



Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

## **Motivações e Efeitos do Voluntariado Jovem: Fatores de Retenção Organizacional**

Ana Filipa Monteiro Marques da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:  
Doutora Carla Moleiro, Professora Auxiliar,  
ISCTE-IUL

Setembro, 2012

## Agradecimentos

A redação da dissertação de mestrado foi, sem dúvida alguma, o momento mais “solitário” de todo o meu percurso académico. Todavia, sinto que ao longo deste ano muitas foram as pessoas que estiveram a meu lado, sem as quais não seria possível cumprir o objetivo a que me propus. Assim, quero expressar o meu profundo agradecimento:

- Aos meus **Pais, Joaquim Manuel Silva e Manuela Silva**, por terem sido os maiores e melhores pais que se pode ter. Todos os dias são uma inspiração para mim e todos os dias é um orgulho ser vossa filha.
- Aos meus **avós, Joaquim Silva, Aínda Silva e Olinda Dias**, e tia, **Fátima Silva**, pela preocupação e apoio incondicional.
- Ao **Jonatas David Cadete**, que ao longo de cinco anos tem sido a minha grande força, sem o qual nada disto seria possível. Digo e repito: “És tudo”.
- À **Dina Cadete** e ao **Nuno Cadete** pelas palavras de conforto e ânimo.
- À **Mónica Cardoso e Joana Farinha**, pelos momentos de descontração e “solidariedade” no decorrer desta longa jornada académica.
- Aos meus irmãos do coração, **João Marinho e Diogo Monteiro**, por estarem sempre a meu lado, mesmo que longe.
- À **Professora Doutora Carla Moleiro** pelo acompanhamento constante, disponibilidade extraordinária e positivismo contagiante.
- Às **organizações** que gentilmente aderiram à participação no estudo.

**A todos estes e a muitos outros,**

**Muito Obrigada!**

## Resumo

O voluntariado é comumente designado como uma forma de participação cívica dos indivíduos na sociedade. Contudo, o voluntariado pode apresentar vários formatos, motivações e efeitos. Contemporaneamente é de realçar a importância crescente dos voluntários como recurso humano fundamental para o funcionamento de organizações promotoras de voluntariado. Em Portugal, o voluntariado é uma atividade reconhecida legalmente, e na qual têm sido concentrados vários esforços no sentido de criar uma forte cultura de participação. Atendendo a este contexto, o presente estudo procurou investigar as motivações e os efeitos do voluntariado na população mais jovem, explorando posteriormente a associação das motivações e barreiras percebidas, à participação e à retenção dos voluntários nas organizações. A amostra foi constituída por 276 jovens de ambos os sexos (72.1% do sexo feminino e 27.9% do sexo masculino), com uma média etária na ordem dos 23.43 anos, dos quais 166 eram voluntários atuais. No passado, já 162 participantes haviam realizado alguma forma de voluntário, dos quais 42 desistiram. Os resultados revelaram que o bem-estar subjetivo se revelou mais positivo no grupo dos voluntários atuais, enquanto os níveis de ansiedade e de depressão foram significativamente superiores nos participantes não-voluntários. Adicionalmente, os resultados deste estudo permitiram identificar as principais motivações e barreiras, que poderão influenciar a iniciação e/ou permanência em atividades de voluntariado. Por fim, esta investigação contribuiu para alargar o conhecimento relativamente à caracterização do Voluntariado em Portugal, bem como para delinear potenciais recomendações para as organizações que pretendam recrutar e reter voluntários.

Palavras-chave: voluntariado; motivações; bem-estar subjetivo, ansiedade e depressão; retenção organizacional

Códigos PsycINFO:

**3373** Community & Social Services

**3600** Industrial & Organizational Psychology

Abstract

Volunteering is commonly referred to as a form of civic participation of individuals in society. However, volunteering can have various shapes, motives and effects. Contemporaneously we should highlight the growing importance of volunteers as human resource key to the functioning of organizations promoting volunteerism. In Portugal, volunteering is legally recognized activity, and which has been concentrated in several efforts to create a strong participation culture. Given this context, this study sought to investigate the motivations and effects of volunteering in the younger population, further exploring the combination of motivations and perceived barriers to participation and retention of volunteers in organizations. The sample consisted of 276 adolescents of both sexes (72.1% female and 27.9% male) with a mean age of around 23.43 years, of which 166 were volunteers at present. In the past, 162 participants had attended some form of voluntary activity, of which 42 withdrew. Results showed that subjective well-being proved to be more positive in the group of present volunteers, while levels of anxiety and depression were significantly higher among non- volunteers. Additionally, the results of this study have identified the main motivations and barriers that can influence the initiation and / or stay in volunteer activities. Finally, this research has helped to broaden the knowledge regarding the characterization of Volunteering in Portugal, as well as to delineate potential recommendations for organizations wishing to recruit and retain volunteers.

Keywords: volunteering; motivations; subjective well-being, anxiety and depression; organizational retention

PsycINFO Classification Categories:

**3373** Community & Social Services

**3600** Industrial & Organizational Psychology

Índice Geral

	Página
<b>Resumo</b> .....	iii
<b>Abstract</b> .....	iv
<b>I. Introdução</b> .....	1
<b>II. Revisão de Literatura</b> .....	2
2.1. O Voluntariado .....	2
2.1.1. Tipos de Voluntariado .....	4
2.2. O Voluntário.....	5
2.2.1. Tipos de Voluntários .....	7
2.3. Os Voluntários nas Organizações .....	8
2.4. Preditores de Retenção dos Voluntários nas Organizações .....	13
2.4.1. Motivação para o Voluntariado.....	15
2.4.2. Efeitos do Voluntariado .....	20
<b>Objetivos do Estudo e Hipóteses de Investigação</b> .....	25
<b>III. Método</b> .....	27
3.1. Participantes .....	27
3.2. Instrumentos .....	31
3.2.1. State-Trait Anxiety Inventory (STAI).....	31
3.2.2. Beck's Depression Inventory (BDI).....	31
3.2.3. Satisfaction With Life Scale (SWLS) .....	32
3.2.4. Escala de Bem-Estar Psicológico (EBEP) .....	32
3.2.5. Volunteer Functions Inventory (VFI) .....	34
3.2.6. Non-Volunteer Survey (NSV).....	34
3.3. Procedimento.....	35
<b>IV. Resultados</b> .....	37
<b>V. Discussão</b> .....	45
<b>VI. Referências</b> .....	53

<b>VII. Anexos</b> .....	58
Anexo A- Pedido Autorização às Organizações de Participação no Estudo .....	58
Anexo B- Questionário <i>online</i> .....	58
Anexo C- Questionário.....	69

### Índice de Tabelas

	Página
<b>Tabela 1-</b> Caraterísticas Demográficas dos Participantes .....	27
<b>Tabela 2-</b> Distribuição dos Participantes nas Organizações/ Entidades Promotoras de Voluntariado e Tarefas/Funções Desempenhadas .....	29
<b>Tabela 3-</b> Consistência Interna das dimensões do EBEP (Fernandes, 2007).....	33
<b>Tabela 4-</b> Caraterísticas psicométricas das dimensões do EBEP do presente estudo .....	33
<b>Tabela 5-</b> Subescalas VFI (Joaquim & Pinheiro, 2005) .....	34
<b>Tabela 6-</b> Caraterísticas psicométricas das dimensões do VFI do presente estudo.....	34
<b>Tabela 7-</b> Estatística Descritiva das Motivações (VFI) e Barreiras ao Voluntariado (NVS)...38	
<b>Tabela 8-</b> Estatística Descritiva dos Efeitos do Voluntariado – SWLS, EBEP, STAI e BDI..39	
<b>Tabela 9-</b> Diferenças do SWLS, STAI E BDI nos Voluntários e Não-Voluntários .....	39
<b>Tabela 10-</b> Diferenças nas Barreiras Percebidas entre Ex-voluntários e Não-voluntários.....	40
<b>Tabela 11-</b> Dimensões Motivacionais Percebidas de Voluntários e Ex-Voluntários.....	44

## I- Introdução

O presente estudo versa sobre as motivações e efeitos do voluntariado na população jovem portuguesa.

Em seguida, serão apresentados alguns dados históricos relativos ao voluntariado, bem como a sua crescente relevância à escala nacional e mundial. Proceder-se-á à definição concetual do tema a estudar e à apresentação do enquadramento legal de suporte. Serão apresentados alguns índices de participação no voluntariado, dando especial destaque aos jovens, população alvo neste estudo. Posto isto, traçar-se-á uma perspetiva do voluntariado do ponto de vista organizacional, acrescida de uma reflexão sobre a sua importância para o funcionamento das organizações promotoras de voluntariado. Desta forma, serão apresentadas as principais dificuldades e boas práticas das organizações em recrutar e reter voluntários. Por fim, serão relatadas as principais perspetivas presentes na literatura acerca das motivações e efeitos do voluntariado.

A metodologia utilizada é apresentada através da descrição da amostra recolhida, dos instrumentos e procedimentos utilizados na recolha de dados. Os dados recolhidos e analisados mediante o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) serão posteriormente apresentados.

Por último, serão expostos os resultados obtidos com a investigação para posterior discussão no quarto capítulo que, contemplará para além da discussão dos resultados obtidos com base na literatura existente, a identificação de algumas limitações do estudo, bem como alguns contributos/ recomendações para futuras linhas de investigação.

## II- Revisão de Literatura

Nos últimos anos constata-se o interesse crescente por parte da investigação, *media*, e entidades de referência em promover o voluntariado em Portugal e além-fronteiras (e.g., Ano Internacional dos Voluntários, em 2001, e Ano Europeu do Voluntariado, em 2011). O voluntariado não é apenas um fenómeno circunscrito a um determinado país e/ou população, estando presente um pouco por todo o mundo (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland & Miene, 1998), como por exemplo, nos Estados Unidos da América (EUA), Reino Unido (McCurley & Lynch, 1998), etc. Santos e Bonito (2010) exaltam a importância do voluntariado no panorama atual, não apenas por ser uma atividade reconhecida e valorizada pela União Europeia (UE), mas também por ser, fundamentalmente, um fenómeno e uma ferramenta utilizada pelas sociedades de cariz humanista, para impulsionar a participação cívica, ao mesmo tempo que sensibiliza para a importância de vivermos numa sociedade inclusiva e responsável (Santos, Silva & Guedes, 2011).

### 2.1. O Voluntariado

Existem vários fenómenos e comportamentos que podem estar subjacentes ao conceito de voluntariado. Neste sentido, importa definir dois fenómenos que podem ocorrer: “ajuda espontânea” ou “ajuda planeada”. Enquanto o primeiro se afigura como uma situação de prestação de ajuda inesperada a outrem, manifestando um comportamento altruísta e uma ação de curta duração e pontual (Chacón, Menard, Sanz & Vecina 1998), o segundo diz respeito ao tipo de ajuda que melhor parece assumir as características inerentes ao conceito de voluntariado na sua essência (Clary *et al.*, 1998). A “ajuda planeada” requer “ (...) planeamento, identificação de prioridades, e correspondência entre capacidades e interesses com o tipo de intervenção” (Benson, *et al.*, 1980, citado por Clary *et al.*, 1998, p.1517). Adicionalmente, para Chacón *et al.* (1998) o voluntariado pode ser considerado uma terceira forma de ajuda. Desta forma, os autores definem o voluntariado como uma “situação de ajuda prolongada e planeada entre pessoas desconhecidas” (p. 108).

Segundo Cuskelly, Taylor, Hoye e Darcy (2006), o voluntariado afigura-se como atividade levada a cabo por um indivíduo de livre e espontânea vontade, e pela qual, não recebe qualquer compensação monetária. É, ainda, uma atividade que tem lugar no âmbito organizacional, e que reproduz benefícios tanto para o voluntário, como para outrem.

No nosso país, o voluntariado é atualmente reconhecido legalmente como “ (...) uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o



próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral” (Decreto-Lei nº 389/99, p. 6694). Ainda, de acordo com o enquadramento jurídico do voluntariado, o mesmo é definido como “ (...) o 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” (Lei nº 71/98, p. 5694).

Apesar de conseguirmos encontrar alguns elementos que coincidem nas definições relativas ao voluntariado supracitadas (e.g., adesão de livre e desinteressada, promovida por uma organização ou entidade, para benefício próprio ou de desconhecidos, etc.), nem todas as definições poderão incluir estes aspetos diretivos. Wilson (2000) na sua definição de voluntariado reduz os beneficiários a grupos específicos (e.g., pessoas, grupos (s) e/ou organizações), enquanto Wilson e Musick (2000), incluem o próprio voluntário como beneficiário direto das suas próprias ações, proporcionando-lhe os mais variados efeitos positivos que advêm do ato de ajudar os outros. Outra grande discussão é a existência de remuneração na atividade de voluntariado. Alguns investigadores questionam a legitimidade da atividade de voluntariado, caso o voluntário receba qualquer tipo de recompensa pelo seu trabalho (Smith, 1991, citado por Wilson, 2000). Todavia, Paine, Hill e Rochester (2010) referem que poderão existir formas de compensar os voluntários pelo seu trabalho, tais como: ajudas de custo (e.g., transporte e alimentação), incentivos e recompensas, e pagamento pelo trabalho realizado. Um outro aspeto fundamental do voluntariado é a adesão de livre e espontânea vontade. Contudo, Paine *et al.* (2010) referem que esta adesão livre e espontânea pode ser comprometida pela convergência de vários fatores, entre eles, situações de coerção (e.g., coerção legal, i.e., obrigação a prestar serviço comunitário; coerção social por influência da família ou da comunidade).

É ainda de salvaguardar que estas definições poderão ser redutoras da atividade de voluntariado, no sentido em que não fazem distinção, entre outros aspetos, às diferenças entre o voluntariado formal do informal (Morrow-Howell, 2010), i.e., a vinculação a uma organização/instituição não é condição *sine qua non* para a realização de voluntariado, reconhecendo-se a existência do voluntariado informal e outros.

### 2.1.1. Tipos de Voluntariado

Nos nossos dias, as pessoas optam cada vez mais por diferentes formas de fazer voluntariado (McCurley & Lynch, 1998), o que se traduz em diferentes tipologias de voluntariado, como explanaremos em seguida alguns exemplos.

Para McCurley e Lynch (1998) existem dois tipos de voluntariado: o voluntariado a longo-prazo e o voluntariado a curto-prazo. O voluntariado a longo-prazo enquadra-se na definição clássica que concebe o voluntário como uma pessoa que dedica o seu tempo a outrem em nome de uma causa maior. Em geral, estas pessoas chegam à organização porque se identificam com a causa ou porque têm algum tipo de relação com os voluntários existentes. Uma vez na organização, entregam-se ao trabalho, desenvolvem sentimentos de pertença e envolvem-se emocionalmente, assim como são capazes de reconhecer os benefícios desta experiência. Deste modo, é importante que a organização reconheça o seu valor institucional, de forma a manter a motivação e o compromisso das pessoas. No caso do voluntariado a curto-prazo, o papel das organizações é mais limitado. São os próprios indivíduos que com ligeiro interesse, procuram de forma autónoma organizações e oportunidades para fazer voluntariado por diversos motivos (e.g., identificação com uma determinada causa, conhecer alguém que esteja envolvido nessa mesma atividade, etc.). Neste tipo de voluntariado, os indivíduos não vêem o voluntariado como algo significativo nas suas vidas, e desejam saber antecipadamente, qual a especificidade do trabalho que vão desenvolver, bem como a sua duração. O grande objetivo que orienta este tipo de voluntariado é, em geral, o benefício pessoal, uma vez que o foco motivacional são os interesses do próprio.

Outras formas de voluntariado são enunciadas por Houle, Sagarian e Kaplan (2005), autores que sugerem a diferenciação entre o voluntariado formal e informal. O voluntariado formal implica assumir um compromisso com uma organização/instituição, a fim de desenvolver atividades de voluntariado durante um período considerável de tempo. Quanto ao voluntariado informal não contempla as características acima descritas, sendo direcionado para situações pontuais de ajuda ao próximo.

O presente estudo, ir-se-á basear na definição do voluntariado formal, uma vez que é o mais relatado em investigação e o que é reconhecido legalmente em Portugal.

## 2.2. O Voluntário

Em termos legais em Portugal é considerado voluntário todas as pessoas que “ (...) de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora” (Lei nº71/98, p. 5694).

Na literatura, o voluntário aparece descrito como “ (...) alguém que contribui com parte do seu tempo para ajudar os outros, sem qualquer expectativa de ser pago ou de adquirir outros bens materiais para si próprio” (Wilson e Musick, 2000, p. 141).

Também Herderson (1985, citado por Sergent & Sedlacek, 1990, p. 255) partilha alguns traços desta definição, caracterizando um voluntário como “ (...) alguém que contribui em serviços sem ganhos financeiros, para uma sub-comunidade ou causa”.

Adicionalmente, Clary *et al.* (1998) acrescenta que os voluntários são indivíduos atentos às necessidades dos outros e que procuram ativamente formas de ajudar, tendo igualmente o poder de decidir o tempo e compromisso que estão dispostos a assumir, bem como indicar as suas necessidades e preferências no que diz respeito ao trabalho a realizar.

Uma das vertentes mais positivas do voluntariado é, à partida, não rejeitar/excluir participantes; qualquer pessoa, independentemente das suas características, pode fazer voluntariado (McCurley e Lynch, 1998). Segundo alguns estudos levados a cabo nesta área, concluiu-se que o “perfil” de voluntário mais comum é uma pessoa de “ (...) meia-idade, classe média, mulher casada com formação superior ou ensino secundário, e com filhos em idade escolar” (Gerard, 1985; Hettman & Jenkins, citados por Thoits & Hewitt, 2001, p.116). Contudo, a maioria dos estudos que chegaram a esta conclusão basearam-se em amostras constituídas exclusivamente por voluntários, o que não permite chegar a conclusões mais específicas, dado que não fazem comparação com grupos de indivíduos que não façam voluntariado (Thoits & Hewitt, 2001).

McCurley e Lynch (1998) afirmam que o grupo etário que mais participa em voluntariado nos EUA são os adultos (30-45 anos), estando os homens e as mulheres envolvidos ao mesmo nível. Estima-se que as pessoas deste grupo etário dediquem cerca de 4h20m por semana a estas ações. Outro grupo populacional também recetivo e envolvido em atividades de voluntariado são os séniores. De acordo com o *Independent Sector* (1999), nos EUA tem-se vindo a assistir a um aumento do voluntariado entre as pessoas com mais de 75 anos (43%). Este envolvimento evidente da população sénior nas atividades de voluntariado evidencia que, se para alguns idosos a idade da reforma pode significar uma perda de sentido

para a sua existência, para outros esta nova etapa da vida é encarada como um simples corte da atividade laboral que acarreta novas responsabilidades e implicações (Schwingel, Niti, Tang & Ping, 2009). Apresenta também elevados índices de participação a população jovem. De acordo com Latham (2003) este grupo tem-se vindo a destacar nos últimos dez anos pela sua crescente atividade voluntária nos EUA, estando cada vez mais ativos na procura de oportunidades de participação cívica. Estima-se que os adolescentes nos EUA dediquem 2.4 bilhões de horas a atividades de voluntariado, o que reflete de forma bastante positiva na economia do país; e que no ano de 2000, cerca de 30% dos jovens estava envolvido em atividades de voluntariado pelo menos uma vez por mês (Latham, 2003). Estes números elevados de participação juvenil na cultura Americana podem ser explicados pela existência de uma abordagem direta e característica dos EUA, na divulgação de oportunidades de voluntariado. A literatura refere que frequentemente as escolas dos EUA oferecem programas/oportunidades de voluntariado aos seus alunos, fazendo com que estas alcancem 60% dos jovens americanos. Outros são convidados a integrar projetos ou programas de igrejas, e outros por influência dos próprios pais (Theokas e Bloch, 2006; Latham, 2003).

De acordo com o Estudo Europeu dos Valores, realizado em dois momentos da década de 90, somos levados a concluir que o índice de voluntariado em Portugal tem vindo a diminuir: em 1990, verificava-se que 19% da população envolvida em atividades de voluntariado, percentagem que desceu para 16% identificados em 1999. Esta descida, conferiu a Portugal em 1999, o último lugar no *ranking* europeu (Delicado, Almeida & Ferrão, 2002). Delicado (2002), na tentativa de explicar a baixa percentagem de pessoas envolvidas em atividades de voluntariado em Portugal, refere que pode dever-se a fatores como a democracia tardia, cultura cívica pouco participativa, fatores demográficos, etc. Um dos trabalhos mais recentes levados a cabo no âmbito da caracterização do voluntariado em Portugal, foi realizado em 2011 pela ENTRAJUDA, em organizações promotoras de voluntariado, e de acordo com os dados apresentados por esta entidade, a população que mais participa em voluntariado são as pessoas com idades compreendidas entre os 56 e 65 anos (34.9%), i.e., a população mais sénior. Em contrapartida, é a população mais jovem (15 a 25 anos) que parece menos participar neste tipo de atividades (10.7%). No que diz respeito às habilitações literárias, parece prevalecer a predominância de voluntários com ensino secundário (39.6%), atualmente reformados (41.6%) ou empregados (28.1%). Relativamente ao sexo, percebemos que as mulheres e os homens estão praticamente ao mesmo nível de envolvimento. A respeito da caracterização do voluntariado jovem em Portugal, Santos (2002) afirma que a maioria dos voluntários se encontra entre os 20-25 anos de idade (46.6%), sendo

maioritariamente elementos do sexo feminino (73%), provenientes do ensino secundário e licenciatura (71%). É de salientar ainda que, segundo o mesmo autor, se observa que os voluntários jovens preferem atividades que lhes permita o contato com as pessoas e que promovam o bem comum (e.g., apoio às pessoas, desenvolvimento comunitário, etc.).

A presente investigação tem como foco o estudo da participação dos mais jovens nas atividades de voluntariado, tentando contribuir para colmatar uma lacuna existente ao nível da investigação até agora produzida, uma vez que a maioria das investigações privilegia a população adulta, negligenciando a população mais jovem. A escolha desta faixa etária resultou ainda do facto desta população se encontrar no fim da adolescência, período fundamental na formação dos jovens do futuro (Haski-Leventhal, Ronel, York & Bem-David, 2008), e momento em que a prática de voluntariado poderá aumentar a probabilidade de repetirem a experiência futuramente enquanto adultos (Kent, 2011)

### 2.2.1. Tipos de Voluntários

Tal como referido anteriormente, existe uma tendência para as pessoas diversificarem a forma como decidem realizar atividades de voluntariado. Estas novas formas de adesão ao voluntariado transparecem, por si, uma variedade e flexibilidade enorme nas novas oportunidades de voluntariado disponíveis no “mercado social”. Como consequência direta da diversidade de oportunidades de voluntariado, surgem também diferentes tipos de voluntários. Atendendo às tipologias enunciadas por McCurley e Lynch (1998) existem oito tipos distintos de voluntários: (1) Voluntários empresariais – voluntários que executam tarefas de impacto social: recebem formação de forma a adquirem novas competências, sendo que, há a possibilidade de virem a ser remunerados; (2) Voluntários Seniores – indivíduos reformados que pela sua experiência são convidados a desempenhar funções de liderança e gestão nas organizações: em geral, não são pagos (ou têm uma ajuda mínima de custos) pelo seu contributo, mas reconhece-se que assume um papel muito positivo na vida das pessoas; (3) Voluntário sob pena de trabalho comunitário- pessoas cuja sentença por alguma infração à lei tenham de cumprir algumas horas de trabalho comunitário; (4) Voluntários profissionais – pessoas que põem os seus conhecimentos académicos e profissionais à disposição de uma causa; (5) Voluntários “episódicos” – indivíduos que transitam alternadamente de organizações e que participam em atividades pontuais (e.g., eventos) e de curta duração; (6) Voluntários “transacionais” – pessoas que veem no voluntariado uma oportunidade de dar um novo sentido à sua vida; (7) Voluntários em situação de desemprego – pessoas que na

esperança de ingressarem no mundo do trabalho, treinam e adquirem novas aptidões e conhecimentos através das atividades de voluntariado; (8) Voluntários pagos – pessoas que são pagas pelo seu desempenho nas diferentes atividades que desenvolvem em programas de voluntariado na comunidade.

### 2.3. Os Voluntários nas Organizações

O setor voluntário não lucrativo afigura-se atualmente como uma área de grande interesse a nível socioeconómico, estando em forte expansão desde meados da década de 70 (Santos, 2002). De acordo com Delicado *et al.* (2002), as organizações promotoras da nobre atividade de voluntariado podem assumir diferentes estatutos legais (pessoas coletivas de direito público, pessoas coletivas de utilidade pública administrativa, instituições particulares de solidariedade social, etc.). O terceiro setor é o nome popular atribuído às organizações privadas sem fins lucrativos, organizações não-governamentais, entre outras, que promovem o voluntariado. Em geral, as organizações do terceiro setor são caracterizadas por cinco conceitos básicos: “a organização formal, a independência face ao Estado, a ausência de fins lucrativos e o primado do voluntariado” (e.g., Salamon & Anheier, 1992, citado por Delicado *et al.*, 2002, p. 19).

Ainda a respeito das organizações promotoras de voluntariado, estas podem assumir o formato de Associações, Fundações, Instituições de Desenvolvimento Local, Misericórdias, Museus, Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento, etc. (Araújo, 2009). De acordo com os dados facultados pelo Inquérito de Caracterização do Voluntariado do ICS-UL (2001, citado por Delicado, 2002), os voluntários em Portugal distribuem-se por sete tipos diferentes de organizações promotoras de voluntariado: (1) Associações de Bombeiros Voluntários (71%); (2) Núcleos da Cruz Vermelha (66%); (3) Associações juvenis (65%); (4) Grupos Voluntariado Hospitalar (63%); (5) IPSS (29%); (6) Cooperativas de Solidariedade Social (22%); e (7) Casas do Povo (14%).

Face à conjuntura atual, justifica-se que estas organizações sintam uma necessidade real de encontrem respostas inovadoras para melhor responderem aos diversos problemas sociais e económicos com que se defrontam. Desta forma, espera-se que sejam flexíveis à reestruturação e adaptação a novas condições, que concebam novas estratégias de antecipação de problemas (Caraça, 2009, citado por Araújo, 2009), de forma a garantir a sua sustentabilidade. É de realçar que, devido a constrangimentos financeiros, a maioria das organizações tendem a ver a sua atividade limitada, obstáculo que pode ser colmatado pela

existência de voluntários (McCurly & Lynch, 1998). Desta forma, e atendendo ao panorama de forte competição vivenciado atualmente, torna-se imperativo que as organizações identifiquem e desenvolvam formas de atrair e reter voluntários (Dolnicar & Randle, 2007; Chacón, Vecina & Dávila, 2007), tanto mais que, como as investigações sugerem, os voluntários tendem a alternar de organizações e/ou desistir da atividade de voluntariado. Estas oscilações de recursos humanos disponíveis, *turnover*, são altamente prejudiciais para as organizações (Morrow-Howell, 2010). De forma geral, grande parte da população adulta (30%) abandona a atividade de voluntariado, após o primeiro ano de assumirem o compromisso com as organizações (Foster-Bey *et al.*, 2007 citados por Morrow-Howell, 2010), estando esta decisão possivelmente relacionada a problemas de origem organizacional, tais como as funções desempenhadas pelos indivíduos no âmbito da sua atividade de voluntariado (Morrow-Howell, 2010).

Se se pretende que as organizações tenham os voluntários necessários para apoiar o seu funcionamento, de modo a garantir o alcance / sucesso dos objetivos a que se propõem, então poderá ser imprescindível conceber um programa de gestão de voluntariado eficaz (McCurly & Lynch, 1998). De acordo com Jarvis (2007), uma organização que se prepare para criar um programa de gestão de voluntariado deve: (1) identificar as necessidades da organização a que os voluntários podem dar resposta; (2) definir as tarefas específicas que os voluntários irão/terão de desempenhar; e (3) determinar os sistemas de apoio que a organização poderá oferecer. Para além destes aspetos, a organização, caso seja também constituída por colaboradores remunerados, deve envolvê-los neste processo, sendo o mais transparente possível quanto ao papel dos voluntários, bem como em relação àquilo que continua a ser esperado dos colaboradores. Neste processo também é igualmente importante o envolvimento de figuras da direção para atribuir mais credibilidade e confiança à conceção do programa de voluntariado.

No entanto, apesar do voluntariado ser de carácter gratuito, parece ser importante que a organização faça algum investimento na gestão dos seus voluntários, nomeadamente nos custos referentes: (1) à admissão e integração dos voluntários na organização; (2) às atividades desenvolvidas pelos voluntários, bem como a sua retenção; e (3) à avaliação e supervisão dos voluntários (Moreno & Yoldi, 2008).

De acordo Jarvis (2007), existem várias práticas e modelos de gestão de voluntários nas organizações, embora não exista consenso no que diz respeito à melhor prática recomendada (Cuskelly *et al.*, 2006). Todavia, a aplicação dos mesmos nas organizações está sempre dependente do tamanho e tipo/cultura da organização (Jarvis, 2007).

Como modelos exemplificativos de modelos de gestão de voluntariado apresentamos o Modelo de Processo de Gestão de Voluntariado de McCurly & Lynch (1998) e o de Hager & Brudney (2004, citado por Morrow-Howell, 2010).

O modelo de McCurly & Lynch (1998) é constituído pelas seguintes oito etapas, que em determinados momentos poderão estar relacionadas com outros elementos (*staff*, comunidade envolvente e sistema de apoio à gestão):

1) *Avaliação de necessidades e planeamento do programa.* Neste momento é importante que as organizações definam em que medida necessitam de voluntários para cumprir a sua missão. Após este diagnóstico inicial, a organização deve desencadear todo um processo de decisões, que passam, por exemplo, por definir o tipo de trabalho e responsabilidades que têm para oferecer, explicar a pertinência do recrutamento de voluntários, e desenvolver um procedimento de avaliação dos mesmos. A organização deve ainda, formular procedimentos de acolhimento dos voluntários (e.g., criar plano de avaliação, regras, etc.) e criar um ambiente aprazível (e.g., atribuição de papéis específicos, tolerância, aceitação, etc.).

2) *Desenvolvimento e desenho do cargo de trabalho.* Ao iniciar o processo de recrutamento é necessário que a organização sinalize as tarefas/ funções que existem em excedente na organização e às quais os voluntários podem dar resposta. Quanto mais atrativas forem as ofertas, maior será a facilidade em recrutar pessoas. É fundamental que as funções oferecidas sejam motivadoras e recompensadoras, de forma a evitar *turnover*/ desistências. Para além de a organização necessitar de apresentar uma proposta específica e concisa ao voluntário (e.g., delimitação da duração do compromisso, descrição das competências valorizadas pela organização, avaliação de desempenho, etc.), deve também deixar margem para alguma flexibilidade, de forma a ser adaptável às necessidades e motivações dos voluntários.

3) *Recrutamento.* O recrutamento para funções de voluntariado é muito diferente do recrutamento convencional, uma vez que, neste não existem compensações monetárias, e por isso, pode ser difícil atrair as pessoas certas. Contudo, os voluntários podem ser igualmente motivados e comprometidos como qualquer outro recurso humano pago. Fundamentalmente, os voluntários procuram um trabalho interessante, flexível e que seja reconhecido. Contudo, as pessoas só irão dar livremente o seu tempo de estiverem motivadas para o fazer. Neste sentido, as organizações devem estar preparadas para responder às necessidades dos indivíduos e para fazer com estes compreendam os seus próprios interesses. De acordo com estes autores existem três técnicas de recrutamento que podem ser utilizadas: (i) Recrutamento “*warm body*” – ideal para recrutar voluntários de curta duração e para as quais não são requeridas competências específicas (e.g., e.g., prestar informações, apoio em



festivais, etc.). Desta forma, e para garantir que a mensagem chega ao máximo número de pessoas possível, recorre-se à proliferação massiva da mensagem por vários meios de comunicação (e.g., distribuição de cartazes, panfletos e comunicação na televisão, rádio, jornais, grupos comunitários locais, escuteiros, etc.); (ii) Recrutamento “*targeting*”- técnica utilizada para recrutar um tipo específico de candidatos. Analisa-se o perfil e características dos voluntários anteriores que desempenharam aquela função, a fim de encontrar semelhanças entre as pessoas (e.g., motivações, nível de formação, experiências, ocupação, etc.) para determinar a população alvo, e definir formas de comunicação da mensagem de recrutamento. Esta técnica pode ser ainda utilizada em concordância com a técnica “*warm body*”, uma vez que identificada as motivações dos voluntários; (iii) Recrutamento “*concentric circle*”- É uma técnica menos exigente e que pressupõe a premissa de que as pessoas que já têm algum tipo de ligação com a organização vão estar mais predispostas a serem voluntárias no futuro. Por este processo a organização mobiliza os seus voluntários para recrutar outros voluntários, o que tende a aumentar o número de respostas positivas.

4) *Entrevista e Correspondência*. O grande objetivo da entrevista é fazer a correspondência entre as motivações e interesses do voluntário e a tarefa proposta pela organização. Numa primeira fase a entrevista deve ser focada nos interesses e capacidades do voluntário como forma de verificação da sua compatibilidade com a tarefa e com a organização. Na segunda fase da entrevista, o entrevistador deve procurar responder às questões do candidato e assegurar que o seu contributo será uma mais-valia para a organização. No fim da entrevista, o entrevistador deve referir as implicações para o candidato caso este seja aceite (e.g., confidencialidade, compromisso, formação, etc.). Uma vez que o candidato preencha os requisitos para a vaga, o entrevistador deverá comunicar-lhe no final da entrevista, entregando-lhe um documento com as suas tarefas detalhadas, a duração do compromisso, benefícios e apoios concedidos por parte da organização. Se pelo contrário, o candidato não for o indicado para integrar na organização, no final da entrevista o entrevistador deve comunicar-lhe esse facto.

5) *Orientação e Treino*. Com o objetivo de preservar os voluntários, a organização deve fornecer aos mesmos: (i) Orientação - Processo através do qual os indivíduos são integrados na organização (e.g., missão, história, grupo de clientes alvo, colaboradores, etc.) e com o seu modo de funcionamento (e.g., regras, procedimentos, equipamentos disponíveis, etc.), com vista a aumentar o seu bem-estar na organização e a sua produtividade; (ii) Treino - Ensino e preparação dos voluntários para executar o trabalho que lhes é destinado, fornecendo-lhes

todas as informações relacionadas com o seu trabalho (e.g., competências necessárias para desempenhar a sua função, atitudes esperadas, etc.).

6) *Supervisão e Motivação*. A supervisão serve essencialmente para monitorizar o progresso do trabalho dos voluntários, de forma a evitar que este cometa erros graves. Os autores apontam quatro níveis de supervisão que são geralmente utilizados pelas organizações: (i) Autoatribuição – São os voluntários que tomam as decisões; (ii) Processos de monitorização – Os voluntários são responsáveis pelas suas ações, contudo em dado momento têm de as reportar ao responsável. (iii) Aprovação prévia – Todas as decisões que o voluntário tome, têm necessariamente de ser previamente aprovadas pelo seu supervisor, para que este tenha a certeza que o trabalho é realizado corretamente; (iv) Controlo – O voluntário apenas segue as ordens do seu supervisor. Este nível de supervisão ocupa muito tempo do supervisor no planeamento do trabalho dos voluntários, afigurando-se como extremamente castrador para o voluntário, pelo que idealmente só deve ser utilizado numa fase inicial da entrada dos voluntários na organização para não os desmotivar. Quanto à motivação, esta pode estar relacionada com os problemas de retenção dos voluntários na organização; deste modo, a organização deve fazer tudo o que estiver ao seu alcance para satisfazer as necessidades do voluntário, promovendo uma experiência de voluntariado satisfatória para os indivíduos e para a própria organização. Cada voluntário é um indivíduo singular/único, com necessidades motivacionais diferentes (e.g., enquanto umas pessoas procuram no voluntariado adquirir competências, outros ambicionam conhecer novas pessoas). Assim, é essencial corresponder às motivações dos voluntários e estar atento às mudanças motivacionais que podem ocorrer.

7) *Reconhecimento*. Para que os voluntários se sintam reconhecidos e valorizados pela organização, aumentando dessa forma a sua motivação, deve-se: (1) promover o seu sentimento de pertença; (2) fomentar a perceção de unicidade; e (3) demonstrar que o seu trabalho tem impacto. Os voluntários podem ver o seu valor reconhecido através de sistemas formais e informais. Por um lado, o reconhecimento formal (e.g., certificados, placas, jantares, receções de honra, etc.) pode ser útil se o voluntário necessitar de obter reconhecimento público pelo trabalho desenvolvido, mas pode ter pouco impacto nas pessoas puramente motivadas por comportamentos altruístas. Por outro lado, o reconhecimento informal é levado a cabo diariamente na organização, através de *feedback* dos colaboradores aos voluntários. Este tipo de reconhecimento é o mais comum e o que tem maior eficácia, uma vez que desenvolve a autoestima e aumenta a afiliação do voluntário à organização.

8) *Avaliação*. Qualquer programa de gestão de voluntários deve passar obrigatoriamente por um processo de avaliação e *feedback* aos voluntários. A avaliação é bastante pertinente no

sentido em que fornece as informações necessárias aos voluntários e supervisores de que o trabalho foi devidamente executado, e indica o que poderão melhorar no futuro. Uma avaliação regular pode ser bastante útil para melhorar o trabalho/competências dos voluntários, como também pode ajudar a organização a melhor utilizar este recurso, identificar problemas que podem estar a ocorrer, e verificar o grau de satisfação dos voluntários em relação ao trabalho desenvolvido.

Por fim, outro programa de gestão de voluntários, muito menos elaborado, é o sugerido por Hager e Brudney (2004, citado por Morrow-Howell, 2010). De acordo com estes autores, um programa de gestão de voluntariado eficaz deve envolver: “ (...) supervisão e comunicação, incentivo à responsabilidade, triagem e combinação dos voluntários com os trabalhos, recolha de informação do envolvimento do voluntário, estabelecimento de políticas e descrição de funções, reconhecimento das atividades, avaliação anual do impacto do voluntariado, treino e desenvolvimento profissional para os voluntários, e treino para o *staff* que trabalha com os voluntários” (p. 466).

Com base em estudos em três mil organizações, demonstram que estas tendem em não colocar em prática programas de gestão de voluntários. De entre os procedimentos empregues pelas instituições nos seus programas de gestão de voluntariado, salienta-se a supervisão e a comunicação (Morrow-Howell, 2010).

#### 2.4. Preditores de retenção dos voluntários nas organizações

Tal como referido anteriormente, os voluntários afiguram-se como um fator chave para as organizações (Jondreau, 2010) cumprirem a sua missão. De acordo com Skoglund (2006), e uma vez que as organizações dependem dos voluntários para a sua atividade, a retenção é o grande objetivo a atingir no âmbito de um programa de voluntariado. No entanto, a gestão de voluntários é um grande desafio para as organizações, na medida em que têm de desencadear uma série de processos (e.g., orientação, formação, etc.) que lhes permita reter os voluntários por um período de tempo significativo, de forma a evitar o *turnover* dos mesmos, i.e., número de indivíduos que desistem de fazer voluntariado. O mesmo autor refere ainda, na sua revisão da literatura, que a perceção positiva da experiência de voluntariado por parte do voluntário influencia diretamente o seu interesse em querer continuar na organização, e consequentemente em dar continuidade ao trabalho desenvolvido. Desta forma, a retenção é considerada, um dos resultados de maior relevância para as organizações promotoras de voluntariado (Cuskelly *et al.*, 2006).

Segundo Trachtenberg (2006), a retenção e a motivação dos voluntários devem ser trabalhadas logo na fase de recrutamento, e devem constituir uma preocupação que a organização deve manter através do tempo. Deste modo, apreende-se que estes três conceitos mantêm entre si uma relação de estreita dependência, i.e., só poderá haver retenção e motivação se os voluntários selecionados na fase de recrutamento tiverem alguma compatibilidade com a organização, assim como só haverá retenção se os voluntários estiverem motivados. Na fase do recrutamento todos os voluntários são movidos pelas suas próprias motivações (e.g., adquirir novas competências, conhecer novas pessoas, interesse por uma causa, etc.), e para que as organizações preservem os seus voluntários é necessário que identifiquem essas motivações e necessidades (que podem sofrer oscilações através do tempo) e façam a sua correspondência com as necessidades emergentes da organização (Jarvis, 2007).

Os primeiros seis meses do voluntário na organização parecem ditar a sua retenção futura (McCurley & Lynch, 1996, citado por Skoglund, 2006), constatando-se que são diversas as razões e/ou barreiras percebidas à atividade de voluntariado. É um facto que os fatores pessoais, inerentes ao indivíduo, podem estar na génese de deixarem de fazer voluntariado, porém é frequente a literatura evidenciar, tal como já foi referido, que são fatores organizacionais que mais prevalecem, tais como: ausência de oportunidades de formação, avaliação escassa, tarefas monótonas e desinteressantes, perceção de abuso no volume de trabalho, etc. (Alexander, 2000; Locke, Ellis & Davis-Smith, 2003 citados por Jarvis, 2007). Assim, é importante que o voluntário perceba o impacto da sua intervenção para a organização, esteja bem integrado com o restante *staff*, consiga desenvolver novas capacidades e competências para a execução das tarefas, e que tenha conhecimento dos riscos associados à atividade (Jarvis, 2007). Um outro aspeto a sublinhar relaciona-se com o “Ciclo Motivacional da Vida” a que os voluntários estão sujeitos, dividido em três fases distintas. Numa primeira fase, os indivíduos ponderam a sua decisão de se tornarem voluntários, e têm um primeiro contato com a organização. Durante este período é importante que os voluntários sintam apoio por parte da organização. A segunda fase consiste no crescimento contínuo do voluntário na organização. Esta fase pode ser decisiva para potenciar a sua permanência e compromisso com a organização. Por fim, na terceira fase o voluntário está apto a exercer a sua função e a partilhar as suas aprendizagens. Nesta fase é fulcral a reavaliação das motivações do voluntário, a fim de verificar se as mesmas continuam a ser satisfeitas (Beugen, 1985, citado por Jarvis, 2007).

Apesar de existirem vários fatores que poderão estar subjacentes ao fracasso dos programas de voluntariado das organizações, considera-se que a motivação é uma das chaves

para o alcance de resultados positivos. Esta ideia é corroborada pela literatura ao referir a motivação como elemento fundamental de apoio aos processos de recrutamento e retenção dos voluntários nas organizações, uma vez identificadas as motivações que estão na génese da ação e continuidade da ação de voluntariado (e.g., Benson *et al.*, 1980, citados por Papadakis, Griffin & Frater, 2004; Clary *et al.*, 1998).

Em seguida iremos aprofundar as principais teorias de motivação para o voluntariado, bem como os benefícios/efeitos diretos e indiretos do voluntariado.

#### 2.4.1. Motivações para o voluntariado

A motivação no âmbito do voluntariado revela-se preponderante na retenção dos indivíduos na organização (McCurley & Lynch, 1998; Clary *et al.*, 1998). Sendo assim, e dada a importância dos recursos humanos voluntários para as organizações promotoras de voluntariado, é importante identificar e trabalhar as suas motivações, de forma a aumentar probabilidade de retenção dos mesmos nas organizações.

De acordo com Georgiadis, Spiliopoulas, Rampotas e Rampotas (2006, p.66), os motivos são um “estado que ativa o comportamento”, tais como necessidades, expectativas, etc. De forma geral, a motivação humana pode ser considerada como “ (...) um processo psicológico complexo que resulta da interação entre o indivíduo e o ambiente” (Latham & Pinder, 2005, p. 486), enquanto a motivação para o trabalho é um “ (...) conjunto de forças energéticas que fazem com que o indivíduo inicie um comportamento relacionado com o trabalho e que determina a sua forma, direção, intensidade e duração” (Pinder, 1998, citado por Latham & Pinder, 2005, p. 486). As motivações para o voluntariado afiguram-se como a “ (...) decisão de doar parte do seu tempo e energia a ajudar pessoas desconhecidas por períodos relativamente longos” (Chacón & Jiménez, 2000, p. 75). Contudo, é de realçar que não podemos comparar as motivações para um trabalho *normal* com as motivações para o voluntariado, uma vez que este último não contempla que os voluntários sejam remunerados pelo seu trabalho (Georgiadis *et al.*, 2006).

As motivações para o voluntariado diferem de pessoa para pessoa, e tendem a diferir ainda mais consoante as idades dos voluntários. De acordo com estudos levados a cabo no Canadá e em Israel sobre as motivações dos jovens para o voluntariado, sobressaem os seguintes motivos: identificação com a causa praticar competências e adquirir novas experiências, aumentar a probabilidade de obtenção de um trabalho remunerado, atender a algumas necessidades específicas da juventude, etc. (Jones, 2000, Avrahami & Dar, 1993,

citados por Haski-Leventhal, *et al.*, 2008). De um modo geral, os jovens e os adultos aderem às atividades de voluntariado com vista à aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências que os ajude na sua atividade profissional atual ou futura, enquanto os idosos veem no voluntariado uma oportunidade de apoiarem os que mais necessitam e, de assim, permanecerem ativos na sociedade (Okun & Schultz, 2003, citados por Morrow-Howell, 2010).

Todavia, parecem existir outras razões padrão que motivam as pessoas para o trabalho de voluntariado. De uma extensa lista elaborada por McCurley e Lynch (1998) relativamente a potenciais fatores que conduzem os indivíduos ao voluntariado, podemos destacar a vontade de fazer novos amigos ou de manter o contacto com antigos amigos que fazem voluntariado numa determinada organização, por diversão, desejo de pertença a um determinado grupo/equipa, anseio por novos desafios, aquisição de competências, impressionar atuais e/ou futuros empregadores, etc. No entanto, não podemos esquecer que as motivações para o voluntariado estão sujeitas a sofrer alterações ao longo do tempo. De forma geral, apenas se pode dizer que um voluntário está motivado se executa as suas tarefas com ânimo, reconhecendo o impacto das mesmas.

O estudo da ENTRAJUDA (2011) revelou-se como instrumento de grande utilidade para sinalizar as motivações que “movem” os voluntários portugueses para as atividades de voluntariado. As instituições em estudo reportaram ter 50% de voluntários com motivações altruístas (“fazer o bem”), sendo os restantes movidos por motivações pessoais, com vista à satisfação de necessidades (e.g., realização pessoal, passatempo, etc.).

Segundo Suanet, Groenou e Braam (2009), a disposição para uma pessoa se tornar voluntário é apreendida no decorrer do processo de socialização (e.g., escola, família e comunidade) e é reforçada quando esse indivíduo se sente responsável por outrem. A adesão ao voluntariado está ainda dependente de algumas variáveis, tais como alterações no estado de “saúde, emprego ou estado civil”, influenciando de grosso modo os índices de voluntariado (Groenou & Tilburg, 2010, p.2). Kent (2011) apresenta outros fatores que podem ser determinantes para os indivíduos iniciarem e/ou darem continuidade ao trabalho, tais como: o exercício de voluntariado no passado, pertença e prática de uma religião, etc.

De acordo com Konrath, Fuhrel-Forbis, Lou e Brown (2012) existem dois tipos de motivos que podem estar na origem do comportamento humano para o voluntariado: (1) “auto-orientados” ou individuais, que dizem respeito aos benefícios que o indivíduo pode retirar da experiência do voluntariado (e.g., progressão na carreira, aquisição de novas

competências, esquecer os seus próprios problemas); e (2) “orientados para os outros”, devendo-se ao simples desejo de ajudar os outros de forma desinteressada.

Na literatura existem vários modelos que tentam explicar as motivações para o voluntariado (Carpenter & Myers, 2010; Georgiadis *et al.*, 2006; Dolnicar & Randle, 2007; Fritz, Barbuto, Marx, Etling & Burrow, 2000). De acordo Papadakis *et al.*, (2004) existem múltiplas formas possíveis para estudar as motivações dos voluntários.

Carpenter e Myers (2010) referem que em alguns estudos o altruísmo surge como um dos motivos mais recorrentes para o voluntariado. Apesar do altruísmo desempenhar um papel importante, existem outros fatores que poderão ter igual impacto (e.g., ser convidado por alguém a participar, influência religiosa, etc.). Contudo, estes motivos não são suficientes para ditar a duração do tempo de compromisso que os voluntários estabelecem com a organização.

Ferreira, Proença e Proença (2008) afirmam que as motivações para o voluntariado podem estar relacionadas com vários fatores inerentes ao indivíduo (e.g., necessidades, valores e personalidade) e externos (e.g., contexto). De acordo com Kanfer (1991, citado por Latham & Pinder, 2005, p. 487) as necessidades são “ (...) tensões internas, que influenciam processos cognitivos que resultam em variabilidade de comportamental”. A Teoria das Necessidades de Maslow aplica-se e permite compreender as necessidades dos indivíduos neste contexto. Assim, nas “ (...) necessidades fisiológicas são consideradas as decisões que dizem respeito ao espaço, luz, e de forma geral todas as condições de trabalho; segurança em termos de práticas de trabalho; pertença no que diz respeito a equipas de trabalho coesas; estima através da responsabilidade e reconhecimento; e Auto atualização em termos de oportunidade para ter tarefas/trabalhos criativos e desafiantes” (Ajila, 1997, Kamalanabhan *et al.*, 1999, citados por Latham & Pinder, 2005, p. 488). Apesar dos valores serem semelhantes às necessidades. Também os valores, constituídos através das cognições e experiências, assumem um papel muito relevante na definição de objetivos. Os valores levam os indivíduos a agir, na medida em que lhes permite optar por determinados tipos de comportamentos em detrimento de outros (Latham & Pinder, 2005). No que diz respeito à personalidade, Ferreira *et al.* (2008) demonstram que esta desempenha um papel fundamental nas motivações, condicionando a escolha de um determinado comportamento e/ou ação. Por fim, o contexto aparece de acordo com Latham e Pinder (2005) como consequência natural da globalização, estando a cultura intimamente relacionada com as motivações que as pessoas apresentam (e.g., crenças pessoais, necessidades e valores, normas éticas de trabalho, educação, etc.).

Uma abordagem que tem vindo a ser apresentada no estudo das motivações do voluntariado é a Teoria do Comportamento Planeado (Dolnicar & Randle, 2007). Esta teoria assenta na premissa de que a base de um comportamento específico está subjacente às atitudes, normas subjetivas e controlo comportamental percebido (Ajzen, 1991), que combinadas influenciam o comportamento dirigido para a prática de voluntariado (Dolnicar & Randle, 2007).

Uma outra perspetiva é apresentada pela Teoria da Higiene-Motivação de Herzberg, Mausner e Snyderman (1984), que assenta na insatisfação e satisfação com o trabalho. De acordo com Ahmed e Islam (2011) sobressaem desta teoria dois fatores preponderantes na motivação para o trabalho: (1) Fatores “higiene” – que assumem um papel negativo na motivação para o trabalho (e.g., condições de trabalho, relação com o supervisor); e (2) Fatores Motivadores – fatores preponderantes para que motivam o indivíduo para levar a cabo uma tarefa (e.g., realização, reconhecimento, etc.).

Apesar de encontrarmos uma pluralidade enorme de modelos, a literatura evidencia, fundamentalmente três, para avaliar e aceder às motivações para o voluntariado:

*Modelo de Dois ou Três Fatores.* De acordo com Papadakis *et al.*, (2004) este modelo assenta sob o princípio de que os motivos de génese para uma pessoa se tornar voluntário podem estar relacionados com motivos altruístas (e.g., preocupação com os outros) ou egoístas (e.g., recompensas e aquisição de benefícios próprios). Fitch (1987, citado por Esmond & Dunlop, 2004) na tentativa de completar o Modelo de Dois Fatores, sugeriu adicionar o conceito de obrigação social, às razões altruístas e egoístas.

*Modelo de Um Fator ou Unidimensional.* A Escala de Motivação para o Voluntariado (MTV) foi proposta por Cnaan e Goldberg-Glen (1991) na tentativa de colmatar algumas lacunas de estudos anteriores. De acordo com este modelo, os indivíduos decidem fazer voluntariado não por uma razão em particular, mas por um conjunto de razões que podem não pertencer todas à mesma categoria. Desta forma, os voluntários podem apresentar razões altruístas e egoístas na adesão ao voluntariado, sem destas fazerem qualquer tipo de diferenciação. É esta combinação de diferentes categorias de motivos que faz com que a experiência de voluntariado seja satisfatória e recompensadora para o voluntário.

*Modelo Multifatorial ou Perspetiva Funcionalista.* Este modelo baseia-se na perspetiva funcionalista para aceder às motivações para o voluntariado, foi desenvolvido por Clary *et al.* (1998) e é o que iremos adotar no presente estudo. A perspetiva defendida por este modelo teve a sua origem num trabalho sobre teorias das atitudes, desenvolvido por Katz's, em 1960, e Smith *et al.*, em 1956, sendo posteriormente aplicado pelos autores ao



estudo das motivações para o voluntariado (Clary *et al.*, 1998). Podemos definir a perspectiva funcionalista pode ser definida como aquela que diz respeito “ (...) às razões e propósitos, planos e objetivos, que geram o fenómeno psicológico – isto é, as funções pessoais e sociais potenciadas por pensamentos individuais, sentimentos, e ações” (Snyder, 1993, citado por Clary *et al.*, 1998).

Através de uma primeira investigação das motivações dos voluntários que trabalhavam com pessoas com VIH/Sida, Clary *et al.* (1998) identificaram seis funções motivacionais que estão na base do voluntariado:

- 1) *Valores* – oportunidade que a prática do voluntariado concede ao indivíduo para manifestar valores altruístas, humanitários e preocupação pelos outros.
- 2) *Compreensão* – permite usufruir de novas experiências e oferece a oportunidade de colocar em prática conhecimentos e competências adquiridos previamente.
- 3) *Social* – acesso à oportunidade de estabelecer relações com outros e/ou de participar numa atividade que é bem vista pela sociedade no geral.
- 4) *Carreira* – constitui-se como os benefícios ou compensações que advêm da participação na atividade de voluntariado (e.g., aquisição e treino de competências) na vida profissional dos indivíduos.
- 5) *Proteção* – pode ser vista como um meio de defesa do ego ou forma que o indivíduo encontra para exteriorizar preocupações, que visam colmatar sentimentos de culpa e/ou para resolver problemas sociais.
- 6) *Estima* – utilizada com vista a aumentar a auto estima e obter satisfação relativa ao crescimento pessoal, partindo da premissa de que através da eliminação de alguns elementos negativos do ego é possível alcançar um estado de espírito positivo, que influenciará diretamente a satisfação do indivíduo.

De acordo com esta abordagem os indivíduos iniciam e permanecem voluntários com o objetivo de satisfazer funções psicológicas. É ainda de salientar que, sendo as pessoas diferentes umas das outras, poderão apresentar mais do que uma motivação que irão tentar satisfazer na execução da sua tarefa, sendo que as pessoas tendem a procurar tarefas que de alguma forma sejam compatíveis com os seus motivos (Chacón, Pérez, Flores & Vecina, 2011; Papadakis, *et al.*, 2004; Houle, *et al.*, 2005). Segundo Monteiro, Gonçalves e Pereira (2012), a teoria funcionalista revela-se bastante eficaz no que diz respeito a aceder às motivações para o voluntariado. Esta abordagem defende que “crenças e comportamentos podem assumir diferentes funções psicológicas para diferentes indivíduos” (p. 202).

Partindo desta perspectiva entende-se que o voluntariado é utilizado para servir diferentes tipos de necessidades psicológicas, que diferem de indivíduo para indivíduo. Através do estudo das motivações, pode-se ainda prever a satisfação dos voluntários, bem como as suas intenções de continuidade do trabalho voluntário (Clary *et al.*, 1998).

No entanto, a discussão clássica neste âmbito permanece: *Serão as motivações para o voluntariado puramente altruístas?* De acordo com Almeida (2011), surgem dois tipos de comportamentos distintos relacionados como voluntariado: (1) Ajuda - definida como uma “boa ação” desencadeada por uma pessoa, que visa atingir resultados benéficos para os seus beneficiários; e (2) Altruísmo - visto como um comportamento positivo mas que não requer qualquer tipo de recompensa. Contudo, a existência de altruísmo no trabalho voluntário é bastante questionada, na medida em que se dúvida dos motivos desinteressados que leva uma pessoa a fazer voluntariado (Ferreira, *et al.*, 2008).

#### 2.4.2. Efeitos do Voluntariado

Uma vez que nos basearemos na perspectiva funcionalista para aceder às motivações para o voluntariado, teremos de adotar o mesmo tipo de abordagem no que concerne ao estudo dos efeitos do voluntariado nos indivíduos. Está subjacente à abordagem funcionalista a correspondência entre as motivações e os benefícios do voluntariado, uma vez que existem evidências empíricas que sugerem uma relação positiva entre a correspondência das motivações com os benefícios do voluntariado (Houle, *et al.*, 2005). De acordo com Clary *et al.* (1998), a aquisição de benefícios de acordo com as motivações dos indivíduos são fundamentais para uma experiência de voluntariado satisfatória, que se pode traduzir na permanência do indivíduo em atividade. Sendo assim, é importante que o indivíduo tenha acesso a uma tarefa que satisfaça as suas motivações. No entanto, é de realçar que diferentes tarefas têm diferentes benefícios inerentes (Houle *et al.*, 2005), e que por isso, uma má escolha de tarefa pode comprometer o alcance dos efeitos desejados. Assim, conhecer o verdadeiro efeito do voluntariado nos indivíduos releva-se bastante pertinente (Morrow-Howell, Hinterlong, Rozario & Tang, 2003).

Através da revisão de literatura, encontramos alguns grupos que costumam transparecer como potenciais beneficiários da atividade de voluntariado, tais como os próprios voluntários, os beneficiários diretos do trabalho voluntário e a sociedade em geral (Morrow-Howell, 2010; Thoits & Hewitt, 2001). Uma das propriedades mais carismáticas do

voluntariado é a relação que se estabelece de “ganha-ganha”, i.e., o alcance de impacto social e mais-valias pessoais, que advêm do voluntariado (Morrow-Howell, 2010).

Os vários estudos que têm sido realizados no âmbito dos efeitos do voluntariado têm sido criticados por alguns investigadores, uma vez que tendem a privilegiar o estudo dos efeitos do voluntariado apenas no próprio voluntário, excluindo todos os outros beneficiários das suas atividades (e.g., Ronel, 2006, citado por Haski-Leventhal *et al.*, 2008). No entanto, também neste estudo é focado nos benefícios que os voluntários podem retirar da experiência de voluntariado, que em seguida passamos a explicitar de forma sintética.

Os efeitos que as pessoas retiram da ação de voluntariado podem ser os mais variados. Várias investigações sobre os efeitos do voluntariado incidiram sobre a saúde física e mental, competências pessoais e profissionais adquiridas no decorrer da experiência de voluntariado, e mudanças comportamentais nos indivíduos.

### *Saúde Física e Mental*

Os efeitos do voluntariado na área da saúde física dos indivíduos aparecem na literatura frequentemente relacionados com os voluntários mais velhos. Este tipo de voluntários possui algumas limitações características da idade, no que diz respeito à sua capacidade motora, pelo que o voluntariado exerce um papel importante na vida destes indivíduos, na medida em que “obriga” à atividade física, tais como: a deslocação até ao local onde tem lugar a atividade de voluntariado e/ou na tarefa desempenhada (e.g., Tan *et al.*, 2006, Lum & Lightfoot, 2005, citados por Kent, 2011).

Outro efeito físico benéfico para os voluntários é a promoção de hábitos/comportamentos de saúde. Os voluntários, ao adquirirem maior confiança em si e controlo sob o seu comportamento, adotam comportamentos preventivos de saúde, o que consequentemente promove a saúde do indivíduo, aumentando a sua esperança de vida e reduzindo o risco de mortalidade (Kent, 2011), particularmente no caso de envolvimento de voluntários mais velhos (Konrath, *et al.*, 2012). O voluntariado pode ainda ter efeito a nível do exercício da memória e planeamento de tarefas, funções cognitivas muito importantes para os voluntários mais velhos, que através do voluntariado podem treinar estas competências (Carlson *et al.*, 2009, citado por Kent, 2011). Alguns estudos sugerem que o bem-estar está também intimamente relacionado à prática de voluntariado (Morrow-Howell *et al.*, 2003). De acordo com Thoits e Hewitt (2001), este bem-estar pode ser físico ou psicológico, e tende a estar relacionado com o envolvimento social a que são sujeitos no decorrer da experiência de

voluntariado. Os voluntários podem ainda experienciar menos *stress* psicológico, maior satisfação com a vida e diminuir sintomas de depressão (Rietschlin, 1998, Van Willigen, 1998, citados por Thoits & Hewitt, 2001). De acordo com Piliavin e Siegl (2007, p.460) defendem que o bem-estar psicológico é uma característica dos voluntários quando os mesmos sentem que “ (...) desempenham um papel importante na sociedade e que a sua existência é importante”. Esta percepção é importante para os voluntários no que diz respeito à prevenção ou diminuição dos sintomas depressivos (Kent, 2011). De acordo com um estudo levado a cabo por Li e Ferraro (2005), o voluntariado reduz a depressão nos indivíduos e aumenta a sua saúde mental. Chan (2008) demonstra que tanto a depressão como a ansiedade apresentam valores mais baixos nos indivíduos que fazem voluntariado do que nos não voluntários.

### *Competências Pessoais e Profissionais*

As competências pessoais adquiridas através da experiência de voluntariado estão especialmente relacionadas com voluntários mais jovens e/ou adultos. Tal como referido anteriormente, estes dois grupos populacionais procuram no voluntariado uma forma de melhorarem as suas competências pessoais e profissionais através do exercício de voluntariado. De acordo com Santos *et al.* (2011), o voluntariado oferece aos indivíduos que nele participam a oportunidade de apreenderem novos conhecimentos e competências, colocar em prática conhecimentos já adquiridos, contato com o mundo laboral, aumentar a probabilidade de obtenção de trabalho pago dada a experiência de trabalho adquirida e valores morais inerentes (e.g., responsabilidade social e disponibilidade) que são apreciados por potenciais empregadores.

Na revisão de literatura levada a cabo no estudo de Haski-Leventhal *et al.* (2008), transparece que o voluntariado também demonstra ter um papel preponderante no que toca ao sucesso escolar dos jovens. Os jovens que fazem voluntariado estão mais predispostos em prosseguir estudos e formação superior, bem como a assumir maiores responsabilidades, aumentando a confiança em si próprios.

### *Mudanças Comportamentais*

Wilson e Musick (2000) refletem que o voluntariado promove a cidadania, no sentido em que o voluntariado assume uma posição importante no seio da sociedade civil. Alguns tipos de voluntariado têm lugar em associações, o que por si, fomenta o sentido associativista

e a participação cívica dos voluntários. O voluntariado neste tipo de organizações permite aos voluntários adquirirem aptidões cívicas (e.g., planeamento de reuniões) que os tornará mais ativos politicamente. Desta maneira, os voluntários assumem-se neste âmbito como mais participativos do que os não voluntários (Wilson, 2000). Bekkers (2005) refere que o voluntariado fomenta a identidade cívica dos indivíduos, em especial dos jovens, e potencia a criação de rede de contactos, competências sociais, entre outros. Parece ser, portanto, um dado comumente aceite que os voluntários tendem a assumir maior responsabilidade social e desejo de servir a comunidade (Hamilton & Henzel, 1988, Flanagan *et al.*, 1998, citados por Wilson, 2000).

Outra mudança comportamental subjacente aos jovens que fazem voluntariado é a diminuição de comportamentos antissociais. Através das atividades de voluntariado, os jovens estão sujeitos a supervisão, adquirem controlo social, não têm contato frequente com outros jovens problemáticos (Wilson, 2000), bem como “ (...) adquirem autoconfiança, tolerância, empatia pelos outros e respeito pelo bem comum” (Wilson & Musick, 2000, p. 148). Estando os voluntários ocupados por estas atividades, torna-se mais difícil envolverem-se em situações problemáticas e que podem levar a distúrbios comportamentais, bem como podem reduzir problemas comportamentais já existentes, tais como vandalismo, diminuição do consumo de drogas, prevenção da gravidez precoce, etc. (Wilson & Musick, 2000; Schondel *et al.*, 1995, Uggem & Janikula, 1999, citados por Haski-Leventhal *et al.*, 2008).

Frequentemente os investigadores utilizam a “Teoria dos Papéis” para explicar o impacto positivo do voluntariado nos indivíduos. De acordo com Warburton e Winterton (2010), esta teoria advém da psicologia social e assenta na premissa de que os indivíduos tendem a classificar-se a si próprios e aos que o rodeiam, com base nos diferentes papéis sociais que assumem. Os indivíduos assumem diversos papéis na sua vida diária, que estão diretamente relacionados com expectativas comportamentais. A adoção de papéis permite ao indivíduo possuir uma melhor perceção de si e procurar formas de reforçar a imagem que tem de si próprio. Como resultado, o indivíduo forma a sua própria identidade, “ (...) motivado por autoestima, eficácia, consistência e regulação” (p. 1049). A “acumulação” é um conceito chave no contexto do voluntariado, pois a acumulação de papéis sociais aumenta o sentimento de pertença e gratificação emocional (e.g., mulheres detêm múltiplos papéis acumulam mais resultados positivos de saúde e bem-estar). Segundo Bronfenbrenner’s (1979, citado por Morrow-Howell, *et al.*, 2003, p. 138) os papéis exercem forte influência na forma como uma pessoa é “ (...) tratada, como age, o que faz, e como ela pensa e sente”. Assim, o voluntariado configura-se como um fator chave na construção da identidade dos indivíduos.

Não obstante a literatura aponta três razões distintas que poderão explicar os benefícios positivos inerentes à atividade de voluntariado: (1) promoção de saúde através do alargamento de recursos sociais; (2) o voluntariado produz benefícios superiores e adicionais quando comparado com outras atividades sociais, transmitindo um sentimento de significado; (3) o voluntariado combate sentimentos menos positivos que poderiam ter implicações a nível da saúde do indivíduo (Wilson & Musick, 1999, Piliavin & Siegl, 2007, Musick *et al.*, 2007, citados por Konrath *et al.*, 2012).

Neste estudo procuraremos aprofundar a compreensão dos efeitos do voluntariado nos jovens, nomeadamente no estudo da depressão e da ansiedade, uma vez que a literatura evidência fortes influências do voluntariado na redução destes dois efeitos nos voluntários.

## **Objetivos do Estudo e Hipóteses da Investigação**

O problema em estudo prende-se com a compreensão das motivações e dos efeitos do voluntariado nos jovens em Portugal, procurando simultaneamente identificar os principais fatores que poderão originar a retenção dos mesmos nas organizações. Dito de outro modo, importa fundamentalmente perceber como poderemos motivar e estimular os jovens a aderirem no futuro mais ao voluntariado, e como promover a manutenção da mesma atividade.

O objetivo geral que preside a esta pesquisa vai ao encontro do próprio problema: identificar, por um lado, as motivações e os efeitos do voluntariado nos jovens, e por outro lado, explorar os fatores preditores de retenção dos jovens nas organizações. Assim, desejando dar um contributo positivo para o esclarecimento do problema enunciado, foram definidos os seguintes objetivos específicos: (1) Caraterizar o voluntariado jovem em Portugal; (2) Identificar as principais barreiras ao voluntariado jovem; (3) Identificar as principais motivações do voluntariado jovem; (4) Caraterizar os efeitos do voluntariado jovem ao nível do bem-estar subjetivo, da ansiedade e da depressão; (5) Explorar as diferenças entre voluntários e ex-voluntários no sentido de contribuir para a compreensão de possíveis fatores preditores de retenção dos jovens nas organizações.

Os objetivos 1, 2 e 3 são descritivos, pelo que não se apresentam hipóteses. Pensamos poder:

(a) Descrever uma amostra de jovens que faz voluntariado e uma amostra dos que não fazem, bem como explorar possíveis diferenças entre os grupos;

(b) Identificar as barreiras identificadas com médias de frequência mais altas e as que se apresentam com médias mais baixas no grupo de jovens que não fazem voluntariado;

(c) Identificar as motivações para fazer voluntariado entre os jovens que o fazem, e as menos reportadas em termos médios.

Ainda no âmbito dos objetivos 2 e 3, colocamos as seguintes hipóteses:

H1: Os jovens que nunca fizeram voluntariado identificam mais barreiras (ao voluntariado) do que os jovens que fazem ou fizeram voluntariado no passado.

H2: Os jovens que fazem voluntariado atualmente apresentam uma maior motivação para o voluntariado do que os jovens que fizeram voluntariado no passado.

Para responder ao objetivo 4, apresentamos as seguintes hipóteses:

H3: Os jovens que fazem voluntariado atualmente terão níveis de ansiedade e depressão mais baixos do que os jovens que nunca fizeram voluntariado ou que atualmente já não fazem.

H4: Os jovens que fazem voluntariado atualmente terão níveis de bem-estar subjetivo mais elevados do que os que nunca fizeram voluntariado ou que atualmente já não fazem.

Finalmente, o objetivo 5 assume um carácter exploratório, pretendendo-se identificar as variáveis que são preditores significativos de manutenção da atividade do voluntariado.



### III - Método

Na presente secção procedemos à caracterização da amostra integrante deste estudo, e à descrição dos instrumentos e procedimentos aplicados na recolha de dados junto da população alvo.

#### 3.1. Participantes

A população-alvo do estudo foram jovens portugueses entre os 18 e os 35 anos, com pelo menos o 9º ano de escolaridade, não existindo quaisquer outros critérios de exclusão da amostra. Existem três grupos distintos de participantes na investigação: (1) jovens que fazem voluntariado atualmente; (2) jovens que já fizeram voluntariado e; (3) jovens que nunca fizeram voluntariado.

A amostra foi composta por 276 participantes com questionários válidos, i.e., que preenchem os critérios de seleção anteriormente mencionados. O quadro seguinte (Tabela 1) tem como objetivo caracterizar a população envolvida nesta investigação.

Tabela 1 – Características Demográficas dos Participantes

Caraterísticas	N	M	DP	%
<b>Idade</b>	275	23.43	3.67	
<b>Sexo</b>				
Feminino	199			72.1%
Masculino	77			27.9%
<b>Habilitações literárias</b>				
9.º ano	2			0.7%
12.º ano	66			23.9%
Bacharelato/Licenciatura/Mestrado integrado	142			51.4%
Mestrado Pré-Bolonha/Doutoramento	15			5.4%
<b>Estado civil</b>				
Solteiro(a)	259			93.8
Casado(a)/União de facto	16			5.8
Divorciado(a)	1			0.4
<b>Situação profissional/ocupação</b>				
Estudante <i>full-time</i>	157			56.9
Estudante <i>part-time</i>	8			2.9
Empregado <i>full-time</i>	70			25.4
Empregado <i>part-time</i>	14			5.1
Desempregado	14			5.1
Outros	12			4.3

Atendendo à Tabela 1 podemos observar que a média de idades foi de 23.43 anos (DP= 3.67), variando entre o mínimo de 18 e o máximo de 35 anos, sendo que apenas uma pessoa não indicou a sua idade. Atendendo ao total de participantes, denota-se a predominância de 72.1% (n= 199) do sexo feminino e 27.9% do sexo masculino. No que diz respeito às habilitações literárias 18.5% das pessoas não respondeu a esta questão, contudo verificamos que 63.1% (n= 142) desta amostra tem maioritariamente formação superior de Bacharelato/ Licenciatura/ Mestrado integrado seguida do 12.º ano (29.3%), Mestrado Pré-Bolonha/Doutoramento (6.7%) e 9.º ano (0.9%). Cerca de 93.8% (n= 259) da população inquirida é solteira, seguindo-se os casados ou em união de facto (5.8%) e divorciados (0.4%). Por fim, no que diz respeito à situação profissional/ ocupação, 57.1% (n=157) são estudantes a *full-time*, 25.5% são estudantes em *part-time*, 5.1% são respetivamente empregados *part-time* e desempregados, 4.4% assinalaram “outros” como resposta e, por fim, 2.9 % são estudantes a *part-time*. A esta questão 0.4% das pessoas não enunciaram qual a sua situação profissional/ocupação atual. Esta descrição da amostra diz respeito a todos os jovens que participaram no estudo, após se ter concluído que não existiam diferenças demográficas significativas entre os diferentes grupos em análise.

Os participantes foram igualmente inquiridos quanto à organização em que fazem ou fizeram voluntariado e sobre as tarefas que desempenham ou desempenharam. A Tabela 2 sintetiza a análise qualitativa da distribuição dos voluntários pelas organizações/entidades promotoras de voluntariado e as funções/tarefas executadas pelos voluntários.

Tabela 2 - Distribuição dos Participantes nas Organizações/ Entidades Promotoras de Voluntariado e Tarefas/Funções Desempenhadas

<b>Organizações/Entidades Promotoras</b>	<b>Tarefas/Funções Desempenhadas</b>	<b>Nº total de Voluntários</b>	<b>%</b>
Associações	Medicina (enfermeiros e médicos); apoio emocional (conversa); coordenação das atividades; animação; Tutoria e Ensino; distribuição e recolha de bens alimentares; Integração; Apoio e acompanhamento; Apoio logístico; Funções de gestão e direção; Apoio na execução e dinamização de atividades; Venda de produtos; Apoio nas atividades de comunicação; Formação e Avaliação Psicológica; Administração; Apoio jurídico	124	58.22%
Instituição Particular de Solidariedade Social - carácter confessional	Acompanhamento e apoio	9	4.23%
Fundações	Tutoria e ensino; Acompanhamento e apoio; Formação e Avaliação Psicológica	7	3.29%
Hospitais	Acompanhamento e apoio; Distribuição de bens alimentares; Consultas de Psicologia; Dinamização de atividades	7	3.29%
Instituições Particulares de Solidariedade Social - IPSS	Acompanhamento e apoio; Tutoria e Ensino; Distribuição e recolha de bens; Formação; Angariação de Fundos; Formação e Avaliação Psicológica	15	7.04%
ONG'S	Tutoria e Ensino; Angariação de Fundos	6	2.82%
Lares de Idosos, Centros Dia e Sociais, Etc.	Acompanhamento e Apoio; Distribuição de bens alimentares; Aulas de ginástica; Tutoria e Ensino; Consultas de Psicologia; Animação	11	5.16%
Bombeiros	Outras	3	1.41%
Cooperativas	Apoio na execução das atividades; Cuidar de crianças	2	0.94%
Estatais	Limpeza e Vigia de Florestas; Coordenação de atividades; Administração	7	3.29%

Instituição de Utilidade Pública	Acompanhamento e Apoio; Cuidar de crianças	3	1.41%
Agência Nações Unidas	Angariação de Fundos	1	0.47%
Universidades/Escolas	Consultas de Psicologia; Preparação de documentos Investigação	2	0.94%
Cruz Vermelha Portuguesa	Outras	1	0.47%
Federações	Avaliação Psicológica	1	0.47%
Outras	Animação; Tutoria e Ensino; Acompanhamento e Apoio; Terapia e Apoio Psicológico; Distribuição e recolha de bens alimentares; Angariação de Fundos; Limpeza de florestas; Coordenação de atividades; Apoio na execução e dinamização de atividades	14	6.57%
Total			100%

Atendendo à Tabela 2 podemos constatar que existe uma maior prevalência e tendência dos voluntários para exercerem funções de voluntariado em Associações (58.22%) e em Instituições Particulares de Solidariedade Social – IPSS (7.04%). No entanto, é de realçar que estes resultados podem dever-se ao facto de grande parte da amostra ter sido recolhida em associações, e que um voluntário pode estar envolvido em mais do que uma atividade de voluntariado em simultâneo e em organizações/entidades distintas. As organizações/entidades que apresentam menos voluntários são as Federações, Cruz Vermelha Portuguesa e Agência das Nações Unidas, cada uma com a frequência de apenas um voluntário.

Podemos ainda reconhecer que são as Associações que dispõem de uma maior disponibilidade e diversidade de tarefas/funções, sendo as mesmas transversais a outras organizações, tais como: coordenação das atividades, animação; tutoria e ensino; distribuição e recolha de bens (e.g., alimentares), apoio e acompanhamento, etc. Contudo, apenas nas Associações foram identificados voluntários a exercer cargos e funções de chefia e de gestão da organização.

No que diz respeito ao número de horas que os voluntários fazem ou fizeram voluntariado, constata-se que os indivíduos dedicam ou dedicaram em média 6.22 horas a

atividades de voluntariado por semana, sendo o mínimo 1 hora e no máximo 40 horas semanais.

### 3.2. Instrumentos

O questionário foi constituído numa primeira parte por um questionário demográfico que incluía as seguintes variáveis: Idade; Sexo (feminino e masculino); Habilitações literárias (9.º ano, 12.º ano, Bacharelato/Licenciatura/Mestrado integrado ou Mestrado pré-bolonha/doutoramento); Estado civil (solteiro(a), casado(a) /união de facto, divorciado(a) ou viúvo(a); Situação profissional/ocupação (estudante full-time, estudante part-time, empregado full-time, empregado part-time ou desempregado); *Já fizeste voluntariado?* (sim ou não); *Fazes voluntariado atualmente?* (sim ou não); *Há quanto tempo és/foste voluntário?* (há menos de 1 ano ou há 1 ano ou mais); *Indica as horas semanais quem em medida dedicas/dedicaste ao voluntariado;* *Indica a tua experiência de voluntariado atual/anterior* (instituição e tarefa). Na segunda parte, o questionário compreendia seis instrumentos distintos:

3.2.1. *State-Trait Anxiety Inventory* (STAI). Para avaliar a ansiedade utilizámos o STAI da autoria de Spielberger (1984), e posteriormente adaptado para português por Santos e Silva (1997) e mais tarde por Silva e Campos (1998). O STAI é um instrumento de autoavaliação composto por duas subescalas, uma para avaliar a ansiedade estado (Y1) e outra para avaliar a ansiedade traço (Y2). Para efeitos deste estudo, apenas foi utilizada a ansiedade estado, uma vez que é a que nos interessava em termos de estudo dos efeitos do voluntariado. A escala de ansiedade estado é constituída por 20 itens, os quais foram respondidos de acordo com uma escala de *Likert* de quatro pontos (1-*Nada*; 2- *Um pouco*; 3- *Moderadamente*; 4- *Muito*). Nesta subescala existem 10 itens que se encontram invertidos, nomeadamente, o 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16 e 19. O total do instrumento é conseguido através da soma dos valores obtidos, que podem variar entre 20 e 80 pontos. Este instrumento tem demonstrado boas qualidades psicométricas, sendo reportado um valor de *alfa* de 0.88, com uma correlação média interna dos itens de  $r=0.38$  (Trigo, Canudo, Branco & Silva, 2010). No presente trabalho, o instrumento apresentou igualmente um bom nível de consistência interna ( $\alpha=.92$ ).

3.2.2. *Beck's Depression Inventory* (BDI). O BDI foi concebido por Beck e colegas (1961), tendo sido numa primeira fase adaptado para português por Vaz-Serra e Pio Abreu (1973), versão melhorada anos mais tarde por Coelho, Martins e Barros (2002). Esta é uma escala de autoavaliação que visa medir o nível de depressão dos indivíduos. É constituído por

21 grupos de sintomas depressivos que usualmente são manifestados pelos indivíduos que sofrem de depressão. Cada um destes grupos é constituído por 4 a 6 perguntas, dispostas por ordem crescente de gravidade. O indivíduo responde ao instrumento seguindo o formato de *Guttman*, i.e., das alternativas de resposta apenas escolhe aquela que melhor descrevia a forma como se sentia no momento atual. No questionário original, é pedido aos participantes que respondam às questões no sentido de descrever a forma como têm sentido “durante as duas últimas semanas”, no entanto para este estudo importava saber o estado atual do indivíduo. Cada *item* é cotado de 0 (baixo) a 3 (alto), sendo que o resultado final pode ser de 0 (mínimo) a 63 (máximo), podendo assumir os seguintes formatos de sintomatologia depressiva: de 0 a 13 “mínima”, 14-19 “ligeira”, 20-28 “moderada” e mais de 29 “grave ou severa”. Este instrumento possui boas qualidades psicométricas, pois possui um valor de *alfa* de Cronbach de 0.89 (Oliveira-Brochado & Oliveira Brochado, 2008). No nosso estudo, foi também possível verificar que o BDI apresentou um elevado nível de consistência interna ( $\alpha=.85$ ).

3.2.3. *Satisfaction With Life Scale* (SWLS). No que se refere ao SWLS desenvolvido por Diener e Pavot (1993), e que apresenta uma versão relativamente recente validada em Portugal por Simões (1992), visa essencialmente avaliar o nível de satisfação com a vida dos inquiridos. Este instrumento é constituído por 5 *itens* com formato de resposta tipo *Likert* de 5 pontos (1- *Discordo muito*; 2- *Discordo um pouco*; 3- *Nem concordo nem discordo*; 4- *Concordo um pouco*; 5- *Concordo muito*). A pontuação final pode alcançar entre 5 a 25 pontos. Este instrumento tem revelado boas qualidades psicométricas, apresentando uma forte consistência interna com um coeficiente de alfa de Cronbach de 0.77. Neste trabalho, não foi exceção, uma vez que o instrumento revelou boa consistência interna ( $\alpha=.85$ ).

3.2.4. *Escala de Bem-Estar Psicológico* (EBEP). Este é um instrumento original de Ryff, no ano de 1989, e adaptado recentemente por Fernandes (2007) para adolescentes/jovens. Tem como principal objetivo medir o bem-estar psicológico dos indivíduos. É um instrumento constituído por 20 *itens*, havendo 3 *itens* negativos (2, 5 e 19) e os restantes positivos. O EBEP é dividido por seis dimensões que pretendem medir: Aceitação de si – “(...) perceção e aceitação dos múltiplos aspetos do indivíduo, quer sejam relacionados com características boas ou más”; Relações positivas com os outros – “estabelecimento de relações positivas e altruístas com os outros”; Crescimento pessoal – “sentimento de desenvolvimento contínuo e abertura a novas experiências de vida necessárias à maximização do seu potencial”; Objetivos na vida – “definição de propósitos de vida e atribuição de significação/importância à existência e autorrealização pessoal; Domínio do

meio – “capacidade para gerir a própria vida e exigências extrínsecas ao indivíduo; e Autonomia – sentimento de autodeterminação e capacidade de autorregulação (e.g., Ryff & Reyes, citados por Cabral, 2010, p.58). O formato de resposta é tipo *Likert* (1- *Discordo plenamente*; 2- *Discordo*; 3- *Nem discordo, nem concordo*; 4- *Concordo*; 5- *Concordo plenamente*). O alfa de Cronbach do instrumento situa-se no intervalo de 0.85 a 0.90, o que revela boas qualidades psicométricas (Fernandes, 2007). No que diz respeito à consistência interna das subescalas são apresentadas na tabela seguinte:

Tabela 3 – Consistência Interna das dimensões do EBEP (Fernandes, 2007)

Dimensões	Itens	$\alpha$
Autonomia	1, 7, 13, 19, 25	0.60
Domínio do meio	2, 8, 14, 20, 26,	0.59
Crescimento pessoal	3, 9, 15, 21, 27	0.69
Relações positivas com os outros	4, 10, 16, 22, 28	0.63
Objetivos na vida	5, 11, 17, 23, 29	0.68
Aceitação de si	6, 12, 18, 24, 30	0.70

No nosso estudo, o instrumento também revelou boas qualidades psicométricas tanto no EBEP total ( $\alpha=.88$ ), como na consistência interna das diferentes subescalas (Tabela 4).

Tabela 4 - Características psicométricas das dimensões do EBEP do presente estudo

	Aceitação de si	Relações positivas	Crescimento pessoal	Objetivos na vida	Domínio do meio	Autonomia	EBEP Total
Aceitação de si	$\alpha=.62$	.45**	.44**	.60**	.54**	.47**	.85**
Relações positivas		$\alpha=.44$	.41**	.36**	.33**	.21**	.64**
Crescimento pessoal			$\alpha=.75$	.42**	.46**	.25**	.67**
Objetivos na vida				$\alpha=.64$	.48**	.28**	.77**
Domínio do meio					$\alpha=.74$	.31**	.72**
Autonomia						$\alpha=.84$	.61**
EBEP Total							$\alpha=.88$

Nota: o Alfa de Cronbach é apresentado na diagonal; \*  $p<.05$ ; \*\*  $p<.01$

3.2.5. *Volunteer Functions Inventory* (VFI). Com o objetivo de aceder às motivações do voluntariado através de uma abordagem funcional das mesmas, utilizámos para esta investigação o VFI. Este instrumento foi concebido por Clary *et al.* (1998) e adaptado posteriormente à população portuguesa por Joaquim e Pinheiro (2005). Este instrumento é composto por 30 *itens* (todos positivos) repartidos por 6 subescalas (Tabela 5).

Tabela 5 - Subescalas VFI (Joaquim &amp; Pinheiro, 2005)

Subescalas	Itens	$\alpha$
Protetora	7, 9, 11, 20, 24	.81
Valores	3, 8, 16, 19, 22	.74
Carreira	1, 10, 15, 21, 28	.75
Social	2, 4, 6, 17, 23	.78
Compreensiva	12, 14, 18, 25, 30	.70
Estima	5, 13, 26, 27, 29	.79

O formato da resposta é tipo Likert de 7 pontos (1- *Nada verdadeiro*; 7- *Totalmente verdadeiro*). Nesta versão portuguesa do VFI, todos os valores de alfa de Cronbach são satisfatórios, variando entre 0.70 (função compreensiva) e 0.81 (função protetora). A análise da correlação de cada *item* com o total da subescala a que pertence (com exclusão do próprio item) mostrou que todos os itens se correlacionam de forma significativa ( $p \leq .05$ ). Este estudo não foi exceção. Uma vez mais, este instrumento revelou boas qualidades psicométricas do VFI total ( $\alpha = .91$ ) e das suas subescalas (Tabela 6).

Tabela 6 - Características psicométricas das dimensões do VFI do presente estudo

	Protetora	Valores	Carreira	Social	Compreensiva	Estima	VFI Total
Protetora	$\alpha = .84$	.35**	.49**	.36**	.61**	.66**	.78**
Valores		$\alpha = .64$	.20**	.29**	.56**	.45**	.59**
Carreira			$\alpha = .87$	.34**	.34**	.48**	.73**
Social				$\alpha = .80$	.24**	.43**	.65**
Compreensiva					$\alpha = .70$	.50**	.61**
Estima						$\alpha = .79$	.83**
VFI Total							$\alpha = .91$

Nota: o Alfa de Cronbach é apresentado na diagonal; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

3.2.6. *Non Volunteer Survey* (NVS). É da autoria original de Cheang e Braun no ano de 2001, e foi posteriormente adaptado por Esmond e Dunlop (2004) para estudar as razões que levam as pessoas a não fazer voluntariado. O instrumento é constituído por 21 itens, aos quais os indivíduos respondem com base na seguinte frase introdutória: “*Eu faria*



*voluntariado se... ”*. No nosso estudo, a frase introdutória sofreu uma ligeira alteração (*Eu (ainda) faria voluntariado se... ”*), a fim de se verificar também quais foram as barreiras percebidas ao voluntariado pelo grupo de antigos voluntários. O formato da resposta é de tipo *Likert* de 5 pontos (1- *Discordo fortemente*; 5- *Concordo fortemente*), para manifestar o grau de concordância com cada uma das barreiras listadas. Este instrumento reportou no nosso estudo ter boas qualidades psicométricas ( $\alpha=0.88$ ).

### 3.3. Procedimento

Sendo a participação de voluntários um dos aspetos fulcrais para a realização deste estudo, apostou-se, numa primeira fase, numa abordagem direta às organizações promotoras desta atividade. Neste sentido foram enviados por *e-mail*, pedidos formais (Anexo A) para a recolha de dados nas seguintes organizações: Grupo de Ação Social do Tagus (GASTagus), Associação Conversa Amiga (ACA), Entrajuda e Grupo de Ação Social (GASNova). Este documento que visava obter autorização para a recolha de dados junto dos voluntários e ex-voluntários da organização, facultava ainda o contexto da investigação, bem como os seus objetivos principais. Adicionalmente, era ainda oferecida a hipótese de recolha direta dos questionários junto das organizações e dos seus voluntários através do preenchimento do formulário em versão *online* (Anexo B) - mediante o preenchimento do formulário em *Google—docs* - e/ou em versão impressa (Anexo C).

Os contatos com as organizações foram agilizados no início de Março, sendo que a meio de Março foram obtidas respostas positivas que possibilitaram a recolha de dados nas instituições referidas. Contudo, apenas o GASTagus e a ACA demonstraram disponibilidade para uma recolha de dados direta nas suas instalações. As restantes organizações contactadas (Entrajuda e GASNova) optaram pelo envio do formulário em formato digital. O endereço do formulário *online*, que esteve disponível até ao final do mês de Maio. Simultaneamente à recolha de dados nas organizações, o questionário também foi divulgado pelo universo das redes sociais, nomeadamente em páginas de organizações promotoras de voluntariado (e.g., Bolsa de Voluntariado, Pista Mágica, etc.), universidades (e.g., Universidade de Aveiro, Universidade de Coimbra, Universidade do Algarve, etc.) e grupos estudantis de todo o país.

Em ambos os formatos de participação, os participantes tinham ao seu dispor o termo de consentimento informado, no qual era garantido o carácter voluntário de participação, e o anonimato e a confidencialidade das respostas (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011).

Os participantes alvo do estudo eram convidados a responder a todos os instrumentos, à exceção do VFI (apenas respondido pelos jovens que faziam voluntariado atualmente ou haviam feito no passado) e o NVS (apenas respondido pelos jovens que nunca tinham feito voluntariado ou desistido). O questionário tinha um tempo de resposta de 25 minutos, e a sua aplicação foi realizada entre os meses de Março e Maio.

#### IV – Resultados

As respostas ao questionário em formato impresso e *online* foram agregadas numa base de dados, a partir da qual se realizaram as diferentes análises estatísticas mediante o programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* - Versão 18.

Apresentamos primeiramente a estatística descritiva relativa às motivações e barreiras ao voluntariado. No quadro 7 é possível observar que a média do VFI foi de 4.86 (DP=.84), numa escala que variava entre 1 (“Nada verdadeiro”) e 7 (“Totalmente verdadeiro”), o que nos indica que grande parte dos participantes concordou moderadamente com as afirmações associadas às motivações para o trabalho voluntário. Analisando os valores das subescalas do VFI, podemos constatar que as escalas que obtiveram maior pontuação foram a subescala “compreensiva” (M= 6.09; DP=.79), i.e., o voluntariado é percebido como forma de obter novas experiências e/ou de colocar em prática conhecimentos e competências adquiridas anteriormente; seguida dos “valores” (M=5.80; DP=.84) que representam a manifestação de valores altruístas/ humanitários e de preocupação com outrem; e “estima” (M=5.20; DP=1.12), diretamente relacionada com o bem-estar pessoal (e.g., proteção do ego, autoestima, etc.). Os valores mais baixos foram verificados nas subescalas “protetora” (M=3.68; DP=1.46), ou seja, um meio de defesa a sentimentos de culpa ou de refúgio para problemas pessoais; “social” (M=4.18; DP=1.30) associado à oportunidade facultada pelo voluntariado de interação social; e por último a “carreira” (M=4.23; DP=1.54), relacionado com a prática de competências que poderão ser úteis para um trabalho futuro.

Quanto ao NVS, regista-se uma média total de 3.30 (DP=.67), numa escala que variava entre 1 (“*Discordo fortemente*”) e 5 (“*Concordo fortemente*”), o que significa que as afirmações patentes no instrumento refletiam moderadamente as opiniões dos ex-voluntários e dos não-voluntários, relativamente às principais barreiras ao exercício da atividade de voluntariado. As barreiras percebidas como as mais determinantes na iniciação ou continuidade do voluntariado foram: “Não estivesse tão ocupado(a) com o trabalho” (M= 3.95; DP= 1.23), “A oportunidade de voluntariado ocorresse a horas que me fossem convenientes” (M= 3.88; DP= 1.15) e “Não estivesse tão ocupado(a) com a minha família e com outras obrigações” (M=3.80; DP=1.32). Através da análise dos resultados podemos ainda identificar as barreiras com menor relevância quanto à iniciação ou continuidade das atividades de voluntariado, tais como: “Estivesse melhor de saúde” (M=1.88; DP=1.09), “Recebesse algum tipo de benefício – por exemplo, refeições ou subsídio para a gasolina – em

troca pelo meu tempo e serviço” (M=2.33; DP=1.37) e “A organização que precisa de ajuda me tivesse ajudado a mim no passado ou a alguém de quem eu gosto” (M=2.73; DP=1.43).

Tabela 7 - Estatística Descritiva das Motivações (VFI) e Barreiras ao Voluntariado (NVS)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
VFI	187	2.70	6.9	4.86	0.84
Protetora	204	1.00	7.00	3.68	1.46
Valores	201	3.40	7.00	5.80	0.84
Carreira	203	1.00	7.00	4.23	1.54
Social	200	1.40	7.00	4.18	1.30
Compreensiva	201	3.80	7.00	6.09	0.79
Estima	203	1.00	7.00	5.20	1.12
NVS	81	1.20	4.39	3.30	0.67

Podemos observar na Tabela 8 as estatísticas descritivas referentes às variáveis que exploramos enquanto possíveis efeitos do voluntariado. O SWLS apresenta uma média de satisfação com a vida de 3.67 (DP=.90) que variava numa escala entre 1 (“Discordo muito”) e 5 (“Concordo Muito”), o que nos indica que grande parte dos participantes encontra-se satisfeita com a sua vida. Quanto ao EBEP na sua globalidade apresenta uma média de 3.93 (DP=.90), numa escala que variava entre 1 (“Discordo plenamente”) e 5 (“Concordo plenamente”), o que revela que os indivíduos na sua maioria concordava com as afirmações dispostas no instrumento, sendo que as subescalas que mais se destacaram foram as referentes ao “crescimento pessoal” (M=4.43; DP=.49), i.e., desenvolvimento do potencial; “relações positivas” (M=4.03; DP=.55) com os outros, ou seja, desenvolvimento de relações positivas e altruístas com outrem; e “aceitação de si” (M=3.86; DP=.70) que diz respeito ao reconhecimento e aceitação do indivíduo das suas características positivas e/ou negativas. As restantes três subescalas revelaram-se menos frequentes: “domínio do meio” (M= 3.60; DP=.48) resultante da capacidade de gerir a própria vida; “objetivos na vida” (M= 3.81; DP=.69) referentes aos planos de vida de cada pessoa; e “autonomia” (M=3.82; DP=.58) relacionada com a capacidade dos indivíduos para a autorregulação e autodeterminação. A média de resposta ao STAI foi de 1.88 (DP=.51), numa escala entre 1 (“Nada”) e 4 (“Muito”), o que reflete que os participantes possuem baixos níveis de ansiedade. Por fim, o BDI apresenta uma média de 1.32 (DP=.30), sinónimo de que indica que os participantes apresentam baixa sintomatologia depressiva.

Tabela 8 - Estatística Descritiva dos Efeitos do Voluntariado – SWLS, EBEP, STAI e BDI

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
SWLS	276	1.20	5.00	3.67	.90
EBEP	271	2.67	5.00	3.93	.42
Aceitação de si	273	1.40	5.00	3.86	.70
Relações positivas	275	1.80	5.00	4.03	.55
Crescimento pessoal	274	2.20	5.00	4.43	.49
Objetivos na vida	274	1.40	5.00	3.81	.69
Domínio do meio	275	2.40	4.80	3.60	.48
Autonomia	275	1.80	5.00	3.82	.58
STAI	271	1.00	3.60	1.88	.51
BDI	273	1.00	2.57	1.32	.30

Após a apresentação dos dados descritivos das variáveis em estudo para a amostra na sua globalidade, importa explorar as diferenças entre grupos, em particular entre os jovens participantes que fazem voluntariado e os não-voluntários. Deste modo, em relação à distribuição dos participantes pelos grupos de interesse, verificamos que 166 participantes fazem atualmente voluntariado; sendo que 162 participantes afirmaram que atualmente não fazem voluntariado e destes, 42 fizeram voluntariado no passado, mas desistiram.

Assim, examinámos as diferenças ao nível do bem-estar, da ansiedade e da depressão entre os participantes atualmente voluntários ou não voluntários. A tabela 9 apresenta os resultados dos testes *t-student* efetuados.

Tabela 9 - Diferenças do SWLS, STAI E BDI nos Voluntários e Não-Voluntários

	Voluntários M (DP)	Não Voluntários M (DP)	t-Student
SWLS	3.81 (0.83)	3.42 (0.94)	3.61**
EBEP	4.00 (0.38)	3.84 (0.44)	2.93**
Aceitação de si	3.94 (0.66)	3.77 (0.70)	2.00*
Relações positivas	4.08 (0.52)	3.94 (0.60)	2.13*
Crescimento pessoal	4.51 (0.43)	4.32 (0.55)	3.29**
Objetivos na vida	3.85 (0.65)	3.76 (0.74)	1.13
Domínio do meio	3.67 (0.46)	3.49 (0.51)	3.08**
Autonomia	3.84 (0.58)	3.78 (0.57)	0.91
STAI	1.80 (0.45)	2.01 (0.57)	3.47**
BDI	1.27 (0.28)	1.40 (0.32)	3.65**

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

A tabela revela que os níveis médios de ansiedade foram significativamente superiores nos participantes não-voluntários, sendo essa diferença estatisticamente significativa [t(262)=3.47, p<.01]. Também os níveis médios de depressão revelaram ser estatisticamente diferentes entre os dois grupos, apresentando-se mais elevados para os não voluntários [t(264)=3.65, p<.01].

De modo geral, também podemos verificar com base nos resultados retirados da análise estatística da amostra que as diferenças entre voluntários e não-voluntários nos valores do SWLS [t(267)=3.61, p<.01] e do EBEP [t(262)=2.93, p<.01] foram estatisticamente significativas, mostrando-se superiores para o grupo dos voluntários. Em particular, no caso do EBEP, podemos observar a existência de duas dimensões com diferenças estatisticamente significativas e superiores para o grupo de voluntários: o crescimento pessoal [t(265)=3.29, p<.01] e o domínio do meio [t(266)=3.08, p<.01]. Nas restantes dimensões do EBEP as diferenças não se revelaram estatisticamente significativas entre os grupos testados.

Em resumo, para quase todas as variáveis foram registados resultados mais positivos para o grupo dos voluntários do que para o grupo dos não-voluntários.

No sentido de explorar as motivações que se encontram mais estreitamente associadas a manter uma atividade de voluntariado, foram efetuadas duas novas variáveis para comparação entre grupos. Em primeiro lugar, efetuamos uma variável que consistia em agrupar as pessoas que já haviam feito voluntariado no passado, mas deixaram de o fazer. Este grupo revestia-se de particular interesse na exploração dos fatores associados à não-retenção de voluntários, e que chamaremos de Ex-Voluntários. Depois da construção dessa variável e, desde modo, de dois grupos, foram realizadas comparações relativamente às barreiras que os diferenciavam. A tabela 10 apresenta esses resultados.

Tabela 10 - Diferenças nas Barreiras Percebidas entre Ex-voluntários e Não-voluntários

	Ex-Voluntários M (DP)	Não-Voluntários M (DP)	t-Student
Soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas.	3.68 (1.49)	3.82 (1.24)	-3.93**
Não estivesse tão ocupado(a) com a minha família e com outras obrigações.	3.91 (1.42)	3.74 (1.28)	0.57

Encontrasse uma organização, na qual realmente acreditasse, na sua filosofia e missão.	3.22 (1.58)	3.76 (1.17)	-1.87
Soubesse que o ambiente de voluntariado era agradável e seguro.	3.16 (1.42)	3.77 (1.09)	-2.33*
Não estivesse tão ocupado(a) com outros interesses e <i>hobbies</i> .	3.19 (1.42)	3.20 (1.30)	-0.01
Não estivesse tão ocupado(a) com o trabalho.	4.13 (1.26)	3.85 (1.21)	1.01
A oportunidade de voluntariado fosse oferecida ou fosse necessária numa organização ou grupo a que já pertença.	2.73 (1.36)	3.47 (1.10)	-2.78**
A oportunidade de voluntariado ocorresse a horas que me fossem convenientes.	3.65 (1.43)	4.00 (0.98)	-1.41
Me fosse atribuída uma tarefa ou tarefas específicas e claras para fazer.	2.88 (1.26)	3.90 (1.00)	-4.30**
A organização que precisa de ajuda me tivesse ajudado a mim no passado ou a alguém de quem eu gosto.	2.19 (1.45)	3.00 (1.36)	-2.65*
Soubesse que tenho as competências necessárias para fazer um bom trabalho.	3.09 (1.51)	4.00 (1.01)	-3.47**
Tivesse mais informação sobre as oportunidades de voluntariado.	3.06 (1.34)	3.60 (1.15)	-1.99*
Fosse conhecer pessoas interessantes e fazer novos amigos.	2.50 (1.30)	3.46 (1.07)	-3.81**
Me pedissem efetivamente para ser voluntário(a).	2.61 (1.48)	3.31 (1.10)	-2.55*
Fosse reconhecido(a) e valorizado(a) pelo meu trabalho como voluntário(a).	2.94 (1.52)	3.44 (1.17)	-1.76

A organização me desse formação para fazer o trabalho.	3.13 (1.31)	3.74 (0.93)	-2.61**
Conhecesse outra pessoa que trabalhou ou fez voluntariado lá.	2.53 (1.22)	3.15 (1.14)	-2.41*
Me sentisse confiante comigo próprio(a).	2.47 (1.22)	3.35 (1.33)	-3.15**
Recebesse algum tipo de benefício- por exemplo, refeições ou subsídio para a gasolina – em troca pelo meu tempo e serviço.	2.25 (1.55)	2.38 (1.28)	-0.42
Estivesse melhor de saúde.	1.63 (1.01)	2.02 (1.11)	-1.67
Tivesse melhores meios de transporte para ir até à oportunidade de voluntariado.	3.03 (1.53)	3.13 (1.30)	-0.33
NVS Total	2.95 (0.75)	3.47 (0.56)	-3.51**

Nota: \* p<0.05; \*\* p< 0.01

A comparação do grupo dos Ex-Voluntários e dos Não-Voluntários permitiu a identificação das barreiras que diferenciam os dois grupos, e que possivelmente se poderão encontrar relacionadas com a desistência/não-retenção. Assim, as barreiras com valores significativamente mais elevados para o grupo dos Não-Voluntários foram: “Me fosse atribuída uma tarefa ou tarefas específicas e claras para fazer” [t(91)= -4.30, p<.01]; “Soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas” [t(91)= -3.93, p<.01]; “Fosse conhecer pessoas interessantes e fazer novos amigos” [t(91)= -3.81, p<.01]; “Soubesse que tenho as competências necessárias para fazer um bom trabalho” [t(92)= -3.47, p<.01]; “Me sentisse confiante comigo próprio(a)” [t(92)= -3.15, p<.01]; “A oportunidade de voluntariado fosse oferecida ou fosse necessária numa organização ou grupo a que já pertenço” [t(90)= -2.78, p<.01]; “A organização que precisa de ajuda me tivesse ajudado a mim no passado ou a alguém de quem eu gosto” [t(91)= -2.65, p<.05]; “A organização me desse formação para fazer o trabalho” [t(91)= -2.61, p<.01]; “Me pedissem efetivamente para ser voluntário(a)” [t(90)= -2.55, p<.05]; “Conhecesse outra pessoa que trabalhou ou fez voluntariado lá” [t(90)= -2.41, p<.05]; “Soubesse que o ambiente



de voluntariado era agradável e seguro” [t(91)= -2.33, p<.05]; e “Tivesse mais informação sobre as oportunidades de voluntariado” [t(91)= -1.99, p<.05].

As barreiras que não diferenciaram significativamente dos não-voluntários e ex-voluntários (aliás, o grupo de Ex-Voluntários atribuiu-lhes aparentemente maior peso na continuidade do trabalho voluntário, mas sem ter significância estatística) foram: “Não estivesse tão ocupado(a) com a minha família e com outras obrigações”; “Encontrasse uma organização, na qual realmente acreditasse, na sua filosofia e missão”; “Não estivesse tão ocupado(a) com outros interesses e *hobbies*”; “Não estivesse tão ocupado(a) com o trabalho”; “A oportunidade de voluntariado ocorresse a horas que me fossem convenientes”; “Fosse reconhecido(a) e valorizado(a) pelo meu trabalho como voluntário(a)”; “Recebesse algum tipo de benefício- por exemplo, refeições ou subsídio para a gasolina – em troca pelo meu tempo e serviço”; “Estivesse melhor de saúde; e “Tivesse melhores meios de transporte para ir até à oportunidade de voluntariado”.

Analisando todos os resultados e o NVS total, podemos concluir que é o grupo dos Não-Voluntários [t(79)=-3.51, p<.01] que mais percebe barreiras ao voluntariado em detrimento do grupo de Ex-Voluntários.

Em segundo lugar, efetuamos uma variável que consistia em agrupar as pessoas que fizeram voluntariado no passado e que mantém essa atividade atualmente, a que apelidamos de voluntários de continuidade. Este grupo também se revelava importante no sentido de explorar os fatores associados à retenção dos voluntários. Mais uma vez, após a construção dessa variável, foram realizadas comparações relativamente às motivações que diferenciavam os dois grupos. A tabela 11 apresenta esses resultados.

Tabela 11 – Dimensões Motivacionais Percebidas de Voluntários e Ex-Voluntários

	Voluntários de Continuidade M (DP)	Voluntários Sem continuidade M (DP)	t-Student
Protetora	3.78 (1.48)	3.54 (1.45)	1.12
Valores	5.90 (0.84)	5.64 (0.83)	2.21*
Carreira	4.41 (1.51)	3.97 (1.57)	1.99*
Social	4.38 (1.36)	3.92 (1.17)	2.45*
Compreensiva	6.22 (0.75)	5.91 (0.82)	2.77**
Estima	5.34 (1.16)	5.03 (1.03)	1.91
VFI	5.00 (0.84)	4.67 (0.82)	2.65**

Nota: Voluntários de Continuidade: Participantes com atividade de voluntariado no passado e no presente; Voluntários sem continuidade: Participantes com atividade de voluntariado no passado, mas não no presente, ou a fazer voluntariado presentemente mas não no passado; \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

No que diz respeito à motivação, verificou-se que é estatisticamente superior para o grupo dos Voluntários de Continuidade em comparação com os ex-voluntários [ $t(183)=2.65$ ,  $p < .01$ ]. Quanto às subescalas do VFI, aquelas que parecem melhor servir as motivações dos indivíduos foram a subescala “compreensiva” [ $t(197)=2.77$ ,  $p < 0.05$ ]; a subescala “valores” [ $t(197)=2.21$ ,  $p < 0.05$ ]; a subescala “carreira” [ $t(199)=1.99$ ,  $p < 0.05$ ], e a “estima” [ $t(199)=1.91$ ,  $p < 0.05$ ]. Por sua vez, as subescalas da motivação que não revelaram diferenças estatisticamente significativas foram a “protetora” [ $t(200)=1.12$ , *ns*] e “social” [ $t(196)=2.45$ , *ns*].

A motivação para o voluntariado em que se verificou médias superiores foi na sua função “compreensiva” (i.e., o voluntariado é percebido como forma de obter novas experiências e/ou de colocar em prática conhecimentos e competências adquiridas anteriormente). Desta forma, a função “compreensiva” assume-se como a principal motivação que distingue os indivíduos a fazem e mantém o exercício do voluntariado.

## V – Discussão

O presente estudo propôs-se, fundamentalmente, a compreender, assim como a identificar as principais motivações e efeitos subjacentes à participação em atividades de voluntariado na população jovem. Simultaneamente chamou a si a tarefa de dar um contributo positivo ao estudo da retenção dos voluntários nas organizações, centrando-se na indagação das principais barreiras percebidas ao voluntariado pelos jovens.

Tendo como primeiro objetivo caracterizar o voluntariado jovem em Portugal, esta investigação apurou que não existiram diferenças marcadas entre os grupos de atuais voluntários e não voluntários (ex-voluntários ou jovens que nunca haviam feito voluntariado). Percebemos que perfil comum dos voluntários que participaram na amostra caracterizava-se por jovens entre os 23 e 24 anos de idade e do sexo feminino. Constatámos ainda que maioritariamente os jovens eram detentores do grau académico de Bacharelato/Licenciatura/Mestrado integrado, solteiros e estudantes a full-time. O único estudo encontrado neste âmbito foi realizado por Santos (2002), no qual o autor procurou caracterizar o perfil dos voluntários jovens em Portugal. Em termos gerais, os dados avançados nesse estudo são os seguintes: o perfil do voluntário jovem típico português é do sexo feminino, com 19 anos de idade e ensino secundário. Estes dados diferem dos encontrados no presente estudo, à exceção da prevalência do sexo feminino. Estas diferenças podem dever-se ao facto do estudo de Santos (2002) abranger jovens com idades entre os 15 e os 30 anos de idade, enquanto o nosso incide nos jovens entre os 18 e os 35, i.e., uma população com maior probabilidade de frequentar o ensino superior. De acordo com o estudo publicado pela ENTREAJUDA (2011), apenas 10.7% dos voluntários têm idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos. Esta fraca incidência dos mais jovens no voluntariado em Portugal, face a países como os EUA pode dever-se, em grande, parte às diferenças metodológicas subjacentes à promoção do voluntariado, bem como diferenças culturais. Tal como já foi referido anteriormente em outros estudos citados, nos EUA é frequente os jovens terem acesso direto às oportunidades de voluntariado nas suas escolas, igrejas e mediante a ação / exemplo dos pais. Todos estes fatores revelam-se bastante eficazes do ponto de vista de adesão dos jovens ao voluntariado (Haski-Leventhal, *et al.*, 2008). No que diz respeito às horas dedicadas ao voluntariado, os jovens americanos dedicam em média 3 ou 4 horas semanais (Geocartography, 2005, citado por Haski-Leventhal, *et al.*, 2008), face às 6.22 horas semanais dos jovens portugueses. A literatura não menciona a tipologia das organizações de eleição dos voluntários jovens. No entanto, podemos referir que os voluntários jovens tendem a preferir

atividades de voluntariado em que possam ajudar os outros (Santos, 2002), podendo desempenhar essas atividades na maioria das instituições promotoras de voluntariado. No entanto, no presente estudo as organizações que se destacaram na preferência dos mais jovens (voluntários atuais e ex-voluntários) foram as Associações, nas quais entre outras possíveis funções, podem prestar apoio direto aos outros.

A identificação do perfil dos voluntários pode ser útil para as organizações que pretendam recrutar este tipo de voluntários, uma vez que as organizações que procuram recrutar voluntários podem não conseguir angariar voluntários suficientes e/ou certos para cumprir a sua missão. Em alguns tipos de recrutamento, como é o caso do *targeting*, esta análise do perfil dos voluntários pode ser fundamental para recrutar um tipo específico de voluntários (McCurley & Lynch, 1998). No entanto, de acordo com Bussell e Forbes (2002), não se pode aglomerar os voluntários em geral num grupo homogéneo, uma vez que os voluntários podem assumir um leque diverso de “ (...) idades, origens e com diversas experiências e competências” (p. 4).

Atualmente as organizações estão a enfrentar sérias dificuldades em recrutar voluntários (Bussell & Forbes, 2002), sendo por isso o compromisso que os voluntários estabelecem com a organização uma questão importante para a sua eventual retenção (Nazilah, Rozmi & Fauziah, 2012). O compromisso organizacional refere-se à identificação do indivíduo com uma organização, sendo caracterizada por “ (...) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização, vontade de despender esforço em nome da organização e um forte desejo de manter a pertença à organização”(Nazilah, *et al.*, 2012, p. 379).

Antes de falarmos em retenção dos voluntários, precisamos de compreender quais são as barreiras percebidas por parte dos voluntários à prática do voluntariado. Na literatura encontramos algumas potenciais razões ou motivos pelos quais, em particular os jovens, não fazem voluntariado: preocupação com o percurso académico, preferência por trabalhos remunerados, dificuldade em assumir compromissos duradouros (Davies, 1998, Fost, 1996, citados por Auld, 2004), perceção de que as suas ações não têm o impacto desejado, fracos acessos disponíveis às oportunidades de voluntariado (Hendry *et al.*, 2002, McMeeking & Purkayashita, 1995, citados por Shannon, Robertson, Morrison & Werner, 2009), etc. Crawford e Godbey (1987, citados por Shannon *et al.*, 2009) referem a existência de três principais constrangimentos: (1) Constrangimentos estruturais – elementos que interferem entre o desejo de participar e a ação em si (e.g., falta de transportes para chegar às oportunidades); (2) Constrangimentos interpessoais – surgem com base nas relações estabelecidas com outrem (e.g., sem companhia para participar); (3) constrangimentos

intrapessoais – interesses e preferências sob influência de processos internos pessoais (e.g., fraca autoestima).

A identificação das barreiras percebidas dos ex-voluntários e não voluntários à atividade de voluntariado constituiu o segundo objetivo que presidiu a este trabalho. A este respeito, verificou-se que foi o grupo de não voluntários, i.e., indivíduos que nunca tiveram anteriormente uma experiência de voluntariado, que identificaram mais barreiras à realização de voluntariado, tais como: “Me fosse atribuída uma tarefa ou tarefas específicas e claras”, “Soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas”, “Fosse conhecer pessoas interessantes e fazer novos amigos”, “A organização me desse formação para fazer o trabalho”, “Soubesse que o ambiente de voluntariado era agradável e seguro”, etc. Desta forma, confirma-se a primeira hipótese do nosso estudo, que antecipava de que seriam os não voluntários a identificar mais barreiras ao voluntariado do que o grupo de ex-voluntários. Alguns destes resultados são corroborados pelo estudo original de Esmond e Dunlop (2004), cujo foco de estudo foram as barreiras percebidas ao voluntariado apenas pelos indivíduos que nunca estiveram envolvidos em atividades de voluntariado formal. A maior parte dos inquiridos respondeu que faria voluntariado se “soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas”, “Não estivesse tão ocupado(a) com a minha família e com outras obrigações”; “Encontrasse uma organização, na qual realmente acreditasse, na sua filosofia e missão”; “Soubesse que o ambiente de voluntariado era agradável e seguro, e por fim “não estivesse tão ocupado(a) com outros interesses e *hobbies*”. Contudo, estas barreiras acabam por não ser expressivas, uma vez que em algumas respostas não se apuraram valores acima do nível médio. Um estudo similar foi levado a cabo por Auld (2004) ao investigar as barreiras percebidas ao voluntariado pelos indivíduos que nunca fizeram voluntariado, que desistiram e que continuam a fazer voluntariado. Neste estudo, e com especial ênfase os jovens que nunca fizeram voluntariado, invocaram razões relativas ao “compromisso, trabalho, e tempo” (p. 13), estando assim os obstáculos relacionados a constrangimentos puramente estruturais da organização.

Neste sentido, podemos dizer que uma vez realizada a identificação das principais barreiras ao voluntariado, poderá facilitar o processo de retenção e/ou recrutamento de voluntários para uma organização. Assim, as organizações com estes objetivos poderão procurar minimizar e/ou eliminar algumas das barreiras supracitadas, que poderão estar na génese da pouca aderência à organização, e por consequência, ao exercício da atividade de voluntariado.

Tal como referido anteriormente a motivação tem uma importante influência à iniciação e manutenção do trabalho voluntário nas organizações (e.g., Clary *et al.*, 1998; McCurley & Lynch, 1998). As motivações diferem de pessoa para pessoa (e.g., Omoto & Snyder, 1995, citados por Marta & Pozzi, 2008), e tendem a diferir consoante as idades, necessidades e desejos (Mihajlovic, Komnenic, Kastratonic & Cilerdzic, 2010). No caso dos mais jovens, as motivações que assumem maior importância são as que dizem respeito ao aperfeiçoamento e aquisição de competências profissionais que lhes poderão ser úteis num futuro próximo, socializar e fazer amigos, provar o seu mérito, etc. (Eley, 2003, citado por Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Cnaan, Handy & Brudney, 2010; Mihajlovic *et al.*, 2010).

De forma a responder ao terceiro objetivo do estudo, analisaram-se as motivações para o voluntariado dos indivíduos que já fizeram ou que atualmente fazem voluntariado. Examinando os resultados, verificou-se que a motivação para o voluntariado é estatisticamente superior para o grupo dos “voluntários de continuidade” em comparação com os ex-voluntários, confirmando-se assim a segunda hipótese do presente estudo. As motivações que atingiram maior frequência, e que por isso demonstraram maior importância, entre os respondentes, foram as subescalas “compreensiva”, “valores”, “carreira” e, por fim, a “estima”. Estes resultados vão ao encontro ao estudo de Joaquim e Pinheiro (2005) de validação do questionário da motivação para o voluntariado em população estudante universitária. De acordo com os resultados apresentados por estes dois autores, as subescalas que se destacaram como principais motivos para o trabalho voluntário foram a “compreensiva”, “valores” e “carreira”. Desta forma, à exceção da subescala “estima”, todas as outras subescalas foram congruentes em ambos os estudos. É ainda de realçar que, quer no presente estudo, quer no estudo de Joaquim e Pinheiro (2005) a subescala que se assumiu com maior preponderância motivacional para o exercício do voluntariado foi a “compreensiva”, i.e., entende-se que os indivíduos são motivados para o voluntariado através da oportunidade que o mesmo proporciona na aquisição de novas experiências e/ou de colocar em prática conhecimentos e competências. Também no estudo das motivações de Papadakis *et al.* (2004) em estudantes que nunca fizeram voluntariado, foi identificado que as dimensões “valores”, “compreensão” e “estima” são as mais importantes do ponto de vista motivacional. Em suma, encontramos a tendência para a prevalência da função “compreensiva”, que compreende dimensões como: “No voluntariado posso aprender mais acerca da causa para a qual estou a trabalhar”, “O voluntariado ajuda-me a ganhar uma nova perspetiva sobre as coisas”, “O voluntariado permite-me aprender coisas diretamente importantes através da experiência”, “No voluntariado posso aprender a lidar com uma variedade de pessoas” e “No voluntariado

posso explorar as minhas próprias forças”. Desta forma, a dimensão “compreensiva” assume-se como a principal motivação que induz e/ou induziu os indivíduos a fazerem voluntariado, sendo este um dado fundamental para as instituições desenharem programas de recrutamento de voluntariado. Em particular, este resultado permite concluir que motivações altruístas por si só não constituirão mensagens eficazes para promover o exercício de voluntariado, podendo ser essencial salientar que o voluntariado se constitui como uma ferramenta para melhorar competências, conhecimentos e para crescimento pessoal. Com efeito, a convergência de motivos altruístas e egoístas que também é relatada pela própria literatura (e.g., Penner & Finkelstein, 1998, citados por Papadakis *et al.*, 2004) das quais parece ser feita a experiência de voluntariado (e.g., Cnaan e Goldberg-Glen, 1991).

O quarto objetivo prendia-se com o estudo dos efeitos no voluntariado jovem na ansiedade e depressão, por um lado, e do bem-estar subjetivo, por outro. Neste sentido, e apesar de a literatura evidenciar que em termos de benefícios de saúde, são os adultos mais velhos quem parece mais beneficiar (e.g., Kent, 2011), verificou-se que nos jovens, para quase todas as variáveis foram registados resultados mais positivos para o grupo dos voluntários do que para o grupo dos não-voluntários. Os níveis de ansiedade e de depressão foram significativamente superiores nos participantes não-voluntários em ambas as análises. Através destes resultados, foi possível corroborar a terceira hipótese em estudo, que defendia que os jovens que fazem voluntariado atualmente teriam níveis de ansiedade e depressão mais baixos do que os jovens que nunca fizeram voluntariado ou que atualmente já não fazem. Kent (2011) refere que a prática de voluntariado tem um papel relevante a prevenir ou diminuir a sintomatologia depressiva. Também o estudo de Chan (2008) demonstra a importância do voluntariado na depressão, e realça a redução da ansiedade como mais um benefício que os voluntários poderão retirar da experiência de voluntariado, comparativamente aos não voluntários. No que concerne ao bem-estar subjetivo, concluiu-se que no SWLS e no EBEP, nomeadamente nas subescalas “crescimento pessoal” e “domínio do meio”, foram registados resultados mais positivos no grupo de voluntários. Estes resultados vão ao encontro do que é relatado pela literatura. Alguns estudos longitudinais sugerem que o bem-estar está também intimamente relacionado à prática de voluntariado (e.g., Oman *et al.*, 1999, citado por Morrow-Howell, 2003). Desta forma, o bem-estar psicológico afigura-se como um efeito da prática de voluntariado, uma vez que os indivíduos tendem a sentir-se úteis e ativos na sociedade envolvente (Piliavin & Siegl, 2007), bem como experienciam uma maior satisfação com a vida (Van Willigen, 1998, citado por Thoits & Hewitt, 2001).

Finalmente, o último objetivo, com caráter exploratório, pretendia identificar as diferenças entre grupos que contribuiriam para apontar para os fatores mais significativos para promover a retenção dos voluntários em atividade e na organização. Em geral, de acordo com Cnaan e Goldberg-Glen (1991), se os voluntários estiverem satisfeitos com a sua participação em atividades de voluntariado, tanto ao nível da experiência e satisfação das suas necessidades, irão sentir-se mais recetivos a dar continuidade à atividade de voluntariado. Através dos resultados do nosso estudo, podemos equacionar que a análise das motivações e das barreiras ao voluntariado, poderão influenciar de grosso modo a decisão dos indivíduos na iniciação e/ou desistência da atividade de voluntariado. Tal como referimos anteriormente, as organizações do terceiro setor estão extremamente dependentes e limitadas pela existência de recursos humanos voluntários para o exercício da sua atividade (e.g., Chacón, *et al*, 2007), consequentemente podemos perspetivar que se as organizações que querem recrutar e/ou reter voluntários encontrarem forma de corresponder às principais motivações e efeitos do voluntariado poderão conseguir aumentar o seu índice de retenção. Podemos nomeadamente ponderar que os efeitos são o resultado último da motivação, uma vez que muitas das motivações são precisamente o alcance de determinados efeitos. Por outro lado, caso o objetivo das organizações seja o recrutamento, estas devem atender às barreiras que foram neste estudo consideradas como as mais significativas e tentar minimizar ou anular as barreiras que poderão prejudicar a adesão dos indivíduos ao voluntariado, ficando estes consequentemente mais predispostos para realizar voluntariado. Porém, a veracidade e eficácia destes fatores só poderiam ser verificadas no estudo posterior e longitudinal, de modo a verificar a permanência e o recrutamento de novos voluntários.

O presente estudo apresenta algumas limitações metodológicas, nomeadamente a nível da recolha de dados. Quase metade da amostra de voluntários atuais foi recolhida em Associações, constituindo-se assim pouco diversificada e representativa do restante universo de entidades promotoras de voluntariado nacionais. Por outro lado, a restante amostra foi de conveniência, sendo recolhida através da publicação do questionário nas redes sociais em grupos de adesão de estudantes universitários, pelo que houve a maior afluência de respondentes com nível académico de Bacharelato/Licenciatura/Mestrado integrado. A recolha de dados, através do questionário *online*, também representa *per si* algumas limitações. Apesar desta metodologia ser bastante útil na recolha de amostras maiores, apresenta alguns constrangimentos dos pontos de vista metodológicos e éticos (e.g., menor concentração durante o preenchimento do questionário; não existência de garantia de resposta única por participante; etc.). Após uma análise cuidada das respostas obtidas verificamos que



alguns participantes, falharam o preenchimento dos dois últimos questionários referentes às motivações e às barreiras do voluntariado. Acreditamos que tal se deveu ao facto de não existir um carácter obrigatório nos dois últimos questionários, uma vez que eram optativos dependendo do grupo de participantes. Assim, o participante teve a oportunidade de não assinalar nenhuma opção. Este fator, juntamente com a morosidade do preenchimento do questionário, poderá ter tido uma influência considerável nos resultados obtidos, ao reduzir de forma significativa os dados disponíveis para análise. Deste modo, consideramos que o presente questionário poderá ser futuramente melhorado a nível das instruções e redução dos questionários aplicados, com o objetivo de atenuar efeitos de cansaço e dispersão da atenção. Finalmente, importa referir as limitações do próprio desenho do estudo, que foi correlacional. Pelo sua natureza, este não nos permite ir para além de encontrar diferenças entre grupo e associações entre variáveis, sendo que o estudo de efeitos de causalidade não adequado. Assim, salientamos que os resultados devem ser entendidos dentro desta perspetiva correlacional, devendo futuras investigações procurar utilizar desenhos experimentais e/ou longitudinais para melhor contribuir para a compreensão da retenção organizacional de voluntários.

Apesar das limitações metodológicas consideramos que os resultados são pertinentes e poderão ser vistos como um contributo muito satisfatório com aplicabilidade futura. A realização deste estudo permitiu constatar que os voluntários jovens também apresentam maior satisfação com a vida, bem-estar psicológico, e menores sintomas depressivos e de ansiedade. Também foi notável ganharmos uma nova perspetiva sobre aquilo que potencia as pessoas a fazerem voluntariado, i.e., quais são os seus principais motivos e aspirações, bem como as principais barreiras que as pessoas identificam para a não continuidade ou iniciação do trabalho voluntário em Portugal. Desta forma, consideramos que a nossa investigação contribui para expandir o conhecimento do voluntariado em Portugal, uma vez que a ausência de estudos nesta área continua a ser notória, e na criação de novos indicadores de retenção e recrutamento de voluntários para as organizações cujo funcionamento depende destes recursos humanos. Não obstante consideramos que estes resultados proporcionam apenas uma caracterização parcial da realidade do voluntariado em Portugal, deixando ainda muito por investigar em diversos âmbitos.

Estudos futuros poderão recorrer a uma amostra mais diversificada, abrangendo vários tipos de organizações e explorar através de um estudo longitudinal a eficácia dos fatores de retenção e recrutamento dos voluntários nas organizações como possíveis preditores de

retenção e atratividade organizacional. Desta forma, próximos estudos poderão confrontar os resultados aqui apresentados e estabelecer correlações com outras variáveis.

## VI - Referências

- Ahmed, I. & Islam, T. (2011). Relationship between Motivation and Job Satisfaction: A Study of Higher Educational Institutions. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), 94-100.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Almeida, J. (2011). *O Voluntariado na Adolescência: Um estudo exploratório sobre o impacto na auto-eficácia e na concepção positiva de si*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Lisboa: Faculdade Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Araújo, G.L.H. (2009). A Dádiva, o Tempo e o Trabalho Voluntário. *Cadernos de Pedagogia Social*, 3, 133-139.
- Auld, J. (2004). Behavioural characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8-18.
- Beck, A.T., Ward, C.H., Mendelson, M., Mock, J. & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 461-471.
- Bekkers, R. (2005). Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26(3), 439-454.
- Bussell, H. & Forbes, D. (2002). *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*. Manuscrito não publicado, Teesside University, Middlesbrough.
- Cabral, P.T.M.N. (2010). *A Cidadania e o Bem-Estar Psicológico de Estudantes e Adolescentes*. Dissertação de Mestrado em Educação, Especialidade de Educação e Cidadania. Ponta Delgada: Universidade dos Açores.
- Carpenter, J. & Myers, K.C. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94, 911-920.
- Chacón, F. & Jiménez, V.L.M. (2000). Motivation and Burnout in Volunteerism. *Psychology in Spain*, 4(1), 75-81.
- Chacón, F., Menard, M., Sanz, M. & Vecina, L.M. (1998). Psychosocial Factors that Influence Volunteer Work: a pilot study. *Psychology Spain*, 2(1), 108-115.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J. & Vecina, L.M. (2011). Motives for Volunteering: Categorization of Volunteers' Motivations Using Open-Ended Questions. *Psychology in Spain*, 15(1), 48-56.
- Chacón, F., Vecina, L.M. & Dávila, C.M. (2007). The Three-Stage Model of Volunteer's Duration of Service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627-642.
- Chan, Y.S.S. (2008). *Volunteering: Impacts on the Psychological Well-Being of Chinese Older Persons*. Manuscrito não publicado, Lingnan University, Lingnan.
- Clary, G., E., Snyder, M., Ridge, D.R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cnaan, A.R. & Goldberg-Glen, S.R. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- Coelho, R., Martins, A. & Barros, H. (2002). Clinical profiles relating gender and depressive symptoms among adolescents ascertained by the Beck Depression Inventory II. *European Psychiatry*, 17(4), 222-226.

- Cuskelly, G., Talyor, T., Hoye, R. & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9, 141-163.
- Decreto-Lei nº 389/99 de 30 Setembro. In Diário da República – Série I- A, N.º 229.
- Delicado, A. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Lisboa: ISSCOOP.
- Delicado, A., Almeida, N.A. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Lisboa: Instituto Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Diener, E. & Pavot, W. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Dolnicar, S. & Randle, J.M. (2007). *What Moves Which Volunteers to Donate Their Time? An Investigation of Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia*. Manuscrito não publicado, Wollongong.
- ENTRAJUDA. (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*. Consultado em: [http://www.entrajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal\\_Jan%202011.pdf](http://www.entrajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal_Jan%202011.pdf)
- Esmond, J. & Dunlop, P. (2004). Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. Perth: CLAN WA.
- Fernandes, H. (2007). *O Bem-Estar Psicológico em Adolescentes: uma abordagem centrada no florescimento humano*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Vila Real: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Ferreira, M., Proença, T. & Proença, F.J. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.
- Fritz, S., Barbuto, E.J., Marx, D., Etling, A. & Burrow, S. (2000). Motivation and Recognition Preferences of 4-H Volunteers. *Journal of Agricultural Education*, 41(3), 40-49.
- Georgiadis, T., Spiliopoulos, P., Rampotas, C. & Rampotas, G. (2006). Motivation and Volunteer Participation in the «Athens 2004» Olympic Games. *Sport Management International Journal*, 2(1-2), 65-89.
- Groenou, B.M. & Tilburg, T. (2010). Six-year Follow-up on Volunteering in Later Life: A Cohort Comparison in the Netherlands. *European Sociological Review Advance Access*, 1-11.
- Haski-Leventhal, D., Ranel, N., York, S.A. & Ben-David, M.B. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served? *Children and Youth Services Review*, 20, 834-846.
- Herzberg, H., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1984). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Houle, J.B., Sagarian, J.B. & Kaplan, F.M. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.
- Independent Sector. (1999). *Giving and volunteering in the United States: Findings from a national survey*. Consultado em: <http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/32%20independent%20Sector%20-%201999%20National%20Survey.pdf>
- Jarvis, S. (2007). Recruitment and Retention of Volunteers. *Research, Policy and Strategy*, 1-6.

- Joaquim, V. & Pinheiro, M. (2005). *Voluntário? A troca de quê? A Motivação para o Voluntariado em Estudantes do Ensino Superior*. Dissertação de Seminário Curricular. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Jondreau, M. (2010). Attracting Early and Late Career Professionals to the Voluntary Sector. *Canadian Journal of Volunteer Resources Management*, 18.3, 4-5.
- Kent, M. (2011). Volunteering and Health for Aging Populations. *Today's Research on Aging*. (21), 1-7.
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. & Brown, S. (2012). Motives for Volunteering Are Associated With Mortality Risk in Older Adults. *Health Psychology*, 31(1), 87-96.
- Latham, M. (2003). *Young volunteers: The benefits of community service*. Manuscrito não publicado, University of Nevada, Reno.
- Latham, P. G. & Pinder, C.C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annu. Rev. Psychol*, 56, 485-516.
- Lei nº 71/98 de 3 de Novembro. In Diário da República - Série I-A, N.º 254.
- Li, Y. & Ferraro, F.K. (2005). Volunteering and Depression in Later Life: Social Benefit or Selection Processes. *Journal of Health and Social Behavior*, 46, 68-84.
- Marta, E. & Pozzi, M. (2008). Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood, *J Adult Dev*, 15, 35-46.
- McCurley, S. & Lynch, R. (1998). *Essential Volunteer Management*. (2nd Edition). London: Directory of Social Change.
- Mihajlovic, M., Komnenic, N., Kastratovic, E. & Cilerdzic, V. (2010). Volunteers in Sport Organizations. *Sport Management International Journal*, 6(2), 5-18.
- Monteiro, S., Gonçalves, E. & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211.
- Moreno, S.A. & Yoldi, S.I. (2008). Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo. *CIRIEC-ESPAÑA*, 63, 191-225.
- Morrow-Howell, N. (2010). Volunteering in Later Life: Research Frontiers. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(4), 461-469.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. & Tang, F. (2003). Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults. *Journal of Gerontology*, 58B(3), 137- 145.
- Nazilah, S.A.M., Rozmi, I. & Fauziah, I. (2012). Relationship Between Satisfaction and Organizational Commitment among Undergraduate Volunteers. *The Social Sciences*, 7(3), 378-382.
- Oliveira-Brochado, F. & Oliveira-Brochado, A. (2008). Estudo da presença de sintomatologia depressiva na adolescência. *Revista Portuguesa de Saúde Pública, Vol 16*, 27-36.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Código Deontológico. Consultado em [https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo\\_deontolaogico.pdf](https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo_deontolaogico.pdf)
- Paine, E.A., Hill, M. & Rochester, C. (2010). *'A rose by any other name ...' Revisiting the question: What exactly is volunteering*. London: Institute for Volunteering Research.

- Papadakis, K., Griffin, T. & Frater, J. (2004). *Understanding Volunteers' Motivations*. Trabalho apresentado no Proceedings of the 2004 Northeastern Recreation Research Symposium, Newtown Square, Estados Unidos da América.
- Piliavin, A.J. & Siegl, E. (2007). Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48, 450-464.
- Santos, L. (2002). *O Voluntariado Jovem em Portugal: Perfil do Voluntário Jovem*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Santos, P. & Bonito, A. (2010). *Interagir com o mundo do trabalho – o ensino colaborativo e o voluntariado*. Trabalho apresentado no Congresso Ibérico Ensino Superior em Mudança: Tensões e Possibilidades, na Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Santos, P., Silva, M. & Guedes, A. (2011). *O voluntariado como elemento de aprendizagem e de empregabilidade*. Manuscrito não publicado, Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego, Lamego.
- Santos, S. & Silva, D. (1997). Adaptação do State-Trait Anxiety Inventory (STAI) – FormY para a população portuguesa: Primeiros dados. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 32, 85-98.
- Schwengel, A., Niti, M.M, Tang, C. & Ping, P.T. (2009). Continued work employment and volunteerism and mental well-being of older adults: Singapore longitudinal ageing studies. *Age and Ageing*, 38, 531-537.
- Sergent., T.M. & Sedlacek, E.W. (1990). Volunteer Motivations Across Student Organizations: A Test of Person-Environment Fit Theory. *Journal of College Student Development*, 31, 255-261.
- Shannon, S.C., Robertson, J.B., Morrison, S.K. & Werner, L.T. (2009). Understanding Constraints Younger Youth Face. *Journal of Park and Recreation Administration*, 27(4), 17-37.
- Silva, D. & Campos, R. (1998). Alguns dados normativos do Inventário de Estado-Traço de Ansiedade - Forma Y (STAI-Y), de Spielberger, para a população portuguesa. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 33, 71-89.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI, 3, 503-515.
- Skoglund, G.A. (2006). Do Not Forget about Your Volunteers: A Qualitative Analysis of Factors Influencing Volunteer Turnover. *Health & Social Work*, 31(3), 217-220.
- Smith, A.K., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, A.R., Handy, F. & Brudney, L.J. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65-81.
- Spielberger, C. D. (1984). *State-Trait Anxiety Inventory: A comprehensive bibliography*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press Inc.
- Suanet, B., Groenou, B.M. & Braam, W.A. (2009). Changes in volunteering among young old in the Netherlands between 1992 and 2002: the impact of religion, age-norms, and intergenerational transmission. *Eur J Ageing*, 6, 157-165.
- Theokas, C. & Bloch, M. (2006). Teens as Volunteers. *Child Trends*, 39, 1-3.
- Thoits, P. & Hewitt, L. (2001). Volunteer Works and Well-Being. *Journal of Health Social Behavior*, 42, 115-131.

- Trachtenberg, J. (2006). *Sustaining Volunteer Motivation in the Nonprofit Organization: Reasons for Volunteer Attrition and Possible Solutions in the Binghamton American Heart Association*. Dissertação de Mestrado em Administração Pública. New York: Binghamton University.
- Trigo, M., Canudo, N., Branco, F. & Silva, D. (2010). Estudos das qualidade psicométricas da Perceived Stress Scale (PSS) na população portuguesa. *Psychologica*, 43, 353-378.
- Vaz Serra, A. & Abreu, J. (1973). Aferição dos quadros clínicos depressivos: Ensaio de aplicação do “Inventário Depressivo de Beck” a uma amostra portuguesa de doentes deprimidos. *Separata da Coimbra Médica*, XX(VI), 62.
- Warburton, J. & Winterton, R. (2010). The Role of Volunteering in an Era of Cultural Transition: Can It Provide a Role Identity for Older People from Asian Cultures? *Diversity*, 2, 1048-1058.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. & Musick, M. (2000). The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168

## VII – Anexos

### Anexo A – Pedido de Participação no Estudo às Organizações Promotoras de Voluntariado

Exmos. Srs.,

No âmbito da realização da dissertação para conclusão do Mestrado em Psicologia Social e Organizacional do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e das Empresas (ISCTE-IUL), sob orientação da Professora Doutora Carla Moleiro, pretendo desenvolver um projeto de investigação sobre a temática “Motivações e Efeitos do Voluntariado nos Jovens Portugueses: Preditores de Retenção Organizacional”.

Neste sentido, solicito a V.ª Ex.ª autorização para proceder à divulgação do estudo e possível recolha de dados, através de questionários (formato em papel ou através de Google docs) aos Vossos voluntários e ex-voluntários, sendo a sua participação anónima e voluntária.

Caso seja do seu interesse, no final do estudo serão facultados os resultados e conclusões do estudo efectuado.

Estou disponível para agendar uma reunião para explicar a V.Ex.ª o estudo em maior pormenor, pelo que deixo os meus contactos: [anafilipammsilva@gmail.com](mailto:anafilipammsilva@gmail.com) ou 913470773.

Pela importância que este trabalho reveste para mim, gostaria de desde já expressar a minha gratidão pela Vossa colaboração.

Pede deferimento:

A Mestranda em Psicologia Social e Organizacional:  
Ana Filipa Monteiro Marques da Silva

A Professora Orientadora:

Carla Moleiro

### Anexo B – Questionário *Online*



**Questionário sobre Voluntariado**

O presente questionário destina-se a um trabalho de investigação que tem por tema as motivações e os efeitos do voluntariado nos jovens, realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e Organizacional do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e das Empresas (ISCTE-IUL) de Lisboa.

Através deste questionário pretendemos recolher informações sobre o assunto referido, dos jovens (18 aos 25 anos) participantes.

É sua opinião e muito importante, pois que existamos que respondas a todas as questões com sinceridade. Não devemos responder com tacto errado, todas as respostas são válidas e legítimas. Em caso de dúvida, dá a resposta que mais se aproxima do modo de sentir ou agir.

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e apenas servem para esta investigação.

Esta pretende recolher informações adicionais sobre o estudo ou sobre os resultados, por favor envia um email para [anafilipammsilva@gmail.com](mailto:anafilipammsilva@gmail.com).

Muito obrigado pela sua participação e colaboração!

Ana Filipa Marques da Silva  
"Obrigada"

---

**Parte I**

Questionário Demográfico

Idade \*

Sexo \*

Feminino

Masculino



**Habilitações literárias \***

- 9º ano
- 12º ano
- Bacharelato/Licenciatura/Mestrado Integrado
- Mestrado Pré-Bolonha/Doutoramento

**Estado civil: \***

- Solteiro (a)
- Casado(a)/União de facto
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

**Situação profissional/Ocupação: \***

- Estudante full-time
- Estudante part-time
- Empregado full-time
- Empregado part-time
- Desempregado

**Já fizeste voluntariado? \***

- Sim
- Não

**Fazes voluntariado atualmente?**

- Sim
- Não

**Já fizeste voluntariado? \***

- Sim
- Não

**Fazes voluntariado atualmente?**

- Sim
- Não

**Há quanto tempo és/foste voluntário?**

- Há menos de 1 ano
- Há 1 ano ou mais

Indica as horas semanais que em média dedicas/dedicaste ao voluntariado?

Identifica a instituição em que fazes/fizeste voluntariado:

Identifica a tarefa de voluntariado que fazes/fizeste:

Tecnologia do [Google Docs](#)

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos de privacidade](#)

## Parte II

Em baixo encontra-se uma série de frases que as pessoas costumam usar para se descreverem a si próprias. Lê cada uma delas e assinala as opções que melhor indicarem como te sentes agora, isto é, neste preciso momento. Não há respostas certas nem erradas. Não levas muito tempo com cada frase, mas dá a resposta que melhor te parece descrever os teus sentimentos neste momento.\*

	Nada	Um pouco	Moderadamente	Muito
Sinto-me calmo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me seguro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou tenso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me esgotado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me à vontade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me perturbado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presentemente, ando preocupado com desgraças que possam vir a acontecer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me satisfeito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me assustado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou descontente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me confiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me nervoso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me inquieto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me indeciso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou descontraído.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me contente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou preocupado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me confuso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me uma pessoa estável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me bem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

« Anterior      Continuar »

## Parte III

Este é um questionário constituído por vários grupos de afirmações. Em cada grupo escolhe uma única afirmação, assinalando a opção que melhor descrever a forma como te sentes no momento atual.\*

Grupo 1

- Não me sinto triste.
- Ando "em baixo" ou triste.
- Sinto-me "em baixo" todo o tempo e não consigo evitá-lo.
- Estou tão triste ou infeliz que esse estado se torna penoso para mim.
- Sinto-me tão triste ou infeliz que não consigo suportar mais este estado.

Grupo 2\*

- Não estou demasiado pessimista nem me sinto desencorajado(a) em relação ao futuro.
- Sinto-me com medo do futuro.
- Sinto que não tenho nada a esperar do que surja no futuro.
- Creio que nunca conseguirei resolver os meus problemas.
- Não tenho qualquer esperança no futuro e penso que a minha situação não pode melhorar.

Grupo 3\*

- Não tenho a sensação de ter fracassado.
- Sinto que tive mais fracassos que a maioria das pessoas.
- Sinto que realizei muito pouca coisa que tivesse valor ou significado.
- Quando analiso a minha vida passada, tudo o que noto são uma quantidade de fracassos.
- Sinto-me completamente falhado(a) como pessoa (pai, mãe, marido, mulher, filho, filha...).

### Grupo 4 \*

- Não me sinto descontente com nada em especial.
- Sinto-me aborrecido(a) a maior parte do tempo.
- Não obtenho satisfação com as coisas que me alegravam antigamente.
- Nunca mais consigo obter satisfação seja com o que for.
- Sinto-me descontente com tudo.

### Grupo 5 \*

- Não me sinto culpado(a) por nada em particular.
- Sinto, grande parte do tempo, que sou mau (má) ou que não tenho qualquer valor.
- Sinto-me bastante culpado(a).
- Agora, sinto permanentemente que sou mau(má) e não valho absolutamente nada.
- Considero que sou mau(má) e não valha absolutamente nada.

### Grupo 6 \*

- Não sinto que esteja a ser vítima de algum castigo.
- Tenho o pressentimento de que me pode acontecer alguma coisa de mal.
- Sinto que estou a ser castigado(a) ou que em breve serei castigado(a).
- Sinto que mereço ser castigado(a).
- Quer ser castigado(a).

### Grupo 7 \*

- Não me sinto descontente comigo.
- Estou desiludo(a) comigo.
- Não gosto de mim.
- Estou bastante desgosto(a) comigo.
- Odeio-me.

### Grupo 8 \*

- Não sinto que seja pior do que qualquer outra pessoa.
- Critico-me a mim mesmo pelas minhas fraquezas ou erros.
- Culpo-me das minhas próprias faltas.
- Acuso-me por tudo de mal que acontece.

### Grupo 9 \*

- Não tenho quaisquer ideias de fazer mal a mim mesmo(a).
- Tenho ideias de pôr termo à vida mas não sou capaz de as concretizar.
- Sinto que seria melhor morrer.
- Creio que seria melhor para a minha família se eu morresse.
- Tenho planos concretos sobre como hei-de pôr termo à minha vida.
- Matar-me-ia se tivesse oportunidade.

### Grupo 10 \*

- Habitualmente não choro mais do que o costume.
- Choro agora mais do que costumava.
- Actualmente passo o tempo a chorar e não consigo deixar de fazê-lo.
- Costumava ser capaz de chorar, mas agora nem sequer consigo, mesmo que tenha vontade.

### Grupo 11 \*

- Não ando agora mais irritado(a) do que costumava.
- Fico aborrecido(a) ou irritado(a) mais facilmente do que costumava.
- Sinto-me permanentemente irritado(a).
- Já não consigo ficar irritado(a) por coisas que me irritavam anteriormente.

### Grupo 12 \*

- Não perdi interesse que tinha nas outras pessoas.
- Atualmente sinto menos interesse pelos outros do que costumava ter.
- Perdi quase todo o interesse pelas outras pessoas, sentindo pouca simpatia por elas.
- Perdi por completo o interesse pelas outras pessoas, não me importando absolutamente com nada a seu respeito.

### Grupo 13 \*

- Sou capaz de tomar decisões tão bem como antigamente.
- Atualmente sinto-me menos seguro(a) de mim mesmo e evito tomar decisões.
- Não sou capaz de tomar decisões sem ajuda das outras pessoas.
- Sinto-me completamente incapaz de tomar qualquer decisão.

### Grupo 14 \*

- Não acho que tenha pior aspeto do que costumava.
- Estou aborrecido(a) porque estou a parecer velho(a) ou pouco atraente.
- Sinto que se deram modificações permanentes na minha aparência que me tornaram pouco atraente.
- Sinto que sou feio(a) ou que tenho um aspeto repulsivo.

### Grupo 15 \*

- Sou capaz de trabalhar tão bem como antigamente.
- Agora preciso de um esforço maior do que antes para começar a trabalhar.
- Não consigo trabalhar tão bem como de costume.
- Tenho de despendir um grande esforço para fazer seja o que for.
- Sinto-me incapaz de realizar qualquer trabalho, por mais pequeno que seja.

### Grupo 16 \*

- Consigo dormir tão bem como antes.
- Acordo mais cansado(a) de manhã do que era habitual.
- Acordo cerca de 1-2 horas mais cedo do que o costume e custa-me voltar a adormecer.
- Acordo todos os dias mais cedo do que o costume e não durmo mais do que cinco horas.

### Grupo 17 \*

- Não me sinto mais cansado(a) do que é habitual.
- Fico cansado(a) com mais facilidade do que antigamente.
- Fico cansado(a) quando faço seja o que for.
- Sinto-me tão cansado(a) que sou incapaz de fazer o que quer que seja.

### Grupo 18 \*

- O meu apetite é o mesmo de sempre.
- O meu apetite não é tão bom como costumava ser.
- Atualmente o meu apetite está muito pior do que anteriormente.
- Perdi por completo todo o apetite que tinha.

### Grupo 19 \*

- Não tenho perdido/ganho muito peso, se é que perdi algum ultimamente.
- Perdi/ganhei mais de 2,5 kg de peso.
- Perdi/ganhei mais de 5 kg de peso.
- Perdi/ganhei mais de 7,5 kg de peso.

### Grupo 20 \*

- A minha saúde não me preocupa mais do que o habitual.
- Sinto-me preocupado(a) com dores e sofrimento, ou má disposição de estômago, prisão de ventre ou outras sensações físicas desagradáveis.
- Estou tão preocupado(a) com a maneira como me sinto ou com aquilo que sinto, que se torna difícil pensar noutra coisa.
- Encontro-me totalmente preocupado(a) pela maneira como me sinto.

### Grupo 21 \*

- Não notei qualquer mudança recente no meu interesse pela vida sexual.
- Encontro-me menos interessado(a) pela vida sexual do que costumava estar.
- Atualmente sinto-me muito menos interessado(a) pela vida sexual.
- Perdi completamente o interesse que tinha pela vida sexual.

[« Anterior](#) [Continuar »](#)

Tecnologia do [Google Docs](#)

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)

## Parte IV

Mais abaixo, encontrarás cinco frases, com que poderás concordar ou não. Emprega a escala de 1 (discordo muito) a 5 (concordo muito), à direita de cada frase. Assinala a opção que melhor indicar a tua resposta. \*

	Discordo muito	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo muito
A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas condições de vida são muito boas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito(a) com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[« Anterior](#) [Continuar »](#)

Tecnologia do [Google Docs](#)

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)

## Parte V

Assinala a opção/expressão que melhor traduzir a tua opinião em relação às seguintes afirmações: \*

	Discordo plenamente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo plenamente
É mais importante estar contente comigo próprio(a), do que ter a aprovação dos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acho desgastante não conseguir fazer tudo o que tenho para fazer em cada dia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com o passar dos tempos, ganhei um maior entendimento sobre a vida, tornando-me mais forte e capaz como pessoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas poderiam descrever-me como uma pessoa generosa e sempre pronta a partilhar o meu tempo com os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ainda não sei o rumo que quero dar à minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um modo geral, sinto-me confiante e bem consigo próprio(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu avalio-me pelo que penso ser mais importante para mim e não por aquilo que os outros pensam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No geral, sinto que sou responsável pela situação em que me encontro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mim, a vida tem sido um processo contínuo de aprendizagem, mudança e crescimento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mim é importante ouvir os meus amigos e falar dos seus problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Algumas pessoas não sabem o que querem fazer na vida, mas eu sei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto da maior parte dos aspectos da minha personalidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raramente as pessoas me levam a fazer coisas que não quero fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu dia-a-dia é ocupado, mas sinto-me satisfeito por dar conta do recado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sei que posso confiar nos meus amigos e eles sabem que podem confiar em mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus objectivos na vida têm sido mais uma fonte de satisfação, do que uma fonte de desilusão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na maior parte dos casos tenho orgulho no que sou e na vida que levo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou o tipo de pessoa que pensa e age de modo a agradar aos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se não estiver satisfeito com a minha vida, tentaria mudá-la.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que continuo a aprender mais acerca de mim próprio(a) à medida que o tempo passa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa que não desiste dos seus objectivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me comparo com amigos e conhecidos, sinto-me bem em ser quem sou.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho confiança nas minhas opiniões, mesmo quando são diferentes das outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou bastante competente a gerir as minhas responsabilidades do dia-a-dia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou o tipo de pessoa que gosta de experimentar coisas novas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho muitas pessoas a quem recorrer quando preciso de desabafar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho prazer em fazer planos para o futuro e torná-los realidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

« Anterior Continuar »

## Parte VI

Se és voluntário ATUALMENTE ou JÁ FOSTE, por favor, responde ao questionário a seguir. OU Se NUNCA FIZESTE voluntariado, por favor, passa ao próximo questionário.

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis motivações que levam as pessoas a realizar trabalho de voluntariado. De acordo com uma escala de respostas que varia de 1 (nada verdadeiro) a 7 (totalmente verdadeiro), marca uma cruz (X) dentro do círculo que melhor indicar até que ponto cada uma das afirmações seguintes descreve o que te leva/levou a ser voluntário. Por favor, responde honestamente a todas as questões.

**O voluntariado pode ajudar-me a entrar num lugar onde gostaria de trabalhar.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Os meus amigos também são voluntários.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados que eu.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Pessoas que me são próximas querem-me para voluntário(a).**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado faz-me sentir importante.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Conheço pessoas que partilham o interesse pelo serviço à comunidade.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Quando me sinto mal o voluntariado ajuda-me a esquecer isso.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Estou preocupado(a) com o grupo que especificamente vou/estou a apoiar.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Sendo voluntário posso sentir-me menos só.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**No voluntariado posso fazer novos contactos que me podem ajudar no meu trabalho ou carreira.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Fazer trabalho de voluntariado pode atenuar alguma da culpa que sinto por ser mais afortunado(a) que outros.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**No voluntariado posso aprender mais acerca da causa para a qual estou a trabalhar.**

1 2 3 4 5 6 7

**No voluntariado posso aprender mais acerca da causa para a qual estou a trabalhar.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado aumenta a minha auto-estima.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado ajuda-me a ganhar uma nova perspectiva sobre as coisas.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Sinto compaixão pelas pessoas com necessidades.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Pessoas de quem sou próximo assumem um papel importante no serviço à comunidade.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado permite-me aprender coisas directamente importantes através da experiência.**

1 2 3 4 5 6 7

Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Sinto que é importante ajudar os outros.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado vai ajudar-me a ser bem sucedido(a) na profissão que eu escolher.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**Ao realizar voluntariado posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado é uma actividade importante para as pessoas que melhor conheço.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado é uma boa forma de escapar aos meus próprios problemas.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**No voluntariado posso aprender a lidar com uma variedade de pessoas.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado faz-me sentir necessário.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado faz-me sentir melhor comigo próprio.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**A experiência de voluntariado vai ser útil no meu currículo.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

**No voluntariado posso explorar as minhas próprias forças.**

1 2 3 4 5 6 7  
Nada verdadeiro        Totalmente verdadeiro

Tecnologia do [Google Docs](#)

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)



Parte VII

Se NUNCA FIZESTE voluntariado OU se JÁ FIZESTE e ATUALMENTE JÁ NÃO FAZES, por favor, responde ao questionário a seguir. OU Se ÉS voluntário ATUALMENTE não respondas ao questionário a seguir. A tua participação no estudo termina aqui, por favor, carrega em "registar" para terminares a tua participação.

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis barreiras/causas que levam as pessoas a desistir ou a não realizar trabalho voluntário. De acordo com uma escala de respostas que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), marca uma cruz (X) dentro do círculo que melhor indica até que ponto cada uma das afirmações seguintes descreve o que te levou a desistir de fazer voluntariado. Por favor, responde honestamente a todas as questões.

Eu (ainda) faria voluntariado se...

**Soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Não estivesse tão ocupado/a com a minha família e com outras obrigações.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Encontrasse uma organização, na qual realmente acreditasse, na sua filosofia e missão.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Soubesse que o ambiente de voluntariado era agradável e seguro.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Não estivesse tão ocupado/a com outros interesses e hobbies.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Não estivesse tão ocupado/a com o trabalho.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**A oportunidade de voluntariado fosse oferecida ou fosse necessária numa organização ou grupo a que já pertença.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**A oportunidade de voluntariado ocorresse a horas que me fossem convenientes.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Me fosse atribuída uma tarefa ou tarefas específicas e claras para fazer.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**A organização que precisa de ajuda me tivesse ajudado a mim no passado ou a alguém de quem eu gosto.**

1 2 3 4 5  
 Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Soubesse que tenho as competências necessárias para fazer um bom trabalho.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Tivesse mais informação sobre as oportunidades de voluntariado.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Fosse conhecer pessoas interessantes e fazer novos amigos.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Me pedissem efetivamente para ser voluntário/a.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Fosse reconhecido/a e valorizado/a pelo meu trabalho como voluntário/a.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**A organização me desse formação para fazer o trabalho.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Conhecesse outra pessoa que trabalhou ou fez voluntariado lá.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Me sentisse confiante comigo próprio/a.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Recebesse algum tipo de benefício- por exemplo, refeições ou subsídio para a gasolina - em troca pelo meu tempo e serviço.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Estivesse melhor de saúde.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

**Tivesse melhores meios de transporte para ir até à oportunidade de voluntariado.**

1 2 3 4 5

Discordo fortemente      Concordo fortemente

Tecnologia do [Google Docs](#)

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)



Anexo C – Questionário



Instituto Universitário de Lisboa

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

**Questionário sobre Voluntariado**

O presente questionário destina-se a um trabalho de investigação que tem por tema as **motivações e os efeitos do voluntariado nos Jovens**, realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e Organizacional do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), de Lisboa.

Através deste questionário pretendesse recolher informações sobre o assunto referido, dos **jovens (dos 18 aos 35 anos) portugueses**.

**A tua opinião é muito importante**, pelo que solicitamos que **respondas a todas as questões** com sinceridade. Não existem respostas certas ou erradas, todas as respostas são válidas e legítimas. **Em caso de dúvida, dá a resposta que mais se assemelha ao teu modo de sentir ou agir.**

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e apenas servirão para esta investigação.

Caso pretendas receber informações adicionais sobre o estudo ou sobre os resultados, por favor envia um email para [anafilipammsilva@gmail.com](mailto:anafilipammsilva@gmail.com).

Muito obrigada pela tua disponibilidade e colaboração!

Ana Filipa Silva

### Instruções Gerais

Ao aceitares responder a este questionário deves ler todas as questões e preencher cada questão conforme as instruções, **assinalando com uma cruz (X) dentro do quadrado** que melhor corresponde à tua situação ou respondendo de forma breve no espaço marcado na folha quando te é solicitado.

### Parte I

1. **Idade:** \_\_\_\_\_ anos

2. **Sexo:**

Masculino

Feminino

3. **Habilitações literárias:**

9º Ano

12º Ano

Bacharelato/Licenciatura/Mestrado

Integrado

Mestrado Pré-Bolonha/Doutoramento

4. **Estado civil:**

Solteiro (a)

Casado(a)/União de facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

5. **Situação profissional/Ocupação:**

Estudante *full-time*

Estudante *part-time*

Empregado *full-time*

Empregado *part-time*

Desempregado

6. **Já fizeste voluntariado no passado?**

Sim

Não

7. **Fazes voluntariado actualmente?**

Sim

Não

8. **Há quanto tempo és/foste voluntário?**

Há menos de 1 ano

Há 1 ano ou mais

9. **Indica as horas semanais que em média dedicas/dedicaste ao voluntariado?**

\_\_\_\_\_h/semana

10. **Identifica a tua experiência de voluntariado atual/anterior:**

Instituição: \_\_\_\_\_

Tarefa: \_\_\_\_\_

**Parte II**

**STAI Forma Y - 1**

Em baixo encontra-se uma série de frases que as pessoas costumam usar para se descreverem a si-próprias. Lê cada uma delas e assinala o número da direita que indica como te sentes agora, isto é,  **neste preciso momento**. Não há respostas certas nem erradas. Não leves muito tempo com cada frase, mas dá a resposta que melhor te parece descrever os teus sentimentos  **neste momento**.

	① Nada	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Muito
1. Sinto-me calmo.	①	②	③	④
2. Sinto-me seguro.	①	②	③	④
3. Estou tenso.	①	②	③	④
4. Sinto-me esgotado.	①	②	③	④
5. Sinto-me à vontade.	①	②	③	④
6. Sinto-me perturbado.	①	②	③	④
7. Presentemente, ando preocupado com desgraças que possam vir a acontecer.	①	②	③	④
8. Sinto-me satisfeito.	①	②	③	④
9. Sinto-me assustado.	①	②	③	④
10. Estou descansado.	①	②	③	④
11. Sinto-me confiante.	①	②	③	④
12. Sinto-me nervoso.	①	②	③	④
13. Sinto-me inquieto.	①	②	③	④
14. Sinto-me indeciso.	①	②	③	④
15. Estou descontraído.	①	②	③	④
16. Sinto-me contente.	①	②	③	④
17. Estou preocupado.	①	②	③	④
18. Sinto-me confuso.	①	②	③	④
19. Sinto-me uma pessoa estável.	①	②	③	④
20. Sinto-me bem.	①	②	③	④

**Parte III**

**BDI**

Este é um questionário constituído por vários grupos de afirmações.  **Em cada grupo escolhe uma única afirmação, assinalando com uma cruz (X) no quadrado respectivo** aquela que melhor descrever a forma como te sentes no momento atual.

	Não me sinto triste.	<input type="checkbox"/>
1.	Ando “em baixo” ou triste.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me “em baixo” todo o tempo e não consigo evitá-lo.	<input type="checkbox"/>
	Estou tão triste ou infeliz que esse estado se torna penoso para mim.	<input type="checkbox"/>

	Sinto-me tão triste ou infeliz que não consigo suportar mais este estado.	<input type="checkbox"/>
<b>2.</b>	Não estou demasiado pessimista nem me sinto desencorajado(a) em relação ao futuro.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me com medo do futuro.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que não tenho nada a esperar do que surja no futuro.	<input type="checkbox"/>
	Creio que nunca conseguirei resolver os meus problemas.	<input type="checkbox"/>
	Não tenho qualquer esperança no futuro e penso que a minha situação não pode melhorar.	<input type="checkbox"/>
<b>3.</b>	Não tenho a sensação de ter fracassado.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que tive mais fracassos que a maioria das pessoas.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que realizei muito pouca coisa que tivesse valor ou significado.	<input type="checkbox"/>
	Quando analiso a minha vida passada, tudo o que noto são uma quantidade de fracassos.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me completamente falhado(a) como pessoa (pai, mãe, marido, mulher, filho, filha...).	<input type="checkbox"/>
<b>4.</b>	Não me sinto descontente com nada em especial.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me aborrecido(a) a maior parte do tempo.	<input type="checkbox"/>
	Não obtenho satisfação com as coisas que me alegravam antigamente.	<input type="checkbox"/>
	Nunca mais consigo obter satisfação seja com o que for.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me descontente com tudo.	<input type="checkbox"/>
<b>5.</b>	Não me sinto culpado(a) por nada em particular.	<input type="checkbox"/>
	Sinto, grande parte do tempo, que sou mau (má) ou que não tenho qualquer valor.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me bastante culpado(a).	<input type="checkbox"/>
	Agora, sinto permanentemente que sou mau(má) e não valho absolutamente nada.	<input type="checkbox"/>
	Considero que sou mau(má) e não valha absolutamente nada.	<input type="checkbox"/>
<b>6.</b>	Não sinto que esteja a ser vítima de algum castigo.	<input type="checkbox"/>
	Tenho o pressentimento de que me pode acontecer alguma coisa de mal.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que estou a ser castigado(a) ou que em breve serei castigado(a).	<input type="checkbox"/>
	Sinto que mereço ser castigado(a).	<input type="checkbox"/>
	Quer ser castigado(a).	<input type="checkbox"/>
<b>7.</b>	Não me sinto descontente comigo.	<input type="checkbox"/>
	Estou desiludo(a) comigo.	<input type="checkbox"/>
	Não gosto de mim.	<input type="checkbox"/>
	Estou bastante desgosto(a) comigo.	<input type="checkbox"/>
	Odeio-me.	<input type="checkbox"/>
<b>8.</b>	Não sinto que seja pior do que qualquer outra pessoa.	<input type="checkbox"/>
	Critico-me a mim mesmo pelas minhas fraquezas ou erros.	<input type="checkbox"/>
	Culpo-me das minhas próprias faltas.	<input type="checkbox"/>
	Acuso-me por tudo de mal que acontece.	<input type="checkbox"/>
<b>9.</b>	Não tenho quaisquer ideias de fazer mal a mim mesmo(a).	<input type="checkbox"/>
	Tenho ideias de pôr termo à vida mas não sou capaz de as concretizar.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que seria melhor morrer.	<input type="checkbox"/>
	Creio que seria melhor para a minha família se eu morresse.	<input type="checkbox"/>
	Tenho planos concretos sobre como hei-de pôr termo à minha vida.	<input type="checkbox"/>

	Matar-me-ia se tivesse oportunidade.	<input type="checkbox"/>
10.	Habitualmente não choro mais do que o costume.	<input type="checkbox"/>
	Choro agora mais do que costumava.	<input type="checkbox"/>
	Actualmente passo o tempo a chorar e não consigo deixar de fazê-lo.	<input type="checkbox"/>
	Costumava ser capaz de chorar, mas agora nem sequer consigo, mesmo que tenha vontade.	<input type="checkbox"/>
11.	Não ando agora mais irritado(a) do que costumava.	<input type="checkbox"/>
	Fico aborrecido(a) ou irritado(a) mais facilmente do que costumava.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me permanentemente irritado(a).	<input type="checkbox"/>
	Já não consigo ficar irritado(a) por coisas que me irritavam anteriormente.	<input type="checkbox"/>
12.	Não perdi interesse que tinha nas outras pessoas.	<input type="checkbox"/>
	Atualmente sinto menos interesse pelos outros do que costumava ter.	<input type="checkbox"/>
	Perdi quase todo o interesse pelas outras pessoas, sentindo pouca simpatia por elas.	<input type="checkbox"/>
	Perdi por completo o interesse pelas outras pessoas, não me importando absolutamente com nada a seu respeito.	<input type="checkbox"/>
13.	Sou capaz de tomar decisões tão bem como antigamente.	<input type="checkbox"/>
	Atualmente sinto-me menos seguro(a) de mim mesmo e evito tomar decisões.	<input type="checkbox"/>
	Não sou capaz de tomar decisões sem ajuda das outras pessoas.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me completamente incapaz de tomar qualquer decisão.	<input type="checkbox"/>
14.	Não acho que tenha pior aspeto do que costumava.	<input type="checkbox"/>
	Estou aborrecido(a) porque estou a parecer velho(a) ou pouco atraente.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que se deram modificações permanentes na minha aparência que me tornaram pouco atraente.	<input type="checkbox"/>
	Sinto que sou feio(a) ou que tenho um aspeto repulsivo.	<input type="checkbox"/>
15.	Sou capaz de trabalhar tão bem como antigamente.	<input type="checkbox"/>
	Agora preciso de um esforço maior do que antes para começar a trabalhar.	<input type="checkbox"/>
	Não consigo trabalhar tão bem como de costume.	<input type="checkbox"/>
	Tenho de despende um grande esforço para fazer seja o que for.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me incapaz de realizar qualquer trabalho, por mais pequeno que seja.	<input type="checkbox"/>
16.	Consigo dormir tão bem como antes.	<input type="checkbox"/>
	Acordo mais cansado(a) de manhã do que era habitual.	<input type="checkbox"/>
	Acordo cerca de 1-2 horas mais cedo do que o costume e custa-me voltar a adormecer.	<input type="checkbox"/>
	Acordo todos os dias mais cedo do que o costume e não durmo mais do que cinco horas.	<input type="checkbox"/>
17.	Não me sinto mais cansado(a) do que é habitual.	<input type="checkbox"/>
	Fico cansado(a) com mais facilidade do que antigamente.	<input type="checkbox"/>
	Fico cansado(a) quando faço seja o que for.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me tão cansado(a) que sou incapaz de fazer o que quer que seja.	<input type="checkbox"/>
18.	O meu apetite é o mesmo de sempre.	<input type="checkbox"/>
	O meu apetite não é tão bom como costumava ser.	<input type="checkbox"/>
	Atualmente o meu apetite está muito pior do que anteriormente.	<input type="checkbox"/>
	Perdi por completo todo o apetite que tinha.	<input type="checkbox"/>
19.	Não tenho perdido/ganho muito peso, se é que perdi algum ultimamente.	<input type="checkbox"/>
	Perdi/ganhei mais de 2,5 kg de peso.	<input type="checkbox"/>

	Perdi/ganhei mais de 5 kg de peso.	<input type="checkbox"/>
	Perdi/ganhei mais de 7,5 kg de peso.	<input type="checkbox"/>
20.	A minha saúde não me preocupa mais do que o habitual.	<input type="checkbox"/>
	Sinto-me preocupado(a) com dores e sofrimento, ou má disposição de estômago, prisão de ventre ou outras sensações físicas desagradáveis.	<input type="checkbox"/>
	Estou tão preocupado(a) com a maneira como me sinto ou com aquilo que sinto, que se torna difícil pensar noutra coisa.	<input type="checkbox"/>
	Encontro-me totalmente preocupado(a) pela maneira como me sinto.	<input type="checkbox"/>
21.	Não notei qualquer mudança recente no meu interesse pela vida sexual.	<input type="checkbox"/>
	Encontro-me menos interessado(a) pela vida sexual do que costumava estar.	<input type="checkbox"/>
	Atualmente sinto-me muito menos interessado(a) pela vida sexual.	<input type="checkbox"/>
	Perdi completamente o interesse que tinha pela vida sexual.	<input type="checkbox"/>

#### Parte IV

##### SWLS

Mais baixo, encontrarás **cinco frases, com que poderás concordar ou não**. Emprega a escala de 1 (discordo muito) a 5 (concordo muito), à direita de cada frase. **Marca uma cruz (X) dentro do círculo** que melhor indicar a tua resposta.

	①	②	③	④	⑤
	Discordo muito	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo muito
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	①	②	③	④	⑤
2. As minhas condições de vida são muito boas.	①	②	③	④	⑤
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida.	①	②	③	④	⑤
4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	①	②	③	④	⑤
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	①	②	③	④	⑤

#### Parte V

##### EBEP

Assinala com uma cruz (X) a **opção/expressão que melhor traduzir a tua opinião** em relação às seguintes afirmações:

	①	②	③	④	⑤
	Discordo plenamente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo plenamente
1. É mais importante estar contente comigo próprio(a), do que ter a aprovação dos outros.	①	②	③	④	⑤
2. Acho desgastante não conseguir fazer tudo o que tenho para fazer em cada dia.	①	②	③	④	⑤
3. Com o passar dos tempos, ganhei um maior entendimento sobre a vida, tornando-me mais forte e capaz como pessoa.	①	②	③	④	⑤



4.	As pessoas poderiam descrever-me como uma pessoa generosa e sempre pronta a partilhar o meu tempo com os outros.	①	②	③	④	⑤
5.	Ainda não sei o rumo que quero dar à minha vida.	①	②	③	④	⑤
6.	De um modo geral, sinto-me confiante e bem comigo próprio(a).	①	②	③	④	⑤
7.	Eu avalio-me pelo que penso ser mais importante para mim e não por aquilo que os outros pensam.	①	②	③	④	⑤
8.	No geral, sinto que sou responsável pela situação em que me encontro.	①	②	③	④	⑤
9.	Para mim, a vida tem sido um processo contínuo de aprendizagem, mudança e crescimento.	①	②	③	④	⑤
10.	Para mim é importante ouvir os meus amigos e falar dos seus problemas.	①	②	③	④	⑤
11.	Algumas pessoas não sabem o que querem fazer na vida, mas eu sei.	①	②	③	④	⑤
12.	Gosto da maior parte dos aspectos da minha personalidade.	①	②	③	④	⑤
13.	Raramente as pessoas me levam a fazer coisas que não quero fazer.	①	②	③	④	⑤
14.	O meu dia-a-dia é ocupado, mas sinto-me satisfeito por dar conta do recado.	①	②	③	④	⑤
15.	Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo.	①	②	③	④	⑤
16.	Sei que posso confiar nos meus amigos e eles sabem que podem confiar em mim.	①	②	③	④	⑤
17.	Os meus objectivos na vida têm sido mais uma fonte de satisfação, do que uma fonte de desilusão.	①	②	③	④	⑤
18.	Na maior parte dos casos tenho orgulho no que sou e na vida que levo.	①	②	③	④	⑤
19.	Sou o tipo de pessoa que pensa e age de modo a agradar aos outros.	①	②	③	④	⑤
20.	Se não estiver satisfeito com a minha vida, tentaria mudá-la.	①	②	③	④	⑤
21.	Sinto que continuo a aprender mais acerca de mim próprio(a) à medida que o tempo passa.	①	②	③	④	⑤
22.	Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.	①	②	③	④	⑤
23.	Sou uma pessoa que não desiste dos seus objectivos.	①	②	③	④	⑤
24.	Quando me comparo com amigos e conhecidos, sinto-me bem em ser quem sou.	①	②	③	④	⑤
25.	Tenho confiança nas minhas opiniões, mesmo quando são diferentes das outras pessoas.	①	②	③	④	⑤
26.	Sou bastante competente a gerir as minhas responsabilidades do dia-a-dia.	①	②	③	④	⑤
27.	Sou o tipo de pessoa que gosta de experimentar coisas novas.	①	②	③	④	⑤
28.	Tenho muitas pessoas a quem recorrer quando preciso de desabafar.	①	②	③	④	⑤
29.	Tenho prazer em fazer planos para o futuro e torná-los realidade.	①	②	③	④	⑤

30. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram. ① ② ③ ④ ⑤

**Parte VI**

**Se és voluntário ATUALMENTE ou JÁ FOSTE, por favor, responde ao questionário a seguir.**

**OU**

**Se NUNCA FIZESTE voluntariado, por favor, passa ao próximo questionário.**

**VFI**

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis motivações que levam as pessoas a realizar trabalho de voluntariado. De acordo com uma escala de respostas que varia de 1 (nada verdadeiro) a 7 (totalmente verdadeiro), **marca uma cruz (X) dentro do círculo que melhor indicar até que ponto cada uma das afirmações seguintes descreve o que te leva/levou a ser voluntário.** Por favor, responde honestamente a todas as questões.

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	Nada Verdadeiro			Moderadamente Verdadeiro			Totalmente Verdadeiro
1. O voluntariado pode ajudar-me a entrar num lugar onde gostaria de trabalhar.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Os meus amigos também são voluntários.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados que eu.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Pessoas que me são próximas querem-me para voluntário(a).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. O voluntariado faz-me sentir importante.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Conheço pessoas que partilham o interesse pelo serviço à comunidade.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Quando me sinto mal o voluntariado ajuda-me a esquecer isso.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Estou preocupado(a) com o grupo que especificamente vou/estou a apoiar.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Sendo voluntário posso sentir-me menos só.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. No voluntariado posso fazer novos contactos que me podem ajudar no meu trabalho ou carreira.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Fazer trabalho de voluntariado pode atenuar alguma da culpa que sinto por ser mais afortunado(a) que outros.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. No voluntariado posso aprender mais acerca da causa para a qual estou a trabalhar.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. O voluntariado aumenta a minha auto-estima.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. O voluntariado ajuda-me a ganhar uma nova perspectiva sobre as coisas.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. Sinto compaixão pelas pessoas com necessidades.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17. Pessoas de quem sou próximo assumem um papel importante no serviço à comunidade.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

18.	O voluntariado permite-me aprender coisas directamente importantes através da experiência.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
19.	Sinto que é importante ajudar os outros.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
20.	O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
21.	O voluntariado vai ajudar-me a ser bem sucedido(a) na profissão que eu escolher.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22.	Ao realizar voluntariado posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
23.	O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que melhor conheço.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
24.	O voluntariado é uma boa forma de escapar aos meus próprios problemas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
25.	No voluntariado posso aprender a lidar com uma variedade de pessoas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
26.	O voluntariado faz-me sentir necessário.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
27.	O voluntariado faz-me sentir melhor comigo próprio.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
28.	A experiência de voluntariado vai ser útil no meu currículo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
29.	O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
30.	No voluntariado posso explorar as minhas próprias forças.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

**Parte VII**

**Se NUNCA FIZESTE voluntariado OU se JÁ FIZESTE e ATUALMENTE JÁ NÃO FAZES**, por favor, **responde ao questionário a seguir.**

OU

**Se ÉS voluntário ATUALMENTE** não respondas ao questionário a seguir. A tua participação no estudo **termina aqui.**

NVS

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis barreiras/causas que levam as pessoas a desistir ou a não realizar trabalho voluntário. De acordo com uma escala de respostas que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), **marca uma cruz (X) dentro do círculo** que melhor indica até que ponto cada uma das afirmações seguintes descreve o que te levou a desistir de fazer voluntariado. Por favor, responde honestamente a todas as questões.

(1)  
Discordo fortemente

(2)

(3)

(4)

(5)  
Concordo fortemente

**Eu (ainda) faria voluntariado se...**

1.	Soubesse que a experiência de voluntariado era significativa, ou que fizesse a diferença na vida das pessoas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Não estivesse tão ocupado(a) com a minha família e com outras obrigações.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Encontrasse uma organização, na qual realmente	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	acreditasse, na sua filosofia e missão.					
4.	Soubesse que o ambiente de voluntariado era agradável e seguro.	①	②	③	④	⑤
5.	Não estivesse tão ocupado(a) com outros interesses e <i>hobbies</i> .	①	②	③	④	⑤
6.	Não estivesse tão ocupado(a) com o trabalho.	①	②	③	④	⑤
7.	A oportunidade de voluntariado fosse oferecida ou fosse necessária numa organização ou grupo a que já pertença.	①	②	③	④	⑤
8.	A oportunidade de voluntariado ocorresse a horas que me fossem convenientes.	①	②	③	④	⑤
9.	Me fosse atribuída uma tarefa ou tarefas específicas e claras para fazer.	①	②	③	④	⑤
10.	A organização que precisa de ajuda me tivesse ajudado a mim no passado ou a alguém de quem eu gosto.	①	②	③	④	⑤
11.	Soubesse que tenho as competências necessárias para fazer um bom trabalho.	①	②	③	④	⑤
12.	Tivesse mais informação sobre as oportunidades de voluntariado.	①	②	③	④	⑤
13.	Fosse conhecer pessoas interessantes e fazer novos amigos.	①	②	③	④	⑤
14.	Me pedissem efetivamente para ser voluntário(a).	①	②	③	④	⑤
15.	Fosse reconhecido(a) e valorizado(a) pelo meu trabalho como voluntário(a).	①	②	③	④	⑤
16.	A organização me desse formação para fazer o trabalho.	①	②	③	④	⑤
17.	Conhecesse outra pessoa que trabalhou ou fez voluntariado lá.	①	②	③	④	⑤
18.	Me sentisse confiante comigo próprio(a).	①	②	③	④	⑤
19.	Recebesse algum tipo de benefício- por exemplo, refeições ou subsídio para a gasolina – em troca pelo meu tempo e serviço.	①	②	③	④	⑤
20.	Estivesse melhor de saúde.	①	②	③	④	⑤
21.	Tivesse melhores meios de transporte para ir até à oportunidade de voluntariado.	①	②	③	④	⑤

Termina aqui a tua participação no estudo.

**Por favor verifica se respondeste a todos os itens. Muito obrigada pela tua colaboração!**