



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

**Motivação para o Voluntariado e Adaptabilidade  
de Carreira em Portugal**

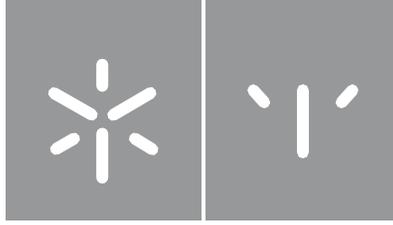
**Motivação para o Voluntariado e  
Adaptabilidade de Carreira em Portugal**

Christelle Santos

UMinho | 2021

junho de 2021





**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Christelle Santos

**Motivação para o Voluntariado e  
Adaptabilidade de Carreira em Portugal**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Psicologia  
Aplicada  
Laboratório de Investigação em Desenvolvimento de Carreira  
e Aconselhamento

Trabalho efetuado sob a orientação do(a)  
**Professora Doutora Ana Daniela Santos Cruzinha Soares  
Silva**

junho de 2021

## DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença [abaixo](#) indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### *Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações  
CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Universidade do Minho, 04/05/2021**

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à professora Doutora Ana Daniela Silva, pela ajuda e orientação prestada ao longo do trabalho nesta dissertação. Aprendi muito consigo e ser-lhe-ei grata por tudo!

Agradecer, também, aos meus pais e ao meu irmão, por serem os responsáveis pela Mulher que sou hoje, pelo apoio incondicional e por terem estado sempre ao meu lado, nos bons e maus momentos. Obrigada de coração.

Ao Filipe, por ter sido a minha força nestes últimos meses. És um namorado incrível e sou eternamente grata por te ter ao meu lado.

À Helena, por tudo! Sem ti não era metade do que sou hoje, nem teria chegado onde cheguei. As minhas vitórias, serão sempre tuas também.

Agradecer à minha companheira destes últimos dois anos, a minha Carolina. Obrigada por seres a amiga que és e, principalmente, por teres sido o melhor desta passagem pela UMinho. Apesar da distância, estiveste sempre ao meu lado.

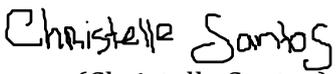
Um agradecimento muito especial à minha família da Covilhã, Beatriz, Mariana, Carlota, Lisandra, Inês e Cláudio, mesmo longe sei que posso sempre contar com vocês! Foram, sem dúvida, o meu pilar nesta experiência académica. Se fui feliz na Serra, a vocês o devo.

## DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 04/05/2021

Assinatura:   
(Christelle Santos)



## **Motivação para o Voluntariado e Adaptabilidade de Carreira em Portugal**

### **Resumo**

Em Portugal, o voluntariado é uma atividade designada como um exercício de cidadania, de solidariedade e de realização pessoal, levado a cabo por um indivíduo que não recebe qualquer compensação monetária. O voluntariado apresenta várias motivações e funções na forma como os indivíduos constroem e gerem as suas carreiras. O presente estudo procura explorar a relação entre estas motivações para o voluntariado e as dimensões da adaptabilidade de carreira, no território português. A amostra é constituída por 271 voluntários com idades compreendidas entre os 17 anos e os 72 anos ( $M=31.49$ ;  $DP=12.90$ ), sendo 22.9% homens e 76.8% mulheres. A recolha de dados decorreu de forma *online*, e os instrumentos utilizados foram *O questionário sociodemográfico*; *A Escala de Adaptabilidade de Carreira* e o *Inventário Funcional do Voluntariado (IFV)*. Foram analisadas as correlações entre as motivações para o voluntariado com a adaptabilidade de carreira, onde a motivação experiência e a motivação autoestima relacionam-se fortemente com as dimensões da adaptabilidade de carreira. Estes resultados são importantes para o aconselhamento de carreira, pois mostram como estes dois papéis de vida se podem relacionar de forma mais compensatória, de conciliação ou de conflito.

*Palavras-chave:* Adaptabilidade de carreira; motivações no voluntariado; voluntariado.

## **Motivation for Volunteering and Career Adaptability in Portugal**

### **Abstract**

In Portugal, volunteering is an activity designated as an exercise in citizenship, solidarity and personal fulfillment, carried out by an individual who does not receive any monetary compensation. Volunteering has several motivations and functions in the way individuals build and manage their careers. This present study seeks to explore the relationship between these motivations for volunteering and the dimensions of career adaptability in Portuguese territory. The sample consists of 271 volunteers aged between 17 and 72 years ( $M=31.49$ ;  $SD=12.90$ ), where 22.9% of these participants are male and 76.8% female. The data collection took place online, and the instruments used were *The sociodemographic questionnaire*; *The Career Adaptability Scale* and *the Volunteer Functional Inventory (IFV)*. Correlations between motivations for volunteering and career adaptability were analyzed, where experience motivation and self-esteem motivation are strongly related to the dimensions of career adaptability. These results are important for career counseling, as they show that these two life roles can be related in a more compensatory, conciliation or conflict way.

*Keywords:* Career adaptability; motivation in volunteering; volunteering.

## Índice de Conteúdos

Introdução.....	8
Método.....	13
Participantes .....	13
Instrumentos.....	14
Procedimentos de recolha de dados.....	15
Procedimentos de análise .....	15
Resultados.....	15
Discussão e Conclusões.....	17
Referências Bibliográficas.....	20

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Valores de média e desvio padrão das seis subfunções do Inventário Funcional do Voluntariado- IFV e das quatro subfunções do Formulário CAAS- Portugal (N= 271) .....	16
Tabela 2. Correlações de <i>Spearman</i> entre as Motivações para o Voluntariado e Recursos de Adaptabilidade de carreira (N= 271).....	17

## Motivação para o Voluntariado e Adaptabilidade de Carreira em Portugal

### **Introdução**

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ser voluntário é realizar atividades sem esperar quaisquer benefícios financeiros em troca, realizando-as por vontade própria (Cavalcanti et al., 2011; Marques, 2016; Salazar et al., 2015). Estas atividades de voluntariado desde sempre assumiram relevância na construção de vida dos indivíduos, a ponto de nas teorias da carreira, este ser mencionado como um papel de vida relevante no desenvolvimento de carreira (Super, 1990).

Neste trabalho pretende-se explorar a relação entre as motivações para a participação neste papel de vida e a sua relação com a adaptabilidade de carreira, abordando-se de seguida, a literatura sobre estes dois temas.

Relativamente às motivações para o voluntariado, são vários os estudos que apontam motivos para a realização de voluntariado. A este respeito, é importante perceber que diferentes indivíduos podem desenvolver atividades semelhantes, mas por motivos diferentes e algumas motivações podem ser baseadas pela idade do indivíduo, situação social ou necessidades pessoais (Agostinho & Paço, 2012; Sousa, 2012).

A primeira abordagem ao estudo das motivações para o voluntariado que vamos abordar foi conduzida por Gidron (1978). Este autor, afirma que os motivos que levam os indivíduos a realizar trabalho voluntário podem ser vistos como: sociais, que favorecem as relações interpessoais; pessoais, que proporcionam a oportunidade de autorrealização; ou indiretamente económicas, ou seja, criando oportunidade de ganhar experiência de trabalho (Gidron, 1978).

Por sua vez, Clary e colaboradores (1998) afirmam que as motivações do voluntariado são identificadas por seis funções principais: a função proteção; valores; social; compreensão ou experiência; carreira; e, por fim, a função aprimoramento ou autoestima. Mais concretamente, a motivação com a função de proteção visa a forma como o indivíduo utiliza o voluntariado para reduzir sentimentos negativos como forma de escapar aos problemas. A função valores está relacionada com o altruísmo e humanismo, ou seja, expressões e ações que são realizadas com base em valores importantes. No caso da função social, orienta os laços de amizade tentando fortalecer relações sociais. Em relação às motivações com a função da compreensão/experiência, indica-nos a ânsia em aprender coisas novas e expandir habilidades, isto é, a compreensão do mundo. A função

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

de carreira visa ganhar uma experiência profissional. E, por fim, as motivações com a função de aprimoramento/autoestima, relacionam-se com o desenvolvimento e crescimento psicológico, aumentando a autoestima para se sentirem importantes e úteis (Dávila & Morales, 2009; Sousa, 2012).

Já Proteau e Wolff (2008), afirmam que existem três modelos principais que explicam essas motivações. O primeiro modelo indica-nos que os voluntários desejam aumentar o seu capital humano com o intuito de melhorar e criar melhores oportunidades de carreira. Este primeiro modelo pressupõe que o voluntariado pode ser visto como um meio de ajuda para alcançar objetivos profissionais. O segundo modelo, afirma que as pessoas realizam trabalho voluntário para contribuir para o bem-estar dos outros. Ou seja, explica o voluntariado como algo altruístico. Por fim, o terceiro modelo sugere que o voluntariado é realizado pela procura de prestígio, reputação ou gratificação.

Estudos realizados por Gemelli e Oltramari (2020), explicam que quando uma pessoa começa a trabalhar e a ganhar capital salarial, contribui para a formação da identidade do sujeito. Apesar de o trabalho voluntário ser um serviço prestado a uma instituição sem recompensa monetária, quando uma pessoa realiza voluntariado, ocorre uma entrega da mesma em prol de ajudar outra pessoa, e por isso, o voluntariado pode não ser remunerado monetariamente, mas existe uma retribuição emocional, ideológica, simbólica ou profissional. Então, esta centralidade na formação da identidade pode ser igualmente observada no contexto de trabalho voluntário (Gemelli et al., 2016; Gemelli & Oltramari, 2020).

A formação de identidade, para além de estar ligada à remuneração e à relação de trabalho como profissão, também se relaciona com a interação de um indivíduo a um grupo social. E, segundo Gemelli e Oltramari (2020), as pessoas quando procuram trabalhos voluntários estão, também, a procurar construir a sua formação de identidade, caracterizando-a como um motivo que os leva a procurar o voluntariado.

A revisão da literatura feita por Silva e colaboradores (2020), diz-nos que o motivo pelo qual as pessoas realizam voluntariado é um processo psicológico complexo, que resulta da interação de um indivíduo com o ambiente em que ele se insere. Então, segundo estes autores, as motivações que levam os indivíduos a realizar voluntariado são motivações pessoais; sociais; profissionais e ideológicas.

As motivações pessoais que podem explicar a realização do voluntariado, são caracterizadas pela necessidade de atingir objetivos pessoais de se sentir útil, de

satisfação pessoal e de reconhecimento social. Por sua vez, as motivações sociais são aquelas que se caracterizam pelo senso de pertencimento, construção de laços afetivos. As motivações profissionais representam uma dimensão que indica a possibilidade de aumentar redes de relacionamentos, ou seja, de *networking*, oportunidades profissionais e de desenvolvimento de habilidades e competências. E por fim, as motivações ideológicas, sendo estas explicadas pela crença na causa e por vínculos religiosos (Silva et al., 2020).

Em forma de conclusão, ao analisar a revisão da literatura podemos concluir que existem vários motivos para que as pessoas realizem voluntariado. No entanto, podemos aqui verificar que todos os autores partilham algumas ideias em comum. Para todos os autores aqui mencionados, uma das principais motivações para a realização do voluntariado, são motivações sociais. Por exemplo, Gemelli e Oltramari (2020), acreditam que a formação da identidade faz parte de um motivo para a realização do trabalho voluntário. E, essa identidade, é formada quando o indivíduo sente que pertence a um grupo social, que exista uma interação social. Por sua vez, Gidron (1978), afirma que as relações interpessoais são relevantes para que qualquer indivíduo continue a realizar voluntariado. Os autores Clary e colaboradores (1998), também têm como principais motivações a função social, assim como, Silva e colaboradores (2020) quando afirmam que acreditam que a interação social seja importante para a realização do voluntariado. Clary e colaboradores (1998) identificaram a função valores, caracterizada pelo altruísmo, e pelo sujeito acreditar na causa para realizar a ação com sentimento e valores, como uma das motivações relevantes para a realização do voluntariado. Gidron (1978); Proteau e Wolff (2008); e, ainda, Silva e colaboradores (2020), concordaram com estes autores, afirmando que a autorrealização, o altruísmo e motivações ideológicas são importantes para que as pessoas se sintam motivadas para a ação voluntária.

As motivações de carreira e motivações que indicam desenvolvimento e crescimento psicológico foram, também, motivo de concordância. Olhar para o voluntariado como uma oportunidade de carreira e experiência profissional, como forma de se sentirem úteis e autorrealizados, também foi mencionada nos estudos destes autores, como sendo uma das motivações relevantes para o voluntariado.

Neste sentido, parece-nos importante perceber como cada uma destas motivações se relaciona com a forma e recursos que as pessoas utilizam para construir as suas carreiras.

Relativamente ao segundo tema deste estudo, nomeadamente, a adaptabilidade de carreira, com a emergência de novas profissões e a diversificação de modalidades de trabalho, a forma como a carreira era vista alterou-se e enfatizaram-se os aspetos de mobilidade e transição, ao invés de estabilidade (Ambiel, 2014; Fiorini et al., 2016; Nota et al., 2014). A relação indivíduo-trabalho passou a ser menos duradoura e, em consequência disso, a conceção de carreira passou a integrar as decisões tomadas pelo próprio trabalhador, deixando de ser considerada apenas um emprego ou uma ocupação (Ambiel, 2014).

Inicialmente, a adaptabilidade de carreira foi elaborada por Super e Knasel (1981) que apresentaram este conceito de forma objetivista, respeitando as ideias da teoria desenvolvimentista. Mais tarde, Savickas deu o seu contributo e continuidade ao trabalho destes autores, e passou gradualmente a compreender a carreira e a adaptabilidade como construções subjetivistas (Fiorini et al., 2016).

Donald Super (1990) começou por conceituar a carreira por uma sequência de posições ou papéis que uma pessoa desempenha ao longo de todo o seu ciclo de vida, incluindo o papel de voluntariado. E, por meios de processos de ajustamento, o indivíduo é capaz de se adaptar a diferentes situações para alcançar os seus objetivos profissionais.

A teoria do desenvolvimento de carreira de Super passou por diversas transformações ao longo das suas pesquisas. Começou pela “Teoria do Desenvolvimento de Carreira” (*Career Development Theory*), em que o autor alterou essa nomenclatura para “Teoria Desenvolvimentista dos Autoconceitos” (*Development Self-Concept Theory*), para depois se passar a designar por “Ciclo Vital, Espaço Vital” (*Life Span, Life Space*), onde integrou os pressupostos do desenvolvimento vocacional e do autoconceito vocacional (Fiorini, 2016).

Um outro conceito importante, é o conceito de maturidade vocacional. Este modelo desenvolvimentista designa a prontidão para a tomada de decisão de carreira, ou seja, o grau em que um indivíduo se encontra apto para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional, requeridas em certos estágios (Cattani et al., 2016; Super & Knasel, 1981).

O mundo do trabalho na altura que este conceito foi criado, era mais estável e não existiam muitas transições que exigissem novas decisões vocacionais por parte do indivíduo. Então, o termo maturidade de carreira ficou associado ao período da adolescência e início da vida adulta, isto é, quando estes tomavam a sua primeira decisão importante de carreira. No entanto, devido às mudanças sociais e económicas das últimas

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

décadas, o mundo do trabalho tornou-se mais instável, e começou-se a verificar que a adaptação dos indivíduos e as suas decisões relativamente à carreira, teriam de ser ao longo da vida e não apenas numa fase de desenvolvimento (Cattani et al., 2016; Super & Knasel, 1981).

Assim, Super e Knasel (1981) propuseram um novo termo, a adaptabilidade de carreira. Este termo procurou explicar a capacidade que um indivíduo possui para encontrar equilíbrio entre o mundo do trabalho e a sua vida pessoal. Mais tarde, e numa consequência de evolução do trabalho destes autores, Savickas (1997) propôs que a adaptabilidade de carreira se tornasse a teoria central desenvolvimentista, e que substituísse o conceito de maturidade.

Para Savickas, a adaptabilidade de carreira significava ser-se apto para a mudança, sem grandes dificuldades e conseguir se ajustar às circunstâncias. Inicialmente, adotou premissas desenvolvimentistas tal como Super, porém, mais tarde, passou a integrar pressupostos cognitivistas, onde afirma que o sujeito constrói a sua identidade pela interação com o meio social, e explicou o desenvolvimento de carreira como um processo de construção da realidade profissional, com a influência do autoconceito e dos objetivos pessoais (Fiorini, 2016; Savickas, 1997; Savickas, 2005).

Posteriormente, a adaptabilidade de carreira passou a ser explicada como recursos individuais para lidar de forma bem-sucedida as tarefas inerentes à transição para o mundo do trabalho. Ou seja, recursos que um indivíduo tem para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais. Este conceito pode aplicar-se a qualquer fase do desenvolvimento e envolve atitudes de planeamento, exploração de si e do seu ambiente, tomando a decisão a partir de informações obtidas (Ambiel, 2014; Bardagi & Albanaes, 2015; Fiorini et al., 2016; Gamboa et al., 2015; Nota et al., 2014; Spurk et al., 2020).

De acordo com o modelo de adaptabilidade de carreira descrito por Savickas (2013), este constructo é composto por quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A preocupação está relacionada com a orientação ao futuro e ao planeamento no que diz respeito à carreira. O controle refere-se às crenças do indivíduo acerca da sua responsabilidade frente ao futuro e à sua vontade de agir proativamente em prol dos seus objetivos. A curiosidade relaciona-se aos comportamentos de carácter exploratório que permitem ao indivíduo aumentar as suas perspetivas de ação no cenário ocupacional. Por fim, a confiança refere-se às crenças de capacidade para enfrentar

desafios relacionados com a construção da carreira (Bardagi & Albanaes, 2015; Monteiro et al., 2019; Spurk, 2020).

Então, indivíduos que possuam adaptabilidade de carreira são aqueles capazes de se preocuparem com o futuro e possuem um senso de controlo sobre o seu futuro vocacional; de terem curiosidade para conseguir explorar possíveis identidades; e, ainda, obterem confiança para alcançarem as suas aspirações (Bardagi & Albanaes, 2015).

Em jeito de conclusão, este estudo tem como principal objetivo perceber se existe alguma relação entre as motivações que os voluntários têm para realizar voluntariado, com a adaptabilidade de carreira. E, segundo a revisão da literatura realizada, consegue-se prever que existe de facto uma relação entre estas duas variáveis, pois para um indivíduo realizar as suas escolhas relacionadas com a sua profissão, devem ser baseadas no conhecimento sobre si mesmo e sobre a realidade do mundo do trabalho, e as atividades de voluntariado auxiliam no desenvolvimento de competências e habilidades interpessoais e comportamentais (*soft skills*) que são consideradas fomentadoras para uma futura carreira (Lisboa & Soares, 2017; Muller, 2018; Rego et al., 2017).

Como já vimos anteriormente, a possibilidade de promover oportunidades de carreira é apresentada como uma das seis funções do voluntariado. Muitos dos voluntários, principalmente nos mais jovens, é comum encontrar-se motivações instrumentais, ou seja, motivações ligadas ao treino para uma futura profissão. Investigações anteriores mostram que o voluntariado contribui para uma aprendizagem prática após uma aprendizagem teórica, fornecida pelas escolas e universidades, e pode ser central na vida das pessoas e constituir um marco para a sua identidade profissional (Rego et al., 2017).

Assim, denota-se a importância de explorar como estas variáveis se relacionam e estudá-las a fundo poderá dar pistas importantes no âmbito do aconselhamento de carreira, visto que a adaptabilidade de carreira auxilia os indivíduos a encontrarem um equilíbrio entre a sua identidade e o ambiente de trabalho, o voluntariado, por sua vez, faz com que o indivíduo tenha um melhor conhecimento sobre si, sobre as suas habilidades, interesses e valores, tendo a oportunidade de explorar a sua identidade.

### **Método**

#### **Participantes**

A amostra de conveniência é composta por 271 participantes que realizam trabalho voluntário no território português. Destes participantes, 62 (22.9%) são homens

e 208 (76.8%) mulheres, sendo que uma pessoa não respondeu a esta questão. A idade dos mesmos varia entre os 17 e os 72 anos ( $M= 31.49$ ;  $DP= 12.90$ ). Relativamente ao nível de escolaridade, os participantes que apresentam maior percentagem são os que detêm ensino superior (64.9% aqueles com licenciatura/mestrado e 1.5% doutoramento), segue-se os que apresentam o ensino secundário (31%), e com menor percentagem aqueles com habilitações até ao 3º ciclo (0.7% representam os participantes que apresentam o 1º e 2º ciclo, e 1.1% aqueles que apresentam o 3º ciclo).

### **Instrumentos**

Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico que foi utilizado para a caracterização da amostra relativamente ao género, idade e o nível de escolaridade. De seguida, foi utilizado o Inventário Funcional do Voluntariado (IFV) (Clary et al., 1998 adaptado por Gonçalves et al., 2011). Este questionário permite avaliar as motivações para o voluntariado e é constituído por 30 itens, cujas respostas são codificadas numa escala tipo *Likert* de sete pontos, em que sete corresponde a “*extremamente importante*” e um a “*nada importante*”. Os 30 itens deste inventário organizam-se em seis subescalas, cada uma com cinco itens: função Valores, função Experiência, função Crescimento/Autoestima, função Carreira, função Social e função Proteção (Clary et al., 1998 adaptado por Gonçalves et al., 2011).

Verificou-se evidência de validade fatorial e consistência interna deste instrumento com voluntários portugueses, confirmando-se a estrutura de seis fatores e obtendo-se coeficientes alfa de *Cronbach* variando de .75 na função valores, até .93 na função carreira (Vautero et al., 2020).

E por último, usou-se o Formulário CAAS-Portugal que é composto por 28 itens que se combinam para formar uma pontuação total que indica adaptabilidade na carreira. Estes itens estão divididos em quatro subescalas, sendo que cada uma delas é constituída por sete itens, que medem os recursos de adaptabilidade de preocupação, controle, curiosidade e confiança. A resposta a este formulário é feita com recurso a uma escala do tipo *Likert*, que vai de um “*Muito pouco*” a cinco “*Muito*” (Duarte et al., 2012).

O questionário CAAS-Portugal apresenta um resultado semelhante ao Formulário Internacional CAAS em termos de confiabilidade e estrutura fatorial. Em geral, a escala total e as quatro subescalas demonstraram uma boa consistência interna e uma estrutura hierárquica e multidimensional coerente, que se encaixa no modelo teórico e na explicação linguística dos recursos de adaptabilidade de carreira (Duarte et al., 2012).

### **Procedimentos de recolha de dados**

Este estudo foi submetido à Comissão de Ética de Ciências Sociais e Humanas da Universidade do Minho tendo obtido parecer favorável (CEICSH 020/2021).

A recolha de dados ocorreu entre novembro de 2020 e fevereiro de 2021, ou seja, teve a duração de 4 meses. Inicialmente foram estabelecidos contactos com organizações não governamentais e voluntários em regiões diferentes do país, sendo explicado o objetivo do estudo e o mesmo foi divulgado em formato *online*, recorrendo à plataforma *SurveyMonkey* e o preenchimento foi feito de forma individual. O protocolo digital incluía um consentimento informado e o teor voluntário da sua participação. Foi, igualmente, garantida a confidencialidade dos dados e da divulgação dos resultados, onde foi informado, também, a cada participante a possibilidade de abandonar o estudo a qualquer momento. Relativamente ao tempo de resposta dos participantes ao questionário, foi de uma média de 10 minutos, e a metodologia utilizada para a recolha de dados foi a bola de neve, com o objetivo de alcançar um maior número de participantes.

### **Procedimento de análise**

A análise de dados foi realizada através do *software SPSS Statistical Program for Sciences* para *Windows*, versão 27.0.

Inicialmente foi realizada uma análise descritiva para caracterizar o perfil da amostra em termos demográficos, das motivações para o voluntariado e da adaptabilidade de carreira. De seguida, procurou-se averiguar os pressupostos dos testes paramétricos, nomeadamente a normalidade das variáveis. Pelo facto de algumas variáveis não apresentarem uma distribuição normal, reportam-se os resultados dos testes não paramétricos. Assim, recorreu-se ao teste de correlação de *Spearman* para analisar a relação entre a motivação do voluntariado e a adaptabilidade de carreira.

### **Resultados**

Na seguinte tabela 1, podemos analisar os valores das médias e dos desvios-padrão do conjunto das subescalas das medidas de motivação para o voluntariado e de adaptabilidade de carreira.

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

**Tabela 1**

*Valores de média e desvio-padrão das seis subfunções do Inventário Funcional do Voluntariado- IFV e das quatro subfunções do Formulário CAAS – Portugal (N= 271)*

	Min	Max	M	DP
Valores	9,00	34,00	19,73	5,447
Experiência	9,00	35,00	21,63	5,658
Autoestima	10,00	35,00	23,21	4,797
Carreira	13,00	35,00	25,50	4,336
Social	9,00	35,00	21,83	5,094
Proteção	9,00	35,00	26,24	5,293
Preocupação	10,00	35,00	27,12	4,445
Controle	16,00	35,00	29,25	3,722
Curiosidade	7,00	35,00	28,78	4,336
Confiança	18,00	35,00	29,80	3,788

Na tabela 2, conseguimos observar que grande parte das motivações para a realização do voluntariado, encontram-se correlacionadas de forma estatisticamente significativas com as várias subfunções da adaptabilidade de carreira.

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

**Tabela 2**

*Correlações de Spearman entre as Motivações para o Voluntariado e Recursos de Adaptabilidade de Carreira*

Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Valores	—										
2. Experiência	.571**	—									
3. Autoestima	.426**	.484**	—								
4. Carreira	.222**	.404**	.453**	—							
5. Social	.064	.113	.376**	.440**	—						
6. Proteção	.268**	.319**	.620**	.441**	.444**	—					
7. Preocupação	.130*	.329**	.243**	.299**	.078	.109	—				
8. Controle	.118	.251**	.135*	.113	.113	.031	.511**	—			
9. Curiosidade	.296**	.448**	.163**	.229**	.083	.073	.571**	.662**	—		
10. Confiança	.218**	.336**	.148*	.182**	.057	-.005	.581**	.655**	.711**	—	
11. Adaptabilidade geral	.225**	.396**	.201**	.251**	.091	.057	.786**	.824**	.872**	.867**	—

*Nota. \*\* $p < .01$  \* $p < .05$*

Como conseguimos observar na Tabela 2, entre as correlações mais fortes verifica-se que a motivação Experiência revela estar positivamente correlacionada com a dimensão Confiança da adaptabilidade de carreira, de modo estatisticamente significativo ( $r = .336$ ,  $p > .01$ ), com magnitude considerada moderada, tendo em consideração os parâmetros de Cohen (1988). De seguida, observamos a motivação Experiência que revela estar positivamente correlacionada com a subfunção Adaptabilidade geral da adaptabilidade de carreira, de forma estatisticamente significativa ( $r = .396$ ,  $p > .01$ ), com magnitude considerada moderada, considerando os parâmetros de Cohen (1988).

E, como correlação mais expressiva, verifica-se que a motivação Experiência se revela positivamente correlacionada com a subfunção Curiosidade da adaptabilidade de carreira, de modo estatisticamente significativa ( $r = .448$ ,  $p > .01$ ), com magnitude considerada moderada, tendo em consideração os parâmetros de Cohen (1988).

De seguida, conseguimos observar a existência de algumas correlações positivas, no entanto, não são estatisticamente significativas, como é o caso da motivação Valores com a subfunção Controle da adaptabilidade de carreira, e a motivação Carreira com a subfunção Controle. Por outro lado, a motivação Social encontra-se correlacionada de forma positiva com todas as subfunções da adaptabilidade de carreira, mas nenhuma destas se encontram estatisticamente significativas. E, por fim, a motivação Proteção apenas se encontra correlacionada de forma positiva com a subfunção Preocupação; a subfunção Curiosidade; e com a subfunção Adaptabilidade geral, embora estas sejam correlações positivas, também não estão associadas de forma estatisticamente significativas.

### **Discussão e Conclusão**

O presente estudo de carácter exploratório, teve como propósito verificar a existência de uma relação entre as várias motivações do voluntariado com a adaptabilidade de carreira, de forma a explorar a função deste papel de vida, no planeamento de carreira dos indivíduos. E, no que concerne os resultados obtidos nesta investigação, verificou-se que grande parte das subfunções da motivação com o voluntariado se correlacionam de forma positiva com as subfunções da adaptabilidade de carreira, comprovando que o voluntariado apresenta uma relevância no desenvolvimento e planeamento de carreira nos indivíduos.

O voluntariado é um fenómeno que faz parte da nossa vida há muito tempo, e os

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

indivíduos que o realizam consideram-no mais do que uma atividade. É, também, visto como uma forma de desenvolvimento pessoal; desenvolvimento de autorrealização; autoestima; e confiança, fazendo parte do quotidiano e visto como um dos papéis de vida do indivíduo. Com este estudo conseguimos perceber que o voluntariado traz ao indivíduo dimensões fundamentais para a construção de uma futura carreira, pois auxilia no desenvolvimento de competências e habilidades interpessoais, tornando-se bastante útil no aconselhamento de carreira dos indivíduos (Muller, 2018; Rodrigues, 2010; Techima et al., 2005).

Grande parte das motivações para o voluntariado, apresentam uma correlação estatisticamente significativa e positiva com as dimensões da adaptabilidade de carreira.

Quando é necessário a realização de uma escolha profissional, é importante que o indivíduo tenha conhecimentos sobre si e sobre a realidade do mundo do trabalho, ou seja, é necessário que a pessoa tenha recursos para lidar com tarefas atuais e iminentes do desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (Ambiel, 2014; Bardagi & Albanaes, 2015; Fiorini et al., 2016; Gamboa et al., 2015; Lisboa & Soares, 2017; Muller, 2018; Nota et al., 2014; Rego et al., 2017). Sendo, por isso, muito provável e expectável que exista uma correlação estatisticamente significativa entre a motivação Experiência e a motivação Autoestima, com todas as subfunções da adaptabilidade de carreira. Isto porque, por exemplo, a motivação Experiência diz respeito à ânsia em aprender coisas novas e expandir habilidades, e a motivação Autoestima relaciona-se com o desenvolvimento e crescimento psicológico (Dávila & Morales, 2009; Sousa, 2012).

Este estudo mostra-nos, igualmente, que a motivação Valores embora apresente uma correlação positiva, não está associada estatisticamente significativa com a dimensão Controle da adaptabilidade. A motivação Valores está relacionada com ações altruístas e humanistas, e a dimensão Controle diz respeito às crenças que um indivíduo tem sobre a sua responsabilidade frente ao futuro e sobre a sua vontade de agir em prol dos seus objetivos (Clary et al., 1998; Savickas, 2013). Este resultado pode indicar-nos que esta orientação mais centrada nos outros pode, de alguma forma, reduzir o sentido de controle e autoeficácia na construção e carreira dos indivíduos podendo, por vezes, resultar em conflitos de papéis, como por exemplo, o tempo que se deseja dedicar ao voluntariado interferir com as exigências dos papéis profissionais.

A motivação Carreira também não apresenta uma relação estatisticamente significativa com a dimensão Controle da adaptabilidade. A motivação Carreira para o

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

voluntariado, implica o envolvimento neste papel de vida com a função de adquirir experiência profissional e, eventualmente, estes resultados podem ser explicados pela impossibilidade ou dificuldade de ingressar no mercado de trabalho e desenvolver esta experiência no contexto de um emprego. Desta forma, estas pessoas podem ter desenvolvido alguma fragilidade nas suas crenças de confiança relativamente ao futuro e sobre as suas capacidades para agir em prol dos seus objetivos de carreira, devido aos obstáculos contextuais que encontram na implementação dos seus próprios objetivos.

É possível verificar, também, que a motivação Social não apresenta valores estatisticamente significativos com as dimensões da adaptabilidade de carreira. Esta dimensão orienta os laços afetivos e o fortalecimento de relações importantes, e a razão pela qual não existe uma correlação estatisticamente significativa com as dimensões da adaptabilidade, poderá se dever ao facto de apesar desta motivação ser importante para o dia-a-dia de qualquer indivíduo, não é o mais relevante para o desenvolvimento e planeamento de carreira.

Além disso, a motivação Proteção está negativamente correlacionada com a subfunção Confiança. A dimensão Confiança do construto da adaptabilidade de carreira, refere-se às crenças das capacidades para enfrentar desafios relacionados com a construção da carreira. Ou seja, se o indivíduo acredita nas suas próprias capacidades para enfrentar os desafios (Bardagi & Albanaes, 2015; Monteiro et al., 2019; Spurk, 2020). Por sua vez, a motivação Proteção diz respeito à forma como o indivíduo utiliza o voluntariado para reduzir sentimentos negativos, de forma a escapar aos problemas. O que significa que quanto mais o indivíduo utiliza o voluntariado para escapar aos problemas, reduzindo os seus sentimentos negativos, menos capaz se sente para enfrentar os desafios relacionados com a construção da carreira.

Em jeito de conclusão, conseguimos observar que estes resultados são bastante relevantes para o aconselhamento, pois mostram como estes dois papéis de vida, ou seja, voluntariado e profissional, se podem relacionar de forma mais compensatória, de conciliação ou de conflito.

Para implicações futuras e com base em algumas ilações relativamente a este estudo, em primeiro lugar, seria interessante o planeamento e estudos que permitissem análises de regressão linear, para se entender mais aprofundadamente esta relação e averiguar melhor se as motivações para o voluntariado podem prever a adaptabilidade de carreira.

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Em segundo lugar, seria relevante avaliar as motivações para o voluntariado por experiência profissional. Ou seja, perceber se num indivíduo sem qualquer experiência profissional, a relação das motivações para o voluntariado com a adaptabilidade de carreira se torna mais alta, ou se pelo contrário, quanto mais experiência a pessoa tem de trabalho, mais alta é esta relação, de forma a explorar mais a fundo este papel de vida, no planeamento de carreira dos indivíduos.

Este conhecimento pode ser útil no aconselhamento de carreira, indicando, por exemplo, que nos indivíduos sem experiência profissional ou indivíduos que sintam dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, o voluntariado torna-se menos relevante para o plano de desenvolvimento de carreira como um meio de desenvolvimento profissional. E, naqueles com alguma experiência profissional, ser um excelente meio para o desenvolvimento profissional. Poderia ser, igualmente útil para as empresas, nomeadamente para o recrutamento e seleção, no que diz respeito a experiência do voluntariado no desenvolvimento de competências e habilidades, auxiliando a escolha do perfil ideal para ocupar o lugar certo.

## Referências Bibliográficas

- Agostinho, D., & Paço, A. (2012). Analysis of the motivations, generativity and demographics of the food bank volunteer. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 17(3), 249–261. <https://doi.org/10.1002/nvsm.1427>.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15–24. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt).
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre Adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1), 35–44. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>.
- Camila Vieira Muller. (2018). *Volunteer tourism: os reflexos da experiência no trabalho e na carreira dos envolvidos*. [Dissertação de mestrado, Universidade federal do rio grande do Sul]. <http://hdl.handle.net/10183/214022>.
- Cattani, B. C., Teixeira, M. A. P., & Ourique, L. R. (2016). Maturidade de carreira e nível socioeconômico em estudantes do ensino médio. *Geraios: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 9(1), 67–77. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202016000100006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202016000100006&lng=pt&tlng=pt).
- Cavalcanti, C. R., Souza, F. C. S., & Alves, G. S. (2011). Estudo do Gerenciamento da Coleta Seletiva dos Resíduos Sólidos no Município de Mossoró-Rn. *Holos*, 4, 51–64.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., & Hauges, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *J Pers soc Psychol*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>.
- Coeh, J. (1988). *Statistical power analysis, for the behavioural sciences*. Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates.
- Dávila, M. C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 82–95. <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.268>.
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725–729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>.
- Fiorini, M. C. (2016). Desenvolvimento De Carreira: Percurso Histórico e Paradigma Atual. *O portal dos psicólogos*, 1–13.
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(3), 236–247. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>.
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2015). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 133–156. [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_48-2\\_7](https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7).
- Gemelli, C. E., Bitencourt, C., & Santos, A. C. (2016). Motivações Para o Voluntariado: Um estudo de caso em uma organização não-governamental. *Gestão E Sociedade*, 14(40), 3923-3952. <https://doi.org/10.21171/ges.v14i40.3104>.
- Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P. (2020). Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 956–962. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16884>.

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

- Gidron, B. (1978). Volunteer work its rewards. *Volunteer administration*, 11, 18-32. <https://www.researchgate.net/publication/1289435VolunteerWorkandItsRewards>.
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2011). 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. <https://doi.org/10.5964/pch.v1i2.31>.
- Lisboa, M. D., & Soares, D. H. P. (2017). *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores*. Summus.
- Monteiro, S., Taveira, M. do C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. *Education and Training*, 61(9), 1187-1199. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0206>.
- Nota, L., Ginevra, M.C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In M. Coetzee (a cura di), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (247-263). Springer International Publishing. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-00645-113>.
- Prouteau, L., & Wolff, F. C. (2008). On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 314-335. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.08.001>.
- Rego, R., Zózimo, J., & Correia, M. J. (2017). Voluntariado em Portugal: Do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83, 75-97. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>.
- Rodrigues, E., Rodrigues, L., & Pinho, A. P. M. (2020). Motivação para atuação no voluntariado: estudo de caso em uma organização não-governamental. *Gestão E Sociedade*, 14(40), 3923-3952. <https://doi.org/10.21171/ges.v14i40.3104>.
- Salazar, de A. K., Silva, A. R. L., & Fantinel, L. D. (2015). Symbolic relationships and motivation in volunteer work. *Revista de Administracao Mackenzie*, 16(3), 171-200. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n3p171-200>.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent, *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (147-183). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Sousa, A. S. S. (2012). *Implicações do Plano de Voluntariado na Motivação para o Trabalho Voluntário*. [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. <http://hdl.handle.net/1822/19696>.
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158-186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *Guidance & Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>.

## MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

- Super, D. E. (1990). A life-span approach to career development. IN D. Brown & L. Books, *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, (282–298). Jossey-Bass.
- Techima, D. A., Tsujimoto, E. A., & Silva, G. M. (2005). Âncoras de carreira e voluntariado: análise do perfil e motivação de voluntários. *Recursos Humanos*, 1–9.
- Vautero, J., Silva, A., & Bastos, E; (2021, Abril 30). *Evidências de validade da versão Portuguesa do Volunteer Functions* [Comunicação]. IV Seminário Internacional Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento, Universidade do Algarve, Faro, Portugal. <https://spualg.wixsite.com/internacional>.



Universidade do Minho

Conselho de Ética

## **Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas**

Identificação do documento: CEICSH 020/2021

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Motivações para o Voluntariado e Adaptabilidade de Carreira em Portugal*

Equipa de Investigação: Christelle Santos (IR), Mestrado em Psicologia Aplicada, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares da Silva, (orientadora), Escola de Psicologia, Universidade do Minho

### **PARECER**

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Motivações para o Voluntariado e Adaptabilidade de Carreira em Portugal*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto nos termos apresentados no Formulário de Identificação e Caracterização do Projeto, que se anexa, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 19 de março de 2021.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)