (Anos)

2) Sexo? () Masculino () Feminino

3) Estado civil? ☐ Casado(a) ☐ Solteiro(a) ☐ Divorciado(a) ☐ União de facto ☐ Viúvo(a)

4) Tem filhos? () Sim () Não

5) Em caso afirmativo, quantos? _____

Se está a estudar, responda às seguintes questões. Se não estiver passe à questão nº 11.

6) Que escola/instituto superior frequenta:

7) Curso:

8) Ano que frequenta: ☐ 1ºano ☐ 2ºano ☐ 3ºano

9) Regime de frequência: () Diurno () Noturno/Pós-laboral

10) Grau acadêmico: ☐ Licenciatura ☐ Pós-graduação ☐ Mestrado ☐ Cet's
☐ Outro

11) É estudante-trabalhador? () Sim () Não

12) No caso de ser estudante-trabalhador, qual a sua situação profissional atual?

() Trabalha no setor público () Desempregado(a)

() Trabalha no setor privado () Doméstico(a)

() Trabalha no terceiro setor (Associações/instituições sem fins lucrativos) () Reformado /

() Outro. Qual _____

13) No caso de ser estudante-trabalhador, qual o seu rendimento mensal médio?

() Entre 501-1000€ () Entre 1501-2000€ () Mais de 2500€

() Entre 1001-1500€ () Entre 2001-2500€ () Sem Rendimento

Parte II

14) Já alguma vez fez voluntariado? () Sim () Não

Se respondeu “não”, passe à questão nº24

15) Se respondeu “sim”, quantas horas por semana dedica ao voluntariado? _____
_____ (indicar número de horas por semana)

16) Há quantos anos faz voluntariado? _____ (indicar número de anos em que faz voluntariado)

17) Já fez, ou faz, voluntariado dentro da sua instituição de ensino superior? () Sim () Não

18) É voluntário(a) em outras instituições? () Sim () Não

19) Se respondeu “sim”, em qual ou quais? _____

20) O voluntariado que faz está integrado num projeto da organização onde trabalha?

() Sim () Não

21) Se respondeu “sim”, qual? _____

22) Em que áreas realiza ou realizou voluntariado?

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| () Ação Social | () Defesa do Património | () Justiça |
| () Ambiente | () Deficiência | () Minorias étnicas/Imigração |
| () Formação | () Desenvol. da Vida Associativa | () Saúde |
| () Infância/Juventude | () Desporto | () Sem abrigo |
| () Ciência e Cultura | () Educação | () Toxicodependência |
| () Defesa do Consumidor | () Idosos | () Outra: _____ |

23) Já fez voluntariado: () a nível regional () a nível nacional () a nível internacional

24) Se nunca fez voluntariado, das seguintes razões, assinale aquelas que em sua opinião dificultam a sua decisão de fazer voluntariado:

- () Falta de tempo
() Falta de conhecimento para as atividades a desenvolver
() Falta de recursos para deslocações
() Dificuldade de conciliação do trabalho voluntário e a vida profissional/pessoal
() Não é remunerado
() Falta de incentivo e motivação
() Muita burocracia para realizar trabalho voluntário
() Outro, qual? _____

Parte III

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis razões pelas quais as pessoas decidem fazer voluntariado, pelo que não há respostas certas ou erradas. Faça **um círculo**, no número que melhor traduz a importância que dá às razões para ser voluntário. Para o efeito, use a seguinte chave de respostas, sendo que 1 significa “nada importante” e 7 “extremamente importante”.

	1	2	3	4	5	6	7
	Nada Importante						Extremamente importante
1. O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar		1	2	3	4	5	6 7
2. Os meus amigos fazem voluntariado		1	2	3	4	5	6 7
3. Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu		1	2	3	4	5	6 7
4. Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado		1	2	3	4	5	6 7
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante		1	2	3	4	5	6 7
6. As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço comunitário		1	2	3	4	5	6 7
7. O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas		1	2	3	4	5	6 7
8. Estou verdadeiramente preocupado(a) com o grupo específico a que dou apoio		1	2	3	4	5	6 7
9. Através do voluntariado sinto-me menos sozinho(a)		1	2	3	4	5	6 7
10. Posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira		1	2	3	4	5	6 7
11. Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros		1	2	3	4	5	6 7
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado		1	2	3	4	5	6 7
13. O voluntariado aumenta a minha auto-estima		1	2	3	4	5	6 7
14. O voluntariado permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas		1	2	3	4	5	6 7
15. O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes		1	2	3	4	5	6 7
16. Sinto compaixão pelas pessoas carentes		1	2	3	4	5	6 7
17. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade		1	2	3	4	5	6 7
18. O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência direta		1	2	3	4	5	6 7
19. Sinto que é importante ajudar os outros		1	2	3	4	5	6 7
20. O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais		1	2	3	4	5	6 7
21. O voluntariado vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi		1	2	3	4	5	6 7
22. Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim		1	2	3	4	5	6 7
23. O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor		1	2	3	4	5	6 7
24. O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas		1	2	3	4	5	6 7
25. Posso aprender a lidar com diferentes pessoas		1	2	3	4	5	6 7
26. O voluntariado faz-me sentir útil		1	2	3	4	5	6 7
27. O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo		1	2	3	4	5	6 7
28. A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu curriculum		1	2	3	4	5	6 7
29. O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos		1	2	3	4	5	6 7
30. Eu posso explorar as minhas próprias capacidades		1	2	3	4	5	6 7

Parte IV

As afirmações que se seguem referem-se às opiniões e crenças gerais das pessoas sobre o voluntariado, pelo que não há respostas corretas ou incorretas. Em relação a cada afirmação, assinala com um círculo o número que melhor representa a sua opinião de acordo com a seguinte chave:

	1	2	3	4	5	6	7
	Discordo						Concordo
	totalmente						totalmente
As pessoas deviam estar dispostas a ajudar as outras pessoas que são menos afortunadas.	1	2	3	4	5	6	7
Para mim é muito importante ajudar as pessoas com dificuldades ou problemas.	1	2	3	4	5	6	7
As pessoas deviam ser mais caridosas com as outras pessoas membros da sociedade.	1	2	3	4	5	6	7
As pessoas com necessidades deviam receber apoio das outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7

Por favor indique até que ponto concorda com as seguintes afirmações. Use para o efeito a seguinte chave:

	1	2	3	4	5	6	7
	Discordo						Concordo
	totalmente						totalmente
Acho que, neste mundo, cada qual tem é de tratar de si.	1	2	3	4	5	6	7
Acho que é importante respeitar os sentimentos dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
Acho que quem é altruísta acaba por se arrepender.	1	2	3	4	5	6	7
Os benefícios do altruísmo não compensam os sacrifícios.	1	2	3	4	5	6	7

Pense como se sentiria se realizasse as seguintes ações:

	1	2	3	4	5	6	7
	Muito mal						Muito bem
Cuidar de alguém, sem estar à espera de recompensa.	1	2	3	4	5	6	7
Prestar assistência à família e amigos, sem esperar algo em troca.	1	2	3	4	5	6	7
Ajudar uma instituição, mesmo sem esta o ter pedido.	1	2	3	4	5	6	7
Disponibilizar-se para fazer um sacrifício por alguém.	1	2	3	4	5	6	7

Com que frequência realiza as seguintes ações?

	1	2	3	4	5	6	7
	Nunca						Fiz muitas
	fiz						vezes
Indicar a direção na rua a um(a) desconhecido(a).	1	2	3	4	5	6	7
Atrasar o elevador mantendo a porta aberta para alguém entrar.	1	2	3	4	5	6	7
Ceder o meu lugar numa fila de espera a alguém que precise (supermercado, fotocopiadora, banco, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
Ajudar um colega que não conhece muito bem na realização de um trabalho, quando o meu conhecimento é maior que o dele.	1	2	3	4	5	6	7

Agradeço a disponibilidade

Qualquer esclarecimento contactar marques.mariajoao@gmail.com