



## Perfis de voluntários em Portugal: motivações e fatores sociodemográficos

Universidade do Minho  
Escola de Psicologia







**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Carolina Vieira Miranda

**Perfis de voluntários em Portugal: motivações e  
fatores sociodemográficos**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em 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**

## 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.



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

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

*[Esta é a mais restritiva das nossas seis licenças principais, só permitindo que outros façam download dos seus trabalhos e os compartilhem desde que lhe sejam atribuídos a si os devidos créditos, mas sem que possam alterá-los de nenhuma forma ou utilizá-los para fins comerciais.]*

## **Agradecimentos**

Primeiramente, quero agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Ana Daniela S. Cruzinha, por toda a dedicação, apoio e motivação transmitida durante todo o processo. O seu conhecimento e paciência para ensinar foi fundamental para concluir com sucesso esta etapa.

Aos meus amigos, por compreenderem, muita das vezes a minha ausência. Em especial à minha amiga Christelle que me acompanhou e apoiou ao longo de todo este processo apesar da distância. À Sofia e Juliana que foram incansáveis.

Aos meus patrões que foram incansáveis ao longo destes anos.

Agradeço aos meus irmãos que são a principal razão deste percurso.

Aos meus pais, um grande obrigada por tudo!

## 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.

Assinatura:

Ana Meanda

## **Perfis de voluntários em Portugal: motivações e fatores sociodemográficos**

### **Resumo**

Introdução: O número de voluntários tem vindo a crescer expressivamente desde a Idade Média bem como o seu papel na sociedade. É comumente designado como uma forma de participação cívica dos sujeitos na sociedade, sendo que pode apresentar diferentes efeitos, formatos e motivações.

Objetivo: O presente estudo pretende identificar perfis de voluntários em Portugal tendo em conta as motivações para realização de voluntariado e os fatores sociodemográficos.

Método: Foram analisados 271 voluntários em Portugal que procederam ao preenchimento de um Questionário Sociodemográfico e ao Inventário de Motivações para o Voluntariado. Os dados foram analisados através da análise de *clusters*.

Resultados: Identificaram-se três *clusters* de voluntários, sendo que as variáveis com maior poder discriminativo entre *clusters* foram a idade e a subfunção carreira das motivações para o voluntariado.

Esta investigação contribuiu para alargar o conhecimento relativamente à caracterização dos voluntários em Portugal.

*Palavras-chave:* motivações, perfis, voluntariado.

## **Volunteer profiles in Portugal: motivations and sociodemographic factors**

### **Abstract**

**Introduction:** The number of volunteers has been growing significantly since the Middle Ages as well as their role in society. It is commonly referred to as a form of civic participation of subjects in society, and it can have different effects, formats and motivations.

**Objective:** This study aims to identify profiles of volunteers in Portugal taking into account the motivations for volunteering and sociodemographic factors.

**Method:** 271 volunteers in Portugal who completed a Sociodemographic Questionnaire and the Volunteer Motivation Inventory were analyzed. The data were analyzed through cluster analysis.

**Results:** Three clusters of volunteers were identified, and the variables with the greatest discriminative power between clusters were age and the career subfunction of motivations for volunteering.

This investigation contributed to broaden the knowledge regarding the characterization of volunteers in Portugal.

*Keywords:* motivations, profiles, volunteering.



## Índice de Conteúdos

Revisão da literatura .....	8
Método.....	12
<i>Participantes</i> .....	12
<i>Instrumentos</i> .....	13
<i>Questionário Sociodemográfico</i> .....	13
<i>Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV)</i> .....	13
<i>Procedimentos de recolha de dados</i> .....	14
<i>Procedimento de análises</i> .....	15
Resultados .....	16
Discussão e Conclusões .....	18
Referências.....	23

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Motivações para o voluntariado e fator idade: análise de centroides .....	16
Tabela 2. Motivações para o voluntariado e fator idade: Resultados da distância entre os centros dos <i>clusters</i> finais .....	18

### Revisão da literatura

A adaptabilidade de carreira descreve o desenvolvimento humano como resultado da adaptação a um ambiente social com o objetivo de promover uma boa integração pessoa-ambiente (Savickas, 2005, pp. 42-70). Essa adaptação engloba a consideração de todos os papéis de vida tanto nucleares como periféricos, como por exemplo o papel de pai/mãe, estudante ou voluntário (Savickas & Porfeli, 2012). O papel de voluntário foi considerado desde cedo nas teorias desenvolvimentistas de carreira como a Teoria *Life-Span, Life-Space* de Super (1990), e encontra-se referido enquanto recurso importante nas várias transições de vida das pessoas (e.g., escola para o trabalho), conforme tentam implementar as suas personalidades nos seus papéis de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012).

Todas as atividades que ocorrem nos diferentes domínios da vida, nomeadamente o voluntariado, são críticas no processo de *design* e de construção da própria vida (Savickas et al., 2009). Através do seu envolvimento nas atividades proporcionadas pelo exercício de tarefas voluntárias, as pessoas começam a aprender quais as capacidades e interesses que preferem exercitar, construindo novas dimensões de si próprias (Brown et al., 2012). Mais ainda, interagem com outras pessoas, de quem recebem *feedback* e com as quais constroem sistemas coletivos de representações, que podem conjuntamente transformar o seu autoconceito e promover a reinterpretção de alguns temas da sua vida. Estas experiências, numa perspetiva de construção, permitem às pessoas afirmarem o seu significado pessoal na experiência passada, presente e futura, capacitando-as com os recursos necessários para se adaptarem às mudanças sociais que estão a ocorrer nas suas vidas. Desta forma, está-se a potenciar o *design* da vida, bem como a visão flexível da aprendizagem ou o reforço de aptidões e interesses, através do envolvimento em atividades promotoras da construção de uma nova visão e realidade de si próprio (Savickas et al., 2009). Em consequência, a nossa forma de agir e pensar estão interligadas com todas as transformações na sociedade. Existem mudanças tecnológicas, económicas e políticas que refletem diretamente os diferentes modos de organização das sociedades e, por acréscimo, os problemas.

Desta forma, a constante mudança que o mundo atravessa, assim como aparecimento da globalização trouxeram novos desafios à carreira das pessoas. Numa primeira fase, concebida por Super (1983), a carreira é o trabalho realizado com alto grau de volição, trajetória hierárquica de empregos e experiências de aprendizagem e formação. Mais tarde,

é desenvolvida e incluída na noção de carreira a articulação do papel profissional com outros papéis de vida (Super, 1990).

Assim, o Desenvolvimento de Carreira dos indivíduos, passa a incluir e a valorizar todos os papéis de vida que contribuem para dar resposta aos desafios e viver em sociedade. O voluntariado assume uma extrema importância neste cenário. Nos nossos dias, é comum o voluntariado estar presente em vários setores de atividade. Na verdade, o ato de voluntariado não é um fenómeno recente (Wilson & Pimm, 1996), sendo que já se verificava na Idade Média mas, tem crescido em todo o mundo e revela-se um meio importante para resolver muitos problemas sociais (Serapioni et al., 2013). O voluntariado é, então, uma relação solidária com o próximo de forma livre e desinteressada e é uma atividade que promove o exercício de cidadania. Tem por objetivo, na Agenda 2030, a solução de problemas que afetam a sociedade em geral através de programas e projetos realizados por entidades públicas ou privadas que os voluntários desenvolvem este papel cívico. Apoiam-se nas motivações e opções pessoais que caracterizam o voluntariado (Organização das Nações Unidas, 2020).

A importância do voluntariado é visível também em momentos de crise sendo definido como uma resposta única e de curto prazo a emergências, desastres e crises sociopolíticas (Smith et al., 2016). Durante a mais recente pandemia, Covid-19, as pessoas voluntariaram-se para apoiar o sistema de saúde público, para realizar compras para populações de risco ou apoiar organizações sem fins lucrativos (Beardmore et al., 2020). Mark e Fancourt (2020), investigaram os mecanismos subjacentes a este tipo único de comportamento de ajuda e revelam um efeito pronunciado de motivos pró-sociais sobre a disposição de ajudar. Torna-se, assim, visível a importância do voluntariado nos desafios sociais esperados e inesperados.

O reconhecimento destes aspetos, levou à legalização do voluntariado. Organizado de acordo com os princípios empresariais, preocupado com aspetos profissionais e com habilidades dos indivíduos que se propõem a esta atividade, na busca da eficiência (Avancini et al., 2001), o voluntariado chega aos nossos dias com a autenticação e enquadramento jurídico no artigo 2.º, nº 71/98, de 3 de novembro, que regula as bases do voluntariado e, define este como o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas.

Para uma melhor compreensão do voluntariado, é fundamental identificar recursos de definição e características. Em primeiro lugar, as ações dos voluntários devem ser realizadas

sem qualquer tipo de obrigações. Em segundo, o ato voluntário exige uma tomada de decisão, ou seja, não são ações de “ajuda de emergência”. Em terceiro, estes tipos de atividades desenvolvem-se durante um período que pode durar semanas, meses ou mesmo anos. Em quarto, no que diz respeito à decisão, esta baseia-se inteiramente nos objetivos e motivações de cada um, sem expectativas de punição ou recompensas. Em quinto, o voluntário envolve-se, servindo pessoas ou as causas que deseja ajudar, isto é, os serviços não devem ser impostos, mas sim praticados de bom grado. Por último, o voluntariado é exercido em nome de causas ou pessoas, distinguindo-se de ações pontuais (Snydner & Omoto, 2008).

No que concerne à caracterização do voluntário, existem quatro áreas consideradas essenciais, nomeadamente as características demográficas do fenómeno de voluntariado que podem incluir a distribuição geográfica, o estatuto social, a educação e/ou a personalidade dos voluntários; o comportamento dos voluntários na organização; as recomendações para a gestão efetiva de voluntários; e as motivações que conduzem ao voluntariado (Jäger et al., 2007).

Segundo Hall (1976), as pessoas têm tendência a utilizar os próprios critérios de sucesso, normalmente com foco na autorrealização e na felicidade ao contrário do que se valorizava no período da carreira mais tradicional, onde o foco se concentrava nas condições externas (e.g. nível hierárquico ou o salário). Sobre esta perspetiva, a carreira é vista como uma consequência de experiências de trabalho ao longo da vida que possibilitam a satisfação pessoal e o sucesso psicológico. Assim, através desta nova visão, Hall desenvolveu o conceito de carreira proteana, isto é, que consegue mudar a forma. As pessoas passaram a valorizar a liberdade para se desenvolver e ir ao encontro de novos desafios, sendo que o principal objetivo é a mudança em prol da realização pessoal. Assim, assente nesta noção, cada papel de vida poderá ter diferentes motivações e funções no desenho de vida das pessoas.

Delicado e colaboradores (2002), realizaram um estudo, que juntamente com o Banco Alimentar Contra a Fome e a Entajuda (2010), mostram-nos a caracterização do voluntariado em contexto nacional. Os dados referentes ao primeiro estudo sugerem que mais de 60% dos voluntários das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) são casados, existindo uma predominância de mulheres e, com uma escolaridade superior à da população nacional (Delicado et al., 2002). No que concerne aos dados do segundo estudo, verificou-se que os voluntários que colaboram com IPSS têm, na maioria, mais de 56 anos, são reformados e na generalidade terminaram o secundário ou possuem um curso superior. Outra característica

em comum entre os praticantes de voluntariado é a constituição de um núcleo familiar, ou seja, indivíduos com filhos, aderem com maior facilidade ao voluntariado, relativamente aqueles que não possuem filhos. Curiosamente, por cada criança adicional, a probabilidade de realizar voluntariado aumenta 3.1%. Verificou-se, também, que a idade do filho mais novo influencia o comportamento voluntário, isto é, quanto mais velho maior a probabilidade de adesão, aumentando assim .05 % a cada ano de idade (Webb & Abzug, 2008). De igual modo, em estudos internacionais, verificou-se a predominância de mulheres, sendo a maioria casada com escolaridade média elevada (Zweigenhaft et al., 1996).

Segundo, González (1994), o envolvimento em voluntariado está relacionado com a elevada empregabilidade, prestígio ocupacional e educação. O que por sua vez, faz-nos refletir e questionar quais os fatores motivacionais que estimulam as pessoas no envolvimento e participação em atividades de voluntariado o voluntário. Assim, a curiosidade dos investigadores do comportamento humano tem crescido com o passar do tempo e os Psicólogos Vocacionais procuram identificar e compreender quais os fatores implícitos no ingresso neste género de atividade.

Abordada em diversos contextos, a motivação é definida como “qualquer processo interno que energize, direcione e sustente o comportamento” (Reeve, 2016, p. 35). É um conjunto de forças, intrínsecas ou extrínsecas ao indivíduo, e que influenciam o seu comportamento (Cunha et al., 2004). Encaminha-nos a fazer uma escolha, através de um comportamento direcionado, que influencia o nosso investimento pessoal junto de determinada tarefa, sendo esta a razão ou o porquê, de uma certa escolha em detrimento de outra, ou de um menor ou maior esforço por parte do indivíduo (Bzuneck, 2009, p.9).

No que respeita ao voluntariado, as pessoas envolvem-se neste tipo de atividade com vista a atingir objetivos psicológicos importantes, e pessoas diferentes irão procurar satisfazer motivações diferentes através da atividade voluntária (Monteiro et al., 2012). A motivação está intimamente relacionada com a satisfação pessoal. Se uma pessoa não se sentir satisfeita, esta não tem motivação para realizar certas tarefas. Ou seja, é encarada como um resultado de interação entre a pessoa e a situação em questão, originadas de fatores individuais e situacionais (Rainey, 2001). O envolvimento na ação voluntária, varia de pessoa para pessoa (Finkelstien, 2009) que resultam de uma interação com o ambiente em seu redor (Hustinx et al., 2010).

Assim, as motivações do voluntariado, permitem constatar que existem diferentes

motivações que se repetem independentemente da existência de um contexto específico de atuação voluntária, tais como: as motivações sociais associadas à pertença e reconhecimento social, o ego, as motivações de carreira associadas à aprendizagem e desenvolvimento e as motivações altruístas. As motivações sociais, emergem devido à necessidade de pertença a um grupo com interesses comuns entre eles, de se relacionar com diferentes pessoas e fazer novas amizades, mas também à carência de reconhecimento social visto que ao participar em atividades voluntárias que são vistas favoravelmente pelos outros significativos obtêm, assim, a sua aprovação (Ferreira et al., 2012; Finkelstien, 2009; Prouteau & Wolff, 2008). Quanto à motivação associada ao ego, esta corresponde à necessidade de diminuir sentimentos pessoais menos positivos e aumentar a autoestima (Ferreira et al., 2012; Finkelstien, 2009; Penner et al., 2005; Prouteau & Wolff, 2008). Por outro lado, as motivações de aprendizagem e desenvolvimento, estas encontram-se estritamente relacionadas ao desejo de ganhar experiência relacionada com a carreira ao mesmo tempo que constrói e desenvolve competências e habilidades que podem mostrar-se fundamentais para o voluntário no futuro (Agostinho & Paço, 2012; Prouteau & Wolff, 2008). Por último, as motivações altruístas estão intimamente relacionadas com os valores de cada um, nomeadamente ao sentimento de responsabilidade pelo outro e o gosto por ajudar (Burns et al., 2006; Carpenter & Myers, 2010; Ferreira et al., 2012; Prouteau & Wolff, 2008).

Como tal, esta linha de estudo é importante, tanto para o aprofundamento da relação entre fatores sociodemográficos e a motivação, tanto para a compreensão de papel do voluntariado no desenvolvimento de carreira dos indivíduos. Nesta lógica, este estudo pretende caracterizar perfis de voluntários em Portugal, tendo em consideração as motivações para a realização de voluntariado e dados sociodemográficos e profissionais.

### **Método**

#### **Participantes**

Recorreu-se a uma amostra de conveniência composta por 271 sujeitos que realizam voluntariado em território português. Destes participantes, 209 são mulheres (77.2%) e 62 homens (22.9%) com idades compreendidas entre os 17 e os 72 anos ( $M = 31.49$ ,  $DP = 12.91$ ). Os participantes, na sua maioria, apresentam elevada escolaridade, nomeadamente licenciatura ou mestrado (64.9%), seguindo-se habilitações de ensino secundário (31%),

ensino básico (2.5%) e uma menor percentagem com doutoramento (1.5%). No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 74.9% são solteiros, 19.2% casados, 4.4% divorciados e 1.5% são viúvos, 78.2% não tem filhos e 21.8% tem filhos. Dos que têm filhos 8.9% tem apenas 1 filho, 78.6% tem 2 filhos, 7.4% tem 3 filhos e, por último, em menor quantidade com 4 filhos 5.1%. A média de idades dos filhos mais velhos é de 19.8 anos e dos filhos mais novos é de 16.2 anos. No que concerne à situação profissional, a maioria está empregada (46.4%), seguindo-se os que são estudantes (28.3%), os que estão desempregados (16.5%) e em menor percentagem encontram-se os que são trabalhadores-estudantes (4.6%) e por fim, os que estão reformados (4.2%). Já no regime de trabalho 84% encontra-se a trabalhar a tempo inteiro e 16% a *part-time*. No que diz respeito ao tempo em que fazem voluntariado, na sua maioria, este situa-se entre 1 e 5 anos (41%), seguindo-se os há menos de 1 ano (21%), os há mais de 10 anos (19.9%) e por último, os entre 5 e 10 anos (18.1%).

### **Instrumentos**

#### ***Questionário Sociodemográfico***

O questionário sociodemográfico foi utilizado para caracterização da amostra em termos de idade, género, estado civil, escolaridade/formação, número de filhos e situação profissional e regime de trabalho e tempo de atividade de voluntariado.

#### ***Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV)***

Com o intuito de avaliar as motivações para o voluntariado, utilizou-se a versão portuguesa do Inventário de Motivações para o Voluntariado (IFV) (Clary et al., 1998, adaptado por Gonçalves et al., 2011).

Este é constituído por 30 itens, cujas respostas apresentam-se numa escala de *Likert* de 7 pontos, em que 7 corresponde a “*extremamente importante*” e 1 a “*nada importante*”. Os 30 itens deste inventário organizam-se em seis subescalas: a) a função de Valores, engloba os itens 3, 8, 16, 19 e 22, e leva-nos para a possibilidade de os sujeitos expressarem sentimentos altruístas e humanitários (Clary et al., 1998; Souza et al., 2003). O sujeito torna-se voluntário com a finalidade de agir ou expressar-se mediante determinados valores, como ajudar os menos afortunados (Clary & Snyder, 1999); b) a função Experiência/Entretenimento, abrange os itens 12, 14, 18, 25 e 30, através da qual os sujeitos exploram a possibilidade de adquirirem novos conhecimentos, competências, habilidades e aprendizagens (Clary et al.,

1998). Praticar as habilidades e aptidões que muitas das vezes não são utilizadas ou não tem oportunidade de colocar em prática (Clary & Snyder, 1999; Ferreira, 2013); c) a função Autoestima/Engrandecimento, por sua vez, os itens 5, 13, 26, 27 e 29 que procuram o crescimento, o desenvolvimento psicológico e a satisfação pessoal através do envolvimento em ações de voluntariado (Clary & Snyder, 1999), mantendo, assim, um espírito positivo e uma autoestima mais elevada; d) a função de Carreira, engloba os itens 1, 10, 15, 21 e 28 e, tem por objetivo adquirir experiência profissional através do seu envolvimento com o voluntariado, obtendo benefícios a nível profissional (Clary et al., 1998); e) a função Social, diz respeito aos itens 2, 4, 6, 17 e 23 e está ligada à possibilidade de conviver com amigos e os demais, ao mesmo tempo que se encontra envolvido em atividades valorizadas pelos sujeitos que considera importantes, ganhando, assim, reconhecimento por parte da comunidade que se encontra inserido (Souza et al., 2003). Existe uma preocupação com as normas, recompensas e punições a nível social; e, por último, f) a função de Proteção, é composta por os restantes itens, ou seja, 7, 9, 11, 20 e 24 que por sua vez, está ligada à função defensiva do ego, ou seja, protegendo o *Self* de sentimentos negativos. Por exemplo, a diminuição da culpa do próprio por possuir mais privilégio ou sorte do que outros sujeitos (Clary et al., 1998).

Existe na literatura recente evidencia de validade fatorial e consistência interna deste instrumento com voluntários em Portugal, validando a estrutura de seis fatores e obtendo coeficientes de alfa de Cronbach variando de .75 na função de valores, até .93 na função de carreira (Bastos, 2020). Os valores de validade convergente e discriminantes, no presente estudo, são aceitáveis, embora a variância da média extraída (AVE) das dimensões Autoestima e Valores seja inferior a .50. Obtiveram-se, então, valores de coeficiente alfa de Cronbach que variam entre um mínimo de .80 na função valores a um máximo de .93 na função carreira, sendo os resultados congruentes com o estudo previamente mencionado.

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

Os dados para este estudo, foram recolhidos no âmbito de um projeto intitulado “Identificação de perfis de voluntários em Portugal: fatores sociodemográficos e motivação para o voluntariado” (CEICSH 105/2020), honrando todos os procedimentos éticos adjacentes ao mesmo. A recolha de dados ocorreu entre novembro de 2020 e fevereiro de 2021, ou seja, teve a duração de 4 meses. Numa primeira fase, foram estabelecidos contactos com 4 organizações não governamentais, explicando o objetivo do estudo, enquanto se solicitava a



participação no mesmo através da divulgação do mesmo junto dos seus voluntários. Posteriormente a uma resposta favorável, foi então, divulgado o estudo aos voluntários que seriam capazes de responder em formato *online*, com recurso à plataforma *SurveyMonkey*, de forma individual. O protocolo digital incluía um consentimento informado na qual cada participante tinha conhecimento sobre o objetivo do estudo e o carácter voluntário da sua participação. A confidencialidade no tratamento de dados e na sua divulgação foi também assegurada e garantida. Os participantes foram informados da possibilidade de abandonar o estudo a qualquer momento, se assim pretendessem. A recolha de dados teve a duração de 4 meses, contanto com a divulgação pelas instituições de voluntários presentes em Portugal Continental e com a metodologia de bola de neve de modo a alcançar o maior número de respostas possíveis. Em média, o tempo de resposta dos participantes ao questionário foi de 10 minutos.

### **Procedimento de análises**

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas e médias) e estatística inferencial. A análise de *clusters* foi utilizada com o intuito de classificar os inquiridos em grupos homogéneos, isto é, que sejam o mais parecidos possível ao grupo que pertencem e o mais distinto possível dos restantes grupos. A classificação/agrupamento dos voluntários em função da forma como respondem às dimensões das motivações para o voluntariado e a idade foi realizada através de uma análise de *clusters* hierárquica com o método Ward usando a distância euclidiana quadrada como medida de dissemelhança entre sujeitos. O refinamento da solução obtida foi posteriormente feito através do procedimento não hierárquico *K-Means*. De modo a identificar quais as variáveis com maior importância nos *clusters* obtidos, procedeu-se à análise estatística Z da ANOVA dos *clusters* como descrito em Marôco (2018). Após a definição dos *clusters*, procedeu-se a uma análise descritiva dos mesmos através dos dados sociodemográficos. Por fim, realizou-se a análise de distância entre os centros, o que nos permitiu verificar os *clusters* com maiores dissemelhanças entre si.

A análise estatística foi efetuada com recurso ao SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 27.0 para *Windows* e o *Software* AMOS versão 24.0.

## Resultados

No que concerne aos resultados da análise de *clusters*, tendo por base o método estatístico utilizado, foram identificados três *clusters*, compostos pelos diferentes voluntários. Estes apresentam dissemelhanças significativas entre si.

Na tabela 1 apresentam-se os três *clusters* a reter, por dimensão da motivação e fator idade.

Verificamos que as variáveis que mais contribuem para a definição dos *clusters* são a idade ( $Z = 362,333$ ) e a função Carreira ( $Z = 141,916$ ).

**Tabela 1**

*Motivações para o voluntariado e fator idade: análise de centroides*

	<i>Cluster 1</i> (n = 71)	<i>Cluster 2</i> (n = 105)	<i>Cluster 3</i> (n = 95)	Z
Valores	27,53	30,76	28,68	17,223
Experiência	27,17	31,59	29,07	28,307
Autoestima	23,39	29,27	22,63	58,050
Carreira	12,47	26,75	15,53	141,916
Social	16,75	21,84	13,30	50,160
Proteção	15,14	22,46	13,60	69,737
Idade	51	24	26	362,333

O *cluster 1* é composto por 71 voluntários, maioritariamente mulheres (n = 44, 62%), sendo que os homens aparecem de forma relativamente equilibrada (n = 27, 38%). Neste *cluster* encontram-se os voluntários com idades mais elevadas e que menos valor dão à motivação Carreira para fazer voluntariado. Quanto ao estado civil, este é o *cluster* com mais voluntários casados (n = 35, 49.3%), e consequentemente com mais filhos (n = 49, 69%). Uma vez que este é o *cluster* com idades mais elevadas, é de esperar que que a média de idades dos filhos mais velhos, quando existem, seja também a mais elevada (M = 24.75, DP = 1.684), sendo que a idade máxima é de 50 anos. O mesmo acontece com os filhos mais novos (M = 20.40, DP = 2.045), com uma idade máxima de 40 anos. Quando analisado o nível de escolaridade, a maioria possui uma licenciatura ou mestrado (n = 33, 46.5%), ainda que seja o *cluster* com menor percentagem desta escolaridade. Ao mesmo tempo, este é o único *cluster* em que se encontram voluntários com doutoramento, ainda que reduzidos (n = 4, 5.6%), bem como com apenas o 1º ciclo (n = 2, 2.8%). Por fim, quanto à situação profissional, verificamos

que este é, mais uma vez, o único *cluster* onde se encontram reformados ( $n = 10$ , 14.1%), contudo, a maioria encontra-se empregado ( $n = 45$ , 63.4%). Resumindo, este é o grupo de voluntários mais velhos e que pontuam mais baixo na função Carreira. É onde se encontram mais homens, onde se verifica a menor escolaridade comparativamente com os restantes *clusters* e com mais filhos. É o *cluster* com a função Valores mais elevada. É ainda importante referir que o tempo de voluntariado é o mais elevado ( $M = 3.01$ ,  $DP = .123$ ). Este *cluster* foi intitulado de Idade avançada e motivação Carreira para o voluntariado baixa.

O *cluster 2* é composto por 105 voluntários, maioritariamente mulheres ( $n = 86$ , 81.7%), verificando-se uma maior discrepância entre géneros uma vez que os homens aparecem em menor quantidade ( $n = 19$ , 16.8%). Neste *cluster* encontram-se os voluntários com idades mais baixas, mas com todas as funções de motivação mais elevadas, incluindo a função Carreira que é mais baixa nos outros dois *clusters*. No que concerne ao estado civil, verificamos que grande parte de solteiros se encontram neste *cluster* ( $n = 95$ , 90.5%), bem como a maior parte sem filhos ( $n = 100$ , 95.2%). Apesar de as idades de voluntários ser mais baixa neste *cluster*, o mesmo não se verifica com a média de idades dos filhos mais velhos ( $M = 3.71$ ,  $DP = 1.340$ ), apresentando, assim, um intermédio onde o máximo de idade é de 8 anos. Quanto aos filhos mais novos, verificamos que a reduziu consideravelmente ( $M = .75$ ,  $DP = .750$ ), com idade máxima de 3 anos. No que concerne à escolaridade, verificamos que este é o *cluster* que possui mais licenciados ou mestrados ( $n = 73$ , 69.5%). Representa também a maior parte dos desempregados ( $n = 20$ , 19%), contudo, a maior parte é ainda estudante ( $n = 55$ , 52.4%). Resumindo, este *cluster* é caracterizado, então, por apresentar as idades mais baixas, contudo, a função Carreira é a mais elevada dos três *clusters* obtidos. É o onde se encontra menor quantidade de número de filhos e maior quantidade de desempregados. A função mais elevada, por sua vez, é a Experiência. O tempo de voluntariado neste *cluster* é o mais baixo dos três ( $M = 2.10$ ,  $DP = .093$ ). Este *cluster* foi intitulado de Idade jovem e motivação Carreira para o voluntariado elevada.

O *cluster 3* é composto por 95 voluntários, maioritariamente mulheres ( $n = 79$ , 83.2%), semelhante ao que acontece nos *clusters* um e dois, bem como uma discrepância de géneros. Ao mesmo tempo é o *cluster* com menos homens ( $n = 16$ , 16.8%). Este *cluster*, por sua vez, é caracterizado por apresentar idades intermédias que, apesar de próximas do *cluster* dois, difere nas funções de motivação mais baixas. É o *cluster* que dos três apresenta valores mais baixos na função Social e Proteção. As funções mais elevadas neste grupo também são as

funções Experiência e Valores. Neste *cluster*, verificamos elevado número de solteiros ( $n = 85$ , 89.5%) e de voluntários sem filhos ( $n = 89$ , 93.7%). Aqui, podemos, então, verificar que a média de idades dos filhos mais velhos são mais baixas ( $M = 2.83$ ,  $DP = 1.046$ ) e com idade máxima de 6 anos. Semelhantemente ao que acontece nos anteriores, os valores relativos aos filhos mais novos, também são inferiores ( $M = 1.00$ ,  $DP = 1.000$ ), com idade máxima de 3 anos. Já no que diz respeito à escolaridade a maior parte possui uma licenciatura ou um mestrado ( $n = 70$ , 73.7%), por sua vez, a maior parte encontra-se empregado ( $n = 39$ , 41.1%), seguindo-se os estudantes ( $n = 34$ , 35.8%). Podemos verificar, de igual modo que o maior volume de trabalhadores-estudantes se encontram aqui presentes ( $n = 7$ , 7.4%). Concluindo, a maior diferença entre este *cluster* e os restantes é o facto de este ter menos homens e as funções mais baixas - Social e Proteção, serem as mais baixas de todas. Este *cluster* apresenta o maior número de trabalhadores-estudantes. No que concerne ao tempo de voluntariado ( $M = 2.18$ ,  $DP = .092$ ), este representa um intermédio dos três grupos analisados. Este *cluster* foi intitulado de Idade e motivação Carreira para o voluntariado moderadas.

Na tabela 2 apresentam-se os resultados da distância entre os centros dos *clusters* finais.

**Tabela 2**

*Motivações para o voluntariado e fator idade: Resultados da distância entre os centros dos clusters finais*

<i>Clusters</i>	1	2	3
1		32,676	25,508
2	32,676		18,320
3	25,508	18,320	

De acordo com a tabela 2, observa-se que o *cluster* 1 - de Idade avançada e motivação Carreira para o voluntariado baixa e o *cluster* 2 - Idade jovem e motivação Carreira para o voluntariado elevada são os que apresentam maiores dissimilaridades entre si.

### Discussão e Conclusão

O presente estudo, de carácter exploratório, teve como principal objetivo, caracterizar perfis de voluntários em Portugal tendo em conta as motivações para a realização de voluntariado e fatores sociodemográficos. O voluntariado pode ser caracterizado por ser

formal ou informal e é praticado em todo o mundo, sendo que as motivações para a realização da ação variam de indivíduo para indivíduo, e pode atender a diferentes propósitos (Ferreira et al., 2008). Assim sendo, conhecer as motivações e princípios que regulam o envolvimento nas atividades de voluntariado pode ter especial importância tanto a nível organizacional - para sensibilizar as instituições da importância de considerarem as motivações na gestão de recursos humanos que, conseqüentemente, permite ajustar interesses comuns, como a nível pessoal - uma vez que favorece o autoconhecimento e em simultâneo apoia a próprio na definição de objetivos e construção do seu percurso.

A utilização da técnica de análise *cluster* permitiu agrupar e distinguir perfis de motivações tendo em conta o fator idade na amostra de voluntários estudada. Face às análises realizadas, foi possível identificar três perfis diferentes sendo eles, Idade avançada e motivação Carreira para o voluntariado baixa, Idade jovem e motivação Carreira para o voluntariado elevada e Idade e motivação Carreira para o voluntariado moderadas, respetivamente.

Os resultados obtidos indicam que os fatores que mais influenciam a realização de voluntariado são o fator idade e a função Carreira nas motivações para o voluntariado. Sendo que esta última vai perdendo importância à medida que a idade aumenta. Assim sendo, os voluntários mais jovens apresentam motivações elevadas em todas as funções ao contrário do que acontece com os voluntários mais velhos. Desta forma, pode-se concluir que os voluntários estudados, em termos gerais, alteram as suas motivações à medida que amadurecem. Por outras palavras, quanto mais jovens, em fases da vida que exigem muitas vezes escolhas e o ingresso no mercado de trabalho, maior é o impacto da função Carreira, mas à medida que os voluntários vão estabilizando e consolidando escolhas, menor a força da função Carreira. Podemos, de igual modo, verificar que quanto mais a idade aumenta, mais aumenta o tempo que são voluntários, o que mostra alguma continuidade no exercício do papel de voluntariado neste grupo dos mais velhos.

Nesse sentido, os voluntários mais velhos - *cluster 1*, sentem-se mais motivados pelas funções Valores e Experiência o que pode ser explicado pelo facto de já possuírem uma carreira mais estabelecida, e também por isso não se envolverem no voluntariado para retirar benefícios nas suas carreiras, sendo então esta função a que apresenta valores mais baixos. A função Valores apresenta características humanitárias e altruístas, enquanto na função Experiência os voluntários exploram a possibilidade de adquirirem novos conhecimentos,

competências, habilidades e aprendizagens. É reflexo de uma vida já realizada em que o voluntariado é em função do outro e não em próprio benefício. Este *cluster* representa o único grupo onde se encontram reformados e que mais realizam voluntariado, o que vai ao encontro da revisão de literatura (Banco Alimentar Contra a Fome e a Entreatajuda, 2010). O facto de já não possuírem um trabalho a tempo inteiro faz com que estes tenham mais tempo para se dedicar aos demais. Para além da presença dos reformados, é também o *cluster* com mais empregados. O trabalho voluntário está relacionado com a elevada empregabilidade e educação, tal como se pode verificar nas características deste *cluster* (González, 1994). Ao mesmo tempo, nesta fase, existe um declínio das exigências colocadas a alguns papéis de vida (e.g. pai/mãe, trabalhador...) em que o voluntariado pode ser um contexto positivo de preencher essas “lacunas” humanas de convívio e pertença. Consequentemente, pode ser revelante introduzir o voluntariado, por exemplo, em planos de preparação de reforma e vivência de pessoas mais velhas.

Apesar de os voluntários mais jovens - *cluster 2* e com idades intermédias - *cluster 3* apresentarem as funções Valores e Experiência mais elevadas, à semelhança do que acontece com os mais velhos, o mesmo não acontece com as motivações moderadas e mais baixas. Podemos verificar, através do *cluster 2* que quanto mais baixa é a idade mais elevadas são as funções de motivação para a realização de voluntariado. O que pode ser explicado pelo fim do percurso académico ou o início de carreira. Consequentemente, faz com que a função Autoestima seja igualmente elevada pois os voluntários nesta faixa etária procuram o crescimento, desenvolvimento psicológico e a satisfação pessoal através do envolvimento em ações de voluntariado (Clary & Snyder, 1999), mantendo, assim, um espírito positivo. Aqui, verificamos, também, que a função Carreira apresenta os valores mais elevados dos três *clusters* obtidos. Ao mesmo tempo é o *cluster* com mais desempregados e estudantes, ou seja, quando o voluntário não tem um trabalho ou ainda se encontra a estudar, mais motivado se sente para realizar voluntariado pois acredita que irá contribuir para a sua carreira futura ou mesmo até ser um meio de acesso ao mercado de trabalho, que se caracteriza pela elevada competitividade.

Por último, os voluntários que constituem o *cluster 3*, apresentam os valores mais baixos na função Social e Proteção. O facto de apresentar valores baixos na função Social pode ser explicado através de alguns destes voluntários serem trabalhadores-estudantes, solteiros, ou os que tem filhos mais jovens, pelo que podem vivenciar da participação simultânea em

diferentes papéis de vida com exigências diferenciadas (pai/mãe, trabalhador, estudante, voluntário...), e esta multiplicidade pode conferir-lhes um sentimento de inserção na sociedade, convivência e agência. Logo, não realizam voluntariado por necessidade de aprovação da sociedade que se inserem. Por sua vez, a função Proteção é baixa, ou seja, a participação no voluntariado não pretende proteger o *self* de alguma culpa ou sentimento negativo, pois vivem em perfeita harmonia consigo mesmos e com a sua participação em diferentes esferas da vida.

Podemos verificar através da análise dos *clusters* obtidos que, tal como mencionado em estudos prévios, quanto mais elevado é o nível de escolaridade mais propícia é a realização de voluntariado, bem como quando a existência do número de filhos e a média de idades dos mesmos aumenta (González, 1994; Webb & Abzug, 2008). De igual modo, verificou-se também a predominância de mulheres, sendo a maioria casada, o que vai de encontro à revisão de literatura efetuada (Zweigenhaft et al., 1996).

Verificamos, assim, que há motivações distintas e semelhantes entre os voluntários em diferentes faixas etárias, no âmbito das seis subescalas da motivação para o voluntariado - Valores, Experiência, Autoestima, Carreira, Social e Proteção, e que essas motivações, muito provavelmente interferem na forma de como os voluntários tomam as suas decisões perante o envolvimento em diferentes atividades de voluntariado e na sua forma de estar perante a vida.

Apesar dos seus contributos, o presente estudo apresenta limitações inerentes a ser uma amostra de conveniência e ao método de recolha de dados *online*, nomeadamente porque torna mais difícil o controlo em relação às mesmas condições de avaliação com todos os indivíduos. Estes aspetos deverão colocar alguns cuidados na consideração e generalização dos resultados que deverão ser aprofundados em estudos futuros. Ainda assim, considera-se que a identificação destes três *clusters* distintos, e sobretudo o papel que a idade e a motivação Carreira para o voluntariado assumem na definição dos perfis de voluntários, parecem oferecer pistas importantes para caracterizar voluntários em Portugal. Estes aspetos também podem ser considerados no aconselhamento de carreira, ajudando a perceber como o papel de voluntariado pode ser vivido por diferentes pessoas e introduzido nos desenhos de vida das mesmas.

Para estudos futuros, seria interessante realizar um estudo longitudinal de modo a verificar se de facto as motivações vão alterando no mesmo grupo de voluntários com o

## PERFIS DE VOLUNTÁRIOS EM PORTUGAL

avançar da sua idade. Esta investigação contribuiu também para alargar o conhecimento relativamente à caracterização dos voluntários em Portugal.



### Referências

- Allison, L. D., Okun, M. A. & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243-255. <https://doi.org/10.1002/casp.677>
- Agostinho, D., & Paço, A. (2012). Análise das motivações, generatividade e demografia do voluntário do banco de alimentos. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 17(3), 249-261. <https://doi.org/10.1002/nvsm.1427>
- Banco Alimentar Contra a Fome & Entreatajuda (2010). Inquérito às Instituições de Solidariedade Social. Entreatajuda. <https://www.entreatajuda.pt/files/upload/ebiblioteca/estudos-sobre-as-ipss-preliminar-2010-nov.pdf>
- Bastos, E., D. S. (2020). *Valores de vida e motivações para o voluntariado em Portugal* (Dissertação de Mestrado para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Aplicada, Universidade do Minho).
- Beardmore, A., Jones, M., Biddle, M., White, J., Ismail, S., McClean, S., ... & Sabey, A. (2020). Apart but not alone: Neighbour support and the Covid-19 lockdown. *University of the West of England*.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754–761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Burns, D. J., Reid, J. S., Toncar, M., Fawcett, J., & Anderson, C. (2006). Motivations to volunteer: The role of altruism. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 3(2), 79-91. <https://doi.org/10.1007/BF02893621>
- Bzuneck, J. A. (2009). A motivação do aluno: aspectos introdutórios. In Boruchovitch & Bzuneck, *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea* (pp. 9-36).
- Carpenter, J., & Myers, C. K. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94(11-12), 911-920. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.07.007>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in psychological science*, 8(5), 156– 159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral, C. (2004). *Manual do Comportamento Organizacional e Gestão*.
- Delicado, A., Almeida, D. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Comunicação apresentada no Seminário Olhares sobre o voluntariado: análises e perspetivas para uma cidadania ativa.
- Ferreira, C. P. S. (2013). *Motivações do universitário voluntário: relação com o bem-estar psicológico, qualidade de vida e personalidade* (Dissertação de Mestrado para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade de Aveiro).
- Ferreira, M. R., Proença, T., & Proença, J. F. (2012). Motivation among hospital volunteers: an empirical analysis in Portugal. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(2), 137-152. <https://doi.org/10.1007/s12208-012-0083-3>

- Finkelstein, M. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- Gonçalves, E., Monteiro, S. & Pereira, A. (2011). Estudo das Características Psicométricas do Volunteers Functions Inventory *Manuscript submitted for publication*
- González, P. G. (1994). Trabajo comunitário: Una historia acabada? *Revista de Trabajo Social*, (133), 74-80.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. California: Goodyear Pub. Co., Pacific Palisades., CA.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410–434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Jäger, U., Schmidt, K. & Beyes, T. (2007). *Leading without formal power*. Paper presented at the 6th Workshop on the Challenges of Managing the Third Sector.
- Lei n.º 71/98 de 3 de novembro. *Bases do enquadramento jurídico do voluntariado*.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*.
- Mak, H. W., & Fancourt, D. (2020). Predictors of engaging in voluntary work during the Covid-19 pandemic: analyses of data from 31,890 adults in the UK. <https://doi.org/10.31235/osf.io/er8xd>
- 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. <http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.2231>
- ONU (2020). *Objetivos do Milênio*.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- 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>
- Rainey, H. (2001). Work Motivation. In R. T. Golembiewski (Ed.). *Handbook of Organizational Behavior*.
- Reeve, J. (2016). A grand theory of motivation: Why not? *Motivation and Emotion*, 40(1), 31-35. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9538-2>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: Contextos, atores e práticas*.
- Smith, D.H., Stebbins, R. A., Grotz, J., Kumar, P., Nga, J. L., Van Puyvelde, S. (2016). Typologies of associations and volunteering. *The Palgrave handbook of volunteering, civic*

- participation, and nonprofit associations*, 90-125. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9_4)
- Souza, C. B., Maria do Rosário, N. B., de Jesus Moura, M., Volpi, J. H., Marques, S., & Rodrigues, M. R. G. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 4(2), 267-276.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562. <https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x>
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* (2ª ed., pp.197-261). Jossey-Bass.
- Snyder, M. e Omoto, A., M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- Webb, N. J., & Abzug, R. (2008). Do occupational group members vary in volunteering activity? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(4), 689-708. <https://doi.org/10.1177/0899764008314809>
- Wilson, A., & Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: The care and feeding of voluntary workforces. *Management decision*. <https://doi.org/10.1108/00251749610115134>
- Zweigenhaft, R. L., Armstrong, J., Quintis, F., & Riddick, A. (1996). The motivations and effectiveness of hospital volunteers. *The Journal of Social Psychology*, 136(1), 25-34. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9923026>



Universidade do Minho

Conselho de Ética

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

Identificação do documento: CEICSH 105/2020

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

Título do projeto: *Identificação de perfis de voluntários em Portugal: fatores sociodemográficos e motivação para o voluntariado*

Equipa de Investigação: Ana Carolina Vieira Miranda, Mestrado em Psicologia Aplicada, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Doutora Ana Daniela Santos Cruzinha Soares Silva (orientadora), Investigadora na 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 *Identificação de perfis de voluntários em Portugal: fatores sociodemográficos e motivação para o voluntariado*.

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, 7 de janeiro de 2021.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

**Anexo:** Formulário de identificação e caracterização do projeto