

Instituto Universitário da Maia – ISMAI

Departamento de Ciências Sociais e do Comportamento



Voluntariado Universitário

Motivação e Disponibilidade para o Envolvimento em Projetos

Ana Catarina Vieira Ribeiro

Mestrado em Psicologia Escolar e da Educação

Orientadora Institucional:

Professora Doutora Alice Amélia de Freitas Pereira

Março, 2021 

Agradecimentos

Após alguns anos de estudo, sacrifício, suor, risos e lágrimas, eis que chega o fim uma grande página da minha vida, que encerra mais um capítulo. Este tão aguardado capítulo finalmente chega. Quem conhece este meu livro, a que chamo de vida, esperava ansiosamente que chegasse a este capítulo para ver qual seria o desfecho.

Não podia terminar o mesmo, sem primeiro agradecer. Os agradecimentos são tão bons e sabem tão bem, de facto dá-nos a oportunidade de retribuir de certa forma, o apoio e dedicação das pessoas envolvidas nesta história.

Assim, começo por agradecer ao Instituto Universitário da Maia, por me ter proporcionado um crescimento pessoal tão grande ao longo de todos estes anos, que aqui estive.

A todos/as os/as docentes que desde a Licenciatura cruzaram o meu caminho, pois sem dúvida que cada um/a deles/as foi especial na sua forma para mim. Ajudaram-me a crescer a nível profissional e pessoal, e levo cada um/a deles/as no meu coração.

Em especial, um agradecimento á minha orientadora, Doutora Alice Pereira, pois o trabalho, apoio, dedicação e paciência, que demonstrou ao longo deste percurso foi sem dúvida essencial. No meio de desespero esteve sempre ali, como grande profissional que é, nunca desistiu, mesmo quando me apeteceu fazê-lo, depositou em mim a confiança que eu não tinha e isso é algo que não vou esquecer nunca. Sem dúvida um grande exemplo e uma grande referência que levo para sempre, num cantinho muito especial. Obrigada professora, foi um gosto enorme crescer ao seu lado.

Como não podia faltar, quero agradecer a todos/as os/as meus/as amigos/as, aqueles/as que sempre me apoiaram, que sempre estiveram lá. O que somos nós sem os/as verdadeiros/as amigos/as? Os/as que estão presentes nos bons e principalmente nos maus, os/as que nos limpam as lágrimas e que dizem “não desistas”, mas ao mesmo tempo aqueles/as que também nos dão sermões quando os precisamos de ouvir.

Ao meu namorado, a este ser humano maravilhoso que a vida me deu. O agradecimento é tão grande que nem sei por onde começar. Agradecer por nunca ter desistido, por me ter dado força para continuar a lutar pelos meus sonhos, por nunca me deixar cair, por ser o melhor que podia pedir. Sei que parece clichê ao dizer que o meu namorado é o melhor do mundo (o nosso é sempre o melhor), mas de facto o meu é mesmo o melhor do mundo. Aconchegou os meus lamentos, os meus desesperos, as minhas alegrias e vitórias, sempre lá. Tenho nele todos os sonhos do mundo. Obrigada por tudo, e é pouco.

Ao meu pai, apesar de estar noutra país, nunca deixou que nada me faltasse, sempre esteve “presente”, de uma forma ou de outra. Sempre acompanhou as minhas lutas e sem estar presente, sempre o esteve. Sem falar sempre disse tudo, sim porque o meu pai não é um homem falador, mas para mim não precisa de o ser. Sinto a falta dele todos os dias, mas sei que mesmo a milhares de quilómetros nunca me deixa ficar mal. Obrigado pai.

Por último, mas sem dúvida ao mais importante de todos, à minha mãe, esta grande mulher. Dou graças por ter a mãe que tenho, e se pudesse escolher, escolhia a minha milhões de vezes. Mais um clichê dizer que a nossa mãe é a melhor do mundo. De facto, a minha mãe, que posso eu dizer da minha mãe? Tudo e nada; tudo porque é o que ela significa para mim, e nada, que era o que fazia sem ela. Mãe a mil por cento, apesar de todos os obstáculos sempre lutou para que nunca me faltasse nada. Uma mulher com M grande, e uma mãe com um M ainda maior. Obrigada mãe, és uma força da natureza, tenho um enorme orgulho em ti.

Resumo

O voluntariado, encontra-se em todas as sociedades, em todas as culturas e tempos históricos (Marques, 2016).

O voluntariado traduz-se num trabalho social não remunerado (Soprani et al, 2016), é uma forma de alargar horizontes e por isso é que as universidades apostam no voluntariado universitário, pois é uma prática que promove a responsabilidade social universitária.

Desta forma a presente dissertação tem como objetivos, perceber quais os motivos que levam as pessoas a envolverem-se em atividades de voluntariado e se existe ligação entre as dimensões motivacionais avaliadas tendo em conta o género, o estado civil, estar ou não numa relação amorosa e a presença de filhos. Quais as condições preferências para praticar o voluntariado. Perceber quais as motivações que as pessoas que não querem praticar voluntariado têm e se as pessoas estariam dispostas a participar num projeto de voluntariado universitário.

Foram no total 554 participantes, sendo que 87,2% são estudantes, 60,8% são do género feminino e 67,9% frequentam a licenciatura. Dentro da motivação para fazer voluntariado dividiu-se em 5 dimensões motivacionais de forma a ser mais fácil interpretar resultados, sendo elas os Benefícios Sociais, Benefícios Diretos para o Self, Estratégias de Coping, Identificação com a Causa e Abnegação. Sendo que a Identificação com a causa e a Abnegação, foram as dimensões com menos significância no geral das variáveis.

Palavras Chave: Voluntariado; Voluntariado Universitário; Motivação.

Abstract

Volunteering is found in all societies, in all cultures and historical times (Marques, 2016).

Volunteering translates into unpaid social work (Soprani, et al, 2016) it is a way of broadening horizons and that is why universities bet on university volunteering, as it is a practice, that promotes university social responsibility.

Thus, the present dissertation aims to understand the reasons that lead people to get involved in volunteer activities and whether there is a connection between the motivational dimensions evaluated taking into account gender, marital status, whether or not they are in a loving relationship and the presence of children. What are the preferred conditions to practice volunteering. Realize what motivations people who do not want to volunteer have and whether people would be willing to participate in a university volunteer project.

There were a total of 554 participants, of which 87.2% are students, 60.8% are female, and 67.9% are studying for a degree. Within the motivation to volunteer, it was divided into 5 motivational dimensions in order to make it easier to interpret results, namely Social Benefits, Direct Benefits for the Self, Coping Strategies, Identification with the Cause and Selflessness. Since the identification with cause and the Self-denial, were the dimensions with less significance in general of the variables.

Key Words: Volunteering; University Volunteering; Motivation.

Índice

Agradecimentos

Resumo

Abstract

Introdução	1
1. Conceitos	3
1.1. O/a voluntário/a	5
1.2. Categorias/ Tipos de Voluntariado	6
1.3. Voluntariado na Europa e em Portugal.....	8
1.3.1. Na Europa	8
1.3.2. Em Portugal.....	9
1.4. Vantagens e Desvantagens	13
1.5. Dados Estatísticos	14
1.5.1. 2012/2018.....	16
2. Motivação.....	19
2.1. Teorias da Motivação	20
2.2. Motivação e Voluntariado.....	22
2.3. Teorias/ Modelos da motivação para o voluntariado	25
3. Voluntariado Universitário	27
3.1. Vantagens e Desvantagens	30
4.1.1. Objetivos	31
4.1.2. Método	32
4.1.2.1. Participantes	32
4.1.2.2. Instrumentos.....	33
4.1.2.2.1. Questionário Sociodemográfico	33
4.1.2.2.2. Disponibilidade para exercer voluntariado	34
4.1.2.2.3. Motivação para inscrição em voluntariado	35
4.1.2.2.4. Motivação para não exercer voluntariado	35
4.1.2.3. Procedimentos.....	36
4.1.2.3.1. Construção do instrumento de recolha de dados	37
4.1.2.3.2. Seleção e Constituição da Amostra.....	37
4.1.2.3.3. Recolha de Dados	37
4.1.2.3.4. Análise de Dados	37
4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados	38
4.2.1. Apresentação dos Resultados	38

4.2.1.1 Questionário Sociodemográfico	38
4.2.1.2 Disponibilidade para exercer voluntariado	39
4.2.2.4. Motivação para não exercer voluntariado	46
4.2.2. Discussão dos Resultados.....	51
Conclusão	54
Referências Bibliográficas	57

Índice de Tabelas	
Tabela 1 Direitos e Deveres dos voluntários/as (Artº7/8, Lei71/98)	11
Tabela 2 Dados estatísticos do Voluntariado no ano 2012/2018	16
Tabela 3 Disponibilidade para exercer Voluntariado - Áreas de Atuação	39
Tabela 4 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Grupos da População	40
Tabela 5 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Durante quanto tempo	40
Tabela 6 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Periodicidade	41
Tabela 7 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Individual ou Grupo	41
Tabela 8 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao género (Teste t para amostras independentes)	43
Tabela 9 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao Estado Civil (Teste t para amostras independentes)	43
Tabela 10 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao estado civil no género feminino (teste t para amostras independentes)	43
Tabela 11 Estatísticas Descritivas e Diferenças estatisticamente significativas associadas ao Estado Civil no género masculino (teste t para amostras independentes)	44
Tabela 12 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as (Teste t para amostras independentes)	44
Tabela 13 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as, quanto ao género masculino (Teste t para amostras independentes)	44
Tabela 14 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as, quanto ao género feminino (Teste t para amostras independentes).	45
Tabela 15 Motivos para Não Exercer Voluntariado	46

Índice de Figuras

Figura 1 Taxas de Voluntariado formal na Europa

15

Introdução

O voluntariado, encontra-se em todas as sociedades, em todas as culturas e tempos históricos (Marques, 2016).

O trabalho voluntário é uma ferramenta de transformação pessoal, pois é importante para todos/as intervenientes. Neste tipo de atividades, as pessoas que as praticam entram em contacto com diferentes realidades, experiências, perspetivas que fazem com que os horizontes se expandam (Silva, et al, 2017). Assim o voluntariado concorre para um mundo mais justo, pois não olha a etnias, culturas, idades, género, entre outros (Rolim, 2018).

Cada vez mais o voluntariado é uma prática adquirida, pois é uma atividade que não é remunerada, sendo mais fácil, para as empresas, optarem por esta via. O que faz com que se exija cada vez mais respostas por parte das organizações, que incluam práticas que motivem as pessoas (Rolim, 2018).

Os/as voluntários/as regem-se por motivações para iniciarem ou não a prática do voluntariado, sendo uma das formas mais fáceis para se entender de facto o que leva as pessoas a tomarem esse tipo de decisões (Marques, 2016).

Apesar de ser uma atividade não remunerada, não deixa de ser uma atividade que necessita de planeamento e regras (Dohme, 2001, cited in, Beckhauser & Domingues, 2017).

No mundo universitário o voluntariado tem ganho cada vez mais destaque, sendo um meio de aprendizagem, tornando-se parte do processo educativo e de formação. Acaba assim por favorecer os resultados dos/as alunos/as que praticam estas atividades (Silva et al, 2017).

Assim neste trabalho, sendo ele um levantamento de necessidades para um futuro projeto de voluntariado universitário, decidi fazer-se um inquérito de modo a perceber o que levaria a comunidade académica a envolver-se nesse mesmo projeto.

Primeiro nesta dissertação abordamos os conceitos do voluntariado, tal como voluntariado e voluntário/a, as categorias, o desenvolvimento destas atividades na Europa e em Portugal, descrevendo alguns dados, abordando a situação de alguns países europeus e como se desenvolve o voluntariado nesses mesmos sítios, os dados estatísticos portugueses de 2012 e 2018. Aborda-se ainda a motivação, as teorias da motivação, a motivação com o voluntariado, e por fim o voluntariado universitário, sendo este último o maior foco de interesse nesta dissertação.

Numa segunda fase, abordam-se os objetivos e o método deste trabalho. Onde são descritos os participantes, os instrumentos e os procedimentos.

Numa terceira e última fase, discute-se os resultados, onde o estudo feito mostra, que nem sempre as motivações são altruístas, existem também motivações autocentradas, tal como a literatura revela.

1. Conceitos

Na abordagem da temática do voluntariado, devem ser esclarecidos alguns conceitos, nomeadamente o conceito de voluntariado e o conceito de voluntário. O termo voluntariado, advém do latim “*voluntas*” que significa vontade de querer (Teixeira, 2011, cited in, Martins, 2012).

Inicialmente as atividades de voluntariado tinham fortes ligações ao mundo da religião e às organizações étnicas, mais focadas numa situação pontual e mais debruçadas sobre aspetos de caridade. Com o passar do tempo, o voluntariado passou ser definido como um comportamento social, tendo iniciado um mecanismo de participação dos indivíduos (Sodré, 2012).

Uma das muitas definições de voluntariado, é nos dada por, Ferreira, Proença e Proença (2008) e Vitorino (2014), que referem que o voluntariado é uma atividade que traz bastantes benefícios, acabando por ser uma forma de os indivíduos terem uma participação na vida cívica, onde não irão receber nada em troca, não tendo qualquer tipo de conotação obrigatória. O voluntariado é assim visto como complemento aos serviços públicos ou privados.

A literatura aborda o termo de “warm glow”, que se refere ao sentimento de dever cumprido, relativamente à prática de voluntariado, pois a prática destas atividades, proporciona um aumento de bem-estar social e também de certa forma pessoal (Pereira, 2018). Ao falarmos de voluntariado, estamos a falar de cidadania, solidariedade e também realização pessoal (Doehme, 1998 cited in Martins, 2012). Podemos então verificar que ambos os autores (Doehme, 1998 & Pereira, 2018), em anos opostos, referem-se ao voluntariado de uma forma semelhante, concluindo que esta prática, se baseia em realização e bem-estar tanto pessoal como social.

O voluntariado, consiste em um trabalho social não remunerado (Soprani et al, 2016) desenvolvido, tanto no setor público, como no setor privado, onde a solidariedade e bem-estar das pessoas se encontra em primeiro lugar, (Silva, et al, 2017).

Podemos dizer que o voluntariado é uma maneira de poder alargar os horizontes, criando uma vasta rede de entre ajuda, e ao mesmo tempo conseguir combater as desigualdades sociais que existem, (Centro de Estudos Sociais, 2013).

O voluntariado contribui para a paz e para o desenvolvimento, criando uma sensação de bem-estar, tanto para as pessoas que o desenvolvem, como para as comunidades no geral, sendo algo bastante positivo para todos/as os/as intervenientes desta prática (United Nations Development Programme, 2011; Pinheiro Ribeiro & Sampaio, 2018).

De acordo com Sapiro e Mattiello (2016), o voluntariado é o ato de uma pessoa doar tempo e conhecimento a favor da comunidade e sociedade (Pinheiro, Ribeiro & Sampaio, 2018).

Apesar de, uma das características do voluntariado ser o facto de ser uma atividade não remunerada, esta atividade é uma grande fonte de enriquecimento, ou seja, expande os valores pessoais e amplia as experiências (Sardinha 2011). Assim (Ribeiro & Mancebo, 2013), a atividade laboral e também o voluntariado, podem atuar como fonte de autorrealização, autoestima e sentido de vida e promover o desenvolvimento de diversas potencialidades.

Desta forma, o voluntariado, é um conjunto de atividades que não tem como objetivo lucrar com as mesmas, mas sim a inclusão social, a educação a vários níveis, (por exemplo religiosa), entre outros (Rego, Zózimo & Correia, 2017).

Além de que, tal como referem Bussell e Forbes (2001), o trabalho voluntário é bastante útil também para o desenvolvimento de competências profissionais e também

para as de cariz académico. O voluntariado pode e deve ser encarado de diversas maneiras, mas nunca de um modo a ocupar tempos livres, nem de ser uma forma de encontrar e/ou procurar amigos/as (Pinto 2003, cited in Martins, 2012).

Verificamos que, o voluntariado é algo dinâmico e também complexo e que por isso mesmo, são bastantes as suas definições, apesar de todas andarem em torno dos mesmos conceitos base.

Não podemos falar em voluntariado sem falar em voluntário/a, sendo assim, de acordo com a ONU, o/a voluntário/a consiste no individuo que em congruência com o seu civismo e com os seus interesses dedica-se a atividades e práticas, sem receber nada em troca pela execução das mesmas (Soprani, et al, 2016).

1.1. O/a voluntário/a

Não são só aqueles/as, que são mais fortes e mais capazes que podem mudar o mundo em que vivemos. Também os/as mais indefesos/as o podem e devem fazer. Para ser voluntário basta ser jovem ou adulto/a, ter vontade e querer fazer parte de um grupo de pessoas que querem fazer a diferença por mais pequena que ela seja, despendendo assim de uma pequena parte do seu tempo pessoal e/ou profissional (Portal do Voluntário s/d, citado em Marques, 2016).

Aquele/a que se dedica de uma forma responsável aos mais frágeis, que tenta construir um mundo melhor para estes/as que se encontram mais débeis, são então chamados/as de voluntários/as (González, 1994, cited in, Martins, 2012).

O/a voluntário/a, é todo o individuo que sem qualquer tipo de interesse pessoal, responsável e de forma livre e espontânea, pratica atividades no âmbito de organizações (Rego Zózimo & Correia, 2017).

Já de acordo com Sapiro e Mattiello (2016), o/a voluntário/a, além de socorrer os/as mais necessitados/as, de não se preocupar só com ele/a próprio/a, mas também com

os/as outros/as e com o resto do mundo, procura mudanças, transformando de certa forma a sociedade em que vive.

Shin e Kleiner (2003), referem que o/a voluntário/a, é todo o individuo que pratica atividades dentro de uma organização, oferecendo assim os seus serviços, sem estar à espera de qualquer tipo de remuneração.

O/a voluntário/a, é a pessoa que oferece o seu talento, trabalho e as suas capacidades em prol de uma sociedade melhor, acabando assim por se gratificar e também por se desafiar a certo ponto a si mesmo/a (Dohme, 2001, cited in, Souza & Medeiros, 2012). Além de tudo o que já foi falado anteriormente, ser voluntário/a, é também, ter o dom do amor, da caridade e da solidariedade, estando assim a cumprir o papel de cidadão consciente (Domeneghetti, 2002 cited in Souza & Medeiros, 2012).

Assim sendo podemos constatar que o/a voluntário/a, não é nada mais nada menos que alguém que despende do seu tempo livre para ajudar os/as mais necessitados/as, aqueles/as que por alguma razão, são mais carenciados e que precisam de apoio.

1.2. Categorias/ Tipos de Voluntariado

As categorias do voluntariado são diferentes consoante o ambiente, ou seja, de acordo com a idade, grupo-alvo, expansão geográfica. Sendo que existem diversas formas de praticar este tipo de atividades, entre ajudar e cuidar dos outros, como ensinar, fazer campanhas e até mesmo problemas ambientais (Matorcevic & Gligorovic, 2017).

O voluntariado, é dividido em diferentes tipos, de forma a facilitar a abordagem e classificação do próprio tema.

Um dos tipos de classificação considera que existem dois tipos de voluntariado sendo este o voluntariado formal, exercido por organizações sem fins lucrativos e que têm como objetivo a oferta de serviços sociais (Agostinho, 2011; Marques, 2016).

O voluntariado informal pode ser exemplificado pela ajuda à população mais idosa ou a outras pessoas mais necessitadas, ou seja, algo mais “pessoal” (Ferreira, Proença & Proença, 2008).

O voluntariado pode ainda ser categorizado tendo em conta o tempo de envolvimento, podendo ser ocasional ou regular. O voluntariado ocasional ocorre em períodos específicos e regulares, (Ribeiro, Pinheiro & Sampaio, 2018), inferiores a um mês (Marques 2016). O voluntariado regular, ocorre semanalmente, ou de mês a mês, e até mesmo diariamente, sendo o tipo de voluntariado mais constante (Marques 2016).

Existe ainda o voluntariado antigo ou tradicional e o voluntariado novo ou moderno. O voluntariado antigo ou tradicional, direciona-se mais para a religião e para a política, enquanto que o voluntariado moderno se destaca quer pela especificação temporal quer ao nível do conteúdo (Martins, 2012).

Podemos distinguir ainda outras categorias baseadas na localização, na duração, na idade, no número de voluntários, suportadas pelas próprias empresas e ainda, desempregados e grupos de pessoas marginalizadas como voluntários/as. No que concerne á categoria baseada na localização, esta é dividida em local, nacional, regional e internacional. Baseado no local, os/as voluntários/as trabalham nos seus próprios municípios e cidades, ao nível nacional, os/as voluntários/as de diferentes partes do país trabalham em conjunto em problemas semelhantes trocando informações entre si, já no que diz respeito ao regional e internacional, o mais importante é a troca de experiências e conhecimento aceitando as diferenças de cada um/a. No que respeita á duração, este é subdividido em logo e curto prazo. O voluntariado a longo prazo caracteriza-se pela prática desta atividade por um período de 3, 6 ou até mais meses, sendo um trabalho mais focado nas mudanças da própria comunidade; O voluntariado a curto prazo caracteriza-se pela prática de atividades por um período de até 2 meses, ou até mesmo numa ocasião

única. Quando falamos em voluntariado baseado a idade, é o mesmo que referir que qualquer pessoa pode praticar este tipo de atividades, o importante é que cada atividade seja desenvolvida de acordo com a idade e desenvolvimento de cada indivíduo. Sendo assim, o grupo de voluntários mais velhos, são considerados mais “especializados”, devido a toda a vasta experiência que detém, mantendo-se ativos na sociedade; O contrário acontece quando se fala em jovens, que por sua vez estão dentro do grupo de voluntários não especializados, apesar de á sua maneira contribuírem para o bem-estar e desenvolvimento da comunidade. Quando abordamos o voluntariado baseado no número de voluntários, falamos aqui na forma como desempenham as suas funções na área, ou seja, em regime individual ou de grupo. Referindo o voluntariado suportado pelas empresas, aqui nesta categoria, os/as voluntários/as são estimulados pela própria empresa onde exercem funções, a despende de tempo para a prática do voluntariado de modo a contribuírem para o desenvolvimento da comunidade. Por último, mas não menos importante, desempregados/as e pessoas marginalizadas como voluntários/as; Para o grupo dos/as desempregados/as, o voluntariado é como que um passo intermédio para as suas novas carreiras, sendo dentro da mesma área ou não, sendo uma ponte de conhecimentos e competências; Para o grupo das pessoas marginalizadas, estas encaram o voluntariado como uma forma de inclusão social (Matorcevic & Gligorovic, 2017).

1.3. Voluntariado na Europa e em Portugal

Abordados os conceitos de voluntariado, definições de voluntário/a e as categorias que estão dentro desta temática, iremos abordar o voluntariado na Europa, e em Portugal, de modo a percebermos em que ponto se encontra este tema.

1.3.1. Na Europa

Na Europa foi estabelecido, pelas Nações Unidas, em dezembro de 1985, o Dia Internacional do Voluntariado. Este dia comemora-se desde então, no dia 5 de dezembro,

com os objetivos de se começar a valorizar e incentivar cada vez mais a prática do voluntariado não só na Europa, mas um pouco por todo o mundo (DGE, s/d).

Segundo a Association Europe4youth (2015), o voluntariado segue algumas condições, sendo que elas passam pelo respeito da segurança e saúde pessoal. Assim sendo o/a voluntário/a não deve estar sem a presença de responsáveis aquando da realização de tarefas, nem quando está a realizar atendimento pessoal e individual a pessoas mais vulneráveis; algum tipo de alteração que seja feita tanto nas tarefas como no projeto devem ser acordadas entre o/a voluntário/a e a organização.

O/a voluntário/a também deve respeitar as regras organizacionais da própria organização onde se encontra a praticar o voluntariado, com isto, o/a voluntário/a, deve sempre estar em permanente interação com a organização de modo a avaliar todo o desenvolvimento das tarefas desenvolvidas (Association Europe4youth, 2015).

1.3.2. Em Portugal

A lei 71/98 de 3 de novembro de 1998, é um decreto de lei português que refere uma definição de voluntariado, os princípios onde o voluntariado se enquadra, os direitos e deveres (quer do voluntário, quer da instituição).

Assim sendo, segundo o artigo 2.º, “o voluntariado é um conjunto de ações com interesse social e comunitário, que são realizadas por indivíduos/ entidades públicas ou privadas, inseridos/as em programas e/ou projetos direcionados à população em geral, sem fins lucrativos”. Nestas atividades são excluídas, todas as que, mesmo sendo feitas de forma voluntária, sejam direcionadas mais no sentido de ajuda familiar, ou amigos, ou que seja algo pontual.

Voluntário/a é aquele/a que, de livre e espontânea vontade, se compromete, durante o seu tempo livre, a realizar atividades do foro voluntário, no âmbito de uma organização promotora. (Art.3.º, Lei 71/98).

São consideradas organizações promotoras, todas as entidades públicas, ou pessoas coletivas de direito público ou privado legalmente constituídas/os, que sejam providas/os de condições que permitam incluir voluntários/as, coordenando todas as atividades realizadas. Estas atividades anteriormente mencionadas, têm de ter interesse social e comunitário e podem e devem albergar diversas áreas tais como, saúde, ação social, ciência, cultura, ambiente, educação, reinserção social, formação profissional, entre muitos outros (Art.4, °, Lei 71/98).

O Artigo 6, ° da Lei 71/98, refere diversos princípios base do voluntariado, sendo eles: solidariedade, participação, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade e da convergência.

- “1. O princípio da solidariedade traduz-se na responsabilidade de todos os cidadãos pela realização dos fins do voluntariado.
2. O princípio da participação implica a intervenção das organizações representativas do voluntariado em matérias respeitantes aos domínios em que os voluntários desenvolvem o seu trabalho.
3. O princípio da cooperação envolve a possibilidade de as organizações promotoras e as organizações representativas do voluntariado estabelecerem relações e programas de ação concertada.
4. O princípio da complementaridade pressupõe que o voluntário não deve substituir os recursos humanos considerados necessários à prossecução das atividades das organizações promotoras, estatutariamente definidas.
5. O princípio da gratuidade pressupõe que o voluntário não é remunerado, nem pode receber subvenções ou donativos, pelo exercício do seu trabalho voluntário.

6. O princípio da responsabilidade reconhece que o voluntário é responsável pelo exercício da atividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários do trabalho voluntário.

7. O princípio da convergência determina a harmonização da ação do voluntário com a cultura e objetivos institucionais da entidade promotora.” (p.1).

Os/as voluntários/as tanto têm direitos como deveres, e de acordo com a lei 71/98, estes vêm sendo descritos de forma sucinta, de modo a ser perceptível a todos/as aqueles/as que a ela têm acesso. Assim sendo, os direitos e deveres dos/as voluntários/as são:

Tabela 1 Direitos e Deveres dos voluntários/as (Artº7/8, Lei71/98)

Direitos	Deveres
1. Ter acesso a formações	1. Respeitar a vida privada de todos/as
2. Ser detentor/a de um cartão de identificação	2. Reger-se pelas normas da instituição
3. Locais seguros e higiênicos	3. Atuar de forma isenta e solidária
4. Faltas laborais justificadas	4. Participar em formações
5. Ter um seguro	5. Utilizar corretamente todos os materiais
6. Ter um programa com todas as informações	6. Seguir orientações
7. Ter uma opinião na tomada de decisões	7. Não devem assumir papéis de grande responsabilidade
8. Utilização especial de transportes	8. Garantir regularidades acordadas
9. Ser reembolsado pelos gastos despendidos	9. Utilizar devidamente a designação de voluntário/a

No que diz respeito ao direito de ter acesso a formações, este é essencial de modo a aperfeiçoar o trabalho de cada voluntário/a; quanto ao ser detento/a de um cartão de identificação, este ajuda a que outros/as percebam quem de facto está a desempenhar estas funções; os locais seguros e higiênicos, é um direito de todos/as de modo a cumprir o bem-estar de todos/as os intervenientes; as faltas laborais justificadas, devem ser tidas em

consideração, sempre que necessário a presença dos/as voluntários/as em situações de emergência; ter um seguro, caso sejam sujeitos/as a algum tipo de acidente no decorrer das atividades voluntárias, sendo que nesta situação, têm direito a subsídios, pensões, podendo chegar a indemnizações; ter um programa com todas as indicações, sugere que os/as voluntários/as tenham estabelecido com a instituição, tendo acesso a horas, locais e duração das suas funções enquanto voluntários/as; ter uma opinião na tomada de decisões, remete-nos para, o direito que o/ voluntário/a tem em ser ouvido nas decisões que sejam consideradas importantes, para o desenvolvimento do programa decorrente; quanto á utilização especial de transportes, os/ envolvidos/as, têm direito, ao benefício de transportes, de forma a concretizar mais rapidamente as suas deslocações; e ainda têm direito a serem reembolsados/as, por todos os gastos que estes/as despendam para contribuir para as atividades desenvolvidas no projeto de voluntariado, não ultrapassando o estipulado pela instituição.

No que diz respeito aos deveres de cada voluntário/a, estes, passam por respeitar a vida privada de todos/as, pois cada um/a, além de partilharem uma prática, têm as suas próprias vidas pessoais; quanto ao facto de se regerem pelas normas da instituição, estas têm de ser observadas, de modo a serem bem executadas; atuar de forma isenta e solidária, o/a voluntário/a, deve abster-se de ligações pessoais no decorrer de todas as atividades, colocando a solidariedade em primeiro; participar em formações, além de ser um direito, também é um dever, no sentido em que estas são destinadas a melhoria das capacidades e funções enquanto voluntários/as; utilizar corretamente todos os materiais, uma vez que o/a voluntário/a é responsável pela boa utilização dos materiais utilizados durante as atividades exercidas; seguir orientações, dos/as profissionais, colaborando da melhor forma possível, respeitando sempre as diferentes opiniões; quando é referido que não deve assumir papéis de grande responsabilidade, o/a voluntário/a não o deve fazer, sem o

conhecimento/ consentimento, dos/as verdadeiros/as responsáveis; e devem utilizar da melhor forma designação que lhes foi atribuída, de voluntários/as, no decorrer das atividades, de forma a não deixar dúvidas relativamente aquele que é na prática o papel de um/a voluntário/a.

1.4. Vantagens e Desvantagens

Existem algumas considerações que devem ser tomadas em conta no que diz respeito à falta de voluntários(as) nas diversas organizações, o que faz com que não exista a motivação esperada por parte dos/as voluntários/as, para esta prática.

Como em todas as atividades, existem vantagens e desvantagens percebidas. De certo modo a desmotivação e falta de incentivo por parte das organizações, segundo a literatura, foram apontadas como pontos menos vantajosos para a prática do voluntariado.

Assim sendo sete em cada dez pessoas não se tornam voluntários (as) devido à falta de tempo que detém para a prática de certas atividades. Outros dos pontos que levam uma pessoa a não se voluntariar, sendo assim consideradas desvantagens, são, a imagem menos positiva do próprio voluntariado que advém de tempos antigos, onde esta prática era considerada “obrigatória”, riscos que as próprias pessoas que exercem esta prática podem correr, que não são tão protegidos, a própria legislação que muitas das vezes não é a favor da prática nem de quem a pratica, entre outros (European Volunteer Centre, 2008, citado em, Martins 2012).

A falta de tempo e também a incompatibilidade de horário laboral com as atividades voluntárias, são as desvantagens mais apontadas pela maioria. Sendo que a maioria das pessoas trabalha oito horas diárias e tem filhos, pelo que se torna bastante complicado gerir a vida profissional, com a vida pessoal e ainda terem tempo para participar em atividades como o voluntariado (Pereira, 2014).

Pelo contrário grande parte daqueles(as), que praticam o voluntariado, fazem-no devido á satisfação de se sentirem pertencentes a um grupo, de fazerem parte de algo que

lhes traz significado á vida (Souza & Medeiros, 2012). O facto de muitas das vezes o voluntariado ser algo que vem substituir o trabalho que outrora as pessoas desempenharam, reflete a possibilidade de desenvolvimento na própria carreira (Celdrán et al, 2018). Tudo isto pode ser considerado vantajoso, o que de certo modo está interligado com as motivações que levam as pessoas a praticarem ações voluntárias.

As habilidades ganhas ao longo de toda a prática do voluntariado podem ajudar de certo modo numa futura carreira, ou até mesmo a encontrar um emprego e facilitar no percurso académico (Ribeiro, Pinheiro & Sampaio, 2018).

Um dos grandes benefícios do voluntariado são as recompensas pessoais que a própria atividade acarreta, o bem-estar mental, diminuição da depressão e satisfação que daí advém (Antonello, 2016).

Uma grande vantagem que o voluntariado detém é que este aumenta a atividade física social e cognitiva, que por consequência melhora os resultados da saúde, através de uma série de mecanismos psicológicos (Guiney & Machado, 2017).

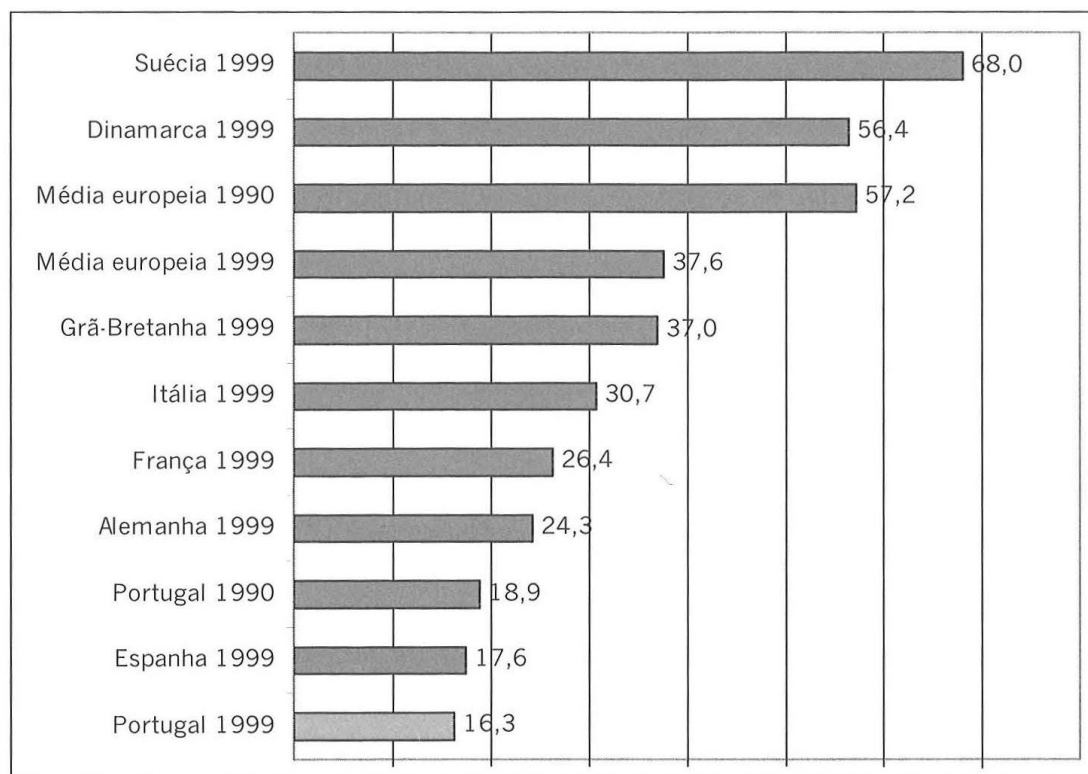
Destacam-se vantagens ao nível da felicidade, referem que 7% das pessoas que praticam voluntariado, são mais felizes que aqueles/as que não praticam e que 13% das pessoas que são voluntárias/os, apresentam uma melhor qualidade de vida (Smith e Davidson 2014, citado em Sapiro & Mattiello, 2016). Existem também indícios de uma melhoria na saúde física, níveis de ansiedade e stress mais baixos e uma considerável melhoria no sono (Wilson & Musick, 1999).

1.5. Dados Estatísticos

Verificamos que o voluntariado, em Portugal, obteve por parte do Estado, maior atenção no decorrer do ano 1995, bastante mais tarde comparativamente a outros países da Europa (Martins, 2012).

Em 1999, Portugal, encontrava-se em último na tabela de taxas de voluntariado com valores a rondar os 16%, sendo que em primeiro se encontrava a Suécia com 68% (Estudo Europeu dos Valores 1999, cited in, Delicado,2002).

Figura 1 Taxas de Voluntariado formal na Europa



Fonte: Estudo Europeu dos Valores, 11999, ICS-UL, coord. Jorge Vala, M. Villaverde Cabral e Alice Ramos

Em 1996, aproximadamente 39% da população da Grã-Bretanha, já tinha estado de algum modo envolvida em atividades de voluntariado (Wilson e Pimm, 1996 citado em, Ferreira, Proença & Proença, 2005). Nos Estados Unidos da América, os valores sobem um pouco, chegando a alcançar os 50% (Wilson e Pimm, 1996 citado em, Ferreira, Proença & Proença, 2005). Em Espanha em 2002, apenas 5% da população apresentava pratica de voluntariado (Beerli, Díaz & Martín, 2002). Sendo que em 2005 Portugal, se encontrava com uma taxa considerável de 30% (Franco et al, 2005).

Em 1994, Wilson verificou na América do Norte, a nível de voluntariado, o género feminino está mais representado do que o género masculino (González, 1994, citado em

Martins, 2012). O que acaba por ser um pouco a realidade portuguesa, no ano de 2012 como se poderá ver mais a frente.

1.5.1. 2012/2018

Tabela 2 Dados estatísticos do Voluntariado no ano 2012/2018

	2012	2018
Taxa de Voluntariado	11,5% (15 ou mais anos)	7,8% (15 ou mais anos)
Voluntariado Feminino VS Voluntariado Masculino	12,7% VS 10,3%	8,1% VS 7,6%
População Predominante	11,6% (15/24 anos)	11,3% (15/24 anos)
	13,1% (25/44 anos)	8,6% (25/44 anos)
	12,7% (45/64 anos)	8,3% (45/64 anos)
	7,3% (mais de 65 anos)	4,6% (mais de 65 anos)
	21,3% (ensino superior)	15,1% (ensino superior)
	12,8% (população empregada)	8,8% (população empregada)
	13,1% (população desempregada)	10,5% (população desempregada)
	9,4 % (inativos/as)	6,3% (inativos/as)
	11,7% (solteiros/as)	9,1% (solteiros/as)
	11,9% (casados/as)	7,3% (casados/as)
	12,2% (divorciados/as/separados/as)	9,2% (divorciados/as/separados/as)
Voluntariado Formal	51% (Mais jovens; desempregados/as; escolaridade mais elevada; sexo feminino; divorciados/as/separados/as)	82% (Mais jovens; desempregados/as; escolaridade mais elevada; sexo feminino; solteiros/as)
Voluntariado Informal	Com mais idade; escolaridade mais elevada; desempregados/as; sexo feminino; divorciados/as/separados/as	6,4% (Com mais idade; escolaridade mais elevada; desempregados/as; sexo feminino; divorciados/as/separados/as)
Voluntariado por Região	34,6% (Região Norte)	32,4% (Região Norte)
	27,4% (Lisboa)	28,3% (Lisboa)
	24,1% (Centro)	25,1% (Centro)
	6,4% (Alentejo)	6,8% (Alentejo)
	3,7% (Algarve)	3,7% (Algarve)
	2% (Madeira)	2% (Madeira)
	1,7% (Açores)	1,6% (Açores)
Voluntariado a nível internacional	57% (Holanda)	40,2% (Holanda)
	43% (Dinamarca)	38,1% (Dinamarca)
	39% (Finlândia)	36,6% (Luxemburgo)
	12% (Bulgária)	6,4% (Portugal)
	11,5% (Portugal)	5,2% (Bulgária)
	9% (Polónia)	3,2% (Roménia)

Horas Trabalhadas	4,1% (368,2 milhões de horas) 29H por mês	2,9% (263,7 milhões de horas) 32H por mês
Principais Tarefas	19% (Técnicos e profissões de nível intermédio – apoio técnico, social, apoio religioso, organização de eventos culturais e desportivos)	28,9% (Técnicos e profissões de nível intermédio – organizadores de eventos e conferências, representantes comerciais)
	26,1% (Trabalhos não qualificados – limpeza de espaço, recolha de alimentos, roupa ou donativos)	27,2% (Trabalhos não qualificados – recolha de bens alimentares, estafetas, trabalhos de limpeza em casas particulares)
	33,9% (Serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores – auxílio a idosos, crianças, doentes, acamados, trabalhar nos bombeiros)	26,1% (Serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores – companhia, ajudantes de quarto, auxiliares de crianças, prestadores de cuidados a animais)

Os resultados de 2012 e 2018 não são totalmente comparáveis devido a alteração na metodologia internacional de referência, o conceito de trabalho voluntário informal, deixou de incluir todas as atividades em prol de indivíduos com uma relação familiar (INE, 2018). Ainda assim, conseguimos perceber a evolução ou regressão desta prática ao longo desses anos.

Como podemos verificar na tabela acima citada, comparativamente a 2018, 2012, teve uma taxa de voluntariado maior (11,5%) e que em ambos os anos, foi notória a diferença entre homens e mulheres voluntários, sendo que as mulheres obtêm uma maior percentagem. No que diz respeito à população predominante, é de referenciar que em 2012, a faixa etária com mais voluntários/as foi entre os 25 e os 44 (13,1%) anos, enquanto que em 2018, foi entre os 15 e os 24 (11,3%). Em ambos os anos, foi claro que eram predominantemente desempregados/as e divorciados/as ou separados/as que desempenhavam estas atividades. No voluntariado formal, é de referir, que a única diferença é que em 2012 as pessoas divorciadas/separadas praticavam mais o voluntariado, sendo que em 2018, eram os/as solteiros/as; já no voluntariado informal não se notou diferença.

No voluntariado por região, reparamos que a ordem se mantém a mesma, estando a Região Norte em primeiro e os Açores em último em ambos os anos. Em 2012, a Região

Norte (34,6%), a Região Centro (24,1%) e a Região de Lisboa (27,4%) encontravam-se acima da média nacional (11,5%). Existiu um peso mais significativo dos/as voluntários/as empregados/as na região centro (7,7%), dos/as voluntários/as inativos/as em Lisboa (4,5%) e dos/as desempregados/as na Região Norte (1,4%) (INE, 2012). Já em 2018, a Região Norte (32,4%), a Região Centro (25,1%) e a Região de Lisboa (28,3%), também se encontravam acima da média nacional (7,85) (INE, 2018). A nível internacional podemos ver que Portugal se encontra nos últimos lugares tanto em 2012 como em 2018, com 11,5% e 6,4% respetivamente, e que a Holanda, pelo contrário, se encontra em primeiro lugar com 57% e 40,2% respetivamente, sendo uma grande diferença de valores, entre os dois países. Percebe-se uma correlação positiva entre o grau de desenvolvimento económico e a taxa de voluntariado formal (INE, 2012; INE, 2018).

Respeitante às horas de trabalho, em 2012 foram trabalhadas mais horas no total, mas menos horas relativamente ao mês, sendo que, aconteceu exatamente o contrário, no ano de 2018.

Por fim, quanto as principais tarefas desempenhadas, é claro o crescimento da área de Técnicos e profissões de nível intermédio e da área de trabalhos não qualificados e uma descida no que diz respeito aos Serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores. Verificamos que, em 2012, o envolvimento do género feminino, estava mais direcionado para atividades que tinham subjacente o apoio sentimental, fazer companhia a outro/a, ou seja, Serviços Pessoais (40%), enquanto que o género masculino, estava mais ligado a atividades mais práticas, ou seja, trabalhos não qualificados (27,2%) e serviços pessoais de proteção e segurança e vendedores (24,3%) (INE, 2012). Já em 2018, 30,5% das mulheres concentram-se em Trabalhos não Qualificados e 52% dos homens, concentraram-se em Tarefas dos Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (INE, 2018).

2. Motivação

No que diz respeito à motivação, cada pessoa tem as suas próprias motivações que podem ser ou não geradas por fatores distintos e, segundo Latham e Pinder (2004), a motivação é um processo psicológico complexo que é o resultado da interação do indivíduo com o ambiente em que se encontra inserido/a.

Segundo diversos autores, a motivação é algo que tem uma direta relação com a ação humana, é considerada um construto de utilização generalizada no mundo das ciências humanas, sendo abordada em diversos contextos (Cunha et al, 2004, citado em Martins, 2012).

Já para Fontaine (1986), a motivação é algo que não é percebido como interna, mas como algo inconstante, mudando consoante as tarefas que vão surgindo. Assim, a motivação é tudo o que pode impulsionar a pessoa a realizar algo, através de um estímulo vindo do ambiente ou até mesmo através dos próprios processos mentais do indivíduo (Chiavenato, 2003 citado em Martins, 2012).

A motivação é um dos fatores que mobiliza uma pessoa, é o que ajuda na tomada de decisões ao longo da vida, é o que coloca a pessoa em ação (Bzuneck, 2009, citado em Marques, 2016). É um conjunto de forças tanto intrínsecas como extrínsecas ao indivíduo e que, de certa forma, influenciam o seu próprio caminho, o seu próprio comportamento, as suas próprias escolhas (Cunha et al, 2004, citado em, Marques, 2016).

A motivação corresponde a forças internas ou externas que estimulam o entusiasmo da pessoa e, conseqüentemente, a sua permanência nas atividades desempenhadas (Daft 2007, citado em Rodrigues, 2015). Assim, podemos dizer que é a motivação que faz com que as pessoas se dediquem, com mais vontade, aos trabalhos que desempenham, de forma a realizar os seus objetivos (Rodrigues, 2015).

Alguns dos fatores que poderão ter influência na motivação são as necessidades, os traços da personalidade, os valores e o contexto (Pittman e Heller, 1987). Explicando cada um dos fatores; primeiro, as necessidades, estas servem de guia para os comportamentos. A personalidade, é um elemento primário das motivações (Ferreira, Proença & Proença, 2008), enquanto que os traços influenciam o comportamento, por exemplo, a procura de trabalho (Schmitt, et al, 2003). Os valores são uma definição de metas, e encontram-se baseados nas necessidades, pois são similares, quanto, á capacidade de direcionar e sustentar um comportamento, sendo as necessidades internas ao indivíduo, e os valores, adquiridos através de fatores externos (Latham e Pinder, 2004). O contexto cultural, que influenciam muito as motivações, desde as crenças de cada um /a, passando pelas normas éticas, a tolerância, a educação, experiências sociais até ao sistema legal (Steers & Sanchez-Runde, 2005, citado em Ferreira, Proença & Proença, 2008).

A motivação pode ser considerada extrínseca, ou intrínseca. A motivação extrínseca, refere-se ao momento em que a motivação funciona, quando a pessoa quer receber ou evitar algo em troca. Surge segundo Amabile (1993, citado em Martins, 2012), fora da tarefa em si. Relativamente à motivação intrínseca, está presente no fim da ação. Ou seja, a pessoa é motivada pelo gosto e pelo prazer de praticar (Bowdith & Buono, 1992, citado em Martins, 2012).

2.1. Teorias da Motivação

De acordo com Ferreira et al. (2001), as teorias da motivação podem ser divididas em três categorias: Teorias de Conteúdo, Teorias de Processo e Teorias de Resultado. Dentro das Teorias de Conteúdo estão incluídas a Teoria das Necessidades de Maslow e as Teorias dos Fatores Motivacionais e Higiénicos de Herzberg. No que diz respeito às Teorias de Processo, estas dão relevância aos fatores extrínsecos que regulam as escolhas dos comportamentos, pois esta categoria trata o sujeito como um ser que depende de um

contexto social. Por fim as Teorias de Resultado que investigam as escolhas que cada individuo faz consoante as situações com que se depara (Martins, 2012).

A Teoria das Necessidades de Maslow (1954), tem por base as necessidades básicas humanas, considerando que o ser humano é motivado por uma hierarquia de necessidades consoante a importância de cada um (Martins, 2012), constituídas por cinco níveis. Estes cinco níveis de necessidades são, na visão de Maslow (1954, citado em Martins, 2012) as necessidades fisiológicas, de segurança, necessidades sociais, de Ego, ou autoestima e as de autorrealização.

A Teoria da Seletividade Socio Emocional (Cartensen, 1995, citado em Dávila & Diaz-Moralés, 2009), defende que as pessoas, à medida que a idade vai avançando, se tornam, de certo modo, mais seletivas com os seus investimentos. Ou seja, as atividades que, à partida, tem menos importância para a pessoa, são logo postas de parte enquanto que, as atividades com mais importância, são colocadas em primeiro lugar, pois são emocionalmente mais significativas e relevantes para a pessoa (Dávila & Diaz-Moralés, 2009).

Já a Teoria da Realização de McClelland (1987, citado em Martins, 2012), refere que a motivação envolve motivos conscientes e inconscientes sendo que, os motivos conscientes atuam sobre escolhas momentâneas baseadas nos desejos da pessoa, e os motivos inconscientes são menos evidentes.

Temos também a Teoria Bifatorial de Hackman e Oldham (1980), que surgiu numa tentativa de identificar as características de um trabalho que mais contribuíssem para os trabalhadores se sentirem motivados a desempenhar as funções necessárias. Para estes autores, a motivação/desmotivação para um trabalho está mais relacionada com as características do trabalho em si do que com as condições do trabalho ou recompensas externas (Martins, 2012). Não é, no entanto, uma teoria aplicável a todos os sujeitos, já

que as necessidades psicológicas assumem uma enorme importância para a motivação pessoal (Háckman et al, 1975, citado em Martins, 2012).

2.2. Motivação e Voluntariado

Como já foi referido anteriormente, as motivações são construídas por diferentes razões e cada um/a tem as suas.

Existem diversos autores, sendo eles Gage e Thapa (2012) (A); Heitor e Veiga (2012) (B); Reis (2013), Switzer et al (1999), Thiel (2012) citado em Lourenço et al (2018) (C); Soprani et al (s/d) (D); Delicado (2002) (E); McCurley e Lynch (1998) citado em Souza e Medeiros (2012) (F); Okun, Barr e Herzos (1998), citado em Montes et al (2016) (G); Therriault (2009) (H); Peterson (2009) (I); Souza e Medeiros (2012) (J); Gage e Thapa (2012) citado em Marques (2016) (K); Auld (2004) (L); Clary e Snyder (1999), citado em Marques (2016) (M); Bickel et al (2001) citado em Rego et al (2017), Delicado (2002), Shield (2009) (N); Moore et al (2014) citado em Montes et al (2016) (O); Boz e Palaz (2007) (P); que abordam esta temática, sendo que cada um deles fala de motivações diferentes, existindo alguns que partilham da mesma opinião, nomeando as mesmas motivações para a prática do voluntariado.

Assim sendo, no que respeita ao crescimento (B e K); à riqueza percebida pela experiência (A e L); à evolução pessoal (C); ascensão na carreira (C e K); oportunidade de emprego (C e K); enriquecimento curricular (C); expectativas de trabalho, ou seja o voluntariado, funcionaria como porta de entrada em diversas instituições (D); sucesso financeiro e profissional nos mais jovens (I); treino para um emprego futuro, ou seja, os/as jovens olham para o voluntariado como forma de preparação e prática para um dia mais tarde se sentirem mais capazes no desempenho de funções laborais (N). O Voluntariado pode melhorar as perspetivas futuras perante a empregabilidade, acabando por de certa forma enriquecer o currículo dos jovens (Anderson & Green, 2012, citado em Rego et al, 2017), pois complementam na prática o que os jovens aprendem na teoria nas

universidades (Lithgow & Timbrell, 2014). E o desenvolvimento pessoal, que num estudo que foi realizado na Turquia com estudantes se percebeu que era um dos maiores fatores motivadores do voluntariado (P).

Já quanto aos interesses pessoais (C e J); sentimento de pertença a um grupo (C); benefícios materiais (C); busca pela identidade e aquisição de novas experiências, ou seja, o voluntariado contribui para a construção de uma identidade profissional contribuindo para a aquisição de novas experiências que complementam de certa forma a formação teórica (D); terem familiares que já praticaram voluntariado, funcionando como exemplos a seguir (E e P); crenças religiosas (E); experiência de algo traumático (E) e reduzir sentimentos negativos de todos os envolventes nesta prática, ajudando de certa forma a melhorar a autoestima (G); ocupação do tempo, especialmente quando entram na idade da reforma (E); possibilidade de mostrar o que é capaz/pode fazer (ajuizado, um dos cinco A's da hierarquia do voluntariado), sendo que a questão chave é o que pode o próprio voluntário/a ganhar com esta experiência (F). O orgulho é também uma das motivações que leva a estas práticas, pois está diretamente ligado á própria identidade do sujeito e relacionado com as qualidades que cada um/a desenvolveu em diferentes contextos profissionais, pelo qual passaram no passado (H).

A expressão de valores (A; G; K e O) sendo que é a motivação mais importante na prática deste tipo de atividades voluntárias (O).

O desejo de ajudar os/as outros/as, de melhorar a sociedade, ajudando os/as outros/as, lutando contra as desigualdades e injustiças com que se deparam ao longo da vida, trabalhando assim em algo ligado a este desejo de cuidar, é uma das principais motivações que ajuda na decisão de iniciar a prática de voluntariado (E e J); relacionado a isto, o apoio a pessoas consideradas menos aptas, (afetivo, outro dos cinco A's da hierarquia do voluntariado) sendo que aqui a questão chave é promover a cidadania (F);

a promoção do bem-estar social, partilhando algo pessoal, (amigável, terceiro A da hierarquia do voluntariado) (F); outra motivação é o aperfeiçoamento social (ajustado, quarto A da hierarquia do voluntariado), sendo que a base deste ponto está naquilo que o/a próprio/a pode aprender ao praticar o voluntariado, promover mutuamente, tanto quem pratica como quem recebe (F e J), existindo assim uma preocupação pela sociedade, que acaba por ser também uma grande motivação para a iniciação desta prática, mais na população mais velha (I).

Vários autores (F; J; M e P), descrevem o altruísmo como motivação, sendo que é o primeiro A da hierarquia do voluntariado, ou seja saber dos riscos que se pode submeter mas ainda assim iniciar esta prática, o chamado autossacrifício, contribuindo para a humanidade (F), os motivos tem que ver com o/a próprio/a, alguém que seja mais introvertido não tem tanta tendência em praticar esta atividade, sendo que o inverso se manifesta da mesma forma (M).

O sentimento de responsabilidade, ou até mesmo culpa ou obrigação perante o/a outro/a, é também uma forte motivação, para a prática do voluntariado (J).

No que diz respeito a eventuais benefícios materiais referem-se ao facto de o voluntariado ser percecionado como uma forma de investimento (Hackl et al, 2007) com potenciais vantagens futuras.

As motivações podem, ainda, ser altruístas ou individuais, sendo que no início desta prática, as motivações podem ser individuais e com o tempo poderão passar a ser altruístas, podendo acontecer também o inverso (Hibbert et al, 2003).

Assim como Silveira (2002 citado em Cardoso, 2018), refere que as motivações mudam de pessoa para pessoa, mas que, ao mesmo tempo, durante todo o processo de voluntariado, as motivações podem também mudar de acordo com o contexto em que estão inseridos/as.

Quando o objeto de estudo é o voluntariado universitário, a motivação que mais se destaca é, também, o gosto por ajudar os/as outros/as, e a satisfação e a felicidade que sentem ao fazê-lo (Delicado, 2002).

2.3. Teorias/ Modelos da motivação para o voluntariado

Por volta dos anos 90, surgiram novos modelos que tentavam explicar todo o processo que leva alguém a querer ser voluntário/a: Modelo do Processo de Voluntariado, Modelo do Papel de Identidade, Teoria Funcional para o Voluntariado, Modelo de Benefícios Privados e o Modelo de Bens Públicos.

Segundo o Modelo do Processo de Voluntariado, criado com base no estudo de Omoto e Snyder (1995, citado em Martins, 2012) existem três fases durante todo este processo, que são os antecedentes, as experiências e as consequências.

Os antecedentes, que incluem as motivações pessoais que levaram a que o indivíduo iniciasse a prática do voluntariado. As experiências, que podem promover ou impedir um envolvimento de forma contínua neste processo. E as consequências, com que se advertem dentro da própria organização e na sociedade em geral, pois a prática de atividades voluntárias pode influenciar as atitudes, os medos, o próprio conhecimento e até o comportamento dos/as voluntários/as (Omoto & Snyder, 1995, citado em Martins, 2012).

O Modelo do Papel de Identidade, defende que os indivíduos, conforme desenvolvem nas atividades voluntárias, aumentam a sua ligação com a própria organização, empenhando-se mais nas atividades que desempenham (Beú, 2010).

A Teoria Funcional para o Voluntariado (Clary & Snyder, 1998, citado em Martins, 2012), refere que as pessoas agem para satisfazer diferentes necessidades psicológicas. Esta teoria tem por base o estudo de características motivacionais, situacionais e de personalidade, ajudando a perceber quais as pessoas que tem maior

probabilidade de vir a praticar voluntariado, bem como os motivos que estão inerentes no início da tomada desta decisão (Clary et al, 1998, citado em Marques, 2016).

Esta teoria é uma das abordagens que parece reunir mais consenso, sendo das mais importante para entender a motivação para o voluntariado (Dávila & Diaz-Moralés, 2009).

Ajustando a Teoria Funcional de Clary et al. (1998), construíram o Inventário das Funções do Voluntariado, cujo objetivo é identificar as motivações que estão por trás da prática de atividades voluntárias, podendo medi-las com alguma precisão. Dentro deste inventário, existem seis funções motivacionais, algumas delas já abordadas neste trabalho, sendo elas os valores, a experiência, a autoestima, a carreira, a função social e a proteção, existindo uma outra que não é incluída nestas seis funções principais que é a satisfação. (Martins, 2012).

Este instrumento é um dos mais utilizados para estudar o voluntariado, pois permite que sejam identificados os planos, as metas e as razões que estão por trás dos sentimentos, comportamentos e pensamentos da pessoa que leva a que esta/e se voluntariem (Pilati & Hees, 2011, citados em Marques, 2016).

Os valores indicam que a pessoa torna-se voluntária/o com o objetivo de expressar valores que considera importantes, enquanto que na experiência a pessoa procura ao iniciar o voluntariado, prática de novas aprendizagens, já na autoestima, a pessoa tem o desejo de crescer e desenvolver psicologicamente, (Clary & Snyder, 1998, citados em Martins, 2012), no que diz respeito á carreira, a pessoa tem como objetivo ao iniciar o processo de voluntariado, ganhar experiência profissional (Clary et al, 1998, citado em Martins, 2012), perante a função social a pessoa tem a possibilidade conviver com outros/as, quando falamos na proteção, referimo-nos por exemplo á redução da culpa que as pessoas envolvidas no voluntariado sentem em ter mais “sorte” que os demais (Souza

et al, 2003, citado em Martins, 2012), por fim mas não menos importante temos então a satisfação, que segundo Archer (1978), ninguém motiva outra pessoa, na realidade a satisfação ou não das necessidades é que impulsiona o individuo a praticar o voluntariado (Martins, 2012).

Existem ainda dois modelos que tentam explicar a participação das pessoas no voluntariado, sendo eles, o Modelo de Benefícios Privados e o Modelo de Bens Públicos. O primeiro refere-se à obtenção de benefícios por parte de quem pratica o voluntariado e o segundo refere-se ao facto de os indivíduos fazerem com que o bem público aumente, pois é algo que eles próprios valorizam (Pereira, 2018).

Contudo, segundo Unstead-Joss (2008) apesar das motivações para iniciar o processo de voluntariado serem distintas daquelas que levam á continuidade no processo, Houle, et al (2005), referem que apesar dessa diferenciação nas motivações, existe ainda diferenças na perceção sobre as tarefas que melhor irão satisfazer os próprios indivíduos que iniciam o voluntariado, pois cada uma dessas tarefas os vai influenciar de maneiras distintas.

3. Voluntariado Universitário

As universidades não devem garantir apenas conhecimento específico, mas cada vez mais devem garantir também motivações, valores, recursos e habilidades pessoais de modo a que o/a aluno/a execute, de uma forma eficaz e autónoma um compromisso social futuro nos diferentes contextos com que se vai cruzar (Gallardo & Castilla, 2016, citado em Vazquez, 2019). De maneira a conseguir atingir estes valores, motivações, recursos e habilidades pessoais, as universidades apostam no voluntariado universitário, pois é uma prática que acarreta todos estes pontos, promovendo a responsabilidade social universitária.

A responsabilidade social universitária, segundo Vallaeys (2014), é uma política de gestão universitária que acaba por ser uma evolução do conceito de responsabilidade social.

Assim o voluntariado universitário, torna-se um método interessante, pois fortalece a formação que os/as alunos/as, já detém nas universidades, tendo um impacto bastante positivo a longo prazo na comunidade em geral (Quezada, 2015).

O voluntariado universitário, deve ser estimulado pela própria universidade, de modo a sensibilizar não só os/as alunos/as, professores/as, funcionários/as, mas também, a chefia e alta direção (Ribeiro, Pinheiro & Sampaio, 2018).

Cada vez mais, o voluntariado universitário está a emergir, pois é uma prática que para além de ajudar na formação académica, é também uma grande oportunidade de desenvolvimento pessoal (Silva et al, 2017).

Os/as estudantes, ao envolverem-se em atividades voluntárias, desenvolvem competências de extrema importância para os seus projetos de vida, que cada vez mais são requisitos mínimos para um futuro no mundo laboral, pois vão fazer com que os/as estudantes universitários/as, se adaptem de uma melhor forma nas diferentes situações que vão enfrentar (Omoto e Snyder, 1995, citados em Martins et all, 2018).

Muitas Universidades portuguesas procuram incentivar os/as jovens na participação de atividades de cariz social, através de programas de voluntariado, pois a participação neste tipo de atividades promove o desenvolvimento de competências que são cada vez mais valorizadas no mundo do trabalho (Rocha et al, 2012). A prática do voluntariado contribui para a evolução do/a estudante de uma forma paralela à vida académica. Permite, a exposição a uma vertente mais prática, de contacto com o/a outro/a, desenvolvendo assim competências mais (inter) pessoais (Ortiz, 2013).

É importante considerar o voluntariado como algo que faz parte do trabalho desenvolvido na própria universidade e não como algo que acontece pontualmente (Quezada, 2015). Quando o voluntariado nas universidades é bem gerido, torna-se algo complementar ao que é fornecido dentro das próprias salas de aula. Assim, ao longo de todo o percurso académico, os/as alunos/as são incentivados/as a transformar, de certa forma, a sociedade onde vivem, obtendo assim durante os anos de estudo uma aprendizagem social (Arias, 2008, citado em Quezada, 2015).

Em Portugal, diversas Universidades procuram promover a prática do voluntariado através de programas desenvolvidos, nomeadamente as, Universidade Católica Portuguesa, Universidade de Lisboa e Universidade do Porto (Lourenço, et al, 2016).

Lerner et al (2000), propôs um modelo, intitulado como modelo dos cinco C's, ou seja, cinco características que descrevem o desenvolvimento positivo de um/uma adolescente. São eles, a Competência, a Confiança em si mesmo/a, Conexão, Carácter e Compaixão pelos/as outros/as. A probabilidade de um/a jovem obter um sexto "C" é maior para quem tem comportamentos relacionados com os cinco pontos anteriormente referidos. Esse sexto "C" é denominado de Contribuição, que se refere ao facto de os/as jovens se dedicarem e contribuírem para a família, para o trabalho, para comunidade e sociedade no geral. Esta contribuição pode se verificar através dos próprios comportamentos dos/as jovens, visados na participação em atividades voluntárias e também através das ideologias, visadas no compromisso que detém com a comunidade (Lerner, 2005).

Podemos então dizer que a atividade voluntária na comunidade, praticada por jovens, promove o seu próprio desenvolvimento pessoal, ao trabalharem em conjunto com adultos e outros/as colegas mais jovens, atendendo a necessidades mais reais, ou

seja, estando mais “cara a cara”, com as adversidades nos diferentes contextos na sociedade (Hamilton & Fenzel, 1988).

3.1. Vantagens e Desvantagens

Os estudantes universitários são cada vez mais impulsionados a praticar atividades de voluntariado universitário, tanto por razões heterocentradas (ajudar os outros), como por razões autocentradas, (enriquecimento curricular e ao mesmo tempo desenvolvimento de competências) (Leitão & Paixão, 2011, citado em Martins et al, 2018).

A possibilidade de os familiares dos/as alunos/as participarem, em conjunto, em atividades de voluntariado universitário, é um ponto bastante positivo, pois promove a aproximação entre família, tanto nos projetos curriculares como extracurriculares (Sapiro & Mattiello, 2016).

Na Polónia, os/as alunos/as olham para o voluntariado como um conjunto de ações que beneficiam o/a outro /a, sentem prazer em ajudar e sabem que esta prática lhes dá a possibilidade de conhecer novas pessoas e adquirir novas experiências (Kulig-Moskwa, Strzelczyk & Pijet-Mijón, 2018). Um estudo chamado “projektor- wolontariat studencki” (“projeto – aluno voluntário”), realizado na Polónia, revelou que os/as alunos/as, referiram como vantagens, a possibilidade de conhecer os recursos do local onde estão a praticar as atividades de voluntariado. Outras das vantagens que referiram incluía considerarem o voluntariado como uma forma interessante de ocupar o tempo livre que tinham bem como a possibilidade de desenvolvimento de capacidades (tais como, a tolerância, a compreensão, capacidade de resolver problemas e /experiência em cuidar de pessoas doentes) (Szluz, 2012).

Algumas das razões apresentadas para os/as estudantes não praticarem voluntariado são a falta de tempo, falta de conhecimento sobre o tema e consequentemente sobre as organizações que desempenham essas atividades, e o facto de

referirem que não sabem fazer voluntariado (Revista Escolhas, 2011 citado em Ramos, 2012).

II – ESTUDO EMPIRICO

4.1. Objetivos e Método

Esta dissertação tem como objetivo perceber quais as motivações que levam todos os membros da comunidade universitária a envolverem-se em projetos de voluntariado. Assim serão apresentados os objetivos e método que estão na base desta dissertação.

4.1.1. Objetivos

São então apresentados os objetivos desta dissertação assim como as questões de investigação, às quais se tentou dar resposta.

O primeiro objetivo passa por perceber quais os motivos que levam as pessoas a envolverem-se em atividades de voluntariado e quais as ligações que existem a certas características do próprio voluntário; sendo a questão de investigação: (A) Quais as motivações inerentes á iniciação de uma atividade voluntária? (B) Existe ligação entre as dimensões motivacionais avaliadas, tendo em conta o género, o estado civil, estar ou não envolvido/a numa relação amorosa e a presença de filhos?

O segundo objetivo é tentar compreender (incluindo o grupo de pessoas que quer praticar voluntariado), quais as condições preferências para exercer as atividades de voluntariado; questão de investigação: (C) Quais as condições preferenciais que as pessoas têm para exercer o voluntariado?

O terceiro objetivo é tentar perceber, incluindo o grupo de pessoas que não quer praticar voluntariado, quais as motivações que têm para não praticarem o voluntariado; questão de investigação: (D) Quais as motivações que as pessoas que não querem praticar o voluntariado têm para não exercer estas atividades?

O quarto objetivo é perceber se de facto as pessoas estariam dispostas a envolverem-se num projeto de voluntariado; questão de investigação: (E) Gostaria de se envolver num projeto de voluntariado?

4.1.2. Método

Neste ponto, irá ser abordado os participantes deste estudo, o instrumento utilizado, tendo em conta que dentro deste ponto, irão ser abordados os diversos questionários feitos, tais como, o Questionário Sociodemográfico, a Disponibilidade para exercer Voluntariado, a motivação para exercer voluntariado e a motivação para não exercer voluntariado, assim como, os procedimentos utilizados.

4.1.2.1. Participantes

Participaram no estudo um total de 554 pessoas, dos quais 60,8% (n=337) do sexo feminino, 39% (n=216) do sexo masculino e 0,2% outro (n=1). Foram analisadas outras variáveis, de forma a que fosse mais específica a análise feita.

Quanto á idade, dos/as participantes, esta variou entre os 18 e os 76 anos, sendo a média 25 anos. Verificou-se ainda que 100% dos/as participantes, residem atualmente em Portugal, e são maioritariamente portugueses/as (95,1%; n=527), apesar de existirem também participantes de outras nacionalidades, nomeadamente, 2,2% de Brasileiros/as (=12%), 1,3% de Cabo-Verdianos/as (n=7), 0,4% de Angolanos/as (n=2), 0,2% de Italianos (n=1), 0,2% de Zimbabweanos/as (n=1) e 0,7% com dupla nacionalidade (n=4), sendo uma delas a portuguesa.

Pode ser verificado ainda que referente á zona de residência dos/as participantes, 86,6% (n=480), residem no litoral e 13,2% (n=73), residem no interior, destes 26% (n=114), numa zona rural e 74% (n=410), numa zona urbana.

Grande parte dos/as participantes deste estudo são solteiros/as, tendo sido obtida uma percentagem de 85,4% (n=473), por parte dos/as casados/as / em união de facto, obteve-se uma percentagem de 12,6% (n=70), separados/as / divorciados/as, 1,8% (n=10)

e apenas 1 viúvo/a (0,2%). Entre estes/as 13,4% (n=74) têm filhos e 86,6% (n=480) não, sendo que com um filho observou-se uma percentagem de 5,2% (n=29), com dois filhos, 7,2% (n=42), e com três filhos, uma percentagem de 0,5% (n=3).

Ao nível académico, foi claro perceber que, 87,2% (n=483) dos participantes são estudantes, 10,5% (n=58) docentes, 1,1% (n=6), funcionários/as não docentes, 0,2% (n=1), cooperadores/as e 1,8% (n=10), consideraram outro/a como opção desta categoria.

Remetendo para os/as estudantes, verificou-se que 67,9% (n=375), encontram-se em licenciatura, 8,5% (n=47) em mestrado, 0,5% (n=3) em doutoramento e 10,5% (n=58) em CTESP.

4.1.2.2. Instrumentos

O instrumento utilizado foi um inquérito que tem na totalidade 128 itens, variando entre questões de tipo de resposta fechada e também respostas do tipo Escala de Lickert, que varia entre Discordo e Concordo Totalmente. Este dividiu-se em quatro questionários, que foram fulcrais para responder aos objetivos deste estudo. Os quatro questionários que irão ser abordados com mais detalhe, de seguida, são, o Questionário Sociodemográfico, a Disponibilidade para Exercer Voluntariado, a Motivação para Exercer Voluntariado e a Motivação para não Exercer Voluntariado.

4.1.2.2.1. Questionário Sociodemográfico

Antes desta primeira parte, foi esclarecido todo o processo envolvente neste inquérito utilizado, tendo sido explicado que este estudo seria um ponto de partida para a proposta de um projeto de voluntariado. Foi ainda esclarecida toda a política de privacidade e anonimato perante os dados dos/as participantes, e ainda colocado um email da pessoa responsável pelo projeto de modo a facilitar a comunicação caso existisse alguma dúvida extra. Assim procedeu-se então á parte do Questionário Sociodemográfico, onde foram elaboradas questões direcionadas para a recolha de dados

personais, bem como sociodemográficos. Estas questões basearam-se na idade, género, nacionalidade, país e zona de residência, estado civil entre outros/as.

4.1.2.2.2. Disponibilidade para exercer voluntariado

De modo a perceber qual o ponto de partida para cada pessoa, os/as participantes, nesta parte do inquérito, foram questionados/as sobre a disponibilidade que tinham para exercer voluntariado.

Assim, esta parte, revela questões, tais como: “já alguma vez exerceu atividades em regime de voluntariado?”; consoante a resposta do/a participante, este/a é direcionado/a para a questão mais adequada a sua resposta. Ou seja, caso à questão anteriormente mencionada o sujeito tenha respondido que “não”, este/a é direcionado/a para a questão “atualmente exerce atividades em regime de voluntariado?”. Caso responda “sim”, este/a é direcionado/a para diversas questões tais como “em que áreas de atuação desenvolveu esse trabalho?”, “com que grupo da população desenvolveu trabalho voluntário”, “durante quanto tempo se envolveu em atividades de voluntário”, “com que periodicidade de envolveu”, “em que regime (individual ou em grupo), desenvolveu esse trabalho de voluntariado”, e “em que área(s) geográfica(s) desenvolveu as atividades”. São questionados/as ainda sobre o facto de estarem disponíveis para fazer parte de “banco de voluntariado”, que de certa forma proporcionasse o envolvimento nesta área. Caso responda “não”, é então direcionado para o questionário que irá ser abordado mais à frente, sendo este, o Questionário de Motivação para não exercer voluntariado. Uma vez que respondam que querem pertencer a esse “banco de voluntariado” são direcionados/as para outras questões de modo a perceber, em que áreas, com que grupo/os, durante quanto tempo, com que periodicidade, se em regime individual ou grupo e em que área/s geográfica/as gostariam de desenvolver este mesmo projeto. Neste ponto são então direcionados para o questionário que vai ser abordado de seguida que é o Questionário de Motivação para inscrição em voluntariado.

4.1.2.2.3. Motivação para inscrição em voluntariado

Uma vez chegados/as a este ponto do questionário, os/as participantes, são confrontados com algumas frases, onde têm de responder segundo a Escala de Lickert, entre “Discordo” e “Concordo Totalmente”. Estas frases descrevem algumas das razões pelas quais as pessoas se tornam voluntárias. Os/as participantes têm de pensar no atual interesse em iniciar esta atividade.

Este questionário de motivação já existe, tendo sido pedido autorização para o uso do mesmo, para o desenvolvimento deste projeto. Sendo o original o Volunteer Motivation Inventory, que foi desenvolvido inicialmente por McEwin e Jacobsen-D´Arcy (Esmond & Dunlop, 2004). Esta versão utilizada para este projeto foi construída por Rafael (2014), sendo que este se mostrou bastante disponível para a cedência do questionário.

Desta forma, o questionário, baseia-se em 30 frases de resposta segundo a Escala de Lickert e uma última de resposta aberta. Algumas destas frases são, “Quero ser voluntário/a porque me preocupo com os que têm menos sorte do que eu”; “Ser valorizado/a pela entidade em que estiver inscrito como voluntário/a será importante para mim”; “Gosto de ajudar as pessoas, porque eu próprio/a já estive em situações difíceis”; “Ser voluntário/a vai permitir assegurar-me que os outros não têm de passar por aquilo que eu passei”; “Quero ser voluntário/a porque posso aprender a lidar com diferentes tipos de pessoas”; entre outras sendo que a última pede para indicar outra razão que a pessoa ache pertinente não tendo sido mencionada em nenhuma das anteriores.

4.1.2.2.4. Motivação para não exercer voluntariado

Este questionário, foi criado para o estudo pela orientadora do projeto e por mim, de modo a complementar o anterior e de forma a completar o nosso projeto. De forma a que os nossos objetivos fossem respondidos, e também com o objetivo de perceber

melhor, quais os motivos que levam, a que as pessoas não se queiram envolver em projetos de voluntariado, sendo que não é algo muito abordado na literatura.

Assim, este questionário baseia-se um conjunto de 28 frases de resposta segundo a Escala de Lickert e uma última de resposta aberta. Estas frases descrevem algumas das razões pelas quais as pessoas não se tornam voluntárias, desta forma os/as participantes têm de se posicionar em cada uma das frases. Desta forma, conseguimos perceber o que leva cada um/a, a não participar em atividades de voluntariado, melhorando o nosso projeto.

Algumas destas frases são, “Não quero fazer voluntariado, porque não sei se o conseguia fazer”; “Não quero fazer voluntariado, porque não quero assumir mais um compromisso na minha vida”; “Não quero fazer voluntariado porque já pago os meus impostos e não me sinto obrigado/a a ajudar mais”; “Não quero fazer voluntariado porque como tenho os meus próprios problemas, isso ia fazer-me sentir ainda pior”; “Não quero fazer voluntariado, porque não quero ser cúmplice da substituição de mão-de-obra, assalariada”. Sendo que a última questão, pede aos participantes que digam outra razão, não estando a mesma mencionada em nenhuma das anteriores, sendo esta questão opcional.

4.1.2.3. Procedimentos

Neste ponto, serão abordados alguns pontos, tais como, a construção do instrumento de recolha de dados, a seleção e constituição da amostra, a recolha de dados e a análise de dados. Sendo que, na construção do instrumento de recolha de dados, será explicado de que forma, o instrumento utilizado foi feito e aplicado. Na seleção e constituição da amostra, será explicado de que forma, a amostra foi selecionada e por que tipo de pessoas esta é constituída. Na recolha de dados, abordaremos, como foi efetuada a recolha dos dados, e por último serão analisados os dados recolhidos, tendo em conta todos os outros pontos.

4.1.2.3.1. Construção do instrumento de recolha de dados

De forma a que o questionário chegasse a todos/as de uma forma prática e também acessível, este foi enviado para o email institucional de cada membro da comunidade académica.

Inicialmente foi apresentado o consentimento informado, de forma a esclarecer que o questionário seria anónimo e que as respostas seriam apenas para uso académico de forma a desenvolver o projeto em questão.

Assim este inquérito, como já referido acima, para ser utilizado, teve de se pedir autorização ao autor da versão alterada. Após o pedido de autorização, foi redigida uma segunda parte do inquérito, baseada na versão editada. Tendo em conta que a versão editada apenas falava sobre as motivações que levam alguém a envergar em atividades voluntárias. A segunda parte elaborada por nós (eu própria e minha orientadora), foi criada de forma a elaborar mais e melhor o nosso projeto percebendo também o porquê de as pessoas não quererem participar em atividades voluntárias.

4.1.2.3.2. Seleção e Constituição da Amostra

A amostra foi selecionada de modo a abranger o máximo de pessoas possíveis. Sendo que fizeram parte da amostra todos/as aqueles/as que pertencem à comunidade académica, desde alunos/as, a docentes e até mesmo funcionários.

4.1.2.3.3. Recolha de Dados

Os dados foram recolhidos, a partir de um inquérito, feito através do LimeSurvey, que foi enviado através de email institucional a toda a comunidade académica. Foi feito o pedido de permissão á própria instituição, de modo a que este envio fosse feito. Este inquérito era composto por um consentimento informado, de modo a que todos/as, tivessem conhecimento, da composição do inquérito e para que efeitos era proposto.

4.1.2.3.4. Análise de Dados

Todos os dados foram analisados, utilizando o SPSS 26. Tendo em conta algumas variáveis, sendo elas, a idade, o estado civil, se têm filhos/as ou não, quantos filhos/as (no

caso de terem filhos/as), se alguma vez já exerceu atividades em regime de voluntariado, com que grupo da população desenvolveu trabalho voluntário, durante quanto tempo se envolveu em atividades de voluntário, com que periodicidade, se este trabalho foi desenvolvido individualmente ou em grupo. Se atualmente exerce algum tipo de atividades de voluntariado, se gostaria de fazer parte de um “banco de voluntariado”, caso sim, em que áreas, com que grupo da população, durante quanto tempo e gostava de desenvolver esse trabalho individualmente ou em grupo.

4.2. Apresentação e Discussão dos Resultados

Serão apresentados e discutidos os resultados obtidos, neste inquérito, tendo em conta que será feita uma separação, de forma a que a compreensão dos mesmos seja mais fácil.

4.2.1. Apresentação dos Resultados

Como já abordado será feita a separação do inquérito em partes de modo a compreender melhor os resultados obtidos. Assim, vão ser apresentados os resultados do Questionário Sociodemográfico, da Disponibilidade para exercer Voluntariado, da Motivação para exercer Voluntariado e da Motivação para não exercer Voluntariado.

4.2.1.1 Questionário Sociodemográfico

Quanto ao questionário sociodemográfico, os resultados obtidos já foram esclarecidos, quando foi abordada a questão dos participantes deste inquérito. Assim, verificamos que a maior parte são estudantes universitários (87,2%), frequentam a licenciatura (67,9%), tendo uma idade média de 25 anos. Na comunidade académica, onde estão inseridos/as, estudantes, docentes, funcionários não docentes, cooperador/a e outro/a, verificamos que a maior parte reside em zona Litoral (86,6%), sendo significativamente em área urbana (74%).

Relativamente ao facto de os participantes, terem ou não filhos, foi possível verificar que 86,6% respondeu não. Percebeu-se que dentro do grupo de participantes

com filhos, o número de filhos variou entre 1 e 3, sendo que 7,2% (maior percentagem), referiu ter 2 filhos/as.

O sexo feminino, está representado na grande maioria (60,8%) e mais de metade, são solteiros/as (85,4%), todos/as são residentes em Portugal e de nacionalidade portuguesa, sendo que existe uma diversidade de nacionalidades presentes.

4.2.1.2 Disponibilidade para exercer voluntariado

Aqui podemos verificar os resultados obtidos numa primeira fase do inquérito. Assim sendo, quando perguntamos “Gostaria de fazer parte de um banco de voluntariado que lhe proporcionasse o envolvimento durante o próximo ano em trabalho voluntário na comunidade?”, obtivemos uma percentagem de 60,8% (n=337), de respostas “Sim” e 39,2% (n=217) de respostas “Não”. Sendo que dentro deste aglomerado se encontram docentes, alunos/as, funcionários/as não docentes, cooperadores/as e outros/as.

Verificamos ainda que à pergunta “Em que áreas de atuação gostaria de desenvolver esse trabalho de voluntariado?” obtivemos uma maior escolha com 33,8% (n=187), a área de “Apoio Social”, logo depois com 30,3% (n=168), a área de “Educação/Ensino”, e em terceiro com 27,3% (n=151), a área de “Bem Estar Animal”. Tendo em consideração que as áreas que se encontraram com menos escolha foram, a área de “Defesa do Consumidor” com 4,2% (n=23), a área de “Proteção Civil”, com 6.9% (n=38) e a área de “Turismo” com 11,6% (n=64).

Tabela 3 Disponibilidade para exercer Voluntariado - Áreas de Atuação

Em que áreas de atuação gostaria de desenvolver esse trabalho de voluntariado?	
Apoio Social	33,8% (n=168)
Educação/Ensino	30,3% (n=168)
Bem Estar Animal	27.3% (n=151)
Ambiente	21,3% (n=118)
Saúde	18,4% (n=102)
Desporto	17,3% (n=96)
Reinserção Social	16,2% (n=90)
Arte e Cultura	12,8% (n=71)

Turismo	11,6% (n=64)
Proteção Civil	6,9% (n=38)
Defesa do Consumidor	4,2% (n=23)

À questão “Com que grupos da população gostaria de desenvolver trabalho voluntário?”, os grupos mais selecionados foram, os “Adolescentes” com 33,6% (n=186), em seguida as “Crianças em Idade Escolar” com 33,4% (n=185) e os grupos menos selecionados foram, “independentemente da faixa etária preferiam não ter de trabalhar com pessoas necessitadas”, com 5,2% (n=29) e o grupo de “Adultos de Meia Idade” com 20% (n=111).

Tabela 4 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Grupos da População

Com que grupo/s da população gostaria de desenvolver trabalho comunitário?	
Adolescentes	33,6% (n=186)
Crianças em idade escolar	33,4% (n=185)
Crianças em idade pré-escolar	32,7% (n=181)
Jovens Adultos	29,6% (n=164)
Bebés	25,6% (n=142)
Idosos	23,1% (n=128)
Adultos de Meia Idade	20% (n=111)
Preferia não trabalhar com pessoas necessitadas seja qual for a faixa etária	5,2% (n=29)

No que diz respeito à questão “Durante quanto tempo gostaria de se envolver em atividades de voluntariado?”, verificamos que 23,3% (n=129), escolheu a opção “Pontualmente” e que a menor escolha com 9% (n=50), foi a opção “Máximo durante 2 meses” com 9% (n=50).

Tabela 5 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Durante quanto tempo

Durante quanto tempo gostaria de se envolver em atividades de voluntariado?	
Pontualmente	23,3% (n=129)
Todo o Ano	17,5% (n=97)
3 a 6 meses	9,2% (n=51)
Máximo durante 2 meses	9% (n=50)

Já perante a questão “Com que periodicidade gostaria de se envolver em atividades de voluntariado?”, obtivemos com mais percentagem (16,4%, n=91), a opção

“uma vez por semana”, e com menos percentagem com 1,4% (n=8), a opção “Campanhas Específicas”.

Tabela 6 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Periodicidade

Com que periodicidade gostaria de se envolver em atividades de voluntariado?	
Uma vez por semana	16,4% (n=91)
Mais do que uma vez por semana	6,1% (n=34)
Duas vezes por mês	5,2% (n=29)
Férias	2,9% (n=16)
Fins de Semana	2,5% (n=14)
Uma vez por mês	2% (n=11)
Campanhas Específicas	1,4% (n=8)

Quando questionados sobre se preferiam, trabalhar em regime individual, ou integrados/as num grupo, obtivemos uma maior resposta á opção “Inserido/a num grupo”, com 58,8% (n=326).

Tabela 7 Disponibilidade para Exercer Voluntariado - Individual ou Grupo

Gostaria de desenvolver trabalho de voluntariado em regime individual ou integrado num grupo?	
Integrado num Grupo	58,8% (n=326)
Regime Individual	12,1% (n=67)

Por último, verificamos que 38,1% (n=211), são ou já foram voluntários/as, 28,7% (n=159), querem ser voluntários/as e que 20,9% (n=116), não querem ser voluntários/as.

4.2.2.3. Motivação para exercer voluntariado

Podemos verificar aqui os resultados obtidos no inquérito, quando os/as participantes foram questionados/as quanto á motivação para exercer voluntariado. Os itens foram agrupados em cinco dimensões, de forma a facilitar a compreensão dos resultados.

Assim as dimensões são Benefícios Sociais, Benefícios Diretos para o Self, Estratégias de Coping, Identificação com a Causa e Abnegação. Estas dimensões são compostas por diferentes itens. Os Benefícios Sociais (2, 3, 7, 8, 13, 16, 22, 24, 25), referem-se a tudo aquilo que o voluntariado pode proporcionar, ou seja, projeção profissional, reconhecimento social (ex: “Sou voluntário/a porque ser valorizado pela

entidade em que estou inscrito como voluntário é importante para mim”; “Sou voluntário/a, porque acho que o voluntariado me ajudará a descobrir oportunidades de emprego”). Já o que diz respeito aos Benefícios Diretos para o Self (31, 35, 36, 37, 40, 41, 43 e 44), remetem para as recompensas pessoais que o voluntariado pode trazer a quem se dedica a esta prática, desenvolvimento pessoal (ex: “Sou voluntário/a porque acredito que somos sempre recompensados/as pelo bem que fazemos”; “Sou voluntário/a porque posso explorar os meus pontos fortes”). Quanto às Estratégias de Coping (18, 19, 23 e 32), aqui o voluntariado funciona como atenuador de sentimentos negativos, ajudando na resolução de problemas vividos (ex: “Sou voluntário/a porque o voluntariado me permite ter uma nova perspetiva sobre as coisas”; “Costumo relacionar a minha experiência de voluntariado com a minha vida pessoal”). A Identificação com a Causa (1, 9, 11 e 29), é a preocupação com os outros/as e do desejo de aprender com as causas que estão presentes nesta prática (ex: “Sou voluntário/a porque assim posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado”; “Sou voluntário/a porque acho que é importante ajudar os/as outros/as”). Por fim a quinta dimensão, Abnegação (5, 12, 14 e 21) que remete para um desinteresse face aos reforços sociais, direcionado para o altruísmo (ex: “Não é importante para mim ser respeitado pelos/as responsáveis e pelos/as outros/as voluntários/as do local onde faço voluntariado”; “Ser voluntário permite-me assegurar que os/as outros/as não têm de passar por aquilo que eu passei”).

De modo a perceber, se existe ligação entre as dimensões motivacionais avaliadas, tendo em conta o género, o estado civil, estar ou não envolvido/a numa relação amorosa e a presença de filhos, recorreu-se ao teste t para amostras independentes, para análise de diferenças em função das variáveis.

Assim sendo tendo em conta o género, encontrou-se diferenças significativas entre o género masculino e o género feminino, no que diz respeito aos Benefícios Diretos para

o Self, as Estratégias de Coping e Identificação com a Causa. O género feminino apresenta resultados superiores ao género masculino.

Tabela 8 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao género (Teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
Benefícios Sociais	-.237	368	NS
Benefícios Diretos para o self	-3.186	368	***
Estratégias de Coping	-2.306	368	*
Identificação com a causa	-5.532	368	***
Abnegação	1.444	368	NS

*** p<.001; * p<.05; NS= não significativo; Benefícios Sociais, t (368) = -.237, p= .813; Benefícios Diretos para o Self, t (368) = -3.186, p= .000; Estratégias de Coping, t (368) = -2.306, p= .022; Identificação com a Causa, t (368) = -5.532, p= .000; Abnegação, t (368) = 1.444, p= .150.

Tendo em conta o Estado Civil, de uma forma geral, ou seja, não especificando género, existem diferenças significativas entre solteiros/as e casados/as, no que diz respeito aos Benefícios Sociais, aos Benefícios Diretos para o Self e Estratégias de Coping. Os/as solteiros/as apresentam resultados superiores aos casados/as.

Tabela 9 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao Estado Civil (Teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
Benefícios Sociais	6.313	361	***
Benefícios Diretos para o self	5.041	361	***
Estratégias de Coping	4.287	361	***
Identificação com a causa	1.811	361	NS
Abnegação	.871	361	NS

*** p<.001; NS= Não Significativo; Benefícios Sociais, t (361) = 6.313, p=.000; Benefícios Diretos para o Self, t (361) = 5.041, p= .000; Estratégias de Coping, t (361) = 4.287, p= .001; Identificação com a Causa, t (361) = 1.811, p= .021; Abnegação, t (361) = .871, p= .384.

Quando analisado o Estado Civil mais a fundo, separando o género (feminino e masculino), foi possível verificar que há diferenças significativas no género feminino nos Benefícios Sociais, nos Benefícios Diretos para o Self, nas Estratégias de Coping e na Abnegação.

Tabela 10 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao estado civil no género feminino (teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
Benefícios Sociais	5.239	258	***
Benefícios Diretos para o self	3.890	258	***
Estratégias de Coping	3.753	258	***
Identificação com a causa	1.523	258	NS
Abnegação	2.632	258	*

*** $p < .001$; * $p < .05$; NS – Não Significativo; Benefícios Sociais, $t(258) = 5.239$, $p = .000$; Benefícios Diretos para o Self, $t(258) = 3.890$, $p = .000$; Estratégias de Coping, $t(258) = 3.753$, $p = .000$; Identificação com a Causa, $t(258) = 1.523$, $p = .129$; Abnegação, $t(258) = 2.632$, $p = .009$

Já quando analisamos o Estado Civil, separando o género, verificou-se diferenças significativas no género masculino nos Benefícios Sociais e nos Benefícios Diretos para o Self.

Tabela 11 Estatísticas Descritivas e Diferenças estatisticamente significativas associadas ao Estado Civil no género masculino (teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
Benefícios Sociais	3.923	101	***
Benefícios Diretos para o self	2.320	101	*
Estratégias de Coping	1.738	101	NS
Identificação com a causa	-.461	101	NS
Abnegação	-1.072	101	NS

*** $p < .001$; * $p < .05$; NS – Não Significativo; Benefícios Sociais, $t(101) = 3.923$, $p = .000$; Benefícios Diretos para o Self, $t(101) = 2.320$, $p = .021$; Estratégias de Coping, $t(101) = 1.738$, $p = .085$; Identificação com a Causa, $t(101) = -.461$, $p = .646$; Abnegação, $t(101) = -1.072$, $p = .286$.

Quando se analisou a Relação Amorosa, se o facto de estarem ou não envolvidos/as influencia na decisão de iniciar a prática do voluntariado, não se verificou diferenças significativas, nem mesmo quando analisado por género.

No que diz respeito ao facto de ter filhos/as ou não, verificou-se que não existem no geral diferenças significativas quanto, aos Benefícios Sociais, aos Benefícios Diretos para o Self e quanto as Estratégias de Coping.

Tabela 12 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as (Teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
Benefícios Sociais	-5.926	368	***
Benefícios Diretos para o self	-4.574	368	***
Estratégias de Coping	-3.967	368	***
Identificação com a causa	-1.863	368	NS
Abnegação	-.061	368	NS

*** $p < .001$; NS – Não Significativo; Benefícios Sociais, $t(368) = -5.926$, $p = .000$; Benefícios Diretos para o Self, $t(368) = -4.574$, $p = .000$; Estratégias de Coping, $t(368) = -3.967$, $p = .000$; Identificação com a Causa, $t(368) = -1.863$, $p = .063$; Abnegação, $t(368) = -.061$, $p = .951$.

Quando separado por género, verificou-se que no género masculino há diferenças significativas nos Benefícios Sociais e nos Benefícios Diretos para o Self.

Tabela 13 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as, quanto ao género masculino (Teste t para amostras independentes)

	T	DF	P
--	---	----	---

Benefícios Sociais	-3,350	102	***
Benefícios Diretos para o self	-2,158	102	*
Estratégias de Coping	-1,526	102	NS
Identificação com a causa	.347	102	NS
Abnegação	.885	102	NS

*** p<.001; * p<.05; NS – Não Significativo; Benefícios Sociais, t (102) = -3.350, p= .001; Benefícios Diretos para o Self, t (102) = -2.158, p= .033; Estratégias de Coping, t (102) = -1.526, p= .130; Identificação com a Causa, t (102) = .347, p=.729; Abnegação, t (102) = .885, p= .378.

Quando separado por género, no que concerne ao género feminino verificou-se que há diferenças significativas nos Benefícios Sociais, Benefícios Diretos para o Self e nas Estratégias de Coping.

Tabela 14 Estatísticas descritivas e diferenças estatisticamente significativas associadas ao ter ou não filhos/as, quanto ao género feminino (Teste t para amostras independentes).

	T	DF	P
Benefícios Sociais	-5,207	264	***
Benefícios Diretos para o self	-3,405	264	***
Estratégias de Coping	-3,523	264	***
Identificação com a causa	-1,504	264	NS
Abnegação	-1,259	264	NS

*** p< .001; NS – Não Significativo; Benefícios Sociais, t (264) = -5.207, p= .000; Benefícios Diretos para o Self, t (264) = -3.405, p= .001; Estratégias de Coping, t (264) = -3.523, p= .001; Identificação com a Causa, t (264) = -1.504, p= .134; Abnegação, t (264) = -1.259, p= .209.

Quando se tentou perceber se existe associação entre o facto de já terem exercido atividades voluntárias, entre o género masculino e o género feminino, recorreu-se ao teste do Qui-Quadrado.

Assim sendo verificou-se que há uma associação significativa entre o género e já ter exercido atividades em regime de voluntariado ($\chi^2= 16,79$, p= .000). Enquanto que no género masculino a maior parte (N=141, 25,5%) refere que nunca exerceu, a maior parte do género feminino (N=176, 31,9%), já exerceu.

Quando se tentou verificar se havia associação entre o facto de querer fazer parte de um “banco” de voluntariado entre género masculino e género feminino verificou-se também através do teste do Qui-Quadrado.

Verificou-se então que existe uma associação significativa entre o género masculino e feminino e querer fazer parte de um banco de voluntariado ($\chi^2=69,40$,

p=.000). Enquanto que no género masculino a maior parte (N=131, 23,7%), não quer fazer parte, no género feminino a maior parte (N=252, 45,6%), quer fazer parte.

4.2.2.4. Motivação para não exercer voluntariado

Perante o inquérito utilizado, decidiu-se questionar acerca da Motivação para não Exercer Voluntariado. Assim foram descritas algumas frases, (motivos pelos quais as pessoas não querem praticar atividades voluntárias), onde os/as participantes, teriam de se posicionar entre “Discordo Completamente e “Concordo Completamente”, em cada uma das frases.

Assim as respostas foram as seguintes:

Tabela 15 Motivos para Não Exercer Voluntariado

Não quero fazer voluntariado porque...	
1. ... não sei se o conseguiria fazer.	Discordo Completamente – 31% (n=36)
	Discordo – 24,1% (n=28)
	Não concordo Nem Discordo – 28,4% (n=33)
	Concordo – 15,5% (n=18)
	Concordo Completamente – 0,9% (n=1)
2. ... não quero assumir mais um compromisso na minha vida.	Discordo Completamente – 4,3% (n=5)
	Discordo – 10,3% (n=12)
	Não concordo Nem Discordo – 21,6% (n=25)
	Concordo – 49,1% (n=57)
	Concordo Completamente – 14,7% (n=17)
3. ... as pessoas que me são mais próximas não concordariam que o fizesse.	Discordo Completamente – 67,2% (n=78)
	Discordo – 25% (n=29)
	Não concordo Nem Discordo – 7,8% (n=9)
4. ... acho que não tenho competências para isso.	Discordo Completamente – 41,4% (n=48)
	Discordo – 27,6% (n=32)
	Não concordo Nem Discordo – 24,1% (n=28)
	Concordo – 6,9% (n=8)
5. ... as organizações sem fins lucrativos têm dinheiro para pagar os serviços que precisam, mas não usam esse dinheiro adequadamente.	Discordo Completamente – 24,1% (n=28)
	Discordo – 24,1% (n=28)
	Não concordo Nem Discordo – 42,2% (n=49)
	Concordo – 6,9% (n=8)
	Concordo Completamente – 2,6% (n=3)
6. ... conheço quem o tenha feito e correu mal.	Discordo Completamente – 42,2% (n=49)
	Discordo – 29,3% (n=34)

	Não concordo Nem Discordo – 23,3% (n=27)
	Concordo – 5,2% (n=6)
7. ... já pago os meus impostos e não me sinto obrigado a ajudar mais.	Discordo Completamente – 45,7% (n=53)
	Discordo – 35,3% (n=41)
	Não concordo Nem Discordo – 14,7% (n=17)
	Concordo – 2,6% (n=3)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
8. ... como tenho os meus próprios problemas isso iria fazer-me sentir ainda pior.	Discordo Completamente – 40,5% (n=47)
	Discordo – 32,8% (n=38)
	Não concordo Nem Discordo – 19% (n=22)
	Concordo – 6,9% (n=8)
	Concordo Completamente – 0,9% (n=1)
9. ... sou realista. Eu não consigo mudar o mundo.	Discordo Completamente – 37,9% (n=44)
	Discordo – 38,9% (n=45)
	Não concordo Nem Discordo – 19,8% (n=23)
	Concordo – 1,7% (n=2)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
10. ... não quero ter trabalho com quem não se ajuda a si próprio.	Discordo Completamente – 40,5% (n=47)
	Discordo – 31,9% (n=37)
	Não concordo Nem Discordo – 22,4% (n=26)
	Concordo – 3,4% (n=4)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
11. ... não quero ter ninguém a mandar em mim.	Discordo Completamente – 56% (n=65)
	Discordo – 26,7% (n=31)
	Não concordo Nem Discordo – 12,9% (n=15)
	Concordo – 3,4% (n=4)
	Concordo Completamente – 0,9% (n=1)
12. ... não quero ser cúmplice da substituição de mão-de-obra assalariada.	Discordo Completamente – 37,9% (n=44)
	Discordo – 31% (n=36)
	Não concordo Nem Discordo – 22,4% (n=26)
	Concordo – 6,9% (n=8)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
13. ... porque eu próprio preciso de mais ajuda do que as outras pessoas.	Discordo Completamente – 57,8% (n=67)
	Discordo – 30,02% (n=35)
	Não concordo Nem Discordo – 11,2% (n=13)
	Concordo – 0,9% (n=1)
14. ... não conheço ninguém que o faça.	Discordo Completamente – 47,4% (n=55)
	Discordo – 23,2% (n=27)
	Não concordo Nem Discordo – 21,6% (n=25)
	Concordo – 7,8% (n=9)
15. ... não ganho nada com isso.	Discordo Completamente – 48,3% (n=56)
	Discordo – 27,6% (n=32)
	Não concordo Nem Discordo – 17,2% (n=20)

	Concordo – 6,9% (n=8)
16. ... não pretendo arranjar emprego em áreas em que há trabalho voluntário.	Discordo Completamente – 39,7% (n=46)
	Discordo – 23,3% (n=27)
	Não concordo Nem Discordo – 25% (n=29)
	Concordo – 11,2% (n=13)
	Concordo Completamente – 0,9% (n=1)
17. ... não tenho tempo para isso.	Discordo Completamente – 7,8% (n=9)
	Discordo – 9,5% (n=11)
	Não concordo Nem Discordo – 18,1% (n=21)
	Concordo – 37,9% (n=44)
	Concordo Completamente – 26,7% (n=31)
18. ... não tenho informação sobre o tipo de trabalho que teria de desenvolver.	Discordo Completamente – 23,3% (n=27)
	Discordo – 25% (n=29)
	Não concordo Nem Discordo – 28,4% (n=33)
	Concordo – 19,8% (n=23)
	Concordo Completamente – 3,4% (n=4)
19. ... não saberia o que fazer para ajudar.	Discordo Completamente – 22,4% (n=26)
	Discordo – 36,2% (n=42)
	Não concordo Nem Discordo – 26,7% (n=31)
	Concordo – 14,7% (n=17)
20. ... o trabalho a desenvolver durante o ano letivo é demasiado exigente.	Discordo Completamente – 6% (n=7)
	Discordo – 9,5% (n=11)
	Não concordo Nem Discordo – 28,4% (n=33)
	Concordo – 39,7% (n=46)
	Concordo Completamente – 16,4% (n=19)
21. ... não conheço ninguém da minha idade que o faça.	Discordo Completamente – 41,4% (n=48)
	Discordo – 33,6% (n=39)
	Não concordo Nem Discordo – 13,8% (n=16)
	Concordo – 11,2% (n=13)
22. ... não tenho qualquer interesse por este tipo de prática.	Discordo Completamente – 25% (n=29)
	Discordo – 30,2% (n=35)
	Não concordo Nem Discordo – 29,3% (n=34)
	Concordo – 13,8% (n=16)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
23. ... é uma perda de tempo.	Discordo Completamente – 47,4% (n=55)
	Discordo – 31,9% (n=37)
	Não concordo Nem Discordo – 19% (n=22)
	Concordo – 1,7% (n=2)
24. ... eu também já precisei de ajuda e ninguém me ajudou.	Discordo Completamente – 56% (n=65)
	Discordo – 24,1% (n=28)
	Não concordo Nem Discordo 19% (n=22)
	Concordo – 0,9% (n=1)
	Discordo Completamente – 27,6% (n=32)

25. ... não sei onde ter informação credível sobre isso.	Discordo – 29,3% (n=34)
	Não concordo Nem Discordo – 29,3% (n=34)
	Concordo – 12,1% (n=14)
	Concordo Completamente – 1,7% (n=2)
26. ... na verdade nunca pensei muito nisso.	Discordo Completamente – 12,9% (n=15)
	Discordo – 17,2% (n=20)
	Não concordo Nem Discordo – 24,1% (n=28)
	Concordo – 35,3% (n=41)
27. ... se tivesse algum acidente, não tenho seguro.	Discordo Completamente – 34,5% (n=40)
	Discordo – 25% (n=29)
	Não concordo Nem Discordo – 31% (n=36)
	Concordo – 8,6% (n=10)
28. ...iria trazer despesas extra (de deslocação por exemplo).	Discordo Completamente – 0,9% (n=1)
	Discordo Completamente – 19,8% (n=23)
	Discordo – 19,8% (n=23)
	Não concordo Nem Discordo – 31,9% (n=37)
	Concordo – 22,4% (n=26)
	Concordo Completamente – 6% (n=7)

Conseguimos verificar que, entre estas vinte e oito afirmações, existem seis que chamam mais a atenção, devido aos valores apresentados. Ou seja, estas seis afirmações, são as motivações mais escolhidas pelos participantes, para não se envolverem em atividades voluntárias.

Assim sendo, estas seis afirmações são, a segunda afirmação “Não quero fazer voluntariado porque eu não quero assumir mais um compromisso na minha vida”, sendo que 49.1% (n=57), concordaram com esta afirmação e apenas 4,3% (n=5), discordaram completamente. A décima sétima afirmação “Não quero fazer voluntariado porque não tenho tempo para isso” uma vez que 37,9% (n=44) concordaram e apenas 7,8% (n=9) discordaram completamente. De seguida a décima oitava afirmação “Não quero fazer voluntariado porque não tenho informação sobre o tipo de trabalho que teria de desenvolver”, aqui apesar de existir uma proximidade entre o número de participantes que discordaram completamente (23,3%; n=27), e os que concordaram (19,8%; n=23), a

atenção foi despertada exatamente por isso. Ainda na vigésima afirmação “Não quero fazer voluntariado porque o trabalho a desenvolver durante o ano letivo é demasiado exigente”, aqui 39,7% (n=46) concordaram com esta afirmação e apenas 6% (n=7) discordaram completamente. Na vigésima sexta “Não quero fazer voluntariado porque na verdade nunca pensei muito nisso”, verificamos que 35,3% (n=41) concordaram com esta afirmação e 12,9% (n=15) discordaram completamente. E por fim a última afirmação “Não quero fazer voluntariado porque iria trazer despesas extra (por exemplo de deslocação)”, aqui verificamos uma proximidade de percentagens de resposta em todas as opções, sendo que 31,9% (n=37) não concordaram nem discordaram.

No final desta parte era proposto que colocassem outras motivações para não exercer voluntariado além das que já tinham sido apresentadas, caso os/as participantes assim o entendessem.

Foram descritas algumas motivações para não exercer voluntariado, tais como, o facto de não se puderem comprometer com este tipo de atividade devido a isenção de horário no local de trabalho; o facto de querer independência e para concretizar esse objetivo, necessita de algo remunerado; devido ao facto de nunca ter sido solicitado/a, ou de nunca ter aparecido uma proposta para desenvolver este tipo de atividades; o facto de tomar conta de um/a familiar idoso/a; devido a existirem outro tipo de interesses; o facto de ter de trabalhar para pagar a universidade, e caso fosse voluntário/a não o poderia fazer, uma vez que não é remunerado/a; entre outras.

Assim podemos concluir que estas afirmações que mais se salientaram não são de todo, complicadas de gerir e de mudar este tipo de resultados das respostas. Por exemplo, quando dizem que concordam com a afirmação que não tem informação sobre o tipo de trabalho a desenvolver nesta área. Podia-se tentar de certa forma, disponibilizar mais informação no Instituto Universitário de modo a reduzir as dúvidas existentes e chamar

mais a atenção de todos/as. O mesmo acaba por ajudar a combater as percentagens da afirmação “não quero fazer voluntariado porque não saberia o que fazer para ajudar”, ajudando assim a que os/as participantes e restantes membros da comunidade académica pensassem mais sobre este assunto.

4.2.2. Discussão dos Resultados

Através da análise geral do presente trabalho, permite tirar algumas conclusões. No que concerne aos resultados obtidos neste trabalho, verificamos que a maior parte dos/as participantes são licenciados/as (67,9%), são estudantes (87,2%), não tem filhos/as (86,6%), são do género feminino (60,8%), solteiros/as (85,4%).

A maior parte (60,8%), quer fazer parte de um banco de voluntariado, enquanto que 39,2% não quer fazer parte. As áreas de atuação que gostariam de desenvolver essas práticas, escolheram na maioria Apoio Social (33,8%) e Educação/Ensino (30,3%) e no fim da tabela estão a Defesa do Consumidor (4,2%) e Proteção Civil (6,9%). Perante a decisão tomada ao nível dos grupos com quem queriam trabalhar, a maior parte escolheu adolescentes (33,6%), e em último preferiam não trabalhar com pessoas necessitadas seja qual for a faixa etária. As opções recaíram na maior parte, para desenvolver as atividades voluntárias pontualmente (23,3%), e a minoria decidiu desenvolver as atividades voluntárias no máximo por 2 meses (9%). Decidiram que uma vez por semana (16,4%), seria o ideal para desenvolver as atividades voluntárias, e a minoria decidiu que as campanhas específicas (1,4%), seria a periodicidade que desejavam. Quando questionados se preferiam, fazer trabalho voluntário em regime individual ou grupo, as percentagens foram claras, sendo que, 58,8% preferiam trabalhar em regime de grupo e 12,1% em regime individual.

Relativamente a esta primeira parte, a literatura, entra em acordo com este trabalho, uma vez que mostra que a maior parte das pessoas que praticou voluntariado foi o género feminino, segundo o Instituto Nacional de Estatística tanto em 2012 como 2018.

A literatura mostrou que a maior parte das pessoas que praticaram voluntariado foram divorciados/as ou separados/as, o que não foi verificado no presente trabalho uma vez que este último foi aplicado numa Universidade, tendo em conta que a maioria dos/as participantes são estudantes, e consecutivamente solteiros/as.

Foi também possível verificar na literatura que a maioria dos/as participantes de atividades voluntárias, são jovens, algo que também se verificou neste presente trabalho, o que acaba por ser normal, pois como já foi referido a maior parte dos/as participantes deste trabalho são estudantes. Quanto á escolaridade, neste trabalho foi verificado que a maioria se encontra a frequentar uma licenciatura e na literatura, verificamos que a escolaridade das pessoas que participam em atividades voluntárias é mais elevada.

Quanto á motivação para fazer voluntariado, quanto ao Género, obteve-se diferenças significativas quanto aos Benefícios Diretos para o Self, Estratégia de Coping e Identificação com a Causa, sendo que o género feminino apresentou valores mais altos que o género masculino. Quanto ao Estado Civil, existiram diferenças significativas nos Benefícios Sociais, Benefícios Diretos para o Self e Estratégias de Coping, sendo que os/as solteiros/as apresentam valores mais altos que os/as casados/as. Dentro do Estado Civil, no género feminino, obteve-se diferenças significativas nos Benefícios Sociais, Benefícios Diretos para o Self, Estratégias de Coping e Abnegação. No género masculino, obteve-se diferenças nos Benefícios Sociais e nos Benefícios Diretos para o Self.

Quanto á relação amorosa, verificou-se que não existem diferenças significativas, mesmo quando se divide por género.

No que concerne ao facto de ter filhos/as, existiu diferenças significativas, nos Benefícios Sociais, nos Benefícios Diretos para o Self e Estratégias de Coping, e quando se separou entre género, no masculino, houve diferenças significativas nos Benefícios

Sociais e nos Benefícios Diretos para o Self e no feminino, houve diferenças significativas nos Benefícios Sociais, nos Benefícios Diretos para o Self e nas Estratégias de Coping.

Na literatura verificou-se que as motivações mais abordadas se enquadram nas dimensões que se destacaram mais no teste t de amostras independentes, sendo elas os Benefícios Sociais e os Benefícios Diretos para o Self. Algumas das motivações abordadas foram o crescimento, a ascensão na carreira, oportunidade de emprego, enriquecimento curricular, sucesso financeiro e profissional, aquisição de novas experiências, aperfeiçoamento social, entre outros que nos redirecionam para os Benefícios Sociais. Já a evolução pessoal, o desenvolvimento pessoal, sentimento de pertença a um grupo, busca pela identidade, terem familiares que praticam voluntariado entre outros, que se incluem mais nos Benefícios Diretos para o Self. Sendo que nas Estratégias de Coping a literatura aborda como motivações, a experiência de algo traumático. Quanto á Identificação com a Causa, as crenças religiosas, desejo de ajudar os/as outros/as e melhorar a sociedade e apoiar as pessoas consideradas menos aptas. E por último a Abnegação, dimensão que menos se destacou, a literatura aborda algumas motivações como significantes na escolha desta prática, que se encaixam nesta dimensão, sendo elas, o altruísmo, o orgulho e o sentimento de responsabilidade, culpa ou obrigação.

Já no caso mais específico do voluntariado universitário, as motivações que mais se destacaram fora, o gosto em ajudar os/as outros/as, a satisfação e a felicidade que sentem ao praticar estas atividades.

Quanto á associação entre se já exerceu atividades voluntarias e o género, verificou-se que existe uma associação, onde a maior parte do género masculino (N= 141) maior parte nunca exerceu e o género feminino (N=176) já exerceu.

Já no que diz respeito á associação entre querer fazer parte de um banco de voluntariado e o género, verificou-se também que existe uma associação, onde a maior

parte do género masculino (N=131), revelou não querer fazer parte e a maior parte do género feminino (N=252), revelou querer fazer parte.

Quanto á motivação para não exercer o voluntariado, verificou-se que as opções de maior relevância foram “Não quero fazer voluntariado porque não quero assumir mais um compromisso na minha vida”, onde 49,1% (N=57) concordou com esta afirmação, e apenas 4,3% (N=5), Discordou Completamente. A afirmação “Não quero fazer voluntariado porque não tenho tempo para isso”, foi relevante pois 37,9% (N=44), Concordou e apenas 7,8% (N=9), Discordaram Completamente. Outra das opções mais s destacadas foi “Não quero fazer voluntariado porque o trabalho a desenvolver durante o ano letivo é demasiado exigente”, onde 39,7% (N=46), Concordou e apenas 6% (N=7), Discordou Completamente. A última opção mais destacada foi “Não quero fazer voluntariado porque na verdade nunca pensei muito nisso”, onde 23,3% (N=27), concordaram e 12,9% (N=15) Discordaram Completamente.

Foram ainda destacadas outras opções que não se encontravam nas afirmações, sendo elas, a isenção no local de trabalho, ou seja, não terem possibilidade de tempo para o fazer, a independência financeira, ou seja, querem uma estabilidade financeira que o voluntariado não fornece, não sendo uma atividade que é remunerada e nunca ter surgido uma oportunidade para tal ou nunca terem sido solicitados/as para este tipo de atividades.

Conclusão

De forma a concluir esta dissertação, fazemos assim um apanhado geral de tudo o que foi abordado e das conclusões que podem ser retiradas deste mesmo trabalho.

Em primeiro lugar, verificamos com base na literatura que esta dissertação é dos poucos trabalhos que aborda a motivação para não fazer voluntariado, pois na maior parte das pesquisas e estudos feitos, focam mais na motivação para fazerem voluntariado.

Assim ao longo de todo o trabalho, não foram descritas muitas desvantagens do voluntariado no geral nem do universitário, uma vez que ao nível da literatura não foi muito visível a descrição das mesmas. Visto que a prática destas atividades são uma mais valia da qual não é possível retirar desvantagens (Ramos, 2012).

No que diz respeito ao inquérito que foi feito a todos/as os/as membros da comunidade académica, não foram elencados quaisquer tipos de atividades a fazer pois com toda a situação de pandemia passada no momento, não foi possível adquirir informações para tal.

O papel que o voluntariado assume atualmente, é um papel de procura de mudanças e transformação social, não se preocupa apenas com a pessoa como ser individual, mas sim com a sociedade num todo (Sapiro & Matiello, 2016).

De uma forma geral o desenvolvimento desta dissertação, desenvolveu um grande interesse pela área do voluntariado universitário, sendo que é uma área cada vez mais procurada. Sendo que é algo que dá muitas aprendizagens e experiências de vida a todos/as os/as participantes destas atividades, algo que a teoria não desenvolve tanto.

QOS - Fiabilidade (Alfa de Cronbach) na versão original e no presente estudo

	<u>V. original</u>	<u>Presente Estudo</u>
Benefícios Sociais	.87	.81
Benefícios Diretos para o self	.87	.83
Estratégias de Coping	.76	.73
Identificação com a causa	.59	.51
Abnegação	.58	.42

Referências Bibliográficas

Agostinho, D., (2011). *Voluntariado: Uma abordagem às motivações dos voluntários do Banco Alimentar*. Dissertação de Mestrado. Universidade da Beira Interior. Covilhã

Antonello, I., (2016). *Voluntariado e suas razões*.

Association Europe 4 Youth (s/d). *The seed for EVS planted*. Manual for EVS sending/ hosting/ cordinating/ organisations.

Auld, C., (2004). *Behavioural Characteristics of student volunteers*. Griffith University. Australian Journal on Volunteering.

Baptista, A., Napoleão, C., Pinto, C., Baptista, L., Gomes, P., Junior, R., (s/d). *Universo de estudo: Técnico de apoio á vítima voluntariado*. Relatório Final sobre o tema voluntariado. Escola Superior de Comunicação Social.

Balashav, E., Pasichnyk, I., Kalamazh, R., Dovhaliuk, T., Cicognani, E., (2018). *Psychological, Emotional, and social wellbeing and volunteering: a study on Italian and Ukrainian University Students*. Youtj Voice Journal. Vol.8

Beckhauser, A., Domingues, M., (2017). *A profissionalização da gestão do voluntariado: um estudo de caso do departamento de voluntários do Hospital Israelita Albert Einstein*. Saúde Soc. São Paul, V.26, n.4

Beerli, A., Díaz, G., Martín, J., (2002). *The behavioural consequences of self-congruency in volunteers*. International Journal of nonprofit and voluntary sector marketing. Vol.9, N°1.

Béu, N., (2010). *Motivações para o Voluntariado Empresarial: Desenvolvimento de Instrumento de Medida*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.

Boz, I., Palaz, S., (2007). *Factors influencing the motivation of Turkey's community volunteers*. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol.36. N°4. pp 643 – 661.

Bussel, H., Forbes, D., (2001) *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*. International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, Vol.7 No.3, pp. 244-257

Cardoso, M., (2018). *Um Porto envelhecido: O voluntariado como porto seguro*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Porto.

Céldran, M., Serrat, R., Villar, F., Pinazo, S., Solé, C., (2018). *The experiences of retired managers acting as volunteers in na entrepreneurial mentoring organization*. CrossMark.

Centro de Estudos Socias (2013). *Voluntariado em Portugal: Contextos, Atores e Práticas*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida. Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/44013>

Dávila, M., Diaz-Morález, J., (2009). *Age and Motives for Volunteering: Further Evidence*. Europe's Journal of Psychology.

Decreto Lei no 71/98 de 3 de Novembro da Assembleia da República. Diário da República: 1 Série, No 254 (1998).

Delicado, A., (2002). *Caracterização do Voluntariado Social em Portugal*. Universidade Lusíada.

DGE. (s/d). *Dia internacional do Voluntariado*. Obtido de <https://www.dge.mec.pt/noticias/dia-internacional-do-voluntariado>

Esmond, J., Dunlop, P., (2004). *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivationl Drives of Volunteers in Western Australia*. A

research project funded by Lotterywest Social Research Grant and Undertaken by Clan Wa Inc.

Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J., (2008). *As motivações no trabalho voluntário*.

Fontaine, A (1986) *Motivation pour la reussite scolaire*. Vol.1. Dissertação de Doutoramento em Psicologia.

Franco, R., Sokolowsky, S., Hairel, E., Salamon, L., (2005). *O sector não lucrativo Português numa perspetiva comparada*. Universidade Católica. Johns Hopkins University.

Guiney, H., Machado, L., (2017). *Volunteering in the Community: Potential Benefits for Cognitive Aging*. The Gerontological Society of America. Oxford.

Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G., (2007). *Volunteering and Income – The Fallacy of the Good Samaritan?* Forthcoming in *Kyklos*. Vol.60 (1).

Hamilton, S., Fenzel, L., (1988). *The impact of volunteer experience on adolescent social development: evidence of program effects*. University of Nebraska, Omaha.

Heitor, F., Veiga, C., (2012). *Voluntariado no Ensino Superior: Oportunidades para a mudança no desenvolvimento psicológico*. Atas do II Congresso Nacional da RESAPES – AP.

Hibert, S., Piacentini, M., & Dajani, H., (2001). *Understanding Volunteer motivation for participation in a community-based food cooperative*. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* Vol.8 N°1.

Houle, B., Sagarin, B., & Kaplan, M., (2005) *A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference?* *Basic and Applied Social Psychology*. Pp 337-344.

INE (2013) *Inquérito ao trabalho 2012*. Destaque. Informação à comunicação social. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=157410423&DESTAQUESmodo=2

INE (2019) *Inquérito ao trabalho voluntário 2018*. Destaque à comunicação social. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=379956338&DESTAQUESmodo=2

Kulig-Moskwa, K., Strzelczyk, A., Pijet-Mijón, E., (2018). *Perception of volunteering by students – future employees in the context of building social responsibility in a workplace*. WSB, University in Wrocław.

Latham, G., Pinder, C., (2004) *Work motivation theory and research at the Dawn of the Twenty-First Century*. Annual Reviews.

Lerner, R., Fisher, C., Weinberg, R., (2000) *Toward a Science for and of the people: promoting civil society through the application of developmental science*. Child Development. Vol.71, Nº1, pp 11-20.

Lerner, R., (2005) *Promoting positive youth development: theoretical and empirical bases*. Institute for Applied Research in Youth Development. Tufts University.

Lithgow, K., Timbrell, L., (2014). *How better volunteering can improve conservation: Why we need to stop wondering whether volunteering in conservation is a good thing and just get better at doing it well*. Journal of the Institute of Conservation.

Lourenço, L., Câmara, E., Luís, L., & Antunes, A., (2016). *O aluno universitário e a pessoa com necessidades especiais: percepções sobre a prática de voluntariado*. (Vol. XVIII, número 2, pág. 57-81). Revista AMAzônica.

Marques, M., (2016). *As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico.* (Dissertação de Mestrado). Escola Superior de Educação de Coimbra.

Martins, C., Marques, M., Estevão, D., Martins, A., Arco, J., Madeira, E., ... Andrade, R., (2018). *A importância do Voluntariado no contexto universitário: a experiência do grupo de voluntariado UAlg V+.* Universidade do Algarve.

Martins, S., (2012). *Iniciação & Abandono de uma Prática Voluntária: As motivações envolvidas.* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida.

Matorcevic, D., & Gligorovic, A., (2017). *Volunteer Management Handbook.* Sarajevo. 2nd Edition. South East European Youth Network – SEEYN Secretariat Skenderpašina 1, 71000 Sarajevo, Bosnia and Herzegovina

Montes, A., Valencia, P., Rodriguez, V., (2016). *Valores Humanos y Voluntariado. Un estudio en personas mayores.* Omnia Science.

Ortiz, A., (2013) *Creencias motivacionales y actitudes frente al voluntariado: Un estudio con jóvenes universitarios en Portugal.* Instituto da Educação. Universidade de Lisboa. Dissertação de Doutoramento Psicologia da Educação.

Pereira, G., (2014). *Análise económica da dimensão relacional do voluntariado.* Instituto Universitário de Lisboa. Dissertação de Doutoramento

Pereira, J., (2018). *Voluntariado – Incentivos e Reputação Social.* (Dissertação de Mestrado). Faculdade De Economia da Universidade do Porto.

Peterson, D., (2004). *Recruitment Strategies for Encouraging Participation in Corporate Volunteer Programs.* Journal of Business Ethics.

Pina, R., (2014). *Antecedentes vivenciais e motivações subjacentes à experiência de voluntariado*. Universidade do Porto. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Dissertação de Mestrado.

Pinheiro, F., Ribeiro, D., & Sampaio, L. (2018). *O Voluntariado e o Servidor Público: O caso dos Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)*. Revista Multidisciplinar e de Psicologia

Pittman, T., Heller, J., (1987) *Social Motivation*. Annual Reviews.

Quezada, R., (2015). *El voluntariado universitario como ámbito de aprendizaje servicio y emprendimiento social. Un estudio de caso*. Proyecto Juventudes. PP 235-260.

Ramos, S., (2012). *Volunariado Universitário: A solidariedade nos corredores de uma faculdade*. Dissertação de Mestrado. Covilhã.

Rego, R., Zôzimo, J., & Correia, J., (2017). *Voluntariado em Portugal: do trabalho invisível à validação de competências*. Sociologia, Problemas e Práticas.

Ribeiro, C., Mancebo, D., (2013) *O servidor público no mundo do trabalho do sec. XXI*. Psicologia: Ciência & Profissão.

Rocha, J., Gonçalves, C., Vieira, D., (2012) *Competências transversais: Perceção de estudantes do 1º ano do Ensino Superior*. pp 196-206

Rodrigues, A., (2015). *Estudo da motivação do trabalho voluntário na Fundação Resgatando Vidas*. Universidade Federal da Paraíba.

Rolim, M., (2018). *O voluntariado no século XXI: um projeto de educação ao longo da vida*. Universidade do Minho. Instituto de Educação. Relatório de Estágio. Mestrado em Educação.

Sapiro, A., Matiello, R., (2016). *Voluntariado: benefício a quem presta e a quem recebe*. Educação em Ciências da Saúde. Scientia Medica.

Sardinha., B (2011). *Voluntariado na Economia Moderna: Um recurso em valorização*. Hospitalidade. Ciência & Sociedade.

Schmitt, N., Cortina, J., Ingerick, M., & Wiechmann, D, (2003) *Personnel Selection and Employee Performance*. Chapter 5. pp 77-103

Silva, G., Callegaro, L., Rodrigues, M., Martinuzzi, M., Colling, K., & Pecanha, F., (2017). *Trabalho Voluntário: A experiência como formação humana*. Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Soprani, M., Ferreira, D., Soprani, A., Nascimento, L., & Silva, M., (2016). *O voluntariado docente na educação infantil de uma autarquia federal*.

Sodré, M., (2012). *Perspetivas para um sistema nacional de voluntariado*. Organização das Nações Unidas para a educação, a ciência e a cultura – UNESCO. Projeto 914 BRA 3034, Edital nº 005/2012.

Souza, W., & Medeiros, J., (2012). *Trabalho Voluntário: motivos para a sua realização*. Brasil.

Shields, P (2009). *Young Adult Volunteers: Recruitment Appeals and Other Marketing Considerations*. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing.

Shin, S., Kleiner, B., (2003) *How to manage unpaid volunteers in organisations*. Volume 26, Number 2/3/4. Management Research News

Szluz, B., (2012) *Wolontariat Studentów – Współczesne wyzwania*. Studia Socialia Cracoviensia.

Therriault, P., Rhéaume, J., & Streit, U., (2004). *Identité de métier en péril chez des machinistes suite à des transformations organisationnelles et technologiques*. Dans Le travail humain Vol.67. pp 333-357. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2004-4-page-333.htm?contenu=article>

United Nations Development Programme (2011). *State of the World's Volunteerism Report*. United Nations Volunteers. United Kingdom.

Unstead-Joss, R., (2008). *An analysis of volunteer motivation: implications for international development*. Journal of the Institute for Volunteering Research. Vol.9 N°1 pp 3-20.

Vallaes, F., (2014) *La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización*. Universia. N° 12 Vol.V pp 105-117.

Vazquez, D., (2019) *Escala de medida de responsabilidad social en el contexto universitario: una triple visión basada en competencias, formación y participación del estudiante*. Estudios Gerenciales. Vol. 35.

Vitorino, A., (2014) *Caracterização do voluntariado em cuidados paliativos em Portugal*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Católica). ~

Wilson, J., Musick, M., (1999). *The effects of volunteering on the volunteer*. Vol.62, N°4. PP.141-168.