



Departamento de Sociologia

À procura do sentido: as motivações para o voluntariado e a sua
influência no envolvimento e permanência em organizações do
terceiro sector

Marta Ferreira Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Sociologia

Orientador:

Doutor José Luís Casanova, Professor Associado,

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2020

Agradecimentos

À minha mãe, pelo seu apoio e presença constante.

Ao Gonçalo, porque sem ele não teria começado nem terminado esta dissertação. Pela sua paciência, presença e apoio em todos os momentos.

Ao meu pai, pela herança que me deixou. Com ele aprendi a sonhar e a nunca desistir de alcançar os meus objetivos. Esta é mais uma conquista que lhe dedico.

A toda a minha família, que me apoia sempre nos meus projetos e desafios.

A todos os elementos da direção da WACT, pela sua confiança em mim durante este tempo.

À Marta, ao Sebastião e ao João, pelo seu apoio e orientação durante este processo.

A todos os voluntários que participaram nas entrevistas, pela sua disponibilidade e flexibilidade.

Ao meu orientador, Professor Doutor José Luís Casanova, pela sua disponibilidade e acompanhamento.

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

Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

Será que as ações de voluntariado são determinadas por relações de interesse e desinteresse e isso determina o seu grau de envolvimento e permanência em determinada organização? Este foi o ponto de partida que motivou o início do presente estudo, ao procurar compreender, do ponto de vista sociológico, as motivações dos voluntários e a sua relação para o envolvimento e permanência em determinadas organizações.

Para a exploração deste tema, abordaram-se os conceitos de ação social em Weber, a noção de *habitus* e *illusio* em Pierre Bourdieu, o conceito de orientações sociais em José Casanova e por fim, a perspectiva funcionalista da motivação para o voluntariado.

A concretização deste estudo passou por uma abordagem qualitativa de análise documental e entrevistas realizadas a voluntários de duas organizações do terceiro setor - *Just a Change* e *WACT – We Are Changing Together*. Para averiguar estes resultados, recorreu-se à análise de conteúdo através da verificação de ocorrências e de relações, com recurso a dados estatísticos. Os resultados obtidos demonstram que os voluntários têm mais do que uma motivação para a prática das suas ações. Os dados revelam ainda a presença de motivações de interesse e desinteresse, essenciais para a compreensão do processo de integração, compromisso e envolvimento em determinada organização.

PALAVRAS-CHAVE: Ação social; *Habitus*; *Illusio*; Motivações no Voluntariado

ABSTRACT

Are volunteering actions determined by relationships of interest and disinterest and does this determine the degree of involvement and permanence in a particular organization? This was the starting point that motivated the beginning of the present study, seeking to understand, from a sociological point of view, the motivations of volunteers and their relationship for involvement and permanence in certain organizations.

For the exploration of this theme, the concepts of social action in Weber, the notion of *habitus* and *illusio* in Pierre Bourdieu, the concept of social orientation in José Casanova and finally, the functionalist perspective of motivation for volunteering were approached.

This study was carried out through a qualitative approach of documentary analysis and interviews with volunteers from two third sector organizations - *Just a Change* and WACT - *We Are Changing Together*. To ascertain these results, content analysis was used through the verification of occurrences and relationships, using statistical data.

The results obtained demonstrate that volunteers have more than one motivation to practice their actions, a value that tends to increase as the length of permanence increases. The data also reveal the presence of motivations of interest and disinterest, essential for the understanding of the process of integration, commitment and involvement in a given organization.

KEYWORDS: Social action; *Habitus*; *Illusio*; Motivations in Volunteering

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE QUADROS	vi
ANEXOS	vi
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	vii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
1.1. Objeto de estudo	2
1.2. Ação Social em Max Weber	3
1.3. O conceito de <i>habitus</i> e noção de <i>illusio</i> em Bourdieu	4
1.4. Orientações sociais em José Casanova	7
1.5. Teoria das motivações	9
CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	15
2.1. Recolha de informação	15
2.2. Caracterização dos Voluntários	15
2.3. Instrumentos e procedimentos utilizados	16
CAPÍTULO III – O VOLUNTARIADO EM PORTUGAL	20
CAPÍTULO IV – OS CASOS DAS ORGANIZAÇÕES “JUST A CHANGE” E “WACT”	22
4.1. Caracterização dos Voluntários	22
4.2. Orientações Sociais	24
4.3. Motivações para a prática de voluntariado	25
4.4. Motivações para o envolvimento e permanência	28
4.5. Valores do Voluntariado	33
4.6. Sentido atribuído ao Voluntariado	35
CONCLUSÕES	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	44
Curriculum Vitae	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1. Modelo de análise

Figura 2.1. Grelha de análise categorial

Figura 4.1. Gráfico de motivações iniciais e de permanência por voluntário

Figura 4.2. Relação de significância das motivações iniciais por organização

Figura 4.3. Relação de significância das motivações de permanência por organização

Figura 4.4. Averiguação da distribuição normal das variáveis tempo e valores

Figura 4.5. Correlação entre variáveis tempo e valores

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 4.1. Caraterização dos voluntários

Quadro 4.2. Orientações sociais

Quadro 4.3. Frequência de motivações iniciais, distribuídas por categorias e subcategorias de motivações

Quadro 4.4. Frequência motivações de permanência, distribuídas por categorias e subcategorias de motivações

Quadro 4.5. Frequência de valores por organização – WACT

Quadro 4.6. Frequência de valores por organização – *Just a Change*

ANEXOS

Anexo A – Entrevista (guião/bloco/objetivos)

Anexo B – Caracterização detalhada dos entrevistados – dados complementares

Anexo C - Curriculum Vitae

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

INE – Instituto Nacional de Estatística

UN – *United Nations*

WACT – *We Are Changing Together*

INTRODUÇÃO

O presente estudo procura analisar a relação entre as motivações e interesses dos voluntários e a sua influência no envolvimento e permanência em atividades de voluntariado.

A motivação para o voluntariado pressupõe um processo complexo, que “resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia” (Latham e Pinder, 2005:486), pelo que a sua interpretação deve considerar uma análise profunda da ação social, nas suas causas e nos seus efeitos.

No capítulo I, “Enquadramento teórico”, expõe-se o objeto de investigação, os seus objetivos, bem como o modelo de análise que procura justificar as razões de escolha dos conceitos e principais autores a abordar, através da sua fundamentação teórica. Para compreender a génese da ação social, inicia-se o estudo com a teoria da ação em Max Weber.

Através desta exposição, apresenta-se a noção de *habitus* e *illusio* em Pierre Bourdieu, por se considerar essencial na compreensão do comportamento humano e na construção das estruturas coletivas. Para complementar e articular as teorias destes autores, recorre-se ao conceito de ‘orientações sociais’ em José Casanova. Por fim, expõe-se a perspetiva funcionalista da motivação para o voluntariado desenvolvida por Clary *et al.* (1998).

No capítulo II, “Metodologia de investigação”, apresenta-se a metodologia utilizada, onde se recorreu à entrevista semidiretiva. Procedeu-se à caracterização dos entrevistados e apresentam-se os instrumentos e procedimentos utilizados.

Já no capítulo III, “O Voluntariado em Portugal”, faz-se uma breve contextualização das diversas definições do voluntariado e caracteriza-se o voluntariado em Portugal, através da exposição de dados estatísticos.

Finalmente, o capítulo IV, “Os casos das organizações “*Just a Change*” e “WACT”, onde se apresentam os resultados obtidos, segundo os objetivos definidos para a análise. Ou seja, caracteriza-se socialmente o voluntário; caracteriza-se a orientação social do voluntário; apresentam-se as motivações para a prática do voluntariado e para o envolvimento e permanência em determinadas organizações e conhece-se o valor atribuído ao voluntariado por meio dos agentes.

Por fim, apresentam-se as conclusões da investigação a partir dos resultados obtidos.

CAPÍTULO I –ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Objeto de estudo

Esta investigação tem como principal objetivo compreender, do ponto de vista sociológico, as motivações dos voluntários e a sua relação com o envolvimento e permanência em determinadas organizações.

Como ponto de partida da análise, considerou-se a seguinte questão:

Será que o envolvimento e permanência de um voluntário em determinada organização é determinado por motivações de interesse individual?

Para responder a esta questão, estabeleceram-se os seguintes objetivos:

Objetivo geral:

Analisar a relação entre as motivações e interesses dos voluntários e a sua influência na prática, envolvimento e permanência em atividades de voluntariado.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar socialmente o voluntário;
2. Caracterizar a orientação social do voluntário;
3. Conhecer as motivações para a prática do voluntariado;
4. Conhecer as motivações para o envolvimento e permanência na organização;
5. Conhecer os valores no voluntariado;
6. Conhecer o sentido atribuído ao voluntariado.

Para que possamos entender as motivações dos voluntários para a prática de ações de voluntariado e o seu envolvimento e permanência em determinadas organizações, é essencial procurar compreender a génese da ação. Para isso, a investigação irá incidir nas teorias da ação em Max Weber; na noção de *habitus* e *illusio* em Pierre Bourdieu, no conceito de orientações sociais em José Casanova e por fim, na perspetiva funcionalista da motivação para o voluntariado.

1.2. Ação Social em Max Weber

O conceito de ação social em Max Weber assume um importante papel na sociologia compreensiva. Para o autor, a sociologia deve interpretar e compreender a ação social, para a “explicar causalmente no seu desenrolar e nos seus efeitos” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584). Existe, no entanto, uma diferença entre ação e a ação social, onde a primeira implica um comportamento humano de sentido subjetivo e atribuído pelo agente, já a segunda, refere-se a uma orientação para a ação, através do comportamento do outro (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584) e que desempenha um papel fundamental na estruturação social.

Trata-se de uma relação entre o sentido subjetivo e a ação social, na medida em que o indivíduo age subjetivamente, mas sempre com base na interação com o outro e numa relação que se manifesta no coletivo (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584). E é nessa ação que encontramos o sentido e nos posicionamos na sociedade enquanto agentes.

Para melhor compreender este sentido, Weber distingue três níveis de atividade humana: o primeiro corresponde ao comportamento reativo e que precede a ação. Esta ação possui propriedades subjetivas relacionadas com a tradição, valores, afetividade e relações com fins. O último nível, corresponde à ação social que, “segundo o sentido visado pelo agente ou agentes, se refere ao comportamento de outrem, por ele se orientado no seu desenrolar” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584), através de uma referência significativa e que proporciona uma explicação com base numa interpretação.

Compreender, para Weber, implica uma “apreensão interpretativa do sentido ou contexto de sentido” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 589) e para isso é essencial descobrir os motivos do agente, através de uma confrontação do seu comportamento com uma construção *ideal-típica*.

O tipo ideal “trata-se de um quadro de pensamento, e não da realidade histórica, e muito menos da realidade autêntica” (Weber, 1977:81), que tem como significado um conceito ideal no qual se mede a realidade para esclarecer o seu conteúdo empírico. Estes conceitos não são mais que imagens com as quais construímos relações que a nossa imaginação considera adequada (Weber, 1977).

Por outras palavras, a construção de tipos ideais é um meio de conhecimento para compreendermos a ação e não um fim. São os vários tipos de ação que servem de base para a relação social e é através da sua confrontação com o tipo ideal da racionalidade que se pode compreender os motivos irracionais e a revivência dos estados emocionais do agente. O sociólogo deve assim, procurar a coerência através da elaboração dos tipos ideais de

“estruturas desses gêneros que revelem, cada uma em si, a unidade coerente de uma adequação de sentido” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 601).

Com o objetivo de compreender e interpretar a ação social, Max Weber apresenta quatro tipos ideais da ação social: a ação racional com relação a fins, a ação racional com relação a valores, a ação afetiva e a ação tradicional (Weber, 1983:75-78). A ação racional com relação a fins, determina-se por expectativas de comportamento e objetos externos. A racional com relação a valores, corresponde a uma crença consciente dos valores próprios e absolutos de uma conduta. Já a ação afetiva determina-se pelos afetos e sentimentos e a tradicional, que se define por costumes entranhados (Weber, 1983:75-78).

A ação de cada indivíduo é um motor essencial para a compreensão da ação significativa, no sentido em que se trata de “representações de algo pelas quais a sua ação se orienta” e “têm um significado causal altamente poderoso e válido”, onde “determinadas pessoas orientam a sua atuação segundo a representação de que ele existe ou deve existir” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 594-595).

O autor (Weber, 1977), especifica ainda a importância da ação individual para a compreensão das estruturas coletivas, ao considerar que o “que nos interessa na conduta do homem dentro do ambiente das suas relações sociais, é especificamente particularizado segundo a significação cultural específica da relação em causa” (Weber, 1977:73), sendo que estas causas diferem entre si, ao possuírem influências psíquicas heterogêneas e concretas na sua composição. O que significa que as ações individuais são preponderantes na criação das relações sociais e ações coletivas, através das quais encontram a sua formação e validação.

1.3. O conceito de *habitus* e noção de *illusio* em Bourdieu

O carácter social do ser humano tem sido estudado ao longo dos anos por diversos autores, onde as teorizações clássicas dividem-se entre a estrutura e a ação. Estas teorias serviram de base para muitos autores contemporâneos, que ao invés de rejeitarem uma ou outra, têm encontrado forma de as relacionar.

Pierre Bourdieu destacou-se pela sua capacidade de criar uma abordagem que valoriza as teorias da ação e as da interação ao “demonstrar que as condições sociais de existência são subjetivamente interiorizadas nos e pelos atores sociais”, pois recorrem “aos esquemas de percepção da sensibilidade e do entendimento sintetizadas no conceito de *habitus*” (Resende, 2003:116). Ou seja, para Bourdieu, a percepção do mundo social vive de uma dupla estruturação, pois é objetiva nas “propriedades atribuídas aos agentes ou às instituições”

(Bourdieu, 1987, *apud* Resende 2003, p. 35) e subjetiva porque “os esquemas de percepção e de apreciação, particularmente aqueles que estão inscritos na linguagem, exprimem o estado das relações de poder simbólico” (Bourdieu, 1987, *apud* Resende 2003, p. 35).

O conceito de *habitus* define-se pela “relação entre o ‘princípio gerador’ de práticas e os seus ‘sistemas de classificação’ dessas práticas” (Bourdieu, 2010:270). Ou seja, é um “um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona em cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações ” (Casanova, 2004:10), capaz de produzir práticas classificáveis onde se constitui o mundo social representado (Bourdieu, 2010:270).

Estas formas originais de classificação funcionam para além da consciência e do discurso, ou seja, são esquemas de *habitus* que estão fora do controlo voluntário e que se representam em gestos e valores dissimulados e automatizados, mas que incluem “no objeto o conhecimento que os agentes, que fazem parte do objeto têm do objeto e o contributo que esse conhecimento dá para a realidade do objeto” (Bourdieu, 2010:680). Isto significa que se deve ter em conta os conhecimentos que os agentes têm do objeto, pois são essenciais para a sua constituição, “no sentido em que eles próprios contribuíram para a produzir” (Bourdieu, 2010:681).

Para o autor, o mundo social é composto por esquemas de pensamento e expressão, incorporados pelos agentes numa atividade estruturante, que se constroem através da história coletiva. Esquemas estes que são adquiridos no decorrer da história individual, aplicando-se no estado prático e para a prática (Bourdieu, 2010:681). Trata-se de um “*representação abstrata* produzida a custo de um trabalho específico de construção” (Bourdieu 2010:269) que nos dá a percepção de um dos pontos de vista através qual o agente vê o mundo social.

Para o autor, aquilo que a ciência social pode fazer é apenas “registar os registos de um mundo social que seria apenas, no limite, o produto das estruturas mentais, ou seja, linguísticas” (Bourdieu, 2010:703). Trata-se de “fazer entrar na ciência da raridade e da concorrência (...) o conhecimento prático que dela têm os agentes ao produzirem” (Bourdieu, 2010:703). É um espaço social que se “constrói por agentes que se unem por interesses comuns através de uma relação homóloga nos seus conjuntos de atividades ou bens” (Bourdieu, 1997:7) e onde se posicionam socialmente. O que significa que a construção do mundo social pressupõe a ação dos sujeitos, que se relacionam através de valores.

Neste objeto de estudo, procuramos compreender as motivações para as ações de voluntariado, que pressupõe uma atividade realizada por um agente que promove ações desinteressadas, no sentido em que não procuram um fim lucrativo.

No entanto, a sociologia indica que há sempre uma razão que dá sentido à ação e a torna coerente, o que significa que o agente social não realiza atos gratuitos, ou seja, imotivados (Bourdieu, 1997:106). Bourdieu (1997), refere que este ato, por ser gratuito, significa que “é feito por nada, o que não compensa, o que nada custa, o que não é lucrativo” (Bourdieu, 1997:106), mas questiona-se relativamente aos atos “que são lugar por excelência de desinteresse” (Bourdieu, 1997:105).

Para o autor, o desinteresse só pode ser sociologicamente possível se for por meio do encontro entre *habitus* predispostos ao desinteresse e universos nos quais o mesmo seja recompensado (Bourdieu, 1997:116). Ou seja, nestes universos, o desinteresse constitui a norma oficial onde “por detrás da aparência de piedade, de virtude, de desinteresse, há interesses subtis, camuflados” (Bourdieu, 1997:116).

Para Bourdieu (1997), este interesse significa que se faz parte de um jogo e que se reconhece os seus objetos e a sua importância. Isto significa que o agente social está investido e investe no jogo, através de “uma relação de cumplicidade ontológica entre as estruturas mentais e as estruturas objetivas do espaço social” (Bourdieu, 1997:107), que dão sentido ao jogo. É como “ter o jogo na pele; é dominar no estado prático o porvir do jogo; é ter o sentido da história do jogo” (Bourdieu, 1997:110). Aqui, o jogador interioriza todas as suas regras e dinâmicas, aceita as suas imposições e as possibilidades e age no momento sem necessitar de saber conscientemente a razão pela qual o faz (Bourdieu, 1997:45). Aqui, “a noção de interesse opõe-se à de desinteresse, mas também à de indiferença. Podemos estar interessados num jogo ao mesmo tempo que somos desinteressados” (Bourdieu, 1997:107).

Nestes casos, onde o campo social é científico, artístico, burocrático ou político, o autor considera que se trata de um campo de *illusio* (Bourdieu, 1997:7). Os agentes sociais “incorporam uma multiplicidade enorme de esquemas práticos de perceção e de apreciação funcionando enquanto instrumentos de construção da realidade” (Bourdieu, 1997:109), constituindo um poder simbólico válido que permite a construção da realidade e que é composto por “instrumentos de conhecimento e comunicação da integração social que dão sentido ao mundo social e contribuem para a sua ordem” (Bourdieu, 1997:110).

Se pensarmos no coletivo, uma instituição não se define por um indivíduo ou por um grupo, mas sim “no campo de forças antagónicas ou complementares no qual, em função dos interesses associados às diferentes posições e dos *habitus* dos seus ocupantes, se geram as «vontades» e no qual se define e se redefine continuamente” (Bourdieu, 1997:81).

1.4. Orientações sociais em José Casanova

Se Bourdieu procurou quebrar as separações entre as teorias da ação e o estruturalismo, outros autores mais contemporâneos encontraram limitações nas teorias deste autor e procuraram assim articular a sua teoria com as mais clássicas.

Como referimos anteriormente, para Max Weber, a ação social refere-se a uma ação que, corresponde ao comportamento de outrem que por ele se orienta (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584). Neste caso, “são influenciados por ‘fins’ ou ‘valores’ últimos e por representações” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 586).

Já Bourdieu, considera que o indivíduo “ocupa determinada posição no espaço social, o gosto, ao funcionar como uma espécie de sentido de orientação social” (Bourdieu, 2010:680).

No entanto, muito autores contemporâneos expõem algumas limitações na teoria de Bourdieu. (Casanova, 2004), por considerarem que apesar do autor abrir espaço de reflexão das disposições e reflexividade (Casanova, 2004:12), o mesmo não trata as relações de forma aprofundada (Casanova, 2016:32).

Após a exposição e fundamentação das teorias que dão conta das vantagens e limitações na teoria de Bourdieu, Casanova desenvolveu o conceito de orientações sociais “com o qual se pretende delimitar um princípio explicativo e compreensivo de comportamentos sociais centrado nos agentes.” (Casanova, 2007:165), onde considera que as teorias das disposições de Bourdieu e Lahire, e da reflexividade de Archer “representam dois outros modos de abordar a questão das orientações da ação de que falava Weber, apresentando ambas lacunas analíticas no quadro aqui exposto” (Casanova, 2016:8).

Casanova, através deste conceito, procura ultrapassar a divisão clássica, ao articular “orientação da ação e a orientação relativa à desigualdade”, o que permite “ancorar tipos de ação weberianos na sua relação com aspetos estruturais”, circunscrevendo as disposições do *habitus*. (Casanova, 2007:165).

Importa referir que as orientações sociais não são “nem representações sociais, nem regras, nem valores, nem normas”, mas sim “crenças relativas às condições sociais de existência” (Casanova, 2004:19), de natureza social típica. Ou seja, devem ser compreendidas no plano interior das relações sociais (Casanova 2016:33–34).

Neste sentido, o autor estabelece “duas dimensões analíticas na operacionalização das orientações sociais: a orientação da ação e a orientação relativa à desigualdade social.” (Casanova, 2004:20) Tomando como base a teoria de Max Weber, a orientação da ação corresponde à envolvente cultural, direta da ação e por isso relaciona-se com a ação racional e

não racional de Weber, onde a ação é dirigida ou não dirigida por objetivos (Casanova 2016:9).

Para analisar estas orientações, o autor define “dois indicadores operacionais em duas perguntas fechadas independentes” (Casanova, 2004:21), através de duas afirmações opostas, onde os inquiridos escolhem, entre elas, a que melhora define a sua maneira de pensar.

Para a orientação da ação, as afirmações apresentadas foram: “A nossa posição na sociedade depende sobretudo de termos objetivos na vida e de nos esforçarmos por os atingir” ou “Por mais que façamos, a nossa posição na sociedade depende sobretudo de coisas que não podemos controlar”. Já para a orientação relativa à desigualdade social, as afirmações foram as seguintes: “É certo que as pessoas são diferentes umas das outras. Mas é sempre possível diminuir as desigualdades sociais entre elas” ou “é certo que as pessoas são diferentes umas das outras. Mas as desigualdades sociais entre elas são inevitáveis” (Casanova, 2004:21).

Dentro destas orientações o autor refere ainda a presença de orientações de inconformidade ou de conformidade, sendo que a “inconformidade designou-se como orientação igualitária e a conformidade como orientação não-igualitária” (Casanova, 2004:24). Já a orientação para a ação, distingue-se entre orientação proactiva e orientação não-proactiva, onde a primeira é “baseada numa avaliação positiva da consequência social da ação dirigida por objetivos” e a segunda, “corresponde, pois, a uma descrença na consequência social desse tipo de ação” (Casanova 2004:36).

A combinação dos dois indicadores, resulta num “índice de orientação social” que “constitui uma variável nominal com as seguintes modalidades ideal-típicas” (Casanova, 2007:167): igualitária proactiva, não-igualitária proactiva, igualitária não-proactiva e não igualitária e não-proactiva (Casanova 2004:37).

No cruzamento de orientações sociais resultantes da orientação da ação e da orientação relativa à desigualdade, surge a orientação da “autonomia” (igualitários proactivos), a “independência” (não igualitários proactivos), a “resistência” (igualitários e não proactivos) e a “heteronomia” (não igualitários e não proactivos). Na autonomia, encontramos uma maior capacidade de iniciativa, maior participação cívica e política (Casanova, 2004:263).

A “independência” distingue-se por serem agentes socialmente mais conformistas, pois creem na inevitabilidade das desigualdades sociais, ao se distanciarem mais das normas e regras sociais” (Casanova, 2004, *apud* Carreiras 2012, p.23).

Já a orientação “resistência”, inclui indivíduos com “menos aspirações profissionais e educativas que os anteriores, associa-se a classes sociais com menos recursos, mais

conformados culturalmente”, no fundo, são “menos proactivos socialmente e mais tradicionais” (Casanova, 2004, *apud* Carreiras 2012, p.23).

Por fim, a “heteronomia”, que representa uma “tendência mais reprodutiva e de menor iniciativa na produção de normas” (Casanova, 2016:12), ou seja, é um tipo de orientação virado para o cumprimento de regras.

Segundo Casanova, as orientações sociais estruturam-se tendo em conta “condições sociais de existência, tanto com diferenças de posição como de origem social, variando igualmente com tipos de trajetórias e de sociabilidades” (Casanova, 2007:168).

1.5. Teoria das motivações

Tendo já exposto algumas teorias sociológicas da ação, movidas de interesse desinteressado (Bourdieu, 1997), torna-se pertinente abordar o tema da motivação tendo em conta as teorias funcionalistas.

Segundo Latham e Pinder (2005), a motivação é um processo psicológico que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. Trata-se de um conjunto de forças «energéticas» que permitem que o agente tenha determinado comportamento, tendo em conta diversos fatores que irão influenciar a motivação e por consequente, a ação. Estes autores referem que os fatores essenciais na motivação dizem respeito ao contexto e à sua influência nas necessidades e valores (Latham e Pinder, 2005: 502). Os valores “estão mais próximos da ação do eu, das necessidades e influenciam o comportamento, porque dependem de normas” (Latham e Pinder, 2005: 491). Já o contexto é visto enquanto “consequência da globalização pois relaciona a cultura com as motivações” (Latham e Pinder, 2005: 490).

A prática de voluntariado pressupõe uma ação que não tem um fim económico, ou seja, o voluntário decide disponibilizar parte do seu tempo para ajudar o próximo ou contribuir para uma determinada causa, sem qualquer remuneração. Mas como vimos, poderá existir outro tipo de interesse, que advém de um ato desinteressado (Bourdieu, 1997).

Na maior parte das teorias, afirma-se que existem dois tipos de motivações antagónicas para o voluntariado, ou seja, motivações altruístas e egoístas. Alguns autores consideram que as motivações iniciais podem ser mais egoístas e à medida que se envolvem na ação, tornam-se motivações altruístas, ou vice-versa (González et al., 2011:28). Contudo, a ação social pode variar de indivíduo para indivíduo e aquilo que podemos tentar interpretar é o sentido desta ação.

A perspectiva funcionalista é um modelo multifatorial, desenvolvido por Clary *et al.* (1998), que procura compreender as motivações para o voluntariado. Esta é a teoria adotada neste estudo, por considerar aspetos intrínsecos e/ou extrínsecos na origem da ação do voluntariado.

Este modelo teve por base o trabalho acerca das teorias das atitudes, desenvolvido por Katz's, em 1960, e Smith *et al.*, em 1956, sendo posteriormente aplicado por Clary *et al.* (1998), através do Inventário de Funções do Voluntariado (IVF)¹. É um modelo que tem em conta as “ligações entre os indivíduos e as estruturas sociais das suas sociedades, bem como as dinâmicas coletivas e culturais” (Omoto e Snyder, 2002 :847), no sentido em que “procura ter uma abordagem que analisa a personalidade, a motivação e o comportamento social do indivíduo, onde o objetivo da ação humana é enfatizado” (Omoto e Snyder, 2002 :850).

Neste estudo são identificadas seis funções motivacionais, determinadas através da análise dos voluntários que trabalhavam com pessoas portadoras de HIV nos Estados Unidos (Clary *et al.*, 1998): a função valores, corresponde à manifestação de valores altruístas, humanitários e de preocupação com o outro, onde a finalidade passa por agir tendo em conta valores de expressão de ajuda dos mais necessitados. A função experiência/entendimento² está associada à aquisição de novas experiências e de uma oportunidade de colocar em prática o conhecimento e competências adquiridas previamente. Já a função social, está ligada à possibilidade de conviver com amigos ou outras pessoas e, ao mesmo tempo, de estar envolvido em atividades valorizadas pelas pessoas consideradas importantes, permitindo o reconhecimento por parte da comunidade à qual pertence. A função protetora, está associada à defesa do ego, que procura proteger-se de sentimentos mais negativos. A função autoestima, relaciona-se com o desenvolvimento psicológico e a satisfação pessoal através do envolvimento em ações de voluntariado. Por fim, a função carreira, que tem como objetivo a busca por oportunidades profissionais em determinada área ou para adquirir experiência profissional considerada relevante.

Tendo exposto a abordagem funcionalista e a teoria da *illusio*, questiona-se se é possível existirem motivações puramente desinteressadas nas ações de voluntariado. Omoto e Snyder (1995) definem o processo de voluntariado em três estágios, os antecedentes, as experiências e as consequências. No primeiro, consideram que as motivações iniciais são de nível pessoal,

¹ Existe também uma versão portuguesa Inventário das Motivações para o Voluntariado-IMV de Gonçalves, Monteiro e Pereira (2011).

² O termo utilizado em inglês é o “Understanding”, que no sentido literal significa entendimento e compreensão. No sentido mais lato e tendo em conta o tipo de comportamentos associados à motivação, considera-se a palavra “experiência” para a sua definição.

onde os indivíduos procuram expressar os seus valores pessoais e satisfazer o sentimento de obrigação humanitária (Omoto e Snyder, 2002 :851)³.

O segundo estágio, a experiência, já corresponde à satisfação pessoal na atividade, bem como a integração organizacional. Este momento é crucial no envolvimento e continuação da ação, onde se exploram as relações interpessoais que se desenvolvem entre os voluntários e beneficiários dos seus serviços, na medida em que os “voluntários sentem que o seu serviço correspondeu às suas expectativas e cumpriu as suas necessidades, e as percepções dos voluntários sobre o seu trabalho, a sua organização de serviços, e as suas percepções das reações das outras pessoas ao seu trabalho” (Omoto e Snyder, 2002 :851)⁴.

Por fim, as consequências, que englobam o voluntário e a sociedade no geral, onde as ações influenciam as atitudes. Neste caso, os autores notaram uma mudança de atitudes, conhecimentos e comportamentos entre os voluntários como um resultado do seu serviço, bem como a sua longevidade final de serviço, onde relatam motivações mais fortes, e particularmente autofocadas, para o voluntariado (Omoto e Snyder, 2002 :852).

Os autores, na análise de comportamentos pró-sociais, concluem que são diversos os fatores que influenciam cada pessoa e que, existe um benefício mútuo no facto de os membros da comunidade estarem juntos, pela existência de uma “ligação emocional partilhada (..) que “sublinha o valor e a importância de experiências e história partilhadas (Omoto e Snyder, 2002 :854).

Ao nível psicológico, existe um sentimento de pertença e aceitação, que se refere à “influência mútua entre os membros da comunidade e relaciona-se com as normas da comunidade” (Omoto e Snyder, 2002 :856).

No que respeita às estruturas coletivas, as instituições são identificadas com um objetivo específico, que envolve efeitos de mudança na comunidade. Os autores, indicam ainda uma tendência para os grupos de indivíduos unirem-se geograficamente ou partilharem uma característica de identidade (Omoto, A. M., Snyder, 2002 :854). Neste sentido, o contexto organizacional promove uma identidade social que permite a “unificação dos indivíduos que partilham valores como que numa espécie de criação de autoestima coletiva” (Omoto, A. M., Snyder, 2002 :857).

A literatura considera que o contexto organizacional é essencial para a análise das motivações individuais a longo prazo (Penner, 2002:462), onde a forma como o indivíduo se

³ No estudo destes autores, a motivação valores tende a ser mais forte. Já a autoestima é a menos valorizada entre os Voluntários.

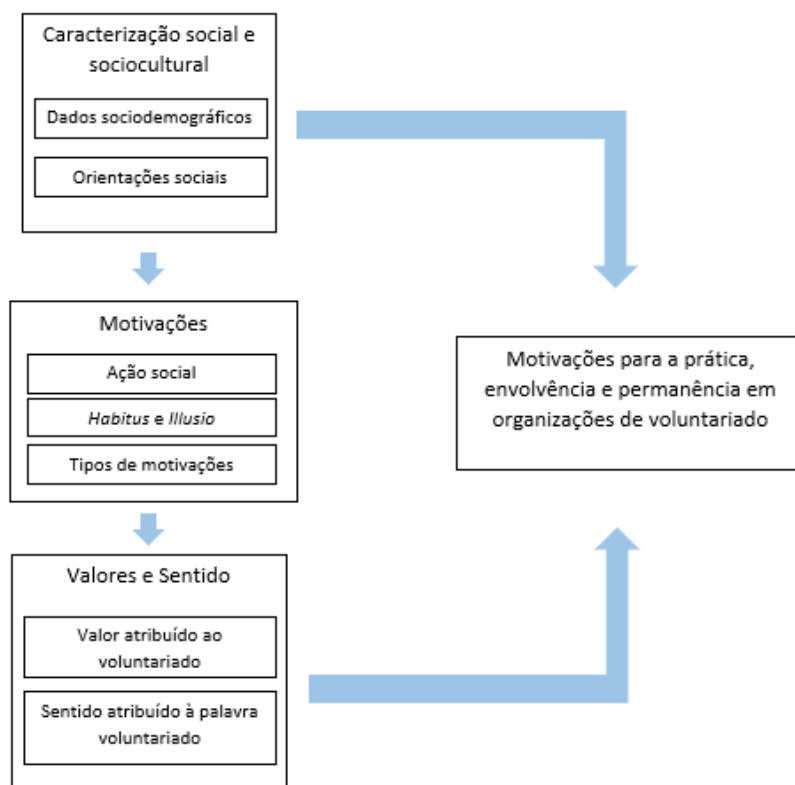
⁴ Neste estudo, foi indicado que os voluntários têm expectativas relativamente elevadas a qualidade das relações que irão desenvolver com os beneficiários.

sente tratado na organização e a sua reputação apresentam-se enquanto variáveis a ter em conta, para além de outras características sociais e culturais, como a idade, o rendimento, a educação e ainda, as crenças e os valores pessoais (Penner, 2002:462).

Segundo Grube e Piliavin (2000), existe um “modelo de identidade” que é moldado pelas expectativas comportamentais de terceiros que interagem com a pessoa no contexto desse papel, e pelas autoatribuições que resultam do facto da pessoa se envolver consistentemente em comportamentos associados a esse papel. Isto conduz ao desenvolvimento de uma identidade do voluntário, que incorpora estas ações e as torna válidas.

Tendo em conta os objetivos definidos e os principais conceitos a abordar, recorreu-se à construção do modelo de análise, que suporta e orienta o objeto de estudo:

Figura 1.1. Modelo de análise



Como se pode verificar na figura 1.1., existem três dimensões de análise fulcrais. Num primeiro momento, pretende-se obter uma caracterização social e sociocultural do voluntário. Esta caracterização pressupõe, para além dos dados gerais, a análise da classe social de

origem, tendo por base a metodologia ACM, desenvolvida por João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Fernando Luís Machado (Machado *et al.*, 2003). Esta metodologia é essencial para compreender a recomposição das estruturas sociais, por demonstrar eficácia na “articulação estrutural entre dimensões de análise de classe” (Machado *et al.*, 2003:52).

Após a caracterização dos entrevistados, procura-se compreender os comportamentos sociais dos indivíduos através do conceito de ‘orientações sociais’, desenvolvido por Casanova (2004). Esta abordagem procura operacionalizar o conceito de “*habitus*”, tendo em conta as virtualidades da reflexividade, no sentido de Giddens e do próprio Bourdieu, salientando-se a possibilidade das disposições serem objeto da consciência e de reflexão” (Casanova, 2016:8). Trata-se, portanto, de definir orientações referentes a “condições sociais de vida” (Casanova, 2003:166).

A segunda dimensão inicia-se com a análise das motivações para a prática do voluntariado, através da teoria da ação em Weber, da noção de *habitus* e *illusio* em Pierre Bourdieu e da perspetiva funcionalista da motivação para o voluntariado.

A escolha destes autores para esta análise, prende-se com a necessidade de interpretar a ação do voluntário. A maior parte da literatura acerca deste tema tende a focar-se sobretudo no entendimento do comportamento humano pela sua natureza individual e o resultado que daí advém, retirando a importância da natureza social da própria ação, que pressupõe um agir subjetivo, “mas sempre com base na interação com o outro e numa relação que se manifesta no coletivo” (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 584).

Por outro lado, é essencial trazer a noção de *habitus* para a análise da ação voluntária, no sentido em que dá “conta da unidade de estilo que une as práticas e os bens de um agente singular ou de uma classe de agentes” (Bourdieu, 1997:9).

Para além disso, expõe-se a ideia de *illusio* em Bourdieu (1997), por se considerar que a prática de ações de voluntariado pressupõe atos de desinteresse interessado, no sentido em que o agente está dentro de um jogo social, que é “produto de uma relação de cumplicidade ontológica entre as estruturas mentais e as estruturas objetivas do espaço social” (Bourdieu, 1997:107).

Por fim, procura-se explorar os tipos de motivações para a prática do voluntariado, através da confrontação com a abordagem funcionalista das motivações (Clary *et al.*, 1998). Esta abordagem procura compreender os “processos que levam a pessoa a agir” (Clary *et al.*, 1998:1517), a iniciar, a orientar e a sustentar a ação, com base em fenómenos psicológicos, ou

seja, “as funções pessoais e sociais que são dirigidas pelos pensamentos, sentimentos e ações de um indivíduo” (Snyder, 1993, *apud* Clary *et al.*, 1998:1517).

A última dimensão, procura fazer uma análise exploratória do valor atribuído ao voluntariado, defendendo que a própria noção de voluntariado deve incluir o “conhecimento que os agentes, que fazem parte do objeto, têm do objeto e o contributo que esse conhecimento dá para a realidade do objeto” (Bourdieu, 2010:680). Tendo este conceito por base, procurar-se-á analisar a apropriação de valores por parte do indivíduo ao longo do tempo e, ao mesmo tempo a sua influência na construção das estruturas coletivas.

Com base nas teorias destes autores, pretende-se conhecer os motivos do voluntário para a prática de ações de voluntariado, através da interpretação do contexto de sentido (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995, p. 589), vivido dentro de um jogo social determinado por relações de desinteresse interessado (Bourdieu, 1997:107). E assim comprovar que as ações de voluntariado são determinadas por relações de interesse e desinteresse.

Por outro lado, se a construção do mundo social ocorre através da ação dos sujeitos que se relacionam por meio de valores, e considerando que a definição de uma instituição vive “em função dos interesses associados às diferentes posições e dos *habitus* dos seus ocupantes” (Bourdieu, 1997:81), pretende-se assim comprovar que o grau de envolvimento e permanência numa organização é determinado pela relação entre os valores individuais e os da organização.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1. Recolha de informação

Para melhor compreender as motivações intrínsecas e extrínsecas dos voluntários e as razões de envolvimento e permanência em determinadas organizações, recorreu-se à entrevista semidiretiva, com o objetivo de obter dados qualitativos e intensivos (anexo A). A entrevista foi a forma de inquirição selecionada por permitir que o voluntário exprima e expresse a sua opinião, revelando os seus valores, crenças e sentimentos. Por outro lado, as questões utilizadas no guião das entrevistas, orientam e direcionam para o tema de análise em questão. Esta técnica permite ainda, através do discurso livre do entrevistado, encontrar frequências de palavras e elementos recorrentes, essenciais para o estudo em questão.

O guião da entrevista apresenta seis blocos (anexo A): 1. dados sociobiográficos; 2. orientações sociais; 3. ambições, expectativas, projetos; 4. motivações para o voluntariado; 5. motivações para o envolvimento e permanência em determinadas organizações; 6. valores; 7. Sentido. Estes blocos encontram-se distribuídos pelos objetivos específicos acima indicados. O guião foi construído e alinhado com o modelo e plano de análise, relacionando-se com os mesmos.

2.2. Caracterização dos Voluntários

Do ponto de vista dos critérios de seleção dos entrevistados, consideraram-se duas organizações do terceiro setor de pequena dimensão, com áreas de atuação e tipo de beneficiários diferentes. Procurou-se obter um grupo heterogéneo, tanto em género, como em idade, com a condicionante de tempo de permanência na organização de pelos menos 1 ano. Outro dos critérios a ter em conta foi o tipo de atividade desempenhada. Procurou-se encontrar variedade ao nível de funções desempenhadas na organização, com voluntários a exercer funções administrativas, de coordenação de projeto ou de trabalho de terreno.

O processo de seleção dos entrevistados assentou no sistema de *Bola de Neve*, procedimento este que “envolve o uso de um pequeno número de informantes a quem é pedido que ponham o investigado em contacto com os seus amigos, que serão subsequentemente entrevistados, pedindo-lhes igualmente que indiquem outros amigos a entrevistar até que a cadeia de informantes tenha sido selecionada” (Burgess, 2001 *apud* Carreiras 2012, p. 59).

Para a realização das entrevistas, procedeu-se ao contacto prévio com os entrevistados, onde foram expostos os objetivos do estudo e da entrevista. Antes da entrevista, os voluntários foram informados do carácter anónimo e solicitado o consentimento da gravação da entrevista⁵.

Devido à situação pandémica atual, a maioria das entrevistas foram realizadas via plataforma Zoom, com exceção de uma, onde foi possível a realização de entrevista presencial, num local público.

Antes de iniciar a entrevista, foi enviado um formulário de registo para obter dados de identificação sociodemográficos.

Em conclusão, foram realizadas 10 entrevistas, numa amostra variada, mas não representativa, de duas organizações: *Just a Change* e WACT - *We Are Changing Together*. Das dez entrevistas, 5 foram realizadas a elementos da *Just a Change* e outras 5 a elementos da WACT. Dos 5 entrevistados de cada organização, 4 eram mulheres e 2 eram homens, com igual distribuição entre cada.

2.3. Instrumentos e procedimentos utilizados

Optou-se por recorrer à análise de conteúdo nas entrevistas por constituir um “conjunto de técnicas de análise das comunicações” (Bardin, 1977:31), “que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 1977:38), com o objetivo de responder a determinado problema, seja nas causas que o conduziram, seja nas consequências ou possíveis efeitos que pretende provar (Bardin, 1977:39). Isto porque o presente estudo, procura estabelecer uma correspondência entre “as estruturas semânticas ou linguísticas e as estruturas psicológicas ou sociológicas dos enunciados” (Bardin, 1977:41), para ter em consideração as significações (conteúdo), eventualmente a distribuição destes conteúdos e formas.

A análise realizada é essencialmente temática, através da criação de uma grelha de análise categorial:

⁵ A identificação dos entrevistados é apresentada em todos excertos selecionados para ilustrar este trabalho: os seus nomes são precedidos das iniciais “V (número da entrevista) (Inicial da organização) nome fictício do voluntário”: V1J_Joana; V2J_João; V3J_Paula; V4J_Diego; V5J_Mariana; V6W_Sofia; V7W_Paulo; V8W_Sara; V9W_Afonso; V10W_Catarina.

Figura 2.1. Grelha de análise categorial

Grelha categorial			
Categoria	Subcategorias	uni. de registo (palavras-chave)	Questões (Unidades de contexto)
Motivações para a prática do voluntariado (respostas do voluntário)	Proteção	alienação emocional	1.1
	Experiência	Conhecimento; Desenvolvimento pessoal e social; Novas experiências	1.2
			2.1
	Social	Rel. Interpessoais; Vínculo associativo;	2.2
			3.3
	Autoestima	Confiança; Satisfação; Contribuição social	3.4
3.6			
Carreira	Desenvolvimento profissional; Oportunidade profissional	3.7	
Valores	Serviço/Missão		
Valores do Just a Change (Documentação da organização e respostas dos voluntários do Just a Change)	Valores	Serviço; Caridade; Esperança; Alegria; Paciência; Respeito	Documentação da organização (site; relatórios e outros documentos) 1.1 1.2 4.1 4.2
Valores da WACT (documentação da organização e respostas dos voluntários da WACT)	Valores	Não assistencialismo; Responsabilidade; Empatia; Resiliência; Proatividade. Criatividade; Colaboração; Idealismo	Documentação da organização (site; relatórios e outros documentos) 1.1 1.2 4.1 4.2

Como se pode verificar, a grelha é composta por: categorias; subcategorias; unidades de registo e unidades de contexto. Nesta grelha, foram definidas categorias correspondentes aos blocos das questões e respetivos objetivos. Após a categorização geral, foram estabelecidas subcategorias, fundamentadas teoricamente.

Existe uma hierarquia de variáveis, sendo que a primeira é composta pelas duas organizações a serem estudadas. A segunda variável é o voluntário, quantificável em número

de indivíduos. A terceira variável é a permanência, quantificável em número de anos de permanência. A quarta variável é a convergência entre o valor individual / motivação individual e o valor da organização.

Para quantificar estes valores, estabeleceram-se palavras-chave que estão relacionadas com a abordagem funcionalista das motivações, os valores das organizações e com a frequência lexical de certas palavras de cada entrevista relacionadas ora com os valores ou motivações de cada indivíduo. A frequência lexical foi realizada através de um levantamento das palavras semânticas⁶ e dentro dessas palavras, apenas as palavras que possam qualificar ora um valor ou uma motivação. Para a análise lexical, recorreu-se ao programa informático MaxQda, que permitiu a filtragem e afunilamento das palavras-chave tendo em conta a sua semântica.

A estas palavras-chave adicionaram-se sinónimos e antónimos para tentar aumentar o alcance lexical, isto porque a escolha de palavras durante a entrevista pode pertencer ao mesmo campo semântico, mas não ser a exata palavra-chave⁷. Do mesmo modo, as palavras-chave são alteradas com *wildcards* para poderem alcançar o máximo número possível de formas morfológicas⁸.

Após a realização do ‘corpus’ de todas as palavras-chave, a transcrição das entrevistas foi sujeita a uma análise textual que permitiu identificar quantas palavras-chave e quantas iterações das palavras-chave foram usadas. Dependendo do contexto da frase em que a palavra-chave é usada, foi-lhe atribuída um marcador: i) valor individual; ou, ii) motivação individual. Qualquer iteração ou reiteração de uma palavra-chave sem novo valor contextual na mesma frase será considerada neutra (sendo possivelmente quantificada mas apenas para registo). Aqui, recorreu-se mais uma vez ao programa MaxQda, para facilitar o processo de codificação, tendo em conta as categorias e subcategorias criadas na grelha de análise

Desta forma, é possível analisar o número de ocorrências relevantes de cada palavra-chave, e podemos quantificar a convergência ora de valor, ora de motivação do voluntário.

Assim, quantas mais ocorrências relevantes (ou seja, palavras-chave numa frase que não sejam repetições) existirem de uma certa categoria (valor ou motivação), mais importante será essa categoria para o voluntário. Desta forma, temos a nossa primeira quantificação - se o voluntário reflete mais valores pessoais ou motivações pessoais na sua fala.

⁶ palavras puramente gramaticais como preposições, foram ignoradas;

⁷ ie. “alegria” faz parte de uma missão, mas a palavra usada pelo voluntário pode ser “felicidade” que, dependendo do contexto, podem ser sinônimas e deveriam ser contadas como a mesma ideia

⁸ ie. “ajudei”, “ajudar”, “ajudaram”, “ajudassem”, etc.

Comparou-se então o mesmo número de palavras-chave encontradas na transcrição da entrevista contra os valores da organização (em princípio, estes valores serão parte do corpo de palavras que foram as palavras-chave). Havendo mais correspondências de palavras-chave do voluntário que sejam relacionadas com valores, então considera-se que o voluntário está mais envolvido com a organização por causa de valores. Havendo maior número de correspondências de palavras-chave do voluntário que relacionadas com motivação, poder-se-á considerar que o voluntário está mais envolvido com a organização devido a motivações individuais. Por fim, foi realizada uma análise de relações tendo em conta o período de permanência de cada voluntário na sua organização por forma a comprovar as diferentes hipóteses.

Tendo em conta que nesta última fase, analisam-se associações e relações entre variáveis, recorreu-se ao teste do qui-quadrado de Pearson e de correlação através do programa SPSS.

CAPÍTULO III – O VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

O conceito de voluntariado tem sido alvo de muitas interpretações e definições. Para a Organização das Nações Unidas (UN, 2001), o voluntariado é uma atividade voluntária que “não inclui benefícios financeiros, é levada a cabo atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário”.

Em 2011⁹, a *International Association for Volunteer Effort*¹⁰, implementou a Declaração Universal do Voluntário, onde indica que é uma forma de manifestação dos valores humanos de comunidade, onde os indivíduos para além de exercerem os seus direitos e responsabilidades, adquirem novos conhecimentos e habilidades. Referem ainda que, é uma atividade que promove a solidariedade comunitária e molda novos destinos coletivos.

Já a definição de voluntariado presente na Lei de Bases do enquadramento jurídico do voluntariado (Lei n. 71/98, de 3 de novembro), considera enquanto “conjunto de ações, de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (nº1, art. 2º, Lei 71/98 de 3 de Novembro).

No entanto, voluntariado e ação voluntária podem ser considerados conceitos diferentes. Por ação voluntária, pode “entender-se toda e qualquer ação socialmente percebida como independente de imposição exterior, sendo levada a cabo de acordo com a vontade de cada agente social” (Amaro *et al.*, 2012: 4). Não se trata de uma “ação individualista, desenquadrada da sociedade, mas antes uma ação voluntária com visibilidade e repercussões sociais, resumidas no conceito de gratuidade” (Amaro *et al.*, 2012: 4). Neste sentido, trata-se de uma relação cultural, reacional e política (Amaro *et al.*, 2012).

Segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística, Portugal tem uma das taxas de voluntariado mais baixas de toda a Europa. Ao longo dos anos, estes valores têm vindo a subir, no entanto, dados de 2018¹¹ indicam que a taxa de voluntariado em Portugal foi de 7,8%, com maior representação feminina comparativamente à masculina (8,1% vs. 7,6%). Algumas razões são apontadas para justificar estes valores, nomeadamente fatores sociodemográficos, baixos níveis de escolaridade e características do mercado laboral em Portugal (Delicado *et al.*, 2002).

⁹ A primeira publicação foi em 1990 durante a Conferência Mundial de Voluntários em Paris.

¹⁰ Ver em <https://www.iave.org/advocacy/the-universal-declaration-on-volunteering/>

¹¹ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Estes dados indicam ainda que os jovens dos 15-24 anos (11,3%), apresentam a maior taxa de participação no trabalho voluntário, que tende a aumentar com o nível de escolaridade, tendo-se observado uma taxa de voluntariado de 15,1% para os indivíduos com ensino superior.

Em conclusão, os dados mais recentes (2018), indicam que no voluntariado formal, há uma tendência para a participação dos mais jovens, desempregados, com níveis de escolaridade mais elevados, do género feminino e solteiros.

CAPÍTULO IV – OS CASOS DAS ORGANIZAÇÕES “JUST A CHANGE” E “WACT”

4.1. Caracterização dos Voluntários

A informação recolhida e apresentada no Quadro 4.1., permite-nos indicar que os entrevistados são homens e mulheres com idades compreendidas entre os 25 e 40 anos.

No que se refere às habilitações, verifica-se que 9 dos 10 dos entrevistados têm um grau de escolaridade de nível superior e 1 tem o ensino secundário concluído, sendo que este último valor corresponde a um entrevistado que frequentou a licenciatura, mas decidiu “*prosseguir outra área mais tecnológica de programação, web Development*” (V4J_Diego), tendo indicado vontade de ingressar novamente na universidade para uma área diferente.

Dos que alcançaram o ensino superior, 3 concluíram a licenciatura, 1 a pós-graduação, 4 o mestrado e 1 o doutoramento. De referir que 2 dos entrevistados com o mestrado concluído, estão neste momento a frequentar um programa de doutoramento.

Podemos concluir que todos os voluntários têm um grau de escolaridade elevado e a maior parte tem intenção de continuar a progredir nos estudos.

Quanto à sua situação profissional, todos os voluntários da WACT estão a trabalhar, ainda que 2 estejam numa situação de trabalhador-estudante. No caso dos voluntários da *Just a Change*, os dados referem que 3 estão a estudar, 1 está a estudar e a trabalhar e 1 encontra-se a aguardar resposta para o início de um estágio, não se considerando numa situação de desemprego.

Para analisar a classe social de origem, recorreu-se à tipologia ACM (Machado *et al.*, 2003), que por ser mais compacta, permite realizar, “com coerência conceptual e com facilidade de procedimentos, operações de agregação ou desagregação classificatória, consoante os objetos e níveis de análise específicos” (Machado *et al.*, 2003: 52).

Verifica-se que 5 dos entrevistados pertencem ao grupo dos Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE). Apenas 1 pertence ao grupo dos Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL), 1 ao dos Empregados Executantes (EE) e 1 ao dos Assalariados Agrícolas (AA). Para dois dos entrevistados não foi possível obter resultados referentes à classe social de origem por falta de resposta. No quadro 4.1. é apresentada a caracterização detalhada dos voluntários:

Quadro 4.1. Caracterização detalhada dos voluntários

Identificação do entrevistado	Género	Idade	Estado civil	Escolaridade	Classe familiar de origem*	Organização	Tempo de permanência
V1J_Joana	Feminino	25	Solteiro/a	Mestrado	PTE	Just a Change	4
V2J_João	Masculino	25	Solteiro/a	Mestrado	N/A	Just a Change	5
V3J_Paula	Feminino	22	Solteiro/a	Licenciatura	N/A	Just a Change	3
V4J_Diego	Masculino	24	Solteiro/a	Ensino Secundário	EDL	Just a Change	3
V5J_Mariana	Feminino	22	Solteiro/a	Licenciatura	PTE	Just a Change	3
V6W_Sofia	Feminino	28	Solteiro/a	Pós-graduação	PTE	WACT	5
V7W_Paulo	Masculino	30	Casado/a	Doutoramento	PTE	WACT	9
V8W_Sara	Feminino	40	Solteiro/a	Licenciatura	EE	WACT	11
V9W_Afonso	Masculino	29	Solteiro/a	Mestrado	AA	WACT	1
V10W_Catarina	Feminino	28	Solteiro/a	Mestrado	PTE	WACT	7

Quanto ao tempo de permanência na organização, observa-se que na WACT, a média é de 6,6 anos e no Just a Change de 3,6 anos. De considerar que o facto de a média de idades na WACT ser superior comparativamente ao *Just a Change*, pode influenciar o tempo de permanência. Outro aspeto a ter em conta diz respeito ao ano de origem de cada uma das organizações, visto que a WACT tem mais anos de existência comparativamente ao *Just a Change*.

Outro fator importante a considerar na razão para a propensão do trabalho voluntário (Delicado *et al.*, 2002:185) é a influência dos familiares e amigos, na prática do voluntariado, visto que 9 dos entrevistados indicaram que tem ou teve um familiar a realizar ações de voluntariado. Neste sentido, parecem existir traços comuns de transmissão de valores para a participação cívica (Delicado *et al.*, 2002:185).

Quanto às suas aspirações e projetos de vida, os voluntários na sua maioria, referem objetivos relacionados com a carreira, estabilidade profissional e progressão nos estudos académicos:

“Estou naquela fase de procurar estabilidade na vida, de ter a minha casinha, ter o meu trabalho e pronto, estar organizada” (V1J_Joana).

“Eu tenho um projeto pessoal que gostava muito de implementar numa ótica a longo prazo, daqui a cerca de 10 anos” (V6W_Sofia).

“Os meus objetivos são, continuar a ter uma função profissional que me estimule intelectualmente e em eu sinta que estou a adicionar algum valor” (V8W_Sara).

Um dos entrevistados revela aspirações e projetos mais relacionados com a estabilidade emocional e familiar:

“As minhas expectativas para o futuro, acima de tudo eu quero ser feliz. E procurar equilíbrio e como é que eu vou chegar a este ponto, porque nós vivemos numa sociedade muito capitalista, muito focada nos lucros e não para a pessoa (...)” (V9W_Afonso).

4.2. Orientações Sociais

Os entrevistados foram classificados tendo em conta o conceito de orientações sociais, distinguido entre orientação da ação (proatividade / não proatividade) e orientação relativa à desigualdade social (inconformidade/ conformidade). e as suas tipologias (Casanova, 2004), onde o inquirido deverá escolher entre as afirmações apresentadas no capítulo 1 e presentes no guião da entrevista (Anexo A)

No estudo em causa, verifica-se que 9 dos 10 voluntários caracterizam-se por orientações sociais de ‘autonomia’ (igualitários proactivos), o que vai ao encontro dos resultados obtidos pelo autor, ao referir-se a “agentes mais informados, opinativos e participativos na vida cívica e política”, com graus de escolaridade mais elevados e que exibem “graus de reflexividade social e de ação sobre a estrutura das relações sociais” (Casanova, 2016:12). Apenas um entrevistado revelou orientação social de ‘independência’ (não igualitários proactivos), que apenas difere da anterior pelos agentes apresentarem comportamentos mais conformistas e acreditarem que as desigualdades sociais são inevitáveis, mas também por se distanciarem das normas e regras sociais. No quadro 4.2. esquematiza esta informação:

Quadro 4.2. Orientações sociais

Orientação		Autonomia	Independência	Classe familiar de origem*	Escolaridade
Nome /Instituição					
V1J_Joana	Just a Change	X		PTE	Mestrado
V2J_João	Just a Change	X		/	Mestrado
V3J_Paula	Just a Change	X		/	Licenciatura
V4J_Diego	Just a Change	X		EDL	Ensino Secundário
V5J_Mariana	Just a Change	X		PTE	Licenciatura
V6W_Sofia	WACT	X		PTE	Pós-graduação
V7W_Paulo	WACT	X		PTE	Doutoramento
V8W_Sara	WACT	X		EE	Licenciatura
V9W_Afonso	WACT		x	AA	Mestrado
V10W_Catarina	WACT	X		PTE	Mestrado

4.3. Motivações para a prática de voluntariado

Para a análise das motivações, teve-se por base a abordagem funcionalista das motivações de Clary *et al.* (1998). A investigação destes autores, pressupõe a aplicação da escala Inventário Funcional do Voluntariado (IFV) de Clary *et al.* (1998), sendo constituído por 30 itens, cujas respostas são codificadas numa escala de *Likert*. Existem ainda outro tipo de aplicações através questionários e aplicação de estudos psicométricos, com elevado grau de eficácia.

Como o objetivo da análise procura aprofundar as estruturas psicológicas e sociológicas de forma intensiva, optou-se pela realização de entrevistas, que permitiu uma análise aprofundada das motivações segundo as funções apresentadas pelos autores.

Tendo em conta que a revisão de literatura considera que as motivações iniciais podem variar e diferir das motivações de permanência, optou-se por analisar dois momentos da atividade do voluntário: as motivações iniciais e as motivações de permanência.

Para as motivações iniciais, procedeu-se à identificação da presença das palavras-chave, através da frequência lexical, seguido da sua distribuição pelas categorias e subcategorias definidas (Quadro 4.3.). Após a sua quantificação, criou-se um gráfico que contempla a percentagem de motivações presentes em cada voluntário (Figura 4.1.)

Na Figura 4.1., podemos verificar que a função valores está presente em 5 voluntários. Já a função social, carreira e experiência está presente em 4 voluntários. Já a função autoestima e proteção não se encontra presente no discurso dos entrevistados.

A maior parte dos voluntários apresentam mais do que uma motivação, sendo que em alguns casos, um mesmo voluntário assume motivações de interesse pessoal e desinteresse social, mas pela variedade de motivações apresentadas, não se pode afirmar que existe uma separação entre uma ou outra.

Uma das motivações iniciais que revelou mais respostas, está associada à função valores, onde os indivíduos procuram expressar valores morais relacionados com preocupações altruístas e humanitárias (Clary *et al.*, 1998:1517). Na maior parte dos voluntários que apresentam este tipo de motivação, é constantemente referido o sentimento de ‘dever’ e ‘missão’, no sentido de cumprimento do papel de participação cívica, representada pela sua condição social e acesso a oportunidades que o outro não tem. Refere-se enquanto “*sentimento bastante forte de dever ao mundo o que me foi dado e de que me faz confusão que não se façam mais coisas e que me faz confusão que pessoas mesmo ao meu lado e miúdos da minha idade que não tenham as mesmas oportunidades que eu e, portanto, é um bocadinho combater*” (V5J_Mariana).

Há ainda voluntários que escolheram a opção do “*sinto que é importante ajudar os outros*” (V1J_Joana), (V3J_Paula), (V6W_Sofia) e (V8W_Sara).

Outra motivação assinalada, diz respeito ao relacionamento interpessoal. Aqui, o voluntário demonstra motivações relacionadas com as amizades e também a oportunidade de realizar uma atividade válida e socialmente aceite (Clary *et al.*, 1998:1518).

Ao observar as respostas dos voluntários, a função social parece ser a mais presente nos voluntários, tanto enquanto motivação inicial, como motivação para a permanência, apesar das razões diferirem, como iremos verificar de seguida.

No que diz respeito às motivações iniciais, verifica-se que a maior parte dos voluntários indica que iniciou as atividades de voluntariado porque já tinham amigos ou familiares a frequentar e isso motivou-os a participar:

“(…) *na primeira sessão que, aliás nem sequer foi na primeira, foi depois em conversa com outros amigos que não conseguiram ir às minha primeira sessão, mas já tinham ido a outras anteriores, que estávamos a fazer o mesmo programa de voluntariado. E então ainda mais aumentou a motivação*” (V7W_Paulo).

“Porque é que eu fui para o Just? Porque tinha lá uma amiga, óbvio. Conheci o projeto, fui através de uma amiga, depois de repente encontro muitas pessoas quem pensam como eu.” (V1J_Joana).

“Em termos logísticos, na altura, o meu pai é Engenheiro Civil, portanto ajudava no Just, o meu irmão também. Claro que eu fui para o Just por causa disso, mas não continuei por causa disso” (V5J_Mariana).

Seguem-se as motivações relacionadas com as oportunidades profissionais ou como forma de desenvolver competências para a área profissional (função carreira). Alguns dos voluntários indicaram que a razão pela qual iniciaram a atividade voluntária na organização, foi porque perceberam que seria uma boa “experiência profissional” e uma forma de adquirir competências e conhecimentos para a área que querem exercer profissionalmente:

“(…) quando acabei o mestrado descobri a WACT, uma organização e pensei logo ok, isto é uma possibilidade porque ensina-me a fazer um projeto social e eu pensei, eu para trabalhar num projeto social não sei nada sobre isso e isto dá-me duas coisas: aprender a fazer um projeto, a desenvolver o projeto, a implementar e acima de tudo podia fazer lá fora” (V9W_Afonso).

“(…) achar que exatamente seria uma boa experiência profissional” e “foi pela vertente profissional que eu via nessa gestão de projetos, que foi também uma coisa que sempre gostei muito” (V4J_Diego).

“(…) quando me surgiu o Just, quando ouvi falar, foi logo uma luzinha isto tem ar de ser incrível, ainda por cima tem engenharia civil que é uma coisa assim tão prática e é realmente jogar as mãos, arregaçar as mangas e jogar as mãos ao trabalho” (V2J_João).

Por último, a motivação relacionada com a experiência, onde predomina a vontade de aprender coisas novas e conhecer outras realidades. É também visto como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e social:

“(…) foi a WACT (...) que implicou desenvolvimento de competências, implica haver um crescimento também intrínseco, também técnico, social e pessoal, mexeu muito com a minha pessoa e portanto, acabou por ter um impacto” (V5W_Sofia).

Segundo os resultados obtidos através das entrevistas, as motivações iniciais variam de voluntário para voluntário, mas como já verificamos, metade revelou motivações relacionadas com os valores. Não podemos, no entanto, referir que é uma motivação constante em todos os voluntários. Contudo, é possível verificar que um mesmo voluntário apresenta na sua maioria pelo menos 2 motivações diferentes para o início da prática do voluntariado.

4.4. Motivações para o envolvimento e permanência

Já nas motivações para a permanência, procedeu-se mais uma vez à análise da frequência lexical, seguido da sua distribuição pelas categorias e subcategorias definidas (Quadro 4.4). Após a sua quantificação, criou-se um gráfico que contempla a percentagem de motivações presentes em cada um dos voluntários (Figura 4.1.).

Na Figura 4.1. verificamos que a função social e a experiência está presente em 7 voluntários. Seguem-se as motivações relacionadas com os valores e a autoestima, apresentada em 5 dos voluntários. Por fim, a motivação relacionada com a carreira é indicada por 2 voluntários. Mais uma vez, não foram apresentadas motivações na função protetora.

A motivação social ganha especial destaque, mas agora com uma dimensão diferente. Apesar da abordagem funcionalista não especificar, optou-se por inserir a dimensão do ‘vínculo associativo’ nesta motivação. Esta opção surge através da leitura flutuante, onde se verificou a referência constante ao sentimento de ‘pertença’ na organização. Esta dimensão revela-se extremamente importante nas razões que levam à permanência por longos períodos:

“(...) é ver que estamos a contribuir realmente para a missão destas organizações. É ver que na WACT continuamos a formar Changemakers, é ver que o futuro da WACT, talvez nunca tenha sido tão risonho e tão promissor como é agora e sentir que de alguma forma estou um bocadinho a contribuir para isso, para a missão da WACT” (V6W_Sofia).

“Hoje em dia é claramente o acreditar no trabalho do Just e depois um carinho especial que tenho pelo Just porque tive lá 5 anos bastante presente e ativo, mas é essencialmente o acreditar na associação e acreditar que realmente muda a vida das pessoas” (V1J_João).

“...sinto que continuo a acrescentar alguma coisa à Associação, continuo a contribuir e continuo a aprender, portanto continuo a sentir que faz sentido estar aqui, todas as fases, todos os novos desafios aprendo e, por outro lado sinto que cada vez mais contribuo para o crescimento da organização. Quando deixar de assim ser, dou o lugar a outro”. “É ver que na WACT continuamos a formar Changemakers, é ver que o futuro da WACT, talvez nunca tenha sido tão risonho e tão promissor como é agora e sentir que de alguma forma estou um bocadinho a contribuir para isso, para a missão da WACT” (V6W_Sofia).

“Portanto eu acho que há aí um fator muito importante do nos reconhecemos ou de reconhecemos num determinado grupo os mesmos ideais que partilhamos não é e acho que isso é o mais marcante”. “Porque aquilo que me motiva particularmente na WACT é saber

que de alguma forma, o voluntariado que eu faço seja em projetos específicos, ou seja na parte da administração é uma forma de contribuir para aquilo que é missão da wact” (V10W_Catarina).

No entanto, continuamos a verificar motivações de relacionamento interpessoal, manifestadas tanto com os outros voluntários, como com os beneficiários:

“Eu acho que é as amizades, seja das amizades das pessoas com quem estou, ou seja, sei lá às vezes vamos naquela de “ah vou ajudar, vou limpar a casa, estou lá por causa de um miúdo ou seja o que for (...) e de repente há uma relação que é criada que é muito mais do que isso, de repente dá sentido às coisas” (V1J_Joana).

“Acho que isso é o melhor sim, é o mais gratificante, continuar com uma relação e tentar que não acabe ali, isso é muito bom”. “Com isso depois surge inevitavelmente boas amizades e excelentes relações que criamos com pessoas que conhecemos lá, porque quando remamos todos no mesmo barco, a amizade surge inevitavelmente, nós somos 4 cá em casa, todos eles, conhecemo-nos todos no Just.” (V2J_João).

Segundo os dados apresentados (Figura 4.1), a motivação relacionada com a experiência parece ganhar mais destaque à medida que o tempo de permanência do voluntário aumenta. Esta motivação está presente na maioria dos voluntários, identificado enquanto forma de aprendizagem e aquisição de conhecimento, bem como uma oportunidade para aplicar competências e aptidões (Clary et al., 1998:1518).

“A WACT foi o sítio onde eu consegui mais espaço para partilha, mais sentimento de trabalho de equipa, mais espaço de discussão, de criatividade, de criação de coisas, de adquirir conhecimentos. Portanto, já passaram 5 anos e continua a sentir que vale a pena e aprendo sempre, é um espaço de muita aprendizagem” (V5W_Sofia).

“É uma parede que me bate e de repente percebemos que estamos noutra realidade, estando exatamente no mesmo sítio, por isso só aí estão todas as obras que eu fiz e frequentei marcaram-me imenso” (V4J_Diego).

“Que era o poder contactar com outras realidades que não as minhas. O voluntariado também me permitiu conhecer pessoas que não eram iguais a mim e que me fez perceber (...) que estes problemas não existem para mim, mas estes problemas existem para os outros e pensar que eu não posso só pensar que os problemas no mundo são os meus.” (V9W_Afonso).

“(...) ou seja talvez não tanto nenhuma perspetiva de que a vertente voluntariado foi muito bem conseguida, mas mais numa perspetiva de que me conseguiu desenvolver pessoalmente. Depois a segunda ida como coordenador também foi uma grande

oportunidade de crescimento pessoal tem uma vertente muito grande de crescimento pessoal, muito marcante porque são três anos que são muito intensos.” (V7W_Paulo).

“Há duas coisas, uma que se calhar, que talvez seja a que ponha em primeiro lugar é o desenvolvimento pessoal. Apesar de tudo o resto, se a certa altura não sentisse que estava a crescer e que me estava a desenvolver, provavelmente teria desistido ou teria ficado a meio do caminho, teria feito outra coisa”. “Porque ainda acho que há coisas que consigo crescer e melhorar ao participar na organização” (V7W_Paulo).

“Estar no conselho de administração da primeira vez para mim, foi uma experiência super enriquecedora quer a nível pessoal, quer a nível de experiência de voluntariado”, “E depois de fazer, apercebi-me que me permite aprender e melhorar como pessoa” (V8W_Sara).

“Para a mim que tem contribuído muito para apurar o meu sentido crítico, para apurar a minha noção do que é que é a minha responsabilidade social, o que é que a minha responsabilidade enquanto cidadã” (V10W_Catarina).

Surge uma nova motivação, que não estava presente nas motivações, a da promoção da autoestima, associada ao aumento da confiança:

“Ah eu realmente sou capaz de fazer. E isto a ti próprio causa-te, ajuda-te a crescer também porque obras em casa, essas coisas todas, às vezes nós temos medo de pintar uma parede e ali nós temos de construir uma canalização inteira para uma casa de banho, somos obrigados a crescer e obrigados a ganhar alguma confiança e algum amor próprio, não é bem amor próprio mas acho que o que acaba no fim desses sentimentos e de veres a progressão toda e a evolução toda” (V4J_Diego).

“aí talvez de mais satisfação a nível do trabalho realizado” (V7W_Paulo).

Outras, mais relacionada com o sentimento de contribuição social:

“(…) foi também uma das grandes uma das partes mais práticas da questão que é tu poderes pôr as mãos na massa e fazeres a diferença através de ti, através do trabalho e de veres tudo a crescer à tua frente, tudo a mudar à tua frente, acho que isso também é uma grande parte” (V4J_Diego).

“Acho que é um bocado irrealista dizer sempre que é pelos outros e dizer que estou a fazer porque aquela família precisa mesmo, porque é esta frase cliché que é: eu dou, mas recebo muito mais e eu sentir-me bem a ajudar alguém, pronto” (V5J_Mariana).

“(…) estou no Just a Change e é mesmo uma associação que eu quero continuar porque vemos o impacto mesmo real das nossas ações não são, até pode ser um bocadinho

visto como egoísta (...) eu acho que é por se ver, em tempo real, diferenças na vida da pessoa e isso é mesmo comovente (...)” (V5J_Mariana).

“A segunda é sentir reconhecimento, não é sentir reconhecimento, mas sentir que aquilo que te propões enquanto fazes o voluntariado, está a ser atingido, ou seja, no nosso caso que estás a conseguir de alguma forma marcar as pessoas com quem trabalhas” (V7W_Paulo).

“Eu acho que é ver o impacto que se tem nas pessoas que praticam o voluntariado connosco e também naquilo que nós chamamos os beneficiários. O que me fascina é ver o impacto e o crescimento das pessoas que estão envolvidas no processo” (V8W_Sara).

Por fim, a motivação relacionada com a carreira profissional, que apesar de se manter, parece ser um fator menos relevante para a permanência. Verifica-se, no entanto, que para os voluntários que procuram trabalhar na área social ou criar um projeto social seu, mantem-se esta motivação e encontram na organização uma forma de continuarem o desenvolvimento de competências profissionais:

“Pronto esse é um sonho ainda (...) mas sinto que já estou um bocadinho a trabalhar para ele, não só na área de formação que fiz de mestrado, como nas experiências de voluntariado que fui tendo, como agora no área de trabalho” (V6W_Sofia).

“(...) acho que a partir daí foi que eu percebi que podia usar aquilo não só para fazer voluntariado, mas podia usar aquilo como trabalho, usar aquilo para a minha, ou seja, para construir uma carreira profissional” (V9W_Afonso).

Alguns voluntários indicaram que ao fazerem voluntariado, crescem enquanto profissionais, no entanto, não se considerou enquanto elemento essencial para a permanência por indicarem que é um resultado da sua atividade e não ter sido referido direta ou indiretamente como motivação para permanecer.

Em suma, verificamos que a maior parte dos voluntários considera relevante a oportunidade de continuar a crescer pessoal e socialmente e ainda aplicar os seus conhecimentos (função experiência). Importa referir que se verificou um aumento significativo de número de motivações por voluntário enquanto motivação de permanência. Todos eles apresentam mais do que 1 motivação para a permanência, onde mais da maioria (6) apresenta pelo menos 3 motivações.

Outros autores (Penner, 2002), consideram que existem duas variáveis relevantes a considerar: a satisfação do voluntário e o compromisso organizacional, que inclui o vínculo afetivo com a organização. Neste caso, à medida que a permanência aumenta, o vínculo associativo tende também a aumentar. Existe ainda outro fator que corresponde à correlação

entre os valores da instituição e os do indivíduo, que quando ocorre, tende também a aumentar a probabilidade de permanência. O vínculo associativo torna-se um elo que permite um maior grau de envolvimento e compromisso.

Tendo isto em consideração, procurou-se analisar a relação entre as motivações iniciais e de permanência entre as diferentes organizações e verificar se existem diferenças significativas.

Tendo em conta que se trata de uma variável nominal e variáveis nominais ou ordinais, o teste adequado para verificar a relação entre a variável nominal e cada variável ordinal é o Qui-quadrado de Pearson. Para a realização deste teste consideram-se as seguintes hipóteses:

- H0: As duas variáveis são independentes, ou seja, não existe relação entre as categorias de uma variável e as categorias da outra;

- H1: As duas variáveis apresentam uma relação entre si, ou seja, existe relação entre as categorias de uma variável e as da outra;

O resultado relevante do teste é a significância (valor de prova). No caso do valor de prova ser inferior a 5% (0,05), rejeita-se a Hipótese Nula, e conclui-se que as duas variáveis estão relacionadas. No caso do valor de prova do teste ser superior ao valor de referência de 5%, não podemos rejeitar a hipótese nula, de que as duas variáveis são independentes, ou seja, conclui-se que elas não estão relacionadas.

Para a análise em causa, e tendo em conta que o tamanho do painel é inferior a 20, recorreu-se ao teste de Fisher.

Como se pode verificar na Figura 4.2, relativamente às motivações iniciais, o valor de P é de 0,15, sendo > 0.05 o que significa que, cientificamente, não há diferenças significativas relativamente às motivações iniciais entre as duas organizações.

O mesmo acontece para as motivações de permanência, onde se verifica o valor de P é de 0,296, que indica que não há diferenças significativas relativamente às motivações de permanência.

Os resultados demonstram que, apesar das organizações diferirem ao nível de área de atuação, atividades, valores e missão, os tipos de motivações são semelhantes entre uma e a outra. Contudo, estes dados são de carácter meramente exploratório, isto porque o tamanho do painel não nos permite obter validade estatística.

4.5. Valores do Voluntariado

A segunda hipótese proposta neste estudo pressupõe que a permanência do voluntário numa organização determina-se pela convergência entre os valores individuais do voluntário e os da organização.

Por forma a comprovar esta hipótese, procedeu-se primeiramente à análise da missão, valores e valores através da análise dos relatórios de contas, planeamento de atividades, estatutos e informação disponibilizada no website¹² de cada organização.

No caso da associação Just a Change, estabeleceram-se 6 palavras-chave referidas enquanto valores importantes na prática da sua atividade: alegria; caridade; esperança, paciência, respeito e serviço.

Fez-se o mesmo para o caso da WACT, onde foram considerados os seguintes valores: não assistencialismo; proatividade; colaboração; empatia; responsabilidade, criatividade e idealismo.

Depois procedeu-se à quantificação destes valores através da frequência lexical de certas palavras de cada entrevista, tendo realizado o somatório de número de valores referidos durante a entrevista e relacionados com a prática do voluntariado e valores (Quadro 4.5 e 4.6), através do Maxqda.

Tomamos como exemplo as seguintes respostas:

“Depois (...), o ‘não assistencialismo’ é algo que vou levar sempre comigo. Claro que já fiz ações assistencialistas no banco alimentar, na Refood, mas continuo a acreditar que a melhor forma de nós termos o impacto a longo prazo é através do não assistencialismo e da capacitação das pessoas e de criar” (V6W_Sofia).

“(...) termos uma capacidade de ‘resiliência’ porque fazer voluntariado às vezes é muito desafiante e depois as pessoas perdem a motivação para continuar e é um outro valor que acho que é muito importante!” (V9W_Afonso).

“(...) mas nós, idealistas como somos acreditávamos e dedicamos o nosso tempo a isso, eu não achava que era perder tempo, mas essas pessoas achavam que estávamos a perder tempo e agradeciam-nos por isso” (V10W_Catarina).

“(...) responsabilidade, idealismo, proatividade, criatividade, muita resiliência sem dúvida...” (V10W_Catarina).

“O serviço e a alegria. Acho que um não pode existir sem o outro, se há muita alegria e não há serviço, não estamos lá pelas razões corretas. Se há muito serviço, mas pouca alegria,

¹²<https://wact.pt/> e <https://www.justachange.pt/>

estamos a fazer um trabalho um pouco contrariados ou alguma coisa está a falhar. Têm de existir juntos” (V1J_Joana).

“Essencialmente é mesmo o ter o espírito de serviço. Estar lá mesmo, ser altruísta (...) tem de ser sempre por um espírito de serviço e de altruísmo muito grande para ter essa vontade de continuar. Porque tem coisas boas, mas essencialmente tem muito trabalho muito suor e muito cansaço” (V2J_João).

“A solidariedade, a igualdade, a dedicação, a amizade, a dignidade das pessoas, a alegria no trabalho” (V3J_Paula).

“Acho que serviço, honestidade e amor, acho que a base de tudo isto é o amor pelo próximo, acho que são os três valores mais importantes” (V5J_Mariana).

Após esta análise, foram inseridos os dados no programa SPSS, por forma a relacionar a variável de tempo de permanência e a dos valores.

Para isso, e tendo em conta que se trata de um painel reduzido (inferior a 30), realizou-se primeiramente a averiguação da distribuição normal (Figura 4.4) em cada uma das variáveis, através do teste Shapiro-Wik. Não se tendo verificado distribuição normal através do teste Shapiro-Wik, procedeu-se à análise da assimetria e a curtose, que, para uma distribuição normal, deve apresentar valores entre valores -3 e 3 e -7 e 7, respetivamente. Na variável valores, a assimetria apresenta 2,403 e a curtose 6,397. Já na variável de tempo, a assimetria apresenta 0,832 e a curtose 0,072. O que significa que ambos os valores apresentam uma distribuição normal.

Após esta verificação, procedeu-se à análise da correlação entre variáveis (Figura 4.5), tanto na WACT como na *Just a Change*.

No caso da WACT, o valor de sig. é de 0,988, o que significa que é superior ao valor alfa de 0,05. Neste caso não há correlação, ou seja, a associação entre as duas variáveis é negativa.

O mesmo se aplica para o caso da *Just a Change*, onde o valor de sig. é de 0,569, o que significa também não existe correlação entre a variável de tempo e a dos valores.

Mais uma vez, estes dados são de carácter meramente exploratório e não nos permitem obter validade estatística.

4.6. Sentido atribuído ao Voluntariado

O sentido atribuído ao voluntariado parece ter diversas interpretações para cada um dos voluntários. A maior parte dos entrevistados apresentou dificuldade em formalizar uma opinião ou definição do que é o voluntariado. Muitos referem a importância do ato altruísta, mas ao mesmo tempo, verifica-se a apropriação de valores experienciados na própria organização.

Verifica-se ainda que no caso do *Just a Change* os voluntários referem muito mais vezes a importância do espírito altruísta, ou do serviço humanitário e apresentam alguma associação aos valores da organização onde exercem atividade:

“Eu acho que é dar o meu tempo, no sentido de sem esperar receber nada em troca” (V1J_Joana).

“Não sei. Acho que andaria sempre à volta disto, do ser altruísta e eu sei que estou só a bater no espírito e na parte do serviço, mas tenho feito voluntariado, são 5 anos e percebo que é mesmo isso que nos pode, é a única que nos move (...) eu estou sempre a falar mais específico da minha experiência e portanto acho que anda muito à volta de ter um bom espírito de serviço” (V2J_João).

“Voluntariado acho que é ajudar alguém, sem esperar nada de volta” (V3J_Paula 60).

“Voluntariado acho que é um meio de propagar a esperança que cada um de nós tem pelas outras pessoas que já a perderam” (V4J_Diego).

“Para mim o voluntariado é despojarmo-nos de nós próprios, do que nós temos, do que nós somos”. “Voluntariado para mim é darmos-nos e é estarmos dispostos também a receber” (V5J_Mariana).

Já no caso dos voluntários da WACT, apesar de indicarem a importância de ser um ato altruísta, também demonstram uma certa apropriação dos valores da organização, através da referência às palavras ‘responsabilidade’, ‘ideal’.

“Eu acho eu acho que para mim voluntariado assim de repente e sem pensar muito no assunto É nós colocarmos as skills e o nosso tempo ao serviço de uma entidade ou uma comunidade ou de uma pessoa” (V8W_Sara).

“Para mim o voluntariado é quando nós damos o nosso tempo para fazer uma coisa que sabemos que o outro precisa” (V9W_Afonso).

“Para mim voluntariado (...) é uma oportunidade e uma responsabilidade de contribuir para a construção ou para a implementação de um ideal e para uma missão que é muito maior do que o indivíduo (...)” (V10W_Catarina).

“Acho que um conceito de voluntariado é um trabalho à partida não remunerado. (...) Depois acho que é algo que a pessoa faz de alguma forma altruísta, que mesmo ganhando alguma coisa com isso, neste caso que eu estava a dizer uma oportunidade de desenvolvimento pessoal, tem um foco grande a um peso grande de um benefício de outra coisa ou outra pessoa” (V7W_Paulo).

CONCLUSÕES

O presente estudo propôs-se a compreender, do ponto de vista sociológico, as motivações dos voluntários e a sua relação com o envolvimento e permanência em determinadas organizações.

Tendo como primeiro objetivo a caracterização social do voluntário, esta investigação permitiu concluir que o perfil comum dos voluntários do painel compreende jovens entre os 25 e os 40 anos de idade, maioritariamente do sexo feminino e com um grau de escolaridade elevado (licenciatura/mestrado/doutoramento). Os dados apresentados pelo INE (2018), indicam que os voluntários em Portugal são maioritariamente jovens dos 15-24 anos, valor que tende a aumentar com o nível de escolaridade para indivíduos com o ensino superior. Referem ainda que, a tendência é para jovens desempregados, com níveis de escolaridade mais elevados, do género feminino e solteiros.

Em comparação com o painel aqui apresentado, os entrevistados são na sua maioria do género feminino, com níveis de escolaridade altos, mas nenhum dos entrevistados se encontra numa situação de desemprego. No entanto, estes dados podem estar associados ao facto de muitos dos voluntários se encontrarem a estudar. Por outro lado, poderão existir outros fatores que podem ter influência nomeadamente no tipo de atividade realizada e no vínculo associativo.

Importa ainda referir, que tendo em conta a dimensão da amostra, estes dados não podem ser considerados representativos do panorama do voluntariado em Portugal.

Relativamente à classe social de origem, podemos verificar alguma consistência, onde a maioria pertence a grupos Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE), ou seja, corresponde a classes sociais mais favorecidas (Machado *et al.*, 2003).

Outro aspeto importante tem que ver com a influência dos familiares e amigos, na prática do voluntariado, visto que 90% dos entrevistados indicou que teve ou tem um familiar a realizar ações de voluntariado. Este é um dado importante porque vai ao encontro da caracterização do voluntariado em Portugal (Delicado *et al.*, 2002), onde se considera que existem traços comuns de “transmissão de valores e normas de responsabilidade social e participação cívica” (Delicado *et al.*, 2002:185).

Para a caracterização da orientação social do voluntário, que tem como objetivo a compreensão os comportamentos sociais dos agentes, verificou-se que a maioria dos voluntários caracteriza-se por orientações sociais de ‘autonomia’. O conceito de ‘orientação social’ foi definido por Casanova (2004) e pressupõe que orientação para a autonomia

corresponde a agentes que têm um papel crítico e participativo na vida cívica e política, com graus de escolaridade elevados. Tendo isto em conta, este é um dado importante para o estudo, pois vai ao encontro do tipo de ação desempenhada pelos entrevistados, a ação voluntária. Dado que se trata de um grupo homogêneo segundo a sua tipologia, não foi possível retirar dados significativos de relação com outras variáveis, como o grau de escolaridade ou idade.

Outro objetivo essencial para o estudo passou por conhecer as motivações para a prática do voluntariado. Para esta interpretação recorreu-se à análise da ação social em Max Weber, que se centra numa ação orientada pelo comportamento de outrem e que é influenciada por representações (Weber, 1972, *apud* Cruz 1995). Para que se possa compreender o motivo pelo qual o voluntário age individualmente dentro de uma estrutura coletiva, é importante confrontar o seu comportamento com uma construção *ideal-típica*, para se compreender os motivos irracionais e a revivência dos estados emocionais do agente. No estudo aqui apresentado, pode verificar-se a presença de ações racionais com relação a fins e a valores.

Esta ação, assumida por um voluntário é uma ação social. Aqui importa expor o conceito de ação voluntária, onde se assume como “qualquer ação socialmente percebida como independente de imposição exterior, sendo levada a cabo de acordo com a vontade de cada agente social” (Amaro *et al.*, 2012: 4). No entanto, não se trata de uma “ação individualista, desenquadrada da sociedade, mas antes uma ação voluntária com visibilidade e repercussões sociais, resumidas no conceito de gratuidade, com um sentido de ação que produz um conjunto de benefícios para terceiros” (Amaro *et al.*, 2012: 4). Este conceito presume um benefício que não é económico, “mas sim, cultural (composta por um conjunto de competências, certificados, reconhecimento de bens culturais), relacional (conjunto de interconhecimentos e de “contactos”), política (promoções e atribuições de cargos políticos)” (Amaro *et al.*, 2012: 4).

Neste sentido, o voluntário faz parte de um jogo social, vive-o e está entranhado em si. É um jogo que apenas é compreendido dentro do universo de quem o joga. O voluntário investe com todas as suas energias neste jogo, através de “uma relação de cumplicidade ontológica entre as estruturas mentais e as estruturas objetivas do espaço social” (Bourdieu, 1997:107), que dá sentido a toda a ação.

No estudo em causa, podemos falar de um jogo dentro do próprio jogo. Bourdieu (1997) fala de um interesse desinteressado, onde o agente pode estar interessado no jogo que é por si definido pelo desinteresse. O universo do voluntariado é complexo, pois a sua definição pressupõe ações altruístas, de desinteresse económico, mas que, no entanto, pode ser movidas

por interesses individuais ou coletivos. Por outro lado, como podemos verificar neste estudo, existe ainda o universo vivido dentro da própria organização, que se define por objetivos, motivações e interesses específicos. E o facto de um voluntário escolher uma organização em detrimento da outra, assume que quer jogar um tipo de jogo diferente, mas que não deixa de ser de interesse desinteressado.

Ao analisar as respostas dos entrevistados e tendo em conta todos estes conceitos em consideração, verificou-se que um voluntário possui mais do que uma motivação para a prática de voluntariado. No entanto, apesar de predominar a motivação relacionada com os valores morais e de dever cívico, não podemos concluir que seja um dado significativo, tanto pela amostra reduzida, como pela variedade de motivações que um mesmo voluntário apresenta.

Para este objetivo em causa, é importante compreender que analisar as motivações pode trazer respostas pouco objetivas, pois podem situar-se “ao nível das representações e das disposições mentais, são questões difíceis de medir e avaliar com exatidão” (Delicado, 2002:193). A própria conceptualização do voluntariado e os valores por ela impostos podem determinar respostas que procuram ser aquelas que queremos ouvir e não aquelas que realmente são.

Outro dos objetivos de análise, refere-se às razões pelas quais o voluntário permanece na mesma organização. Um dos fatores importantes revelado nesta análise, indica que há uma predominância na motivação relacionada com o vínculo associativo (função social). O sentimento de ‘pertença’ na organização, associado aos ideais e valores comum entre pares e da própria organização, revelou ser um dos principais motivos apresentados pelos voluntários para a permanência. Outro dado importante, refere-se ao aumento do número de motivações assumidas pelo voluntário, que tende a aumentar à medida que o tempo de permanência aumenta. Conforme verificamos na aplicação da abordagem funcionalista das motivações, o mesmo o ato de voluntariado pode ser iniciado e mantido por diferentes razões (Clary et al., 1998).

A construção do mundo social pressupõe a ação dos sujeitos, que se relacionam por meio de valores e uma instituição não se define por um indivíduo ou por um grupo, mas sim “no campo de forças antagónicas ou complementares no qual, em função dos interesses associados às diferentes posições e dos *habitus* dos seus ocupantes, se geram as «vontades» e no qual se define e se redefine continuamente” (Bourdieu, 1997:81). Neste sentido, finalizou-se este estudo com a análise dos valores atribuídos no voluntariado, onde se verificou que os

voluntários de cada organização, identificam de forma constante no seu discurso os valores da organização, assumindo-os como seus e como parte do sentido do voluntariado.

Tendo em conta as hipóteses¹³ apresentadas neste estudo, podemos considerar que não existe correlação entre o tempo de permanência e os valores individuais. No entanto, verificou-se que há uma tendência para os voluntários assumirem e apropriarem-se de expressões e valores assumidos pela organização à qual pertencem.

Considera-se ainda que existem relações de interesse e desinteresse nas ações de voluntariado e que são a maior parte das vezes assumidas pelo voluntário. As ações de voluntariado são determinadas por relações de interesse e desinteresse (egoísmo e altruísmo)”.

Os resultados demonstram ainda que, apesar das organizações diferirem ao nível de área de atuação, atividades, valores e missão, as motivações são semelhantes.

Importa referir que durante a análise e investigação deste objeto de estudo, foram encontradas algumas limitações que prejudicaram de alguma forma os resultados. A primeira refere-se à dimensão e variedade do painel, quer ao nível de número dos entrevistados, que na variedade de organizações. Este obstáculo não permite obter dados representativos. Outra limitação encontrada durante o processo de análise de conteúdo, deve-se à forma como a entrevista foi guiada, bem como a preparação da mesma.

Enquanto entrevistadora, ter uma relação de maior proximidade com a WACT e conhecer melhor os voluntários que dela fazem parte, pode ter influenciado a forma como as entrevistas dos voluntários da organização *Just a Change* foram conduzidas. Tendo consciência desta situação, deveria ter sido realizado um estudo aprofundado da missão e valores da organização *Just a Change*, antes de realização das entrevistas, de forma a facilitar o processo de relacionamento e proximidade com os entrevistados. Por outro lado, a realização das entrevistas via Zoom tornou o ambiente pouco confortável, tanto para o entrevistado como para o entrevistador.

Em conclusão, considera-se que no contexto organizacional, é de facto importante que os agentes que o compõe, incentivem à consciencialização e perceção das motivações próprias do indivíduo, dos valores e fins a atingir.

Por outro lado, para a retenção dos voluntários, é essencial que as organizações adotem processos e modelos de recrutamento, integração, acompanhamento e avaliação, que permitam uma boa gestão de motivações, bem com a satisfação das mesmas, isto porque

¹³ “O grau de envolvimento e permanência numa organização é determinado pela relação entre os valores individuais e os da instituição”; “As ações de voluntariado são determinadas por relações de interesse e desinteresse (egoísmo e altruísmo)”

“quanto melhor uma organização conhecer os voluntários, mais essa organização poderá ir de encontro às necessidades e expectativas desses mesmos indivíduos” (Ferreira *et al*, 2008).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaro, Roque *et.al* (2012) (Org.) “Estudo de Caracterização Do Voluntariado Em Portugal. Trabalho Para o Conselho Nacional Para a Promoção Do Voluntariado.” (online), consultado em 19-10-2020. Disponível em: http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1954&m=PDF.
- Bardin, Lourence. (1977) *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Ed. 70.
- Bourdieu, Pierre (1997), *Razões Práticas - Sobre a Teoria Da Ação*, Oeiras: Celta Editora.
- Bourdieu, Pierre (2010), *A distinção, uma crítica social da faculdade do juízo*, Lisboa, Ed. 70.
- Casanova, José Luís, (2004), *Naturezas Sociais – Diversidade e Orientações Sociais na Sociedade Portuguesa*, Oeiras, Celta Editora.
- Casanova, José Luís (2007), “Estrutura, orientações e projetos societais”, em Costa, António Firmino, Fernando Luís Machado e Patrícia Ávila (2007) (Orgs), *Sociedade e conhecimento, (Portugal no contexto Europeu, Vol. II)*, Lisboa, CIES-ISCTE, Celta Editora, pp. 165-189.
- Casanova, José Luís (2004), “Orientações Sociais – Uma Abordagem Crítica e Operativa Ao Conceito de Habitus.”, comunicação apresentada no *V Congresso Da Associação Portuguesa de Sociologia - Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, realizado no âmbito do congresso da Associação Portuguesa de Sociologia, Maio de 2005.
- Carreiras, Maria de Fátima (2013), *Entre o silêncio e a memória: as mulheres portuguesas que acompanharam os mardios militares na Guerra Colonial*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Lisboa, Departamento de Sociologia, ISCTE.
- Casanova, José Luís. (2016), “Desigualdade e Acção. Disposições, Reflexividade, Orientações Sociais. Estudos de Homenagem a João Ferreira de Almeida.” in *Sociologia e Sociedade*, em Costa, António Firmino, Fernando Luís Machado, Ana Nunes de Almeida, *Mundos Sociais*.
- Clary, Gill *et al.* (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cruz, Miguel Braga da (1995), *Teorias sociológicas, vol 1 – Os Fundadores e os Clássicos*, Lisboa, Fundação Caloust Gulbenkian.
- Delicado, A., Almeida, N.A. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Lisboa: Instituto Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- González *et al.* (2004). “Factores Psicológicos Asociados a la Permanencia y Compromiso del Voluntariad”. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, nº12 (2), 21-41.
- INE (2006), “Inquérito ao Trabalho Voluntário” (online), consultado em 20.10.2020. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt.
- Latham, Gary e Graig Pinder (2005), “Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century”, *Annu. Rev. Psychol*, 56, 485-516.
- Machado, Fernando Luís *et al.* (2003), “Classes sociais e estudantes universitários: origens,

- oportunidades e orientações”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº66, pp. 45-80.
- Omoto, Allen e Mark Snyder (2002) “Considerations of Community” *American Behavioral Scientist* 45 (5): 846-867.
- Penner, Louis A. (2002), “Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective”. *Journal of Social Issues* 58(3):447.
- Resende, José Manuel. (2003), “À Procura Do(s) Sentido(s) Perdido (s)”, em Batispta, Luís e João Sebas Nunes, *Forum Sociológico*, nº9/10, Instituto de Estudos e Divulgação Sociológica
- Ferreira, M., *at al.*, (2008), “As motivações no trabalho voluntário”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.
- Weber, Max (1977), *Sobre a Teoria Das Ciências Sociais*, 2ª. Lisboa: Editorial Presença.

ANEXOS

Anexo A – Entrevista (guião/bloco/objetivos)

Objetivos	Bloco de questões	Perguntas
Caracterizar socialmente o entrevistado	Dados Sociodemográficos	1. (1.1; 1.2; 1.3) 1.1. Recolher dados sociodemográficos: Género, idade, estado civil, habilitações académicas profissão; situação na profissão 1.2. Começo por pedir que me fales um pouco de ti? (Descrição de percurso académico, profissional, relação com o trabalho/escola: realização de estágios, etc);
Caracterizar socioculturalmente o entrevistado	Orientações Sociais	2 (3.1;3.2) 2.1. Das seguintes duas afirmações, diz-me com qual estás mais de acordo: “É certo que as pessoas são diferentes umas das outras. Mas é sempre possível diminuir as desigualdades sociais entre elas” ou “É certo que as pessoas são diferentes umas das outras, e as desigualdades sociais entre elas são inevitáveis”. 2.2. E das duas afirmações seguintes diz-me também com qual estás mais de acordo: “A nossa posição na sociedade depende sobretudo de termos objetivos na vida e de nos esforçarmos por os atingir” ou “Por mais que façamos, a nossa posição na sociedade depende sobretudo de coisas que não podemos controlar”
	Ambições, expectativas e projetos	2.3.Ambições, expectativas e projetos 2.4.Tens algum hobbie ou atividade extracurricular? (e.g. Prática de desporto; artes)
Conhecer as motivações para a prática do	Motivações para o voluntariado	3 (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6 e 3.7)

voluntariado		<p>3.1. Há quanto tempo fazes voluntariado?</p> <p>3.2. Que atividades fazes/fizeste relacionadas com o voluntariado e em que organizações?</p> <p>3.3. Qual foi a experiência mais marcante que tiveste em ações de voluntariado? Porquê?</p> <p>3.4. O que é para ti mais gratificante/recompensador quando praticas estas ações?</p> <p>3.5. O que achas que os beneficiários com quem trabalhas sentem relativamente ao tempo que disponibilizas para estares com eles?</p> <p>3.6. Consideras que o voluntariado que praticas é importante para ti em termos pessoais, profissionais e sociais? Porquê?</p> <p>3.7. Se tivesses de escolher uma das motivações que mais se adequa a ti, qual escolherias e porquê? (Teoria funcionalista de motivações/valores Clary & Snyder, 1991)</p> <p>a. “Sinto que é importante ajudar os outros.”</p> <p>b. “O Voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência direta com a realidade.”</p> <p>c. “ O Voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.”</p> <p>d. “O Voluntariado ajuda-me a abrir portas para onde gostaria de trabalhar”</p> <p>e. “As pessoas que conheço partilham comigo um interesse comum em serviço comunitário”</p> <p>f. “O Voluntariado é uma forma de alienação dos meus problemas pessoais”</p> <p>g. Outra. Qual?</p>
Conhecer as motivações para o envolvimento e permanência na organização	Motivações para o envolvimento e permanência em determinadas organizações	<p>4 (5.1; 5.2; 5.3)</p> <p>4.1. Porque escolheste a WACT/Just a Change para fazeres voluntariado?</p> <p>4.2. Há quanto tempo és voluntário da WACT/Just a Change?</p> <p>4.3. Que ideia achas que as pessoas têm das organizações/associações de voluntariado?</p>
Conhecer os valores no voluntariado	Valores	<p>5(5.1; 5.2)</p> <p>5.1. Que valores consideras importantes nas ações de voluntariado?</p>

		<p>5.2. Observa esta imagem (imagem de um voluntário em terreno com beneficiários). Podes fazer uma descrição da mesma (gestos, ações, cores)? Que sentimentos/significados te traz?</p>
<p>Conhecer o sentido atribuído a “voluntariado”</p>	<p>Sentido</p>	<p>6 (6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5)</p> <p>6.1. Quanto ouves a palavra voluntariado, que palavras te vêm à memória?</p> <p>6.2. Para ti, o que é voluntariado?</p> <p>6.3. Como achas que é percecionado o voluntariado para as pessoas que não o praticam?</p> <p>6.4. De seguida vou apresentar-te duas definições de voluntariado e pedia-te que indicasses qual a que consideras mais apropriada para definir voluntariado e porquê.</p> <p>a) Voluntariado é entendido como um “conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço de indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um caráter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança” (nº1 do Artigo nº2 da Lei nº71/98 de 3 de novembro).</p> <p>b) Atividades de voluntariado são todos os tipos de atividades de voluntariado formais, não formais ou informais, realizadas por vontade própria do interessado, por sua livre escolha e motivação e sem fins lucrativos. Beneficiam o voluntário a nível individual, as comunidades e a sociedade como um todo (Conselho da União Europeia, 2011).</p> <p>6.5. Por fim, gostaria de saber qual é a tua opinião acerca desta citação.</p> <p>“When we want to help the poor, we usually offer them charity. Most often we use charity to avoid recognizing the problem and finding the solution for it. Charity becomes a way to shrug off our responsibility. But charity is no solution to poverty. Charity only perpetuates poverty by taking the initiative away from the poor. Charity allows us to go ahead with our own lives without worrying about lives of the poor. Charity appeases our consciences.” Muhammad Yunus</p>

Anexo B. Caracterização detalhada dos entrevistados – dados complementares

Caracterização dos entrevistados									
Identificação do entrevistado	Género	Idade	Estado civil	Escolaridade	Área académica	Situação profissional	Classe familiar de origem*	Organização	Tempo de permanência
V1J_Joana	Feminino	25	Solteiro/a	Mestrado	Desporto ou Artes Visuais e Tecnológicas	Trabalhador/estudante	PTE	Just a Change	4
V2J_João	Masculino	25	Solteiro/a	Mestrado	Engenharia	Estudante	N/A	Just a Change	5
V3J_Paula	Feminino	22	Solteiro/a	Licenciatura	Saúde	Estudante	N/A	Just a Change	3
V4J_Diego	Masculino	24	Solteiro/a	Ensino Secundário	Engenharia	N/A	EDL	Just a Change	3
V5J_Mariana	Feminino	22	Solteiro/a	Licenciatura	Ciências Humanas e Sociais	Estudante	PTE	Just a Change	3
V6W_Sofia	Feminino	28	Solteiro/a	Pós-graduação	Ciências Humanas e Sociais	Trabalhador por conta de outrem	PTE	WACT	5
V7W_Paulo	Masculino	30	Casado/a	Doutoramento	Saúde	Trabalhador por conta de outrem	PTE	WACT	9
V8W_Sara	Feminino	40	Solteiro/a	Licenciatura	Humanidades	Trabalhador por conta de outrem	EE	WACT	11
V9W_Afonso	Masculino	29	Solteiro/a	Mestrado	Ciências Humanas e Sociais	Trabalhador/estudante	AA	WACT	1
V10W_Catarina	Feminino	28	Solteiro/a	Mestrado	Desporto ou Artes Visuais e Tecnológicas	Trabalhador/estudante	PTE	WACT	7

*Legenda ACM: PTE: Profissionais Técnicos e de Enquadramento; EDL: Empresário, Dirigentes e Profissionais Liberais; EE:Empregados Executantes; AA:Assalariados Agrícolas

Quadro 4.3. Frequência de motivações iniciais, distribuídas por categorias e subcategorias

Lista de Códigos	V1J_...	V2J_...	V3J_...	V4J_...	V5J_...	V6...	V7...	V8...	V9...	V10...	SO...
▼ Motivações iniciais para prática do voluntariado											0
▼ Função protetora											0
Alienação emocional											0
▼ Função social											0
Valor associativo											0
rel. interpessoais			1		1	1	1				4
▼ Função carreira											0
Oportunidade profissional		2							2		4
Des. profissional				2		2					4
▼ Função experiência											0
Des. pessoal e social									1	1	2
Conhecimento		1						1		1	3
Novas experiências											0
▼ Função autoestima											0
Contribuição Social											0
Satisfação											0
Confiança											0
▼ Função valores											0
Ajuda											0
Missão/serviço	1		2		1	1		1			6
Σ SOMA	1	3	3	2	2	4	1	2	3	2	23

Quadro 4.4 – Frequências de motivações de permanência por voluntário, distribuídas por categorias e subcategorias

Lista de Códigos	V1J_...	V2J_...	V3J_...	V4J_...	V5J_...	V6...	V7...	V8...	V9...	V10...	SO...
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Motivações de permanência na instituição											0
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função valores											0
<input checked="" type="checkbox"/> Missão/serviço	1	1	1		2				5		10
<input checked="" type="checkbox"/> Ajuda											0
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função autoestima											0
<input checked="" type="checkbox"/> Confiança				1							1
<input checked="" type="checkbox"/> Contribuição Social			1	2	3		1	1			8
<input checked="" type="checkbox"/> Satisfação							1				1
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função experiência											0
<input checked="" type="checkbox"/> Des. pessoal e social						1	3	2		1	7
<input checked="" type="checkbox"/> Conhecimento			1	1			1		1		4
<input checked="" type="checkbox"/> Novas experiências											0
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função carreira											0
<input checked="" type="checkbox"/> Oportunidade profissional						1			2		3
<input checked="" type="checkbox"/> Des. profissional						1					1
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função social											0
<input checked="" type="checkbox"/> Valor associativo		1				4	1	1		8	15
<input checked="" type="checkbox"/> rel. interpessoais	2	2		1							5
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Função protetora											0
<input checked="" type="checkbox"/> Alienação emocional											0
Σ SOMA	3	4	3	5	5	7	7	4	8	9	55

Figura 4.1. Gráfico de motivações iniciais e de permanência por voluntário

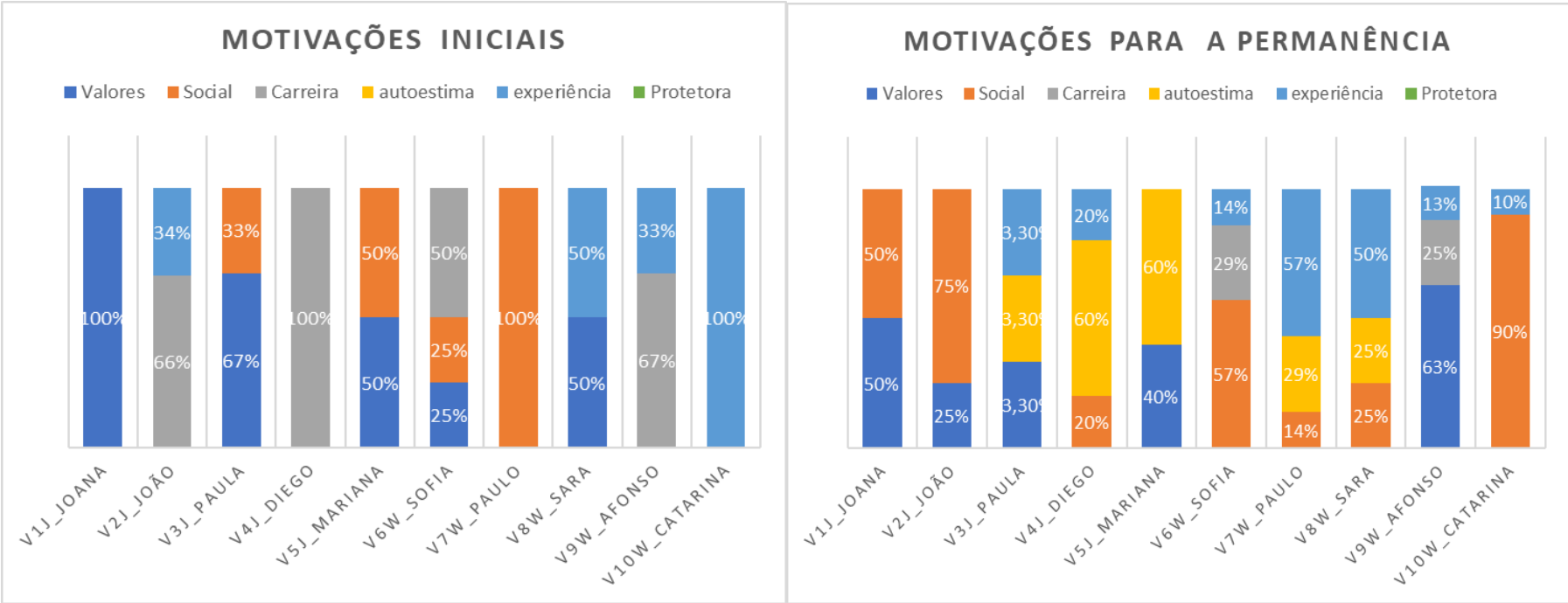


Figura 4.2. – Relação de significância das motivações iniciais por organização

		Motivações				
		Valores	Social	Carreira	autoestima	
Organização	JC	Contagem	4	5	4	0
		% do Total	12,1%	15,2%	12,1%	0,0%
		Resíduos ajustados	,1	,6	2,5	-2,6
	W	Contagem	5	5	0	7
		% do Total	15,2%	15,2%	0,0%	21,2%
		Resíduos ajustados	-,1	-,6	-2,5	2,6
Total		Contagem	9	10	4	7
		% do Total	27,3%	30,3%	12,1%	21,2%

Legenda: JC – Just a change; W - WACT

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	10,938 ^a	4	,027	,020	
Razão de verossimilhança	14,940	4	,005	,010	
Teste Exato de Fisher	10,971			,015	
Associação Linear por Linear	1,467 ^b	1	,226	,245	,141
N de Casos Válidos	33				

Figura 4.3. – Relação de significância das motivações de permanência por organização

Organização	JC	Contagem	Funções			
			Valores	Social	Carreira	autoestima
	JC	Contagem	2	2	4	0
		% do Total	4,3%	4,3%	8,5%	0,0%
		Resíduos ajustados	,2	-1,5	1,7	-1,0
	W	Contagem	5	14	4	3
		% do Total	10,6%	29,8%	8,5%	6,4%
		Resíduos ajustados	-,2	1,5	-1,7	1,0
Total		Contagem	7	16	8	3
		% do Total	14,9%	34,0%	17,0%	6,4%

Legenda: JC – Just a change; W - WACT

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	5,198 ^a	4	,268	,269	
Razão de verossimilhança	5,831	4	,212	,289	
Teste Exato de Fisher	4,730			,296	
Associação Linear por Linear	,265 ^b	1	,607	,652	,344
N de Casos Válidos	47				

Figura 4.4. Averiguação da distribuição normal das variáveis tempo e valores

Tempo:

Descritivos

		Estatística	Desvio Padrão	
tempo	Média	5,10	,971	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,90	
		Limite superior	7,30	
	5% da média aparada	5,00		
	Mediana	4,50		
	Variância	9,433		
	Erro Padrão	3,071		
	Mínimo	1		
	Máximo	11		
	Amplitude	10		
	Amplitude interquartil	5		
	Assimetria	,832	,687	
	Curtose	,072	1,334	

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
tempo	,213	10	,200*	,923	10	,386

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Valores:

Descritivos

		Estatística	Desvio Padrão	
VALORES	Média	10,00	3,596	
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	1,86	
		Limite superior	18,14	
	5% da média aparada	8,78		
	Mediana	6,50		
	Variância	129,333		
	Erro Padrão	11,372		
	Mínimo	2		
	Máximo	40		
	Amplitude	38		
	Amplitude interquartil	9		
	Assimetria	2,403	,687	
	Curtose	6,397	1,334	

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
VALORES	,265	10	,045	,701	10	,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Quadro 4.5 – Frequência de valores por organização – WACT

Lista de Códigos	WACT	SOMA
▼ Valores do voluntariado		0
▼ WACT		0
Não assistencialismo	14	14
Responsabilidade	18	18
Empatia	1	1
Proatividade	5	5
Resiliência	3	3
Criatividade	4	4
Idealismo	20	20
Σ SOMA	65	65

Quadro 4.6 – Frequência de valores por organização – *Just a Change*

Lista de Códigos	Just a Change	SOMA
▼ Valores do voluntariado		0
▼ Just a Change		0
Serviço	13	13
Caridade		0
Esperança	12	12
Alegria	9	9
Respeito		0
Paciência	2	2
Σ SOMA	36	36

Figura 4.5. Correlação entre variáveis tempo e valores

Correlações^a

		VALORES	tempoS
VALORES	Correlação de Pearson	1	-,010
	Sig. (2 extremidades)		,988
	N	5	5
tempoS	Correlação de Pearson	-,010	1
	Sig. (2 extremidades)	,988	
	N	5	5

a. Nome da Instituição = WACT

Correlações^a

		VALORES	tempoS
VALORES	Correlação de Pearson	1	,345
	Sig. (2 extremidades)		,569
	N	5	5
tempoS	Correlação de Pearson	,345	1
	Sig. (2 extremidades)	,569	
	N	5	5

a. Nome da Instituição = Just a Change