

**Voluntariado Ambiental e Animal
em Organizações de Economia Social:
Um Estudo Exploratório**

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre em
Gestão de Organizações de Economia Social

Júlio Miguel Gaspar Reis

Orientadora:

Professora Doutora Susana Leal

2021, julho

Reis, J. (2021). *Voluntariado ambiental e animal em organizações de economia social: um estudo exploratório* (Dissertação de Mestrado não publicada, Mestrado em Gestão de Organizações de Economia Social). Escola Superior de Gestão e Tecnologia de Santarém, Instituto Politécnico de Santarém, Santarém, Portugal.

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação a todos os voluntários ambientais.

A vossa dedicação ao chão que pisam, às paisagens e espécies naturais, e ao bem-estar dos animais de companhia são uma fonte de encorajamento e um exemplo a seguir por todos. Um dia, o mundo será aquilo para o qual vocês trabalham hoje.

Bem hajam.

Deixo-vos com duas citações do poeta, agricultor, filósofo e ativista norte-americano Wendell Berry:

“O mundo não pode ser descoberto por uma viagem de quilómetros,
não importa quantos,
mas apenas por uma viagem espiritual,
uma viagem de um centímetro
– muito árdua, humilde, e alegre –
através da qual chegamos à terra debaixo dos nossos pés,
e aprendemos a estar em casa.”

– In *‘The Unforeseen Wilderness: Kentucky’s Red River Gorge’*

“O verdadeiro trabalho de salvar o planeta será
pequeno, modesto e uma lição de humildade,
e (na medida em que envolve amor)
agradável e gratificante.
As suas tarefas serão
demasiadas para serem contadas,
demasiadas para serem registadas,
demasiadas para serem reconhecidas ou recompensadas publicamente,
pequenas demais para tornarem alguém rico ou famoso.”

– In *‘Sex, Economy, Freedom & Community: Eight Essays’*

AGRADECIMENTOS

À professora doutora Susana Leal, pela orientação desta tese.

À psicóloga Celina Simões, por ter revisto a tradução do Inventário das Funções do Voluntariado.

À Catarina Sá Couto Ferreira, à Flávia Zurga Silva e ao Pedro Gil Reis, por testarem o questionário e darem as suas sugestões.

Às organizações de economia social que colaboraram com a divulgação do questionário, sem as quais não haveria respostas.

A todos os voluntários que preencheram o questionário.

À minha família, pelo tempo que me dispensou para que eu fizesse este mestrado.

RESUMO

O que motiva os voluntários ambientais e de bem-estar animal, em organizações de economia social, em Portugal? Esta é a questão de partida para o presente estudo exploratório, que pretende caracterizar este grupo de voluntários. O inquérito por questionário levado a cabo inclui 17 grupos de questões, que vão desde a caracterização demográfica (sexo, idade, residência etc.) e da relação com a organização (por exemplo, organizações para as quais se voluntaria, tempo de voluntariado, se é sócio ou doador), até à satisfação com a experiência de voluntariado, a perceção sobre a felicidade do próprio, a importância que atribui ao voluntariado e as funções que o voluntariado desempenha para si, segundo o modelo funcionalista do Inventário das Funções do Voluntariado. As respostas (n = 456) constituem uma primeira visão sobre a motivação dos voluntários ambientais em Portugal, e revelam um grupo jovem e altamente qualificado de voluntários que são, maioritariamente, sócios e doadores, com ação predominantemente local, motivado por valores intrínsecos, cujo voluntariado é independente de quaisquer benefícios pessoais, da sua carreira e até da opinião dos seus amigos e família. Este estudo produz ainda recomendações para a captação e retenção de voluntários, recursos humanos essenciais às organizações de economia social.

Termos-chave: voluntariado, ambiente, bem-estar animal, ONGA, economia social, funcionalismo

ABSTRACT

What motivates environmental and animal welfare volunteers in social economy organizations in Portugal? This constitutes the research question for the current exploratory study, which aims to characterize this group of volunteers. The questionnaire survey includes 17 groups of questions, ranging from demographic characterization (sex, age, residence, etc.) and the relationship with the organization (e.g. organizations they volunteer for, length of time volunteering, whether they are members or donors), to their satisfaction with their volunteering experience, their self-perceived happiness, the importance they attach to volunteering and the functions that volunteering performs for the person, according to the functionalist model followed by the Volunteer Functions Inventory. The responses (n = 456) constitute a first insight into the motivation of environmental volunteers in Portugal, and reveal a young and highly qualified group of volunteers who are also members and donors of the organizations, whose volunteering is predominantly local, intrinsically motivated, whose volunteering is independent of any career benefits and even of the opinion of their friends and family. This study also produces recommendations for recruiting and retaining volunteers, which constitute essential human resources for social economy organizations.

Keywords: volunteering, environment, animal welfare, environmental NGO, social economy, functionalism

ÍNDICE

DEDICATÓRIA – I

AGRADECIMENTOS – II

RESUMO – III

ABSTRACT – IV

ÍNDICE – V

ÍNDICE DE FIGURAS – IX

ÍNDICE DE TABELAS – XIII

ÍNDICE DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS – XV

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO – 1

- 1.1. Tema da Investigação – 1
- 1.2. Originalidade e Relevância da Pesquisa – 2
- 1.3. Objetivos do Estudo – 2
- 1.4. Resultados Esperados – 3
- 1.5. Motivação Pessoal – 3
- 1.6. Estrutura deste Documento – 3

CAPÍTULO 2: REVISÃO DA LITERATURA – 5

- 2.1. Economia Social – 5
 - 2.1.1. Enquadramento Histórico – 5
 - 2.1.2. Princípios Orientadores – 6
 - 2.1.3. Representatividade na Economia Portuguesa – 7
 - 2.1.4. Organizações de Economia Social – 7
 - 2.1.5. Organizações Não Governamentais de Ambiente – 7
 - 2.1.6. Outras Organizações – 9
 - 2.1.7. Relação entre a Organização e o Voluntário – 9

2.2. Motivação Humana –	10
2.3. Voluntariado –	13
2.3.1. Definições –	13
2.3.2. Voluntariado como Atividade Recreativa –	14
2.3.3. Benefícios Económicos para o Voluntário –	15
2.3.4. Benefícios Não Económicos para o Voluntário –	15
2.3.5. Críticas ao Voluntariado –	15
2.3.6. Enquadramento Jurídico e Político em Portugal –	17
2.3.7. Voluntariado Ambiental –	17
2.4. Estudos sobre a Motivação para o Voluntariado –	18
2.4.1. Inventário de Funções do Voluntariado –	18
2.4.2. Outros estudos baseados no IFV –	20
2.4.3. Categorização de Experiências de Participantes –	22
2.4.4. Motivação dos Voluntários e Frequência de Participação no Japão –	22
2.5. Estudos Quantitativos sobre o Voluntariado em Portugal –	23
2.5.1. Inquérito ao Trabalho Voluntário –	24
2.5.2. Inquérito ao Setor da Economia Social –	25
2.6. Reflexão Final –	26

CAPÍTULO 3: MÉTODO – 27

3.1. Método de Recolha de Dados –	27
3.2. Seleção de Material Empírico –	27
3.2.1. Enviesamento da Amostra –	27
3.2.2. População –	28
3.3. Dados Recolhidos –	29
3.4. Construção do Questionário –	32
3.5. Divulgação do Questionário –	33
3.6. Fase de Inquérito –	34
3.7. Validação dos Dados –	35
3.7.1. Submissões em Duplicado –	37
3.7.2. Falta de Indicação de Voluntariado em OES –	38
3.7.3. Mesma Pontuação Dada às 30 Afirmações do IFV –	39
3.7.4. Tempo de Voluntariado Impossível –	39

3.7.5. Verificação das Restantes Respostas – 40
3.8. Tratamento dos Dados – 40
3.8.1. Correções aos Dados – 40
3.8.2. Codificação da Profissão – 40
3.8.3. Codificação do Trabalho Voluntário – 41
3.8.4. Codificação das Funções do Voluntariado – 42
CAPÍTULO 4: RESULTADOS – 43
4.1. Sexo e Idade dos Participantes – 45
4.2. Residência – 47
4.3. Estado Civil – 50
4.4. Escolaridade – 52
4.5. Situação Face ao Emprego – 53
4.6. Profissão – 56
4.7. Felicidade – 58
4.8. Organizações – 60
4.9. Sócios – 66
4.10. Donativos – 67
4.11. Tempo de Voluntariado – 68
4.12. Tarefas Desempenhadas – 73
4.13. Satisfação com o Voluntariado – 75
4.14. Sentido de Importância do Voluntariado – 80
4.15. Expectativa de Envolvimento Futuro – 86
4.16. Funções do Voluntariado – 87
4.16.1. Análise global das funções do voluntariado – 87
4.16.2. Função Valores – 96
4.16.3. Função Compreensão – 97
4.16.4. Função Social – 98
4.16.5. Função Carreira – 98
4.16.6. Função Proteção – 99
4.16.7. Função Engrandecimento – 99
4.17. Comparação com a População Nacional – 100
4.18. Comparação com Outros Estudos – 101

CAPÍTULO 5: DISCUSSÃO DE RESULTADOS – 105

5.1. Interpretação dos Principais Resultados – 105

5.2. Limitações do Estudo – 107

CAPÍTULO 6: CONCLUSÕES – 109

6.1. Resposta à Questão de Investigação – 109

6.2. Resumo de Contribuições – 109

6.3. Recomendações para a Gestão das Organizações – 110

6.3.1. Profissionalizar a Gestão de Voluntários – 111

6.3.2. Adotar Boas Práticas de Gestão de Voluntários – 111

6.3.3. Trabalhar em Rede com Outras Organizações – 112

6.3.4. Envolver Novos Públicos – 113

6.3.5. Reforçar a angariação de fundos e de sócios – 114

6.3.6. Promover o Voluntariado Regular – 115

6.3.7. Oferecer Vantagens de Carreira – 115

6.4. Tópicos para Investigação Futura – 115

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS – 119

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO – 123

APÊNDICE B: COMUNICAÇÃO COM AS ORGANIZAÇÕES – 127

APÊNDICE C: ORGANIZAÇÕES CONTACTADAS – 129

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow (versão de cinco níveis) – 11
- Figura 2: Pirâmide das necessidades de Maslow (incluindo autotranscendência) – 12
- Figura 3: Logótipo iVAmb2019 – 33
- Figura 4: Número de questionários preenchidos por semana – 35
- Figura 5: Respostas ao questionário numa folha de cálculo LibreOffice Calc – 36
- Figura 6: Base de dados Microsoft Access – 37
- Figura 7: Ambiente de desenvolvimento integrado RStudio – 38
- Figura 8: Distribuição dos participantes segundo o sexo – 45
- Figura 9: Idade – 45
- Figura 10: Q-Q: Idade – 46
- Figura 11: Idade, por sexo – 46
- Figura 12: Residência (10 principais municípios) – 47
- Figura 13: Visualização das quebras naturais de Jenks (voluntários por município) – 48
- Figura 14: Respostas por município – 49
- Figura 15: Respostas por NUTS II e NUTS III – 50
- Figura 16: Estado civil – 50
- Figura 17: Estado civil vs. sexo – 51
- Figura 18: Idade vs. estado civil – 51
- Figura 19: Grau de escolaridade – 52
- Figura 20: Escolaridade vs. sexo – 52
- Figura 21: Idade vs. escolaridade – 53
- Figura 22: Situação face ao emprego – 53
- Figura 23: Situação face ao emprego vs. sexo – 54
- Figura 24: Idade vs. situação face ao emprego – 55
- Figura 25: Situação face ao emprego vs. grau de escolaridade – 55

- Figura 26: Nuvem de palavras indicadas em “Profissão” – 56
- Figura 27: Profissão (10 principais sub-grandes grupos) – 57
- Figura 28: Profissão (por grande grupo) – 57
- Figura 29: Felicidade – 58
- Figura 30: Sexo vs. felicidade – 58
- Figura 31: Felicidade por grupo etário – 59
- Figura 32: Felicidade vs. Idade – 59
- Figura 33: Felicidade vs. situação face ao emprego – 60
- Figura 34: Organizações por tipo – 61
- Figura 35: Número de organizações por voluntário – 61
- Figura 36: Organizações com mais voluntários – 62
- Figura 37: Organizações por município – 63
- Figura 38: Organizações por NUTS III, NUTS II e estrangeiro – 64
- Figura 39: Organizações com mais voluntários partilhados – 65
- Figura 40: Proximidade entre o local de residência e a sede da organização – 65
- Figura 41: Grafo de voluntários em comum entre organizações – 66
- Figura 42: Sócios – 67
- Figura 43: Sócio vs. felicidade – 67
- Figura 44: Donativos – 67
- Figura 45: Sócios vs. doadores – 68
- Figura 46: Tempo de voluntariado – 68
- Figura 47: Tempo de voluntariado vs. sexo – 69
- Figura 48: Tempo de voluntariado por tipo de organização – 69
- Figura 49: Tempo de voluntariado vs. sócio – 70
- Figura 50: Tempo de voluntariado por idade – 70
- Figura 51: Tempo total de voluntariado (por município) – 71
- Figura 52: Tempo de voluntariado por NUTS II e NUTS III – 72
- Figura 53: Média de tempo de voluntariado por NUTS II e NUTS III – 72
- Figura 54: Média de tempo por voluntário (por município) – 73

Figura 55: Nuvem de palavras de tarefas voluntárias – 74

Figura 56: Número de tarefas reportadas pelos voluntários – 75

Figura 57: Tarefas desempenhadas por categoria – 75

Figura 58: Satisfação com o voluntariado – 76

Figura 59: Satisfação com o voluntariado vs. sexo – 76

Figura 60: Satisfação com o voluntariado vs. idade – 77

Figura 61: Satisfação com o voluntariado vs. felicidade – 77

Figura 62: Satisfação com o voluntariado vs. escolaridade – 78

Figura 63: Satisfação com o voluntariado vs. situação face ao emprego – 78

Figura 64: Satisfação com o voluntariado vs. felicidade – 79

Figura 65: Satisfação com o voluntariado vs. sócio – 79

Figura 66: Satisfação com o voluntariado vs. donativo – 79

Figura 67: Satisfação com o voluntariado vs. tempo de voluntariado – 80

Figura 68: Média de importância do voluntariado – 81

Figura 69: Distribuição das respostas à importância do voluntariado – 82

Figura 70: Importância do voluntariado vs. sexo – 82

Figura 71: Importância do voluntariado vs. idade – 83

Figura 72: Importância do voluntariado vs. estado civil – 83

Figura 73: Importância do voluntariado vs. escolaridade – 84

Figura 74: Importância do voluntariado vs. situação face ao emprego – 84

Figura 75: Sócio vs. importância do voluntariado – 84

Figura 76: Importância do voluntariado dos doadores – 85

Figura 77: Importância do voluntariado vs. tempo de voluntariado – 85

Figura 78: Importância vs. Satisfação com o voluntariado – 86

Figura 79: Expectativa de envolvimento futuro – 86

Figura 80: Expectativa de envolvimento futuro vs. satisfação com o voluntariado – 87

Figura 81: Funções do voluntariado – 88

Figura 82: Funções do voluntariado vs. sexo – 88

Figura 83: Funções do voluntariado vs. idade – 89

- Figura 84: Relação entre a idade e as seis funções do voluntariado – 90
- Figura 85: Funções do voluntariado vs. residência – 91
- Figura 86: Funções do voluntariado vs. estado civil – 91
- Figura 87: Funções do voluntariado vs. escolaridade – 92
- Figura 88: Funções do voluntariado vs. situação face ao emprego – 92
- Figura 89: Sócio vs. funções do voluntariado – 92
- Figura 90: Funções do voluntariado dos doadores – 93
- Figura 91: Funções do voluntariado vs. tempo de voluntariado – 94
- Figura 92: Satisfação vs. funções do voluntariado – 95
- Figura 93: Importância vs. funções do voluntariado – 96
- Figura 94: Função “Valores” vs. expectativa de envolvimento futuro – 97
- Figura 95: Função “Compreensão” vs. nível de escolaridade – 97
- Figura 96: Função “Social” vs. estado civil – 98
- Figura 97: Função “Carreira” vs. situação face ao emprego – 98
- Figura 98: Relação entre a felicidade e a função “Proteção” – 99
- Figura 99: Importância do voluntariado para o próprio vs. função “Engrandecimento” – 100
- Figura 100: Distribuição de idades vs. população em geral – 101
- Figura 101: Sexo, vs. ITV – 101
- Figura 102: Estado civil, vs. ITV – 102
- Figura 103: Tempo de voluntariado por nível completo de escolaridade, vs. ITV – 102
- Figura 104: Situação face ao emprego, vs. ITV – 102
- Figura 105: Tempo de voluntariado por grande grupo profissional, vs. ITV – 103
- Figura 106: Número de organizações em que se voluntariou, vs. ITV – 103
- Figura 107: Valorização das funções de voluntariado, vs. Chacón et al. (2017) – 104

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Peso das atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal na economia social – 9

Tabela 2: Motivações para o voluntariado ambiental usadas por Takase, Hadi e Furuya (2019) – 23

Tabela 3: Dimensões recolhidas no ITV 2018 (INE, 2019b) – 24

Tabela 4: Questionários eliminados – 37

Tabela 5: Correspondência entre afirmações e funções do IFV – 42

Tabela 6: Cálculos do α de Cronbach para as funções e a importância do voluntariado – 43

Tabela 7: Análise descritiva univariada das variáveis numéricas – 44

Tabela 8: Teste de Welch das funções de voluntariado, por sexo – 89

Tabela 9: Teste de Welch das funções de voluntariado, separadas por membresia – 93

Tabela 10: Teste de Welch das funções de voluntariado, por estatuto de doador – 94

ÍNDICE DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACFA	– Associações com Fins Altruísticos
AML	– Área Metropolitana de Lisboa
APA	– Agência Portuguesa do Ambiente
CIOSFL/TS	– Classificação Internacional de Organizações Sem Fins Lucrativos e do Terceiro Setor
CPP	– Classificação Portuguesa das Profissões (2010)
DL	– Decreto-Lei
ES	– Economia Social
IFV	– Inventário de Funções do Voluntariado
INE	– Instituto Nacional de Estatística
ISES	– Inquérito ao Setor da Economia Social
ITV	– Inquérito ao Trabalho Voluntário
NUTS	– Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
OES	– Organizações de Economia Social
ONGA	– Organização Não Governamental de Ambiente
ONGD	– Organização Não Governamental de Desenvolvimento
Q	– Questão
RAM	– Região Autónoma da Madeira
SCA	– Subsetores Comunitário e Autogestionário
UE	– União Europeia
UE-28	– Os 28 países da União Europeia entre 2013 e 2020 (após a adesão da Croácia e antes da saída do Reino Unido)
VAB	– Valor Acrescentado Bruto

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

Neste capítulo será exposta a pergunta de investigação e a sua relevância e originalidade, bem como os objetivos e resultados esperados com este estudo, e ainda a motivação do autor.

1.1. TEMA DA INVESTIGAÇÃO

O voluntariado constitui um tema de grande relevância e de permanente atualidade. Para os voluntários, é uma atividade na qual ingressam de vontade própria, não procurando obter benefícios materiais, mas em busca de felicidade, realização pessoal, momentos de aprendizagem, possibilidade de expressarem os seus valores e, de uma forma muito concreta, oportunidades de mudarem a sociedade para melhor. Já para as organizações que dele beneficiam, o voluntariado constitui um valor tangível, trazendo recursos humanos e materiais, permitindo o alargamento do trabalho e do impacto da organização, e constituindo até uma forma de validação social dos seus objetivos e métodos.

Compreender o que motiva os cidadãos a se voluntariarem terá grande interesse, sobretudo para a economia social (ES), que é o setor económico que mais beneficia com o voluntariado. Daí que seja interessante tentar conhecer quem são estes voluntários e estudar a sua motivação, sobretudo num subsetor da ES. Tal estudo irá contribuir para a compreensão do fenómeno do voluntariado a partir dos próprios voluntários e para a gestão de recursos humanos em organizações de economia social (OES).

A questão que serviu de partida a esta investigação foi: “O que motiva os voluntários ambientais e de bem-estar animal, em organizações de economia social, em Portugal?”

1.2. ORIGINALIDADE E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A presente pesquisa incide sobre uma pergunta de investigação que ainda não foi respondida. A investigação no setor do voluntariado em Portugal é “insuficiente (...) sobretudo [a] de carácter qualitativo e abrangente” (Serapioni *et al.*, 2013, p. 15). Que tenha conhecimento, não foi até agora levada a cabo investigação sobre a motivação dos voluntários no setor de ambiente e bem-estar animal em Portugal, tendo sido feito apenas um inquérito geral ao voluntariado, o *Inquérito ao Trabalho Voluntário* (INE, 2019b) que simplesmente recolheu informação demográfica sobre os participantes, não tendo abordado a motivação dos voluntários (ver secção 2.5.1).

O voluntariado constitui uma forma de envolvimento comunitário que influencia positivamente a qualidade de vida dos voluntários (Taghian *et al.*, 2012) e tem impacto positivo na saúde pública, nomeadamente ao nível da depressão (Jenkinson *et al.*, 2013). Tal é o efeito do voluntariado sobre o bem-estar da população que tem, inclusivamente, o potencial de minimizar os custos do sistema de saúde com a população idosa (Taghian *et al.*, 2012).

Os estudos sobre o voluntariado têm um interesse que não se esgota no setor dos recursos humanos, mas que abrange o bem-estar psicológico da população em geral. Reveste-se, no entanto, de especial relevância o estudo da motivação dos voluntários e do significado que o seu voluntariado tem para os próprios, já que a compreensão da motivação tem o potencial de levar a uma comunicação de maior qualidade com os voluntários, melhorando o seu desempenho, tanto qualitativa como quantitativamente, e auxiliando na definição de estratégias de captação de novos voluntários.

1.3. OBJETIVOS DO ESTUDO

A captação e gestão de voluntários enquadra-se na área mais alargada da gestão de recursos humanos, ela mesma inserida na gestão de organizações. Constitui, assim, um setor de investigação necessário à Gestão de OES.

O objetivo principal do presente estudo é compreender o que motiva os voluntários ambientais e de bem-estar animal, em OES, em Portugal, contribuindo para a compreensão do fenómeno do voluntariado a partir da perspectiva dos próprios voluntários.

Os objetivos específicos deste estudo são:

1. Obter um perfil dos voluntários ambientais e de bem-estar animal em Portugal a nível demográfico, psicológico e motivacional;
2. Compreender as relações dos voluntários com as OES nas quais se voluntariam;

3. Produzir recomendações de gestão para as OES, devidamente fundamentadas por um estudo científico dos seus voluntários.

1.4. RESULTADOS ESPERADOS

A investigação irá, no imediato, contribuir para o conhecimento de um grupo (necessariamente não representativo) de voluntários neste setor específico: os dados recolhidos permitirão criar um perfil demográfico dos participantes, da sua distribuição geográfica, das organizações nas quais se voluntariam, da forma como vêm a relevância do seu voluntariado, do seu estado geral de felicidade e da sua motivação pessoal para o voluntariado.

Com base nessa informação demográfica e psicológica, as organizações podem (e devem) trabalhar pela manutenção da motivação desses voluntários e colher os benefícios daí resultantes, sendo certo que voluntários mais motivados serão pessoas mais flexíveis e mais fáceis de gerir, trabalharão mais horas, angariarão outros voluntários dentro dos seus círculos sociais, e estarão mais abertos a outros tipos de envolvimento, tais como tornarem-se sócios ou doadores regulares.

1.5. MOTIVAÇÃO PESSOAL

Desde o ano 2000 que o autor é voluntário ambiental, tendo ele próprio começado a organizar eventos de voluntariado ambiental a partir de 2009. Tem participado em diversos projetos, entre os quais se destacam o *Projeto Limpar Portugal*, o *Censo das Aves Comuns*, o *Projeto Arenaria* (monitorização de aves marinhas) e o *Dia Internacional de Limpeza Costeira*. Tem colaborado com diversas organizações, entre as quais A Rocha – Associação Cristã de Estudo e Defesa do Ambiente, a Sociedade Portuguesa para o Estudo das Aves e a Associação Portuguesa do Lixo Marinho. Tem também sido dirigente de OES e, nesta vertente, considera de grande relevância o estudo do voluntariado.

O autor deseja contribuir para impulsionar ainda mais o voluntariado ambiental e de bem-estar animal em Portugal, através da sensibilização das OES para a importância de gerirem os seus voluntários de acordo com a motivação destes, o que levará a um aumento da intensidade do voluntariado, e, conseqüentemente, ao aumento dos recursos à disposição das OES.

1.6. ESTRUTURA DESTE DOCUMENTO

Esta dissertação seguirá a seguinte estrutura:

- O capítulo 2 (“Revisão da Literatura”) pretende fazer o enquadramento teórico do objeto de estudo, procurando, com auxílio da literatura científica existente, definir os temas da economia social e das suas organizações, da motivação humana, do voluntariado, e da motivação para o voluntariado;
- O capítulo 3 (“Método”) expõe a seleção dos dados que servem de base a este estudo, e ainda de que forma se efetuou a recolha, validação e tratamento dos mesmos;
- O capítulo 4 (“Resultados”) apresenta os resultados obtidos com os dados recolhidos;
- O capítulo 5 (“Discussão de Resultados”) pretende atribuir significado aos resultados obtidos e expostos no capítulo anterior, colocando-os no seu contexto;
- Finalmente, expressam-se no capítulo 6 (“Conclusões”) as conclusões retiradas com o presente estudo, através da resposta à questão de investigação, das contribuições que este estudo traz para a gestão de recursos humanos voluntários nas OES de ambiente e bem-estar animal, e ainda da indicação de tópicos para investigação futura sugeridos pelo presente estudo.

CAPÍTULO 2: REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo pretende fazer o enquadramento teórico do objeto de estudo, procurando, com auxílio da literatura científica existente, definir os temas da economia social e das suas organizações, da motivação humana, do voluntariado, e da motivação para o voluntariado.

2.1. ECONOMIA SOCIAL

Segundo Caeiro (2008, p. 62), “tem sido (...) objeto de alguma dificuldade a tentativa de distinção entre economia social e os outros conceitos relacionados de uma ou outra forma com as atividades ligadas à intervenção social, especialmente o de ‘terceiro sector’, ‘organizações sem fim lucrativo’ ou ‘economia solidária’, sendo a escolha a mais das vezes fundamentada em critérios subjetivos ou pelo menos pouco concretos do ponto de vista científico.” No entanto, ainda segundo este autor, “o que prevalece para lá das questões de caracterização conceptual é a realidade social e económica em que se insere a economia social ou o terceiro sector, fundamentando-se num evidente distanciamento quer do mercado quer do Estado, ainda que sem renegar a qualquer destas realidades”.

Chega-se, assim, a uma definição pela negativa: economia social (ES) é uma esfera de atividade económica que não é nem do âmbito público, nem do âmbito privado. Também o seu âmbito de atuação é definido por um espaço negativo: “a economia social define-se por um intervalo entre o Estado e o mercado, quer no sentido da concretização das ações que o Estado não pretende resolver, quer no daquelas que a economia privada não vislumbra interesses lucrativos para a sua realização” (Caeiro, 2008, p. 64).

2.1.1. Enquadramento Histórico

A história da ES é dividida por Caeiro (2008, p. 62-63) em cinco fases, que podem ser resumidas desta forma:

1. *A génese da economia social (1791-1848)* – O espírito da Revolução Francesa torna possível o início do movimento associativo e cooperativo, ligado sobretudo ao trabalho.
2. *A questão social e o movimento operário (1850-1900)* – Esta época é marcada pela análise – e correspondente fragmentação – da ES segundo diversas perspetivas teóricas: católica, marxista, anarquista, etc.

3. *Os regimes totalitários e a contestação ao liberalismo (1901-1945)* – Este período é marcado pelas duas guerras mundiais e pela contestação ao modelo económico liberal, corporizado na Revolução Russa e nas ditaduras italiana, alemã, portuguesa, etc. Verifica-se um distanciamento entre as atividades cooperativas, mutualistas e associativas.
4. *O Estado-providência e os direitos sociais (1945-1975)* – À medida que o modelo do Estado-providência é implementado e aumenta a sua intervenção no domínio social, a ES é relegada para segundo plano.
5. *A crise do Estado-providência e o redimensionamento da economia social (1975-2006)* – O retraimento da intervenção do Estado leva a ES a adquirir novamente dimensão e importância, desta vez apoiada financeiramente pelo próprio Estado, e ligada já a novas questões sociais, tais como a inclusão.

Em Portugal, no entanto, a ES teve início logo no século XV, com a fundação da Misericórdia de Lisboa “por ação da rainha D. Leonor, em 1498; a esta fundação seguiram-se muitas outras, a ponto de esta confraria se ter transformado numa presença ubíqua em todos os territórios de administração portuguesa, europeus e extra-europeus” (Sá & Lopes, 2008, p. 7).

2.1.2. Princípios Orientadores

A Lei de Bases da Economia Social (*Lei 30/2013, de 8 de maio, 2013*), no seu artigo 5.º, indica os princípios orientadores das OES:

- a) O primado das pessoas e dos objetivos sociais;
- b) A adesão e participação livre e voluntária;
- c) O controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros;
- d) A conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral;
- e) O respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade;
- f) A gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à ES;
- g) A afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral.

2.1.3. Representatividade na Economia Portuguesa

A economia social, embora não orientada para a produção de lucro, tem algum peso na economia nacional. A última edição da Conta Satélite da Economia Social (INE, 2019a), com referência ao ano de 2016, indica que a ES representava 3,0% do Valor Acrescentado Bruto (VAB), 5,3% da massa salarial e 6,1% do número de empregos remunerados.

É interessante contrastar os dados concretos desta dinâmica empregadora – precisamente no setor que mais beneficia do voluntariado – com a crítica já indicada na secção 2.3.5 (p. 15) da possível substituição do trabalho pago pelo voluntariado.

2.1.4. Organizações de Economia Social

A Lei de Bases da Economia Social (*Lei 30/2013, de 8 de maio, 2013*) define no seu artigo 4.º “entidades da economia social” segundo o tipo de forma jurídica com que foram revestidas na sua constituição, integrando a ES as seguintes entidades:

- a) As cooperativas;
- b) As associações mutualistas;
- c) As misericórdias;
- d) As fundações;
- e) As instituições particulares de solidariedade social não abrangidas pelas alíneas anteriores;
- f) As associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local;
- g) As entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no sector cooperativo e social;
- h) Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da ES.

2.1.5. Organizações Não Governamentais de Ambiente

Existe um tipo de OES que, dada a sua ênfase na proteção do ambiente, merece um destaque especial neste estudo: as Organizações Não Governamentais de Ambiente (ONGA).

O *Estatuto das organizações não governamentais de ambiente (Lei n.º 35/98, de 18 de julho, 1998)* define ONGA como sendo “as associações dotadas de personalidade jurídica e constituídas nos termos da lei geral que não prossigam fins lucrativos, para si ou para os seus associados, e visem, exclusivamente, a defesa e valorização do ambiente ou do património natural e construído, bem como a conservação da Natureza” (art.º 2.º, n.º 1).

Indica ainda que podem ser equiparadas a ONGA “outras associações, nomeadamente sócio-profissionais, culturais e científicas, que não prossigam fins partidários, sindicais ou lucrativos, para si ou para os seus associados, e tenham como área de intervenção principal o ambiente, o património natural e construído ou a conservação da Natureza” (art.º 2.º, n.º 2).

A legislação confere às ONGA um conjunto de direitos, como sejam:

- Reconhecimento como pessoas coletivas de utilidade pública (art.º 4.º), beneficiárias de mecenato ambiental (art.º 13.º);
- Acesso privilegiado junto da Administração Pública de informação em matéria de ambiente (art.º 5.º) e dever de colaboração da parte desta (art.º 16.º);
- Participação na definição da política de ambiente (art.º 6.º) e representação como parceiro social, segundo o seu âmbito territorial (art.º 7.º);
- Estatuto especial para os seus dirigentes (art.º 8.º);
- Legitimidade para acionar meios e procedimentos administrativos (art.º 9.º) e processos judiciais (art.º 10.º), com isenção de emolumentos e custas (art.º 11.º);
- Isenções fiscais (art.º 12.º), apoios do Estado (art.º 14.º) e direito de antena (art.º 15.º).

Para efeitos do direito de representação previsto na lei, entende-se por:

1. ONGA de âmbito nacional — as ONGA que desenvolvam, com carácter regular e permanente, atividades de interesse nacional ou em todo o território nacional e que tenham pelo menos 2000 associados;
2. ONGA de âmbito regional — as ONGA que desenvolvam, com carácter regular e permanente, atividades de interesse ou alcance geográfico supramunicipal e que tenham pelo menos 400 associados;
3. ONGA de âmbito local — as ONGA que desenvolvam, com carácter regular e permanente, atividades de interesse ou alcance geográfico municipal ou inframunicipal e que tenham pelo menos 100 associados.

Cabe à Agência Portuguesa do Ambiente (APA) a manutenção do registo nacional das ONGA e Equiparadas, e também a atribuição do âmbito às ONGA, que podem assim estar registadas como *N* (nacional), *R* (regional), *L* (local), *SA* (sem âmbito atribuído) ou *E* (organização equiparada a ONGA).

As ONGA devidamente registadas detêm um estatuto legal extremamente favorável à prossecução dos seus fins sociais. Em dezembro de 2020, o registo contava com 105 organizações: 13 de âmbito nacional, 12 de âmbito regional, 25 de âmbito local, 24 sem âmbito e 31 equiparadas. Note-se que em julho de 2019, o total de ONGA era de 95, verificando-se assim um aumento de 10% no espaço de um ano e meio.

Há que notar, no entanto, o baixo peso que as atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal têm na economia social, representando menos de 1% nos principais indicadores recolhidos na Conta Satélite da Economia Social (INE, 2019a) (Tabela 1).

Tabela 1: Peso das atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal na economia social

Item	Valor absoluto	% OES
Unidades de Atividade Económica	726	1,0%
Emprego	714	0,3%
Emprego remunerado	702	0,3%
Valor Acrescentado Bruto (VAB)	10 M €	0,2%

Fonte: INE (2019a)

2.1.6. Outras Organizações

O presente estudo não poderá limitar-se a ONGA e Equiparadas, mas deverá incluir outras OES com trabalho relevante, devido às seguintes razões:

1. A inscrição das organizações no Registo nacional das ONGA e Equiparadas é feito a pedido da própria associação. Tal registo não é obrigatório, e é efetuado após a constituição da associação; assim, existem associações ambientais que não integram o Registo, seja por decidirem não o requerer, seja porque ainda não tiveram o seu requerimento aceite.
2. Há organizações com trabalho ambiental que revestem outras formas legais sem ser a associação, tais como cooperativas e fundações. Estas encontram-se privadas de se registarem como ONGA, já que o pedido de registo apenas é permitido a associações.
3. As associações de proteção animal não detêm um enquadramento jurídico específico na lei portuguesa, mas têm ação relevante no setor em estudo.

Tornar-se-á mais complexo obter informação sobre todas as organizações, pois não existe uma lista de organizações não ONGA com trabalho ambiental. Assim, será necessário recorrer a informação presente nas redes sociais e em *sites* da Internet, bem como à comunicação pessoal de voluntários envolvidos no setor.

2.1.7. Relação entre a Organização e o Voluntário

É possível questionar: estará mais motivado um voluntário que seja sócio da organização na qual se voluntaria? Semelhantemente, será que ser-se doador para uma organização afeta positivamente a motivação para o voluntariado?

Russell (2009, p. 5) inquiriu sobre a qualidade de membro do voluntário, tendo descoberto que, na área em estudo (Sudoeste da Inglaterra), 32% dos respondentes se voluntariaram em organizações das quais eram já sócios.

Krasnozhon e Levendis (2020) analisaram a correlação entre a felicidade, o voluntariado e os donativos. Concluíram que o voluntariado e os donativos se correlacionavam menos fortemente com a felicidade do que outros fatores socioeconómicos, tais como o sexo, a raça, o rendimento e a situação face ao emprego.

O presente estudo deverá incluir perguntas sobre a qualidade de membro e de doador do voluntário face às organizações para as quais se voluntaria. Tais questões são de resposta fácil e permitirão a obtenção de informação relevante, sem aumentar a complexidade do questionário.

2.2. MOTIVAÇÃO HUMANA

A motivação humana encontra-se no centro da questão de partida deste estudo.

Abraham H. Maslow (1908–1970) é considerado “um dos mais importantes psicólogos dos tempos modernos”, estando entre os vinte psicólogos mais citados em manuais de introdução à psicologia (Koltko-Rivera, 2006, p. 302). Na sua obra seminal *A theory of human motivation*, Maslow (1943) propôs uma teoria fundamental da motivação humana. Após haver anteriormente rejeitado a fome (ou qualquer outra necessidade fisiológica) como o impulso básico do ser humano (Maslow, 1943, p. 370) e definido que as necessidades humanas se encontram organizadas em hierarquias (Maslow, 1943, p. 370), Maslow teoriza a existência de cinco níveis de necessidades humanas:

1. *Necessidades fisiológicas*, englobadas no conceito de “homeostase”, ou manutenção do equilíbrio fisiológico do corpo humano: por exemplo, respiração, comida, água, descanso, excreção (Maslow, 1943, p. 372).
2. *Necessidades de segurança*, nas suas diferentes vertentes: segurança física, saúde, ausência de dor, rotina e previsibilidade (Maslow, 1943, p. 376).
3. *Necessidades de amor e pertença*, como sejam o amor, afeto e sentimento de pertença (Maslow, 1943, p. 380).
4. *Necessidades de estima*, por exemplo, sentimentos de auto-estima, utilidade e confiança em si mesmo, prestígio, respeitar os outros e ser por eles respeitado (Maslow, 1943, p. 381).
5. *Necessidades de realização pessoal*, definida como tornar-se tudo aquilo que se pode ser, ligadas à criatividade e ao crescimento pessoal em direção ao seu potencial humano (Maslow, 1943, p. 382).

Maslow considerou que a sua teoria geral, enquadrada na corrente funcionalista da psicologia, não podia ser na altura corroborada por factos já verificados, dada a falta de estudos nessa área; esta hierarquia de necessidades foi assim proposta como base teórica para estudos futuros que a viessem a comprovar ou refutar (Maslow, 1943, p. 371).

Embora não tenha sido formulada especificamente para ambientes empresariais, a hierarquia das necessidades de Maslow começou a ter uso na literatura de gestão quase imediatamente após a sua publicação. A primeira referência à hierarquia das necessidades de Maslow foi feita logo em 1957, nos primórdios da Gestão como profissão emergente, e acompanhou o desenvolvimento desta disciplina (Bridgman *et al.*, 2019, p. 86). A representação da hierarquia de Maslow em forma de triângulo (figura 1), e a correspondente adoção da designação “Pirâmide de Maslow”, teve início em 1960, e contribuiu em muito para a popularização desta hierarquia (Bridgman *et al.*, 2019, p. 87).

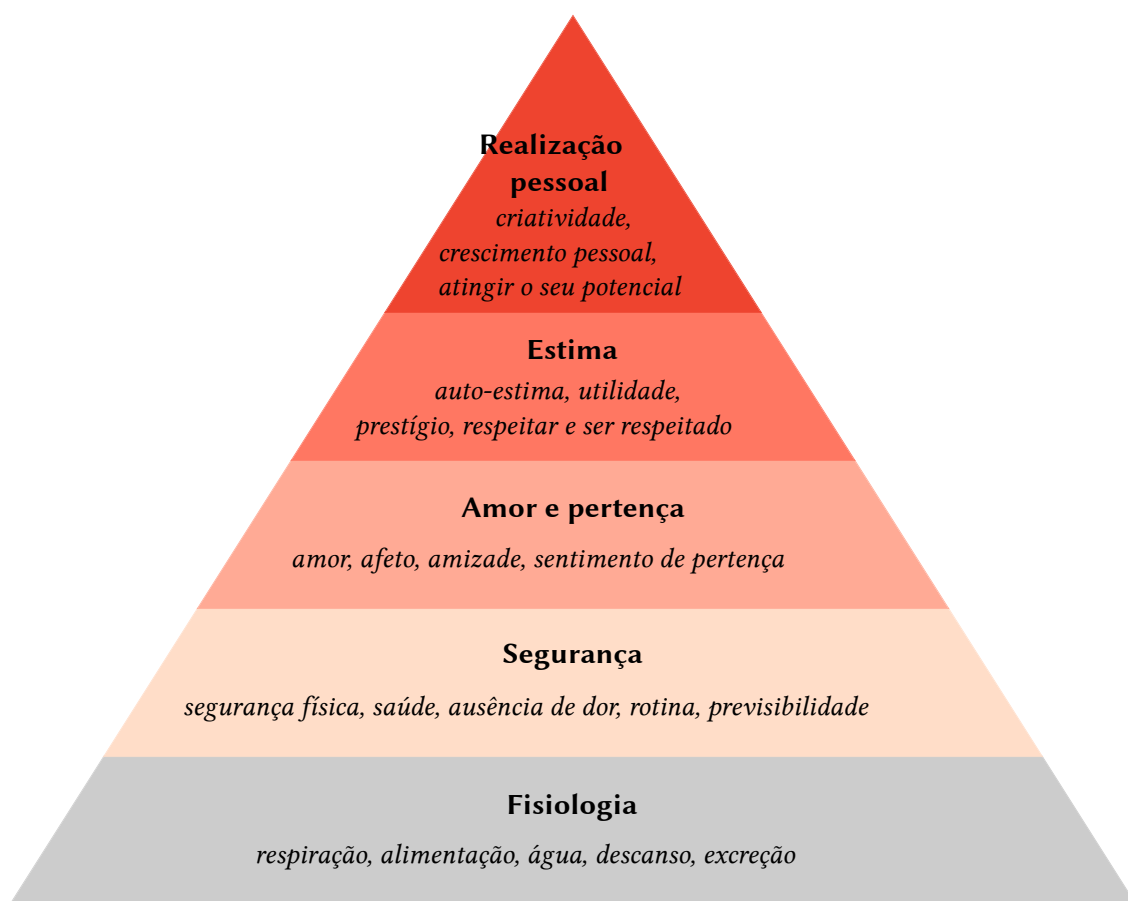


Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow (versão de cinco níveis)

Para o final da sua carreira, Maslow reviu o seu modelo, introduzindo um sexto nível de motivação: a *autotranscendência* (Maslow, 1969). A autotranscendência é definida como uma realização que busca uma causa ou uma experiência que vão para além do próprio indivíduo (Koltko-Rivera, 2006, p. 303) – ou seja, que transcende o ego. Para Maslow, o sentido de autotranscendência poderia ser descoberto analisando a resposta à questão: “Quais são os

momentos que lhe trazem maior recompensa, que fazem com que o seu trabalho e a sua vida valha a pena?” (Maslow, 1969, p. 4).

Este sexto nível não teve impacto sobre o setor da Gestão de Empresas. A grande divulgação que o modelo de cinco níveis já tinha tido no momento em que Maslow reviu a sua teoria para seis níveis talvez explique esta falta de impacto. Há que notar, também, que o desenvolvimento da Gestão ocorreu durante a “Era Dourada do Capitalismo”, que durou entre 1945 e 1970, era esta marcada por um pronunciado aumento do nível de vida, elevados níveis de produtividade (particularmente na Europa Ocidental e no Extremo Oriente), e uma situação praticamente de pleno emprego (United Nations, 2017, p. 24). Seria, por isso, natural que, durante este período, a Gestão se focasse na realização pessoal e no crescimento económico como o objetivo máximo de um profissional. Talvez em consequência desse facto os autores de livros de texto e de manuais práticos de Gestão não tenham considerado interessante rever aquilo que era já dado como modelo estabelecido para incluir uma motivação transcendente.

No entanto, uma pirâmide das necessidades de seis níveis (figura 2) poderia ajudar a explicar as motivações para o voluntariado, dentro da Gestão de Recursos Humanos:

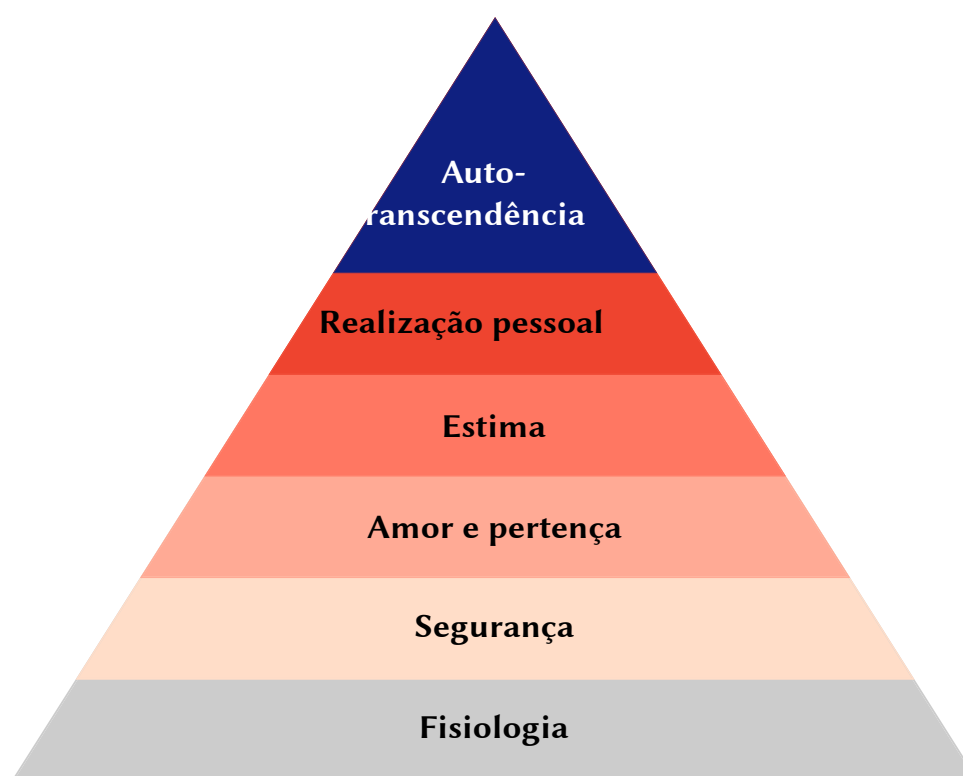


Figura 2: Pirâmide das necessidades de Maslow (incluindo autotranscendência)

O voluntariado, como atividade altruísta que é (ver secção seguinte), não se explica inteiramente com recurso a motivações materiais. Certos tipos de voluntariado em concreto, tais como o voluntariado missionário, “fundamentado na motivação cristã e num conjunto de valores associados ao princípio da dádiva cristã” (Serapioni *et al.*, 2013, p. 167), são clara-

mente impossíveis de compreender na sua totalidade sem recurso a valores que ultrapassam o indivíduo, valores esses sentidos numa dimensão coletiva e até mesmo transcendente ao ser humano.

2.3. VOLUNTARIADO

O voluntariado é a atividade central deste estudo, e como tal merece uma análise que o defina e o enquadre de forma adequada no contexto português.

2.3.1. Definições

Como fenómeno social abrangente e diversificado, o voluntariado é apresentado na literatura sob diferentes definições, que se complementam entre si.

Segundo Serapioni *et al.* (2013, p. 18), “a origem da palavra voluntário vem do adjetivo latino *voluntarius* que, por sua vez, deriva da palavra *voluntas* ou *voluntatis*, cujo significado é a capacidade de escolha ou de decisão”. Assim, etimologicamente, o voluntariado é uma atividade na qual se escolhe livremente participar.

Segundo Clary *et al.* (1998), o voluntariado é um tipo de *ajuda planeada*, em contraste com a *ajuda espontânea* que ocorre em situações de emergência e que envolve (1) uma busca ativa por oportunidades de serviço, (2) um tempo de decisão consciente sobre se a pessoa se irá voluntariar, o grau do seu envolvimento e a medida em que determinadas atividades suprem as suas necessidades pessoais e (3) uma potencial relação de compromisso que se pode estender por um período prolongado e envolver custos consideráveis de tempo, energia e oportunidade. O voluntariado é assim uma forma de ajuda *voluntária, sustentada e continuada*.

Já Luís Jacob Jacinto, no seu estudo sobre o voluntariado em Portugal, segue a definição de voluntário usada pela Organização das Nações Unidas: “o voluntário é um indivíduo que oferece o seu serviço, competências e tempo a uma determinada organização, indivíduo, grupo ou projeto de forma desinteressada, espontânea e livre, serviço esse que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros” (Jacinto, 2020, p. 160).

O voluntariado pode ser distinguido do ativismo, embora as linhas sejam por vezes ténues (Wilson *et al.*, 2020):

- O ativismo pretende provocar uma mudança na sociedade, seja a nível local ou global, e vê a estrutura da sociedade como o alvo da sua intervenção. Encontra-se, desta forma, orientado para a ação política.
- O voluntariado (formal) pretende fornecer serviços no âmbito de organizações. Tenta distanciar-se das conotações políticas do ativismo.

É possível fazer uma distinção entre o voluntariado informal (que é realizado em relações de vizinhança) e o voluntariado formal (levado a cabo em grupos ou organizações) (Serapioni *et al.*, 2013). O presente estudo debruçar-se-á apenas sobre esta última forma.

O voluntariado é um fenómeno que parte do indivíduo: “antes de assumir uma dimensão pública (macro), constitui uma experiência individual (micro), mas socialmente compartilhada (meso) com outros voluntários e com os beneficiários da ação voluntária” (Serapioni, 2012, p. 214).

O amplo reconhecimento do valor do voluntariado para o desenvolvimento humano do próprio voluntário e para a sociedade tem tomado diversas formas – chegando-se, paradoxalmente, à instituição de formas de “trabalho voluntário obrigatório”. Por exemplo, na Hungria, desde 2011 que, para se obter o diploma de conclusão do ensino secundário, é obrigatória a participação no Programa de Serviço Comunitário Escolar (Bocsi *et al.*, 2017, p. 119).

2.3.2. Voluntariado como Atividade Recreativa

O voluntariado tem sido definido como trabalho não pago e, mais recentemente, como uma forma válida e interessante de atividade recreativa; estas visões, embora distintas, são perfeitamente compatíveis (Stebbins, 2013, p. 339). As atividades de lazer têm sido tipificadas em três categorias (Stebbins, 2013, p. 340):

- *Lazer sério*: a procura sistemática de uma atividade amadora ou voluntária que é suficientemente significativa, interessante e recompensadora para que o participante desenvolva uma autêntica carreira de lazer, adquirindo e expressando as aptidões, conhecimento e experiência específicas dessa atividade. Exemplos de voluntariado como lazer sério incluem a participação nos corpos sociais de instituições, a medicina de catástrofe ou o voluntariado hospitalar.
- *Lazer casual*: atividade agradável, relativamente curta, de recompensa imediata e intrínseca, que requer pouco ou nenhum treino especial. Algum voluntariado enquadra-se nesta tipologia, tal como colocar cartas em envelopes, distribuir comida num banco alimentar ou entregar roupa ou móveis numa instituição.
- *Lazer por projetos*: atividade criativa de curto prazo, relativamente complexa, única ou ocasional, levada a cabo no tempo livre. Como exemplo, pode referir-se o voluntariado num festival de artes, a coordenação de um torneio desportivo ou a organização de uma campanha política.

2.3.3. Benefícios Económicos para o Voluntário

Um estudo levado a cabo pela Corporation for National and Community Service, dos Estados Unidos, teve por objetivo responder à questão: “O voluntariado das pessoas desempregadas melhora as probabilidades de estas encontrarem emprego?” (Spera *et al.*, 2013). Embora não fosse possível demonstrar uma relação causa-efeito, os resultados desse estudo sugerem uma associação estatisticamente significativa e altamente estável entre o voluntariado e o emprego.

Ainda de acordo com Wilson, Mantovan e Sauer (2020), o conceito de que os voluntários são recompensados com salários mais elevados como contrapartida do tempo e energia despendidos no seu voluntariado tem atraído atenção popular e científica – e esse facto verifica-se efetivamente. No entanto, as vantagens não se encontram distribuídas uniformemente, variando de acordo com o sexo, a experiência profissional e a classe social dos voluntários (Wilson *et al.*, 2020).

2.3.4. Benefícios Não Económicos para o Voluntário

O voluntariado leva à felicidade subjetiva dos seus participantes. Magnani e Zhu (2018, p. 21) indicam: “Os efeitos positivos do voluntariado no bem-estar são altamente heterogêneos, com maior impacto nos níveis inferiores da distribuição do bem-estar subjetivo. (...) A socialização mais frequente, o aumento da satisfação que advém da sensação de ser parte de uma comunidade local e a maior satisfação com a vida no local de residência são três canais para a presente ligação positiva entre voluntariado e bem-estar subjetivo.”

Abdel-Khalek (2006) demonstra a validade de medir a felicidade com uma única pergunta, em forma de escala de Likert de 0 a 10. Será, então, relativamente simples incluir esta variável no estudo.

2.3.5. Críticas ao Voluntariado

Embora seja uma atividade altruísta, nem por isso o voluntariado está isento de críticas. Estas centram-se sobretudo na substituição pelo voluntariado de dois tipos de relações sociais bastante diversas: o trabalho pago e as obrigações familiares.

Voluntariado e substituição do trabalho pago. O senso comum parece sugerir que as mesmas funções podem ser desempenhadas tanto em regime pago, como em regime voluntário. “A relação entre trabalho pago e trabalho voluntário é fluida. (...) Se os voluntários complementam ou substituem o trabalho pago, é uma questão em aberto” (Handy *et al.*, 2008, p. 77). No ano de 2012, em plena Crise da Dívida Pública da Zona Euro, Mauro Serapioni relatava a preocupação, “já manifestada em vários países da UE, de que o

voluntariado possa ocupar e substituir o trabalho remunerado, sobretudo neste período de aguda crise económica e financeira” (Serapioni, 2012, p. 215).

No entanto, Handy, Mook e Quarter (2008), tendo estudado a dinâmica emprego-voluntariado no setor sem fins lucrativos canadiano, concluíram que apenas 12% das funções eram passíveis de serem desempenhadas por ambos os grupos de forma intercambiável. Também Rego, Zózimo e Correia (2017, p. 93), que se debruçaram sobre a realidade portuguesa, consideram o voluntariado como “um contexto de capacitação e qualificação, ou seja, um terreno propício ao desenvolvimento de competências, contribuindo para o desenvolvimento do indivíduo e podendo inclusivamente proporcionar valor para a integração no – ou transição para o – mercado de trabalho”.

Voluntariado e quebra de relações sociais. Argumenta-se também que o voluntariado possa crescer em detrimento da coesão social. “Dentro da hegemonia do neoliberalismo, teóricos e investigadores têm argumentado que um maior individualismo de mercado e um capitalismo flexível podem, em última análise, prejudicar as relações familiares, o sentimento coletivo, o altruísmo e a compaixão social. Embora a participação no voluntariado traga um claro benefício tanto para o voluntário como para a pessoa ou comunidade que está a ser apoiada, argumenta-se que uma ordem social que prioriza o benefício ao indivíduo ao benefício ao coletivo pode potencialmente, no longo prazo, prejudicar o próprio ato do voluntariado” (Dean, 2015, p. 139).

Como exemplo do argumento anterior, podemos pensar no cuidado dos pais idosos. Este constitui responsabilidade dos próprios filhos, atestada tanto pela lei (“Pais e filhos devem-se mutuamente respeito, auxílio e assistência”; Código Civil, Decreto-Lei 496/77, de 25 de novembro, art.º 1874.º, n.º 1), como pela matriz religiosa cristã vigente no país (p. ex., “Quem não se preocupa com os seus familiares, e mais ainda com os da sua casa, renegou a sua fé e é pior do que um descrente”; 1 Timóteo 5:8, *in* Bíblia, Sociedade Bíblica de Portugal, 1993). Esta obrigação tão fortemente enraizada tem sido substituída por um conceito de vida em que os filhos podem e devem procurar as suas opções de trabalho, de residência e inclusivamente de ocupação dos seus tempos livres, de forma independente das necessidades ou da localização geográfica dos seus pais idosos. Esta rotura de laços e de compromisso social prevê-se seja colmatada por parte da ES. Existem já diversas OES com programas de voluntariado de acompanhamento a idosos, por exemplo a Associação Coração Amarelo (s/d) ou a Associação Mais Proximidade Melhor Vida (s/d).

Em defesa do voluntariado, pode dizer-se que este não provoca nem justifica a quebra das relações sociais, nem pode ser usado como justificação para a desagregação do tecido social, mas que ele por vezes surge como resposta a essa problemática social. Indo um pouco mais longe, podemos ainda argumentar que o voluntariado promove a aquisição de competências e o desenvolvimento da resiliência para que o voluntário lide com as pessoas dentro da própria rede social, tais como os seus vizinhos ou familiares idosos.

2.3.6. Enquadramento Jurídico e Político em Portugal

As Bases do enquadramento jurídico do voluntariado encontram-se estabelecidas na Lei n.º 71/98, de 3 de novembro (1998). Esta lei define, no seu artigo 2.º, o voluntariado como sendo “o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

Note-se, no entanto, que “as definições de voluntariado e de voluntário presentes na lei portuguesa têm um alcance restritivo, já que o legislador desvalorizou a lógica da proximidade, reduzindo o voluntariado à integração em organizações” (Serapioni *et al.*, 2013, p. 91).

A lei 71/98 foi regulamentada no ano seguinte através do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro (1999), que traduz no seu preâmbulo o significado político dado pelo legislador ao voluntariado: “O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral”. A legislação confere valor ao voluntariado dando-lhe reconhecimento e apoio: através da emissão de um cartão de voluntário, certificado de trabalho voluntário, participação no regime contributivo do seguro social voluntário, dispensa de trabalho com falta justificada e isenção de despesas (respetivamente art.ºs 4.º, 5.º, 6.º, 13.º, 15.º e 19.º do DL 389/99).

2.3.7. Voluntariado Ambiental

O voluntariado ambiental é “um exemplo de confluência dos comportamentos pró-sociais e pró-ambientais” (Moniz & Günther, 2011, p. 116). Os voluntários ambientais são cada vez mais envolvidos na implementação de políticas de conservação da natureza por duas razões principais (Pagès *et al.*, 2019):

1. O voluntariado aumenta a participação do público na gestão das políticas ambientais;
2. O voluntariado assegura mão-de-obra para apoiar ações de conservação, sobretudo em períodos de restrições orçamentais.

O voluntariado ambiental – tal como o restante voluntariado, possivelmente – sofre de falta de diversidade a nível etário e étnico, tendo Russell (2009) reportado para o Sudoeste de Inglaterra uma lacuna em termos de voluntários jovens e de meia idade, e também de voluntários não brancos.

2.4. ESTUDOS SOBRE A MOTIVAÇÃO PARA O VOLUNTARIADO

Diversos estudos têm sido levados a cabo no sentido de categorizar as diferentes motivações para o voluntariado e relacioná-las com aspetos relevantes para a gestão de atividades, como sejam a frequência de participação e a repetibilidade da experiência.

2.4.1. Inventário de Funções do Voluntariado

O trabalho seminal sobre as categorias de motivações para o voluntariado é o artigo que estabelece o *Volunteer Functions Inventory* (Clary *et al.*, 1998), ou Inventário de Funções do Voluntariado (IFV), como traduz Pilati e Hees (2011). A análise conceptual feita pelos autores categoriza as motivações para o voluntariado em seis áreas funcionais:

1. *Valores* – Fornece aos voluntários uma oportunidade de expressarem valores relacionados com preocupações altruístas e humanitárias.
2. *Compreensão* – Permite novas experiências de aprendizagem e oportunidades para colocar em prática conhecimentos, aptidões e habilidades que de outra forma poderiam não ser exercidos.
3. *Social* – Esta motivação prende-se com os relacionamentos com outras pessoas: com as oportunidades que o voluntariado pode proporcionar para se estar com amigos, ou para se envolver em atividades vistas de forma favorável por pessoas importantes para o indivíduo.
4. *Carreira* – Esta função, mais utilitária, está relacionada com os potenciais benefícios que o indivíduo possa receber para a sua profissão pela sua participação em trabalho voluntário.
5. *Proteção* – Protege a pessoa de sentimentos negativos, por exemplo atenuando o sentimento de culpa face à sua situação de privilégio ou ajudando a pessoa a lidar com os seus próprios problemas psicológicos.
6. *Engrandecimento* – Manter um estado de espírito positivo e uma elevada auto-estima. Os autores separam esta categoria da anterior com base em estudos que indicam que o afeto positivo e negativo são dimensões separadas, e não apenas dois extremos numa mesma escala bipolar.

O artigo de Clary *et al.* (1998) consiste na apresentação de seis estudos: os três primeiros desenvolvem um inventário das motivações dos voluntários, e os três seguintes validam esse inventário.

Estudo 1: O IFV. Tendo como premissa base que será possível identificar e medir com alguma precisão as motivações para o voluntariado, os autores adotam uma abordagem

funcional na categorização destas motivações. Indicam, também, a necessidade deste inventário apontando para a falta de um estudo rigoroso e que abarque o voluntariado em geral. Foi elaborado um questionário sobre a motivação, que foi aplicado a 467 voluntários. Uma análise fatorial dos resultados suporta a divisão das motivações nas seis categorias definidas durante a análise conceptual.

Estudo 2: Validação cruzada do IFV. O IFV é administrado a 535 alunos universitários. Uma análise de componentes principais confirma que, no geral, as questões utilizadas no IFV correspondem aos seis fatores identificados.

Estudo 3: Estabilidade temporal do IFV. De forma a verificar a repetibilidade do IFV, um grupo é sujeito à mesma entrevista em dois momentos no tempo. Este estudo estabeleceu que os resultados do IFV são estáveis durante o período de um mês.

Estudo 4: Ligando a motivação com a comunicação persuasiva. Os sujeitos completam uma bateria de questionários, entre os quais o IFV. É-lhes depois pedido que comparem diversos folhetos de angariação de voluntários, cada um com uma linguagem dirigida a uma das áreas do IFV, e que indiquem quais na sua opinião são os mais eficazes. Tal como previsto, este estudo demonstra que a linguagem mais persuasiva para cada indivíduo é aquela que está dirigida às áreas funcionais mais importantes para si.

Estudo 5: Prevendo a satisfação dos voluntários. Seguindo a hipótese funcionalista que liga a perceção de benefícios com a motivação prévia, os autores previram que os voluntários que reportam ter recebido maior quantidade de benefícios relacionados com funções importantes para si reportariam igualmente um maior grau de satisfação. Nos 61 voluntários que foram submetidos ao questionário, os resultados apontaram na direcção prevista.

Estudo 6: Prevendo o compromisso com o voluntariado. Este estudo final de validação do IFV examinou a partir de uma perspectiva funcional o quanto a motivação individual dos voluntários e os benefícios que recebem do voluntariado influenciam as suas intenções de continuarem envolvidos com o voluntariado. Participaram neste estudo 369 alunos universitários que tinham de cumprir 40 horas de serviço à comunidade de forma a obterem a graduação. Foi-lhes pedido que preenchessem um questionário IFV na primeira sessão antes do voluntariado; 12 semanas mais tarde, foi-lhes fornecido um novo questionário sobre as suas perceções dos benefícios que receberam do seu serviço voluntário, o seu grau de satisfação e se tencionavam continuar como voluntários. Os resultados deste estudo demonstraram que, com efeito, os voluntários que receberam benefícios relevantes para as suas motivações principais não só ficaram satisfeitos com o seu serviço (replicando os resultados do Estudo 5), como pretendiam continuar a voluntariar-se, tanto no futuro imediato quanto a longo prazo.

No seu conjunto, estas seis investigações fornecem suporte empírico a uma abordagem funcional – uma perspetiva que se foca nos propósitos psicológicos realizados pela participação em atividades voluntárias – e evidência de que cada uma das escalas do IFV mede uma faceta única e independente da motivação para o voluntariado.

2.4.2. Outros estudos baseados no IFV

Os autores do IFV consideraram natural que investigações futuras, aplicadas a tipos particulares de trabalho voluntário, viessem a indicar mais ou menos categorias, e definiram a sua contribuição científica principal como sendo a identificação da existência de categorias de funções, concretas e mensuráveis, e a sua contribuição para a seleção de atividades voluntárias, o grau de satisfação e o grau de compromisso com o voluntariado (Clary *et al.*, 1998). Conforme previsto, diversos autores adaptaram o IFV a outros países e a contextos específicos de voluntariado. Apresentam-se aqui quatro dos exemplos mais relevantes desses estudos.

Exemplo 1: O IFV no Brasil. Pilati e Hees (2011) tiveram como objetivo adaptar e apresentar evidências da validade do IFV ao caso do Brasil, e ainda testar a correlação entre o IFV e uma versão reduzida do Questionário de Perfis e Valores, que já havia sido validada para o Brasil. As traduções dos termos do IFV usadas nesta dissertação têm origem neste artigo.

Este artigo valida o IFV para a população brasileira. Embora tenha produzido uma estrutura de apenas quatro fatores (agrupando estatisticamente a dimensão *Social* com a dimensão *Engrandecimento* e a dimensão *Valores* com a dimensão *Entendimento*), na opinião fundamentada dos autores, “guarda as principais características teóricas” do IFV.

Exemplo 2: Voluntariado Transformador em ONGD Espanholas. Com base no IFV e em outras fontes, Ortega Carpio, Martinez-Cousinou e Morales-Fernández (2018) construíram um *Inventário de Motivações do Voluntariado em ONG de Desenvolvimento*. Este inventário identificou as seguintes categorias de motivações:

1. *Melhoramento do currículo* – relacionadas com perspetivas de emprego ou de melhoria de carreira.
2. *Compromisso com a organização*, com a forma como o voluntariado decorre e com o restante grupo de voluntários.
3. *Transformação social* – aumentar a consciencialização de outros, combater injustiças, construir um mundo melhor, etc.
4. *Ajustamento social* – relacionadas com a perceção do voluntário quanto às expectativas das pessoas que lhe são importantes, ou que têm alguma influência normativa ou social sobre elas.

5. *Conhecimento/Compreensão* – inclui itens relacionados com o desejo de conhecer e compreender o mundo e desenvolver novas perspectivas e interpretações da realidade.
6. *Desenvolvimento do ego* – itens relacionados com autoestima e o melhoramento de relações sociais.
7. *Proteção do ego* – necessidade de evitar estados negativos e situações que ameacem a noção que o sujeito tem de si mesmo/a.
8. *Cooperação* – um interesse em cooperar com a comunidade do país beneficiário, e uma compreensão do trabalho em cooperação como transcendendo as dificuldades de pessoas individuais.
9. *Compaixão* – as emoções que o voluntário expressa ao compreender a realidade e sofrimento dos beneficiários dos projetos de cooperação internacional nos quais trabalha.
10. *Valores religiosos* – motivações e convicções de natureza religiosa e que envolvem a partilha de uma fé religiosa.
11. *Condições* – Esta categoria não é exatamente uma motivação, mas a capacidade de ter o tempo livre necessário para se voluntariar.

Estes autores alargam assim as categorias do IFV de uma forma que consideram específica para as ONGD.

Exemplo 3: Memórias, Significados e Sentido de Lugar. Num estudo sobre a recuperação de bancos de ostras na cidade de Nova Iorque, Krasny, Crestol, Tidball e Stedman (2014) aprofundam o IFV analisando as motivações de dez voluntários para este tipo de voluntariado ambiental e para este local em particular. Concluem que enquanto no IFV o fator Valores (ou preocupação altruísta) relacionado com a recuperação do ambiente é uma motivação importante, o foco específico do voluntariado pode também ser impulsionado por memórias e significados socioecológicos e por um sentido de pertença, derivados de experiências tidas nesse lugar ou com essas espécies.

Este estudo vem reforçar a validação do IFV no voluntariado ambiental, acrescentando-lhe ainda o sentido de pertença.

Exemplo 4: Revisão Bibliográfica do IFV. Uma revisão bibliográfica sistemática (Chacón *et al.*, 2017) analisou 48 estudos baseados no IFV, baseados em 67 amostras independentes; dos 26 estudos que incluíram uma análise fatorial, 18 confirmaram a estrutura original de seis fatores. Isto vem reforçar a confiança no IFV como modelo de análise e de descrição da motivação dos voluntários.

2.4.3. Categorização de Experiências de Participantes

Um artigo de revisão bibliográfica sobre as experiências dos participantes em atividades de melhoramento ambiental (Husk *et al.*, 2016) classificou essas experiências em nove grupos principais, com alguns subgrupos (p. 32):

1. Atividade física: (a) oportunidade de estar ativo, (b) benefícios da atividade física para a saúde e (c) recuperação física.
2. Benefícios ligados ao local: (a) estar na natureza, (b) estar fora do ambiente habitual e (c) desenvolvimento de um sentimento de pertença e orgulho relativamente a um local.
3. Espiritualidade.
4. Desenvolvimento de competências: (a) competências de conservação da natureza e (b) qualificações transferíveis e profissionais.
5. Realização pessoal: (a) adesão ao programa proposto e competências para a vida e (b) contribuição para o ambiente e para a sociedade.
6. Identidade pessoal ou social: (a) sentimento de autovalorização, (b) sentimento de pertença numa comunidade e (c) ambientalismo e sentimento de identidade em ligação com a natureza.
7. Saúde mental e benefícios psicológicos: (a) atividades estruturadas, (b) abordagem flexível e (c) altruísmo.
8. Contacto social: (a) redução do isolamento social, (b) interação social descontraída e (c) espaços neutros.
9. Riscos e impactos negativos: (a) perceções de risco mínimo e (b) futilidade informada.

Esta nona categoria diz respeito a experiências negativas, mas as restantes oito poderiam ser usadas também como categorias para a motivação para o voluntariado ambiental.

2.4.4. Motivação dos Voluntários e Frequência de Participação no Japão

Um inquérito por questionário levado a cabo recentemente no Japão pretendeu estudar a relação entre as motivações dos voluntários e a frequência da sua participação em atividades de conservação (Takase *et al.*, 2019). Os autores estudaram diferentes questionários, incluindo o IFV, mas optaram por criar uma lista de itens que consideraram adaptada ao contexto japonês e ao voluntariado ambiental (tabela 2).

Tabela 2: Motivações para o voluntariado ambiental usadas por Takase, Hadi e Furuya (2019)

Itens	Detalhe dos itens
1. Exercício	“É um bom exercício físico”
2. Aprendizagem	“Os meus conhecimentos e aptidões de conservação aumentam”
3. Recreação	“Passo um tempo agradável, por exemplo observando a fauna e a flora”
4. Socialização	“Conheço pessoas novas e construo um círculo de amigos”
5. Efeitos terapêuticos	“Revigoro as minhas forças”
6. Aumento do rendimento	“O meu rendimento aumenta”
7. Espaços verdes de qualidade	“Conserva espaços verdes de qualidade, tais como manter uma boa paisagem e um local para brincar”
8. Educação social	“Cria oportunidades para a educação social de crianças e jovens”
9. Partilha de valor	“Posso partilhar o valor de um espaço verde com outros”
10. Revitalizar um espaço verde	“Aumenta o número de utilizadores de um espaço verde e revitaliza o espaço verde e as áreas à sua volta”
11. Prevenção de catástrofes e do crime	“É útil para a prevenção de catástrofes naturais e do crime à escala da comunidade local”
12. Conservação de ecossistemas	“Contribui para os ecossistemas a nível local através da preservação da fauna e da flora”
13. Bem-estar social	“Contribui para o bem-estar social à escala da comunidade local”
14. Prevenção do aquecimento global	“Contribui para a prevenção do aquecimento global”
15. Cultura tradicional	“Passa uma cultura tradicional para uma comunidade local”
16. Revitalização económica	“Gera emprego e benefícios económicos à medida que revitaliza a comunidade local”

As opções “Exercício”, “Aprendizagem”, “Efeitos terapêuticos” e “Espaços verdes de qualidade” obtiveram 80% ou mais de respostas “concordo”, enquanto que as opções “Aumento do rendimento” e “Revitalização económica” foram as menos escolhidas pelos participantes, tendo obtido respetivamente 24% e 42%.

2.5. ESTUDOS QUANTITATIVOS SOBRE O VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

Nos últimos anos, foram feitos dois grandes estudos sobre o voluntariado em Portugal, cujas conclusões mais relevantes são aqui apresentadas.

2.5.1. Inquérito ao Trabalho Voluntário

O INE publicou já dois Inquéritos ao Trabalho Voluntário (ITV): um modelo-piloto em 2012, e o mais recente em 2018 (INE, 2019b), que será alvo de análise aqui. Este inquérito incidu sobre a população residente com 15 ou mais anos de idade, e recolheu as seguintes dimensões:

Tabela 3: Dimensões recolhidas no ITV 2018 (INE, 2019b)

Dimensão	Categorias
Sexo	Masculino / Feminino
Idade	Escalões etários: 15–24 / 25–44 / 45–64 / 65+
Estado civil	Solteiro / Casado / Viúvo / Divorciado ou separado mas ainda legalmente casado
Nível de escolaridade	Nenhum / Básico 1º Ciclo / Básico 2º Ciclo / Básico 3º Ciclo / Secundário e Pós-secundário / Superior
Profissão	Classificação Portuguesa das Profissões 2010
Situação perante o emprego	Empregado / Desempregado / Inativo
Residência	Região NUTS II
Número de organizações para as quais realizou trabalho voluntário (sem categorias)	
Tipo de trabalho voluntário	Classificação Internacional de Organizações Sem Fins Lucrativos e do Terceiro Setor (CIOSFL/TS)

Este inquérito foi efetuado no âmbito do Inquérito ao Emprego referente ao 3.º trimestre de 2018. Como resultados gerais, este estudo revela (INE, 2019b):

- 7,8% de taxa de voluntariado, ou seja, a percentagem da população com 15 ou mais anos que participou em, pelo menos, uma atividade formal e/ou informal de trabalho voluntário durante o ano de 2018;
- Uma taxa de voluntariado informal de 1,5% (esta taxa exclui voluntariado para a própria família, e. g. cuidadores informais);
- Uma taxa de voluntariado formal de 6,4%, bastante abaixo da média UE-28 (19,3%) e acima apenas da Bulgária e Roménia.

Restringindo-nos ao voluntariado formal, verificamos que:

- A taxa de voluntariado diminui com a idade: 10,6% na faixa etária 15–24, 7,3% na faixa 25–44, 6,5% na faixa 45–64 e 3,3% na faixa 65+;
- A taxa de voluntariado das mulheres é superior no caso geral e nas duas faixas mais jovens (15–24 e 25–44);

- A taxa de voluntariado aumenta gradualmente com a escolaridade, de 1,0% para pessoas sem escolaridade até 13,5% para detentores de formação superior;
- Quanto ao estado civil, as taxas de voluntariado mais elevadas ocorrem na população solteira (7,9%) e divorciada ou separada (6,6%);
- Relativamente à situação perante o emprego, a taxa mais alta de voluntariado ocorre na população desempregada (8,3%);
- 83% dos voluntários formais fez voluntariado em apenas uma organização, e 11% em duas organizações.

A categoria CIOSFL/TS (Classificação Internacional de Organizações Sem Fins Lucrativos e do Terceiro Setor) que inclui o voluntariado ambiental é a “E – Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal”. Esta categoria inclui o voluntariado com animais – por exemplo, em centros de resgate de cães e gatos – e, devido a este facto, é de considerar que o presente estudo incluía também este tipo de voluntários, de forma a se integrar nesta classificação reconhecida internacionalmente.

Relativamente aos dados respeitantes à categoria E, são de salientar os seguintes pontos:

- Esta categoria contou com 21 743 voluntários, ou seja, apenas 3,8% do voluntariado formal e 0,25% da população com 15 ou mais anos;
- As mulheres constituíram 74% da população voluntária;
- Menores taxas de voluntariado nas regiões Centro (0,13%) e Norte (0,14%);
- Maiores taxas de voluntariado na Área Metropolitana de Lisboa (AML) (0,47%), Algarve (0,41%) e Região Autónoma da Madeira (RAM) (0,40%);
- Grande discrepância entre regiões: a taxa de voluntariado na AML é 1,9 vezes a média nacional e 3,7 vezes a taxa de voluntariado na região Centro.

Este estudo quantitativo feito sobre o voluntariado em Portugal aponta para assimetrias na taxa de voluntariado segundo o sexo, idade, escolaridade, estado civil, situação face ao emprego e local de residência, pelo que será interessante incluir essas variáveis demográficas no presente estudo.

2.5.2. Inquérito ao Setor da Economia Social

O Inquérito ao Setor da Economia Social (ISES), realizado em 2018, analisou – entre outros fatores – os cinco principais domínios em que se inseriram as ações de voluntariado promovidas pelas entidades da ES, por família. Os domínios principais são a cultura e defesa do património, a acção social, a educação e o desporto; a proteção do ambiente e dos animais nunca surge como um desses domínios (INE, 2020, p. 35).

2.6. REFLEXÃO FINAL

A revisão da literatura mais relevante sobre o voluntariado revela que o IFV é o padrão estabelecido para avaliar a importância do voluntariado para os seus participantes, tanto no caso geral como no voluntariado ambiental em concreto. Assim, o presente estudo deverá utilizar o IFV.

Foram também identificadas algumas variáveis demográficas a incluir, bem como outros parâmetros tais como a membresia, a qualidade de doador, a felicidade subjetiva e a importância subjetiva do voluntariado.

A literatura refere, ainda, outras motivações não incluídas no IFV, como sejam o sentido de pertença (Krasny, Crestol, Tidball & Stedman, 2014; Husk *et al.*, 2016), a identidade pessoal (Husk *et al.*, 2016), a espiritualidade (Husk *et al.*, 2016), benefícios para a saúde (Husk *et al.*, 2016; Takase *et al.*, 2019) e benefícios sociais (Takase *et al.*, 2019) – ou seja, o voluntariado ambiental motivado, não pelo ambiente, mas principalmente por benefícios para a população humana, tais como a educação social, a prevenção de catástrofes e do crime, a dinamização da cultura ou a revitalização económica de uma zona urbana. Embora bastante interessantes, considerou-se que o presente estudo se deve focar no IFV, de forma a não tornar o questionário demasiado complexo.

Quanto ao âmbito do voluntariado a incluir, o presente estudo deverá incidir sobre a categoria já existente de “Atividades de proteção ambiental e de bem-estar animal”, não se restringindo apenas ao voluntariado ambiental.

CAPÍTULO 3: MÉTODO

Este capítulo expõe a seleção dos dados que servem de base a este estudo, e ainda de que forma se efetuou a recolha, validação e tratamento dos mesmos.

3.1. MÉTODO DE RECOLHA DE DADOS

Dada a indisponibilidade de informação sobre a motivação dos voluntários ambientais, tornou-se necessário levar a cabo uma fase de recolha de dados. Os dados recolhidos não contêm perguntas abertas, apenas perguntas com uma resposta padronizada. A forma mais adequada para a recolha deste tipo de informações é o inquérito por questionário (Van Campenhoudt *et al.*, 2019, p. 413).

A ferramenta de recolha de dados selecionada foi o Google Forms, escolhida devido à utilização simples e gratuita, tanto para o inquiridor como para os respondentes.

3.2. SELEÇÃO DE MATERIAL EMPÍRICO

Os critérios de inclusão dos participantes no estudo são:

- Tipo de organização: todas as OES, não limitado a ONGA;
- Tipo de voluntariado: voluntariado de ambiente e bem-estar animal;
- Âmbito geográfico: voluntários residentes em Portugal (nota: as organizações onde decorreu o voluntariado podem ter sede no estrangeiro);
- Âmbito cronológico: voluntariado que tenha ocorrido durante o ano de 2019.

A quantidade de respostas desejada foi fixada em 200, de forma a haver uma amostra que permita tratamento estatístico com alguma dimensão. Quanto maior a amostra, mais expressivos os resultados, embora se trate sempre de uma amostra não representativa, que não irá permitir extrapolações de resultados para o total da população de voluntários ambientais e de bem-estar animal.

3.2.1. Enviesamento da Amostra

Não é possível obter uma amostra aleatória simples, porque não conhecemos suficientemente a população a inquirir, por exemplo de forma a fazer uma estratificação da

amostra (dividir a população segundo determinadas características e tentar obter dados de forma proporcional).

Também não é possível uma seleção por agrupamento, ou seja, escolher aleatoriamente grupos da população, e amostrar todos os elementos dentro desses grupos. À partida não se sabe quais das OES empregaram voluntários ambientais, de forma a se poder escolher algumas aleatoriamente; mas mesmo que isto fosse possível, as OES não mantêm registos completos dos seus voluntários, portanto não é possível saber-se a dimensão da população.

Foi assim, obrigatoriamente, feita uma amostragem por conveniência, de acordo com a facilidade de obtenção de dados.

A amostra foi enviesada ainda mais pelo “voluntary sample bias”: a característica dos respondentes decidirem por si se vão responder ao inquérito ou não. É natural que as pessoas que se autosselecionam para participar num questionário *online* sobre motivação para o voluntariado ambiental sejam provavelmente pessoas:

1. mais motivadas para o voluntariado ambiental;
2. que gostam de dar a sua opinião;
3. com tempo para responder ao questionário;
4. com maior literacia informática (fácil acesso a *e-mail*, destreza no preenchimento de questionários *online*).

A forma de chegar ao contacto com os potenciais respondentes introduz igualmente um viés, pois depende à partida da própria capacidade do investigador em os encontrar.

3.2.2. População

Os resultados do presente estudo foram comparados com o Inquérito ao Trabalho Voluntário de 2018 (ITV) do INE. Este inquérito classifica as entidades onde as pessoas prestaram trabalho voluntário formal segundo a Classificação Internacional de Organizações Sem Fins Lucrativos e do Terceiro Setor (CIOSFL/TS). Em 2018, o ITV regista 21 734 voluntários na categoria “E – Atividades de proteção ambiental e de bem estar animal” (INE, 2019b).

Esta forma de voluntariado foi sobretudo desempenhada por mulheres, com 16 018 participantes do sexo feminino (74%) e apenas 5 716 do sexo masculino (26%), o que equivale a um rácio mulheres/homens de 2,80. Este número contrasta com um rácio mulheres/homens de 1,16 para a totalidade do voluntariado formal (mulheres: 306 124, ou 54%; homens: 263 077, ou 46%).

3.3. DADOS RECOLHIDOS

Determinou-se que os dados deveriam ser relativos ao ano de 2019, cobrindo um ano inteiro de voluntariado. Isto iria permitir comparações com eventuais futuros estudos de caráter anual sobre o voluntariado ambiental e de bem-estar animal em Portugal.

Os dados recolhidos foram os estritamente relevantes para a investigação.

Como princípio geral de desenho do questionário, limitou-se a possibilidade de resposta em texto livre, preferindo sempre que possível apresentar ao respondente as opções de resposta válidas. Esta abordagem traz três vantagens:

1. Torna o questionário mais fácil e mais rápido de responder;
2. Minimiza a possibilidade de erro na entrada de dados;
3. Minimiza o trabalho posterior de tratamento de dados.

Os dados a recolher no questionário foram os seguintes:

Sexo. Como resposta, é aceite uma das duas opções apresentadas: “Feminino” e “Masculino”. Esta questão segue o ITV (INE, 2019b).

Idade. Aceita um número inteiro. Refere-se à idade do respondente no final de 2019.

Concelho de residência. Aqui, foi possível apresentar uma lista dos 308 municípios portugueses. Isto permitiu agregar as respostas por regiões NUTS II e NUTS III.

Estado civil. Seguindo o ITV, foi aceite uma das opções “Solteiro”, “Casado”, “Viúvo” e “Divorciado ou separado”.

Nível de escolaridade completo. Foi aceite uma das opções “Menos do que o ensino básico”, “Básico”, “Secundário”, “Licenciatura / Bacharelato”, “Mestrado / Pós-graduação” e “Doutoramento / Pós-doutoramento”.

Situação no emprego. Foi aceite uma das opções “Empregado”, “Desempregado”, “Reformado”, “Doméstico / Cuidador informal” e “Estudante”. O trabalho independente foi registado como “Empregado”.

Profissão. Estes dados foram posteriormente codificados segundo os grandes grupos e sub-grandes grupos da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP); no entanto, seria extremamente desmotivante para os respondentes serem colocados perante uma lista enorme de categorias, pedindo-lhes que escolhessem a sua; considerou-se que essa dificuldade poderia inclusivamente levar ao abandono do questionário. Ao invés, optou-se por permitir a inserção de texto livre nesta resposta, sendo a profissão codificada segundo a CPP pelo investigador, durante a fase de tratamento de dados.

Felicidade. Segundo Abdel-Khalek (2006), esta pergunta foi formulada exatamente desta forma: “Sente-se geralmente feliz? (Responda considerando a generalidade dos seus sentimentos, e não apenas como se sente neste momento)”, e ofereceu como opção de resposta uma escala de Likert numerada de 0 (mínimo) a 10 (máximo).

Organizações em que se voluntariou. Não é possível conhecer *a priori* todas as OES em que os residentes em Portugal possam ter feito voluntariado ambiental ou de bem-estar animal, portanto é importante permitir uma resposta em texto livre. Optou-se, assim, por apresentar uma lista de organizações, permitindo marcar todas as aplicáveis, e acrescentar ainda uma opção “Outra(s)”, a preencher em texto livre com o nome de outras organizações.

Membresia. A pergunta feita foi: “É sócio(a) de alguma destas organizações?”, aceitando como resposta uma das opções “Sim” ou “Não”.

Situação de doador. A pergunta feita foi: “Fez algum donativo em 2019 para alguma das organizações que referiu? (Sem contar com o pagamento de uma quota de membro)”, aceitando como resposta uma das opções “Sim” ou “Não”.

Tempo de voluntariado. Optou-se por inquirir relativamente ao número total de horas voluntariadas para as organizações indicadas. Aceita como resposta um número inteiro.

Tarefas voluntárias. Seria extremamente difícil categorizar à partida todas as possibilidades de voluntariado ambiental e de bem-estar animal; optou-se assim por permitir a resposta em texto livre, deixando a construção de categorias para a fase de tratamento de dados.

Satisfação com o voluntariado. Aceita como resposta uma opção de uma escala de Likert, numerada de 1, “Totalmente insatisfeito(a)”, a 7, “Totalmente satisfeito(a)”.

Importância do voluntariado. Considerou-se interessante inquirir os voluntários relativamente à importância que dão ao seu voluntariado diferentes agentes, tais como a sua família ou amigos, o seu município, as organizações em que se voluntariam – e eles próprios. A resposta a esta questão revelou de que setores os respondentes sentem apoio no seu voluntariado, e onde se sentem menos acompanhados. A pergunta, “Sinto que o meu voluntariado ambiental é importante...” – foi seguida de uma lista dos seguintes itens para avaliação:

1. “Para mim”;
2. “Para os meus familiares”;
3. “Para os meus amigos”;
4. “Para as organizações em que sou voluntário”;
5. “Para a Câmara Municipal”;
6. “Para a sociedade”;

7. “Para as espécies e valores naturais que ajudo”;
8. “Para contribuir para o desenvolvimento sustentável”.

Cada item aceita como resposta uma escala de Likert numerada de 1 (nada importante) a 7 (extremamente importante).

Perspetivas futuras de voluntariado. Saber se o voluntário pretende voluntariar-se mais ou menos tempo em anos futuros constituiu outra forma de aferir a sua motivação para o voluntariado. A pergunta foi formulada da seguinte forma: “Em 2020, pensa voluntariar-se mais ou menos tempo do que em 2019?” Aceitou como resposta uma das opções “Mais tempo”, “O mesmo tempo”, “Menos tempo” e “Não sei”.

Funções de Voluntariado. O conjunto das 30 afirmações do IFV foi precedido da seguinte instrução: “O que o voluntariado significa para si – Para cada afirmação, indique em que grau ela descreve a sua própria motivação, de 1 (a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim) a 7 (a afirmação aplica-se totalmente a mim)”. As afirmações são as seguintes:

1. O voluntariado pode ajudar-me a conseguir entrar num lugar onde gostaria de trabalhar.
2. Os meus amigos voluntariam-se.
3. Preocupo-me com as pessoas menos afortunadas do que eu.
4. Há pessoas que me são próximas que querem que eu me voluntarie.
5. Voluntariar-me faz-me sentir importante.
6. Há pessoas que eu conheço que têm interesse no serviço à comunidade.
7. Por muito mal que me esteja a sentir, o voluntariado faz-me esquecer isso.
8. Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo em particular que estou a apoiar.
9. Quando me voluntario, sinto-me menos só.
10. Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira.
11. Fazer trabalho voluntário alivia-me de alguma da culpa por ser mais favorecido do que outras pessoas.
12. Posso aprender mais sobre a causa para a qual me voluntario.
13. O voluntariado aumenta a minha autoestima.
14. O voluntariado permite-me obter uma nova perspetiva das coisas.
15. O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.
16. Sinto compaixão pelas pessoas carenciadas.

17. Há pessoas que me são próximas que atribuem grande valor ao serviço à comunidade.
18. O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta e prática.
19. Sinto que é importante ajudar os outros.
20. O voluntariado ajuda-me a resolver os meus problemas pessoais.
21. O voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.
22. Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim.
23. O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor.
24. O voluntariado é uma boa forma de fugir dos meus próprios problemas.
25. Posso aprender a lidar com um leque alargado de pessoas.
26. O voluntariado faz-me sentir que as pessoas precisam de mim.
27. O voluntariado faz-me sentir melhor acerca de mim mesmo(a).
28. A experiência de voluntariado vai parecer bem no meu currículo.
29. O voluntariado é uma maneira de fazer novas amizades.
30. Posso explorar os meus próprios pontos fortes.

Todas as perguntas do questionário são de resposta obrigatória.

3.4. CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Com base nas referências bibliográficas consultadas, foi construída uma proposta inicial de questionário com as perguntas indicadas na secção 3.3. *Dados Recolhidos* (p. 29). Antes das perguntas foi incluído material informativo considerado relevante, como informações sobre os objetivos do estudo, o contacto do investigador, e indicação de confidencialidade dos dados preenchidos. Procurou-se seguir o mais possível a última versão do Documento Metodológico relativo ao Inquérito ao Emprego (INE, 2016).

Pilati e Hees (2011, p. 281) apresenta uma versão do IFV em Português Brasileiro, que poderia ter sido adaptada para Português Europeu; no entanto, as perguntas apresentadas (apenas 24 das 30 perguntas originais) estão fortemente modificadas para uma versão do IFV orientada para a agregação dos seis fatores originais em apenas quatro. Considerou-se assim que, para o presente estudo, se tornava necessária uma tradução do IFV a partir do original. A tradução foi feita pelo autor, que depois solicitou a revisão da tradução a uma pessoa independente, psicóloga profissional e fluente na língua inglesa, revisão essa que introduziu

alterações a esta secção do questionário. (Nota: As perguntas indicadas na secção anterior já contemplam estas alterações.)

A proposta de questionário assim construída foi carregada para a plataforma Google Forms. Foi depois testada individualmente com três pessoas (indicadas nos *Agradecimentos*). Este teste teve como objetivo despistar gralhas, compreender a facilidade de resposta e registar o tempo de preenchimento, de forma a assegurar que a resposta seria fácil, rápida e o mais possível livre de erros. O retorno dado nos três testes foi analisado, tendo sido incorporadas as sugestões e clarificações mais relevantes. As respostas dadas foram descartadas.

O tempo de resposta rondou os dez minutos, pelo se considerou que o questionário era de resposta relativamente fácil.

Este processo resultou no questionário final apresentado no *Apêndice A: Questionário* (p. 123).

3.5. DIVULGAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

A forma de se obter respostas ao questionário passou por contactar as OES que possam ter tido trabalho ambiental ou de bem-estar animal, e persuadi-las a solicitarem aos seus voluntários o preenchimento do questionário. Assim, a boa comunicação com as OES revelou-se essencial para o bom resultado do inquérito.

Foi definido um nome apelativo para o inquérito, e desenhado um logótipo (figura 3). Foi elaborado um *e-mail* para as OES, que continha ele próprio uma sugestão de *e-mail* a enviar pelas organizações aos seus voluntários (ver *Apêndice B: Comunicação com as Organizações*, p. 127).



Figura 3: Logótipo iVAmb2019

Com mais de 64 mil OES em Portugal (INE, 2020, p. 15), e sem limitar o estudo apenas às ONGA, torna-se impossível contactar todas as organizações; é assim importante definir prioridades de contacto. A prioridade definida foi a seguinte:

1. ONGA no registo oficial;
2. Outras associações de ambiente;
3. Associações de bem-estar animal;

4. Outras OES do conhecimento do autor que tivessem levado a cabo trabalho ambiental ou de bem-estar animal;
5. Outras OES relevantes, indicadas pelas pessoas e organizações contactadas.

Pretendeu-se que o contacto com as OES fosse o mais próximo possível, sensibilizando-as para a importância do inquérito e prometendo a divulgação dos resultados do estudo. Para as OES consideradas mais promissoras, foi feita uma comunicação por via telefónica ou através das redes sociais previamente ao envio do *e-mail*, de forma a assegurar a entrega do *e-mail* à pessoa mais indicada e maximizar a possibilidade de leitura e resposta favorável do mesmo.

O questionário foi enviado a 396 organizações, que são apresentadas no *Apêndice C: Organizações Contactadas* (p. 129).

3.6. FASE DE INQUÉRITO

Foram obtidas 511 respostas ao questionário. Estas respostas foram sujeitas, primeiro a um processo de validação; seguidamente, a um tratamento com vista à geração de variáveis relevantes com base em algumas das perguntas; e, finalmente, a uma análise dos dados, de forma a se compreender a demografia e motivação dos respondentes.

Os voluntários que colaboraram no preenchimento dos questionários foram recrutados pelas próprias organizações, que foram contactadas diretamente para o efeito por telefone ou por *e-mail*. O número de questionários preenchido em cada semana foi proporcional ao esforço colocado na divulgação do mesmo junto das organizações. Assim, o gráfico da figura 4 denota um grande esforço de contacto de organizações durante as duas primeiras semanas de março, que continuou durante esse mês, com um esforço renovado durante a semana de 5 a 11 de abril.

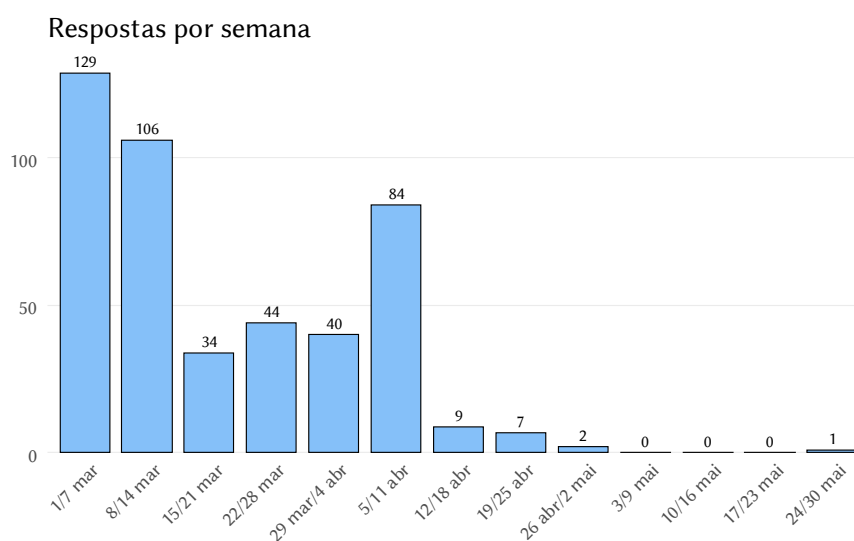


Figura 4: Número de questionários preenchidos por semana

Verifica-se que teria sido possível obter sensivelmente o mesmo número de respostas mantendo o questionário aberto durante apenas dois meses.

3.7. VALIDAÇÃO DOS DADOS

Os dados foram tratados primeiramente no software de folha de cálculo LibreOffice Calc (figura 5). As respostas foram numeradas de 1 a 511 para ser possível fazer referência à resposta concreta, caso fosse necessário voltar a verificar os dados originais ou reintroduzir uma resposta eliminada. Foram usadas múltiplas cópias de segurança dos dados, de forma a ser possível reverter dados que tivessem sofrido um processamento errado.

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

id	data_hora	sexo	idade	residencia_muni_id	estado_civil	escolaridade_id	situacao_emprego	profissao	cpp_id	felci_date	# orgs	Organizacoes	sócio	dona	horas_vol
2	2020-03-02 17:30	M	42	Figueira da Foz	div	3	empregado	Operador de guias teles	83	6	1	Patrulhe	N		1 Educação ambiental
3	2020-03-02 17:59	F	46	Maíra	div	4	empregado	Liberal + contrato a term	d	8	1	Patrulhe	N		10 Reports através da app Patru
4	2020-03-02 19:06	M	48	Coimbra	cas	3	empregado	Distribuidor	83	8	1	Patrulhe	N		1
5	2020-03-02 19:37	M	44	Seixal	cas	4	empregado	TSDT RX	53	8	1	Patrulhe	N		3 Recolha lixo
6	2020-03-02 20:55	F	34	Castelo de Vide	cas	5	empregado	Engenheira do ambiente	21	8	1	FAPAS →S	N		1 Criação de núcleo Alto ALENT
7	2020-03-02 22:18	F	29	Lousada	sol	4	empregado	Técnica De Radiologia	32	9	1	Patrulhe	N		8 Recolha e identificação de lixo
8	2020-03-03 09:51	M	37	Sesimbra	cas	4	empregado	Administrativo	41	7	1	Patrulhe	N		2 recolha de lixo
9	2020-03-03 10:14	M	32	Albergaria-a-Velha	sol	5	empregado	Informático	25	8	2	CNE – C>S	N		20 Recolha de lixo, educação ami
10	2020-03-03 10:20	M	43	Torres Vedras	cas	3	empregado	musico	26	10	1	Patrulhe	N		1 educação ambiental
11	2020-03-03 11:36	M	40	Santo Tirso	cas	3	empregado	cabeleireiro	51	9	1	Patrulhe	N		1 recolha de lixo
12															Coordenação , logística, organ
13	2020-03-03 12:05	M	48	Miranda do Corvo	cas	5	empregado	Fisioterapeuta	22	10	2	CNE – C S	N		133 de freguesias.
14	2020-03-03 12:44	F	22	Sever do Vouga	sol	4	empregado	Contabilista	24	6	1	Patrulhe	N		3 recolha de lixo
15	2020-03-03 13:37	F	26	Alcobaça	sol	5	estudante	Estudante - atleta	n/a	9	1	AEP – A S	N		330 voluntários; auxiliar os outros \
16	2020-03-03 14:19	M	54	Aveiro	cas	5	empregado	Bancário	33	8	3	Patrulhe	S		50 Plantação, limpeza, sementeir
17	2020-03-03 14:48	M	53	Setúbal	sol	3	empregado	Ok	d	8	1	Brigada φS	S		950 Todas as tarefas
18	2020-03-03 14:53	F	40	Alcobaça	cas	5	empregado	química	21	8	1	AEP – A>S	N		80 colaboração na coordenação
19	2020-03-03 16:44	M	35	Setúbal	sol	6	empregado	Investigador	21	9	3	APLM – →S	S		413 coordenação, sensibilização, p
20	2020-03-03 17:03	F	22	Anadia	sol	4	estudante	Estudante	n/a	8	1	Plantar φN	N		1080 Conservação de árvores
21	2020-03-03 17:31	M	52	Porto	sol	4	empregado	Bancário	33	8	1	Patrulhe	N		1 Assinalei locais com lixo (qua
22	2020-03-03 17:36	M	26	Vouzela	sol	5	desempregado	Não tenho	n/a	8	1	Montis →N	N		100 Plantar árvores, educação ami

Figura 5: Respostas ao questionário numa folha de cálculo LibreOffice Calc

A folha de cálculo foi depois convertida numa base de dados Microsoft Access (figura 6), para facilitar a manipulação.

Todas as perguntas cuja resposta não estava limitada a opções previamente definidas foram validadas. Os 51 questionários que apresentaram dados duvidosos foram eliminados (ver tabela 4).

O tratamento estatístico foi efetuado através da linguagem de programação R, no ambiente de desenvolvimento integrado RStudio (figura 7).

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

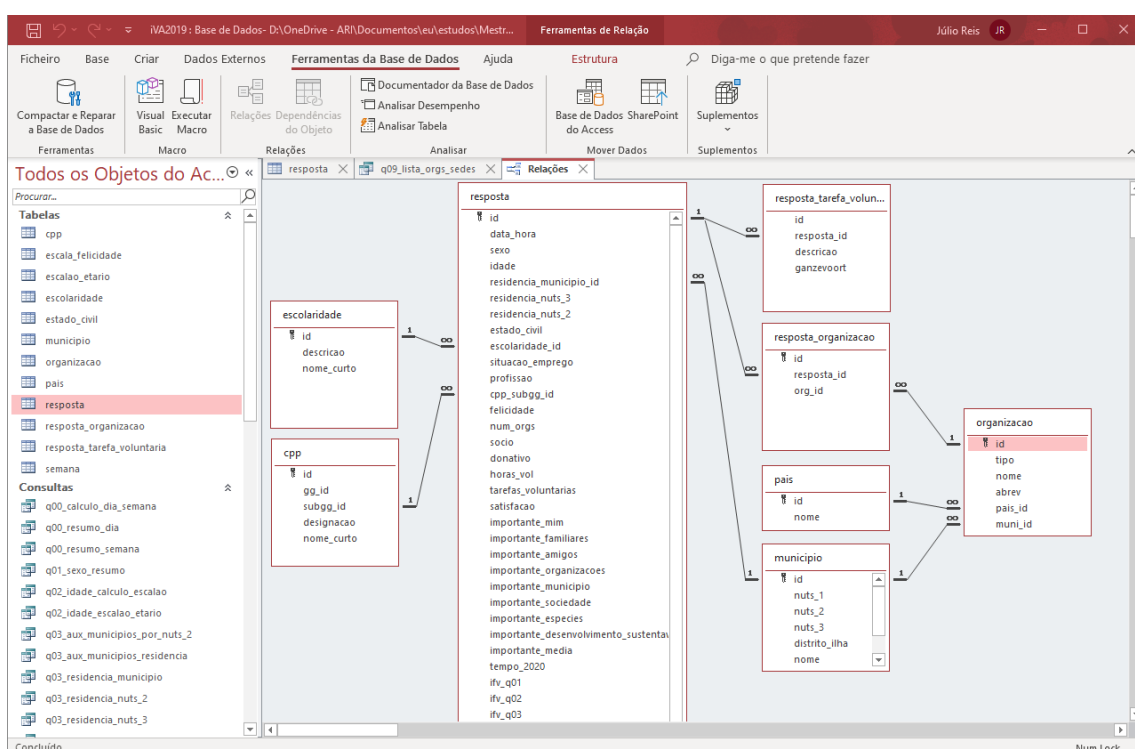


Figura 6: Base de dados Microsoft Access

Tabela 4: Questionários eliminados

Erro	Questionários eliminados
Total de respostas submetidas	511
Submissão em duplicado	3
Falta de indicação de voluntariado em OES	45
Mesma pontuação às 30 afirmações do IFV	6
Tempo de voluntariado impossível	1
Total de respostas não válidas	55 (11%)
Total de respostas válidas	456 (89%)

3.7.1. Submissões em Duplicado

As respostas 26, 27 e 28 são idênticas: foram entregues no mesmo minuto e com as respostas exatamente iguais a todas as questões. Trata-se naturalmente de um erro de submissão de resposta, em que o respondente submeteu o formulário mais do que uma vez. Foram eliminadas duas destas respostas.

Também as respostas 218 e 219, submetidas com uma diferença de sete minutos, têm respostas idênticas em tudo. Foi eliminada uma destas respostas.

Foram assim eliminadas três respostas devido a submissão em duplicado.

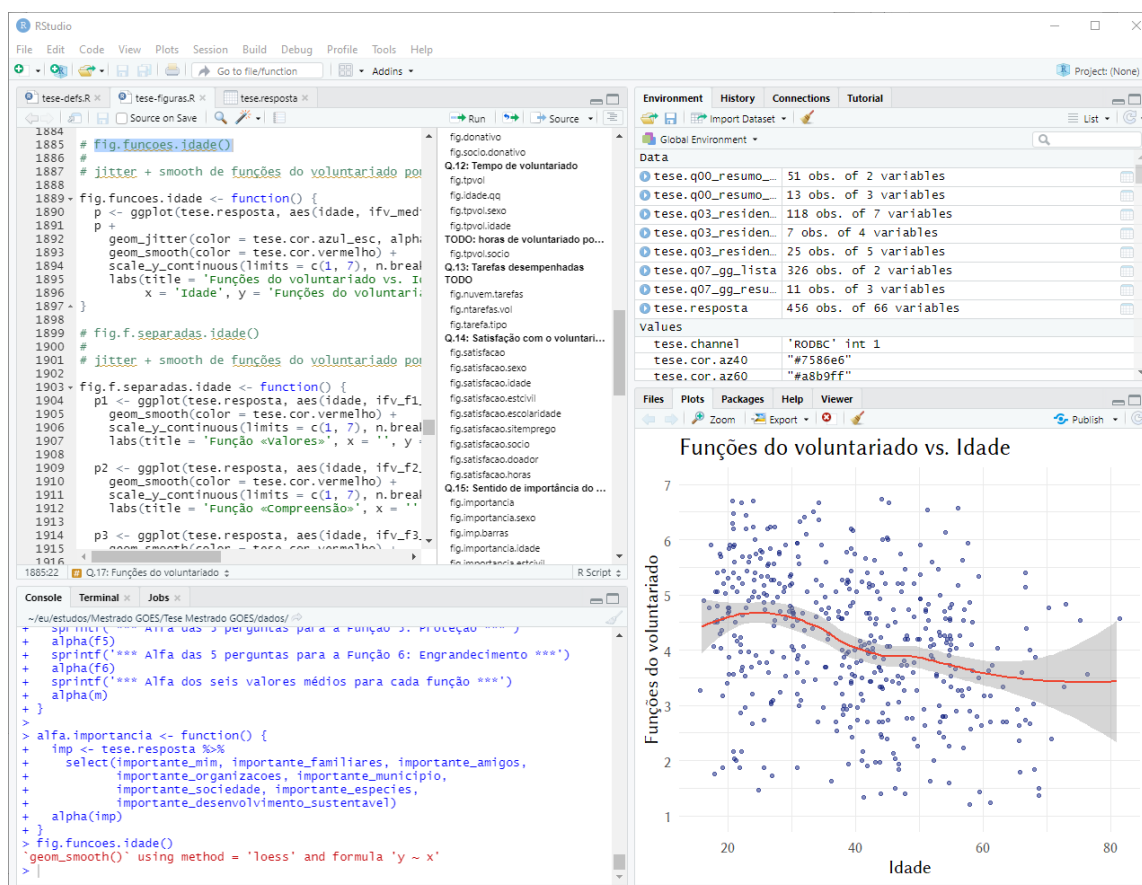


Figura 7: Ambiente de desenvolvimento integrado RStudio

3.7.2. Falta de Indicação de Voluntariado em OES

A questão “10. Organizações em que se voluntariou” admitia como resposta mais do que uma organização, sendo estas separadas por vírgulas ou ponto e vírgula. Para os 511 questionários preenchidos, esta pergunta obteve um total de 842 respostas.

Apesar do questionário referir que apenas deveriam responder as pessoas que se tivessem voluntariado em OES durante 2019, esta pergunta originou uma quantidade não negligenciável de respostas inválidas, nomeadamente:

- 10 respondentes declararam que não se voluntariaram.
- Um respondente declarou que fez voluntariado a título individual.
- Cinco respostas indicaram uma entidade desconhecida (e. g. “outra”, ou indicando uma sigla que não foi possível decodificar).
- 43 respostas indicaram algo que não é sequer uma organização – por exemplo, um movimento ou um consórcio. Dentre estas respostas, destaca-se a indicação do

consórcio “Futuro – Projecto das 100.000 árvores na Área Metropolitana do Porto”, com 11 respostas.

- 23 respostas indicaram uma organização do setor público, entre as quais 13 respostas indicando voluntariado através de Câmaras Municipais.
- Cinco respostas indicaram voluntariado através de uma organização do setor privado – e. g. GALP ou EDP.
- 32 respostas indicaram uma OES, mas que não efetuou trabalho no setor em estudo (ambiente e bem-estar animal). Por exemplo, sete respostas indicaram a Cruz Vermelha Portuguesa. (Nota: A Cruz Vermelha Portuguesa foi considerada como organização válida apenas para as pessoas do Seixal, porque este Núcleo efetua ações ambientais (comunicação pessoal de um respondente).)

Sobraram assim 723 respostas consideradas corretas. O número de respostas erradas foi de 119, ou 14% do total. Nos casos de questionários em que as respostas a esta pergunta eram todas inválidas, estes questionários foram eliminados. Foram assim eliminados 45 questionários, ou 9% do total.

3.7.3. Mesma Pontuação Dada às 30 Afirmações do IFV

A pergunta Q18, com as 30 afirmações sobre o valor do voluntariado era essencial para o estudo da motivação para o voluntariado; assim, torna-se importante eliminar quaisquer respostas inválidas. É altamente improvável que alguém, respondendo em consciência, atribua o mesmo valor de 1 a 7 a todas as 30 afirmações: neste caso, considerou-se que o respondente não deu uma resposta correta, e que a mesma é inválida.

Os respondentes 69, 338 e 342 atribuíram o valor 3 a todas as afirmações; o respondente 198 atribuiu o valor 6; e os respondentes 144 e 213 atribuíram o valor 7 a todas as afirmações. Estas seis respostas foram consideradas inválidas e, em consequência, foram eliminadas.

3.7.4. Tempo de Voluntariado Impossível

À pergunta sobre quantas horas tinha prestado em voluntariado durante 2019, a resposta 254 indicou “156000”, quando o ano de 2019 teve 8.760 horas (365 dias × 24 horas). Esta resposta foi eliminada.

O seguinte valor mais elevado foi de 5.840 horas, o que dá uma média de 16 horas durante os 365 dias do ano. Este valor foi já considerado admissível.

3.7.5. Verificação das Restantes Respostas

Relativamente à pergunta “Q3. Idade”, os valores indicados pelos voluntários encontram-se entre os 16 e os 81 anos; todas as respostas foram consideradas válidas.

3.8. TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados obtidos foram alvo de tratamento no sentido de os corrigir, em caso de erros óbvios, e de os tornar mais aptos para uma análise posterior.

3.8.1. Correções aos Dados

Olhando para as respostas relativas ao tempo de voluntariado, há diversos casos de subestimação do tempo; por exemplo, um voluntário indica que apoiou a criação de um núcleo regional da sua organização, tendo indicado apenas uma hora de voluntariado. Nada foi alterado neste caso.

Nove respondentes (números 4, 12, 13, 45, 70, 190, 203, 406 e 485) indicaram zero horas de voluntariado, embora as suas respostas às outras questões tenham toda a aparência de serem válidas. Nestes nove casos, o questionário foi considerado válido, mas o tempo de voluntariado foi alterado para o mínimo admissível de uma hora.

O respondente 501 indicou duas organizações de ambiente diferentes; na pergunta “Tempo de voluntariado” respondeu “2”, e em “Tarefas desempenhadas” respondeu “288”. Considerou-se que terá havido um erro de interpretação das perguntas. Esta resposta foi corrigida para 288 horas de voluntariado, e nenhuma indicação das tarefas desempenhadas.

Foi desconsiderada a resposta à pergunta “Profissão” nos casos em que a “Situação no emprego” é diferente de “Empregado”.

Alguns respondentes indicaram organizações não enquadráveis neste estudo, juntamente com outras que são enquadráveis; neste caso, a resposta foi mantida, mas o número de horas indicado em “Q13. Quantas horas se voluntariou” foi reduzido proporcionalmente. Por exemplo, se um respondente indicou como organizações “SPEA, Câmara Municipal, Quercus” e indicou 160 horas de voluntariado na Q13, o valor na Q13 foi adaptado para 107 horas ($\frac{2}{3} \times 160$ horas).

3.8.2. Codificação da Profissão

A informação sobre a profissão foi inquirida sob forma de texto livre por se considerar que seria difícil (e desmotivador) pedir aos respondentes que seleccionassem um código entre a lista da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) (INE, 2011). Foi assim necessário obter

os códigos CPP a partir das respostas dadas. Limitou-se a codificação CPP ao nível de sub-grande grupo (dois dígitos), por se achar o nível mais relevante.

No caso de uma resposta indicar mais do que uma profissão, optou-se por utilizar a primeira indicada; e. g. no caso da resposta “Designer / Professor / Criativo”, considerou-se a profissão de *designer*.

Em alguns casos não foi possível codificar a resposta dada, por exemplo se a resposta foi simplesmente “Conta própria” ou “Tenho emprego”. Neste caso, codificou-se como “D – Desconhecido”.

Noutros casos, a resposta indicada não permitiu codificar ao nível de sub-grande grupo mas apenas ao nível de grande grupo; e. g., a resposta “Militar” foi codificada apenas como “0 – Profissões das Forças Armadas”, por não permitir distinção entre “01 – Oficiais das Forças Armadas”, “02 – Sargentos das Forças Armadas” e “03 – Outro Pessoal das Forças Armadas”.

3.8.3. Codificação do Trabalho Voluntário

As tarefas que os voluntários desempenham são essenciais para compreender o apoio que dão às OES em que se voluntariam. As respostas em texto livre à Q13 (Tarefas desempenhadas no voluntariado) foram alvo de uma codificação num grupo mais restrito de opções, de forma a poderem ser comparadas com as restantes variáveis.

Em primeiro lugar, tentou-se codificar de acordo com a CPP, mas o resultado não refletia de forma correta a função desempenhada; e. g., a forma mais aproximada de se codificar a função de monitorização ambiental seria como “vigilante” ou “segurança”, o que claramente iria representar os dados de forma errada.

Ganzevoort e van den Born (2020) usam quatro categorias para classificarem o trabalho voluntário ambiental (tanto formal como informal) nos Países Baixos. Às três categorias “registo, recuperação e educação”, usadas tradicionalmente nesse país pelas organizações de ambiente (em neerlandês. “teller, hersteller, verteller”; q. v. Actieplan De Groene Vrijwilliger, 2018), estes autores acrescentaram “administração” para melhor enquadrarem o voluntariado que apoia de forma institucional as iniciativas de ambiente.

O presente estudo segue a classificação de Ganzevoort e van den Born (2020), acrescentando, ainda, a categoria “Suporte”. A descrição de cada uma das categorias é a seguinte:

1. **Registo:** funções que se prendem sobretudo com a recolha de dados no terreno e com a monitorização de espécies e da qualidade dos *habitats*. Exemplos: contagens de espécies, anilhagem de aves, vigilância contra incêndios.
2. **Recuperação:** esta categoria inclui ações diretas com os animais, plantas e *habitats* que se pretende proteger. Exemplos: tratamento e recuperação de animais, plantação de árvores, recolha de resíduos em espaço natural, controlo de espécies invasoras.

3. **Educação:** esta categoria engloba funções de contacto com o público, de disseminação de informação e de apoio à tomada de consciência da população. Exemplos: educação ambiental, palestras, gestão de *stands* em feiras, participação em manifestações.
4. **Administração:** Apoio a nível do funcionamento da organização. Exemplos: detenção de cargos de direção a nível nacional ou local, representação da organização em reuniões com outras entidades.
5. **Suporte:** funções não enquadráveis nas categorias anteriores, mas que se revelam necessárias para que as organizações cumpram o seu papel. Exemplos: assessoria técnica, apoio legal, logística, limpeza de instalações, decoração de espaços.

3.8.4. Codificação das Funções do Voluntariado

As 30 afirmações indicadas na questão 18 (“O que o voluntariado significa para si”) representam cinco perguntas para cada uma das seis funções de voluntariado definidas por Clary *et al.* (1998). A correspondência entre afirmações e funções é indicada na tabela 5.

Tabela 5: Correspondência entre afirmações e funções do IFV

Função de voluntariado	Afirmações
Função 1: Valores	3, 8, 16, 19, 22
Função 2: Compreensão	12, 14, 18, 25, 30
Função 3: Social	2, 4, 6, 17, 23
Função 4: Carreira	1, 10, 15, 21, 28
Função 5: Proteção	7, 9, 11, 20, 24
Função 6: Engrandecimento	5, 13, 26, 27, 29

Assim sendo, foram acrescentadas à base de dados seis colunas, uma para cada função, contendo a média das classificações dadas às afirmações relativas a cada função do voluntariado; por exemplo, a nova coluna *ifv_f1_valores* contém a média das colunas *ifv_q03*, *ifv_q08*, *ifv_q16*, *ifv_q19* e *ifv_q22*. Foi ainda acrescentada uma coluna *ifv_media* com a média geral da classificação atribuída a todas as afirmações.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

Os dados recolhidos no questionário foram analisados com o objetivo de conhecer os voluntários respondentes a este inquérito (n = 456), e assim obter pistas sobre a população de voluntários ambientais e de bem-estar animal residentes em Portugal.¹

A tabela 7 apresenta uma análise descritiva univariada das variáveis numéricas do estudo. Foi calculado o valor mínimo, o 1.º quartil, a mediana, o 3.º quartil, o valor máximo, a média, o desvio padrão, a amplitude interquartis e, finalmente, a moda.

Foi calculado o α de Cronbach em relação às variáveis que correspondem às 30 perguntas do IFV, primeiramente relativamente aos seis conjuntos de cinco perguntas para cada função do voluntariado (conforme a correspondência entre afirmações e funções já antes indicada na tabela 5), depois relativamente às seis médias das seis funções, e finalmente às oito perguntas sobre a importância do voluntariado. Os valores de α de Cronbach encontrados situam-se dentro do intervalo [0,8; 0,9 [, o que revela que todas as escalas apresentam uma boa consistência interna (ver tabela 6).

Tabela 6: Cálculos do α de Cronbach para as funções e a importância do voluntariado

Variáveis analisadas	α de Cronbach
Cinco perguntas para a Função 1: Valores	0,84
Cinco perguntas para a Função 2: Compreensão	0,89
Cinco perguntas para a Função 3: Social	0,84
Cinco perguntas para a Função 4: Carreira	0,87
Cinco perguntas para a Função 5: Proteção	0,84
Cinco perguntas para a Função 6: Engrandecimento	0,86
Valores médios para as seis funções	0,88
Importância do voluntariado	0,89

1 Nota: O autor do presente estudo está disponível para ceder os dados do questionário para investigações futuras, sob solicitação.

Tabela 7: Análise descritiva univariada das variáveis numéricas

variável	mínimo	Q1	mediana	Q3	máximo	média	D.P.	AIQ	moda
Idade	16,00	27,00	39,50	50,00	81,00	39,58	13,97	23,00	39,00
Felicidade	1,00	7,00	8,00	8,00	10,00	7,56	1,42	1,00	8,00
Horas de voluntariado	1,00	15,00	75,00	250,00	5840,00	283,16	627,20	235,00	100,00
Satisfação	1,00	5,00	6,00	7,00	7,00	5,76	1,28	2,00	6,00
Importância									
- para mim	1,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,06	1,40	1,00	7,00
- para familiares	1,00	3,00	5,00	6,00	7,00	4,45	1,89	3,00	7,00
- para amigos	1,00	3,00	5,00	6,00	7,00	4,46	1,79	3,00	5,00
- para organizações	1,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,19	1,28	1,00	7,00
- para município	1,00	3,00	4,00	6,00	7,00	4,25	2,02	3,00	7,00
- para sociedade	1,00	5,00	6,00	7,00	7,00	5,83	1,48	2,00	7,00
- para espécies e valores	1,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,27	1,29	1,00	7,00
- para desenv. sustentável	1,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,14	1,39	1,00	7,00
- média	1,88	5,00	5,69	6,25	7,00	5,46	1,19	1,25	7,00
Função segundo IFV									
- valores	1,40	4,80	5,80	6,60	7,00	5,47	1,34	1,80	7,00
- compreensão	1,00	4,80	5,80	6,60	7,00	5,44	1,45	1,80	7,00
- social	1,00	2,20	3,30	4,40	7,00	3,33	1,50	2,20	1,00
- carreira	1,00	1,40	2,70	4,60	7,00	3,06	1,79	3,20	1,00
- proteção	1,00	2,00	3,20	4,80	7,00	3,38	1,60	2,80	1,00
- engrandecimento	1,00	3,00	4,40	5,60	7,00	4,28	1,67	2,60	5,40
- média	1,20	3,30	4,20	5,08	6,73	4,16	1,25	1,78	2,70

4.1. SEXO E IDADE DOS PARTICIPANTES

A maioria das respostas a este questionário foram dadas por mulheres: 273 respondentes são do sexo feminino, o que corresponde a 59,9% do total (figura 8).

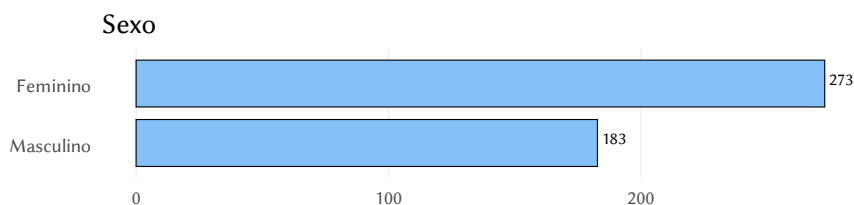


Figura 8: Distribuição dos participantes segundo o sexo

A idade dos respondentes apresentou valores entre os 16 e os 81 anos, com uma média de 39,5 anos (figura 9). O desvio padrão é 13,97.

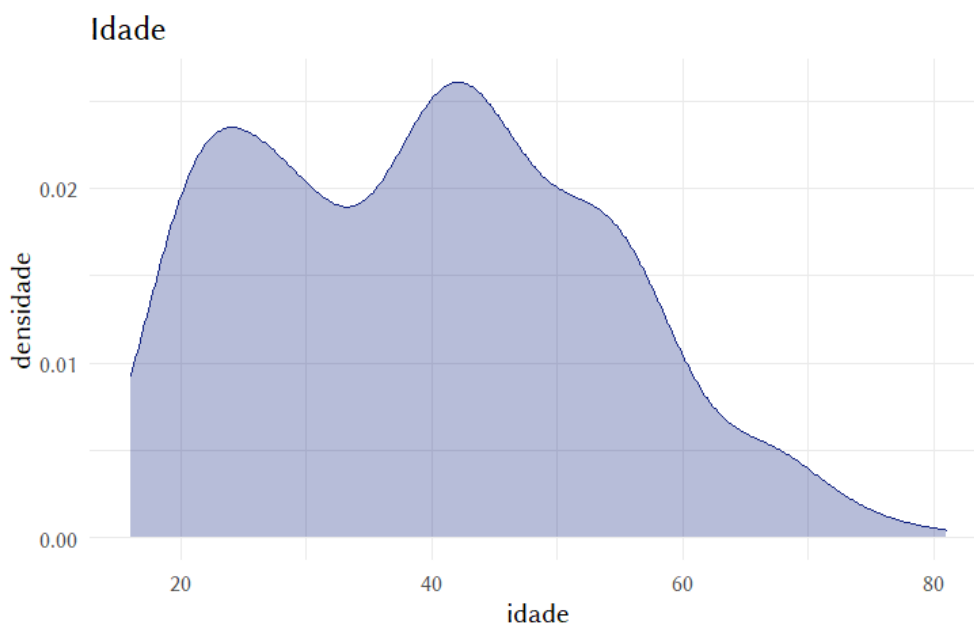


Figura 9: Idade

Como é visível também no gráfico Q-Q da figura 10, a idade não se conforma com uma distribuição normal, exceto entre os percentis 25 e 65, o que corresponde a idades entre os 27 e os 45 anos.

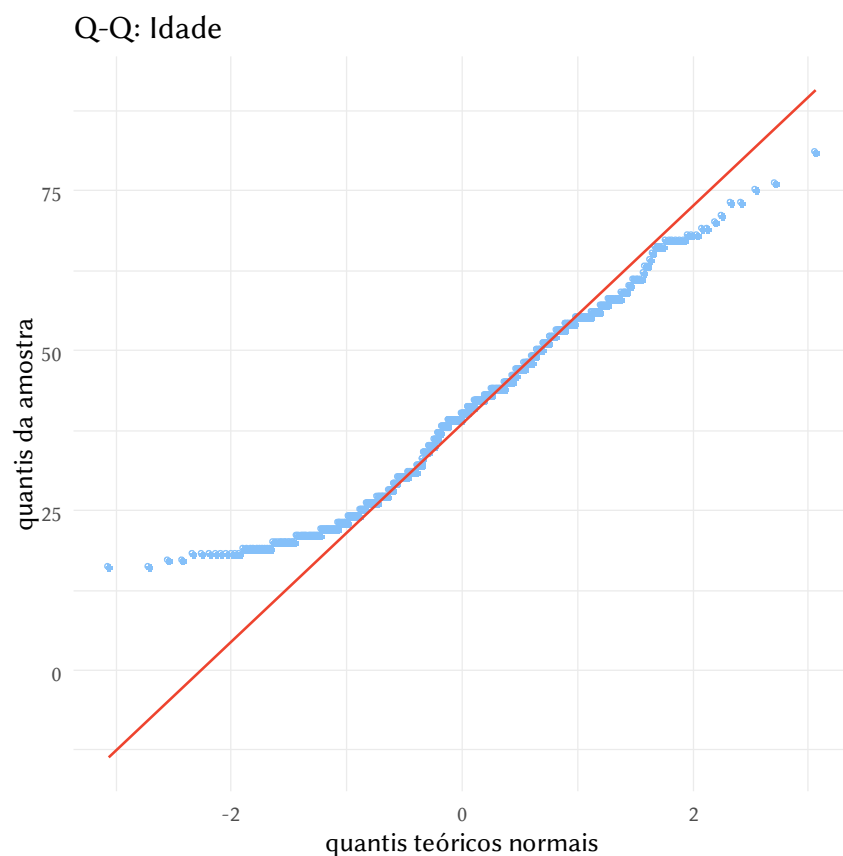


Figura 10: Q-Q: Idade

Quando se agrupa a variável idade por sexo, vemos que as mulheres são mais novas do que os homens, com média de 37,7 anos, para uma média de 42,2 anos para os homens (figura 11).

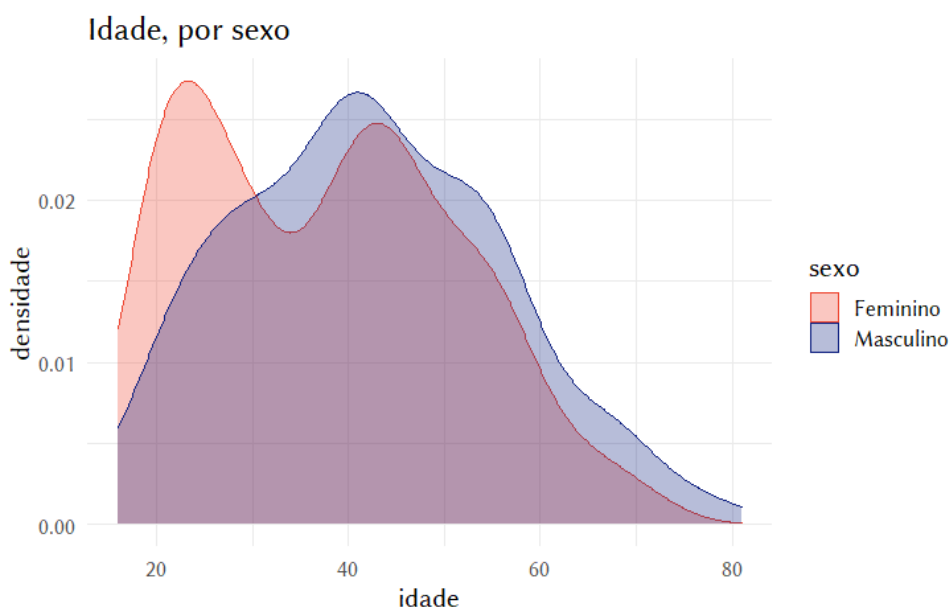


Figura 11: Idade, por sexo

4.2. RESIDÊNCIA

Os respondentes residem num total de 118 municípios, o que corresponde a 38% dos municípios a nível nacional. Os dez municípios com maior número de voluntários foram os seguintes (figura 12):

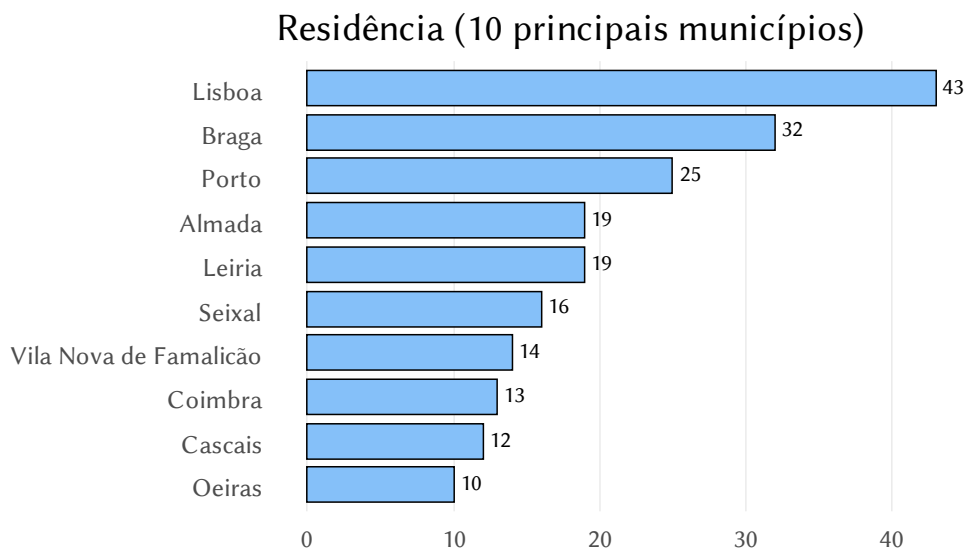


Figura 12: Residência (10 principais municípios)

A informação sobre o local de residência dos respondentes foi representada num mapa coroplético (ou mapa temático). O mapa base foi criado com base em mapas de uso livre existentes no website Wikimedia Commons e adaptado no software gráfico Inkscape. Optou-se por colorir o mapa manualmente por forma a controlar o processo de forma mais cuidada, em vez de se utilizar uma das bibliotecas R existentes para o efeito.

A informação foi representada a nível de município (como vinha na resposta), e também agregada a nível de NUTS III e NUTS II.

A definição das classes para os mapas coropléticos foi feita segundo o método de Jenks das quebras naturais, que produz classes relativamente homogéneas, minimizando a soma da variância dos elementos incluídos dentro de cada classe. Para isso, foi usada a função *plotjenks* da biblioteca *GmAMisc* em R. Esta função traça um gráfico que indica visualmente as classes mais adequadas para a série de dados e número de intervalos indicados (figura 13). Do gráfico dessa figura resulta que a melhor forma de dividir em quatro classes a variável “voluntários por município” é segundo os intervalos:

[1;3]]3;10]]10;25]]25;43]

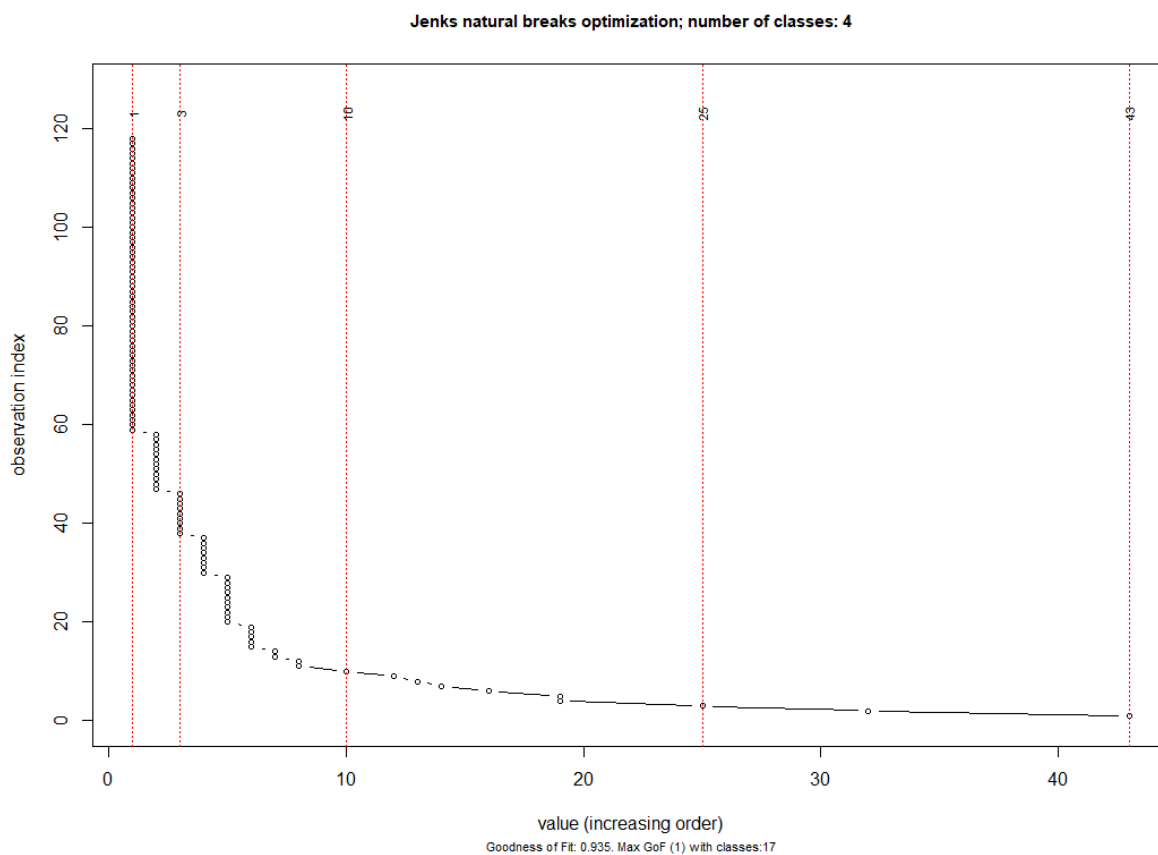


Figura 13: Visualização das quebras naturais de Jenks (voluntários por município)

Como a variável “voluntários por município” tem uma distribuição discreta, os intervalos abertos acima correspondem aos seguintes intervalos fechados:

$$[1;3] \quad [4;10] \quad [12;25] \quad [32;43]$$

O mapa coroplético correspondente (figura 14) demonstra que as respostas ao questionário têm origem na sua maioria em municípios do litoral, o que corresponde às zonas de maior densidade populacional.

Respostas por Município

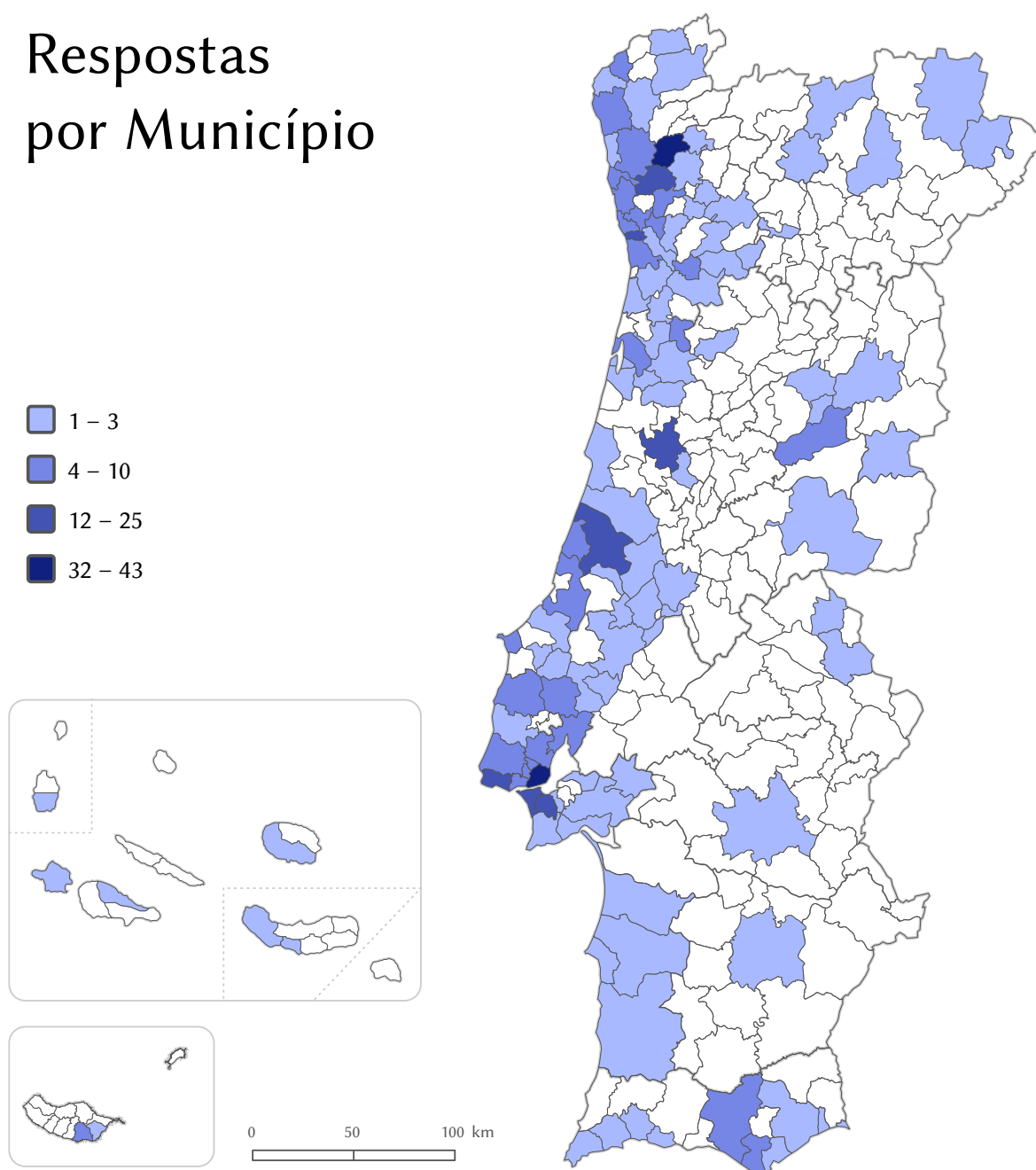


Figura 14: Respostas por município

A figura 15 evidencia uma concentração de respostas nas regiões mais populosas: agrupando as respostas por NUTS II, o litoral surge destacado, e quando concentradas as respostas por NUTS II nota-se um maior número de respostas das regiões Norte, AML e Centro.

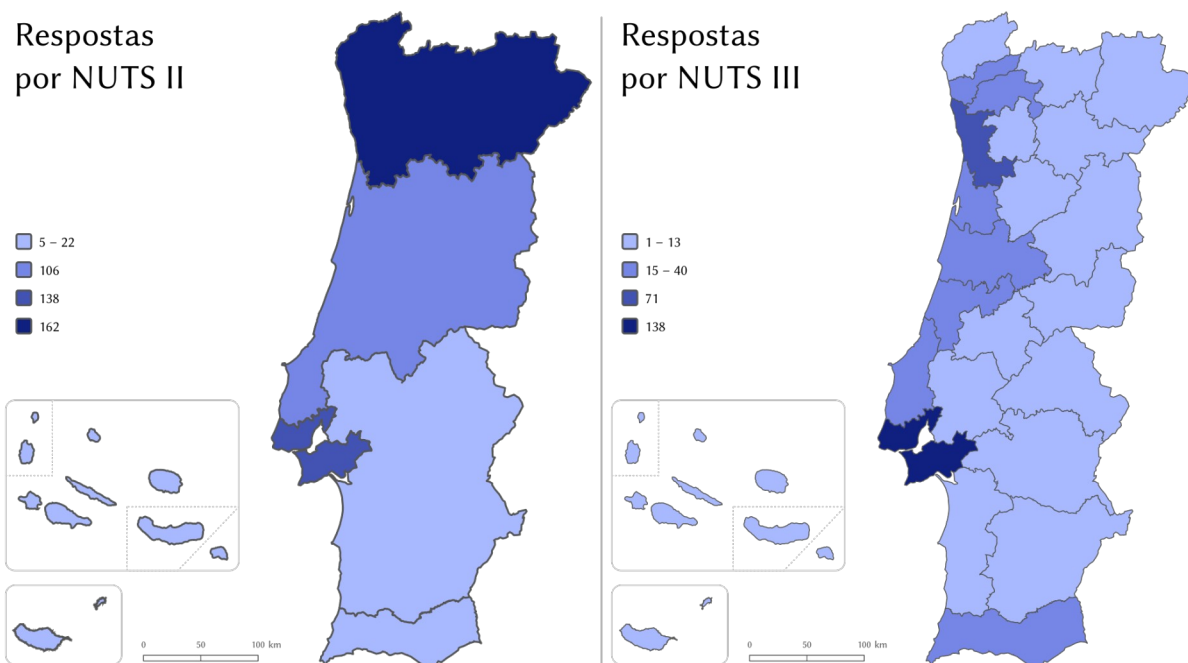


Figura 15: Respostas por NUTS II e NUTS III

4.3. ESTADO CIVIL

A maioria dos respondentes é solteira (55%), seguindo-se o estado civil Casado, com 35% (figura 16).

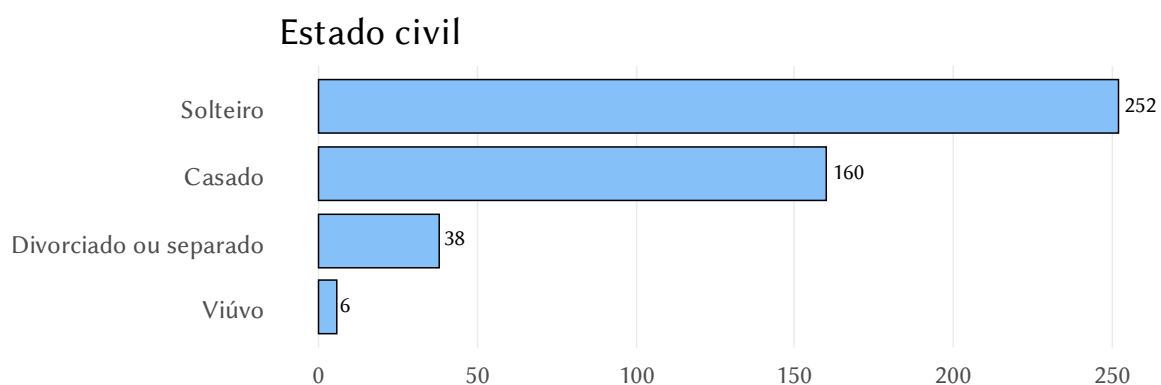


Figura 16: Estado civil

Verifica-se uma correlação entre o estado civil e o sexo dos respondentes: os homens tendem a ser casados; as mulheres, solteiras (figura 17).

Estado civil vs. Sexo

Variáveis correlacionadas ($\chi^2 = 18,9$; $df = 3$; $p = 0,0\%$)



Figura 17: Estado civil vs. sexo

Quanto à idade, como seria talvez também expectável, os solteiros são mais novos, seguidos dos casados (figura 18).

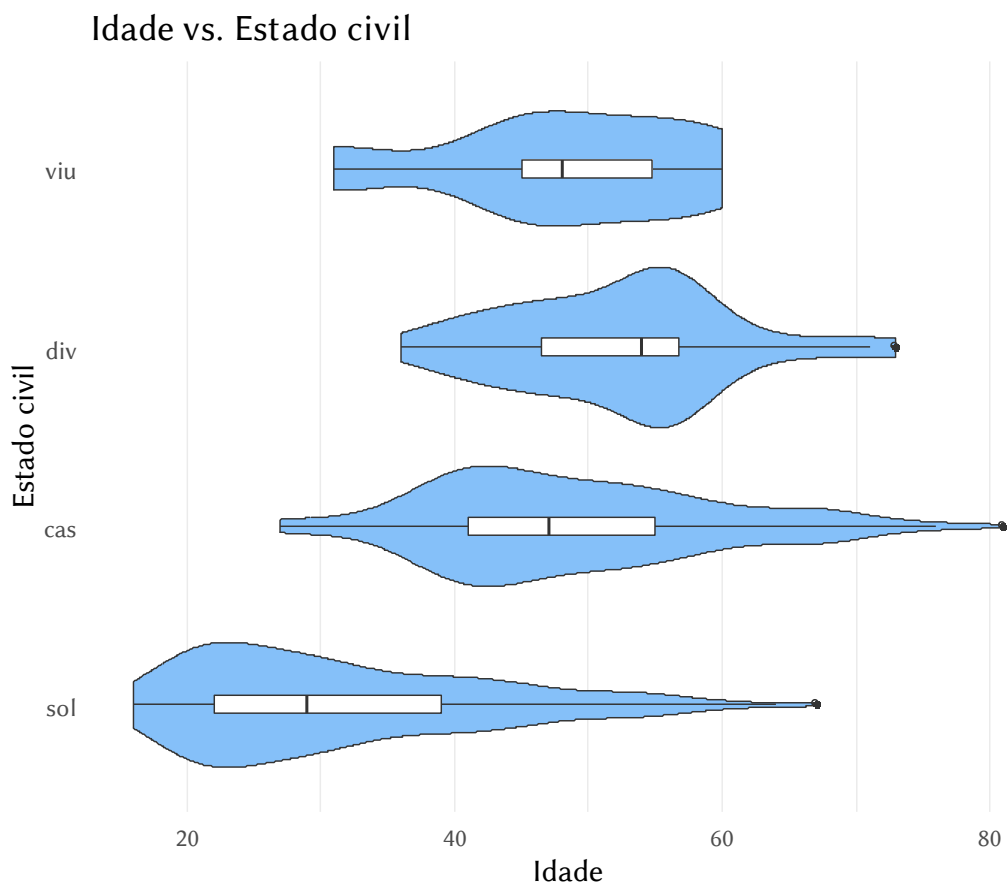


Figura 18: Idade vs. estado civil

4.4. ESCOLARIDADE

A amostra em estudo é dominada por pessoas com formação superior: 72% dos respondentes tinha algum grau de ensino superior e apenas 1,8% tinha menos do que o ensino secundário (figura 19).

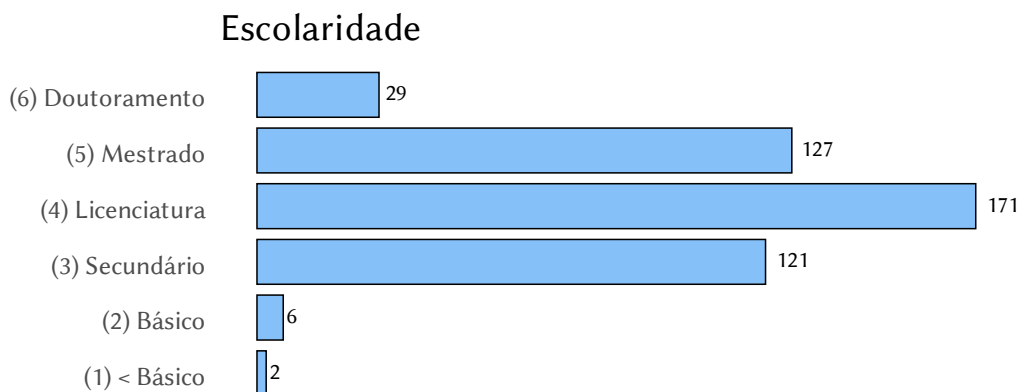


Figura 19: Grau de escolaridade

As mulheres apresentam um grau de escolaridade bastante superior aos homens, principalmente a nível de licenciatura e doutoramento (figura 20).

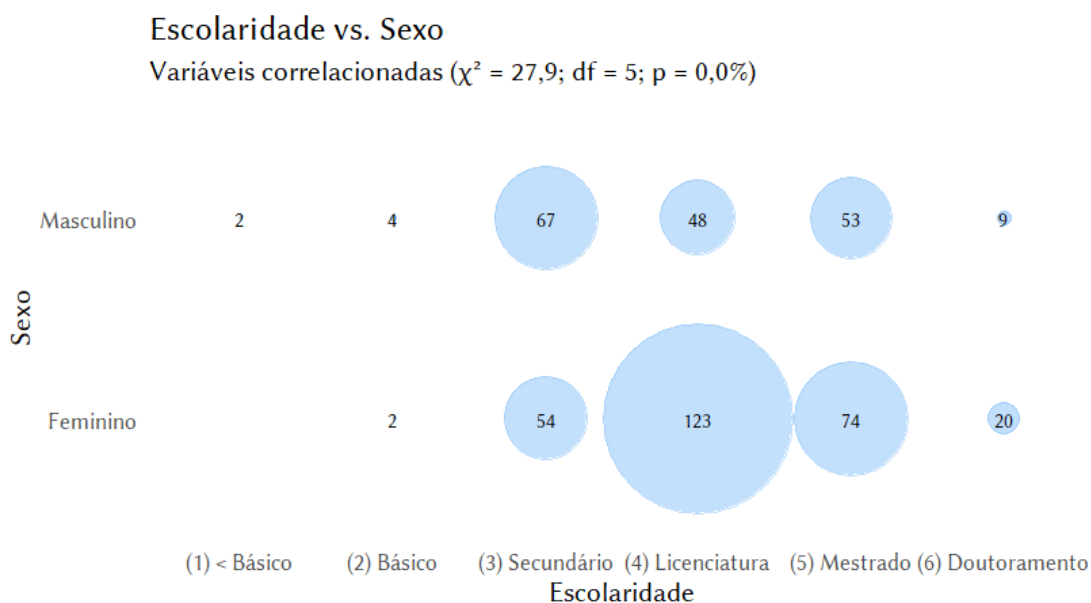


Figura 20: Escolaridade vs. sexo

Comparando as idades dos respondentes por grau de escolaridade (figura 21), vemos que os voluntários cujo grau de escolaridade é o ensino básico são em média mais novos. Os dois máximos locais na curva de densidade dos licenciados é provavelmente explicável desta forma: o primeiro máximo (por volta dos 24-25 anos) é alimentado por pessoas que ainda

não terminaram o mestrado; o segundo máximo (por volta dos 45 anos) corresponde uma geração em que prosseguir para mestrado não era tão comum como agora.

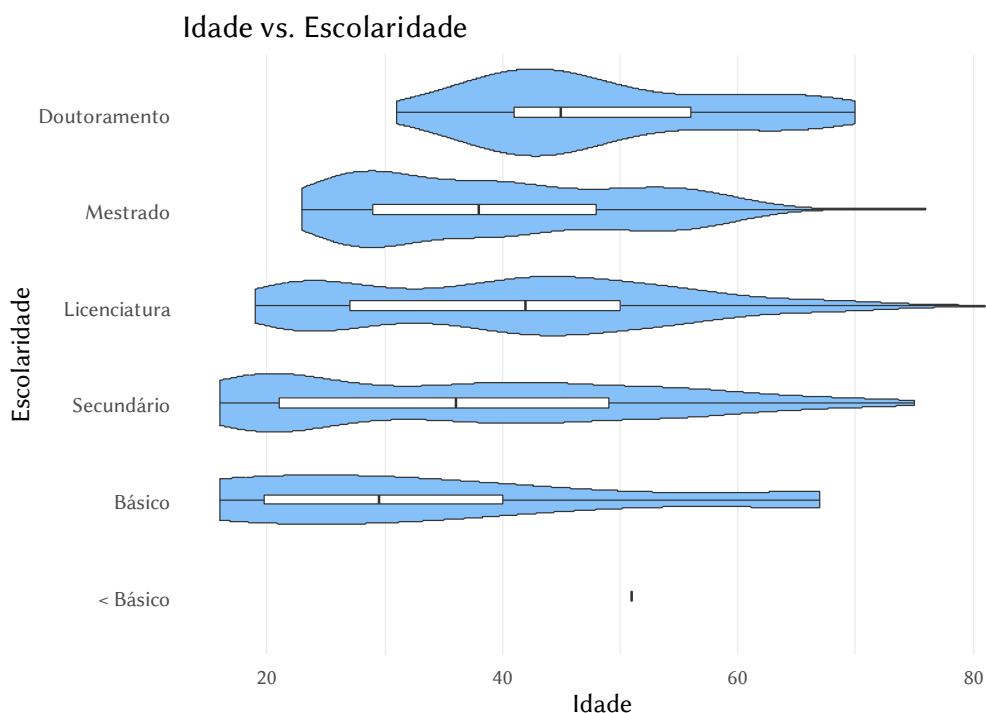


Figura 21: Idade vs. escolaridade

4.5. SITUAÇÃO FACE AO EMPREGO

A maioria dos respondentes encontrava-se empregada (71%); os estudantes constituíam 17% das respostas (figura 22).

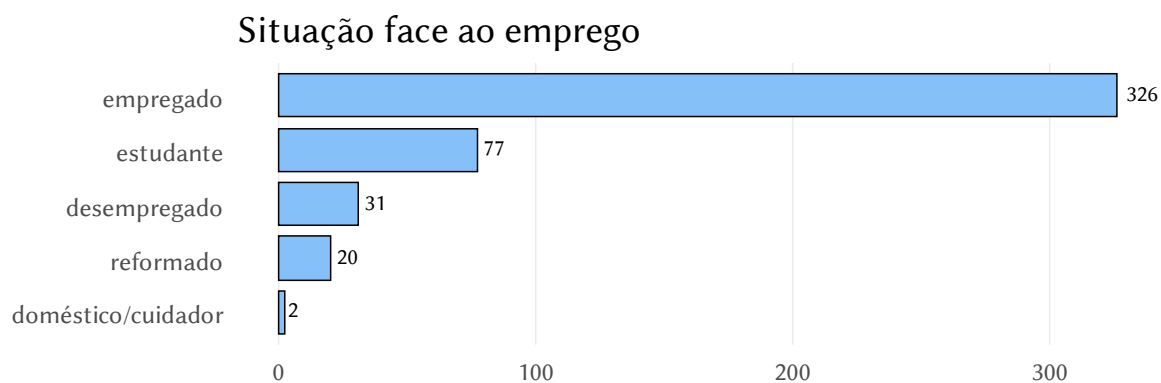


Figura 22: Situação face ao emprego

Quando se analisa a situação face ao emprego dos respondentes, dividindo-os por sexo, verifica-se que 77% dos homens se encontram empregados, 11% são estudantes, 7% estão

reformados e 5% estão desempregados. Quanto às mulheres, 68% encontram-se empregadas, 21% são estudantes, 8% encontram-se desempregadas, 3% estão reformadas e 1% são domésticas ou cuidadoras informais. A figura 23 mostra os valores absolutos.

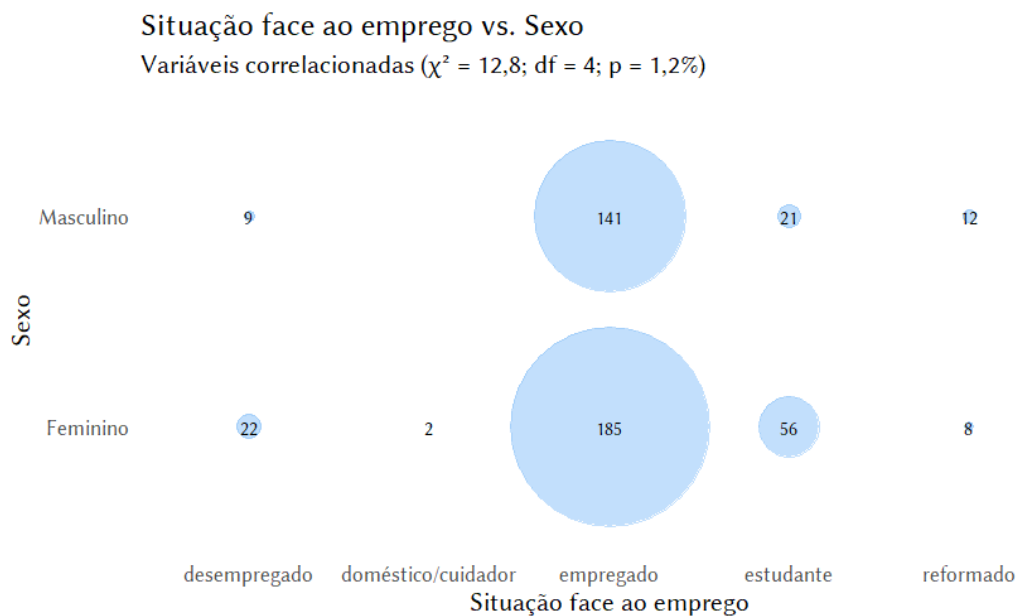


Figura 23: Situação face ao emprego vs. sexo

Os estudantes encontram-se entre os respondentes mais novos, com uma maior concentração entre os 16 e o 25 anos de idade. O número de respondentes desempregados encontra-se representado de forma relativamente uniforme entre os 20 e os 65 anos, com um pequeno máximo por volta dos 25 anos. Metade dos empregados têm idades compreendidas entre os 34 e os 50 anos. Os reformados têm 65 anos ou mais (figura 24).

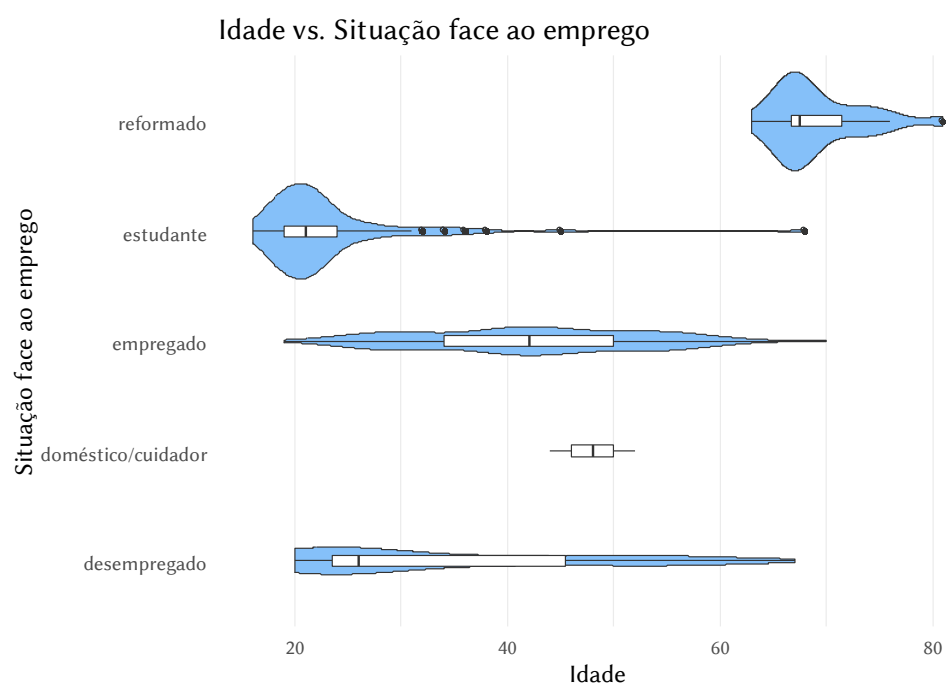


Figura 24: Idade vs. situação face ao emprego

A maioria dos estudantes encontra-se, ainda, no ensino secundário (figura 25):



Figura 25: Situação face ao emprego vs. grau de escolaridade

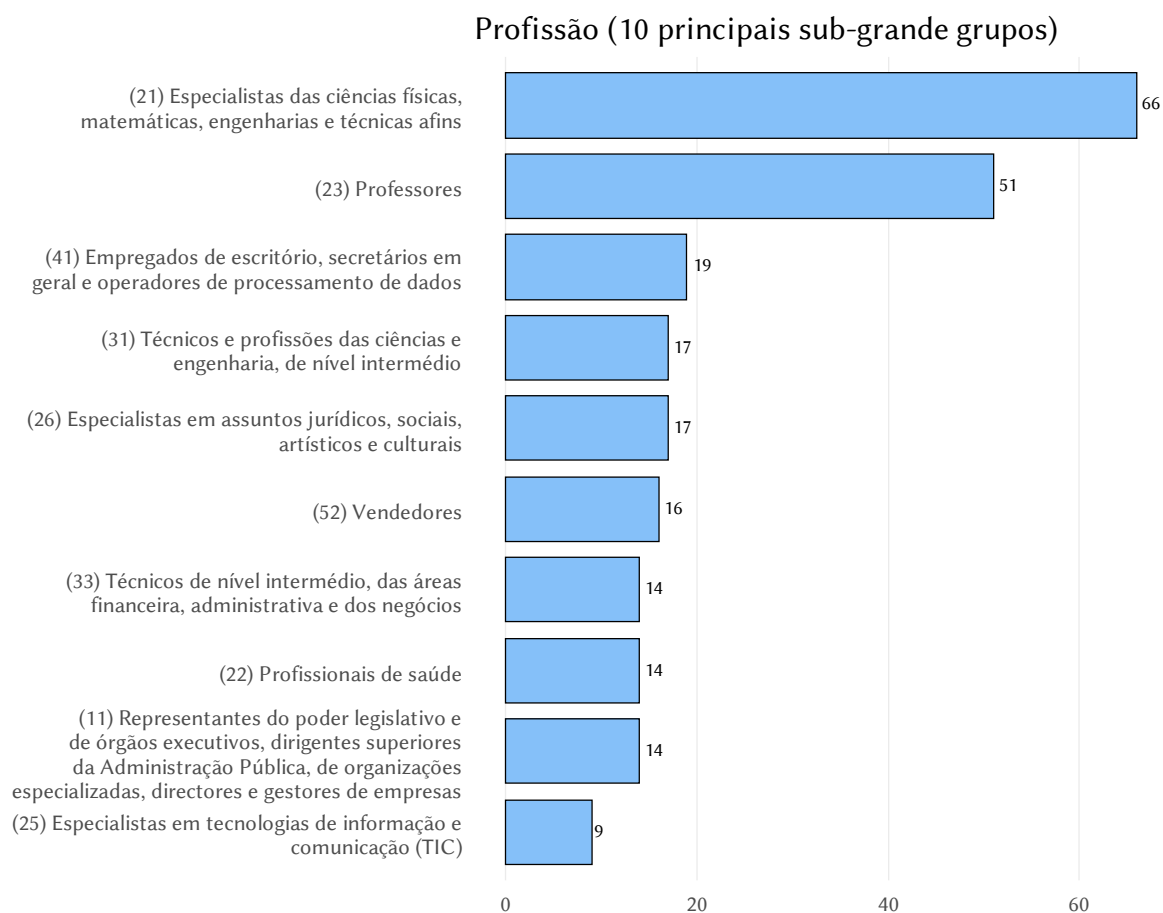


Figura 27: Profissão (10 principais sub-grandes grupos)

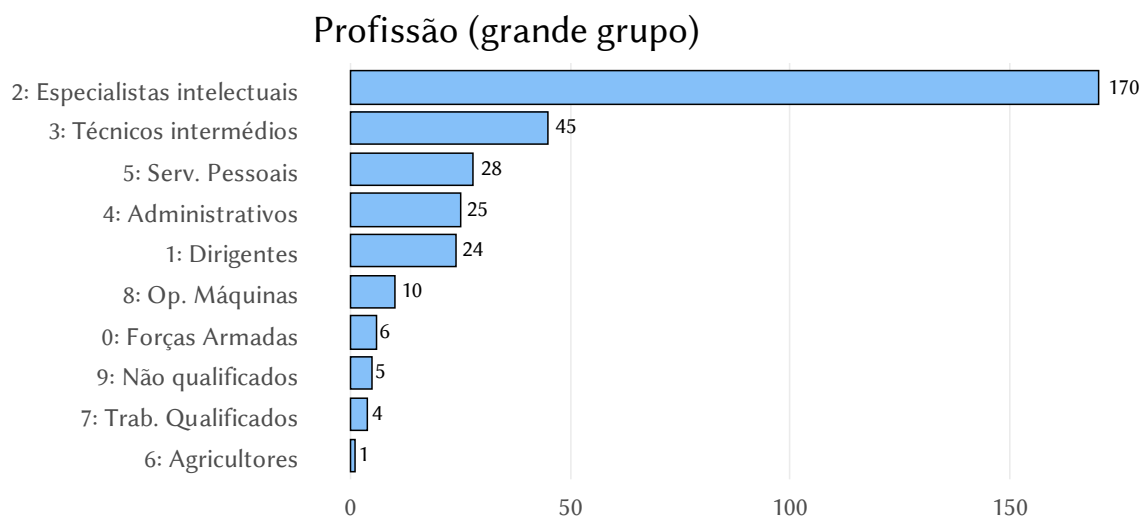


Figura 28: Profissão (por grande grupo)

4.7. FELICIDADE

Os respondentes consideram-se regra geral pessoas bastante felizes, com uma média de felicidade de 7,56, numa escala de 0 a 10 (figura 29). O desvio padrão é de 1,42.

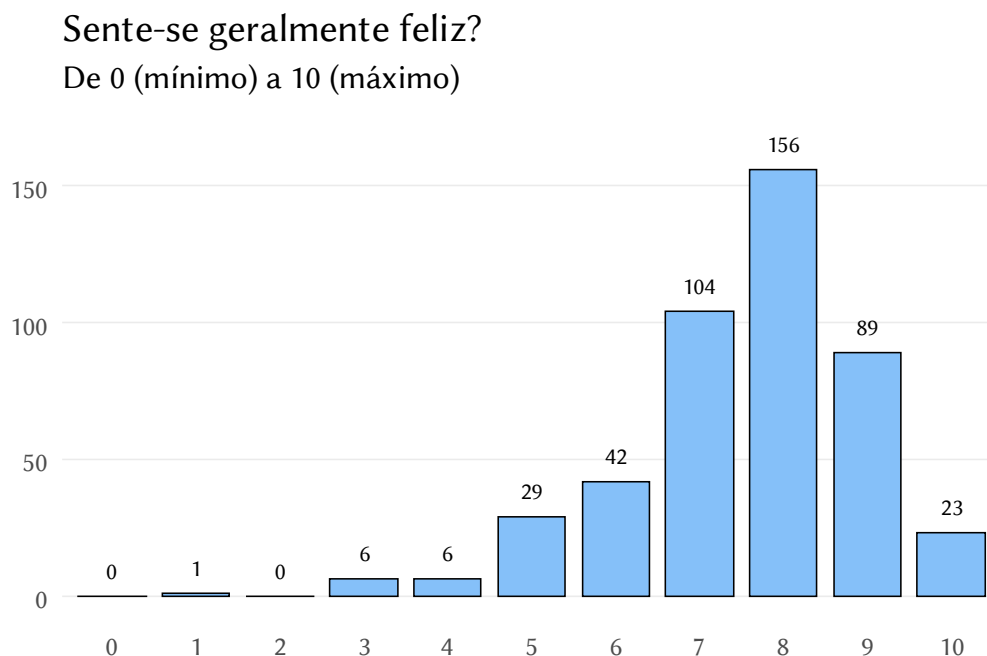


Figura 29: Felicidade

Analisando por sexos, vemos que os homens apresentam uma felicidade superior às mulheres (figura 30); no entanto, essa diferença não é estatisticamente significativa, pois o teste de diferença de médias de Welch dá como resultados $t = 1,770$, $df = 420,6$, $p\text{-value} = 0,078$.

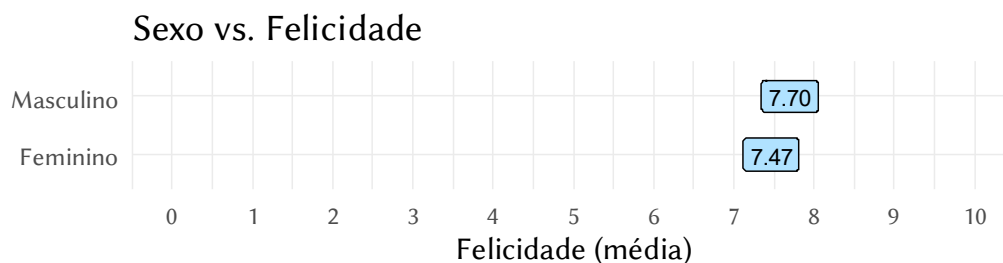


Figura 30: Sexo vs. felicidade

Os valores reportados para a felicidade, quando agregados por escalão etário, sobem ligeiramente à medida que a idade avança (figura 31):

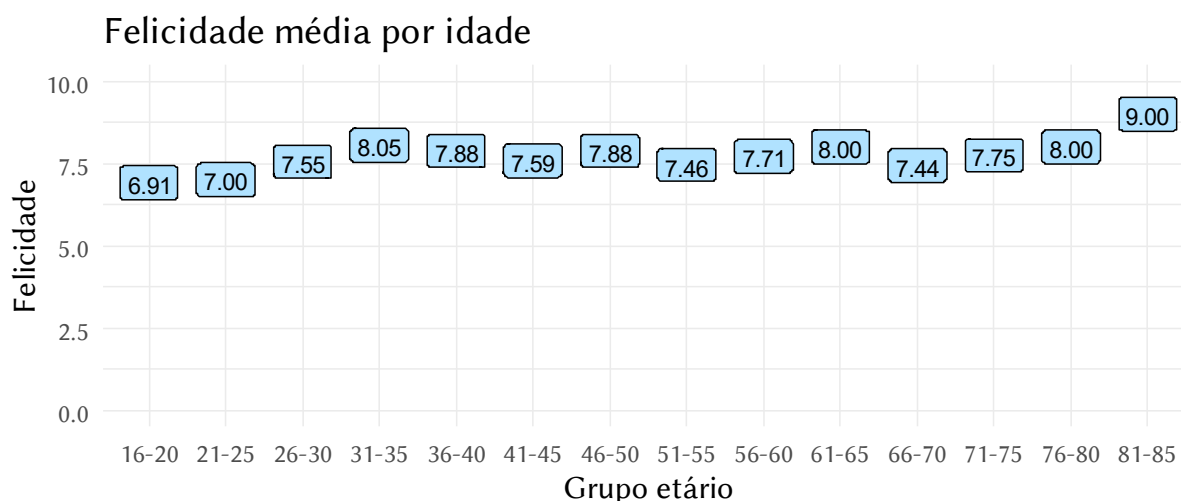


Figura 31: Felicidade por grupo etário

Em particular, a felicidade reportada sobe bastante dos 16 aos 30, e depois mantém-se mais ou menos estável (figura 32). Note-se, no entanto, a escassez de valores a partir dos 70 anos, o que torna a subida nessas idades pouco expressiva em termos estatísticos.

Calculado o coeficiente de determinação R^2 , verificamos que a variável dependente Felicidade é explicada em 2% pela variável Idade.

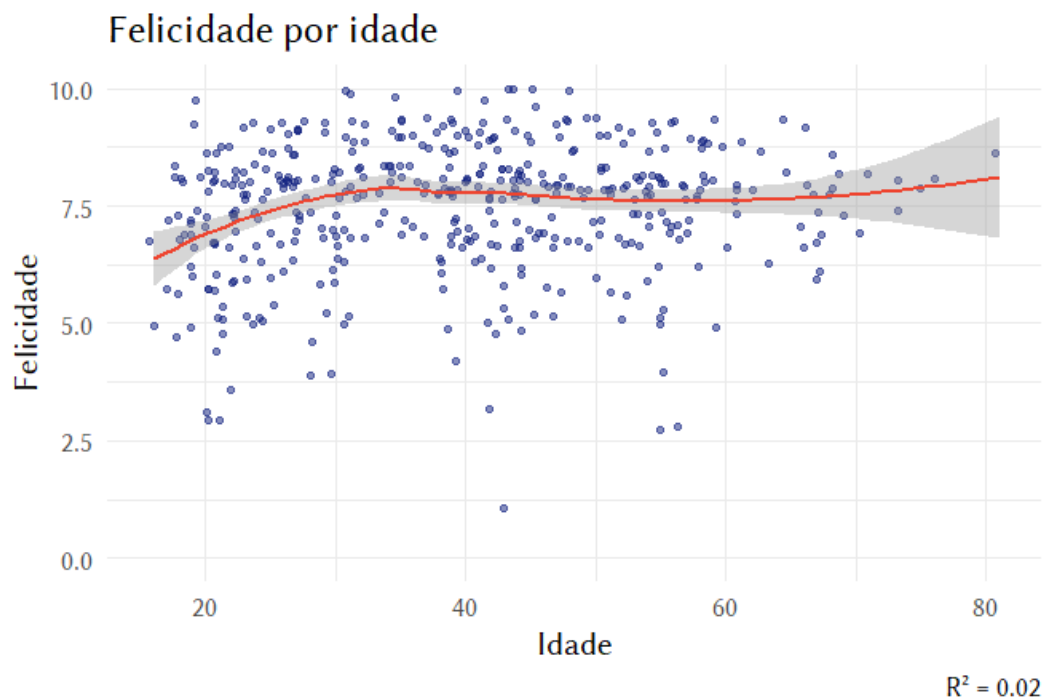


Figura 32: Felicidade vs. Idade

Quanto à situação face ao emprego, os respondentes empregados exibem a média mais alta de felicidade, mas também os valores mais baixos (figura 33). Os reformados apresentam a menor variação, com felicidades reportadas entre os 6 e os 9.

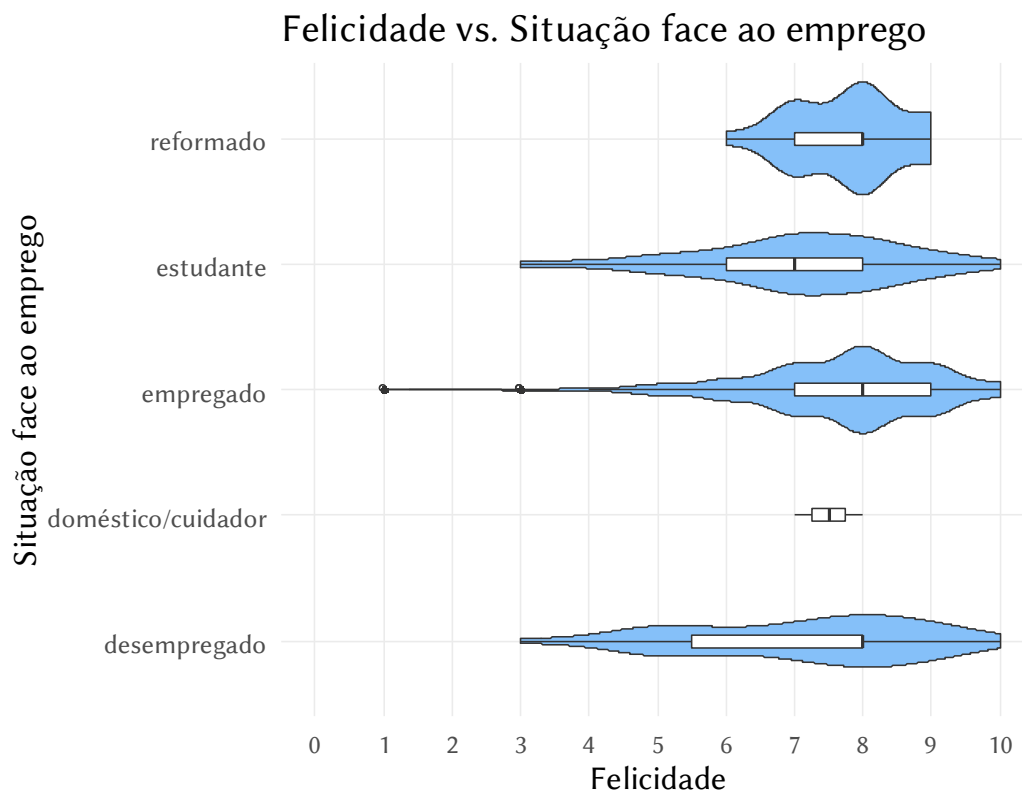


Figura 33: Felicidade vs. situação face ao emprego

4.8. ORGANIZAÇÕES

Os respondentes voluntariam-se em 158 organizações diferentes, sediadas de norte a sul do país, com algumas no estrangeiro. Estas organizações revestem três tipos de forma jurídica – associação, cooperativa e fundação – sendo que algumas associações detêm o estatuto de ONGA ou equiparada. 65% das entidades representadas são associações não ONGA, enquanto que as ONGA correspondem a 30% do total (figura 34).

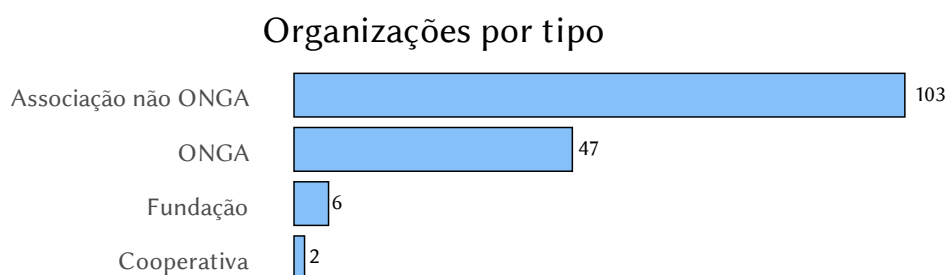


Figura 34: Organizações por tipo

Cada um dos respondentes esteve ativo em entre uma e dez organizações, sendo que 71% dos respondentes se voluntariou em apenas uma organização, sobrando assim 134 voluntários ativos em mais do que uma organização. A média geral foi de 1,6 organizações por voluntário; entre os voluntários ativos em mais do que uma organização, a média sobre para 2,9 organizações por voluntário (figura 35).

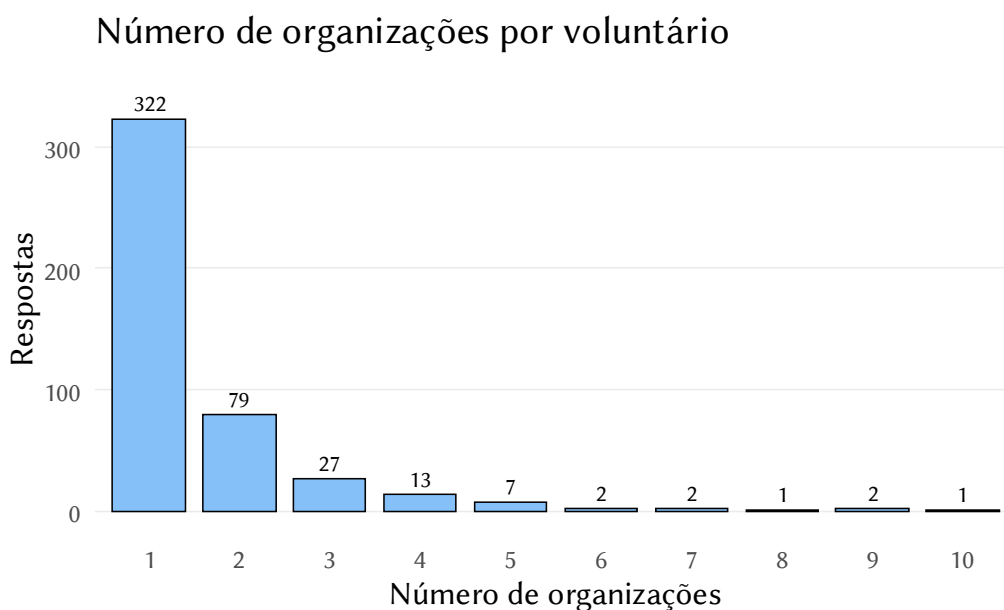


Figura 35: Número de organizações por voluntário

Entre as 10 organizações com mais voluntários (figura 36), todas eram associações e seis delas detinham o estatuto de ONGA.



Figura 36: Organizações com mais voluntários

As organizações representadas neste estudo têm sede em 75 municípios portugueses (24% do total de 308 municípios). Esta informação encontra-se representada no mapa coroplético da figura 37. Dos 75 municípios, 49 (ou 65%) estão representados apenas por uma organização.

Sedes de organizações por município

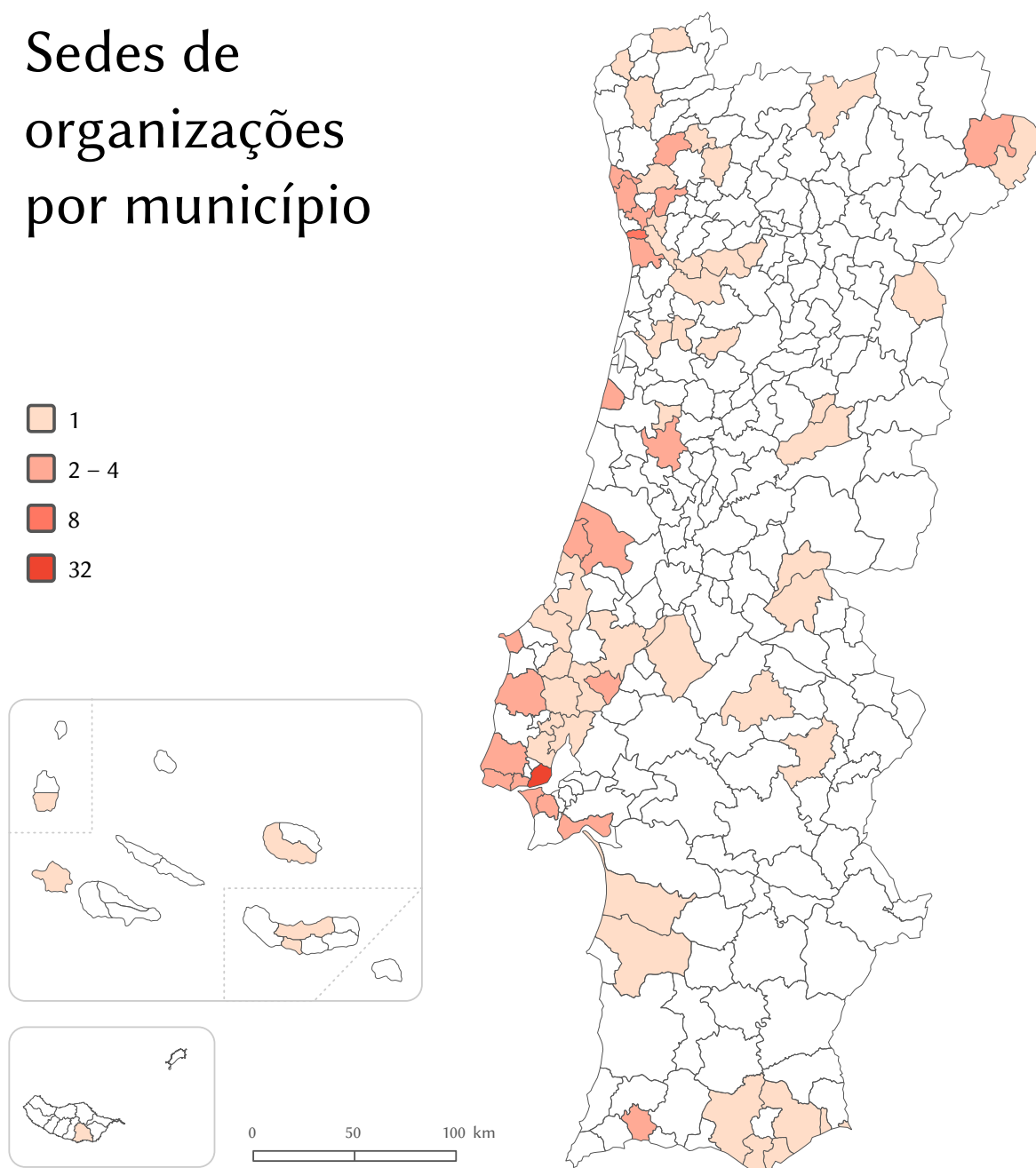


Figura 37: Organizações por município

Como seria de esperar, a capital do país é a principal cidade, sendo a sede de 32 organizações (20%), seguida do Porto, com 8 (5%). Verifica-se, no entanto, uma grande dispersão em termos de sedes, o que configura a proteção da natureza e dos animais como uma atividade de carácter marcadamente local.

12 dos municípios neste estudo apresentam organizações mas nenhum voluntário; são estes Arruda dos Vinhos, Avis, Chamusca, Estremoz, Fafe, Figueira de Castelo Rodrigo, Mealhada, Mira, Miranda do Douro, Nisa, Ribeira Grande e Vila Velha de Ródão.

Todas as 22 regiões NUTS III têm sedes de organizações representadas neste estudo (figura 38). Esta agregação de dados revela um mais elevado número de organizações nas Áreas Metropolitanas de Porto e Lisboa, seguido da faixa entre estas duas cidades, juntamente com o Algarve e os Açores. Com a exceção desta região autónoma, este padrão corresponde às regiões com maior densidade populacional.

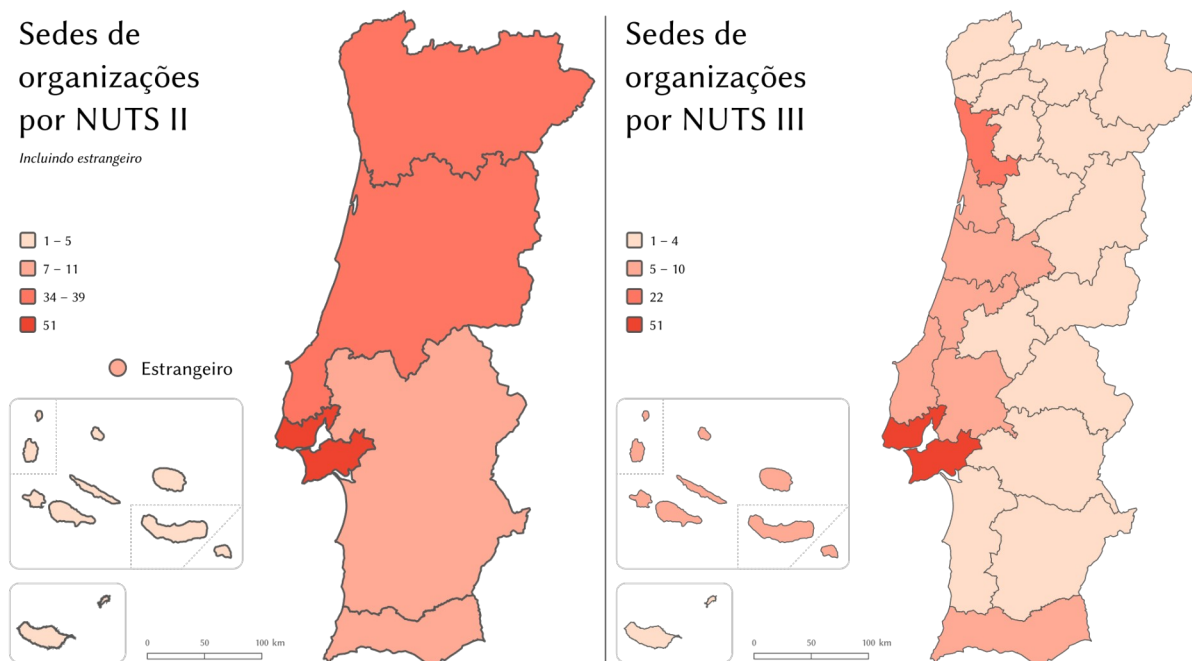


Figura 38: Organizações por NUTS III, NUTS II e estrangeiro

Agrupando as sedes das organizações por NUTS II e estrangeiro, mantém-se o padrão de coincidência entre número de organizações e densidade populacional já verificado no mapa NUTS II.

Embora os voluntários sejam residentes em Portugal, dez das organizações têm sede em países estrangeiros: três nos Países Baixos (*Greenpeace*, *Stop Ecocide Foundation*, *Zeehonden Centrum Pieterburen*), duas na Alemanha (*Interpret Europe*, *Streetdogs Madeira*), duas nos EUA (*Ocean Conservancy*, *Surfrider Foundation*), uma na Grécia (*Archelon*), uma na Itália (*Alisei ONG*) e uma no Reino Unido (*Operation Wallacea*).

Das 158 organizações, 109 (ou 70%) têm voluntários em comum com as restantes. Entre as 10 organizações com mais voluntários (figura 39), todas eram associações e sete delas detinham o estatuto de ONGA.



Figura 39: Organizações com mais voluntários partilhados

Cerca de dois terços dos voluntários cooperam com uma organização perto de si, independentemente de poderem também colaborar com organizações sediadas em locais mais distantes (figura 40).

Para 40% dos voluntários, pelo menos uma das organizações para as quais se voluntaria tem sede no seu município de residência; uns 25% adicionais voluntariam-se para uma organização com sede na sua região NUTS III. Isto revela que, apesar da dimensão nacional de algumas organizações presentes neste estudo, o voluntariado assume um carácter marcadamente local.

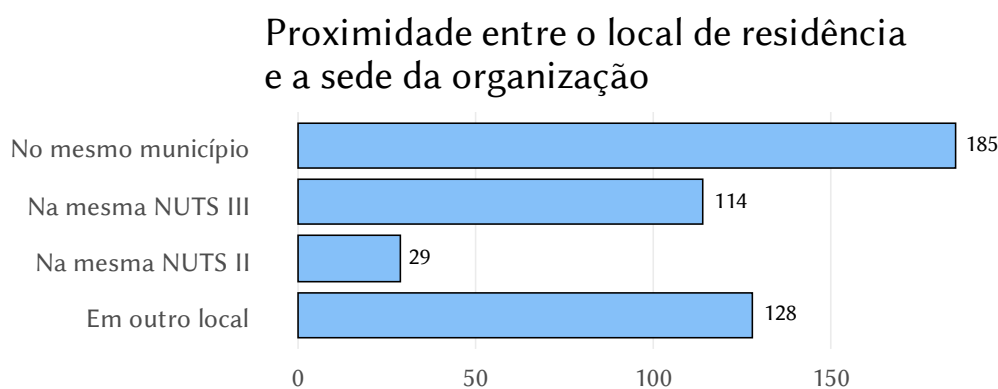


Figura 40: Proximidade entre o local de residência e a sede da organização

O grafo da figura 41, que representa os voluntários como arestas, permite visualizar a interligação entre as organizações.

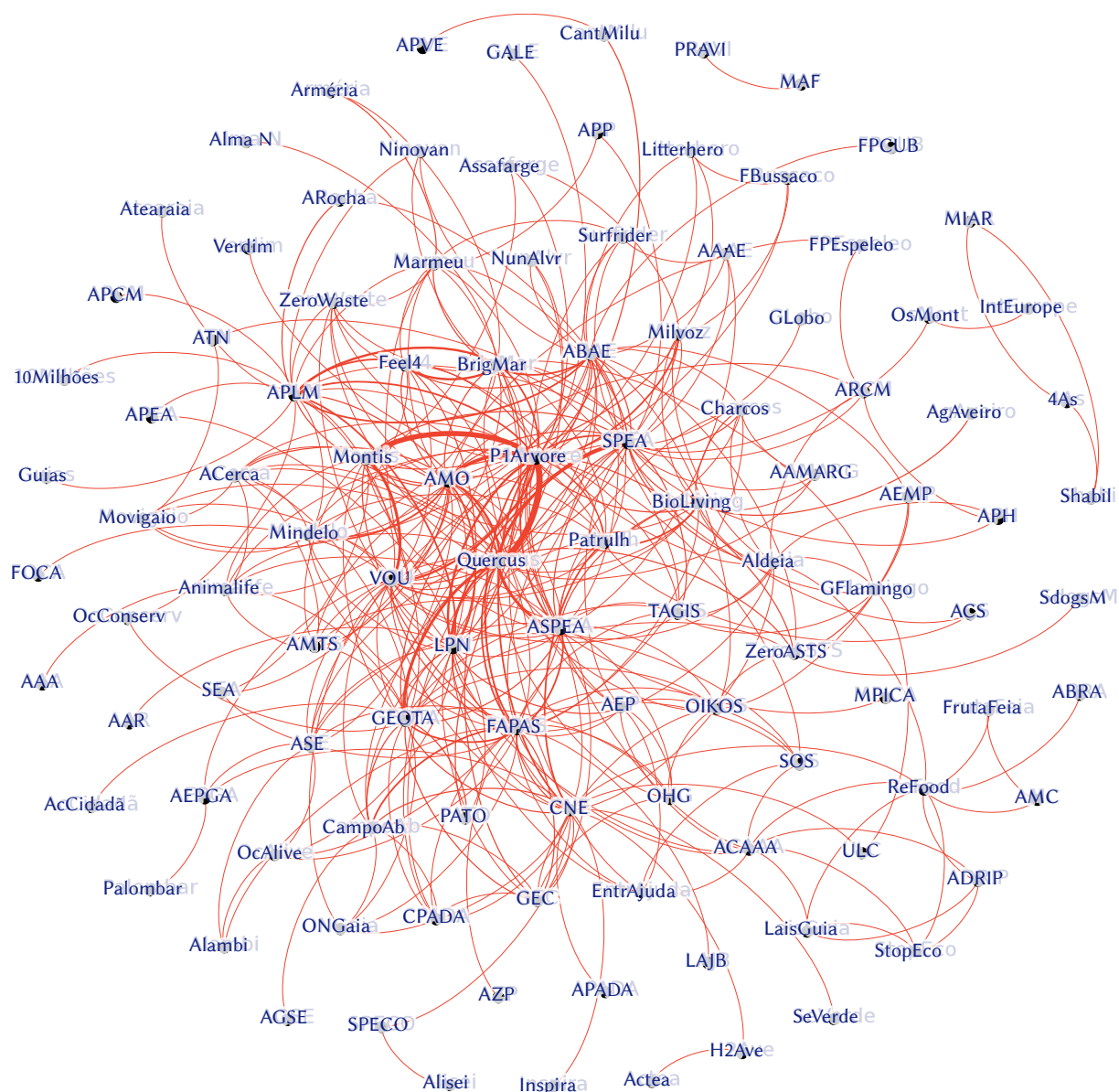


Figura 41: Grafo de voluntários em comum entre organizações

4.9. SÓCIOS

A maioria dos respondentes é sócia de pelo menos uma das organizações nas quais se voluntaria (figura 42):

Sócio

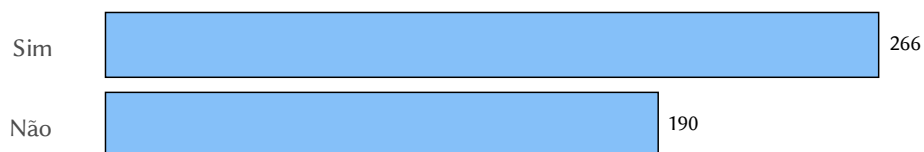


Figura 42: Sócios

O facto de se ser sócio de uma organização para a qual se é voluntário praticamente não afeta a perceção da própria felicidade (figura 43, e ainda o teste de diferença de médias de Welch: $t = 1,132$; $df = 380,4$; $p\text{-value} = 0,258$).

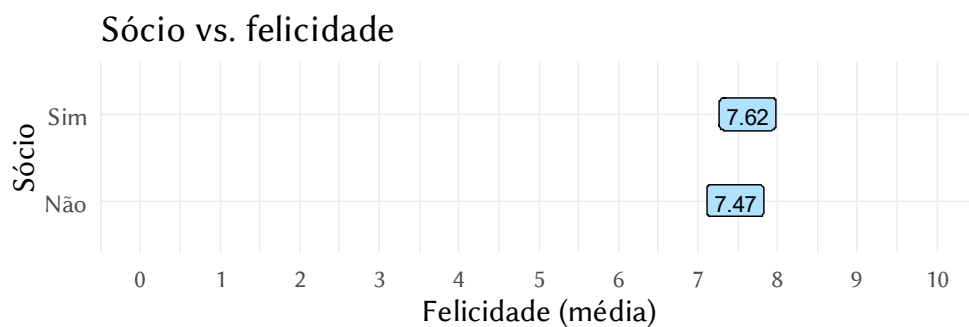


Figura 43: Sócio vs. felicidade

4.10. DONATIVOS

A maioria dos respondentes foram doadores em 2019 para pelo menos uma das organizações para as quais se voluntariaram (figura 44).

Donativo

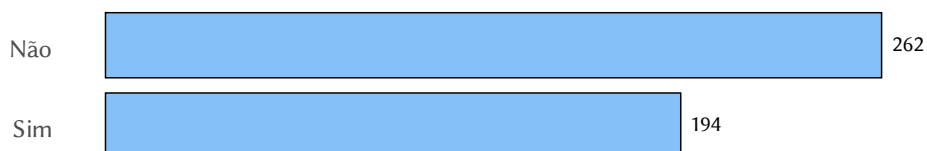


Figura 44: Donativos

Existe uma correlação positiva entre membros e doadores, conforme visível na figura 45.

Sócio vs. Donativo

Variáveis correlacionadas ($\chi^2 = 25,6$; $df = 1$; $p = 0,0\%$)

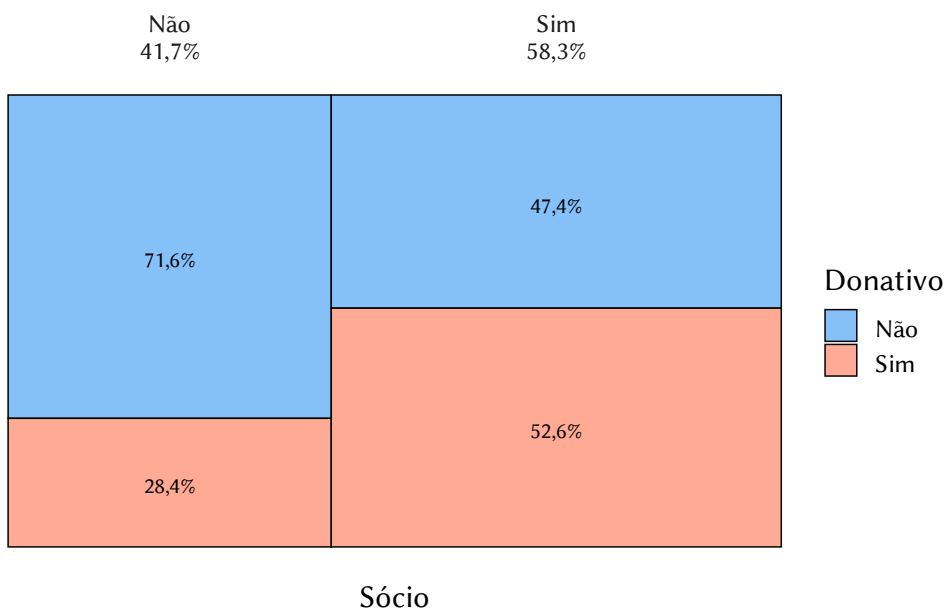


Figura 45: Sócios vs. doadores

4.11. TEMPO DE VOLUNTARIADO

Os respondentes voluntariaram-se um total de 129.122 horas, o que equivale a uma média de 283 horas por voluntário em 2019, ou quase 5 horas e meia por semana. O tempo de voluntariado mais comum rondou as 100 horas (figura 46). O desvio padrão é 627, o que revela uma grande heterogeneidade da amostra.

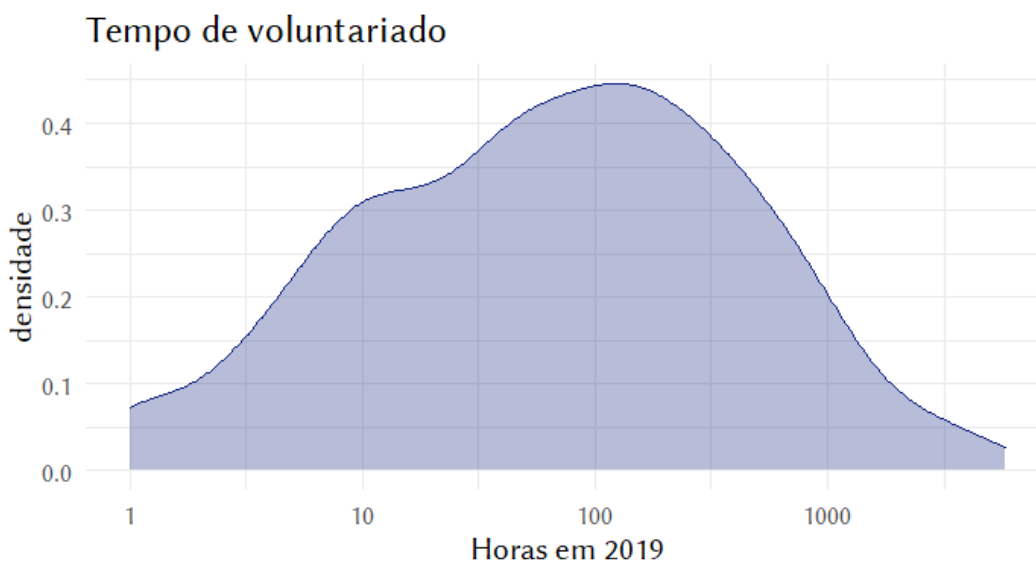


Figura 46: Tempo de voluntariado

As mulheres apresentaram tempos de voluntariado superiores aos homens (figura 47):

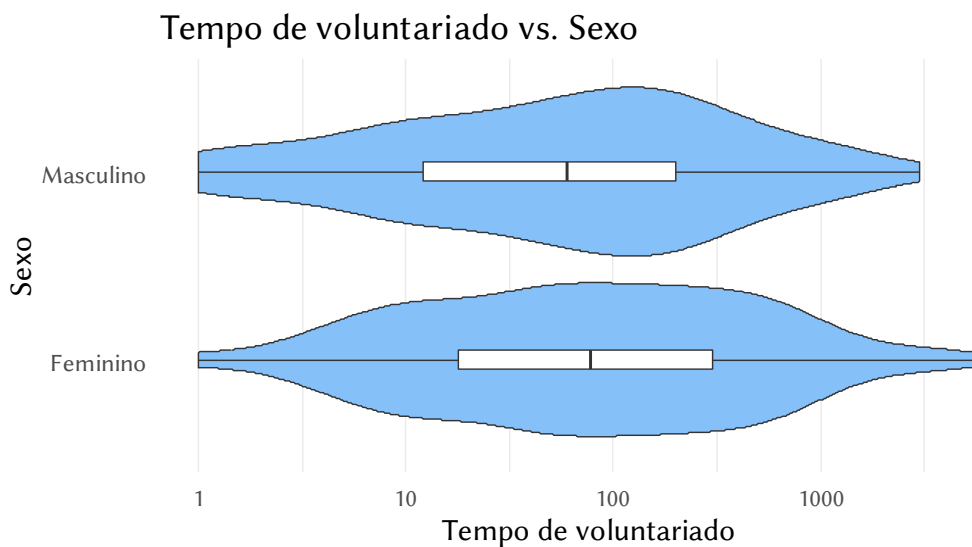


Figura 47: Tempo de voluntariado vs. sexo

Os maiores beneficiários do tempo dos voluntários foram as ONGA (41%) e restantes associações (56%) (figura 48).

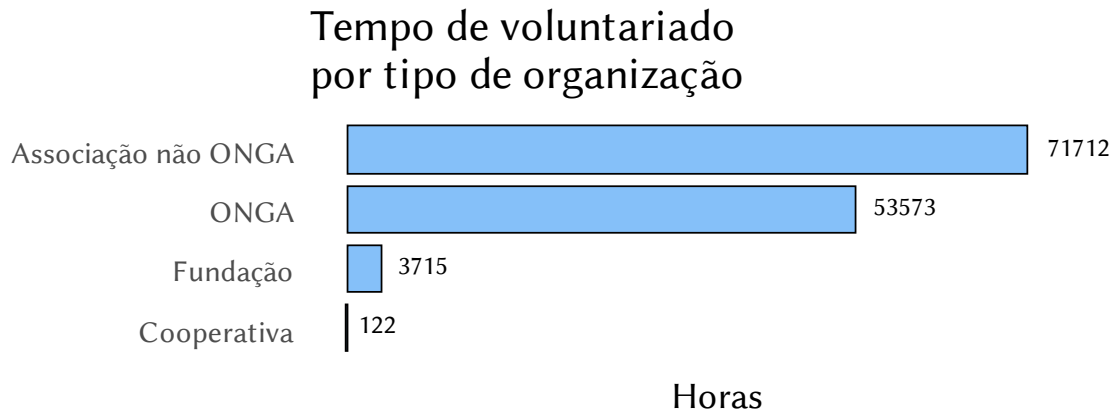


Figura 48: Tempo de voluntariado por tipo de organização

Os sócios são bastante mais ativos do que os não-sócios (figura 49), com medianas de tempo de voluntariado de 100 horas, contra 30 horas para os não-sócios, e médias de 323 vs. 227 horas.

Tempo de voluntariado vs. Sócio

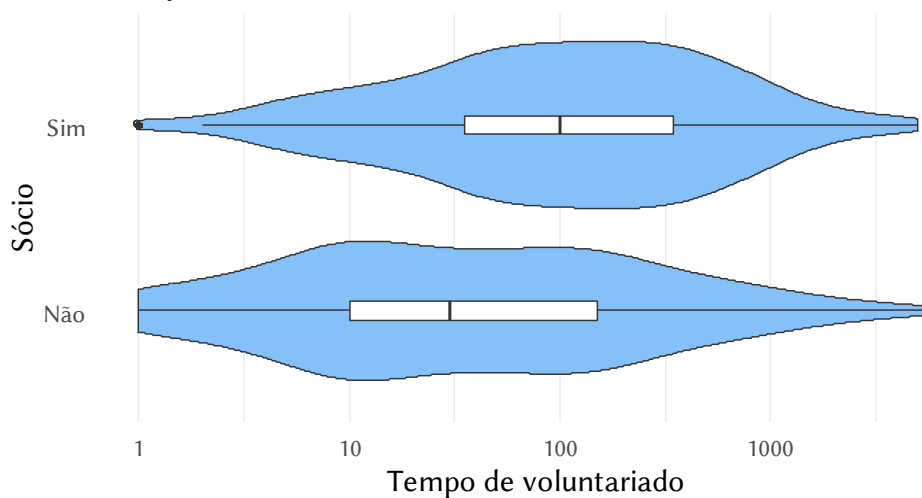


Figura 49: Tempo de voluntariado vs. sócio

Comparando o tempo de voluntariado com a idade (figura 50), podemos verificar que até aos 30 anos, os tempos de voluntariado mais comuns se situam entre as 30 e as 300 horas (o traço intermédio da escala situa-se em $10^{1/2} \approx 3,1$); dos 35 aos 45, entre as 3 e as 1.000 horas; e dos 50 em diante, entre as 30 e as 100 horas por ano.

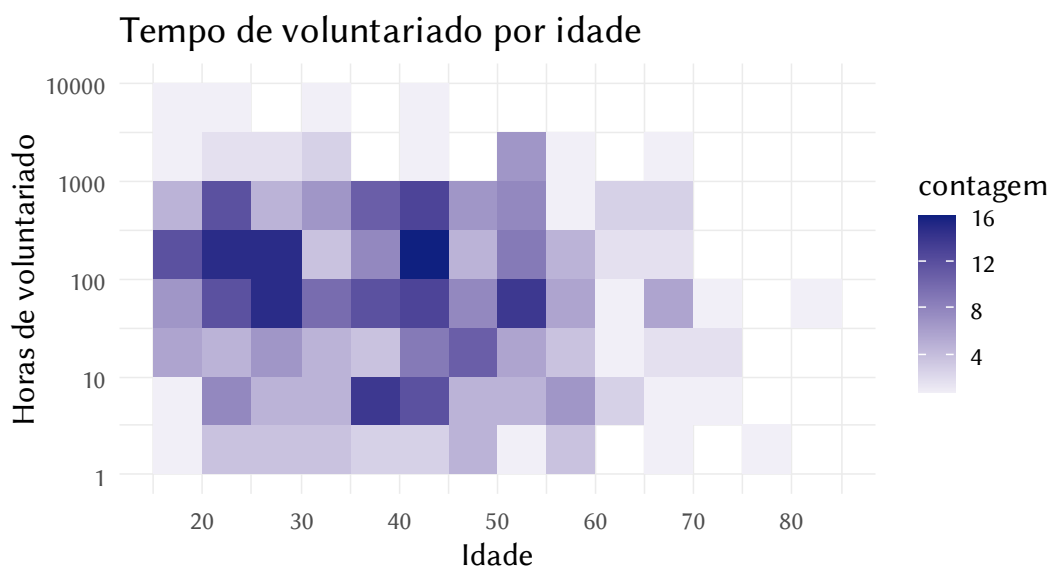
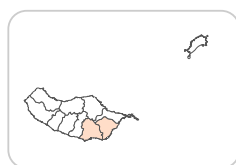
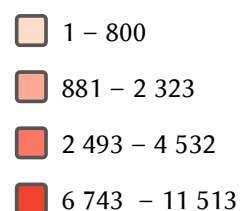


Figura 50: Tempo de voluntariado por idade

O mapa coroplético de tempo total de voluntariado por município da figura 51 mostra onde se encontram os voluntários mais ativos. Diferentemente do mapa do número de voluntários, alguns dos municípios com os voluntários mais ativos encontram-se fora dos grandes centros.

Tempo de voluntariado por município

Em horas



0 50 100 km

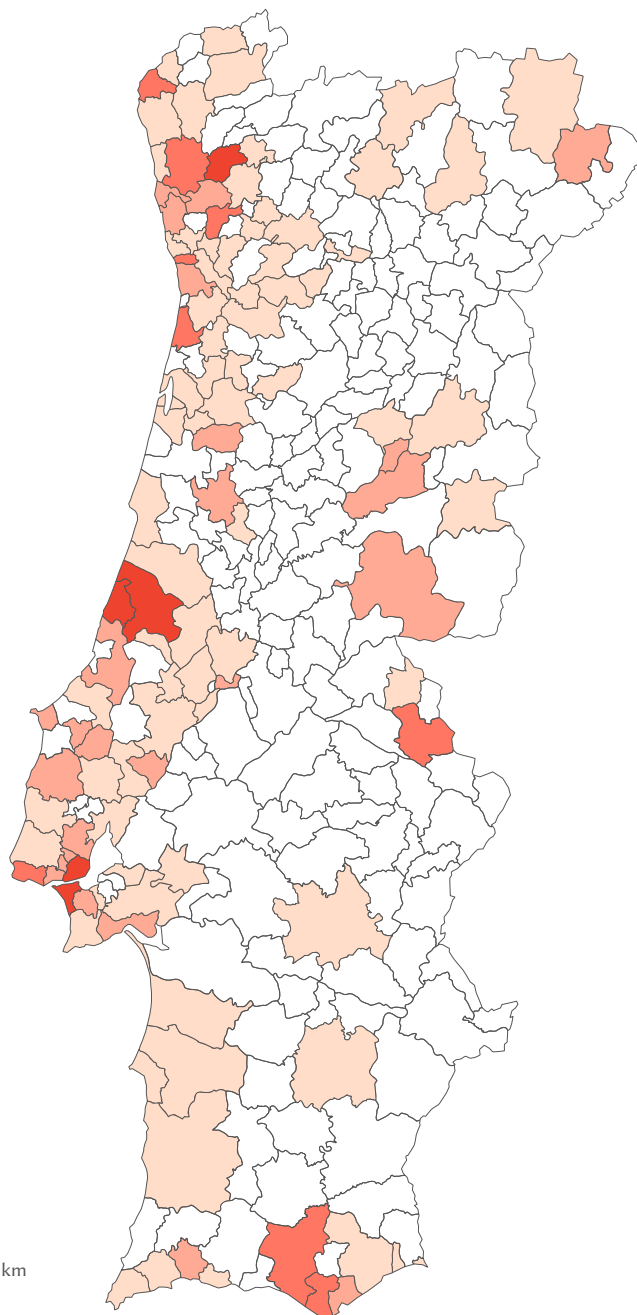


Figura 51: Tempo total de voluntariado (por município)

Agregando o tempo total de voluntariado por NUTS III, o mapa resultante (figura 52) é um pouco mais equilibrado do que o mapa do número de respondentes. No entanto, agregados os dados por NUTS II, novamente as regiões mais populosas são as que têm mais tempo de voluntariado: Norte, Centro e AML.

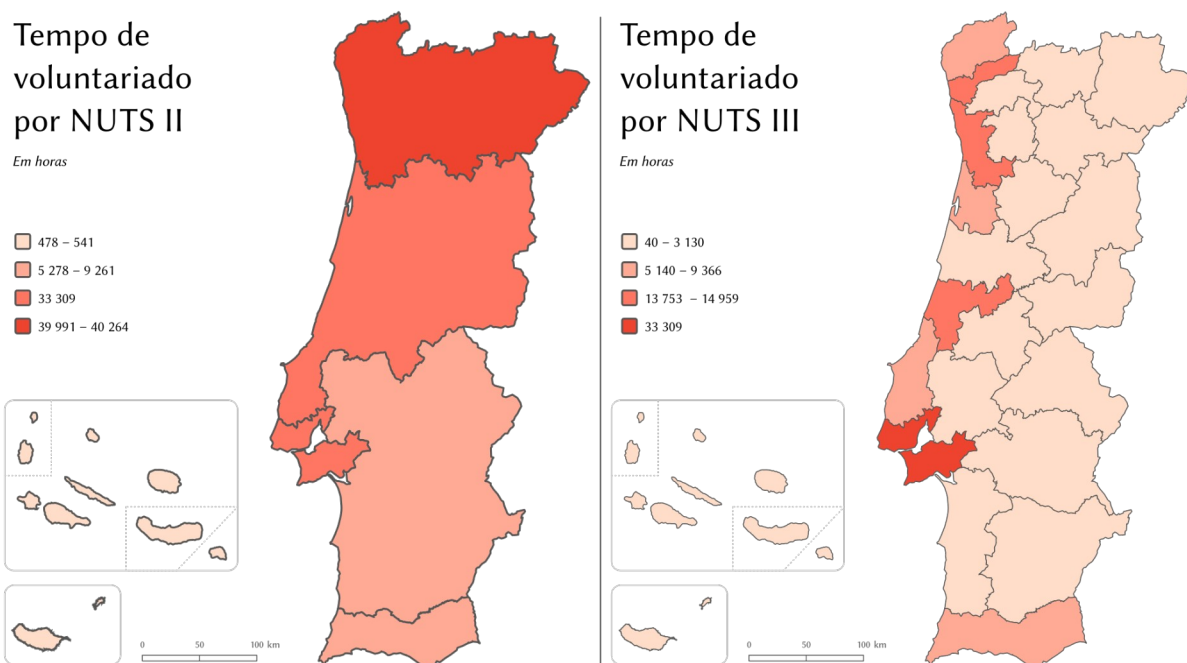


Figura 52: Tempo de voluntariado por NUTS II e NUTS III

Os voluntários mais empenhados – com mais tempo de voluntariado – encontram-se, curiosamente, fora dos grandes centros populacionais, nomeadamente das zonas de Lisboa e Porto (figura 54).

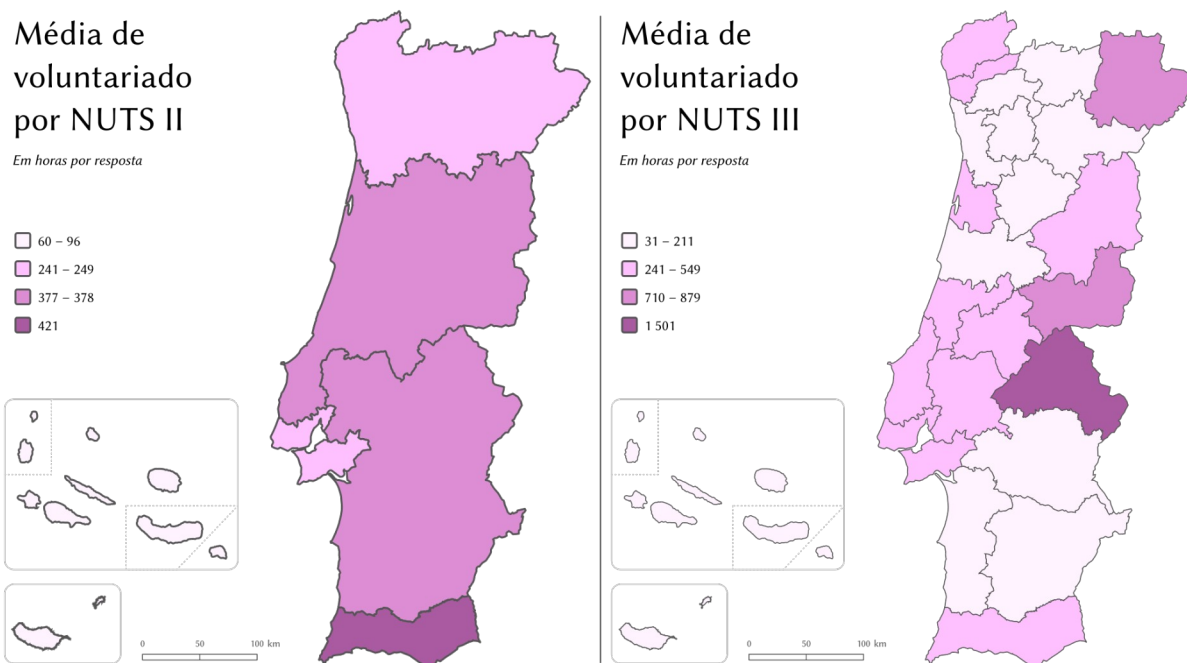


Figura 53: Média de tempo de voluntariado por NUTS II e NUTS III

As regiões NUTS III com os respondentes mais empenhados são, em primeiro lugar destacado, o Alto Alentejo, seguido pela Beira Baixa e por Terras de Trás-os-Montes. A região NUTS II Algarve destaca-se na média de tempo por voluntário (figura 53).

Média de voluntariado por município

Em horas por resposta

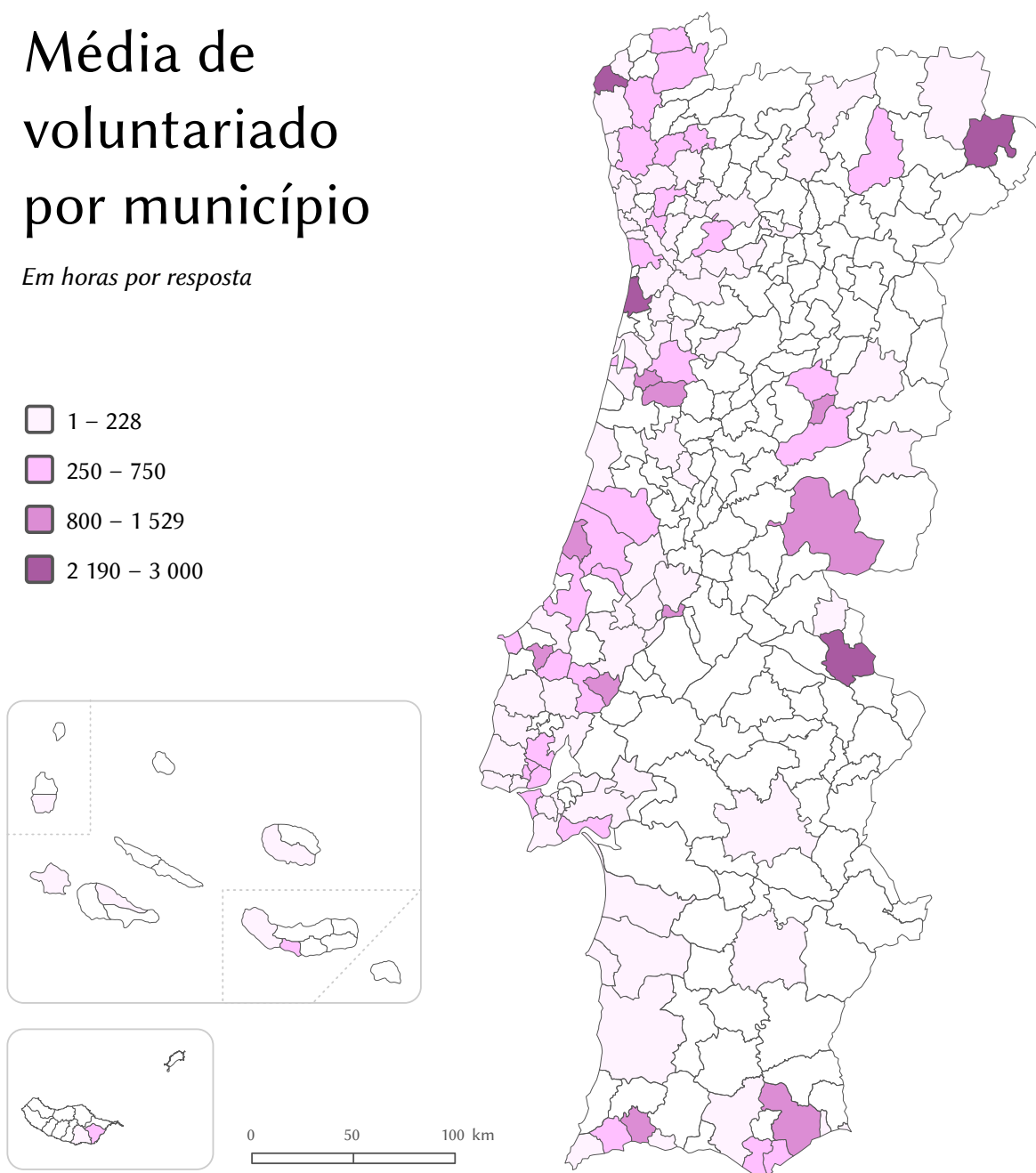


Figura 54: Média de tempo por voluntário (por município)

4.12. TAREFAS DESEMPENHADAS

A descrição das tarefas desempenhadas pelos voluntários foi registada sob a forma de texto livre. A nuvem de palavras da figura 55 foi construída com os 113 termos que ocorrem quatro ou mais vezes:



Figura 56: Número de tarefas reportadas pelos voluntários

Agrupadas por categoria, nota-se uma preponderância de tarefas de recuperação de *habitats* e espécies (36%), seguida de tarefas de educação (24%) (figura 57).

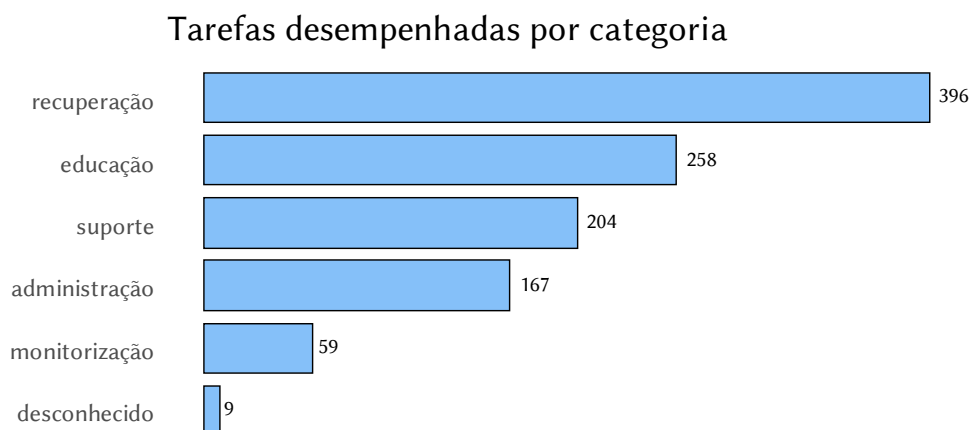


Figura 57: Tarefas desempenhadas por categoria

4.13. SATISFAÇÃO COM O VOLUNTARIADO

Regra geral, os respondentes encontram-se bastante satisfeitos com o seu voluntariado, tendo esta resposta – que aceitava valores de uma escala entre 1 e 7 – uma média de 5,76. 68% dos inquiridos responderam 6 ou 7 (figura 58). O desvio padrão é 1,28.

Qual o seu grau de satisfação com o seu voluntariado ambiental em 2019?

De 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito)

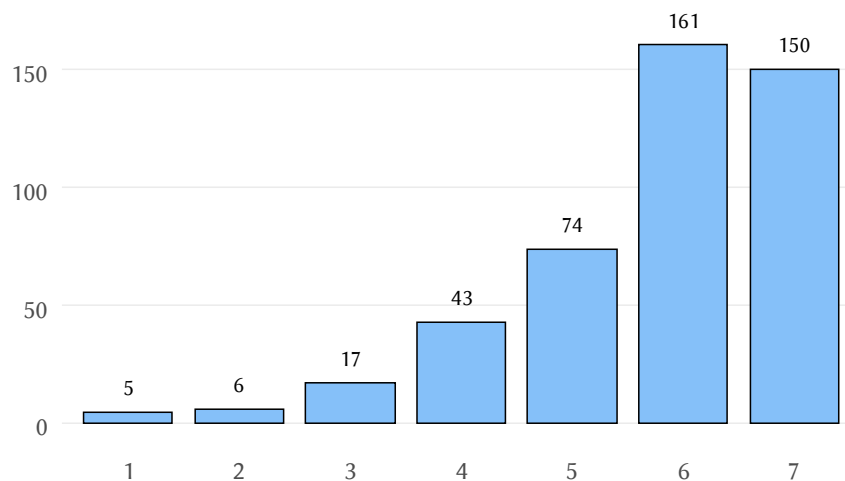


Figura 58: Satisfação com o voluntariado

As mulheres estão um pouco mais satisfeitas com o seu voluntariado (figura 59), mas tal diferença não é estatisticamente significativa, já que o teste da diferença de médias de Welch dá $t = -1,211$; $df = 335,0$; $p\text{-value} = 0,227$.



Figura 59: Satisfação com o voluntariado vs. sexo

A satisfação é explicada em 3% pela idade, e baixa ligeiramente à medida que a idade aumenta (figura 60):

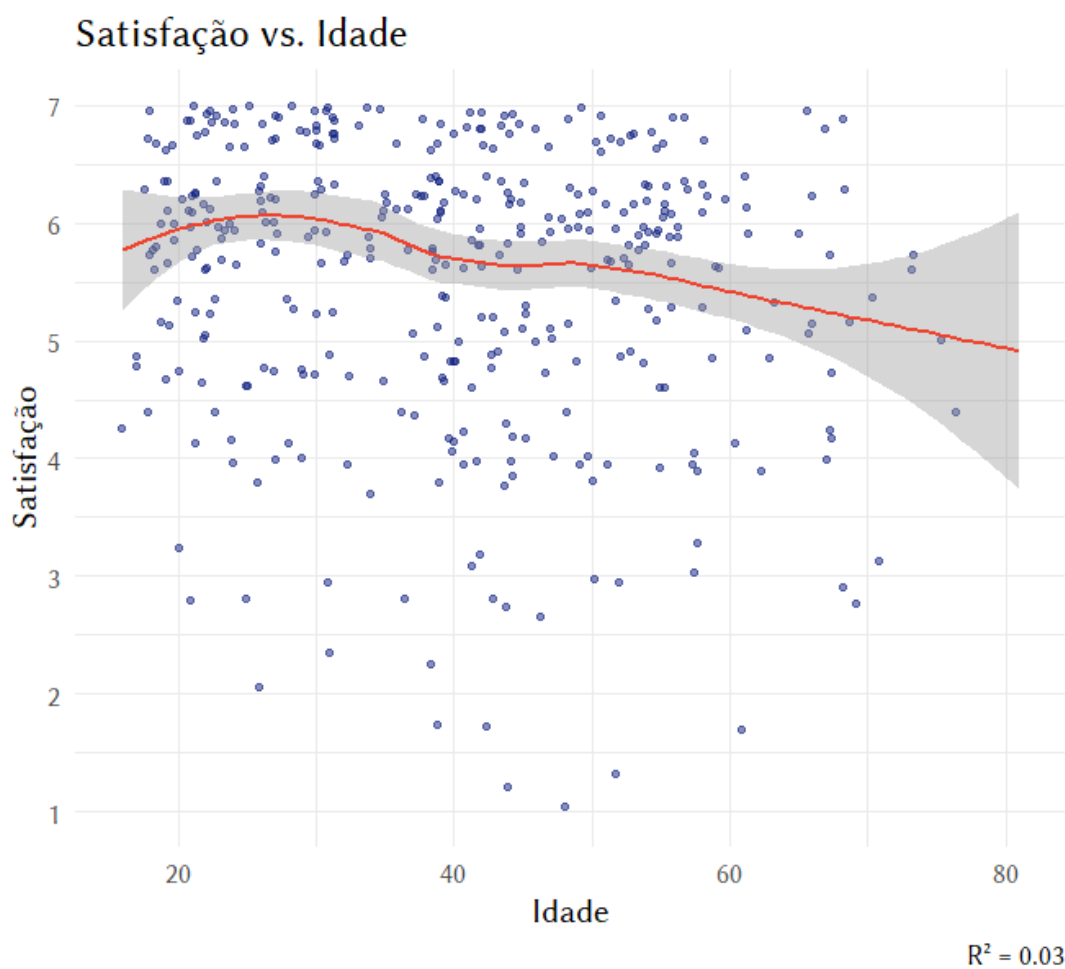


Figura 60: Satisfação com o voluntariado vs. idade

Quanto ao estado civil, os solteiros são um pouco mais satisfeitos, embora haja pouca variação relativamente aos restantes estados (figura 61):

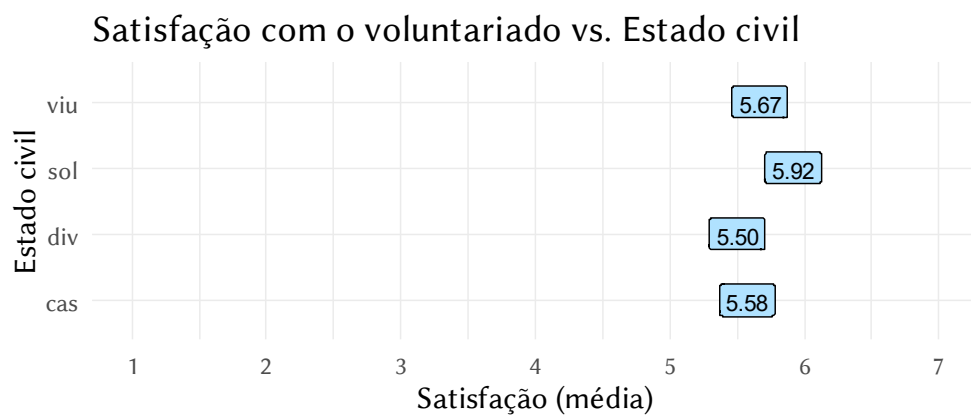


Figura 61: Satisfação com o voluntariado vs. felicidade

Relativamente à escolaridade, apenas as pessoas com o ensino básico incompleto se destacam das restantes, com uma satisfação máxima de 7.00; no entanto, como se tratam apenas de dois respondentes, este resultado não é considerado relevante (figura 62).

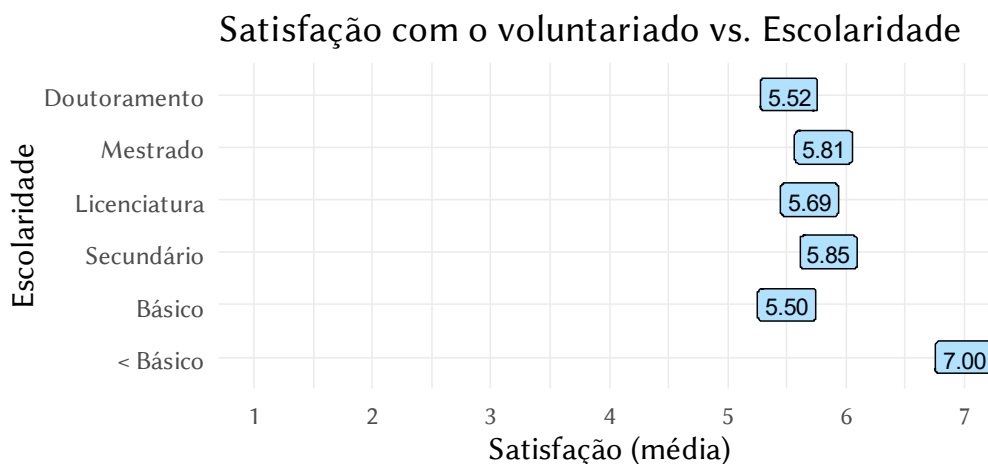


Figura 62: Satisfação com o voluntariado vs. escolaridade

Quanto à situação face ao emprego, os reformados são os menos satisfeitos com o seu voluntariado (figura 63).

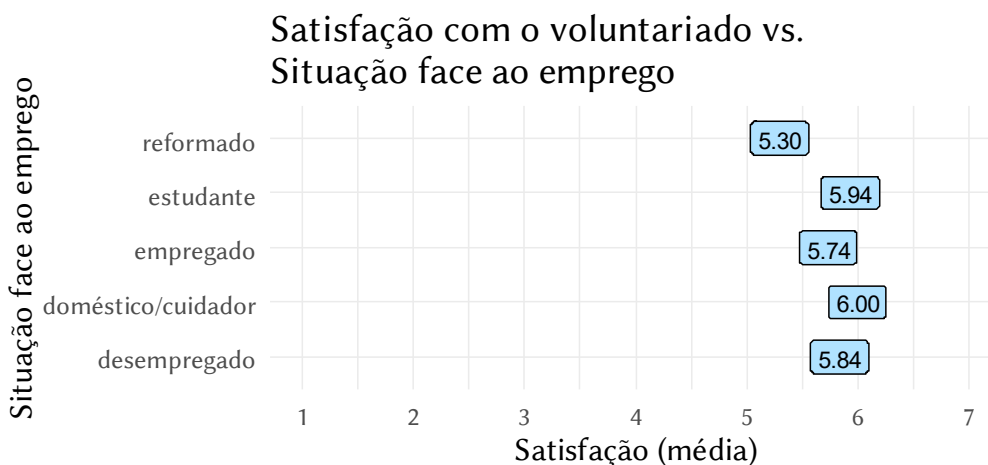


Figura 63: Satisfação com o voluntariado vs. situação face ao emprego

A satisfação com o voluntariado não parece estar muito relacionada com a perceção de felicidade, como se pode ver pela média de felicidade por nível de satisfação (figura 64):

Satisfação vs. Felicidade

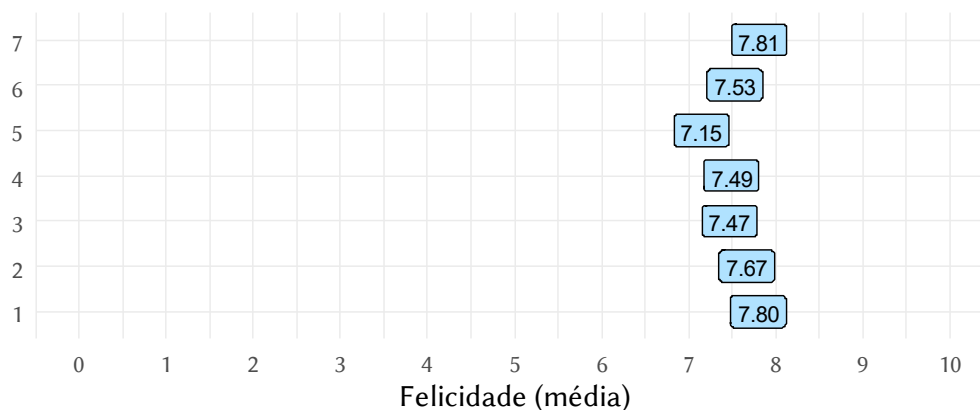


Figura 64: Satisfação com o voluntariado vs. felicidade

Ser sócio da organização não afeta de forma estatisticamente significativa a satisfação com o voluntariado, pois, embora os sócios sejam um pouco menos satisfeitos (figura 65), o teste da diferença de médias de Welch resulta em $t = -0,716$; $df = 376,3$; $p\text{-value} = 0,474$.

Sócio vs. satisfação com o voluntariado

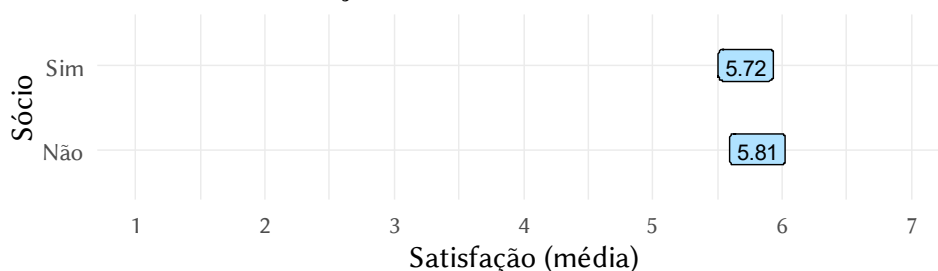


Figura 65: Satisfação com o voluntariado vs. sócio

Já os doadores estão claramente mais satisfeitos com o seu voluntariado (figura 66), e este resultado é estatisticamente significativo (teste da diferença de médias de Welch: $t = 2,92$; $df = 451,7$; $p\text{-value} = 0,0037$).

Doadores vs. satisfação com o voluntariado

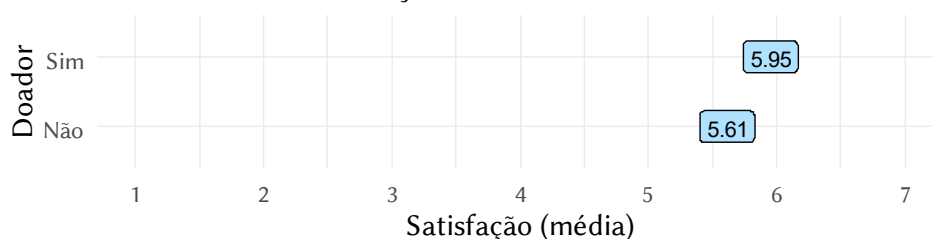


Figura 66: Satisfação com o voluntariado vs. donativo

A satisfação com o voluntariado é explicada em 2% pelo número de horas de voluntariado. A satisfação média ronda o 4 (valor médio na escala de Likert de 1 a 7) para os respondentes que se voluntariaram uma hora no ano, sobe para 5,5 para 10 horas de voluntariado,

atingindo o nível 6 nas 100 horas de voluntariado anual e subindo ainda um pouco mais (figura 67).

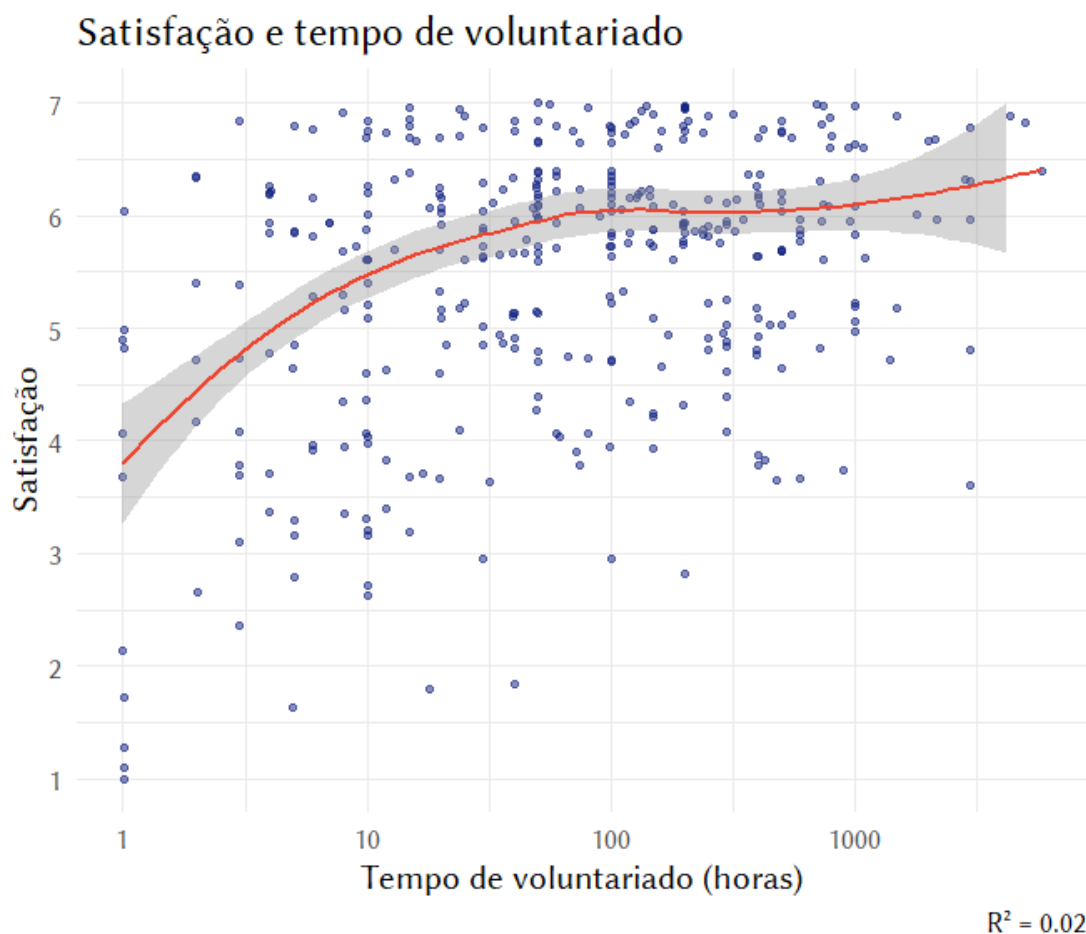


Figura 67: Satisfação com o voluntariado vs. tempo de voluntariado

4.14. SENTIDO DE IMPORTÂNCIA DO VOLUNTARIADO

Foi pedido aos respondentes que indicassem a importância do seu voluntariado, segundo oito perspectivas diferentes. A resposta foi dada numa escala de Likert com valores entre 1 e 7. Os valores das médias sugerem uma hierarquia de importâncias bastante marcada (figura 68):

- Em primeiro lugar surgem as próprias espécies e valores naturais ajudados, acompanhadas de perto pelas organizações em que se é voluntário, o desenvolvimento sustentável e a importância para o próprio voluntário;
- A alguma distância (mais ainda acima da média) surge a importância para a sociedade;

- Bastante abaixo da média, surge a importância para os amigos e familiares, e, finalmente, os municípios, percebidos como os menos interessados no voluntariado ambiental e com animais.

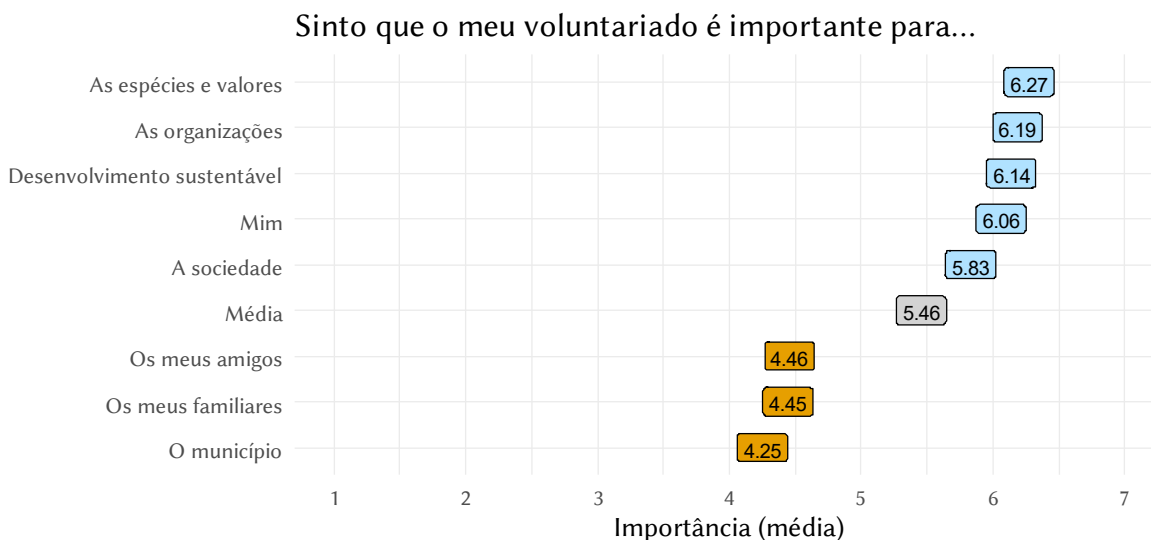


Figura 68: Média de importância do voluntariado

O gráfico de barras da figura 69 revela o peso das respostas à importância do voluntariado:

- O valor máximo (7) chega a constituir mais de metade das respostas à importância para as espécies e valores naturais, para as próprias organizações e para o desenvolvimento sustentável;
- O valor mínimo (1) começa a ganhar expressividade nas respostas quanto à importância do voluntariado para os amigos e familiares do voluntário e para o município.

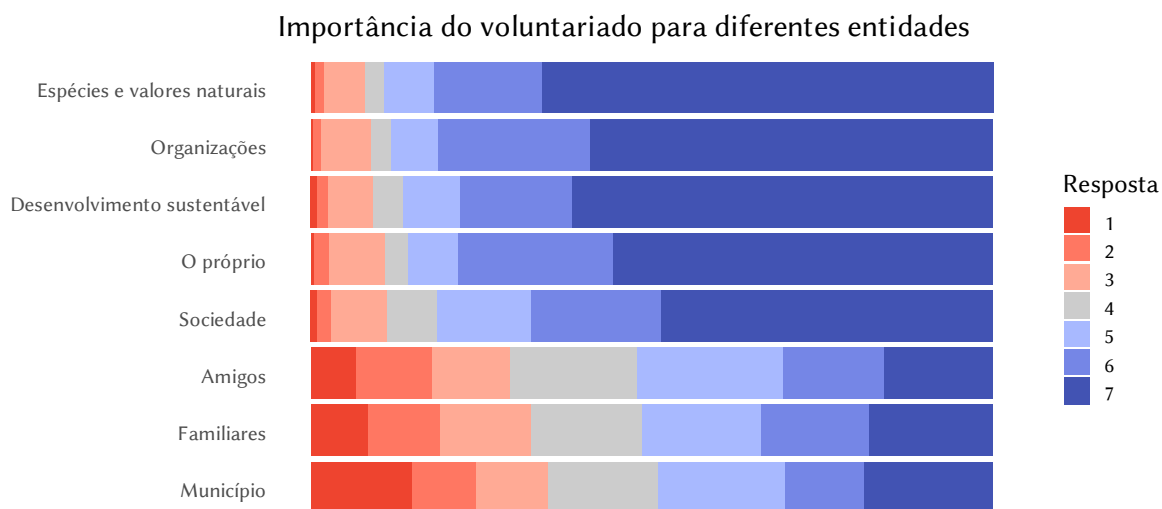


Figura 69: Distribuição das respostas à importância do voluntariado

As mulheres atribuem em média uma importância maior ao voluntariado do que os homens (figura 70).

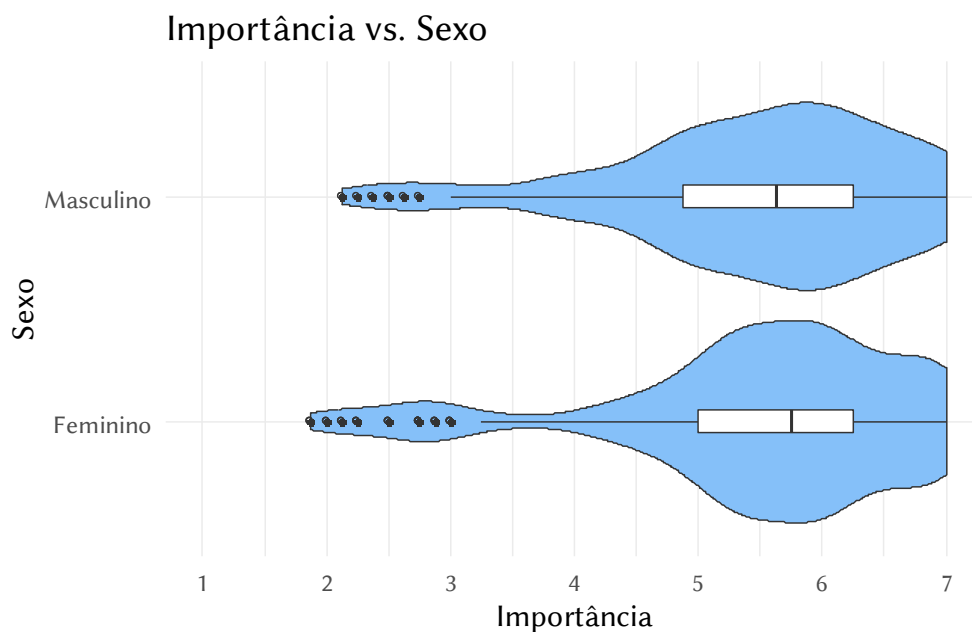


Figura 70: Importância do voluntariado vs. sexo

A importância atribuída ao voluntariado não varia muito com a idade, e de facto $R^2 = 0$. (figura 71). A média mantém-se relativamente estável, apenas subindo a partir dos 65 anos, idade em que há menos voluntários e, por essa razão, os resultados são menos fiáveis.

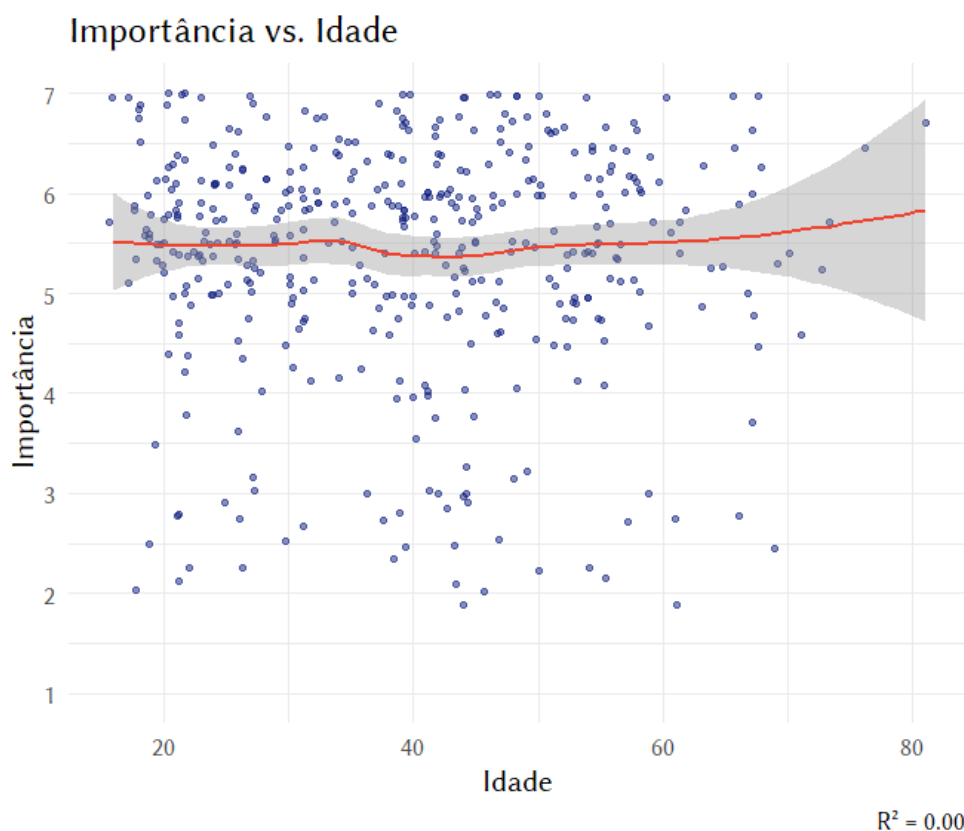


Figura 71: Importância do voluntariado vs. idade

Divididos os respondentes por estado civil (figura 72), os viúvos dão uma importância bastante superior ao seu voluntariado, mas sendo apenas seis respostas, não deve ser dada muita importância a este resultado.

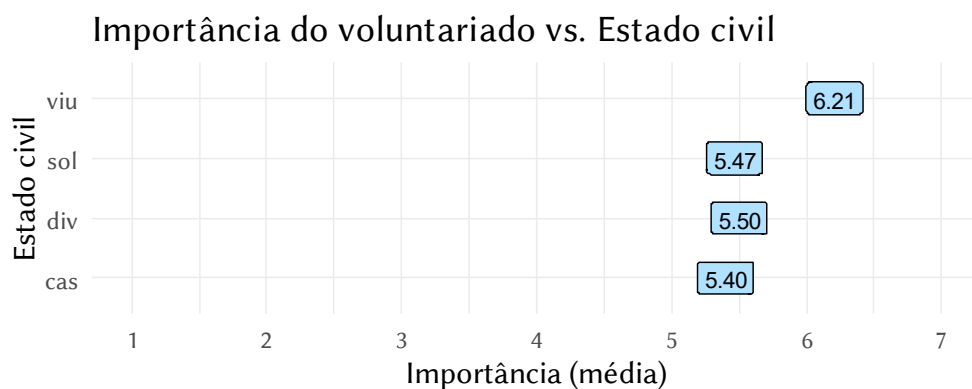


Figura 72: Importância do voluntariado vs. estado civil

Da mesma forma, quando se analisa a importância do voluntariado por nível de escolaridade, apenas os dois respondentes com menos do que o ensino básico completo se destacam, atribuindo ao seu voluntariado uma importância muito acima da média (figura 73):

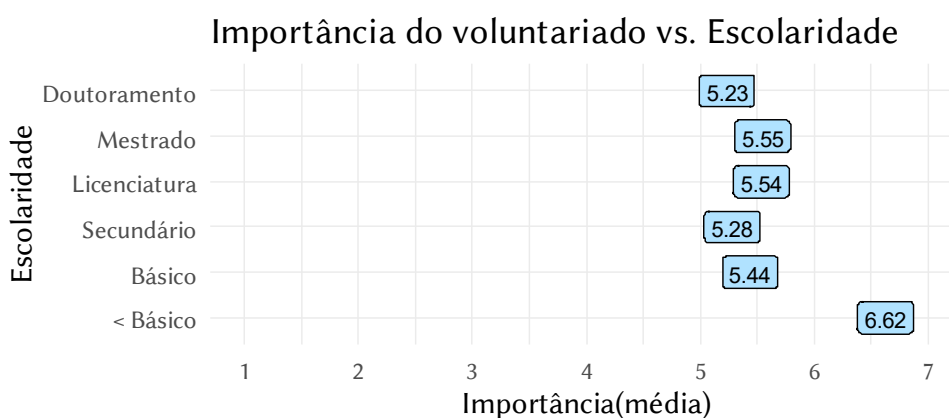


Figura 73: Importância do voluntariado vs. escolaridade

Também a menor importância do voluntariado percebida pelos domésticos / cuidadores informais deve ser vista à luz de se tratar de apenas dois respondentes (figura 74):

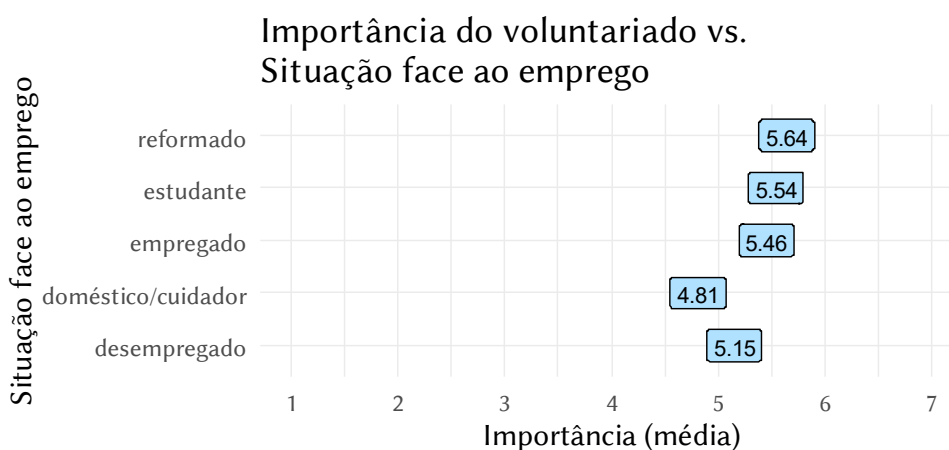


Figura 74: Importância do voluntariado vs. situação face ao emprego

Os sócios das organizações consideram ligeiramente pouco mais importante o seu voluntariado que os não sócios (figura 75), dado que não é estatisticamente significativo (teste da diferença de médias de Welch: $t = 0,893$; $df = 377,0$; $p\text{-value} = 0,372$).

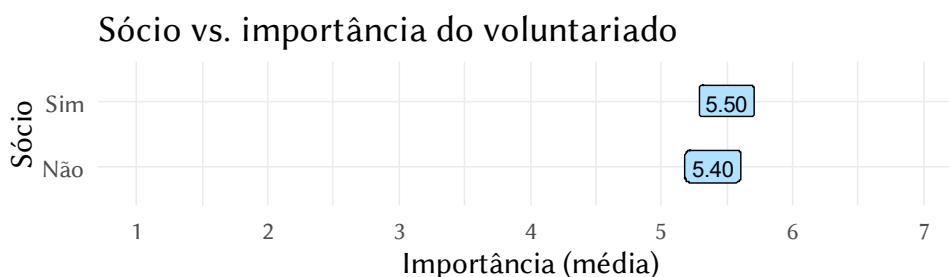


Figura 75: Sócio vs. importância do voluntariado

Quanto aos doadores, a diferença é um pouco maior dos que doam para os que não doam (figura 76), e é estatisticamente significativa (teste da diferença de médias de Welch: $t = 2,10$; $df = 433,2$; $p\text{-value} = 0,036$).

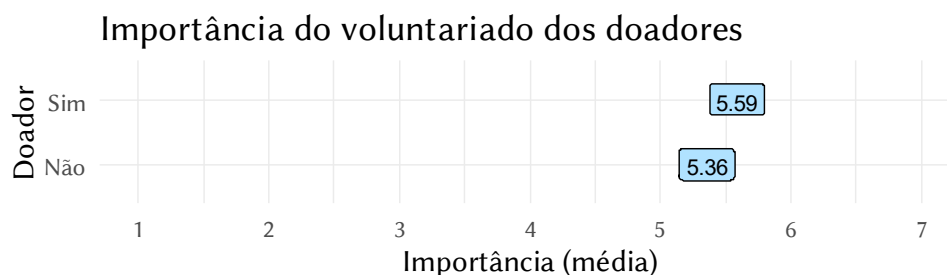


Figura 76: Importância do voluntariado dos doadores

Os voluntários atribuem sensivelmente a mesma importância ao seu voluntariado quando se voluntariam entre as 3 e as 1.000 horas anuais, decrescendo um pouco fora dessa faixa de tempo (figura 77). O tempo de voluntariado explica em 0% a importância dada ao voluntariado.

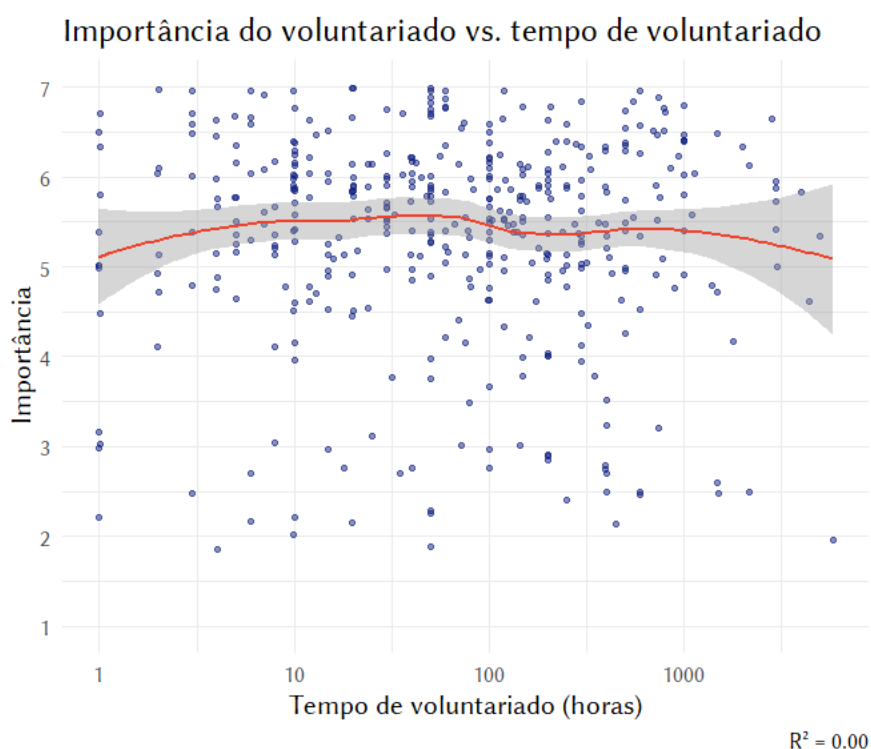


Figura 77: Importância do voluntariado vs. tempo de voluntariado

Na amostra em estudo, a importância que cada voluntário atribui ao seu próprio voluntariado está diretamente relacionada com a satisfação que obtém dele (figura 78). A satisfação explica a importância em 4%.

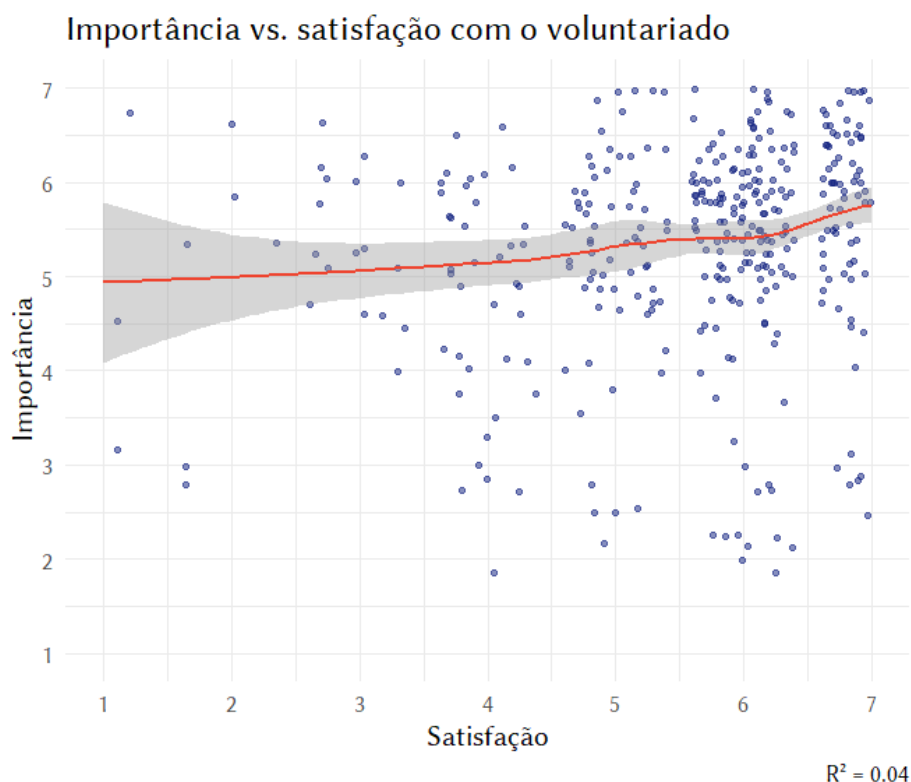


Figura 78: Importância vs. Satisfação com o voluntariado

4.15. EXPECTATIVA DE ENVOLVIMENTO FUTURO

A pluralidade dos respondentes pensava voluntariar-se mais tempo em 2020 do que em 2019 (figura 79), apesar do estado de pandemia de COVID-19 que já se fazia notar em março e abril de 2020, quando as respostas foram recolhidas. Na realidade, menos de 7% pensavam voluntariar-se menos tempo relativamente ao ano anterior.

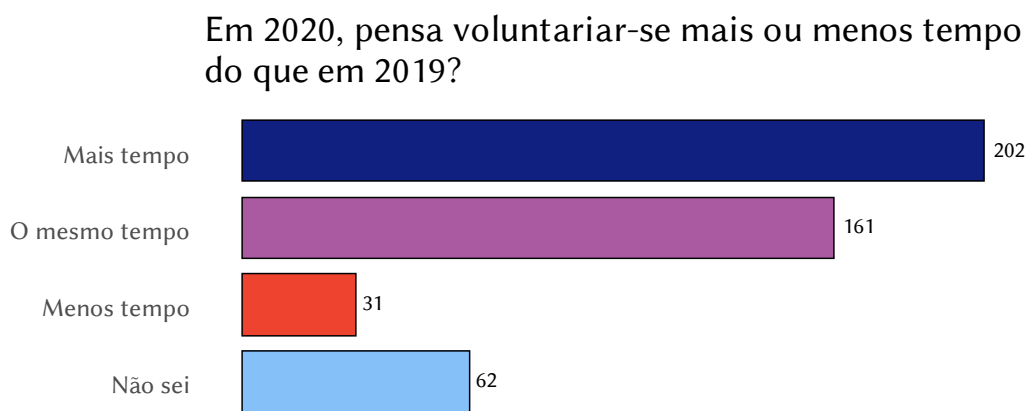


Figura 79: Expectativa de envolvimento futuro

A satisfação com o voluntariado não é afetada pela expectativa de envolvimento futuro, como se pode ver pela pequena diferença entre as médias de satisfação abaixo indicadas visível na figura 80.

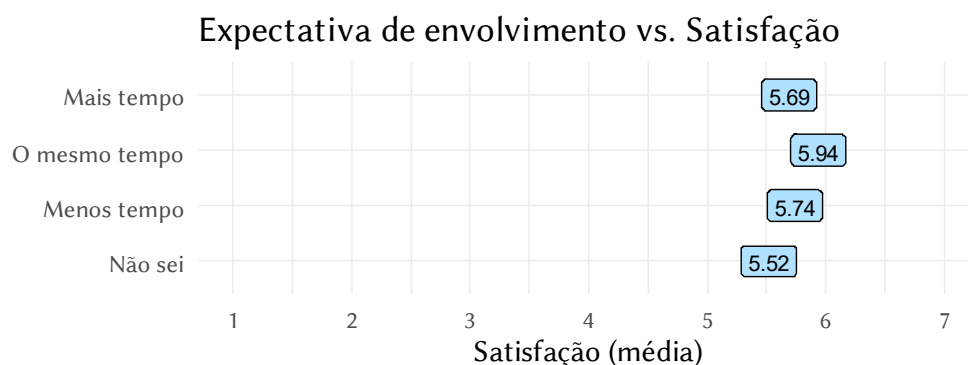


Figura 80: Expectativa de envolvimento futuro vs. satisfação com o voluntariado

4.16. FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO

As funções que o voluntariado desempenha para cada respondente foram aferidas através de trinta perguntas: cinco para cada uma das seis funções. Será seguidamente efetuada uma análise global às funções do voluntariado, sendo esta seguida de uma análise a cada uma das funções em separado.

4.16.1. Análise global das funções do voluntariado

A análise das médias das respostas dadas permite estabelecer uma ordenação das funções para a resposta em análise (figura 81):

- As funções de expressão de *Valores* e de aumento da *Compreensão* surgem destacadas como as mais importantes;
- A grande distância (mas ainda acima da média) surge a função de *Engrandecimento* do estado de espírito e da auto-estima;
- Substancialmente abaixo da média vêm as funções de *Proteção* contra sentimentos negativos, a função *Social* e, finalmente, a possível contribuição para a *Carreira* é vista como a menos importante das funções do voluntariado.

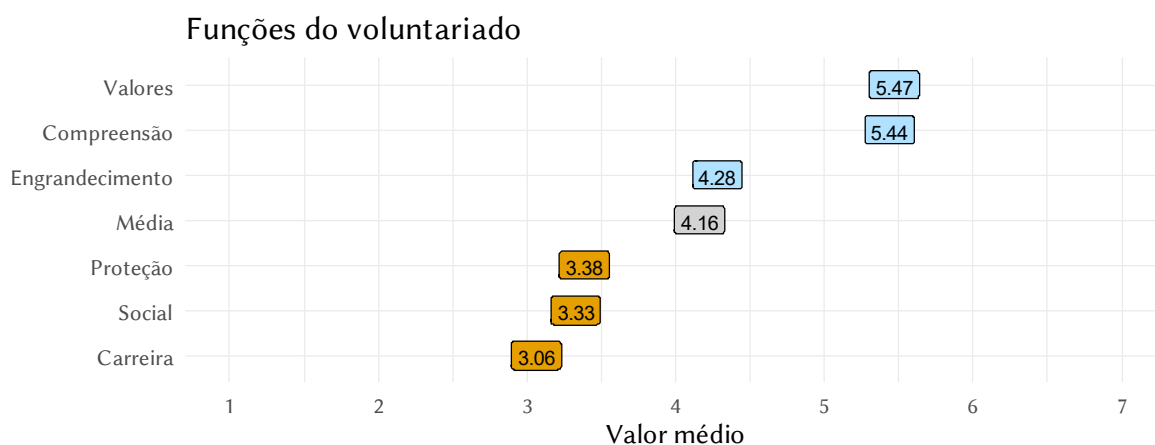


Figura 81: Funções do voluntariado

Em termos médios, as mulheres dão respostas mais altas do que os homens às perguntas sobre as funções do voluntariado (figura 82).

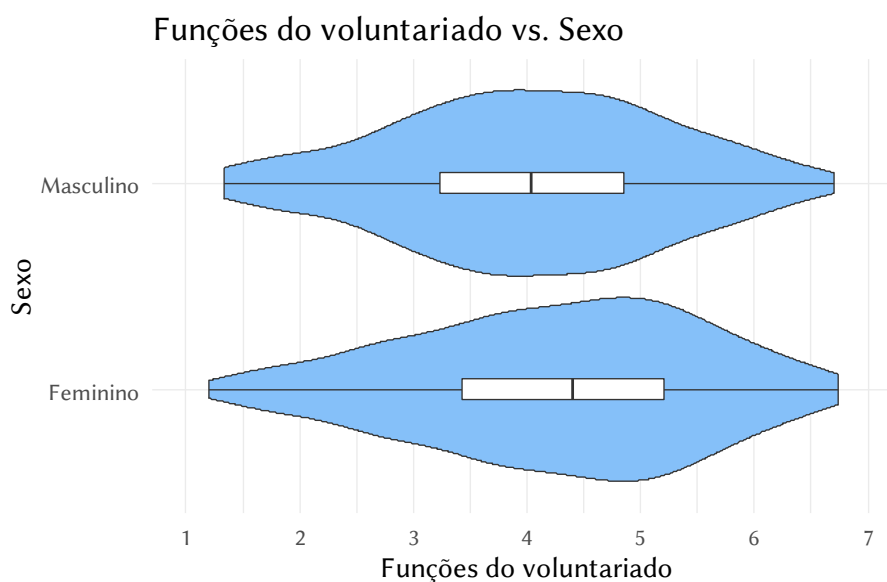


Figura 82: Funções do voluntariado vs. sexo

As mulheres valorizam mais todas as funções do voluntariado, com exceção da função Social (tabela 8); no entanto, essa sobrevalorização das funções do voluntariado só é significativa, do ponto de vista estatístico, no caso das funções Compreensão e Proteção.

Tabela 8: Teste de Welch das funções de voluntariado, por sexo

Função	Feminino	Masculino	Diferença	t	df	p-value
Valores	5,56	5,34	0,22	1,743	401,5	0,082
Compreensão	5,60	5,20	0,40	2,908	365,6	0,004
Social	3,24	3,46	-0,22	-1,576	392,4	0,116
Carreira	3,17	2,90	0,27	1,579	394,0	0,115
Proteção	3,56	3,12	0,44	3,018	412,5	0,003
Engrandecimento	4,39	4,11	0,28	1,769	423,9	0,077

A média dada às funções do voluntariado sobe entre os 16 e os 25, decrescendo gradualmente a partir dessa idade (figura 83). A relação entre as duas variáveis é estreita, sendo que a pontuação dada às funções do voluntariado é explicada em 10% pela idade dos respondentes.

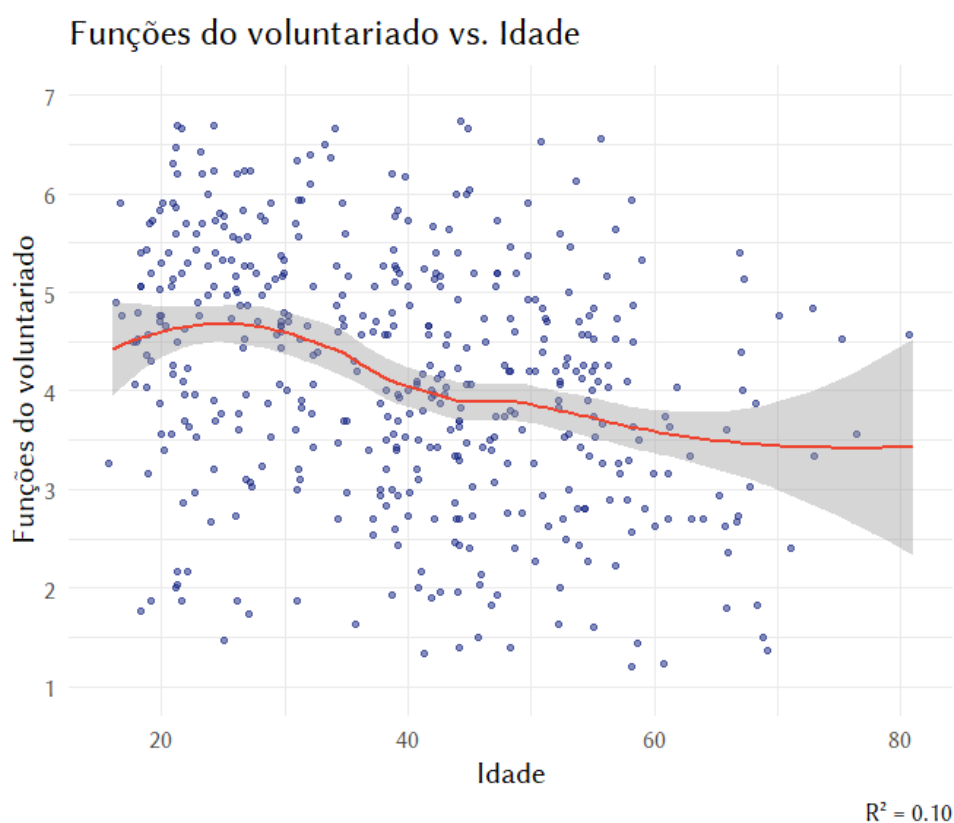


Figura 83: Funções do voluntariado vs. idade

Já quando analisada de forma separada a resposta às seis funções do voluntariado em relação à idade, podem ser feitas as seguintes observações (figura 84):

- A função *Valores* permanece sempre relativamente alta, apesar de descer abaixo de 5,5 após os 35 anos ($R^2 = 0,01$);

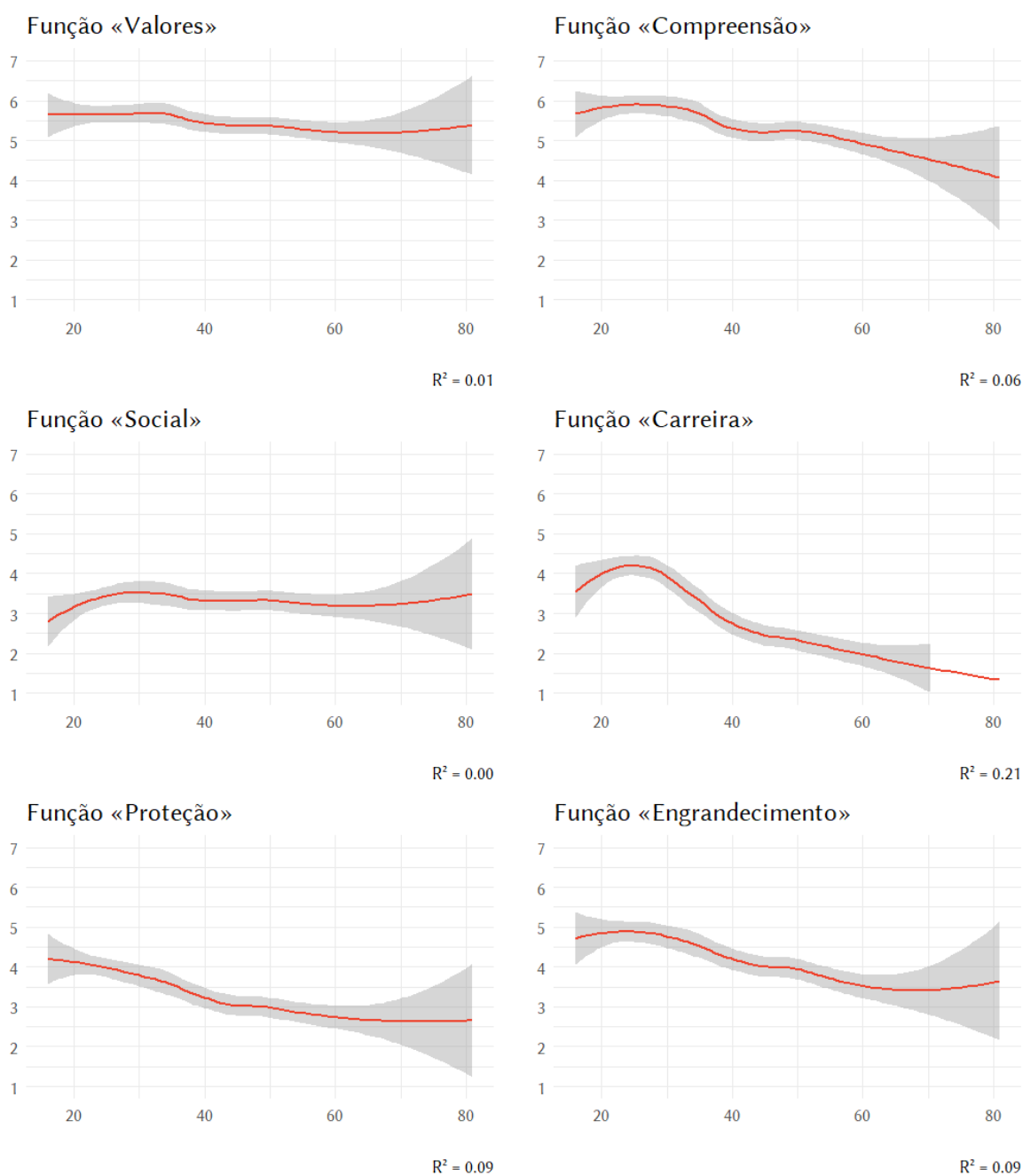


Figura 84: Relação entre a idade e as seis funções do voluntariado

- A função *Compreensão* também desce abaixo de 5,5 após os 35 anos, mas tem uma quebra bastante mais pronunciada, chegando quase a 4,0 pelos 80 anos ($R^2 = 0,06$);
- A função *Social* começa abaixo de 3,0 antes dos 20 anos, e depois estabiliza entre 3,0 e 3,5 nas restantes idades ($R^2 = 0,00$);
- A função *Carreira* é a que mostra uma variação mais marcada com a idade, subindo abruptamente dos 16 aos 25 e descendo de forma constante à medida que a idade aumenta ($R^2 = 0,21$);

- A função *Proteção* decresce gradualmente ao longo da idade ($R^2 = 0,09$);
- Finalmente, a função *Engrandecimento* sobe muito ligeiramente até aos 25, depois decresce até aos 65 e volta a subir muito suavemente até aos 80 ($R^2 = 0,09$).

A média de valor dada às funções do voluntariado varia bastante consoante a região de residência, como é visível no gráfico da figura 85, em que o ponto vermelho representa a média.

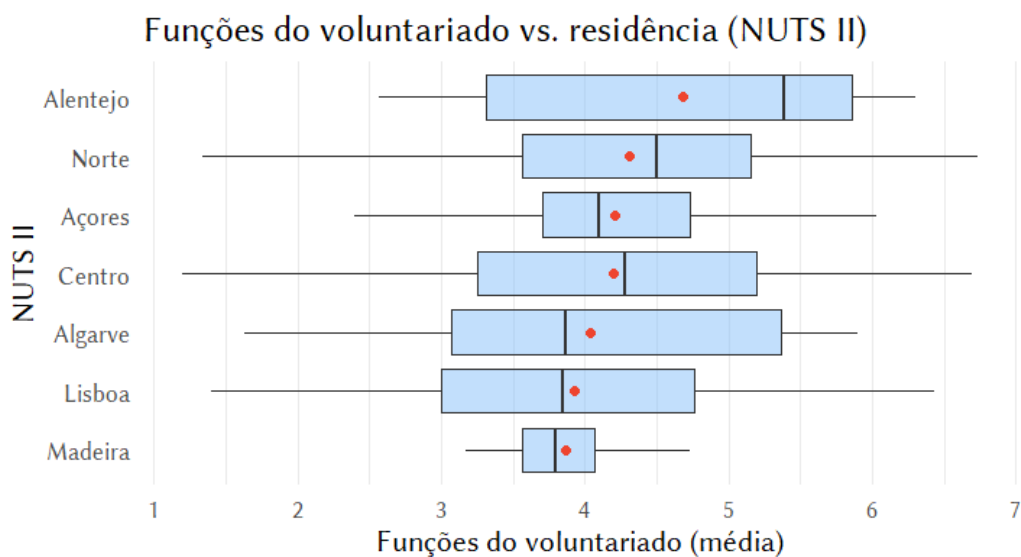


Figura 85: Funções do voluntariado vs. residência

Os solteiros e viúvos dão respostas mais altas às perguntas sobre as funções do voluntariado do que os divorciados e casados (figura 86):

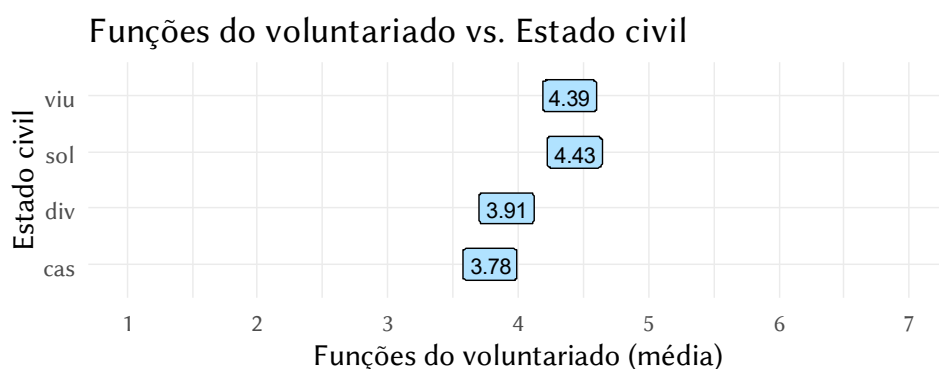


Figura 86: Funções do voluntariado vs. estado civil

As funções do voluntariado são mais valorizadas pelos respondentes com menos do que o ensino básico, seguida pelos respondentes com mestrado, licenciatura ou ensino secundário (figura 87).

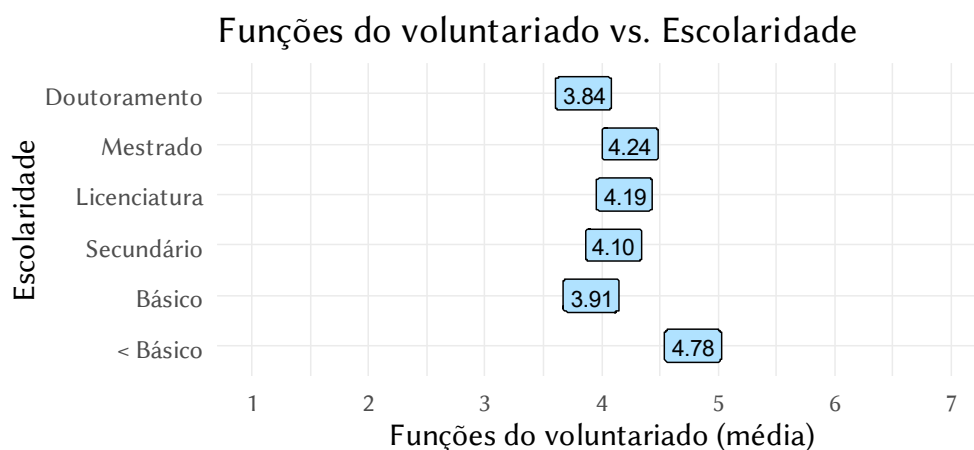


Figura 87: Funções do voluntariado vs. escolaridade

Os estudantes e os desempregados valorizam mais as funções do voluntariado; os domésticos / cuidadores e os reformados são os que menos as valorizam (figura 88).

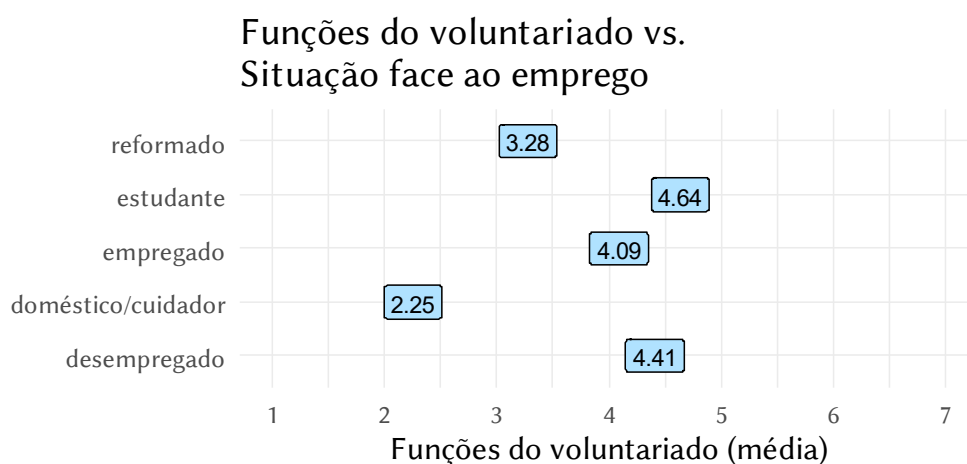


Figura 88: Funções do voluntariado vs. situação face ao emprego

Não há diferenças significativas entre sócios e não sócios no que respeita à média das funções do voluntariado. O teste de diferenças de Welch produz os seguintes valores: $M(\text{sócio}) = 4,15$; $M(\text{não sócio}) = 4,17$; $t = -0,11$; $df = 393,7$, $p\text{-value} = 0,913$. Ou seja, os sócios e os não sócios reportam avaliações semelhantes nas funções do voluntariado, pelo menos quanto consideradas de forma agregada (figura 89).

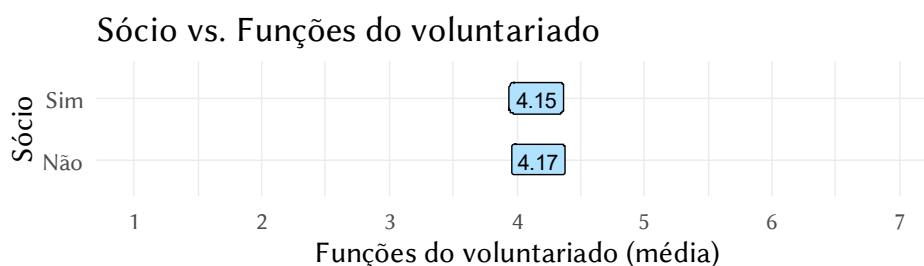


Figura 89: Sócio vs. funções do voluntariado

Procedeu-se à análise das respostas dadas por sócios e não-sócios às seis funções do voluntariado. Não há diferenças estatisticamente significativas entre sócios e não-sócios no que respeita aos Valores, à Compreensão, à Carreira, à Proteção e ao Engrandecimento (ver tabela 9, relativa ao teste de diferença de médias de Welch para as funções do voluntariado). Apenas se verifica significativa a diferença entre sócios e não-sócios para a dimensão Social ($p=0,014$): os sócios apresentam uma média mais elevada na dimensão Social.

Tabela 9: Teste de Welch das funções de voluntariado, separadas por membresia

Função	Sócio	Não sócio	Diferença	t	df	p-value
Valores	5,54	5,37	0,17	1,29	381,3	0,198
Compreensão	5,48	5,38	0,10	0,75	380,6	0,452
Social	3,47	3,12	0,35	2,46	408,2	0,014
Carreira	2,94	3,23	-0,29	-1,66	401,4	0,097
Proteção	3,28	3,54	-0,26	-1,73	400,1	0,084
Engrandecimento	4,21	4,37	-0,16	-0,97	409,6	0,328

Já os doadores são um pouco mais assertivos quanto às funções que o seu voluntariado desempenha para eles (figura 90), muito embora tal diferença de médias não se revele significativa num teste de Welch ($t = 1,206$; $df = 428,7$; $p\text{-value} = 0,229$).

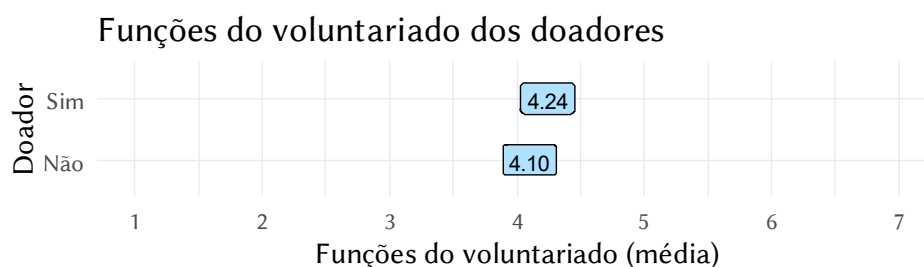


Figura 90: Funções do voluntariado dos doadores

Analisadas as respostas dadas às funções do voluntariado segundo o fator doador, vemos que as únicas diferença estatisticamente significativas dizem respeito às funções *Valores* e *Social*, que são mais valorizadas pelos doadores (tabela 10).

Tabela 10: Teste de Welch das funções de voluntariado, por estatuto de doador

Função	Doador	Não doador	Diferença	t	df	p-value
Valores	5.73	5.27	0.46	3.683	428.1	<0.001
Compreensão	5.58	5.34	0.24	1.788	435.9	0.075
Social	3.54	3.17	0.37	2.586	403.3	0.010
Carreira	2.88	3.20	-0.32	-1.939	432.2	0.053
Proteção	3.45	3.34	0.11	0.744	413.1	0.457
Engrandecimento	4.27	4.28	-0.01	-0.074	407.3	0.941

A resposta às questões sobre as funções de voluntariado começa com valores mais baixos (cerca de 3,1), e vai subindo até o tempo de voluntariado atingir as 10 horas/ano, mantendo-se estável na faixa do 4,2–4,3 a partir daí (figura 91). No entanto, o R^2 é 0,00.

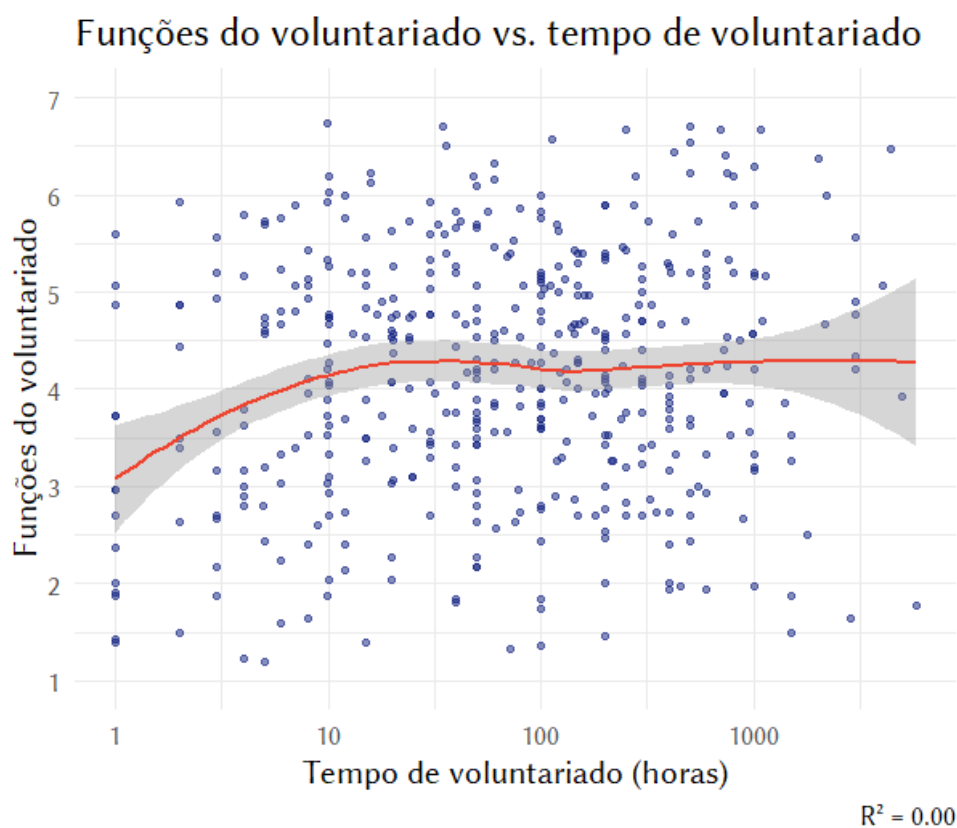


Figura 91: Funções do voluntariado vs. tempo de voluntariado

O gráfico da figura 92 mostra a relação entre a satisfação com o voluntariado e a média das respostas às perguntas do IFV. A satisfação explica as funções do voluntariado em 5%.

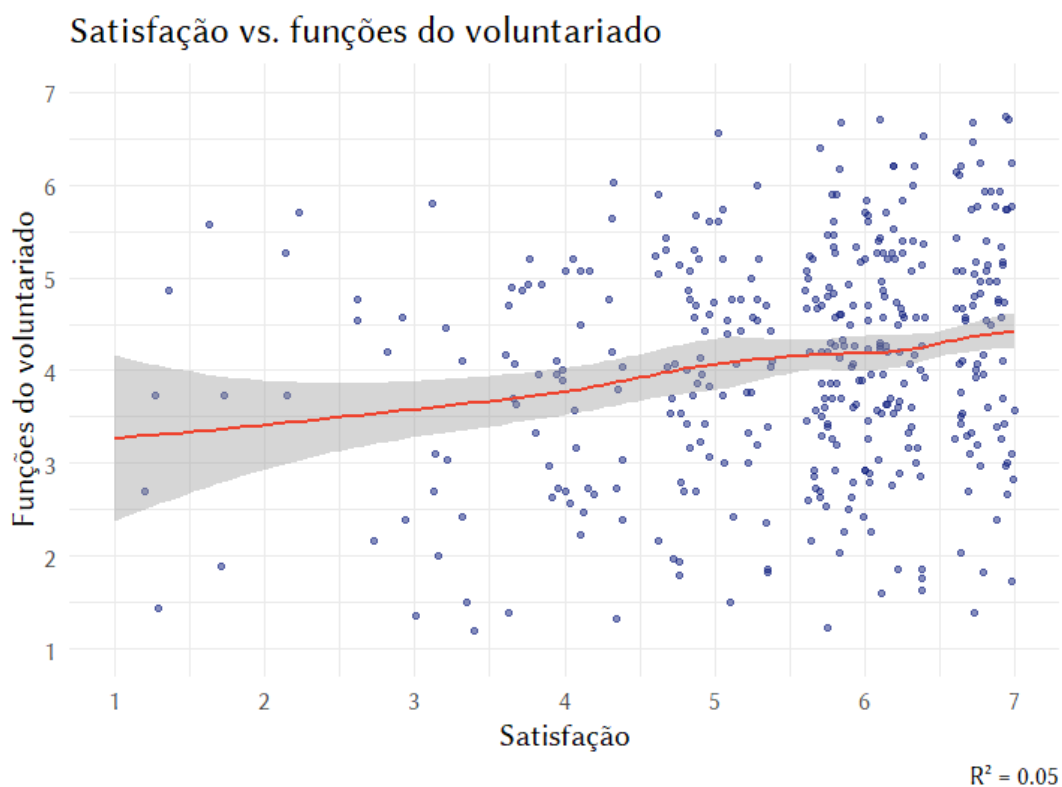


Figura 92: Satisfação vs. funções do voluntariado

A importância dada ao voluntariado explica a valorização das funções do voluntariado em 23%. Efetivamente, se uma pessoa não dá importância ao seu voluntariado no geral, também não irá valorizar cada uma das funções que o voluntariado poderá ter para si; por outro lado, se alguém valoriza o voluntariado, isso deverá acontecer por sentir um benefício vindo das funções que este desempenha para si. A resposta média às funções cresce com a importância, e por volta da importância 5,5 as respostas às funções atingem um patamar (figura 93).

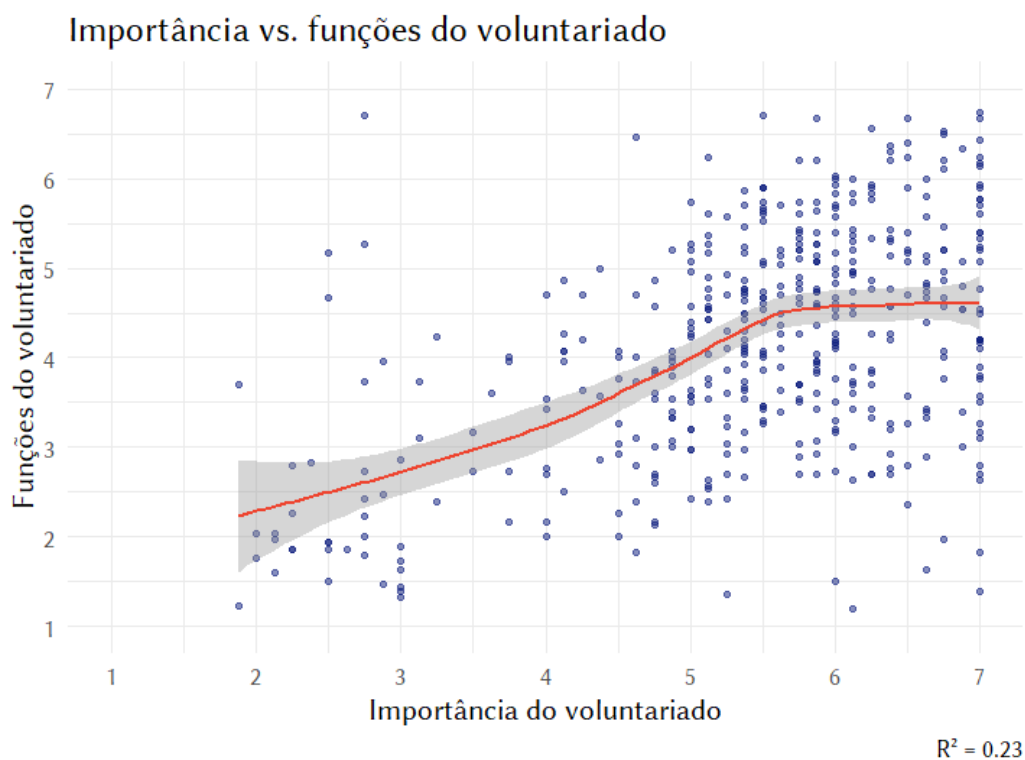


Figura 93: Importância vs. funções do voluntariado

4.16.2. Função Valores

A função *Valores* é tanto mais alta quanto maior é a expectativa de envolvimento futuro (figura 94):

- Tem valores mais altos para quem se quer voluntariar mais tempo no ano seguinte;
- Mostra valores não tão altos para quem espera voluntariar-se o mesmo tempo;
- A média é mais baixa ainda para quem planeia voluntariar-se menos tempo;
- Finalmente, a função *Valores* apresenta a média mais baixa no caso em que os respondentes não sabem quanto tempo se vão voluntariar no ano seguinte.

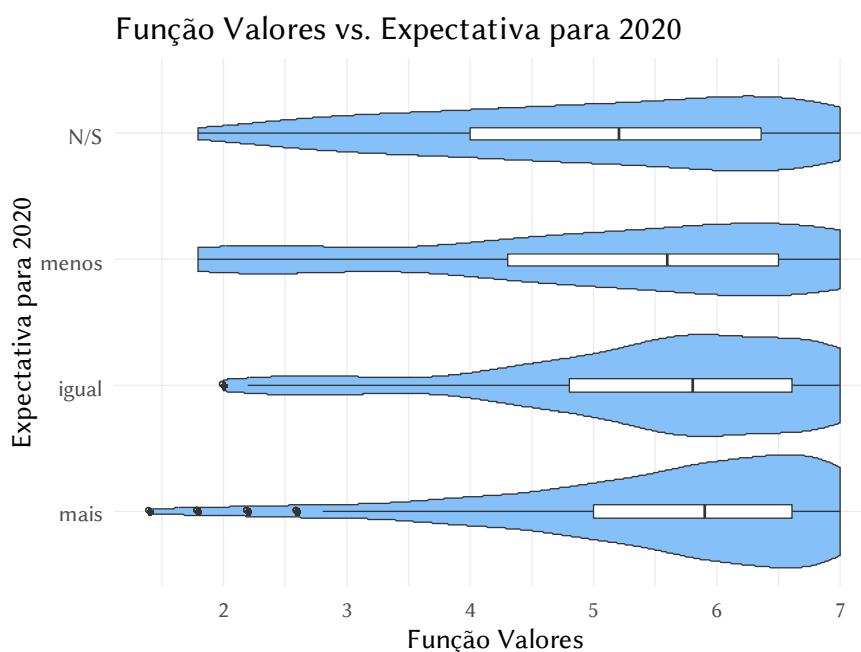


Figura 94: Função “Valores” vs. expectativa de envolvimento futuro

4.16.3. Função Compreensão

Poder-se-ia pensar que a função *Compreensão* – relacionada como está com funções cognitivas e com a aprendizagem – deveria evidenciar alguma relação com o nível de escolaridade. Tal, no entanto, não se verifica: todos os níveis de escolaridade apresentam valores médios da função *Compreensão* muito próximos, com exceção do nível abaixo do ensino básico, que não será relevante por ser constituído por apenas dois respondentes (ver figura 95).

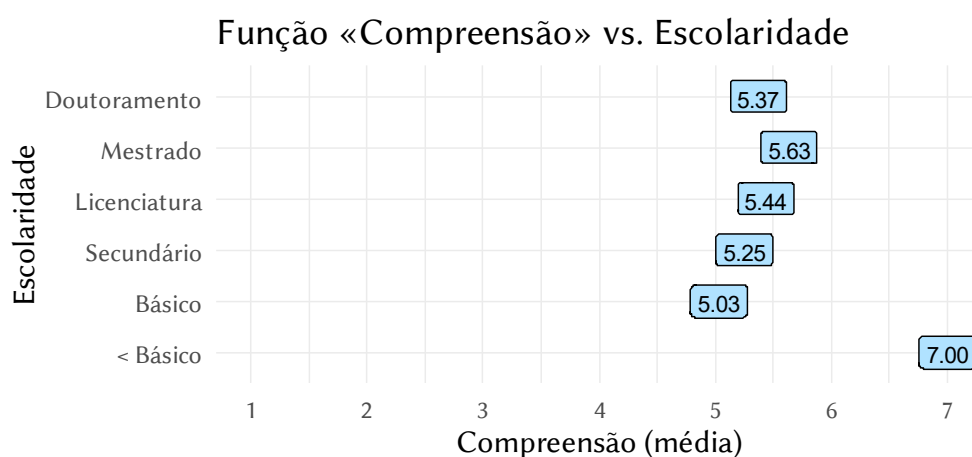


Figura 95: Função “Compreensão” vs. nível de escolaridade

4.16.4. Função Social

A função *Social* do voluntariado é menos valorizada pelas pessoas casadas, e mais pelas solteiras, divorciadas ou viúvas (figura 96).

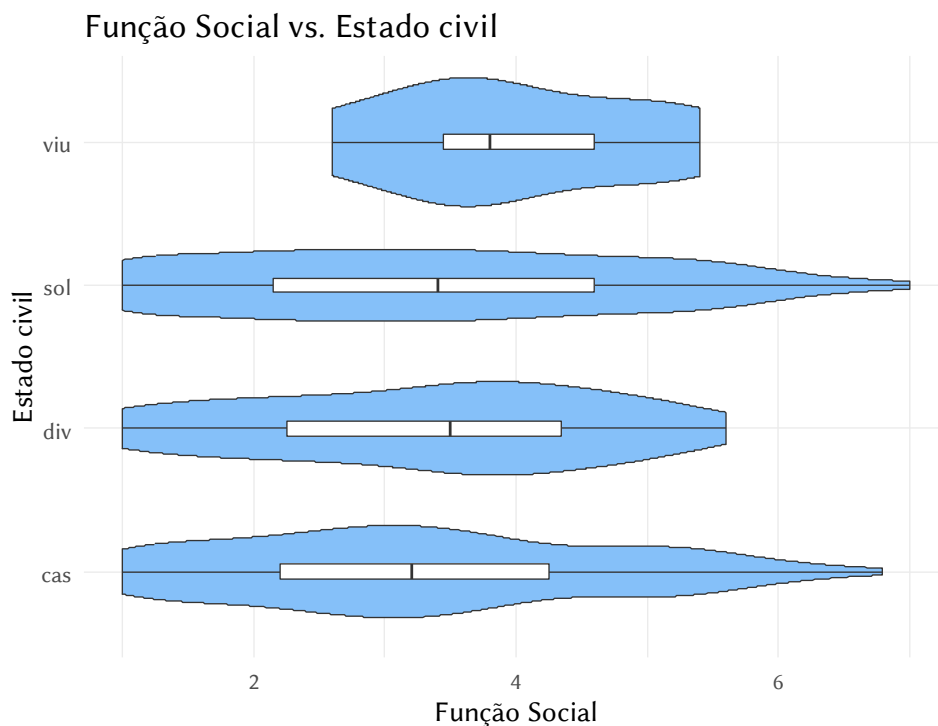


Figura 96: Função “Social” vs. estado civil

4.16.5. Função Carreira

A função *Carreira* apresenta grande variação de acordo com situação face ao emprego dos respondentes: os desempregados e estudantes atribuem-lhe um valor intermédio, os empregados um valor baixo, e os reformados e domésticos/cuidadores um valor ainda mais baixo (figura 97).

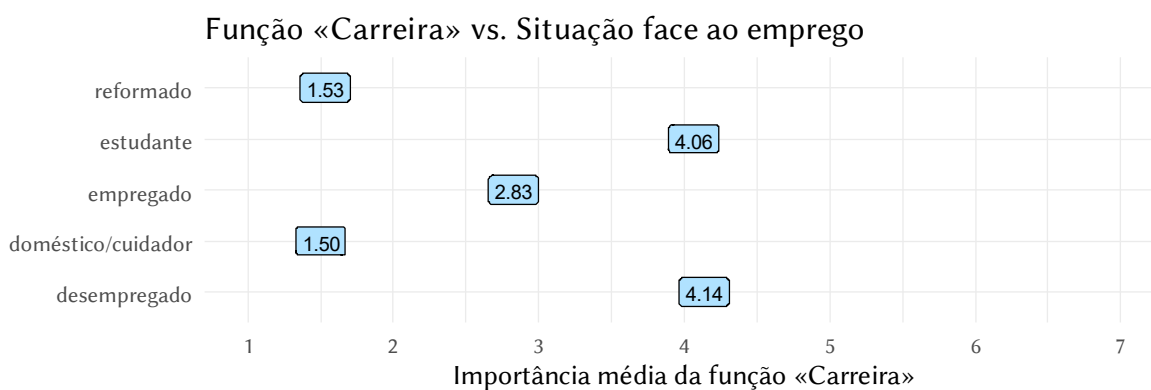


Figura 97: Função “Carreira” vs. situação face ao emprego

4.16.6. Função Proteção

Quando comparada a função *Proteção* com a resposta sobre o conceito próprio de felicidade, vemos que quanto mais feliz o voluntário se considera, menos valoriza aquilo que o voluntariado lhe pode trazer em matéria de proteção contra sentimentos negativos (figura 98). Nota: nenhum respondente avaliou a sua felicidade com 0 ou 2.

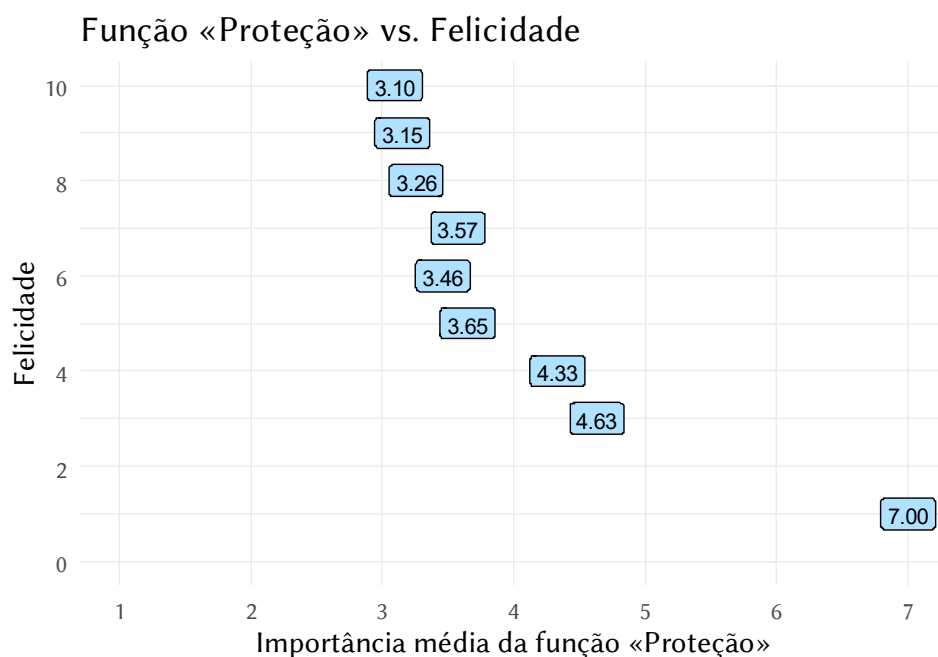


Figura 98: Relação entre a felicidade e a função “Proteção”

4.16.7. Função Engrandecimento

Quanto mais importância os respondentes dão ao seu voluntariado, tanto mais valorizam a função *Engrandecimento* (figura 99).

«Engrandecimento» e importância para o próprio

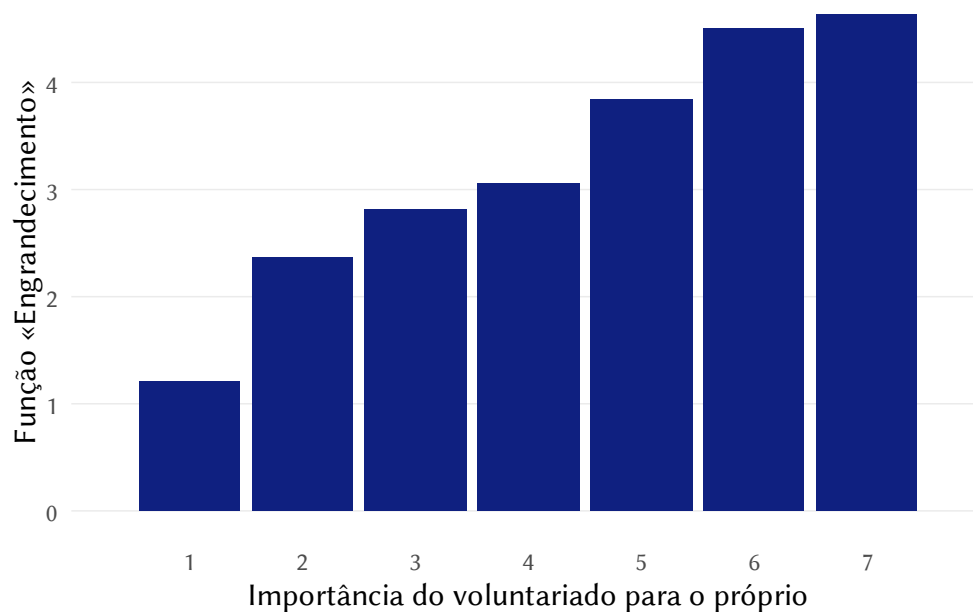


Figura 99: Importância do voluntariado para o próprio vs. função “Engrandecimento”

4.17. COMPARAÇÃO COM A POPULAÇÃO NACIONAL

Os respondentes deste estudo são em geral mais novos do que a população no geral, com uma média de 39,5 anos *versus* uma média de 49,9 anos para a população com idade maior ou igual a 15 anos. O gráfico da figura 100 indica a representatividade de cada grupo etário (em percentagem) na população total para este estudo e para a população portuguesa. As categorias (15–19 anos, etc.) foram agrupadas de acordo com os dados disponíveis no PORDATA.

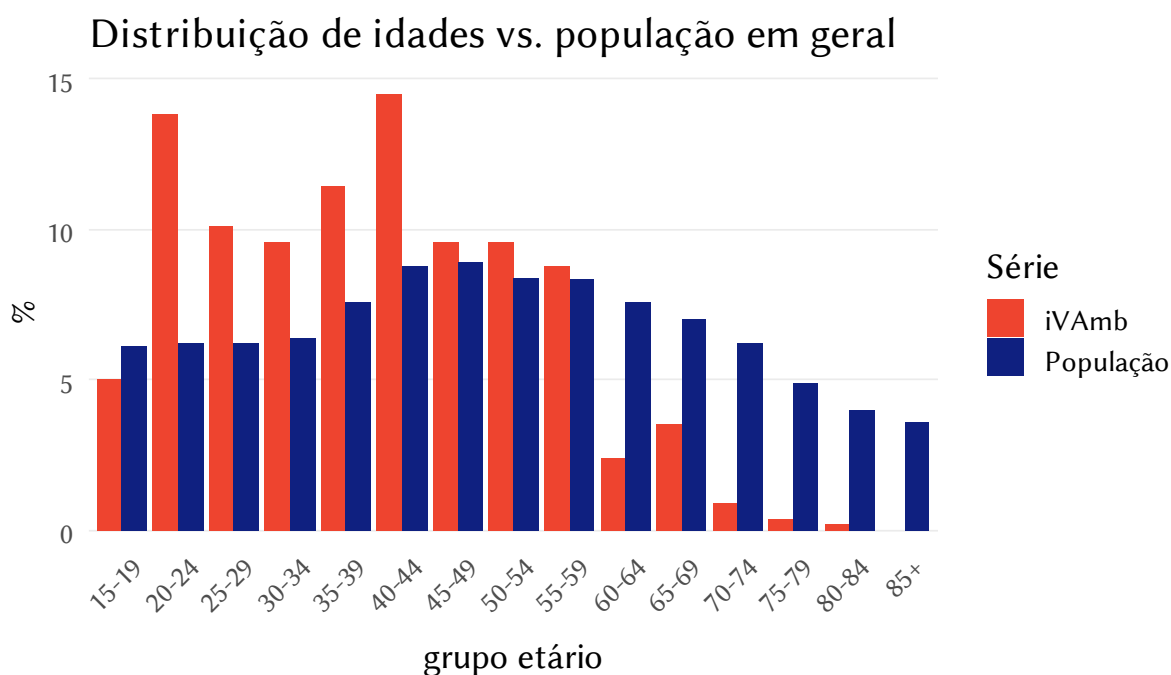


Figura 100: Distribuição de idades vs. população em geral

4.18. COMPARAÇÃO COM OUTROS ESTUDOS

Considerou-se importante efetuar uma comparação entre os dados da amostra recolhida e os dados de voluntariado formal do Inquérito ao Trabalho Voluntário (ITV, 2018). Os dados fornecidos pelo ITV limitam-se a algumas variáveis, por vezes desagregadas a nível de NUTS II. O autor contactou o INE, solicitando dados mais desagregados (para, por exemplo, ser possível comparar os dados dos voluntários na categoria de animais e natureza em vez de usar o caso geral), mas a resposta veio negativa.

Foi assim efetuada a comparação possível entre algumas das variáveis do presente estudo e os dados dos 569.201 respondentes ao ITV que fizeram voluntariado formal em 2018, usando os dados disponibilizados publicamente pelo INE. As comparações foram feitas em percentagem relativamente ao total de respostas.

As mulheres encontram-se sobrerrepresentadas relativamente ao ITV (figura 101):

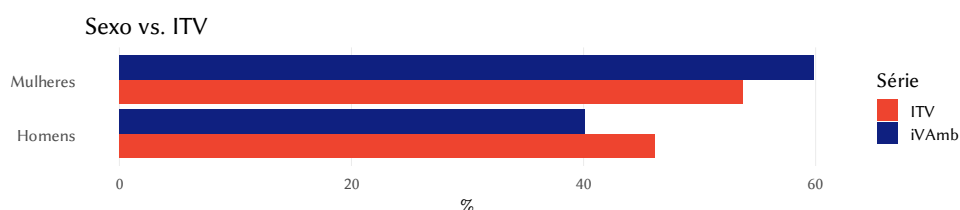


Figura 101: Sexo, vs. ITV

O presente estudo abarca proporcionalmente mais solteiros e menos casados do que o ITV (figura 102).

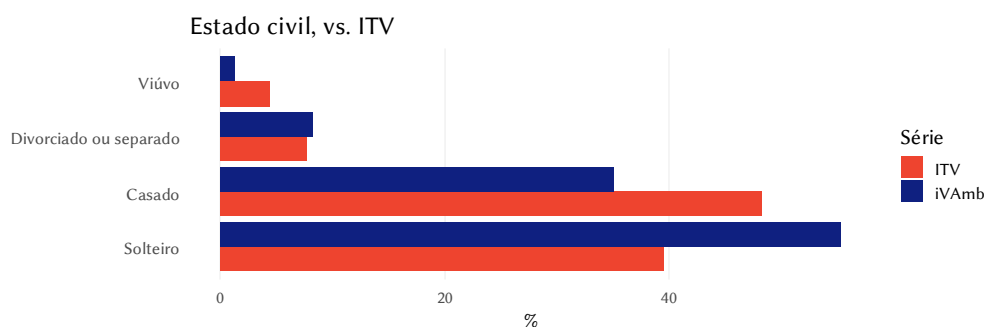


Figura 102: Estado civil, vs. ITV

A escolaridade é bastante superior do que no ITV (figura 103).

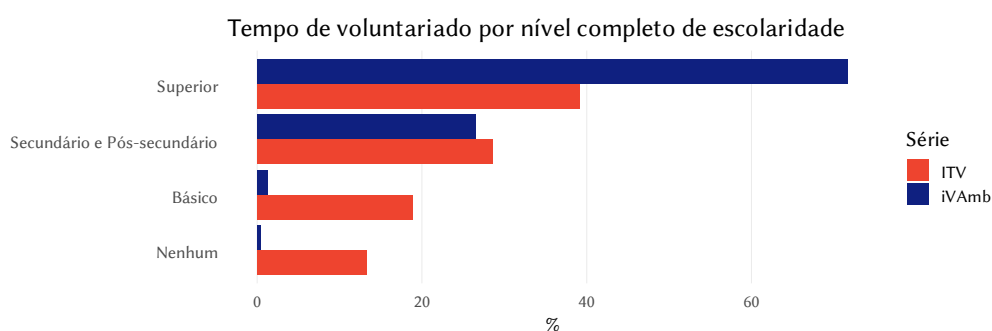


Figura 103: Tempo de voluntariado por nível completo de escolaridade, vs. ITV

No que respeita à situação face ao emprego, os dados para o valor “desempregado” no ITV foram comparados com a soma dos dados para as respostas “Desempregado”, “Estudante” e “Doméstico/cuidador informal” no presente estudo. Podemos verificar que o presente estudo contém menos pessoas inativas do que o ITV (figura 104).

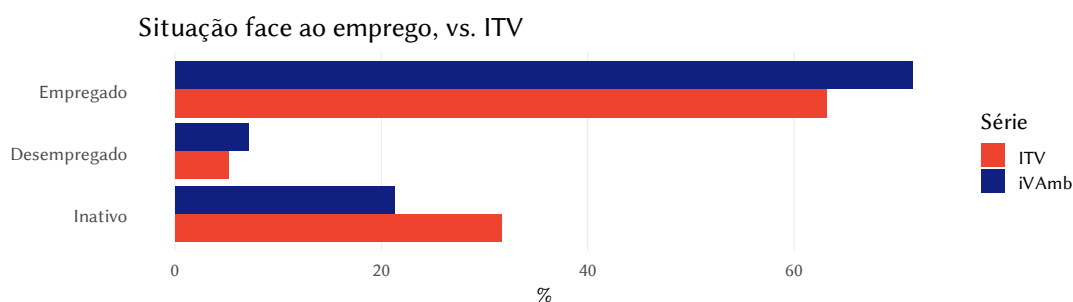


Figura 104: Situação face ao emprego, vs. ITV

Comparando o tempo de voluntariado por grupo profissional, não é surpreendente que este estudo tenha uma representação muito superior do grande grupo “Especialistas das atividades intelectuais e científicas”, dada a mais elevada escolaridade dos respondentes, e uma quase inexistência de trabalhadores não qualificados, pela mesma razão (figura 105).

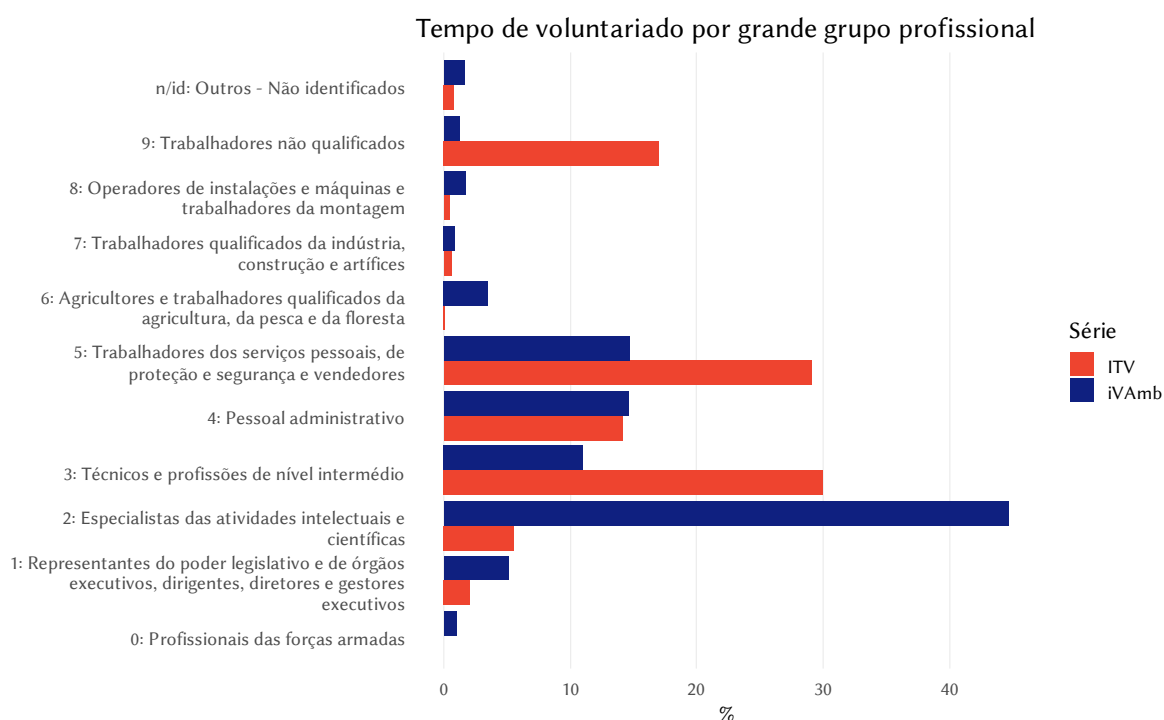


Figura 105: Tempo de voluntariado por grande grupo profissional, vs. ITV

A amostra em estudo é constituída por respondentes que se voluntariaram num maior número de organizações do que os voluntários do ITV: 29% voluntariaram-se em mais do que uma organização, versus 16% no ITV (figura 106).

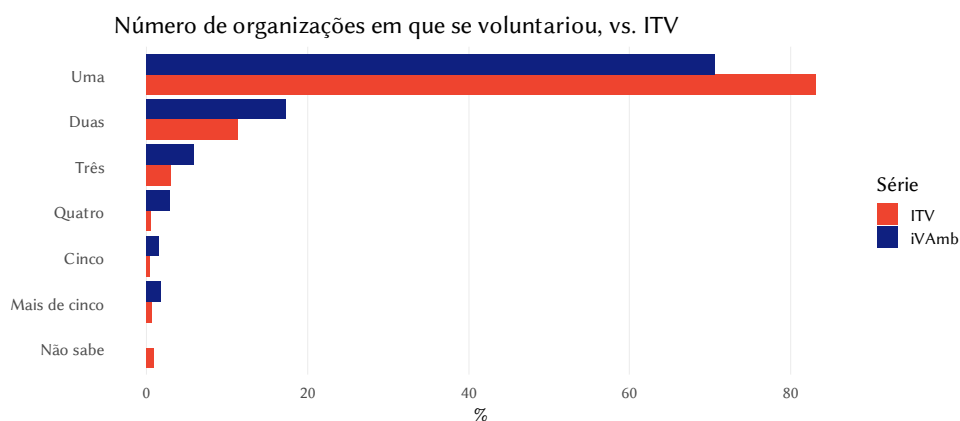


Figura 106: Número de organizações em que se voluntariou, vs. ITV

Foi igualmente feita uma comparação com Chacón *et al.* (2017), que havia sintetizado a média de valores atribuídos a cada uma das funções entre um leque variado de estudos (figura 107). Relativamente a esses valores, os respondentes do presente estudo valorizam mais as funções Compreensão, Engrandecimento, Proteção e Carreira, e menos as funções Social e de expressão de Valores. Há que notar, no entanto, a semelhança entre os valores obtidos nestes dois estudos, o que auxilia na validação do presente estudo.

Valorização das funções de voluntariado

Presente estudo vs. Chacón et al. (2017)

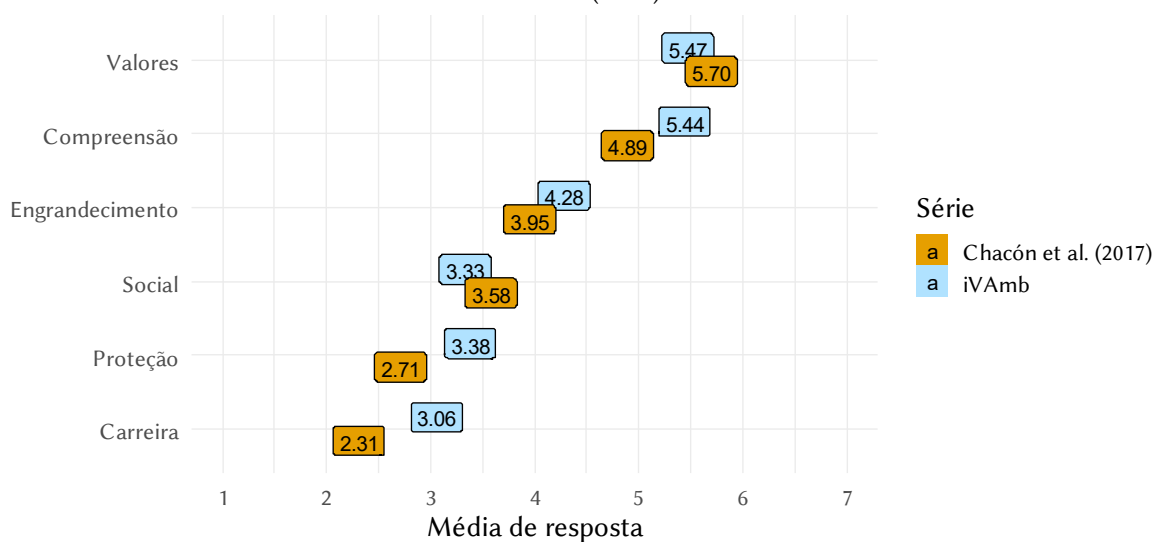


Figura 107: Valorização das funções de voluntariado, vs. Chacón et al. (2017)

CAPÍTULO 5: DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A imagem que emerge do presente estudo é de um conjunto de voluntários relativamente jovens, com um nível de escolaridade acima da média e, na sua maioria, do sexo feminino. O seu voluntariado assume um carácter mais local do que global. O que os motiva é o seu idealismo: a vontade de expressarem os seus valores e de aumentarem a sua compreensão do mundo, bem como a importância do seu voluntariado para as espécies e organizações que ajudam e para o desenvolvimento sustentável da própria sociedade. Não pretendem com o seu voluntariado obter vantagens profissionais ou proteção contra sentimentos negativos. Consideram-se pessoas felizes – e quanto mais felizes, mais motivadas são (ou por outro lado, quanto mais motivadas, mais felizes). Voluntariam-se cem horas por ano e pretendem aumentar esse tempo no futuro. Se são sócios ou doadores, estão ainda mais motivados. Por outro lado, veem o seu voluntariado como uma tarefa solitária: não se voluntariam por razões sociais, nem consideram o seu voluntariado importante para os seus amigos ou família, e muito menos para o seu município. Conforme já referido, é o seu idealismo que os move.

Iremos agora atribuir significado aos resultados obtidos e expostos no capítulo anterior, colocando-os no seu contexto.

5.1. INTERPRETAÇÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

Os resultados apresentam uma série de assimetrias relativamente ao **sexo** dos respondentes. As mulheres, além de se encontrarem representadas neste estudo com uma percentagem acima da média nacional, são mais jovens do que os homens, predominantemente solteiras (enquanto os homens são maioritariamente casados), têm escolaridade superior aos homens e voluntariam-se mais tempo. A primeira conclusão que se pode tirar deste resultado é que a questão “Sexo” é relevante para o estudo do voluntariado ambiental e com animais em Portugal, dada a correlação estatística entre sexo e estado civil.

Relativamente ao **estado civil**, coloca-se a hipótese de as mulheres terem mais dificuldade do que os homens em se voluntariar após o casamento. Para isto contribuiriam tanto a função reprodutiva (gravidez, recuperação pós-parto, amamentação), como a educação dos filhos e as tarefas domésticas, que se verifica que ainda no tempo presente recaem mais sobre as mulheres do que sobre os homens, embora essa diferença tenha vindo a esbater-se.

O facto do **local de residência** dos respondentes se encontrar predominantemente na faixa litoral do Minho a Lisboa, e ainda no Algarve (figura 15), não permite concluir que não haja

voluntários ambientais e com animais em todos os concelhos do país. Muito provavelmente, esta distribuição corresponde simplesmente às regiões mais densamente povoadas do país.

Quanto à distribuição por **profissões**, as mais comumente reportadas são as de professor, investigador, biólogo, ou técnico – todas incluídas no grande grupo “2 – Especialistas intelectuais”. Isto pode ser explicado pelo caráter técnico de algumas das funções voluntárias desempenhadas e também pela maior disponibilidade para o voluntariado das pessoas com horários de trabalho mais reduzidos do que as 40 horas dos trabalhadores não qualificados.

Quanto ao resultado verificado de que os **doadores e sócios** são voluntários mais ativos e mais satisfeitos, e que quanto mais satisfeitos, mais tempo se voluntariam, isto explica-se possivelmente com um maior sentido de agência da parte destes voluntários. Agência é entendida como a capacidade de intervir no mundo. Os voluntários mais envolvidos terão um sentido mais elevado da relevância do seu voluntariado. Os doadores e sócios estão mais envolvidos de forma pessoal no sucesso das suas organizações; será, por isso, natural que queiram também contribuir com o seu tempo.

A satisfação com o voluntariado relaciona-se positivamente com o **tempo de voluntariado** (figura 67). Levanta-se a hipótese de que os voluntários menos satisfeitos reduzam o seu tempo de voluntariado e os mais satisfeitos o aumentem. Não é de excluir a possibilidade de ocorrer uma relação causa-efeito no sentido contrário, isto é, que seja o aumento do tempo de voluntariado que torne esse trabalho mais satisfatório para o voluntário; afinal, um voluntariado de dez ou menos horas por ano não será certamente tão recompensador como um de 100 ou 200 horas: não permite ao voluntário ver muitos resultados do seu trabalho, sentir-se parte importante da organização, ou desenvolver o sentido de lugar de uma forma que contribua para a sua motivação (Krasny *et al.*, 2014).

O voluntário ambiental e com animais considera o seu voluntariado de **menor importância para o município** (figura 68). Especificamente na área ambiental, as Câmaras Municipais são por vezes vistas como um dos principais agressores: não só não cumprem o seu papel de salvaguarda dos valores naturais, como podem ser os primeiros a comprometer o ambiente, devido ao conflito de interesses entre a proteção dos valores naturais e a geração de fundos para a autarquia, bem como o desejo de reeleição dos autarcas, através da manutenção de interesses particulares, prejudiciais à natureza. Durante a fase de divulgação do inquérito, o autor ouviu esta opinião ser expressada por dirigentes de organizações de norte a sul do país. Um outro exemplo, vindo de um advogado ambiental, é que, devido ao benefício financeiro que os municípios obtêm com o imobiliário, “permitir que seja a Câmara a dar autorizações de construção é pôr o lobo a guardar as ovelhas”. Levanta-se a hipótese desta suspeição ser tão prevalente, que tenha colocado os municípios no valor mais baixo de importância neste estudo.

As funções do voluntariado têm importância diferente conforme o tipo de função e o grupo social. Por exemplo:

- As pessoas que manifestaram desejo de se voluntariarem mais tempo no ano seguinte são as que atribuem maior importância à função *Valores*; é presumível que queiram aumentar o tempo de voluntariado como forma de expressar os seus valores de forma ainda mais marcada.
- A função *Social* é mais valorizada pelos voluntários solteiros, divorciados e viúvos, e menos pelos casados; presume-se que os casados supram parte das suas necessidades de socialização com o seu cônjuge e restante família.
- A função *Carreira* é mais valorizada pelos estudantes e desempregados, o que é natural dado serem estes os grupos que mais necessitam de encontrar emprego.
- Quanto menos felizes os voluntários são, mais valorizam a função *Proteção*, o que leva a pensar que são pessoas que pretendem usar o voluntariado para se protegerem dos sentimentos negativos que têm relativamente a si mesmos.
- Quanto mais importante o voluntário considera o seu voluntariado, tanto mais valoriza a função *Engrandecimento*. É natural, pois isto reflete uma ligação entre o estado de espírito positivo e a elevada auto-estima desse voluntário.

5.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

É importante ter em mente que *a amostra obtida não é aleatória*. Aliás, não é sequer possível obter uma amostra aleatória, dada a falta de informação sobre os voluntários ambientais em Portugal. Assim, os resultados aplicam-se apenas à amostra em questão e não podem ser generalizados para todos os voluntários em proteção ambiental e bem-estar animal em Portugal. No entanto, os resultados sugerem pistas para investigação futura, dadas as questões que levantam.

A falta de dados relativamente ao voluntariado ambiental e de bem-estar animal em Portugal constitui também uma forte limitação do presente estudo. A existência de investigação prévia nesta área iria permitir uma abordagem mais profunda relativamente às questões em estudo.

CAPÍTULO 6: CONCLUSÕES

Expressam-se aqui as conclusões retiradas com o presente estudo, através da resposta à questão de investigação, das contribuições que este estudo traz para a gestão de recursos humanos voluntários nas OES de ambiente e bem-estar animal, e ainda da indicação de tópicos para investigação futura sugeridos pelo presente estudo.

6.1. RESPOSTA À QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO

A questão que serviu de partida a esta investigação foi: “O que motiva os voluntários ambientais e de bem-estar animal, em organizações de economia social, em Portugal?”

Os voluntários que participaram no presente estudo voluntariam-se para poderem expressar os seus valores altruístas em benefício das espécies e animais que ajudam. As suas principais preocupações são as próprias organizações em que se voluntariam (das quais são frequentemente sócios e doadores). São pessoas felizes e automotivadas e não pretendem proteger-se de sentimentos negativos, obter vantagens profissionais ou socializar.

6.2. RESUMO DE CONTRIBUIÇÕES

Para além de descobrir o que os motiva, o presente estudo faz luz sobre outras características dos voluntários ambientais e com animais. Apresentam-se de seguida os resultados mais salientes.

1. Mulheres, jovens, com elevada escolaridade. Em termos demográficos, os voluntários em estudo são mais mulheres que homens; são relativamente jovens, e têm na sua maioria formação de nível superior. Todos estes fatores deverão ser considerados na comunicação com os voluntários, de forma a se maximizar o recrutamento, retenção e intensidade do voluntariado.

2. O voluntariado assume um carácter local. As sedes das organizações encontram-se muito espalhadas pelo país; no entanto, os respondentes voluntariam-se sobretudo perto de casa. 40% dos respondentes são voluntários numa organização sediada no seu município, e 25% em outro município dentro da sua região NUTS III. Além disso, os voluntários mais ativos encontram-se fora das grandes cidades. Isto demonstra que a proteção da natureza e dos animais se configura como uma atividade de carácter marcadamente territorial, em

detrimento de grandes organizações nacionais, e enfatiza a necessidade de coordenação entre muitas organizações de pequena dimensão.

3. Os voluntários são idealistas. Consideram o seu voluntariado de maior importância para as espécies e *habitats* que estão a ajudar. Voluntariam-se para poderem expressar os seus valores altruístas em benefício das espécies e animais que ajudam e das próprias organizações. Os benefícios para si próprios, como a melhoria de possibilidades de carreira, são os que menos contam.

4. O voluntariado é uma tarefa solitária. Os respondentes consideram que o seu voluntariado não é muito importante quer para os seus amigos, quer para a sua família, e a função social surge muito abaixo da média das restantes funções. Se por um lado isto significa que os voluntários são auto-motivados, isto sugere que os voluntários se consideram sozinhos no meio das pessoas que lhes são mais próximas. Este fator pode contribuir para baixar a motivação aos atuais voluntários, e as organizações podem estar a perder oportunidades de angariação de novos voluntários a partir da rede de contactos dos voluntários existentes.

5. Os voluntários em comum são uma força a considerar. 134 respondentes (21% do total, ou um em cada cinco) voluntariam-se em mais do que uma organização. As organizações, por norma, não valorizam o trabalho que os seus voluntários desempenham em outros locais; no entanto, sugere-se que estes contactos sejam explorados como possível ponte entre as organizações, para fim de coordenação de estratégias, estabelecimento de parcerias e partilha de boas práticas. Uma parceria com outra organização pode ser mais valiosa do que o tempo dos voluntários em exclusivo. O funcionamento das organizações de forma isolada leva à concorrência, à desconfiança entre organizações e ao enfraquecimento do setor, enquanto que a coordenação de esforços – embora necessite de mudanças a nível organizacional – permite a cada organização encontrar o seu nicho de excelência e trabalhar os seus pontos fortes, sabendo que outras organizações estão a tratar das restantes áreas.

6. Os voluntários encontram-se em oposição às políticas municipais. Consideram que a sua câmara municipal é quem tem menos interesse no seu voluntariado ambiental e com animais. Isto sugere uma postura de desilusão com a política (pelo menos, a nível local) e até de antagonismo, e possivelmente contribuirá para um enfraquecimento da motivação no voluntariado e para relações tensas entre a autarquia e as OES ativas nesta área.

6.3. RECOMENDAÇÕES PARA A GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES

O presente estudo produziu as seguintes sete recomendações principais, devidamente informadas pela literatura e pelos resultados encontrados.

6.3.1. Profissionalizar a Gestão de Voluntários

A função de gestão de voluntários não deve ela mesma ser feita por um voluntário, pois exige um compromisso bastante grande da parte desta pessoa. O objetivo desta gestão mais cuidada é desenvolver laços mais fortes com os voluntários, assegurando a sua satisfação e facilitando o seu recrutamento e retenção.

A gestão de voluntários, quando feita por trabalhadores com outras funções, deve ser considerada uma função prioritária e não algo adicional às suas restantes funções.

O setor como um todo deve investir mais recursos na gestão e apoio aos voluntários, para assegurar uma experiência de voluntariado de alta qualidade e estabelecer na opinião pública que o voluntariado é altamente vantajoso e satisfatório para o voluntário.

6.3.2. Adotar Boas Práticas de Gestão de Voluntários

As OES têm toda a vantagem em adotarem boas práticas de gestão dos seus voluntários, como sejam as seguintes (algumas das quais indicadas em Russell, 2009, e em Serapioni *et al.*, 2013):

1. Envolvimento da gestão de topo e dos membros dos corpos sociais no Programa de Voluntariado;
2. Definição por escrito das políticas que regem o Programa de Voluntariado;
3. Manutenção formal de um registo de voluntários;
4. Programa de Voluntariado dotado de orçamento adequado;
5. Atividades de divulgação para recrutar voluntários;
6. Entrevista de seleção ou de entrada, na qual se discute a motivação e expectativas do voluntário, bem como as expectativas da organização;
7. Descrições das tarefas a desempenhar pelo voluntário, por escrito (*job description*);
8. Assinatura de acordo de voluntariado que estipule os termos desta prestação, no caso de voluntariado regular;
9. Sessão de iniciação quando o voluntário vem pela primeira vez;
10. Formação aos voluntários, nos casos necessários;
11. Formação aos trabalhadores que gerem os voluntários;
12. Existência das condições e ferramentas adequadas para o voluntário desempenhar as suas funções;
13. Cobertura do voluntário por seguro;

14. Benefícios (materiais ou imateriais) colocados à disposição do voluntário, por exemplo oferta de refeição nos dias de voluntariado ou oferta de descontos nos serviços da organização;
15. Possibilidade real de reembolso de despesas suportadas pelo voluntário;
16. Sessões de supervisão de voluntários, em grupo ou individuais, nas quais se faça a avaliação do desempenho e se adotem formas de melhorar esse desempenho;
17. Oportunidade do voluntário moldar os processos de que faz parte e influenciar o desenvolvimento da organização;
18. Canais de comunicação exclusivos para voluntários;
19. Políticas de contratação favoráveis aos voluntários, sendo-lhes dada informação antecipada sobre as vagas existentes e preferência na colocação relativamente a candidatos externos à organização;
20. Reconhecimento das atividades dos voluntários;
21. Entrevista de saída, na qual se reveja o cumprimento dos objetivos, tanto do voluntário, como da organização;
22. Emissão de certificado de voluntariado a entregar ao voluntário, seja regularmente (p. ex. anualmente), seja após a conclusão do seu voluntariado;
23. Continuação da comunicação com antigos voluntários, por exemplo através de uma rede de *alumni* (antigos trabalhadores e voluntários).

6.3.3. Trabalhar em Rede com Outras Organizações

As OES do setor ambiental e de bem-estar animal têm muito pouca expressão no nosso país, por exemplo em termos de peso político, número de voluntários, emprego gerado ou VAB. A isto, soma-se o caráter local do voluntariado, o que sugere que, embora haja algumas OES com atuação no setor que têm uma dimensão maior, dificilmente se verá uma concentração de organizações que leve a um aumento expressivo da dimensão média das mesmas.

É importante, assim, que os dirigentes das OES compreendam a importância vital do reforço de todo o setor para o desenvolvimento da sua própria organização no longo prazo; não deverão focar-se apenas em estratégias de curto prazo que procurem obter benefícios diretos unicamente para a sua entidade. Estratégias individualistas levam à competição e prejudicam todas as OES envolvidas.

As OES devem desenvolver sinergias através do trabalho em rede, complementando as suas ofertas, prestando serviços umas às outras, partilhando boas práticas, desenvolvendo projetos em conjunto e partilhando recursos e oportunidades. Para mais, um setor mais unido terá mais força política.

Os voluntários em comum entre as organizações devem ser usados como ponte entre as mesmas, valorizando-se todo o seu voluntariado e não apenas aquele que beneficia diretamente a OES em questão.

6.3.4. Envolver Novos Públicos

Os resultados do presente estudo revelam lacunas nos públicos voluntários: apela, ou estão organizadas, para um tipo de público em particular. Muito provavelmente, esta orientação das ações não foi feita deliberadamente, mas de forma inconsciente; no entanto, isto exclui outros potenciais voluntários. Vale a pena analisar o perfil dos voluntários existentes, quais os seus desejos e como veem o seu voluntariado, e tentar traçar ações *adicionais* que possam apelar a públicos *diferentes*, complementando a oferta de forma a atrair novos tipos de voluntários, renovando a sua bolsa de voluntariado e reforçando a capacidade das OES.

Com base no presente estudo, várias linhas de ação são possíveis:

Diversificar o tipo de ações de voluntariado. Os tipos de ações oferecidos por cada organização poderá apelar a determinado tipo de pessoas e não a outras; deve-se procurar complementar a oferta de atividades. Alguns exemplos: atividades científicas, atividades de limpeza e arrumação, trabalho administrativo, organização de congressos, escrita criativa, transporte, e gestão de presenças em redes sociais são atividades suficientemente diferentes para envolverem um leque mais variado de pessoas.

Diversificar os horários das ações. As pessoas não estão todas disponíveis às mesmas horas; oferecer possibilidades de voluntariado em diversos horários irá certamente aumentar o número de voluntários. Por exemplo, planejar uma recolha de lixo para um dia de semana durante a tarde, para o sábado de manhã e para o domingo à tarde. As organizações devem experimentar diferentes horários e manter aqueles que trouxeram melhores resultados em termos de captação de voluntários.

Aumentar a diversidade dos participantes. A falta de diversidade verificada na literatura (Russell, 2009) indica um potencial não realizado de envolvimento de alguns setores da população. Sugere-se a criação de programas de voluntariado orientados especificamente para pessoas de camadas socioeconómicas desfavorecidas, com mais baixa escolaridade, pertencentes a minorias étnicas e pessoas com menos capacidade física ou cognitiva, contribuindo assim para o seu bem-estar e para a sua integração social.

É inclusivamente possível procurar incentivos financeiros, candidaturas a fundos, doações específicas ou protocolos de cooperação com entidades representativas destas populações, capazes de financiar os programas de voluntariado.

Cativar a família do voluntário. Os voluntários inquiridos consideram que o seu voluntariado não é importante para a sua própria família, tendo obtido a média de apenas

4,45 numa escala de 1 a 7. Além de constituir um potencial fator de desânimo para o próprio voluntário, esta realidade indica que o voluntário não irá convidar os seus familiares para participarem consigo. Reverter esta imagem poderá ser tão simples como conversar sobre o voluntário sobre a opinião que a sua família tem do seu voluntariado durante uma reunião de acompanhamento, dissipando ideias preconcebidas e identificando formas de envolvimento dos seus familiares. As ações e voluntariado podem igualmente incluir uma componente desenhada especificamente para envolver as famílias dos voluntários, como com exemplo terminar o voluntariado com um lanche partilhado.

Realçar a experiência social do voluntariado. A função *Social* foi a segunda menos relevante na apreciação dos respondentes, tendo obtido uma média de respostas de 3,33 numa escala de 1 a 7. Isto sugere a possibilidade de se captarem outros voluntários caso se realce a componente social. As ações de angariação de voluntários podem incentivar a ideia de que se vai passar um tempo agradável e que se podem encontrar novos amigos – e o planeamento das atividades deverá ter em consideração esta dimensão social.

6.3.5. Reforçar a angariação de fundos e de sócios

A amostra em estudo revela uma relação positiva entre a membresia e o estatuto de doador e a motivação e o tempo de voluntariado. Será importante convidar os membros para serem voluntários, e os voluntários para serem membros da organização. Apenas as associações e cooperativas podem ter membros (associados e cooperantes, respetivamente); no entanto, as fundações poderão considerar um programa de “Amigos”, ou outra designação semelhante, de forma a envolverem os seus voluntários de forma mais próxima na organização e fazer-lhes sentir a sua importância dentro da mesma. Isto poderá ter implicações bastante positivas no programa de voluntariado.

Da mesma forma, angariar doadores entre os voluntários poderá não apenas aumentar os fundos disponíveis para a organização, mas contribuir para a motivação do próprio voluntário, pelo que os voluntários poderão ser considerados um público-alvo preferencial em campanhas de donativos. No entanto, a abordagem ao voluntário deverá ser pessoal: seria estranho (e possivelmente prejudicial ao relacionamento entre o voluntário e a organização) que um voluntário receba um *e-mail* com um pedido de donativos, quando esteve na organização a dar do seu tempo, e houve oportunidade para que esse pedido lhe fosse feito pessoalmente.

Há que experimentar quais as formas de doação que cada voluntário prefere, mas o seu envolvimento prático sugere começar-se por donativos em espécie, no trabalho em que o voluntário estiver inserido; por exemplo, comprando um saco de ração para cães no canil, ou um par de binóculos para educação ambiental.

6.3.6. Promover o Voluntariado Regular

A satisfação com o voluntariado decresce abruptamente abaixo das 30 horas por ano. Isto corresponde a uma média de 2,5 horas por mês – ou seja, uma sessão de voluntariado. Em termos de motivação, é preferível ter-se um voluntário que faz 30 horas por ano do que dez voluntários três horas por ano. Assim, como forma de manter um corpo de voluntários altamente motivado, as organizações devem promover o voluntariado regular, providenciando oportunidades para que os voluntários possam estar presentes pelo menos uma vez por mês, e aliciando os voluntários recentes para que voltem numa próxima oportunidade, até que todos atinjam o alvo mínimo de uma sessão de voluntariado por mês.

6.3.7. Oferecer Vantagens de Carreira

Dentro do IFV, a função *Carreira* foi a que obteve uma média de respostas mais baixas: 3,06 numa escala de 1 a 7. Isto sugere a possibilidade de se captarem os voluntários para os quais a carreira será uma consideração importante. Indicam-se três linhas de ação:

- a) Realçar a aprendizagem e aquisição de aptidões profissionais;
- b) Dar preferência na contratação aos voluntários;
- c) Transformar o voluntariado em formação creditada, sendo para isto necessário que a organização seja previamente creditada como centro de formação.

Estas três ações devem ser devidamente publicitadas, de forma aos potenciais voluntários estarem cientes destas vantagens.

6.4. TÓPICOS PARA INVESTIGAÇÃO FUTURA

Durante a elaboração desta dissertação surgiram diversos pontos que mereceriam uma investigação futura, particularmente nas componentes que estão relacionadas com a gestão de recursos humanos voluntários dentro das OES – que permitam uma melhor captação, retenção e intensificação do trabalho dos voluntários. Os mais relevantes são aqui indicados.

Práticas de gestão de voluntários. Seria de grande interesse aferir sobre as práticas existentes de gestão de voluntários nas OES com trabalho ambiental e com animais. Este estudo poderia ser feito através de inquérito ou de entrevista semi-estruturada que cobrisse, entre outras, as boas práticas indicadas atrás, na secção 6.3.2.

Efeitos da motivação, com grupo de controlo. Este estudo experimental funcionará melhor numa organização com um grande grupo de voluntários, que pudesse ser controlado relativamente a fatores demográficos (sexo, idade, estado civil, escolaridade etc.) e dividido em dois grupos o mais idênticos possível. Seria aplicado um inquérito a todos os voluntários

que englobasse o IFV e a motivação para o voluntariado. Um dos grupos não receberia nenhum tipo de motivação adequada (ou o tipo errado de motivação), e o outro receberia a motivação sugerida pelas funções de voluntariado mais relevantes para cada voluntário. No final do tempo adequado de voluntariado (por exemplo, duas semanas), os voluntários preencheriam novamente um questionário que incidisse sobre a motivação e satisfação com o voluntariado. A comparação das respostas aos dois questionários irá trazer luz sobre a forma de motivar os voluntários.

Perceção das OES por parte dos voluntários ambientais e do bem-estar animal.

Durante a fase de divulgação do questionário, foram contactados via telefone e *e-mail* os voluntários ambientais que foram sendo descobertos e dados como contactos por outros voluntários já contactados. Alguns desses ativistas optaram por não criar OES e indicaram diversas razões para este facto, como a desconfiança relativamente às organizações já estabelecidas, a falta de interesse em participarem no “sistema” e o receio de perderem a sua independência face ao poder político. Naturalmente, estes voluntários não foram incluídos neste estudo, que tem como âmbito apenas OES; seria no entanto interessante aprofundar as razões destes ativistas através de um questionário por entrevista. Será interessante compreender se esta renitência em participar em respostas “institucionalizadas” está a prejudicar as OES de ambiente e bem-estar animal, e quais as principais objeções colocadas, de forma às OES poderem responder a estas questões e assim fortalecerem a sua imagem e a sua base de voluntariado.

Estatuto de ONGA: prós e contras. Diversos ativistas criaram organizações, mas optaram por não dar entrada das mesmas no Registo Nacional das ONGA e Equiparadas. Através de um questionário por entrevista dirigido a estes líderes, poder-se-ia compreender a perceção dos fatores negativos associados com este registo oficial. Este estudo pode ser complementado com um questionário por entrevista aos dirigentes de organizações que optaram pelo registo, de forma a comparar as perceções dos dois grupos. Os resultados do estudo seriam posteriormente apresentados à APA, possivelmente fazendo recomendações para alterações às exigências legais do registo.

Ligações perigosas: Fatores negativos da relação das OES com os municípios. O presente estudo revelou a perceção dos voluntários (seja esta perceção mais ou menos correta) do baixo valor do seu voluntariado para as autarquias locais. Coloca-se como hipótese que, através da “culpa por associação”, esta perceção poderá afetar negativamente as OES que tenham relações com os municípios – por exemplo, que recebam donativos ou tenham contratos de prestação de serviços com as suas câmaras municipais, ou que usem instalações das mesmas. Poderá ser útil para as OES ativas no setor ambiental e de bem-estar animal analisarem caso a caso se será preferível não receberem nenhum tipo de apoio dos seus municípios, se isso melhorar a sua perceção do público em geral, sendo compensados com maior nível de voluntariado, donativos e militância da parte das pessoas.

Assim, através de um inquérito por questionário a uma população alargada de voluntários, ou por entrevista a um grupo mais restrito, deverá ser aferido que tipos de benefícios recebidos das autarquias locais pelas OES de ambiente e bem-estar animal trazem prejuízo para a imagem das organizações, e quais as consequências desses danos de reputação nos seus potenciais voluntários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdel-Khalek, A. M. (2006). Measuring Happiness with a Single-Item Scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34, 139–150. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.2.139>
- Actieplan De Groene Vrijwilliger. (2018). *Over het actieplan*.
<http://www.degroenevrijwilliger.nl/over-het-manifest/>
- Associação Coração Amarelo. (s/d). *Quem somos*. Coração Amarelo.
<https://coracaoamarelo.pt/coracao-amarelo/quem-somos>
- Associação Mais Proximidade Melhor Vida. (s/d). *Voluntariado de Proximidade | AMPMV*.
<https://www.mpmv.pt/como-ajudar/voluntariado/voluntariado-de-proximidade/>
- Bocsi, V., Fényes, H., & Markos, V. (2017). Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2), 117–131.
<https://doi.org/10.1177/2047173417717061>
- Bridgman, T., Cummings, S., & Ballard, J. (2019). Who Built Maslow’s Pyramid? A History of the Creation of Management Studies’ Most Famous Symbol and Its Implications for Management Education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(1), 81–98.
<https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>
- Caeiro, J. M. C. (2008). Economia social: Conceitos, fundamentos e tipologia. *Revista Katálisis*, 11(1), 61–72. <https://doi.org/10.1590/%25x>
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). Volunteer functions inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3).
- 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.
- Dean, J. (2015). Volunteering, the market, and neoliberalism. *People, Place and Policy Online*, 9(2), 139–148. <https://doi.org/10.3351/ppp.0009.0002.0005>
- Decreto-Lei 496/77, de 25 de novembro*. (sem data). Diário da República Eletrónico. Obtido 27 de Fevereiro de 2021, de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/300030/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20496%2F77>
- Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro*. (1999). Diário da República Eletrónico.
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/667920/details/normal?q=Decreto-Lei+n.o+389%2F99>

- Ganzevoort, W., & van den Born, R. (2020). Understanding citizens' action for nature: The profile, motivations and experiences of Dutch nature volunteers. *Journal for Nature Conservation*, 55(125824), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125824>
- Handy, F., Mook, L., & Quarter, J. (2008). The Interchangeability of Paid Staff and Volunteers in Nonprofit Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(1), 76–92. <https://doi.org/10.1177/0899764007303528>
- Husk, K., Lovell, R., Cooper, C., Stahl-Timmins, W., & Garside, R. (2016). Participation in environmental enhancement and conservation activities for health and well-being in adults: A review of quantitative and qualitative evidence. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 5. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD010351.pub2>
- INE. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões: 2010*. Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt
- INE. (2016). *Documento metodológico 138: Inquérito ao Emprego, versão 3.1*. Instituto Nacional de Estatística. <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Detalhes/?id=1362&lang=PT>
- INE. (2019a). *Conta Satélite da Economia Social 2016*. <https://www.cases.pt/contasatelitedaes/>
- INE. (2019b). *Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018*. https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956338&DESTAQUESmodo=2
- INE. (2020). *Inquérito ao Setor da Economia Social—2018*. Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=450307417&PUBLICACOESmodo=2
- Jacinto, L. M. J. (2020). Evolução do voluntariado em Portugal (2002-2020). *Revista da UI_IPSantarém - Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 8(2), 157–168. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i2.20674>
- Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R. S., Rogers, M., Bamba, C. L., Lang, I., & Richards, S. H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health*, 13(1), 773. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-773>
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302–317. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.10.4.302>
- Krasnozhon, L., & Levendis, J. (2020). The Relationship Between Happiness, Volunteering, and Donating. *Journal of Economic Insight*, 46(1).

- Krasny, M. E., Crestol, S. R., Tidball, K. G., & Stedman, R. C. (2014). New York City's oyster gardeners: Memories and meanings as motivations for volunteer environmental stewardship. *Landscape and Urban Planning*, *132*, 16-16-25. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2014.08.003>
- Lei 30/2013, de 8 de maio*, (2013). <https://dre.pt/pesquisa/-/search/260892/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2030%2F2013%2C%20de+8+de+maio>
- Lei n.º 35/98, de 18 de julho*. (1998). Diário da República Eletrónico. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/74901103/201907191626/diploma>
- Lei n.º 71/98, de 3 de novembro*. (1998). Diário da República Eletrónico. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/223016/details/maximized>
- Magnani, E., & Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, *77*, 20-28. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.09.009>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1969). The farther reaches of human nature. *The Journal of Transpersonal Psychology*, *1*(1). <https://search.proquest.com/openview/624453c9b6c551b1d9ecd83882fce86d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1816469>
- Moniz, A. L. F., & Günther, H. (2011). Voluntariado ambiental: Um estudo exploratório. *Psico*, *1*, 116.
- Ortega Carpio, M. L., Martinez-Cousinou, G., & Morales-Fernández, E. J. (2018). Transformative Volunteerism: An Inventory of NGDO Volunteers' Motivations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *42*(1), 33-52. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1363103>
- Pagès, M., Fischer, A., van der Wal, R., & Lambin, X. (2019). Empowered communities or “cheap labour”? Engaging volunteers in the rationalised management of invasive alien species in Great Britain. *Journal of Environmental Management*, *229*, 102-111. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.06.053>
- Pilati, R., & Hees, M. A. G. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. *Psico-USF*, *3*, 275. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000300004>
- Rego, R., Zózimo, J., & Correia, M. J. (2017). Voluntariado em Portugal: Do trabalho invisível à validação de competências / Volontariat au Portugal: du travail invisible à la validation de compétences / Volunteering in Portugal: from invisible labour to the validation of skills / Voluntariado en Portugal: del trabajo invisible a la validación de competencias. *Sociologia, Problemas e Práticas*, *83*, 75. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>

- Russell, J. (2009). 'Making volunteering easier': The story of environmental volunteering in South West England. *Institute for Volunteering Research*.
- Sá, I. G., & Lopes, M. A. (2008). *História breve das misericórdias portuguesas: 1498-2000*. Imprensa da Universidade de Coimbra. <http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0420-6>
- Serapioni, M. (2012). Voluntariado. Em *Dicionário das crises e das alternativas* (Centro de Estudos Sociais). Almedina.
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. (2013). *Voluntariado em Portugal. Contextos, atores e práticas*. Fundação Eugénio de Almeida.
- Sociedade Bíblica de Portugal (Ed.). (1993). *Bíblia Sagrada: Tradução em português corrente* (1.^a). Sociedade Bíblica de Portugal.
- Spera, C., Ghertner, R., Nerino, A., & DiTommaso, A. (2013). *Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work?* Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation.
- Stebbins, R. (2013). Unpaid work of love: Defining the work–leisure axis of volunteering. *Leisure Studies*, 32(3), 339–345. <https://doi.org/10.1080/02614367.2012.667822>
- Taghian, M., D'Souza, C., & Polonsky, M. (2012). A Study of Older Australians' Volunteering and Quality of Life: Empirical Evidence and Policy Implications. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 24(2), 101–122. <https://doi.org/10.1080/10495142.2012.679161>
- Takase, Y., Hadi, A. A., & Furuya, K. (2019). The Relationship Between Volunteer Motivations and Variation in Frequency of Participation in Conservation Activities. *Environmental Management*, 63(1), 32–45. <https://doi.org/10.1007/s00267-018-1106-6>
- United Nations. (2017). Post-war reconstruction and development in the Golden Age of Capitalism. Em *World Economic and Social Survey 2017*. United Nations. <https://doi.org/10.18356/a15c28ca-en>
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais: Reformulado, complementado, actualizado*. (5.^a edição). Lisboa: Gradiva.
- Wilson, J., Mantovan, N., & Sauer, R. M. (2020). The economic benefits of volunteering and social class. *Social Science Research*, 85, 102368. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102368>

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

Este inquérito destina-se a compreender melhor o voluntariado ambiental em Portugal durante o ano de 2019: **Responda apenas se:**

- Vive em Portugal;
- Durante 2019, foi voluntário em pelo menos uma organização, portuguesa ou estrangeira (não responda se se voluntariou apenas através de movimentos);
- No final de 2019, tinha pelo menos 15 anos.

A sua contribuição é muito importante. Muito obrigado pela sua disponibilidade.

1. Consente no uso dos seus dados, de forma anónima, para fins de investigação científica e de melhoramento da gestão das organizações de ambiente? **(Se não consentir, não poderá preencher este inquérito)** Sim

2. Sexo: Feminino Masculino

3. Idade no final de 2019: _____ anos

4. Concelho de residência: _____

5. Estado civil: Solteiro Casado Viúvo Divorciado ou separado

6. Nível de escolaridade completo: Menos do que o ensino básico Básico Secundário
 Licenciatura / Bacharelato Mestrado / Pós-graduação Doutoramento / Pós-doutoramento

7. Situação no emprego (Se for trabalhador independente, assinale “Empregado”):

Empregado Desempregado Reformado Doméstico / cuidador informal Estudante

8. Profissão: _____

9. Sente-se geralmente feliz? (Responda considerando a generalidade dos seus sentimentos, e não apenas como se sente neste momento.)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
mínimo máximo

10. Organizações em que se voluntariou: (Indique todas as organizações nas quais foi voluntário ambiental em 2019. Não indique movimentos, empresas ou Estado.)

11. É sócio(a) de alguma destas organizações? Sim Não

12. Fez algum donativo em 2019 para alguma das organizações que referiu? (Sem contar com o pagamento de uma quota de membro) Sim Não

13. Quantas horas de trabalho voluntário prestou em 2019 para as organizações que referiu?
_____ horas

14. Tarefas voluntárias que executou em 2019 (exemplo: “coordenação, recolha de lixo, trabalho administrativo, educação ambiental”): _____

15. Qual o seu grau de satisfação com o seu voluntariado ambiental em 2019?

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)

16. Sinto que o meu voluntariado ambiental é importante... – Para cada afirmação, assinale um número de 1 (*nada importante*) a 7 (*extremamente importante*)

	1	2	3	4	5	6	7
Para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para os meus familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para os meus amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para as organizações em que sou voluntário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para a Câmara Municipal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para as espécies e valores naturais que ajudo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para contribuir para o desenvolvimento sustentável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Em 2020, pensa voluntariar-se mais ou menos tempo do que em 2019?

Mais tempo O mesmo tempo Menos tempo Não sei

18. O que o voluntariado significa para si – Para cada afirmação, indique em que grau ela descreve a sua própria motivação, de 1 (a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim) a 7 (a afirmação aplica-se totalmente a mim):

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

	1	2	3	4	5	6	7
O voluntariado pode ajudar-me a conseguir entrar num lugar onde gostaria de trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus amigos voluntariam-se.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preocupo-me com as pessoas menos afortunadas do que eu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há pessoas que me são próximas que querem que eu me voluntarie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voluntariar-me faz-me sentir importante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há pessoas que eu conheço que têm interesse no serviço à comunidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por muito mal que me esteja a sentir, o voluntariado faz-me esquecer isso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo em particular que estou a apoiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me voluntario, sinto-me menos só.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazer trabalho voluntário alivia-me de alguma da culpa por ser mais favorecido do que outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso aprender mais sobre a causa para a qual me voluntario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado aumenta a minha autoestima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado permite-me obter uma nova perspetiva das coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto compaixão pelas pessoas carenciadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há pessoas que me são próximas que atribuem grande valor ao serviço à comunidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta e prática.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que é importante ajudar os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado ajuda-me a resolver os meus problemas pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

	1	2	3	4	5	6	7
O voluntariado é uma boa forma de fugir dos meus próprios problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso aprender a lidar com um leque alargado de pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado faz-me sentir que as pessoas precisam de mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado faz-me sentir melhor acerca de mim mesmo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A experiência de voluntariado vai parecer bem no meu currículo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O voluntariado é uma maneira de fazer novas amizades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso explorar os meus próprios pontos fortes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este questionário terminou. **Obrigado pela sua colaboração!**

APÊNDICE B: COMUNICAÇÃO COM AS ORGANIZAÇÕES

Assunto: Motivação para o voluntariado ambiental em Portugal

À <organização> – a/c <nome>, <cargo>

Bem-vindos ao primeiro estudo sobre a motivação para o voluntariado ambiental em Portugal.



Os voluntários são essenciais às organizações: Eles trazem ideias e entusiasmo, e dão do seu tempo – e muitas vezes do seu dinheiro – para apoiar as causas às quais a sua organização se dedica. Os voluntários desempenham funções a nível operacional, de gestão e de direção. Eles voluntários são a prova de que a sua organização é importante e necessária!

Manter os voluntários existentes e recrutar novos voluntários é uma missão importante para as organizações, e será mais fácil quanto melhor se compreender as motivações de cada voluntário em particular. Daí a necessidade deste estudo, no âmbito de uma tese de mestrado em Gestão de Organizações de Economia Social.

Está em preenchimento um **questionário sobre o voluntariado** em organizações de ambiente e equiparadas. Em **apenas dez minutos**, os voluntários irão fornecer dados fundamentais sobre a sua motivação, grau de envolvimento e satisfação. Os dados são estritamente confidenciais, e serão usados de forma anónima, para fins científicos.

Pedimos que **divulgue o questionário** entre os seus membros e voluntários, e que os **encoraje a participar**. As principais vantagens para a sua organização são.

1. Contribuir para o estudo científico do voluntariado ambiental em Portugal.
2. Fazer parte dos resultados. quantas mais respostas tivermos dos seus voluntários, melhor representada ela estará neste quadro do voluntariado ambiental em Portugal.
3. Receber um sumário das principais conclusões deste estudo (data prevista. março de 2021).

Uma das forma de divulgação mais eficazes é o **envio de e-mail**. Para isso, criámos um *e-mail* tipo, que segue no final deste *e-mail*. Sinta-se à vontade para o adaptar, e para fazer divulgação **das formas que achar úteis**. Pode usar o gráfico IVAmb2019 acima. Se é voluntário(a) nesta ou em outra organização de ambiente ou equiparada, dê o exemplo .) e responda também ao inquérito.

O questionário está aqui. <https://tinyurl.com/iVAmb2019>

Se conhece **pessoas em outras organizações** – ou em outros ramos da sua organização – que devemos contactar, por favor **indique-nos os seus nomes**, telefones e/ou *e-mails*.

Para quaisquer questões sobre o questionário, por favor não hesite em enviar *e-mail*, ou em telefonar / WhatsApp para o meu número, 917888455.

Muito obrigado – pessoalmente e em nome do movimento ambiental em Portugal!

Júlio Reis <180100005@esg.ipsantarem.pt>

Mestrando em Gestão de Organizações de Economia Social (e voluntário ambiental)

Instituto Politécnico de Santarém

/-/-/-/-/

Sugestão de e-mail a enviar aos vossos voluntários.

Assunto. Dez minutos pelo voluntariado ambiental

Caro(a) voluntário(a),

A sua contribuição para a nossa organização durante 2019 foi muito importante!

Pela primeira vez em Portugal, o voluntariado ambiental está a ser alvo de uma dissertação de mestrado. Com esta investigação, tenta-se dar resposta a questões essenciais sobre o voluntariado, tais como.

- O que motiva os voluntários ambientais?
- Quanto tempo se voluntariam? Em que organizações?
- Qual o seu grau de satisfação?

iVAmb 2019

Inquérito ao Voluntariado Ambiental

Quanto melhor compreendermos o voluntariado ambiental, melhor será a sua experiência. Para isso, precisamos da sua ajuda! Pode **preencher este questionário** sobre o seu voluntariado em organizações de ambiente e equiparadas durante 2019? São apenas **dez minutos** do seu tempo. As suas respostas são confidenciais – nem nós vamos saber o que respondeu.

Clique neste link e preencha o questionário. <https://tinyurl.com/iVAmb2019>

Participar >

Contamos consigo!

<nome>, <cargo> – <organização>

APÊNDICE C: ORGANIZAÇÕES CONTACTADAS

- A Cerca – Abrigo dos Animais Abandonados
- A Nossa Terra – Associação Ambiental
- A Rocha – Associação Cristã de Estudo e Defesa do Ambiente
- A Selva dos Animais Domésticos – Associação Protectora dos Animais de Caminha
- AAAAMoita – Associação dos Amigos dos Animais Abandonados da Moita
- AAAAV – Associação dos Amigos dos Animais de Albergaria-a-Velha
- AAMAR – Associação Amigos do Mar da Ilha de Santa Maria
- AAMARG – Associação dos Amigos dos Moinhos e Ambiente da Região da Gândara
- AASB – Associação Açores de Surf e Bodyboard
- ABAE – Associação Bandeira Azul da Europa
- ABRA – Associação Bracarense Amigos dos Animais
- ACAB – Associação Cultural Azurara da Beira
- ADA – Associação de Desenvolvimento, Acção Social e Defesa do Ambiente
- ADA/ACL – Associação de Desenvolvimento do Ambiente Amigos do Concelho de Loures
- ADACE – Associação de Defesa do Ambiente de Cacia e Esgueira
- ADAL – Associação de Defesa do Ambiente de Loures
- ADAP – Associação de Defesa dos Animais de Portimão
- ADDAF – Associação de Defesa dos Direitos dos Animais e Floresta
- ADEP – Associação de Estudo e Defesa do Património Histórico-Cultural de Castelo de Paiva
- ADMS – Associação de Desenvolvimento Mais Surf
- ADPA – Associação da Defesa do Património Arouquense
- ADPCNS – Associação de Defesa do Património Cultural e Natural do Concelho de Soure
- ADPM – Associação para o Estudo e Defesa do Património Natural e Cultural do Concelho de Mértola
- ADRIP – Associação de Defesa, Reabilitação, Investigação e Promoção do Património Natural e Cultural de Cacela
- AEAT – Associação de Estudos do Alto Tejo
- AECSAS – Associação Técnica para O Estudo de Contaminação de Solo e Água Subterrânea
- AEERPPAS – Associação de Areeiros e Autarquia para a Preservação do Ambiente do Seixal
- AEP – Associação Eurocoast – Portugal
- AEP – Associação dos Escoteiros de Portugal
- AEPGA – Associação para o Estudo e Protecção do Gado Asinino
- AESDA – Associação de Estudos Subterrâneos e Defesa do Ambiente
- AFLIMA – Associação Florestal do Lima
- AFLOBEI – Associação de Produtores Florestais da Beira Interior
- AFLODOUNORTE – Associação Florestal do Vale do Douro Norte

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

- AFURNA – Associação dos Antigos Habitantes de Vilarinho da Furna
- AGMA – Associação de Guias de Montanha dos Açores
- AGROBIO – Associação Portuguesa de Agricultura Biológica
- Água Triangular – Associação de Ambientalistas da Bacia Hidrográfica do Vouga
- AJAACP – Associação Juvenil, Ambiental e Arqueológica de Castelo de Paiva
- AJG – Associação Juvenil de Gualtar
- AJH – Associação Portuguesa dos Jardins Históricos
- AMO Portugal – Associação Mãos à Obra Portugal
- ANEFA – Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente
- ANP – Associação Natureza Portugal
- AOSP – Associação de Orquídeas Silvestres – Portugal
- APAB – Associação Projecto Animais de Barcelos
- APAC – Associação Portuguesa dos Amigos dos Castelos
- APAMB – Associação Portuguesa de Inspeção e Prevenção Ambiental
- APAMG – Associação Protectora dos Animais da Marinha Grande
- APAPF – Associação Portuguesa de Apoio e Protecção da Floresta
- APASADO – Associação de Protecção Ambiental do Sado
- APCM – Associação para as Ciências do Mar
- APDAA – Associação Portuguesa de Direitos dos Animais e do Ambiente
- APDAVV – Associação para a Defesa dos Animais e Ambiente de Vila Verde
- APEMETA – Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais
- APG – Associação Portuguesa dos Geólogos
- APLM – Associação Portuguesa do Lixo Marinho
- APPC – Associação Portuguesa de Plantas Carnívoras
- APQVPRF – Associação Promotora da Qualidade de Vida de Paçó de Rio Frio
- APRH – Associação Portuguesa dos Recursos Hídricos
- APVC – Associação para a Protecção do Vale do Coronado
- ARC Associação Juvenil Radical do Centro
- ARIP – Associação Rewilding Iberia PT
- ARPPA – Associação Regional de Protecção do Património Cultural e Natural
- ASAAST – Associação dos Amigos dos Animais de Santo Tirso
- ASE – Associação Cultural Amigos da Serra da Estrela
- ASMAA – Algarve Surf and Marine Activities Association
- ASPEA – Associação Portuguesa de Educação Ambiental
- ASUPP – Associação de Stand Up Paddleboarding de Portugal
- ASV-Associação de Surfistas de Vagos
- AVAAL – Associação para a Valorização Ambiental da Alta de Lisboa
- AVE – Associação Vimaranense para a Ecologia
- AVSJ – Associação Vamos Salvar o Jamor
- Abandoned Pets Portugal
- Abrigo de Carinho – Associação Amigos dos Animais
- Abrigo – Associação de Protecção à Fauna e à Flora

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

- Afario – Clube de Pesca Desportiva e Preservação do Ambiente e Património do Caima e Caimó
- Aflorestaçores – Associação Florestal dos Açores
- Agora Aveiro
- Aguiar Floresta – Associação Florestal e Ambiental de Vila Pouca de Aguiar
- Ajudate – Associação de Jovens Unidos pela Descontaminação Ambiental da Terceira
- Al-Portel – Associação de Defesa do Ambiente e do Património Cultural São Brás de Alportel
- Alambi – Associação para o Estudo e Defesa do Ambiente do Concelho de Alenquer
- Albufeira Surf Clube
- Aldeia – Acção, Liberdade, Desenvolvimento, Educação, Investigação, Ambiente
- Aldeiverde – Associação Ambiente Património e Cultural
- Almargem – Associação de Defesa do Património Cultural e Ambiental do Algarve
- Alto Relevo – Clube de Montanhismo
- Ambiflores – Associação de Defesa do Ambiente da Ilha das Flores
- Ambitejo – Associação de Defesa do Ambiente e do Património Natural e Construído do Rosmaninhal
- Amigos Picudos – Associação para a Preservação e Protecção dos Ouriços
- Amigos da Natureza – Associação de Defesa do Meio Ambiente de Creixomil
- Amigos do Calhau – associação Ecológica
- Amigos do Mar – Associação Cívica para a Defesa do Mar
- Amigos dos Açores – Associação Ecológica
- Ania – Associação Ambiental
- Aproflores – Associação de Produtores Florestais e Agrícolas da Zona do Pinhal
- Aqua Carca – Associação de Novos Desportos Aquáticos
- Arbórea – Associação Agro-Florestal e Ambiental da Terra Fria Transmontana
- Associação 10 Milhões na Berma da Estrada
- Associação Adversários do Mar
- Associação Alma Naturista
- Associação Ambiental Amigos das Fortes
- Associação Ambiental Charcos & Companhia
- Associação Ambiental e Cultural Celtiberus
- Associação Ambientalista da Ribeira da Lage
- Associação Amigo Fiel
- Associação Amigos do Cáster
- Associação Amigos dos Animais da Chamusca
- Associação Aventura da Saúde
- Associação BioLiving
- Associação Bodyboard Foz Mondego
- Associação Bosque dos Avós
- Associação Cabeço Santo – Recuperação Ecológica e Paisagística
- Associação Canina da Fonte do Lobo
- Associação Casa Comum da Humanidade

- Associação Casa d'Árvore – ABCNatur
- Associação Contra O Lixo Litterhero
- Associação Cãopaneiro Fiel
- Associação Desportiva Cultural e Recreativa das Caxinas e Poça da Barca
- Associação Dinamika
- Associação Ecológica Os Defensores
- Associação Ecomood Portugal
- Associação Entre Afetos
- Associação Europeia de Ecologia da Paisagem – IALE Europe
- Associação Guardiões da Serra da Estrela
- Associação Guias de Portugal
- Associação Inspira! – Intervenção Juvenil e Ambiental
- Associação Jardins Abertos
- Associação Mar de Espinho
- Associação Miacis – Protecção e Integração Animal
- Associação Miradouro da Luz
- Associação Monchique Alerta – Serra Livre de Incêndios
- Associação Movimento Terra Solta
- Associação Nacional de Estudantes de Biologia
- Associação Nacional de Surfistas
- Associação Nativa – Natureza, Invasoras e Valorização Ambiental
- Associação Nova Atlântida
- Associação Onda do Norte
- Associação Os Montanheiros
- Associação Patudos do Vale Encantado
- Associação Portuguesa de Guardas e Vigilantes da Natureza
- Associação Portuguesa de Herpetologia
- Associação Portuguesa de Primatologia
- Associação Portuguesa de Surf Adaptado
- Associação Portuguesa do Veículo Eléctrico
- Associação Programa Tatô
- Associação Sealand Santa Cruz
- Associação Semente Sorridente
- Associação Severde
- Associação Surf Social Wave
- Associação Unidos em Defesa de Covas do Barroso
- Associação Vita Nativa – Conservação do Ambiente
- Associação Zoófila de Leiria – Fiéis Amigos
- Associação das Guias e Escuteiros da Europa – Portugal
- Associação de Amigos do Planalto das Cesaredas
- Associação de Apoio Florestal e Ambiental de Avelãs de Cima
- Associação de Bodyboard de Sagres
- Associação de Defesa da Nazaré

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

- Associação de Defesa do Ambiente Baía de S. Martinho do Porto
- Associação de Defesa do Património Florestal – ULC – Unidade Local de Covas
- Associação de Defesa do Património de Sintra
- Associação de Defesa dos Animais e Plantas de Olhão – ADAPO
- Associação de Ensino e Promoção Social Desportivo Náutico da Marinha Grande
- Associação de Municípios Parque das Serras do Porto
- Associação de Produtores Florestais do Vale do Minho
- Associação de Protecção da Natureza do Concelho de Trancoso
- Associação de Surf da Costa Caparica
- Associação de Surf da Figueira da Foz
- Associação de Surf da Ilha Terceira
- Associação de Surf da Região Autónoma da Madeira
- Associação de Surf de Aveiro
- Associação de Valorização e Desenvolvimento Rural do Vale do Cabrum
- Associação dos Amigos do Cértima e Pateira
- Associação dos Amigos do Jardim Botânico da Ajuda
- Associação dos Amigos do Parque Ecológico do Funchal
- Associação dos Amigos do Rio Ovelha
- Associação iiSBE Portugal
- Associação para a Defesa do Vale do Bestança
- Associação para um Mundo Humanitário
- Atearaia – Associação Transfronteiriça de Educação Ambiental
- Auranca – Associação do Ambiente e Património da Branca
- Azores Radical Clube
- Azores Surf Club – Vamos Surfar!
- Azorica – Associação de Defesa do Ambiente
- Azulinvade – Associação Ambiental
- BPAFADR – Baldios de Portugal, Associação Florestal, Ambiental e de Desenvolvimento Rural
- Brigada do Mar
- CAMPINTEGRA – Associação para o Desenvolvimento Social e Ambiental
- CAPA – Clube de Adopção e Protecção de Animais da Póvoa de Lanhoso
- CARNIVORA – Núcleo de Estudos de Carnívoros e seus Ecossistemas
- CDSL – Clube de Surf de Lisboa
- CLAPA – Comissão de Luta Anti-Poluição do Alviela
- CMA – Clube de Montanhismo da Arrábida
- CNE – Corpo Nacional de Escutas
- CPADA – Confederação Portuguesa das Associações de Defesa do Ambiente
- Caldas Rugby Clube
- Camadeira – Clube Aventura da Madeira
- Campo Aberto – Associação de Defesa do Ambiente
- Cantinho dos Animais Abandonados de Viseu
- Carta de Famalicão – Ação Ecológica

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

- Casa Esperança Focinhos – Associação de Defesa e Proteção Animal
- Cascaisea – Associação Ambiental
- Centro Português de Actividades Subaquáticas
- Centro Recreativo e Cultural da Quinta dos Lombos
- Centro Treino Mar
- Centro de Arqueologia de Almada
- Cetus – Associação Portuguesa de Conservação de Cetáceos
- Clube Bio-Ecológico Amigos da Vida Selvagem
- Clube Fluvial Vilacondense
- Clube Nacional de Natação
- Clube Naval Povoense
- Clube Naval de Portimão
- Clube Naval de São Vicente
- Clube Naval do Funchal
- Clube Recreativo da Praia das Maçãs
- Clube Surf do Porto
- Clube Xzen – Associação de Educação para a Cultura
- Clube de Actividades de Ar Livre
- Clube de Biologia e Geologia Serra de São Mamede
- Clube de Desportos Alternativos da Nazaré
- Clube de Surf de Faro
- Comporta Utopia – Associação
- Confederação Portuguesa do Voluntariado
- Cooperativa Biovilla
- Cooperativa Terra Chã
- Coopérnico – Cooperativa de Desenvolvimento Sustentável CRL
- Corema – Associação de Defesa do Património
- Cruz Vermelha Portuguesa – Seixal
- CãoViver – Associação de Protecção Animal
- DPGA – Associação para a Defesa e Divulgação do Património Geológico do Alentejo e Algarve
- Despertar Consciências – Associação Ambiental
- Duna – Associação de Eco-consciência
- Dão-Flora – Associação de Produtores Florestais
- EJAH – Eulália Jovem Associação Humanitária
- Eco Simbioses – Associação Ambiental e Cultural do Vale de Ovil
- EcoESA – Associação de Ecologia da Escola Superior Agrária
- Ecozoic – Associação de Jovens para o Ambiente e Direitos Humanos
- Efao – Earth For All Organization – Organização de Cooperação para O Desenvolvimento Sustentável Integrado, Associação
- Ensaio e Diálogos Associação
- EntrAjuda / Tempo Extra
- Ericeira Surf Clube

Voluntariado Ambiental e Animal em OES: Um Estudo Exploratório

- Euronatura – Centro para o Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentado
- FAPAS – Fundo para a Protecção dos Animais Selvagens
- FORESTIS – Associação Florestal de Portugal
- FPAS – Federação Portuguesa de Actividades Subaquáticas
- FPCUB – Federação Portuguesa de Cicloturismo e Utilizadores de Bicicleta
- Federação Portuguesa de Espeleologia
- Federação Portuguesa de Surf
- Feel4Planet
- Flopen – Associação de Produtores e Proprietários Florestais do Concelho de Penela
- Forum Esposende-Centro de Surf de Esposende
- Fundação Oceano Azul
- Fundação para a Protecção de Gestão Ambiental das Salinas do Samouco
- Fórum da Energia e Clima
- GAAC – Grupo de Arqueologia e Arte do Centro
- GAIA – Grupo de Acção e Intervenção Ambiental
- GALE – Grupo de Amigos da Lagoa da Ervedeira
- GAMA – GRUPO de Amigos da Serra do Mendro-Alentejo
- GAPA – Grupo de Amigos dos Peludinhos de Alcobaça
- GEDA – Grupo de Ecologia e Desportos de Aventura
- GEM – Grupo de Espeleologia e Montanhismo
- GEMA – Grupo de Espeleologia e Montanha de Aveiro
- GEOTA – Grupo de Estudos de Ordenamento do Território e Ambiente
- GIU – Grupo de Intervenção Urbana
- GPS – Grupo de Protecção do Sicó
- Geração Vitae – Associação para a Protecção dos Animais e do Ambiente
- Grupo Cestras – Centro de Estudos e Estratégias para a Sustentabilidade
- Grupo Desportivo Estoril Praia
- Grupo Ecológico de Cascais
- Grupo Flamingo – Associação Defesa do Ambiente
- Grupo Lobo – Associação para a Conservação do Lobo e do seu Ecosistema
- Grupo dos Amigos de Montemor-o-Novo
- Grupo dos Amigos do Jardim Zoológico
- Gê-Questa – Associação De Defesa Do Ambiente
- H2Ave – Associação Movimento Cívico para a Dinamização e Valorização do Vale do Ave
- IN LOCO – Associação de Intervenção, Formação e Estudos para o Desenvolvimento Local
- Iate Clube Marina de Portimão
- Instituto Padre Himalaya – IPH – Associação para o Ecodesenvolvimento e Inovação
- Instituto Zoófilo Quinta Carbone
- LAJB – Liga dos Amigos do Jardim Botânico
- LASA – Liga dos Amigos de Setúbal e Azeitão
- LPDA – Liga Portuguesa dos Direitos do Animal
- LPN – Liga para a Protecção da Natureza
- Labirinto da Cegonha – Associação de Protecção e Conservação da Biodiversidade

- Liga de Amigos de Conímbriga
- Linha de Defesa – Associação de Defesa do Ambiente
- Lixo Zero Portugal
- Lourambi – Associação para a Defesa do Ambiente do Concelho da Lourinhã
- Loving the Planet
- Ludens Clube de Machico
- MAF – Movimento Pró Animal de Faro
- MARCA – Associação de Desenvolvimento Local
- MARIA – Movimento de Amigos da Ria de Aveiro
- MC2P – Associação de Museus e Centros de Ciência de Portugal
- MOLIMA – Movimento para a Defesa do Rio Lima
- MPICA – Movimento Pró-Informação para a Cidadania e Ambiente
- Marcar O Ritmo – Associação
- Marmeu – Associação de Defesa do Ambiente
- Matéria Prima – Associação para a Reabilitação da Serra da Freita
- MilVoz – Associação de Protecção e Conservação da Natureza
- Missão Beatão
- Montesinho Vivo – Associação de Defesa e Promoção do Parque Natural de Montesinho
- Montis
- Mother Earth – Associação para a Preservação do Ambiente
- Movi Bloom – Associação
- Movimento Associativo Salvem O Rio Tâmega
- Movimento Católico Global pelo Clima
- Movimento Claro
- NAAAS – Núcleo de Apoio a Animais Abandonados de Sintra
- NDMALO – Núcleo de Defesa do Meio Ambiente de Lordelo do Ouro
- NEALC – Associação de Espeleologia
- Neptune Ambition Club
- Never Old Caparica Associação de Surf
- Nova Associação de Desporto
- Nuceartes – Núcleo de Estudos e Artes do Vale do Âncora
- Núcleo Cicloturista de Sesimbra – Associação de Defesa do Ambiente
- O2oxigénio – Associação de Defesa do Ambiente e Património
- OHG – Associação Onde Há Gato Não Há Rato
- ONGA-TEJO – Organização Não-Governamental de Ambiente
- ONGaia – Associação de Defesa do Ambiente
- Ocean Alive – Cooperativa para a Educação Criativa Marinha
- Oikos – Associação de Defesa do Ambiente e do Património da Região de Leiria
- Olho Vivo – Associação para a Defesa do Património, Ambiente e Direitos Humanos
- Onda Verde – Associação Juvenil de Ambiente e Aventura
- Ordem dos Biólogos
- PCI – Paramédicos de Catástrofe Internacional
- PTMSC – Portimão Surf Clube

- Paddle Out For Nature – Surf pela Natureza
- Palombar – Associação de Conservação da Natureza e do Património Rural
- Patinhas Sem Lar – Associação de Proteção de Animais
- Patrulheiros
- Península de Peniche Surf Clube
- Planeta Verde – Associação para a Protecção e Defesa da Floresta
- Plantar uma Árvore
- Plataforma Salvar O Tua – Associação de Defesa do Ambiente
- Portucalea – Associação Florestal do Grande Porto
- Pro Silva Portugal
- Projecto Arqueológico da Região de Moncorvo
- Projecto Palhota Viva – Associação De Defesa Do Ambiente
- Promoamb – Associação para a Educação, Ambiente e Desenvolvimento Sustentável
- Protagonist Falcon – Associação Ambiental e Cultural
- QUERCUS – Associação Nacional de Conservação da Natureza
- Quatroàs – Associação dos Amigos dos Animais e do Ambiente
- Ready Mind – Associação Sem Fins Lucrativos para a Reutilização de Resíduos por meio de Arte e Design
- Real 21 – Associação de Defesa do Rio Real
- Rio Neiva – Associação de Defesa do Ambiente
- SEA – Sociedade de Ética Ambiental
- SOS Animal – Associação Grupo de Socorro Animal de Portugal
- SOS Rio Paiva, Associação de Defesa do Vale do Paiva
- SOS Salvem o Surf – Associação Nacional de Defesa e Desenvolvimento do Surf
- SPE – Sociedade Portuguesa de Espeleologia
- SPEA – Sociedade Portuguesa para o Estudo das Aves
- SPECO – Sociedade Portuguesa de Ecologia
- Sailors For The Sea Portugal – Associação
- Salta Fronteiras Associação
- Santa Bárbara Surf Club Azores
- Sciaena – Associação de Ciências Marinhas e Cooperação
- Senhores Bichinhos – Associação de Proteção aos Animais
- Serras e Povoados – Associação
- Sines Surf Clube
- Sociedade Portuguesa de Ciências Florestais
- Sociedade Portuguesa de Entomologia
- Sociedade Portuguesa de Etologia
- Solaris – Associação Nacional para a Defesa Ambiental, Social e da Saúde
- Sporting Clube de Portugal
- Surf Clube da Madeira
- Surf Clube de Sesimbra
- Surf Clube de Viana
- Surfing Clube de Portugal

- Surfing Clube de Vila do Conde
- Surfjah Clube
- Surfrider Foundation
- TAGIS – Centro de Conservação das Borboletas de Portugal
- Terra Viva / Terra Vivente – Associação de Ecologia Social
- Terras Dentro – Associação para o Desenvolvimento Integrado
- Transumância e Natureza – Associação
- Trilhos d’Esplendor – Associação de Protecção Ambiental
- Triplo A – Associação Ambiental de Alcains
- URBE – Núcleos Urbanos de Pesquisa e Intervenção
- URZE – Associação Florestal da Encosta da Serra da Estrela
- UVE – Associação de Utilizadores de Veículos Elétricos
- Up! United Paws, Associação de Defesa do Ambiente
- VO.U. – Associação de Voluntariado Universitário
- Vagos Sport Clube
- Valsaq – Vale do Sousa, Associação de Ambiente e da Qualidade de Vida
- Veganário – Associação para Divulgação do Veganismo
- Vento Norte – Associação de Defesa do Ambiente e Ocupação dos Tempos Livres
- Verde Maiúsculo – Associação Cívica de Arcozelo
- Viver Macieira – Associação Ambiental, Cultural e Desportiva de Macieira de Rates
- WWOOF – WorldWide Opportunities on Organic Farms, Portugal
- Zero Waste Lab
- Zero – Associação Sistema Terrestre Sustentável