



Motivação para realizar trabalho voluntário em doentes em desvantagem social

JOAQUIM DAVID

Dissertação apresentada ao ISMT para a obtenção do grau de Mestre em psicologia
clínica

Área de especialização em psicodinâmica

Orientador: Professor Doutor Carlos Farate

Coimbra, Dezembro de 2020

Agradecimentos

À Deus, pelo dom da vida e da vocação;

À minha família, pelo incondicional apoio;

Ao Professor Doutor Carlos Farate, pelo profissionalismo, na tutoria deste trabalho;

Aos professores, funcionários do ISMT e colegas de turma, pela partilha de saberes e experiências;

E a todos anónimos, pelas sementes de bem lançadas ao longo do meu caminho formativo, cujo fruto se espelha coroado neste trabalho que hoje sai à lume;

A todos, o meu profundo reconhecimento.

Dedicatória

Ao meu pai Ernesto David, de feliz memória, à minha mãe Isabel Simão, que na sua simplicidade e humildade, implacavelmente lutou para sermos o que somos hoje e a todos membros mais novos da minha família, esperança de continuidade e perpetuidade do nosso ADN, especialmente o Mbuila, que se dignou chegar e acompanhar me durante o período de estágio e elaboração do projeto de que este trabalho é fruto.

“Um dos sinais mais promissores de esperança na construção de uma humanidade fraterna e feliz está patente na experiência alargada e crescente do voluntariado motivado pela sua consciência a oferecer para a comunidade um tempo de gratuidade ao serviço dos outros”.

CEP, 2011

Resumo

O presente trabalho de investigação tem como objetivo refletir sobre os processos de motivação, em particular a teoria da autodeterminação, que subjazem ao voluntariado, especialmente na área da saúde mental.

O estudo, que enquadra um total de 12 participantes, 9 (74,97%) do sexo feminino e 3 (24,99%) do sexo masculino com idades entre os 22 e os 85 anos; no estado civil, 8 são solteiros (66,64%), 2 casados (16,66%), 1 viúvo (8,33%) e 1 separado/divorciado (8,33%); com a escolaridade, 3 (24,99%), ensino secundário e 7 (58,33%) ensino superior; na situação laboral atual, 8 (66,33%) têm atividade laboral, 3 são reformados (24,99%) e 1 é estudante (8,33%), concluiu que indivíduos do sexo feminino, os com maior grau de escolaridade, os solteiros/as, bem como os que são ativos laboralmente, apresentaram maiores taxas.

A partir da questão de partida; quais os motivos que levam as pessoas a fazerem voluntariado em doentes de fórum mental, fez-se uma fundamentação teórica pertinente, recorrendo ao método qualitativo com a utilização de uma entrevista semiestruturada, cujo teor do conteúdo foi aperfeiçoado em processo de *Focus group*, cuja a versão final foi, proposta aos participantes selecionados para o estudo. Os dados recolhidos foram tratados através do método da análise de conteúdo, que incluiu a categorização e a codificação das categorias, subcategorias e das unidades narrativas das subcategorias.

Os resultados da análise de conteúdo de Bardin (2000), usada para o tratamento de dados recolhidos nas entrevistas, revelam que, na análise das frequências das 15 subcategorias da categoria “motivos”, a subcategoria “vontade/desejo/querer ajudar o outro/alguém/o próximo” aparece 9 vezes na totalidade dos entrevistados, logo em $\frac{3}{4}$, que equivale a 75% das entrevistas: 4 vezes nos voluntários em atividade (33,3%), 3 vezes nos ex-voluntários (25%) e 2 vezes nos que nunca foram voluntários, (16,6%), é mencionado como o motivo principal que leva as pessoas a fazer trabalho voluntario na área da saúde mental e psiquiatria e considerando ainda as respostas dos participantes e as subcategorias que as configuram, dão conta de um *continuum* em que o processo de autodeterminação é central, nomeadamente, a motivação associada à satisfação das necessidades básicas de autonomia, de competência e de realização. Por isso, são claramente aplicáveis no contexto do voluntariado.

Palavras-chave: voluntariado, motivação, teoria da autodeterminação, saúde mental e psiquiatria

Abstract

The present research work is developed as a qualitative empirical, whose aim is to reflect on the motivation processes that underline volunteering, particularly the area of mental health and psychiatry.

Based on a pertinent theoretical foundation, the qualitative empirical study resorted to the use of semi-structured interviews, whose content was improved in a “focus group” process. The final version of the interview was proposed to the participants selected for the study. The interview data were treated using the content analysis method, which includes the categorization and coding of the categories, subcategories and narrative units of each of the subcategories.

The results of the content analysis revealed that the subcategories “reasons”, highlighted by the participants in $\frac{3}{4}$ of the interviews that represents 75% of the total of the interviewees, which led to the formulation of the hypothesis according to which, the reasons that lead people for the practice of volunteering they relate to “the will to help others”, it is the most important motivation for personal involvement in volunteer work in the área of mental health and psychiatry.

Key words: volunter, motivation, self determination teory, mental health and psychiatry.

Introdução

O Fenómeno do Voluntariado

O voluntariado é um fenómeno que possui uma identidade própria e características específicas, que o diferenciam de outros construtos que o utilizam como sinónimo. O termo vem do adjetivo latino *voluntarius*, que advém de *voluntas(is)*, que significa a capacidade de decidir, querer, desejar, ter vontade ou escolher algo livremente. No entanto, existe uma multiplicidade de abordagens e perspetivas de autores sobre esta temática, (Piliavin, 2009)

Para Paré e Wavroch, (2002, p. 11), “o voluntariado é um ato livre, gratuito e desinteressado oferecido às pessoas, organizações, comunidades, ou à sociedade”. Já para os voluntários da ONU “é uma expressão de envolvimento do indivíduo na sua comunidade. É a nossa primeira linha de defesa contra a fragmentação social” (VNU, 2011, p. 19). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho voluntário deve ser não pago, nem compulsivo. Já para o Centro Europeu para o voluntariado (CEV) é uma atividade que ocorre em diferentes contextos. É, ainda, identificado como “uma escolha livre, uma atitude altruísta, sem remuneração que engloba o desenvolvimento da atividade fora do contexto familiar” (Serapioni, M., Ferreira, S. & Lima, T. M., 2013, p.30). A nível legal, a Lei n.º 71/98 de 3 de novembro documenta que o “conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos e da comunidade desenvolvidas sem fins lucrativos, por entidades públicas ou privadas”, (Art. 2-1). Assim, compreendemos que o voluntariado envolve um comportamento de ajuda, planificado e mantido ao longo do tempo e que se desenvolve em contexto organizacional (Clary, E, Sneder., M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas., Haugen, J., & Miene, P., 1998).

Consideramos, então, particularmente pertinente a definição sucinta que Martins, (2013), propõe, ao referir que o “Voluntariado é comportamento não obrigatório, sujeito a planificação, mantido ao longo do tempo, sem expectativa de recompensa monetária, que beneficia outros não íntimos e que ocorre dentro de um contexto organizacional”, (Martins, 2013, p. 17). Contudo, importa referir que há uma diversificação tipológica do voluntariado seja em função da sua fundamentação teórica, seja em função dos âmbitos específicos e dos esquemas organizacionais adotados. Existem, então, dois tipos de voluntariado: o formal e o informal. O tipo informal inclui comportamentos espontâneos, ou seja, ajudar os vizinhos, os idosos, entre outros indivíduos em dificuldade pessoal ou social, e depende de características individuais. O formal enquadra-se no

contexto organizacional, correspondendo a um formato mais estruturado e responsável, sendo identificado como uma atividade que ocorre em organizações não lucrativas e que traz benefícios para a comunidade e para o próprio voluntário, logo, suscetível de ser investigado, (Parboteeah, Cullenb, & Lim, 2004). Delicado, Almeida e Ferrão, (2002), por sua vez, distinguem o voluntariado em dirigente e não dirigente. O dirigente executa tarefas de gestão, enquanto o não dirigente realiza atividades rotineiras e tem contato direto com o grupo alvo da organização. Na mesma senda, Park, Gutchers, Meade e Stine-Morrow, (2007), classificam-no de acordo com as ocupações do voluntário (por exemplo, se é empresário, investigador universitário, religioso, militar, entre outras atividades profissionais). E, ainda, de acordo com o tipo de trabalho desenvolvido pelo voluntário, também pode diferenciar-se pelo caráter qualificado ou não qualificado do trabalho empreendido.

Existem outras categorias que determinam o envolvimento no voluntariado. A “bi-dimensão” de Smith, (1994), propõe uma estrutura que contempla as seguintes variáveis: sociodemográficas, atitudes, personalidade e valor, bem como contextuais e situacionais, que englobam características do ambiente e da comunidade.

No que diz respeito ao binómio voluntariado-solidariedade, as teorias sociais humanistas da religião cristã também abordam a questão e podem ser consultadas na Doutrina Social da Igreja (DSI). Estes dois fenómenos, embora separados andam de mãos dadas. Muitas obras sociais criadas ao longo da história e que vivem intensamente a sua espiritualidade foram ligadas à igreja, tendo como motivação principal, quase exclusiva, noções como a caridade e a ajuda aos necessitados e ao próximo, tal como Jesus o enfatiza nos evangelhos. Parece assim estranho, à primeira vista, que, na DSI, a palavra voluntariado não seja mencionada e que a referência à solidariedade não apareça com frequência (Olave, P. G., & Martins, M., 1989). Desde o papa Leão XIII ao papa atual que se fala sobre solidariedade social como um fenómeno que se move num percurso que se centra na busca de um equilíbrio da sociedade, por se tratar de uma nova ordem social, apelando a uma solidariedade global: de todos homens e de todos povos, (João Paulo II, 1981).

O Voluntariado em Portugal

O fenómeno do voluntariado tem sido vastamente explorado em investigações a nível nacional e internacional, o que dá conta da sua importância qualitativa e quantitativa, também em

Portugal.

Martins, (2013), refere que “muito embora a maior parte dos estudos remeta a uma intensificação internacional da participação em atividades de voluntariado, o impacto que apresenta em Portugal, quando comparado com outros países europeus, é francamente mais baixo” Martins, (2013, p. 30). Pelo seu lado, Delicado (2002), no seu estudo caracterizou a situação portuguesa face ao voluntariado como baixo e apontou as seguintes razões: questões de ordem política, como a democracia tardia; cultural, como a persistência de uma cultura incipiente; sociodemográfica; social, neste caso, a reduzida valorização das práticas do voluntariado na socialização familiar e a falta relativa de tradição de ajuda à família e vizinhos; carácter da estruturação do terceiro setor, com maior relevância do trabalho remunerado em detrimento do trabalho voluntário, (Delicado 2002, p. 129).

Neste âmbito, importa igualmente analisar as normas legislativas internacionais e nacionais que enquadram, definem e promovem a atividade de voluntariado, bem como as circunstâncias dos voluntários, para se poder ter uma noção mais contextualizada e pormenorizada do fenómeno em questão.

A resolução 52/97 de 20 de novembro de 1997, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, foi fundamental, dado que consagrou 2001 como o ano internacional do voluntariado. O Conselho da União Europeia consagrou-o também como o ano europeu da atividade de voluntários que promovem cidadania. Já as resoluções 50/2000 de 20 de abril e 61/2010 de 25 de agosto referem que o Conselho de Ministros, Conselho Nacional para a promoção do voluntariado, viram no voluntariado uma das dimensões fulcrais ativas da democracia, da solidariedade, da não discriminação e do contributo para o desenvolvimento humano das sociedades europeias. Todavia, foram as leis 2115 de 25 de junho de 1962 e 71/98 de 3 de novembro que consideraram o primeiro marco legal do voluntariado, apresentando uma definição de carácter formal que prevê a existência de direitos e deveres do voluntário.

A Conferencia Episcopal Portuguesa (CEP, 2001) relata que a celebração do ano internacional dos voluntários proclamado pela ONU vem pôr em relevo vinte séculos da mensagem cristã, vivida e testemunhada na igreja nas suas variadas expressões de dedicação voluntária, que apela à intensificação dos serviços fraternos de generosidade e de entrega do nosso tempo, questionando as sociedades de consumo onde o “ter” e o “fazer” contam mais do que o “ser” e o “dar”. Assim, entendemos que o serviço prestado à humanidade é um verdadeiro

voluntariado. São inúmeros os homens e mulheres que souberam dar o seu tempo, bens e até a própria vida em favor do próximo, sem procurar qualquer espécie de lucro que não fosse apenas o de fazer bem por amor de Deus e do próximo. Na nota pastoral de 2011, a conferência propõe que “o voluntariado seja iluminado com os princípios da doutrina social da igreja”, (CEP, 2011, p.1).

A Entreeajuda, (2011), apresentou dados relativos ao voluntariado em Portugal. Dois estudos do Conselho Nacional para promoção do voluntariado que foram pedidos à PROCAT e ao Instituto Nacional de Estatística (INE). A PROCAT, em 2012, fez um Estudo de caracterização do voluntariado em Portugal. Por sua vez, o INE, em abril de 2013, realizou um inquérito ao trabalho voluntário ao longo de 2012.

O INE, (2018), realizou ainda um Inquérito ao Trabalho Voluntário (ITV). Os dados recolhidos neste ITV, comparados aos de 2012, registou-se um crescimento na taxa do voluntariado de 5,9% para 6,4% em 2018, conforme. Esta alteração é mais notória na variável Sexo: masculino de 5,7%, para 6,4% e, de 6,2% para 6,5% para o sexo; quanto ao Estado civil: os indivíduos divorciados ou separados 9,2%, solteiros 9,1%, casados 7,3% e viúvos 5,1. Verificou-se uma decrescente taxa na variável idade: 11,3% no escalão 15-24 anos, 8,6% nos 25-44 anos, 8,3% para os 45-64 anos e 4,6% nos 65 ou mais anos. E variou positivamente para a variável escolaridade. Os indivíduos sem escolaridade apresentaram a taxa mais baixa de 1,7%, ao passo que, a taxa dos indivíduos com grau de escolaridade superior subiu para 15%. A taxa de voluntariado foi mais elevada na população desempregada 10%, seguindo-se a da população empregada com 8,8% e a da população inativa (6,3%).

Considerando os dados do ITV, (2018), em comparação com outros países da Europa, Portugal apresentou uma taxa de voluntariado formal de 6,4%, distante da média da EU-28 (19,3%).

Estudos anteriores revelaram que Portugal é o país que se caracteriza por uma das taxas mais baixas da Europa no que diz respeito ao voluntariado, com tendência decrescente desde 1990 (19%) a 2008. A tendência, em 2012, da participação em atividades de voluntariado foi de 11,5%, o que o levou a caracterizar a situação portuguesa, salientando a existência de índices muito baixos em comparação com outros países europeus. Também apontou algumas causas que explicam estes dados: a política (democracia tardia), a cultura (persistência de uma cultura cívica incipiente); sociodemográfica (baixos níveis de escolaridade), economia (elevado emprego feminino), pouco peso das práticas do voluntariado e na socialização familiar (tradição de ajuda a família e vizinhos),

reestruturação do terceiro sector (mais frequências ao nível do trabalho remunerado e dispensa ao voluntariado), (Delicado, 2002, pp 127-133).

As teorias sobre a Motivação

O termo motivação tem a sua origem na palavra latina “*movere*” mover, ou seja, aquilo que nos move, a razão que nos leva a fazer algo. Logo, está diretamente relacionado com a ação humana, (Marques, 2016). É difícil delimitar o campo da psicologia da motivação, apresentar a sua definição, bem como apresentar as causas que levam uma pessoa a agir de uma ou de outra maneira. Torna-se complexo defini-la num conceito único por se tratar de um construto utilizado de forma generalizada no âmbito das ciências humanas, cujo significado é vago, (Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2004).

O que motiva as pessoas pode vir do interior, do exterior ou de ambos os domínios da sua vida psíquica, (Grzib, 2006). Para Fernandez-Abascal, Díaz e Sánchez, (2006), o conceito de motivação é utilizado para explicar a escolha de uma atividade, a persistência na manutenção do comportamento, o objetivo do comportamento, a força com que o comportamento é realizado e finalizado. Assim, é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as ações mais importantes. Mas é evidente que é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente, (Vernon, 1973).

Deste modo, compreendemos que a motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o individuo e o ambiente que o rodeia. A motivação para o trabalho é um conjunto de forças magnéticas que fazem com que um indivíduo inicie um comportamento relacionado com o trabalho e determina a sua força, direção, intensidade e duração, (Lathman & Pinder, 2005). Para Pitman & Helder, (1987), são vários os fatores que podem ter influência sobre a motivação, nomeadamente o contexto, necessidades e personalidade.

Para Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J., (2008), existem várias teorias desenvolvidas no sentido de explicar a motivação, estando organizadas em teorias reguladoras, do propósito/escolha e da motivação em organizações, ou seja, em teorias de conteúdo e de processos.

As Teorias Reguladoras ou do Impulso: apresentam-se como modelo motivacional que consiste na redução da tensão e busca do prazer (homeostasia e hedonismo). Para os teóricos deste modelo, o sistema nervoso tem impulsos biológicos que aumentam a energia no sistema nervoso, possuindo também uma tendência inata para manter um nível constante e baixo de energia. O

aumento de energia perturba o sistema nervoso e produz desconforto, resultando a ansiedade. Até à satisfação do impulso, o comportamento mantém-se e quanto maior for a energia do sistema nervoso, maior será o impulso para agir.

Na teoria do comportamento dirigido/escolha enquadram-se as teorias cognitivas de Tohlman. Segundo o autor, no behaviorismo finalizado os indivíduos agem de acordo com as suas crenças, atitudes, condições em mudança e lutam para atingir objetivos. O comportamento é o *coping* cognitivo utilizado perante determinados estímulos. Esta teoria é especificada pelos seguintes aspetos: carácter finalizado do comportamento, análise holística (*gestalt*) e variáveis intermédias que determinam o comportamento.

Os Modelos Teóricos da Motivação nas Organizações englobadas nesta teoria existem as teorias do conteúdo, as teorias do processo e as teorias do resultado. As teorias do conteúdo englobam variáveis individuais e/ou situacionais que se pressupõem serem responsáveis pela conduta. É criticada por não explicar o processo e as condições em que estas variáveis operam, isto é, como se apresentam ou funcionam. As teorias do processo visam explicar o processo pelo qual a conduta se inicia, se mantém e termina. Operam como variáveis maiores e explicam cada comportamento e a natureza da sua interação. Campbell, (1998), refere que recompensas, necessidades e incentivos compõem as três classes destas variáveis. Porém, o enfoque teórico ideal seria aquele que fosse capaz de identificar as variáveis de conteúdo e ao mesmo tempo explicar o processo pelo qual afetam a conduta. Atualmente, tal teoria parece não existir. Em suma, as teorias do conteúdo procuram explicar os motivos e o modo de funcionamento (qual o objeto da motivação). Ao passo que, as teorias do processo visam alcançar a direção do esforço motivacional individual, atendendo às alternativas da ação (como se exprime a motivação). Ainda existem as teorias do resultado que explicam os motivos pelos quais determinados comportamentos são mais frequentes do que outros (o porquê da manutenção da motivação).

Não sendo nossa a intenção de neste trabalho debruçarmo-nos sobre as teorias da motivação, apresentaremos em síntese, apenas algumas destas teorias da motivação.

A Teoria das Necessidades de Maslow, (1908-1970): esta teoria faz uma abordagem positiva relativamente à motivação humana. Foi proposta por Maslow e hipotetiza a existência de cinco categorias na hierarquia das necessidades humanas: 1) autorrealização, 2) autoestima, 3) necessidades sociais, 4) necessidades de segurança e 5) necessidades fisiológicas. O princípio motivacional de base é a atualização do potencial humano. Para o autor, existe no homem uma

pressão biológica interna para o desenvolvimento das suas capacidades individuais. Assim, procurou identificar as necessidades hereditárias (e comuns a todos os sujeitos) e aquelas ligadas à sobrevivência e que movem as pessoas para a sua satisfação. As necessidades estão organizadas hierarquicamente e a sua satisfação é sequencial. As necessidades de atualização são de ordem superior e só podem ser satisfeitas depois da satisfação das necessidades inferiores a estas, as fisiológicas. Só se sobe na hierarquia quando as necessidades de base forem satisfeitas. A satisfação das necessidades básicas reduz a tensão e conduz o organismo ao estado de equilíbrio, ou seja, à homeostasia, (Ferreira, 2010).

A Teoria dos Fatores Motivadores e Higiênicos de Herzberg, (1959-1966): esta teoria procurou explicar os fatores intrínsecos e extrínsecos que originam a satisfação ou insatisfação no trabalho, respondendo à questão: o que é que as pessoas procuram no trabalho?, (Ferreira, 2010).

A Teoria das Necessidades de Mccland, (1987): esta teoria defende que existem três impulsos básicos que motivam a pessoa: a realização, o poder e a afiliação. A realização corresponde ao desejo de querer ser excelente e bem-sucedido em situações de competição. O poder relaciona-se com o desejo de influenciar e controlar o comportamento dos outros. O que motiva as pessoas é o estatuto, o prestígio e a influência sobre os outros.

A Teorias de Processo - Equidade/Retidão de Adams, (1963): esta teoria está alicerçada em comparações, o que significa que o sujeito identifica discrepâncias quando compara os seus lucros com os lucros dos outros. Exige a presença de quatro elementos: o que o sujeito dá, o que o outro dá, o que o sujeito recebe e o que o outro recebe. Quando há igualdade de rácios ocorre a equidade, (Cunha et al., 2004).

A Teoria de Resultados - Fixação de Objetivos e Reforço de Locke e Latham, (1984-1990): consiste em ter objetivos conscientemente definidos, a prática de os fixar e a capacidade de os gerir, Latham & Ernest, (2006). Os objetivos são percecionados como motivadores de desempenho (Lock & Latham, 2004). Por isso, a teoria do reforço sustenta que o que controla o desempenho são os reforços, opondo-se à teoria da fixação de resultados. Os reforços são a consequência de um comportamento positivo ou negativo. Quando é positivo aumenta do comportamento. Estes reforços podem ser fixados em dois momentos: intervalo fixo com frequência fixa ou intervalo variável com frequência variável.

A Teoria de Expetativas de Vroom, (1964): esta teoria incorpora uma abordagem cognitiva que considera que o comportamento e o desempenho são resultados de uma escolha consciente.

Organiza-se segundo três conceitos básicos: a expectativa, a valência e a instrumentalização. Estes três fatores juntos determinam o nível motivacional de uma pessoa que é representado por: $Motivação = V. I. E.$ (Valência x Instrumentalização x Expectativa). De acordo com o autor, a motivação é o produto da multiplicação, o que implica que se um deles é zero, o resultado também será uma motivação nula. Desta forma, o processo da motivação resulta da inter-relação entre os três fatores. Se uma pessoa espera ser capaz de cumprir uma tarefa (expectativa), considerando que essa realização a leve a alcançar um objetivo/recompensa (instrumentalização) está a atribuir-lhe um valor (valência). Assim, podemos considerar que a pessoa está motivada, por tratar-se de um modelo abrangente que pretende enfatizar o caráter permanente, atuante e dinâmico do processo motivacional. Cunha et al., (2015).

A Motivação para o Voluntariado

Existem algumas limitações conhecidas na abordagem a esta temática. Neste âmbito, Azevedo, (2008), refere que (“uma das possíveis causas para a evasão é a falta de clareza quanto às motivações e expectativas que levam as pessoas a voluntariarem-se”, (Azevedo, 2008, p. 3). A autora realizou uma pesquisa qualitativa sobre as opiniões de voluntários, coordenadores e organizações, analisando as diferentes motivações para a realização do trabalho voluntário, concluindo que as motivações para fazer voluntariado são diversificadas: percebe-se que não é apenas a solidariedade que move o voluntariado, pois uma das motivações certamente é o altruísmo, ligado ao assistencialismo. Entretanto, pode-se fazer voluntariado com um foco de benefício pessoal ou com um foco de benefício coletivo, de cidadania e de transformação, (Azevedo, 2008, p. 14).

Na opinião de Serapioni et al., (2013), a motivação é necessária para o envolvimento e continuidade do voluntariado, tendo em conta os valores e princípios que movem o voluntário. Para Delicado, (2002) avaliar as motivações para o voluntariado é um processo complexo, uma vez que um voluntário pode ter motivações egoístas ou altruístas.

Penner e Finkelstein, (1998), apresentam dois modelos explicativos e complementares para explicar as motivações para o voluntariado. O primeiro é o modelo do processo voluntário, no qual as principais motivações são as experiências da vida, as circunstâncias, os motivos pessoais e as necessidades sociais. O segundo modelo de identidade e do papel indica que o que move as pessoas para o voluntariado é tanto a preocupação com os outros (altruísta), como a preocupação consigo

mesmo (egoísta). Por sua vez, Ferreira et al. (2008), explicam que existem vários pressupostos para o voluntariado, tais como o altruísmo, a pertença, o ego, o reconhecimento social, a aprendizagem e o desenvolvimento, variando mediante objetivos estipulados por cada um.

As Teorias da Autodeterminação

Esta teoria foi fundada por Deci e Ryan, (1985), defende que todos os indivíduos têm tendências naturais, inatas e construtivas para desenvolverem o seu *self* num sentido unificado e cada vez mais elaborado. Este desenvolvimento decorre da existência de fatores sócio contextuais claros e específicos que apoiam esta tendência inata, mas que também os podem inibir (Deci & Ryan, 2000). Assim, a teoria da autodeterminação considera a dialética existente entre organismo e ambiente como uma panóplia de resultados e de efeitos fundamentais que variam desde o *self* relativamente ativo e integrado ao *self* fortemente fragmentado, podendo também ser passivo ou alienado, enquanto função das condições do ambiente social, (Deci & Ryan, 2000).

A teoria da autodeterminação assenta, assim, numa visão dialética no que se refere à interação entre a natureza humana ativa/integradora e os contextos sociais que sustentam ou obstruem essa natureza ativa do sujeito. Por isso, torna-se natural o organismo humano envolver-se em atividades interessantes para exercitar as suas capacidades, para encetar as suas relações com grupos sociais de referência e integrar experiências intrapsíquicas e interpessoais numa unidade relativa, (Deci & Ryan, 2000). Esta perspetiva da dialética e do organismo propõe que estas experiências e tendências integrativas que as orientam necessitam de nutrientes ambientais, em que o indivíduo se insere, e que permitem a experiência de competência, relacionamento e autonomia, denominadas necessidades psicológicas básicas, cuja satisfação se relaciona com a vitalidade e a saúde mental, o que mostra a existência de um funcionamento ótimo e adaptativo por parte das pessoas. Assim, compreendemos que a presença ou a ausência das condições ambientais necessárias para alcançar a satisfação das necessidades é o preditor chave para alcançar a vitalidade e a saúde mental, (Deci & Ryan, 2000).

As Teorias da Autodeterminação baseiam-se em quatro subteorias: 1) avaliação cognitiva, 2) integração orgânica, 3) orientações causais e 4) necessidades básicas. Cada uma destas teorias relaciona-se com um fenómeno específico e todas estão interligadas de modo a partilharem os pressupostos de organismos dialéticos e envolverem o conceito de necessidades básicas, (Deci & Ryan, 2000). Estas teorias, que explicaremos de seguida, constituem as diferentes perspetivas

da autodeterminação ao nível da sua organização, mas que integram em si dimensões e postulados de elevada pertinência para a compreensão da motivação humana.

Avaliação cognitiva: focaliza os efeitos dos contextos sociais na motivação intrínseca da pessoa, descrevendo como os elementos resultantes desses ambientes que apoiam a autonomia, o controlo, a amotivação/desmotivação e a sua relação com as motivações intrínsecas e extrínsecas, (Deci & Ryan 1980).

Integração organísmica: explica o desenvolvimento e as dinâmicas da motivação extrínseca, incidindo na internalização e integração de valores e regulação, abordando igualmente o processo em que as pessoas assumem valores e tradições dos seus grupos sociais e culturais, (Ryan & Cornell, 1989).

Teoria das orientações causais: explica as diferenças individuais existentes nas tendências das pessoas, orientando-se tanto para a regulação como para o controlo ou amotivação, considerando o contexto social que apoia ou inibe estas orientações, (Deci & Ryan 1985b).

Teoria das necessidades básicas: construída para enquadrar a relação entre a motivação e os objetivos focalizados na saúde e bem-estar, traçando as configurações dos valores e estilos regulatórios da saúde psicológica por género, situações e culturas ao longo do tempo, (Deci & Ryan, 2000, 2002).

Motivação Intrínseca e Motivação Extrínseca

As Teorias da Autodeterminação distinguem ainda diferentes tipos de motivação com base em diversos objetivos que estão na base de ação. A divisão básica surgiu na subteoria da avaliação cognitiva, especialmente na ideia de motivação intrínseca e motivação extrínseca. Realizar algo porque é inerentemente interessante (motivação intrínseca) ou fazer algo devido à contingência de um resultado que é distinto do sujeito (motivação extrínseca), (Deci & Ryan, 2002).

Mais especificamente, a motivação intrínseca representa o protótipo da atividade autodeterminada de livre escolha, que resulta em aprendizagens de elevada qualidade e criatividade. Quando uma pessoa está motivada intrinsecamente é movida para agir pelos desafios associados à ação em si mesma. Estes comportamentos espontâneos são realizados por promoverem experiências positivas relacionadas com o exercício e o enriquecimento das capacidades do próprio, (Deci & Ryan, 2000a). Estes comportamentos terão maior probabilidade de ocorrer quando são apresentadas as condições necessárias para os indivíduos percecionarem

competência, nomeadamente em desafios ótimos, feedback positivo e autonomia. Esta propensão enquadra-se na natureza própria dos organismos, pois são genuinamente ativos, exibindo uma tendência natural para aprender e explorar, não necessitando de reforços externos, (Deci & Ryan 1985, 1995, 2000).

O envolvimento e a participação ativa em tarefas interessantes exigem a satisfação das necessidades e o envolvimento progressivo nas mesmas. As experiências de autonomia e competência são essenciais para a motivação intrínseca. A necessidade de relacionamento também desempenha um papel importante na conservação da motivação intrínseca, porém é menos influente. Quando o contexto envolve um sentido de relacionamento que é proporcionador de segurança é mais provável que exista uma maior motivação intrínseca e que se mantenha ao longo do tempo.

A motivação extrínseca contrasta com a intrínseca, (Deci & Ryan, 2000, 2002). Quando a tarefa não é interessante requer motivação extrínseca para a sua prossecução e execução. A sua manutenção depende de uma contingência externa, como uma recompensa ou aprovação, que unificam o comportamento e os resultados desejados, (Gagné & Deci, 2005). Este comportamento representa o protótipo da motivação controlada, não autodeterminada, que é o clássico tipo de motivação extrínseca. Segundo as Teorias da Autodeterminação, existem diferentes tipos de motivação que emergem na categoria da motivação extrínseca, que pode variar no grau de autonomia subjacente, (Deci & Ryan, 2000a).

Internalização, Estilos Regulatorios e Amotivação

A internalização constitui um processo ativo e natural em que os indivíduos tentam transformar costumes tradicionalmente reprovados em valores autorregulados. É o meio onde as pessoas absorvem e reconstroem regulações que inicialmente se caracterizavam como externas e heterónomas, em regulações autodeterminadas e autónomas, (Deci & Ryan, 2000a p. 235). Quando a internalização funciona de modo ótimo, os indivíduos identificam-se com a relevância das regulações sociais, assimilando-as no seu *self*, assumindo-as plenamente como suas, revelando também maior integração psíquica e social, (Deci & Ryan 1985, 2000).

Segundo Deci e Ryan, (2000a p. 61), a internalização é conceptualizada como um *continuum*, dado que a motivação para realizar um comportamento pode variar da amotivação para um compromisso ativo pessoal. Assim, o nível crescente de internalização, acompanhado pelo

progressivo compromisso pessoal, resulta no aumento da persistência, na qualidade do envolvimento e em autopercepções mais positivas.

Por outra perspectiva, verificamos que a motivação extrínseca corresponde à regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada e regulação integrada. Assim, compreendemos que existem diferentes tipos de regulação que variam de acordo com a internalização realizada, que oscila desde completamente controlada/totalmente ausente a totalmente autónoma/plenitude total. Ao analisarmos cada tipo de regulação observamos que a regulação externa é a forma menos autónoma da motivação extrínseca, que é caracterizada pelo conceito base da teoria de motivação, isto é, tem de se estar motivado para se obter a recompensa ou evitar a punição. A regulação introjetada envolve uma regulação externa parcialmente internalizada, mas não perspectivada como parte integrante do *self*. A regulação identificada é a forma mais autodeterminada da motivação extrínseca, pois envolve uma consciente valorização de um comportamento e a sua aceitação, enquanto a regulação integrada é o formato mais assimilado do *self*, (Ryan, 1995).

Para além dos dois tipos da motivação anteriormente descritos, existe ainda um terceiro tipo: a amotivação. Este conceito foi introduzido na subteoria da integração organísmica, que é certamente a forma mais pobre da motivação, sendo descrita como a mais controlada, a menos autónoma e autodeterminada, referindo-se geralmente a um estado de ausência de intenção para agir, (Deci & Ryan, 2000). As Teorias da Autodeterminação defendem que os indivíduos são amotivados ou desmotivados quando lhes falta um sentido de eficácia porque não valorizam a atividade e os respetivos resultados, (Ryan, 1995). Este tipo de motivação encontra-se associado a piores resultados ao nível de desejos e alcance de objetivos, uma vez que na sua génese existe uma ausência de satisfação das necessidades básicas, como a autonomia, (Martins, 2013).

A Integração das Teorias da Autodeterminação no Voluntariado

Neste âmbito, Martins, (2013), desenvolveu um estudo acerca da motivação para realizar voluntariado, segundo as abordagens funcionalista e da autodeterminação. Concluiu que as teorias da autodeterminação são aplicáveis no estudo do voluntariado e que as motivações para o realizar são múltiplas.

Com um foco diferente, Séguin, Pelletier & Hunsley, (1998) desenvolveram e testaram um modelo teórico explicativo para as atividades voluntárias no âmbito do ambientalismo. Ao

analisarem uma amostra de ativistas e não ativistas, verificaram que o nível de autonomia percebido predizia a percepção de responsabilidade das diferentes organizações na prevenção dos riscos para a saúde, a quantidade de informação recebida pelos indivíduos e a importância percebida dos problemas do ambiente. Greene-Demers & Ménard, (1997), demonstraram que a motivação autônoma predizia o envolvimento em comportamentos de proteção ambiental (e.g., reciclagem). Já Séguin e colaboradores, (1998), também realizaram diversas investigações nas quais pretenderam avaliar os subtipos regulatórios motivacionais coexistentes no *continuum* da autonomia no contexto das atividades pro-ambientais. Os resultados revelaram-se consistentes com o *continuum* das teorias da autodeterminação.

A análise do papel da orientação e apoio à autonomia em atividades pro-sociais foi o objetivo de estudo de Gagné, (2003), que concluiu que o apoio à autonomia se relacionava positivamente com a satisfação de necessidades de competência e que a orientação para autonomia apresentava uma relação significativa com o envolvimento psicológico quanto ao nível de qualidade. Já os voluntários que permaneceram na atividade percebiam o contexto como mais apoiante ao nível da autonomia do que os que tinham desistido. A orientação para autonomia foi o preditor mais forte no que diz respeito ao envolvimento em atividades deste tipo. Em outros estudos, no âmbito do voluntariado orientado para serviços de resposta para a comunidade, Gagné, (2003), também realçou que os indivíduos que relataram estar na globalidade satisfeitos com o seu trabalho de voluntariado não evidenciavam intenções de saída e foram encontradas correlações positivas entre os efeitos das características do trabalho e a motivação intrínseca e a regulação identificada.

A investigação de Millette & Gagné, (2008), revela que a satisfação está relacionada com a obtenção do significado e o desfrutar do trabalho, sem a pressão das contingências externas e da obtenção de recompensas. Outra conclusão relevante diz respeito à associação negativa entre a intenção de desistência e a motivação autônoma, que não negligencia o fato de poderem ocorrer outros fatores externos à organização que possam influenciar a decisão dos voluntários (e.g., motivos pessoais, saúde, entre outros). Por outro lado, Westein e Ryan, (2010), optaram por realizar quatro estudos relativos aos retornos no que toca à motivação autônoma e controlada quando se presta uma ajuda aos outros. Recorrendo as técnicas de diários e a métodos experimentais, analisaram se o comportamento de ajuda pró-social de estudantes universitários aumentava o seu bem-estar, considerando a satisfação das necessidades psicológicas básicas, bem

como se a motivação do voluntário influenciava os benefícios obtidos por parte dos destinatários da ajuda. Os resultados confirmaram a assunção da motivação dos voluntários e das suas necessidades básicas. No que se refere aos alvos de ajuda, os estudos relataram maior bem-estar, refletindo-se em afeto positivo, vitalidade e autoestima.

O fenómeno do voluntariado não tem sido amplamente estudado pelas Teorias da Autodeterminação. Todavia, alguns estudos têm realçado a importância da autonomia, da necessidade do *locus* de causalidade e do apoio proporcionado pelo contexto, sendo aspetos essenciais no comportamento pro-social. Torna-se, então, relevante pela robustez destas teorias explorá-las no âmbito do voluntariado, considerado *a priori*, como atividade intrinsecamente motivada.

Em Portugal, esta é uma área pouco explorada e, por isso, acreditamos que este estudo será útil e uma mais-valia científica. Desta forma, surge a questão de investigação: o que é que leva as pessoas a fazerem voluntariado em doentes em desvantagem social?

Os objetivos principais do estudo são os seguintes:

- 1) Investigar os motivos que levam as pessoas em estudo a envolverem-se em atividades de voluntariado que têm por objeto o apoio a indivíduos sofrendo de doença mental, institucionalizados e acompanhados numa instituição estruturada de solidariedade social;
- 2) Precisar se os motivos para estas atividades são internos ou externos, e se os participantes no estudo se revelam autodeterminados e persistentes na realização do trabalho voluntário;
- 3) 3) Compreender os objetivos conscientes para a prática do voluntariado entre os sujeitos em estudo.

Metodologia

Os estudos qualitativos têm como objetivo compreender os fenómenos no seu ambiente natural. Neste âmbito, o investigador é o instrumento principal por ter a importante função de captar as informações. As informações ou dados recolhidos podem ser obtidos e analisados de várias maneiras, dependendo do objetivo que se procura alcançar. Num estudo qualitativo, a procura por dados na investigação leva o investigador a percorrer diversos caminhos, isto é, a utilizar uma diversidade de procedimentos e instrumentos de análise de dados. Os instrumentos de

recolha de dados geralmente utilizados são os seguintes: questionários, entrevistas, observação, grupos focais, análise documental e análise de conteúdo. Destaca-se neste trabalho, o uso da entrevista semiestruturada, os grupos focais e a análise de conteúdo.

A entrevista semiestruturada tem a vantagem de captar a representação social dos entrevistados em relação ao tema em estudo. Segundo Flick, (2009, p. 143), “trata-se de uma entrevista planejada, mas com uma abertura conceptual claramente superior a um questionário, a um inventário ou a uma entrevista padronizada e estruturada”. Já o “*focus group*”, de acordo com Patton, “é uma entrevista com um pequeno grupo de pessoas sobre um tópico específico, em regra 6 a 8 pessoas por um período de 30 minutos a 2 horas. É uma técnica qualitativa de coleta de dados altamente eficaz, em que os participantes tendem a controlar e a contrabalançar uns aos outros, o que ajuda a eliminar opiniões falsas ou radicais” (Patton, 2002, p. 385). Por fim, a análise de conteúdo é uma das técnicas de tratamento de dados mais utilizada em pesquisa qualitativa, desenvolvida principalmente por Bardin, (2000). Segundo esta autora, a análise de conteúdo “é um conjunto de análise da narrativa que visa a obtenção sistemática e objetiva da descrição de conteúdo destas narrativas, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens”, (Bardin, 2000, p. 42). Ainda considera que a utilização da análise de conteúdo ocorre em três fases sequenciais: pré-análise, exploração do material e tratamento de resultados; a inferência; e a interpretação.

Participantes

No presente estudo, a seleção dos participantes ocorre na Instituição em que o investigador realizou o estágio curricular, bem como em outras Instituições em que realiza outras atividades de índole profissional. A seleção dos entrevistados teve em conta a zona de trabalho e não a de residência. Para evitar a contradição das narrativas realizamos uma comparação de discursos de três grupos distintos: voluntários no ativo, ex-voluntários e os que nunca foram voluntários.

De entre os voluntários no ativo que foram selecionados quatro, dos quais três são ativos na Instituição de estágio e um num lar de apoio à terceira idade. No que concerne às características sociodemográficas, três participantes são do sexo feminino e um do sexo masculino. Quanto à idade, os participantes apresentam uma idade compreendida entre os 22 e os 80 anos de idade, numa média de 40 anos. No que diz respeito ao estado civil, um participante é casado, um é viúvo e os outros dois são solteiros. Relativamente à situação laboral, um dos participantes é reformado,

dois são ativos e o restante é estudante do ensino superior. Em relação à escolaridade, três dos participantes têm um curso superior ou frequentam o ensino universitário.

No que respeita aos ex-voluntários, dois exerceram atividade voluntária num estabelecimento da Santa Casa da Misericórdia, um é ex-voluntário na Instituição de estágio e o quarto é ex-voluntário de uma Instituição Particular de Solidariedade Social. Dos quatro participantes, ex-voluntários, dois são do sexo feminino e os outros dois do sexo masculino. Quanto à idade, estas situam-se entre os 54 e os 85 anos, com uma média de 60 anos de idade. Em relação ao estado civil, três participantes são solteiros e um encontra-se casado. Sobre a situação laboral verificamos que três são ativos e um é reformado. Já no que diz respeito à escolaridade, os dados indicam que três participantes possuem formação superior e um o ensino básico.

Foram ainda selecionadas outros quatro participantes que nunca tiveram qualquer envolvimento numa atividade voluntária, sendo todos de sexo feminino. Os não voluntários, contactados diretamente pelo investigador, têm entre 36 e 65 anos de idade, com uma média de 4 anos de idade. Quanto ao estado civil, dois são viúvos e os outros dois são solteiros. Relativamente à situação laboral, três estão no ativo e um é reformado, e, finalmente, no que se refere à escolaridade, três possuem o ensino secundário e um de ensino superior.

Em suma, este estudo qualitativo compreende um total de 12 participantes, 9 (74,97%) do sexo feminino e 3 (24,99%) do sexo masculino com idades entre os 22 e os 85 anos. Relativamente ao estado civil, 8 são solteiros (66,64%), 2 casados (16,66%), 1 viúvo (8,33%) e 1 separado/divorciado (8,33%). No que toca à escolaridade, 3 (24,99%) concluíram o ensino secundário e 7 (58,33%) o ensino superior. Por fim, no que concerne a situação laboral atual, 8 (66,33%) têm atividade laboral, 3 são reformados (24,99%) e 1 é estudante (8,33%).

Procedimentos

Num primeiro momento, realizámos uma revisão da literatura sobre a relação a temática. Posteriormente, a parte empírica baseou-se na utilização de uma entrevista semiestruturada. Para o aperfeiçoamento da estrutura e do conteúdo da entrevista recorreu-se ao método designado de “*Focus group*”. A versão final da entrevista foi, então, proposta aos participantes selecionados para o estudo. Por fim, após o consentimento informado dos participantes, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas (ver os quadros 1-7), sendo objeto de tratamento através do

método da análise de conteúdo. Esta análise incluiu a categorização e a codificação das categorias e subcategorias, assim como, das unidades de narrativas.

Instrumento

Foi elaborado, concretamente para este estudo, um guião de entrevista, cujos itens foram derivados da “*Volunter Motivation Scale*” (VMS). A VMS foi consultada na versão portuguesa, validada psicometricamente por Martins (2013).

Categorização e Subcategorização

Depois dos procedimentos realizados previamente, extraímos do material disponível sete categorias, de acordo com o número de questões que constaram no guião da entrevista: motivos, contextos, avaliação do êxito, permanência, recompensa, dificuldades e vantagens (aspetos mais positivos e gratificantes), seguida da subcategorização das categorias e da respetiva codificação.

De seguida, enumeramos as principais categorias identificadas nos dados recolhidos:

1. Motivos para fazer voluntariado;
2. Contextos para exercer a atividade voluntaria;
3. Critérios de avaliação do êxito da atividade do voluntario;
4. Permanência na atividade do voluntariado por vocação ou contexto;
5. Recompensa mais justa;
6. Dificuldades com o exercício do voluntariado;
7. Vantagens: aspetos mais positivos e gratificantes no exercício do voluntariado.

O passo seguinte diz respeito aos resultados da subcategorização dos dados:

1. Motivos – nesta categoria enquadram-se as seguintes subcategorias:

- a. Desejo/vontade/gostar de querer ajudar os outros/ o próximo/alguém.
- b. O bem-estar que o exercício da atividade voluntaria acarreta.
- c. Ganhar experiência em outras áreas de formação.
- d. Adquirir novas competências.
- e. Partilhar tempo com alguém que precise.
- f. Querer ser parte integrante em projetos de melhoria da vida das pessoas.
- g. Insuficiência de recursos humanos no setor público.

- h. Retribuir à comunidade.
 - i. Sentir-se útil.
 - j. Oportunidade para expandir horizontes.
 - k. Ocupação do tempo.
 - l. Desenvolvimento.
 - m. Partilhar ideias.
 - n. Desejo de enriquecer-se.
 - o. Ocasão para conseguir emprego.
 - p. Partilhar ideias.
- 2. Contexto** – nesta categoria enquadram-se duas subcategorias:
- a. Contexto das organizações sociais: saúde, ação social, educação, cívico, reinserção social, solidariedade social, direitos humanos, animais e ambiente.
 - b. Contexto das organizações de emergência: incêndios e outras catástrofes.
- 3. Critérios da avaliação de êxito da atividade do voluntário** – nesta categoria enquadram-se as seguintes subcategorias:
- a. Saber se a ajuda foi útil ou não (como é possível saber se a ajuda foi útil ou não?).
 - b. Desempenho do voluntário (o que vamos avaliar nesse desempenho? A sua ação).
 - c. Ação/atividade do voluntário.
 - d. Modo de estar do voluntário na ação/atividade (o que leva à formulação da subcategoria seguinte).
 - e. Perceber o papel do voluntário (depois avaliar o resultado da ação).
 - f. Avaliar o grau de satisfação dos beneficiários.
 - g. Avaliação do custo de projeto-benefício.
- 4. Permanência** – nesta categoria enquadram-se três subcategorias:
- a. Por vocação.
 - b. Por circunstâncias específicas.
 - c. Por ambas as razões anteriores.
- 5. Recompensa mais justa** – nesta categoria enquadram-se duas subcategorias:

- a. Realização/satisfação: realização/satisfação pessoal, realização/satisfação dos beneficiários.
 - b. Reconhecimento/gratidão: reconhecimento social, reconhecimento pessoal e reconhecimento institucional (dos beneficiários).
- 6. Dificuldades** – nesta categoria enquadram-se as seguintes subcategorias:
- a. Barreiras institucionais.
 - b. Falta de espírito de cooperação.
 - c. Gestão do tempo.
 - d. Preconceitos/falsos juízos sobre o voluntariado.
 - e. Desejo de mudança e não conseguir.
 - f. Trabalho coordenado e integral.
 - g. Reconhecer e respeitar a dignidade e cultura do outro.
 - h. Escassez de recursos humanos e materiais.
 - i. Deficiências comunicacionais.
 - j. Consciência de que a ajuda apenas alivia a dor.
 - k. Deficiências na comunicação.
- 7. Principais vantagens** – nesta categoria enquadram-se as seguintes subcategorias que englobam os aspetos mais positivos e gratificantes:
- a. Mútua satisfação.
 - b. Valorização pessoal.
 - c. Valorização dos beneficiários/institucional.

Apresentação e Análise dos Resultados

Na apresentação e análise dos resultados consideramos fundamental analisar as frequências das subcategorias e procedermos à respetiva análise, o que nos permitirá escolher a subcategoria com maior frequência e que será, naturalmente, selecionada como a principal em cada categoria.

Motivos (que levam as pessoas para o voluntariado)

Na subcategoria “desejo/vontade/gostar de querer ajudar os outros/ o próximo/alguém” o verbo “ajudar” aparece 9 vezes na totalidade dos entrevistados, com a seguinte distribuição: 4 nos voluntários, 3 nos ex-voluntários e 2 nos não voluntários. Na análise da narrativa dos entrevistados o verbo “ajudar” pode ser precedido de vontade de (ajudar), querer (ajudar), desejo de (ajudar) e sucedido de os outros/alguém/o próximo, isto é, vontade de ajudar o outro, desejo de ajudar alguém ou querer ajudar o próximo. Ao analisarmos as frequências, estas subcategorias aparecem 9 vezes no universo de 12 entrevistados, logo, em 74,97% das entrevistas, 4 vezes nos voluntários em atividade (33,32%), 3 vezes nos ex-voluntários (24,99%) e 2 vezes nos que nunca foram voluntários (16,66%). Dentro da subcategoria “ajuda”, são ainda identificáveis três unidades narrativas: “ajudar o próximo” aparece 3 vezes nos voluntários e ex-voluntários e 1 vez nos ex-voluntários. “Ajudar os outros” é referido 5 vezes em todos entrevistados. Já o “ajudar alguém”, aparece 1 só vez nos voluntários ativos.

A subcategoria “bem-estar que o exercício da atividade voluntária acarreta” aparece 1 vez nos não voluntários. A subcategoria “ganhar experiência em outras áreas de formação” surge 2 vezes: 1 vez nos voluntários e outra nos ex-voluntários. A subcategoria adquirir novas competências – “aprender, conhecer novas realidades e expandir os horizontes” - é uma ideia expressa 4 vezes, sendo que é referida 2 vezes nos voluntários, 1 vez nos ex-voluntários e 1 vez nos não voluntários, totalizando assim cerca de 2/3 (33,32%) dos participantes no estudo. A subcategoria “partilhar tempo com alguém que precise” aparece 1 só vez nos não-voluntários (8,33%). Já a subcategoria querer ser parte integrante em projetos de melhoria da vida das pessoas aparece 3 vezes, uma em cada grupo, perfazendo um total de 24,99% dos inquiridos.

A subcategoria “insuficiência de recursos humanos no setor público” surge apenas 1 vez em não voluntários (8,32%). A subcategoria “retribuir à comunidade a dádiva recebida” também surge uma só vez em não-voluntários (8,32%). A subcategoria “sentir-se útil” identifica-se apenas 1 vez em não voluntários (8,32%). A subcategoria oportunidade para expandir horizontes aparece 1 vez em não voluntários (8,32%). Esta subcategoria aparece associada à “aquisição de novas experiências e conhecer novas realidades”. A subcategoria ocupação do tempo aparece 1 vez em não voluntários (8,32%). A subcategoria desenvolvimento pessoal encontra-se 2 vezes em não-voluntários (16,66). A subcategoria partilhar ideias aparece 1 vez em não voluntários (8,32%). A

subcategoria desejo de enriquecer-se também surge 1 vez em não voluntários (8,32). Por fim, a subcategoria ocasião para conseguir emprego aparece 1 vez em não voluntários (8,32%).

Tabela 1

Categoria motivos e suas subcategorias

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Freq
Ajudar	4		3		2	9
Ajudar os outros/gostar de querer ajudar o proximo2/ajudar alguém	4	Ajudar os outros	3	(ajudar = doação)	2	9
O bem-estar que o exercício da atividade acarreta	1					1
Ganhar experiência em outras áreas de formação	1	Adquirir novas experiências	1	Oportunidade para expandir horizontes	1	3
Adquirir novas competências	1					1
Partilhar tempo com alguém que precise	1					1
Querer ser parte integrante em projetos de melhoria da vida das pessoas	1	Integrar grupo multidisciplinar	1	Partilhar ideias	1	3
		Insuficiência de recursos humanos no setor publico	1			1
		Retribuir à comunidade	2			2
		Sentir-se útil	2			2
					1	1
				Ocupação do tempo	1	1
				Desenvolvimento	1	1
				Partilhar ideias	1	1
				Desejo de enriquecer-se	1	1
				Ocasão para conseguir emprego	1	1

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Contexto

Na subcategoria “contexto das organizações sociais” identificam-se ainda as seguintes unidades narrativas: saúde, ação social, educação, contexto cívico, reinserção social, solidariedade social, direitos humanos, animais e ambiente. Já na subcategoria contexto de organizações de emergência extraem-se duas unidades narrativas: incêndios e outras catástrofes.

Quanto ao “contexto organizacional”, a saúde é indicada 9 vezes no total dos entrevistados, 4 vezes (33,32%) nos voluntários em atividade, 3 vezes (24,99%) nos ex-voluntários, 2 vezes (16,66%) nos não voluntários. Todos os voluntários no ativo exercem sua atividade em contexto de saúde, o mesmo ocorre com dois ex-voluntários. Entre os não-voluntários, outros 2

entrevistados (16,66%) referiram que escolheriam o contexto de saúde para o exercício da sua atividade, acaso um dia viessem a ser voluntários.

O contexto “ação social” é citado 3 vezes, uma vez em cada grupo. O contexto educação aparece 1 só vez entre os voluntários (8,32%). O mesmo se pode referir quanto ao “contexto cívico” nos voluntários e a “direitos humanos” nos ex-voluntários. O contexto “reinserção social” é referido 2 vezes (16,66%), (uma nos voluntários e outra nos ex-voluntários). O contexto solidariedade social aparece 3 vezes, 1 vez nos voluntários e 2 vezes nos ex-voluntários (24,99%). Os contextos: ambiental e animal, aparecem 3 vezes, 1 vez em cada grupo de entrevistados (24,99%). A subcategoria catástrofes e incêndios aparece 3 vezes, 1 vez em cada grupo (24,99%). E, por fim, a categoria outras epidemias aparece uma só vez em voluntários (8,32%).

Tabela 2

Subcategoria contexto das organizações sociais

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Freq
Saúde: No hospital	4	Em todas as áreas como a Saúde	3	Saúde	2	9
Ação social	1	Ação social	1	Ação social	1	1
Educação	1					
Cívico	1	Deveres cívicos	1			2
Reinserção social	1	Reinserção social: alimentação e alojamento	1			2
Solidariedade social	1	Solidariedade em todos contextos	2			3
Direitos humanos	1	Direitos humanos	1			2
Animais	1					
Ambiente	1	Ambiental	1	Ambientais	1	3

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Tabela 3

Subcategoria contexto de organizações de emergência

Voluntário	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não voluntários	Freq	T Freq
Incêndios						
Catástrofes	1	Catástrofes	1	Catástrofes	1	3
Outras (epidemias sanitárias)	1					1

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Crítérios de avaliação do êxito do trabalho do voluntário

Nesta categoria, a subcategoria “perceção do papel e contributo do voluntário” aparece 1 vez e o “modo ser/estar e agir do voluntário” surgiu 2 vezes. Entre os ex-voluntários destacamos

o modo de ser e estar do voluntário que ocorre 2 vezes. A avaliação do grau de cooperação e coordenação do projeto aparece 1 vez. A medição do grau de satisfação do grupo alvo também surge 1 vez. A avaliação do tempo despendido pelo voluntário no trabalho e a disposição do beneficiário aparece apenas 1 uma vez. Entre os não voluntários, a avaliação do desempenho do voluntario surge 2 vezes. A avaliação da satisfação do grupo alvo e a avaliação dos resultados aparecem identificadas 1 vez cada uma. O modo de ser/estar e agir do voluntario aparece 2 vezes nos voluntários e outras 2 nos ex-voluntários, dando um total de 4 vezes (33,3%). A avaliação do desempenho do voluntário ocorre 1 vez nos voluntários, 2 vezes nos não voluntários, fazendo o total de 3 vezes (26%). A avaliação do grau de satisfação dos beneficiários surge 2 vezes.

Tabela 4

Categoria critérios de avaliação de êxito e suas subcategorias

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Freq
Avaliação do desempenho do voluntario	1			Avaliação do desempenho do voluntario	2	3
Perceção do papel do voluntário e do seu contributo	1					1
No modo de ser/estar e agir do voluntario	2	Modo de ser e de estar do voluntario na atividade	2			4
Maneira de estar		Avaliação do grau de cooperação e coordenação do projeto	1			1
		Medição do grau de satisfação do grupo alvo	1	Avaliação da satisfação do grupo alvo	1	2
		Avaliar o tempo disponibilizado pelo voluntario e a disposição do beneficiário	1	Avaliação de resultados	1	1
					1	2

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Permanência na ação voluntária

Nesta categoria selecionaram-se três subcategorias: permanência por vocação, permanência por circunstâncias específicas e permanência por vocação e circunstâncias específicos, isto é, permanecer pelas duas.

A permanência por vocação ocorre 6 vezes, que representa 50% do total dos entrevistados, sendo: 2 vezes nos voluntários, 1 vez nos ex-voluntários e 2 vezes nos não voluntários. A permanência só por circunstâncias específicas ocorre 1 só vez nos não voluntários. Quanto a permanência por ambas (vocação e circunstâncias), esta também aparece 6 vezes (50%), nomeadamente duas vezes nos voluntários; três vezes nos ex-voluntários e 1 vez nos não voluntários.

Assim a permanência por vocação ocorre 2 vezes nos voluntários, 1 vez nos ex-voluntários e 3 vezes nos não voluntários. Vocação e circunstâncias aparecem 2 vezes nos voluntários, 2 vezes nos ex-voluntários e 3 vezes nos não voluntários. Circunstâncias é sugerida apenas 1 vez nos não voluntários. A análise das frequências das unidades de narrativas mostra que a maioria na narrativa foca a vocação combinada com as circunstâncias específicas, o que representa 50% cada.

Tabela 5

Categoria permanência e suas subcategorias

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Freq
Vocação	2	Vocação	1	Vocação	3	6
Vocação e circunstâncias	2	Vocação e circunstâncias	3	Vocação e circunstâncias	1	6
				Circunstâncias	1	1

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Recompensa mais justa

Nesta categoria destacam-se as subcategorias satisfação dos beneficiários e recompensas verbais, ou seja, não materiais. Estas subcategorias, por sua vez, aparecem subdivididas em unidades de narrativas, tais como: as palavras/gestos de agradecimento recebidas, que ocorrem 4 quatro vezes em voluntários, o que corresponde a 33,3%. Já satisfação dos beneficiários, que aparece três 3 vezes, corresponde a 25% nos não voluntários. Em voluntários, estão ainda presentes outras unidades de narrativas, tais como: a alegria/sorriso nos rostos dos beneficiários gera satisfação, que é mencionada 2 vezes. O olhar de alívio, por parte, dos beneficiários, produz satisfação que aparece 1 vez. A tranquilidade/satisfação por fazer parte duma equipa que quer fazer do mundo um lugar melhor surge 1 vez. A esperança de que o mundo se tornará num lugar melhor, aparece 1 vez.

Nos ex-voluntários encontramos as unidades narrativas seguintes: Sentir-se realizado/satisfeito por estar a contribuir para o bem-estar do próximo; satisfação por ter-me disponibilizado para os outros; satisfação quando percebo que foi possível ajudar a quem mais necessitava; e satisfação por ter ajudado e aliviado a dor do outro. Todas as unidades mencionadas surgem apenas uma vez.

Nos não voluntários destacamos as seguintes unidades de narrativas: satisfação por ter ajudado ocorre 2 vezes; nada recompensa a atividade de um voluntario é apontada 1 vez; satisfação

por ter sabido que há crescimento mútuo aparece 1 vez e o mesmo acontece com a satisfação dos outros manifestada em sorrisos.

Em suma, a recompensa mais justa para um voluntário é a recompensa não material, isto é, palavras/gestos de gratidão e expressão de satisfação dos beneficiários.

Tabela 6

Categoria recompensa mais justa para os voluntários, ex-voluntários e não-voluntários

Voluntários	Ex-voluntários	Não-voluntários
Palavras de agradecimento dos beneficiários.	Sentir-se realizado por estar a contribuir para o bem-estar do próximo.	Satisfeito por ter ajudado.
Felicidade sentida no rosto dos beneficiários.	Quando me apercebo que foi possível ter ajudado. Fico feliz.	Não tem recompensa.
Gratidão expressa pelos beneficiários.		Satisfação por ter ajudado.
Olhar de alívio pelos beneficiários.	Satisfação por ter podido ajudado.	Satisfação pelo crescimento mútuo.
Reconhecer o valor destas pessoas (voluntários).	Satisfação por ter ajudado e aliado a dor do outro.	

Dificuldades

Nesta categoria encontram-se as seguintes subcategorias: escassez de recursos humanos que aparece 3 vezes (25%), 2 vezes nos não voluntários e 1 vez nos ex-voluntários. A escassez de recursos materiais aparece 3 vezes (25%), 2 vezes nos não voluntários e 1 vez nos ex-voluntários, a falta/ gestão de tempo que ocorre duas 2 vezes (16,6%).

Nos voluntários aprecem também as seguintes subcategorias: barreiras institucionais, falta de espírito de cooperação, preconceitos e falsos juízos sobre a atividade voluntária, desejo de mudar as coisas negativas e não conseguir aparece cada uma 1 vez. A falta/gestão de tempo ocorre 2 vezes.

Nos ex-voluntários observam-se as seguintes frequências: trabalhar de forma coordenada e integral, reconhecer e respeitar a dignidade e cultura dos outros, distância entre a zona de residência e a zona das instituições, perigo de possíveis contágios, em caso de doenças transmissíveis, lidar com novas realidades, encontrar equilíbrio entre o compromisso do voluntario e o interesse da instituição, situação de alguns doentes não quererem interagir com ninguém, falta de recursos humanos suficientes nos hospitais aparecem 1 vez cada uma.

Os não voluntários apresentam como principais dificuldades as subcategorias: escassez de recursos humanos e escassez de recursos materiais que ocorrem 2 duas cada uma. As deficiências na comunicação e consciência de que ajuda apenas alivia a dor surgem 1 vez.

Na categoria dificuldade, as subcategorias escassez de recursos materiais e humanos nas instituições de saúde ocorrem três vezes (25%) cada, seguidas da escassez de tempo (16%).

Tabela 7

Categoria dificuldades para fazer trabalho voluntário e suas subcategorias

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Freq
Barreira instituições (quando negam) e, ou não regulam a atividade voluntaria	1	Respeitar e reconhecer a dignidade e a cultura de cada pessoa	1	Deficiências na comunicação (linguagem)	1	3
		Trabalhar de forma íntegra e coordenada	1			
Gestão do tempo	2					2
Avaliação externa (preconceitos e falsos juízos sobre o voluntariado)	1	o fato de o voluntario variar a sua abordagem de pessoa para pessoa (perigo de possíveis contágios)	1	Fraca logística	1	3
Querer mudar as coisas ruins e não poder	1	a condição da pessoa doente que, muitas vezes, não quer interagir com ninguém	1		2	4
		Equilibrar os compromissos do voluntario com os interesses institucionais		Ter consciência de que o voluntariado não acaba com as desigualdades		
		A distância entre as zonas de residência e as instituições /transporte			Escassez dos recursos materiais	1
		Falta de transporte	2		2	4
		Falta de recursos humanos suficientes nos hospitais	1	Escassez dos recursos humanos	2	3
Medo de ferir sensibilidade do beneficiário	1				1	
Lidar com novas realidades	1					1

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Vantagens

Nesta categoria, importa-nos, sublinhar, os aspetos mais positivos e significantes no exercício da atividade voluntaria, na qual se enquadram as seguintes subcategorias: o enriquecimento e valorização pessoal que ocorre 5 vezes, das quais 2 vezes nos voluntários e 3 vezes nos não voluntários, representando cerca de metade (41,65%). Já a subcategoria satisfação e gratidão dos beneficiários ocorre 2 vezes (16,66%) nos ex-voluntários.

Entre os voluntários encontramos mais outras subcategorias, nomeadamente: a satisfação por ter ajudado, o sentido de missão cumprida, o fato de ter contribuído para um mundo melhor e a experiência de proximidade surgem 1 vez. Enquanto o enriquecimento pessoal é apontado 2 vezes.

Nos ex-voluntários encontramos as subcategorias: a satisfação e gratidão dos beneficiários é sublinhado por 2 vezes. Já o ter sido útil aparece apenas 1 vez.

Nos não voluntários foram selecionadas as seguintes subcategorias: o enriquecimento e valorização pessoal ocorre 3 vezes. Por outro lado, a satisfação dos beneficiários, o crescimento mútuo e a mútua satisfação são mencionadas 1 vez.

Tabela 8

Categoria vantagens e suas subcategorias

Voluntários	Freq	Ex-voluntários	Freq	Não Voluntários	Freq	T Fq
Satisfação por ter ajudado	1	Ter contribuído para um mundo melhor	1	Enriquecimento e valorização pessoal	3	5
Sentido de missão cumprida	1	Ter vivido experiência de proximidade com o outro	1	Satisfação dos beneficiários	1	3
Enriquecimento pessoal	2	Satisfação e agradecimento dos beneficiários	2	Ter criado novas amizades	-	4
Adquirir novos conhecimentos, Ajuda pessoal e profissional, Crescimento e amadurecimento (enriquecimento pessoal)	-	Ter sentido ser útil	1	Manter-se ativo		1
		Alegria por ter ajudado	1	Conhecer novas realidades		
		Satisfação dos beneficiários		Crescimento mútuo	1	2
				Mútua satisfação	1	1

Nota: Freq = frequência; T Freq = total de frequências.

Discussão e Conclusões

Depois de termos selecionado as categorias e subcategorias com respectivas frequências, importa discutir os resultados da análise de conteúdo das narrativas dos participantes em relação à grelha de representação da motivação para o voluntariado que lhes foi proposta, retirando as conclusões mais significativas.

A motivação é necessária para o envolvimento e continuidade do voluntariado, levando em conta os valores e princípios que movem o voluntário (Serapioni et al, 2013).

Quanto ao fenómeno do voluntariado, a par dos ganhos, continua a revelar potencial na vida das pessoas, com interligações, ainda por explorar, porém, tendo como base as variáveis em estudo, num total de 12 participantes no estudo, 75% são do sexo feminino, o que nos leva a concluir que, pelo menos em relação a este estudo, as mulheres parecem estar mais envolvidas e interessadas sobre a prática de voluntariado, tendência confirmada nos trabalhos de Fletcher & Major, (2004), ao referirem-se ao papel da orientação de causalidade e de suporte à motivação para o voluntariado, no qual as mulheres pontuam mais que os homens, favorecendo, ainda, mais

frequentemente as funções intrínsecas, ao contrário dos homens, que tendem a mencionar mais funções instrumentalizadas, (Switzer et al, 1999). Na mesma senda, parecem ir ao encontro dos resultados dos estudos da Entreatajuda, (2011), INE, (2013) e PROACT, (2012). Neste último estudo (2013 p.18), podemos ler que, “no que concerne ao género dos participantes no estudo, apontam que a maioria das pessoas envolvidas em atividades de voluntariado são mulheres”. Relativamente ao estado civil, é curioso realçar que cerca de 70% dos participantes no estudo são solteiros, o que poderá indicar uma maior disponibilidade para a prática do voluntariado. No que toca à escolaridade, os dados do estudo permitem-nos concluir que, as pessoas com escolaridade mais elevada parecem estar mais sensíveis à prática do voluntariado. Também as pessoas ativas profissionalmente parecem ter um maior envolvimento com o voluntariado, o meso se diga relativamente à idade das pessoas envolvidas, os mesmos estudos são concordantes ao indicar que a população ativa, entre os 22 aos 64 anos de idade, apresentam um nível de participação mais elevado do que os mais velhos, maiores de 65 anos, (PROACT, 2012, p.22).

Relativamente à motivação para a prática do voluntariado, o estudo revela diversificação motivacional (social, política, cívica, religiosa), pois na categoria motivos para prática do voluntariado foram identificadas 15 subcategorias no universo de 12 entrevistados. Como seria de esperar é nos não voluntários que se identifica uma certa tendência para a desmotivação, ao referirem a falta de eficácia, que, segundo Ryan, (1995) é expressão da não valorização da atividade de voluntariado. Por sua vez, as subcategorias “oportunidade para enriquecimento” e “desejo de conseguir emprego” revelam um comportamento motivacional extrínseco, já que quando a tarefa não é interessante, requer a motivação extrínseca para a sua prossecução e execução, de modo a que a sua manutenção assenta numa contingência externa, recompensa ou aprovação, que unifica o comportamento e os resultados desejados, (Gagné & Deci 2005). A subcategoria “ajudar/alguém, outro ou o próximo” revela um comportamento autodeterminado intrínseco, pois representa o protótipo da atividade autodeterminada, isto é, de livre escolha. Este comportamento espontâneo e altruísta é realizado por promover experiências positivas relacionadas com o exercício e o enriquecimento das capacidades do próprio, (Deci & Ryan, 2000a).

Gouvêa, (2009), consideram os motivos como “um fator interno, que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa,” (Gouvêa, 2009, p. 167). Para este autor, os motivos podem ser internos, cujo incentivo vem de dentro, e externos em que o incentivo - cultural,

religioso, contextual ou psicossocial – é exterior ao sujeito. Outros autores, como Grzib (2006) consideram que o que motiva as pessoas pode vir do interior, do exterior ou de ambas as fontes. Deci & Ryan, (2000a, 2002), admitem a existência de complexidade na avaliação das motivações para o voluntariado, porque um voluntário pode ter motivações egoístas, altruístas ou cooperativas.

Assim sendo, no presente estudo, entre os motivos internos e altruístas destacam-se a subcategoria “querer ajudar o próximo”, que parece estar ligada à motivação religiosa. Por outro lado, o “desejo de ajudar os outros” está relacionada com a motivação cívica/política e o “desejo de ajudar alguém” parece estar relacionado com a motivação pró-social. Para Staub, (1978), esta disponibilidade substancial de ajuda ao outro em risco de vida ou em sofrimento, indicia um comportamento fortemente motivado, e, ainda segundo Martins, (2013), constitui o principal elemento definidor do voluntariado enquanto “comportamento não obrigatório, que beneficia outros não íntimos”, (Martins, 2013, p. 17). Com uma visão semelhante, Penner & Finkelstein, (1998) referem que no modelo de identidade e do papel o que move as pessoas para o voluntariado é a preocupação com os outros (altruísmo) e consigo mesmo (egoísta). Já Cabral & Nick, (2003) consideram que o motivo é a justificação consciente que o indivíduo atribui ao seu comportamento, neste caso de ajuda voluntária ao outro. Ora, no nosso estudo esta subcategoria aparece 10 vezes em 12 entrevistados, o que parece confirmar a literatura consultada a este respeito.

Em síntese, a variação das respostas dos participantes e as subcategorias que configuram, dão conta de um *continuum* em que o processo de autodeterminação é central, justificando, nomeadamente, a motivação associada à satisfação das necessidades básicas de autonomia, de competência e de realização. Por isso, consideramos que as Teorias da Autodeterminação são claramente aplicáveis no contexto do voluntariado.

Considerando a análise de conteúdo de Bardin, (2000), usada nesta investigação para o tratamento de dados recolhidos nas entrevistas, verificamos que, na análise das frequências das 15 subcategorias da categoria “motivos”, a subcategoria “vontade/desejo/querer ajudar o outro/alguém/o próximo” que aparece 9 vezes na totalidade dos entrevistados, logo em 75% das entrevistas, 4 vezes nos voluntários em atividade (33,3%), 3 vezes nos ex-voluntários (25%) e 2 vezes nos que nunca foram voluntários, (16,6%), é mencionado como o motivo principal que leva as pessoas a fazer trabalho voluntário.

Concluindo, as causas motivacionais para o voluntariado são múltiplas, apesar do estudo revelar sobretudo uma dimensão volitiva autónoma para a ajuda, sendo considerado o principal

motivo. Também são múltiplos os contextos nos quais se podem realizar as atividades de voluntariado, embora os entrevistados, na sua maioria tenham colocado a ênfase na dimensão sanitária, isto é, no contexto das organizações de saúde. No que concerne o critério de avaliação de êxito na ação voluntária, o estudo revelou que este reside principalmente na avaliação do binómio desempenho do voluntário - grau de satisfação dos beneficiários. As principais dificuldades parecem ser de ordem institucional. Finalmente, os aspetos mais positivos estão ligados com as recompensas imateriais.

Os não voluntários, apesar de não estarem ainda envolvidos na prática do voluntariado, revelaram determinados conhecimentos sobre o fenómeno em estudo. Quanto aos “motivos”, metade apresentou desmotivação, própria da motivação extrínseca e a outra metade manifestou motivos intrínsecos autodeterminados. Conclui-se que, considerando o *continuum* presente nas teorias da autodeterminação e das necessidades psicológicas básicas, as teorias da autodeterminação são úteis e aplicáveis no âmbito do fenómeno do voluntariado.

A metodologia qualitativa da análise de conteúdo permitiu-nos analisar os resultados e alcançar a meta desejada. Acreditamos que este estudo ajudará as organizações acolhedoras de voluntários a compreenderem melhor as disposições, as exigências e as necessidades, percebidas como barreiras institucionais, ou seja, dificuldades para se envolverem nesta atividade. Para existir satisfação mútua é necessário criar condições dignas para o sucesso da atividade, tirando o maior proveito da força disponibilizada na cooperação e no objetivo de juntos alcançarem os resultados desejados.

A nível político parece verificar-se pouca atenção do governo no incentivo ao voluntariado. Se olharmos para as catástrofes que têm ocorrido nos últimos anos e que têm assolado o nosso país e o mundo, deixando muitas pessoas em risco, observamos que os voluntários têm vindo a envolver-se, o que confirma a vocação na permanência e a vontade de continuar o voluntariado.

A qualidade e pertinência dos dados revelados por este estudo, leva-nos, finalmente, a concluir que a nossa contribuição científica recomenda a reflexão sociocultural aprofundada sobre o fenómeno e a prática psicossocial do voluntariado, reflexão essa que, estamos certos, conduzirá à realização de mais estudos nesta área no futuro.

Referências bibliográficas

1. Abscal-Fernández, S., Diaz, M. D. & Sánchez, J. D., (2006). *Processos Psicologicos*. Madrid.
2. Azevedo, D., (2008). O voluntariado corporativo – motivações para o trabalho voluntário. *Revista Produção Online*, Florianópolis, jul. 2008, ISSN 16761901. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/55>. Acesso em: 09 set.2020.doi: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v7i4,55>.
3. Assembleia da República, (1998). Lei nº 71/98 de 3 de novembro. Lisboa, em <http://dre.pt/pdflsdip/1998/11/254.A00/56945696.pdf>
4. Assembleia Geral da Nações Unidas, (1997). Resolução 52/17 de 20 de novembro. Em http://www.worldvolunterweb.org/filesadmin/docdb/pdf2001/A_RES_52-17_eng-pdf
5. Bardin, L., (2000). *Análise de conteúdo*, Edições 70, Lisboa.
6. Cabral, A. & Nick, E., (2003). *Dicionário técnico de psicologia*, 13 ed. São Paulo: Cultrix.
7. Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach *journal of personality an social psychology*, 74(6), 1516-1530. Doi 0022-351498
8. Cunha, M. P., Rego, Cunha, R. C. & Cabral, C., (2004). *Manual do comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: ed. RH.
9. Deci, E. L. & Ryan, R. M., (1991). A motivation approach to self: integration in personality. In: R. Dienstbier (org). *Nabraska symposium on motivation: perspectives on motivation*. (pp. 237-288). Lincoln; University of Nabraska Press.
10. Deci, E. L. & Ryan, R. M., (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York.
11. Deci, E. L. & Ryan, R. M., (1995). Human autonomy: the basis for true selfsteem. In; M. Kernis (org.), *efficacy, agency and selfstreem*. (pp31-49). New York.
12. Deci, L. & Ryan, R. M., (2000). The “what” and “Why” of goal pursuits: Human Needs and Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. Doi: 10.1207/S15327965PL11104_01.
13. Deci, L. & Ryan, R. M., (2000a). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadin psychology/ phsycologie canadienne*, n. 49, (1). p. 14-23. doi:10.10307/0708-5591.49.1.14.

14. Deci, L. & Ryan, R. M., (2000b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/psychologie canadienne*. n.49(3), p.182-185. doi:10.10307/a0012801.
15. Delicado, A., (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. *Intervenção Social*, 25/26, 127-140. em [http://www.isc.ul.pt/edonweb-docs/Ana Delicado, 2002 PDF](http://www.isc.ul.pt/edonweb-docs/Ana%20Delicado,%202002%20PDF).
16. Delicado, A., Almeida, A., & Ferrão J., (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal (Comissão Nacional para o Ano Internacional dos voluntaries). Ed. (1st ed., pp 3-273).
17. Entreatjuda, (2011). Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal. Em [http://www.entreatjuda.pt/media/5329/voluntariado em Portugal, jan. 2011. PDF](http://www.entreatjuda.pt/media/5329/voluntariado%20em%20Portugal,%20jan.%202011.%20PDF).
18. Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J., (2008). As motivações no trabalho voluntario. *Revista Portuguesa e Brasileira de gestão (online)* 2008, vol. 7, n. 3, pp. 43-53. ISSN 1645-4464.
19. Fletcher, T. D. & Major, D. A., (2004). Medical students motivations to volunteer: an examination of the nature of gender differences. *Sex roles*, 51(1/2), 109-114. Doi: 10.1023/B:SERS.0000032319.78926.54.
20. Flick, U., (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa: métodos de pesquisa*, (3^aed.), Porto Alegre: Artmed.
21. Gagné, M. & Deci, E. L., (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational Behavior*, n^o 26, pp. 331-362.
22. Gagné, M., (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27(3), 199-223. Doi:10.1023/A:1025007614869.
23. Gouvêa, F.C., (2009). Motivação e autoeficácia no esporte e as suas interferências no desempenho dos atletas. DOBRANSZKY, I. A, MACHADO, A.A: *delineamentos da psicologia do esporte: evolução e aplicação*. Campinas: alínea,2009, p.149-173.
24. Green-Demers, L., Pelletier, L. G., & Ménard, S., (1997). The impact of behavioral difficulty on the saliency of the association between self-determination and environmental behaviours. *Canadian Journal of Behavioral Science/ Revue Canadien des Sciences du Comportement*. 29(3), 157-166. Doi:10.1037/0008-400X29.3.157.
25. Grizb, G., (2006). *Bases Cognitivas Y Conductuales de la Motivacion e Emotion*. Editorial centro de Estudios Ramon Areces pp. 4 – 18. Madrid.
26. Instituto Nacional de Estatística, (2013). *Inquérito ao trabalho voluntario*. Pp. 1-20. Lisboa. Em file:///C:/Users/CARMO/downloads/18InqTrabvol2012.pdf

27. Instituto Nacional de Estatística, (2018). Inquérito ao Trabalho Voluntario, em file:///C:/Users/User/Downloads/19InqTrabVol2018_%20(1).pdf de 19 de Julho de 2019
28. João Paulo II, Encíclica *Laborem Exercens*, 1981.
29. Latham, G.P. & Pinder C. C., (2005). Work motivation Theory and reseach of the down of the twenty first century, anual reviews psychology, (2005) vol. 56, pp. 485-516. Doi: 10.1146/annurey.psych.55.090902.14205. June, 21, 2004. Online
30. Martins, C. S., (2013). Motivação para realizar voluntariado: estudo segundo abordagens funcionalista e da autodeterminação, Tese de Doutoramento, Universidade de Algarve, Gambelas. <http://hdl.handle.net/10400.1/6742>.
31. Marques, M. J. R., (2016). As motivações para o voluntariado, estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico. “The motivation for volunteer work. an exploraty study on a sample of students in polytechnic education”. (Master`s dissertation). Escola Superior Politécnico, Coimbra.
32. Milleete, V, Gagné, M., (2008). Disigning volunteers` taks to maximize motivation, satisfatcion and performance: The impact of job caracterizistics on volunteer engagement. *Motivation and emotion*, 32, 11-22. Doi: 10.1007/s11031-007-9079-4.
33. Ministros, C. de. Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2010 em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1928&m=PDF.
34. Olave, P. G., & Martins, E. M., (1989). Voluntariado y trabajo social, *caderno de trabajo social, n°2, Madrid, Universidade Cumplutense, 1989, pp. 79 – 87*
35. Park, D. C., Gutches, A. H., Meade, M. L. & Stine-Morrow, E. A. L., (2007). Improving cognitive function in older adults: nontraditional approaches. *The Journal of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 Spec No, 45-52.
36. Paré, S. & Wavroch, H. (2002). Le bènèvole etnoculturel auprè des ainés dans gerontophile. 2. *Revue de Gerontologie*, 24(1), pp. 11-14.
37. Patton, M. Q., (2002). *Qualitative Evaluation and Research Methods* (3rd ed) London: SAGE.
38. PROACT, (2012). Estudo de caraterização de voluntariado em Portugal (pp. 1-58). Lisboa. Em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1954&m=PDF.
39. Pilavin, J., (2009). Altruism and helping: the evolution of a field. *Social psychology Quartedy*, 72(3), pp. 209-225. Doi: 10.1177/019027250907200305.

40. Parboteeah, K., Cullen, J., & Lim. L., (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of world Business*, 39(4), pp. 431-441. Doi: 10.1016/j.jwb.2004.08.007.
41. Penner, L. A, & Finskestein, M. A., (1998). Determinantes disposicionais e estruturais do voluntariado, *Jornal de Personalidade e Psicologia Social*, 74(2), 525-537. doi: 10.1037/0022-3514.74.2.525.
42. Penner, L. A., (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. (Influências disposicionais e organizacionais no voluntariado sustentado: Uma perspectiva interacionista). *Journal of social Issues*, 58 (3), 447-467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>.
43. Ryan, M. R., (1995). Psychology needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427. Doi: 10.1111/j1467-6494.1995.tb00501.x
44. Ryan, R. M. & Cornell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examination reasons for acting in two domains *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761. Doi: 10.1037/0022-3514.57.5.749
45. Smith, D. H. (1994), determinants of voluntary association participation and voluntateering, a literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263. Doi: 10.1177/089976409402300305
46. Serapioni, M., Ferreira, S. & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e praticas*. Lisboa: fundação Eugénio de Almeida.
47. Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer. *Journal of Prevention & Intervation in the community*, 18(1-2), pp 53-64. Doi: 10.1300/0005v18n01_05. to volunteer pública
48. Segúin, C. Pelletier. L. G, & Hunsley, J. (1998). Toward an model of envirommental activism *Enviromment and Behavior*, (30(5), 1-17. Doi:10.1177/001391659803000503-
49. Staub, E., (1978). Predicting prossocialbehavior: A model specifying the nature of personality-situation interaction. In L. Pervin & M. Lewis (Eds.). *perspetives in interactionl Psychology* (1st ed., pp. 87-110). New York: Plenum Press.
50. UNV - UNVoluntrees Inspiration in Action, (2011). *Relatório do Estudo do Voluntariado no Mundo*, consultado em 25.11.2019. <http://www.voluntariado.org.br/sms/files/relatório%200%20Estado%20voluntariado%20oo%20Mundo.pdf>.

51. Vernon, M. D., (1973). *Motivação humana*. Petrópolis: editora Vozes.
52. Westin, N. & Ryan, R. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 222-244. doi: 10.1037/a16984.