



Ser voluntário na Deficiência Intelectual: Quais as barreiras

Soraia Raquel da Silva Cruz

Marisa José Roriz Leiras Ferreira

Resumo

Grande parte das organizações sem fins lucrativos têm necessidade de trabalho voluntário. Contudo, a captação de pessoas dispostas a doar o seu tempo nem sempre é fácil. Se por um lado muitos investigadores defendem que os voluntários são muito heterogêneos entre si, por outro existem vários estudos que associam determinadas características ao comportamento de um voluntário, sendo que os benefícios inerentes à atividade de voluntariado podem ser muitos, contudo nem todos os indivíduos têm a mesma predisposição para o voluntariado.

Na área académica existem muitos estudos sobre o voluntariado nas mais diversas áreas (ambiental, empresarial, escolar, entre outros). Contudo, os estudos sobre o voluntariado na área da deficiência e mais especificamente na deficiência intelectual são muito poucos. Assim, surge o presente trabalho, cujo principal objetivo é analisar as barreiras ao voluntariado junto de pessoas com deficiência intelectual, e posteriormente apontar caminhos que conduzam à motivação destes indivíduos.

O presente trabalho encontra-se organizado em quatro capítulos. Iniciamos com a revisão de literatura, onde é apresentado o conceito de voluntariado e a sua importância, bem como as motivações e barreiras ao seu exercício de uma forma mais generalizada. Segue-se o tema da Deficiência Intelectual passando depois a apresentar o voluntariado nesta área específica, bem como as suas motivações e barreiras. O capítulo seguinte apresenta a metodologia utilizada, seguindo-se apresentação e discussão dos resultados. O trabalho termina com a apresentação de conclusões e um conjunto de possíveis estratégias de captação de voluntários para área específica da deficiência intelectual.

Palavras-chave: Voluntariado, Organizações sem Fins Lucrativos, Barreiras, Economia Social, Terceiro Setor; Deficiência

Abstract

Most non-profit organizations need volunteer work. However, attracting people willing to donate their time is not always easy. If, on one hand, a lot of researchers argue that some volunteers may be very dissimilar, on the other hand, there are studies that associate specific features to a volunteer's behavior, and the inherent benefits to volunteering can be considerable, however not all individuals may have the same predisposition to volunteerism.

In an academic field, there are several studies about volunteerism in a range of areas (environmental, academic, among others). However, studies about volunteerism, in an area like disabled individuals and specifically those with intellectual disability, is not very frequent to exist. That's the purpose of this work, which main goal is to analyze the barriers to voluntaryism in people with intellectual disability and determining paths that lead to the motivation of those individuals.

This paper is organized with four chapters. We begin with a literature review, where it is presented the concept of volunteerism and its importance, as well as the motivations and barriers to implement it in a more generalized way. Then we have the theme of intellectual disability, which then is followed by volunteering in this specific area, as well as its motivations and barriers. The next chapter describes the methodology that was used, followed by the presentation and discussion of results. The last chapter has the presentation of findings and a set of possible strategies for attracting volunteers for the specific area of intellectual disability.

Keywords: Volunteerism, Non-Profit Organizations, Barriers, Social Economy, Third Sector; Disability

Agradecimentos

Em primeiro lugar, deixo um obrigada especial à minha orientadora, professora Marisa Ferreira, porque acreditou mesmo quando parecia impossível. Agradeço por ter abraçado o desafio (por mais tempo e mais vezes do que seria esperado), por toda a disponibilidade e pela preciosa ajuda e conhecimento que em muito contribuíram para o enriquecimento deste trabalho. Muito Obrigada, Professora Marisa Ferreira.

À professora Ana Isabel Borges, a quem pedi ajuda num fase mais avançada do trabalho, mas que abraçou o desafio com toda a disponibilidade e prestou todo o apoio. Agradeço todo o tempo e paciência que dedicou a este trabalho.

Agradeço à minha mãe, o meu maior exemplo de amor, fé e superação. Obrigada por todo o incentivo e paciência com que viveu este tempo.

Agradeço a todos os voluntários que participaram no questionário, sem este apoio não seria possível. Agradeço, em especial, aos familiares e amigos que o partilharam de forma incansável e se preocuparam em atingir um objetivo que passou a ser nosso, reunir o máximo de respostas num curto espaço de tempo. Agradeço ainda por toda a paciência com que me ouviram e incentivaram.

Acredito que este trabalho só foi possível porque a cada momento as palavras de incentivo chegaram de uma ou outra forma. Muito obrigada a todos que contribuíram para concretização deste objetivo.

Índice

Resumo	2
Abstract.....	3
Agradecimentos.....	4
I. Introdução	8
II. Revisão da literatura	10
2.1. Voluntariado.....	10
2.2. A Importância do Voluntariado	13
2.3. Motivações ao voluntariado	15
2.4. Barreiras ao voluntariado	18
2.5. A Deficiência Intelectual.....	21
2.5.1 Voluntariado na área da deficiência intelectual	22
2.5.2 Motivações ao voluntariado na deficiência intelectual	23
2.5.3 Barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual	24
III. Metodologia	27
3.1. Tipo de Investigação.....	27
3.2. Procedimento de recolha e análise de dados.....	34
IV. Apresentação e Discussão dos Resultados.....	37
4.1. Caracterização da amostra.....	37
4.2. Análise de dados.....	39
4.2.1 Análise fatorial.....	43
4.3. Discussão de resultados	54
V. Conclusões.....	59
Referências Bibliográficas	61
Anexos.....	68
Anexo I – Questionário.....	68
Anexo II – Tabela Resumida de Respostas ao Grupo II	71
Anexo III - Tabela Resumida de Respostas ao Grupo III	73

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Tipos de Capital Individual.....	12
Tabela 2 - Benefícios do voluntariado.....	13
Tabela 3 - Motivações para o voluntariado	18
Tabela 4 - Barreiras ao voluntariado	20
Tabela 5 - Motivações ao voluntariado na deficiência intelectual	24
Tabela 6 - Barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual.....	26
Tabela 7 - Questionário Grupo I.....	29
Tabela 8 - Questionário Grupo II.....	30
Tabela 9 - Questionário Grupo III.....	33
Tabela 10 – Caracterização da amostra	39
Tabela 11 - Estrutura Fatorial do Grupo II.....	44
Tabela 12- Estrutura Fatorial do Grupo III.....	47
Tabela 13 - Clusters - valores de prova	50

Índice de figuras

Figura 1- Agrupamento Cluster 1	52
Figura 2 - Agrupamento Cluster 2	53
Figura 3 - Agrupamento Cluster 3	53

I. Introdução

Na Europa as taxas de voluntariado variam de acordo com o país em análise (Southby et al., 2019). Em países como a Suíça, a Alemanha ou a Espanha o número de voluntários está a diminuir (Studer, 2015). Fora da Europa existem vários países que se mostram recetivos ao voluntariado, Inglaterra regista uma taxa de 27% de adultos que fazem voluntariado formal, de forma regular, por outro lado, 42% dessa população faz voluntariado de forma ocasional (Southby et al., 2019).

De acordo com o Inquérito ao Trabalho Voluntário realizado em 2019, pelo Instituto Nacional de Estatística, a taxa de voluntariado em Portugal, no ano 2018, foi de 7,8%. Cerca de 695 mil pessoas da população residente em Portugal, com 15 ou mais anos, participaram em, pelo menos, uma atividade formal e/ou informal de trabalho voluntário (*Inquérito Ao Trabalho Voluntário-2018*, 2019). Quanto ao género verifica-se que houve mais voluntários do sexo feminino (8,1%) do que do sexo masculino (7,6%). Relativamente à caracterização demográfica dos voluntários verifica-se que a faixa etária com mais voluntários é entre os 15 e os 24 anos (11,3%), seguidos pelos voluntários entre os 25 e os 44 anos (8,6%) e entre os 45 e os 64 anos (8,3%), quanto ao estado civil verifica-se que os indivíduos divorciados e solteiros (9,2% e 9,1%, respetivamente) se voluntariaram mais que os casados ou viúvos (7,3% e 5,1%, respetivamente) (*Inquérito Ao Trabalho Voluntário-2018*, 2019).

Muitos investigadores defendem que os voluntários são heterogéneos entre si (Bussell & Forbes, 2002). Contudo, existem vários estudos que associam determinadas características ao comportamento de um voluntário, sendo possível agrupar os voluntários através das suas características pessoais e/ou comportamentos (Dolnicar & Randle, 2007). Por outro lado, verifica-se que a envolvente social e familiar, contribui de forma significativa para o grau de envolvimento em trabalho voluntário (Southby et al., 2019).

Assim, é importante que as organizações sem fins lucrativos definam estratégias adequadas de captação de voluntários e, em paralelo façam uma boa gestão destes recursos de forma a que os consigam motivar, isto porque os voluntários são um recurso valioso para estas organizações (Studer, 2015).

A relação estabelecida entre o voluntário e a organização que o acolhe é fundamental para a retenção de voluntários (Bauer & Lim, 2019). É muito importante que o voluntário identifique a organização de uma forma positiva, associando a sua missão, cultura e valores (Bauer & Lim, 2019), pois isto aumentará a probabilidade deste se manter ligado à organização (Bauer & Lim,

2019). O indivíduo beneficia do trabalho voluntário na medida em que pode desenvolver um conjunto de capacidades e competências pessoais que serão uma mais valia no seu dia-a-dia (Haymes et al., 2019).

Tendo por base as expectativas e necessidades dos voluntários é mais simples para os gestores das organizações adaptarem a oferta e harmonizar as necessidades da organização com as dos voluntários (Dolnicar & Randle, 2007). Muitas organizações sem fins lucrativos dependem dos voluntários como recursos essenciais para o desenvolvimento das suas atividades (Willems & Dury, 2017), embora o trabalho voluntário esteja diretamente relacionado com uma “oferta” que constitui um importante recurso produtivo (Gaymard & Chauvet, 2016), estes autores afirmam ainda que o trabalho voluntário é realizado maioritariamente em organizações sem fins lucrativos.

A Conta Satélite da Economia Social de 2016 e o Inquérito ao Trabalho Voluntário, realizado pelo INE, em 2018, utilizam a Classificação Internacional de Organizações Sem Fins Lucrativos e do Terceiro Setor para classificar as várias atividades deste setor. Assim, nos serviços sociais são incluídos, entre outros, os serviços de apoio às pessoas com deficiência. Este relatório refere a existência de 224 organizações não governamentais das pessoas com deficiência, das quais 82,1% estavam incluídas nas Associações com fins altruístas e 17,9% nas Cooperativas (CASES & INE, 2019).

Atualmente, existem vários estudos sobre voluntariado nas mais diversas áreas. Contudo, o voluntariado na área específica da deficiência é uma lacuna (Gaymard & Chauvet, 2016), pois os estudos tendem a englobar esta subárea num todo da economia social. Por vezes, na área da deficiência, as dificuldades em recrutar ou integrar estão relacionadas com a visão negativa da opinião pública associada a pessoas com doença mental (Gaymard & Chauvet, 2016). A maioria dos contactos com pessoas portadoras de deficiência intelectual são informais e acontecem através de vizinhos, amigos ou membros da família (Han et al., 2020).

Uma vez que o voluntariado assume um papel fundamental para as organizações sem fins lucrativos, trazendo benefícios percebidos para estas, mas também para a comunidade e para o próprio voluntário é importante determinar as razões apontadas pelos indivíduos para não se voluntariarem em organizações dedicadas à área da deficiência.

II. Revisão da literatura

2.1. Voluntariado

O quotidiano das famílias e da sociedade em geral está em constante mutação gerando necessidades sociais a cada instante, sendo que este aumento das necessidades percebidas leva a uma resposta insuficiente quer do estado quer das organizações sem fins lucrativos (Clary et al., 1998).

O voluntariado surge para responder a estas necessidades, e caracteriza-se pelo “conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (Lei No. 71/98, de 3 de Novembro, 1998). Com o intuito de cooperar com estas entidades e, procurando responder às necessidades de um maior número de indivíduos, surge o voluntário – “indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora” (Lei No. 71/98, de 3 de Novembro, 1998).

O voluntariado pode dividir-se em duas modalidades: voluntariado formal e voluntariado informal. Falamos de voluntariado formal quando o tempo e o trabalho são doados em prol de atividades desenvolvidas por organizações com personalidade jurídica; já o voluntariado informal, entende-se que seja o apoio prestado diretamente a indivíduos singulares, ou seja, que não estão agregados a uma organização formal (Lee & Brudney, 2012; Trautwein et al., 2020), alguns exemplos serão prestar apoio a amigos, vizinhos ou família (Colibaba et al., 2019).

A escolha entre fazer ou não trabalho voluntário não depende exclusivamente do indivíduo, muitas vezes esta opção não é apenas individual, mas concilia a vontade do indivíduo com as predefinições do ambiente que o rodeia (Southby et al., 2019). Perceber as razões que levam um indivíduo a doar o seu tempo é um desafio para as instituições (Laurett et al., 2018; Paço & Agostinho, 2012).

Estudos anteriores defendem que todos os aspetos da vida são estruturados em função do capital (Griffore, 2019), inicialmente o conceito de capital era focado na vertente do capital humano, capital social e capital cultural, sendo que a opção entre fazer ou não trabalho voluntário é influenciada de três formas distintas: o indivíduo; o capital social e o capital cultural (Southby et al., 2019) e a interação dos três fatores propicia ou não um ambiente favorável ao

voluntariado (Southby et al., 2019). Quanto menor for o capital humano ou social de um indivíduo menor será a sua predisposição para o voluntariado (Southby et al., 2019). E o contrário também se verifica, quanto maior é o capital social e humano de um indivíduo, maior será a sua predisposição para fazer voluntariado (Wilson & Musick, 1997). Mais tarde o conceito de capital tornou-se mais abrangente e passou a incluir outras formas de capital: humano; psicológico; social; cultural; político e financeiro (Griffore, 2019). Os vários capitais conferem apetências singulares ao indivíduo (Griffore, 2019), mesmo que de forma inconsciente, a vida de um indivíduo está estruturada com base na gestão do “capital” (McNamara & Gonzales, 2011).

O capital humano é um atributo individual que irá contribuir para um maior conhecimento e sucesso futuro (Lee & Brudney, 2012). Neste ponto falamos das habilidades, conhecimentos, valores, bem-estar e saúde de um indivíduo (Griffore, 2019; McNamara & Gonzales, 2011). Este capital assume uma grande importância pois fornece o valor necessário ao funcionamento dos sistemas de produção que levam a sociedade a mover-se (Griffore, 2019). Investir em capital humano é investir em educação e treino de competências (Griffore, 2019), o capital humano não é unidimensional, as habilidades, competências e conhecimentos específicos podem ser vantajosos, ou não, de acordo com cada situação (Griffore, 2019). Existe uma relação positiva entre o capital humano e o voluntariado (Southby et al., 2019), a falta de capital humano pode reduzir a ambição levando à falta de expectativas individuais, que por sua vez diminuem a vontade de realizar voluntariado, por outro lado, quanto maior é o capital humano maior é a rede social que envolve a pessoa proporcionando oportunidades de voluntariado (Southby et al., 2019).

O capital psicológico está intimamente relacionado com o capital humano e pode ser uma vantagem competitiva para o indivíduo (Griffore, 2019). Este tipo de capital traduz-se em otimismo, auto eficiência, esperança, resiliência, entre outros, sendo estes elementos essenciais para obter produtividade e sucesso nas atividades desenvolvidas (Griffore, 2019).

O capital social está intimamente ligado às relações entre os indivíduos, e tem por base a rede familiar, de amigos e conhecidos (Griffore, 2019; McNamara & Gonzales, 2011). Desta forma, a existência de elementos de um grupo que faça voluntariado pode contribuir para o recrutamento de outros indivíduos nesse mesmo grupo (McNamara & Gonzales, 2011). Contudo, esta predisposição depende em grande parte da quantidade e qualidade das relações existentes (McNamara & Gonzales, 2011). Assim, o capital social é diferente de indivíduo para indivíduo, este representa a conexão entre os indivíduos (Haymes et al., 2019). Através do

capital social é possível perceber a coesão de determinada comunidade e o seu envolvimento cívico (Haymes et al., 2019). Este está ainda relacionado com a vida familiar e o apoio que essa rede pode trazer. O capital social pode, ainda, ser considerado como o fruto das relações entre os indivíduos, ou seja, nasce da confiança e valores que cada indivíduo percebe no outro (Lee & Brudney, 2012). O capital social é definido como a capacidade de cada indivíduo garantir memórias da sua participação em determinadas atividades, como por exemplo o voluntariado (Colibaba et al., 2019). Este capital pode trazer uma vertente mais ou menos positiva para o voluntariado e os voluntários poderão atrair amigos ou conhecidos da sua rede social (Colibaba et al., 2019).

O capital cultural engloba os valores, atitudes e comportamentos partilhados por um grupo (McNamara & Gonzales, 2011), este assume-se como sendo as crenças religiosas e valores de cada indivíduo (Sundeen et al., 2007). Outros autores afirmam que o capital cultural está, também relacionado com a etnia que pode traduzir uma maior ou menor ligação com a comunidade (Sundeen et al., 2007), sendo que o capital cultural também influencia a prática de voluntariado, e observa-se através da participação em grupos organizados, como por exemplo os religiosos (McNamara & Gonzales, 2011).

O capital financeiro está relacionado com os ativos monetários utilizados para produzir bens, este capital sustenta a indústria, os negócios e as organizações que compõem a vida de um indivíduo, para este, de forma individual, o capital financeiro traduz-se no total de ativos próprios menos a dívida que esse indivíduo tem (Griffore, 2019).

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, os tipos de capital e os fatores que os caracterizam.

	Fatores	Fonte
Capital Humano	Educação; Treino de Competências; Habilidades e Conhecimentos específicos	(Griffore, 2019; McNamara & Gonzales, 2011)
Capital Psicológico	Características pessoais – Otimismo; Auto Eficiência; Esperança; Resiliência	(Griffore, 2019)
Capital Social	Relações pessoais; Rede de contactos	(Colibaba et al., 2019; Griffore, 2019; Haymes et al., 2019; Lee & Brudney, 2012; McNamara & Gonzales, 2011)
Capital Cultural	Valores; Atitudes; Comportamentos; Etnia e Crenças Religiosas	(McNamara & Gonzales, 2011; Sundeen et al., 2007)
Capital Financeiro	Ativos monetários – negócios; renda líquida	(Griffore, 2019)

Tabela 1 - Tipos de Capital Individual

2.2. A Importância do Voluntariado

O voluntariado assume um papel cada vez mais importante na sociedade, tendo uma notoriedade cada vez maior devido à tomada de consciência social dos indivíduos (Bauer & Lim, 2019). Nas últimas décadas, os voluntários tornaram-se uma presença cada vez mais constante e em maior número nas organizações sem fins lucrativos (Ganesh & Mcallum, 2012). Estes são vistos como um recurso com importância crescente na melhoria dos serviços prestados (Ganesh & Mcallum, 2012; Miller, 2020).

O voluntariado é um fenómeno que atingiu já um nível substancial de maturidade, tornando-se um recurso humano crítico em muitas organizações (Bauer & Lim, 2019; Ferreira & Proença, 2015). O voluntariado desempenha um papel de relevo por toda a Europa, sendo que a situação se altera de acordo com o país em questão (Baltescu & Boscor, 2016). Dada a conjuntura económica, social e política há uma necessidade cada vez maior de colaboração entre entidades públicas, privadas e mesmo voluntárias (Austin & Seitanidi, 2012).

Nem todos os indivíduos têm a mesma predisposição para o voluntariado (Shandra, 2017), contudo, vários estudos comprovam que o voluntariado pode trazer benefícios para os vários intervenientes, ou seja, esta atividade tem benefícios percebidos para os voluntários, para a organização e seu público, assim como para a própria comunidade (Ganesh & Mcallum, 2012; Handy & Srinivasan, 2004; Haymes et al., 2019)

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, os benefícios do trabalho voluntário para o Voluntário, a Organização e a Comunidade.

	Benefícios	Fonte
Voluntário	Aumento e/ou desenvolvimento do Capital Humano e Social; Desenvolvimento da Capacidade do “saber fazer”; Relacionamento interpessoal; Quadro Clínico favorável; Aumento da Esperança Média de Vida; Diminuição do Isolamento Social	(Clary et al., 1998; Colibaba et al., 2019; Shandra, 2017)
Organização	Melhor adaptação das famílias e utentes; Maior eficiência no serviço prestado	(Austin & Seitanidi, 2012; Gaymard & Chauvet, 2016)
Comunidade	Desenvolvimento das comunidades	(Austin & Seitanidi, 2012; Laverie & McDonald, 2007; Miller, 2020)

Tabela 2 - Benefícios do voluntariado

Em termos de benefícios, para o indivíduo, verifica-se o desenvolvimento de habilidades e capacidades, havendo um aumento do capital humano e social promovendo o bem comum. Existe ainda a mais-valia do voluntário trabalhar com outras pessoas e adquirir conhecimento sobre determinadas áreas (Haymes et al., 2019).

Vários autores afirmam que os indivíduos que doam mais horas de serviço colhem mais benefícios quer da capacidade do "saber fazer" quer da capacidade de relacionar-se com colegas, portanto, quanto maior é o compromisso com uma organização, maiores são os benefícios percebidos para o voluntário (Shandra, 2017). O voluntariado está relacionado positivamente com o facto de um indivíduo apresentar um quadro clínico favorável ou mesmo ter uma esperança média de vida mais longa que um indivíduo que não faça trabalho voluntário (Clary et al., 1998). Através da sua participação em causas sociais, os voluntários contribuem também para o aumento do capital social, pois inspiram as pessoas a confiar mais nessas causas. A par do ganho social, há também um ganho humano, na medida em que prepara o indivíduo de uma forma diferente para determinadas responsabilidades, como sejam os estudos, o trabalho ou a vida familiar (Shandra, 2017). O voluntariado apresenta resultados positivos no âmbito do isolamento social, na medida em que permite aos indivíduos um convívio pessoal e a realização de trabalhos que de outra forma não aconteceriam, permite ainda que as pessoas se sintam motivadas e necessárias (Colibaba et al., 2019).

Os voluntários são uma mais-valia para a organização permitindo a sua sustentabilidade e desenvolvimento na prestação dos serviços. Assim, é necessário ter em atenção o programa de voluntariado, para o voluntariado, no que toca ao seu desenvolvimento e enquadramento interpessoal e organizacional (Colibaba et al., 2019). Também o reconhecimento pelo trabalho prestado é uma mais-valia na gestão destas atividades, assim, quer seja um reconhecimento informal, através de uma palavra de forma individual; quer seja mais formal, com a presença de outros colaboradores, voluntários e diretores da organização esta atitude assume relevância em todo o processo (Colibaba et al., 2019; Joag et al., 2020). É, também, de ressaltar a importância da organização trabalhar em dois sentidos, ou seja no ambiente externo e interno (Gaymard & Chauvet, 2016). A instituição que tem esta prática torna mais fácil a entrada e adaptação das famílias, voluntários e colaboradores (Gaymard & Chauvet, 2016). A complementaridade de competências e recursos torna as organizações mais eficientes havendo um benefício percebido claro (Austin & Seitanidi, 2012).

Relativamente à comunidade são vários os benefícios percebidos (Laverie & McDonald, 2007; Miller, 2020) a colaboração entre entidades públicas, privadas e voluntárias pode trazer

vantagens no desenvolvimento das comunidades (Austin & Seitanidi, 2012). O voluntariado é considerado uma atividade pró social, pois promove o senso de comunidade, a cidadania e o bem comum (Haymes et al., 2019). Este, quando associado à comunidade, promove a resiliência da mesma, pois cada indivíduo tem uma maior capacidade para lidar com problemas, adaptar-se a mudanças e superar obstáculos, fortalecendo o grupo e vida em comunidade (Miller, 2020). Por outro lado, o voluntariado ajuda a fomentar o senso de comunidade, pois os indivíduos estão mais predispostos a apoiar os outros (Haymes et al., 2019). Assim, o capital social, adquirido individualmente, pode também ser um atributo da comunidade, sendo multidimensional e construído através das interações entre os membros da comunidade e o seu grau de pertença à mesma (Haymes et al., 2019).

2.3. Motivações ao voluntariado

Os voluntários não podem ser considerados, apenas, como mão de obra não remunerada (Baltescu & Boscor, 2016). Em todo o processo de recrutamento e seleção de voluntários, a gestão de topo da organização assume um papel fundamental (Baltescu & Boscor, 2016; Paço & Agostinho, 2012) e cabe aos gestores da organização perceber os objetivos comuns entre a entidade e o voluntário. A realização desta tarefa definirá o sucesso no desempenho do voluntário (Baltescu & Boscor, 2016) e cabe, ainda, a cada instituição/entidade perceber e desenvolver meios para contornar as barreiras ao trabalho voluntário de forma a cativar os mais jovens (Paço & Agostinho, 2012; Southby et al., 2019).

Cada organização, que acolha e trabalhe com voluntários, deve perceber o que influencia e motiva o indivíduo de forma a encontrar atividades ajustadas às suas expectativas, sendo que é importante perceber também o que os motiva para a tarefa ser realizada com sucesso (Gallarza et al., 2013). Assim, a organização deve perceber quais as expectativas do voluntário e procurar formas diferenciadas de corresponder e adaptar as necessidades da organização a essas expectativas (Baltescu & Boscor, 2016). Cabe à entidade motivar os indivíduos a participar nos programas de voluntariado, ou seja, a entidade não se deve limitar a seguir as suas vontades ou expectativas, deverá estimular os indivíduos para o voluntariado (Curado et al., 2015).

Para o correto desenvolvimento dos programas de voluntariado é necessário ter atenção a formação e o acompanhamento prestado a cada voluntário (Colibaba et al., 2019). O reconhecimento, pelo trabalho prestado, quer seja formal ou informal, é igualmente importante em todo o processo de acompanhamento dos voluntários, mesmo que a nível informal é

importante que o voluntário sinta que faz a diferença com o seu trabalho (Colibaba et al., 2019; Trautwein et al., 2020).

Existem várias teorias ligadas à motivação e predisposição de um indivíduo para o desenvolvimento de tarefas e/ou atividades (Curado et al., 2015). A motivação corresponde ao “nível” de vontade que um indivíduo apresenta para realizar uma atividade e mantê-la de acordo com os objetivos estipulados (Ormel et al., 2019). Por outro lado, a motivação pode variar em função do que o indivíduo percebe efetivamente como ganho ao desenvolver voluntariado (Ormel et al., 2019).

Herzberg criou a Teoria dos Dois Fatores, aqui defende que as motivações se dividem em dois tipos: intrínsecas e extrínsecas (Chaddha & Rai, 2016; Ormel et al., 2019; Roza et al., 2017), sendo que outros autores utilizam dois conceitos semelhantes, dividindo a motivação em interna e externa, defendendo, desta forma, os mesmos pressupostos (Locke & Latham, 2004). O mais adequado seria termos uma motivação mista, ou seja, indivíduos cujo os fatores internos e externos os motivem a desenvolver uma atividade ou trabalho voluntário (Locke & Latham, 2004; Ormel et al., 2019; Roza et al., 2017).

São vários os autores que quando falam em voluntariado agrupam os conceitos “compromisso organizacional”, “satisfação” e “intenção de continuar” (Chacón et al., 2007; Ferreira et al., 2015; Jiménez et al., 2009), pois estes conceitos estão estritamente ligados às motivações para o voluntariado (Hager & Brudney, 2011; Jiménez et al., 2009). Assim, a motivação para o voluntariado é a combinação de interesses altruístas e interesses próprios (Sundeen et al., 2007).

Falamos de **motivação intrínseca** quando o envolvimento comportamental do indivíduo está relacionado com o interesse e satisfação pessoal inerentes à atividade que realizam, portanto, a motivação interna acontece quando o indivíduo sente vontade para desenvolver uma atividade. Os fatores intrínsecos assumem-se como sendo a mudança positiva de personalidade, o crescimento pessoal, o aparecimento de novas oportunidades (Chaddha & Rai, 2016; Ormel et al., 2019; Roza et al., 2017).

O voluntário está motivado se através do seu trabalho sentir realização pessoal e, da mesma forma sentir que apoia outros, do mesmo modo é importante sentir que ao apoiar uma organização está a trabalhar por uma causa que considera justa (Laverie & McDonald, 2007). Vários estudos comprovam que o voluntário se sente mais motivado quanto mais se identifica com a causa, com a própria organização e com o trabalho que desenvolve no âmbito do seu

voluntariado (Bauer & Lim, 2019; Hager & Brudney, 2011; Jiménez et al., 2009). Assim, o trabalho a desenvolver poderá ser mais ou menos gratificante consoante a faixa etária do voluntário e as suas aptidões e expectativas (Souder, 2016).

O voluntariado permite que o voluntário possa explorar e melhorar aptidões profissionais essenciais ao trabalho remunerado, tais como trabalho em equipa, liderança, resolução de problemas e gestão do tempo (Lindsay et al., 2018). O trabalho voluntário permite, ainda, que o indivíduo desenvolva as suas competências pessoais, como sejam a autoconfiança e a comunicação, sendo que estas levam a uma maior inclusão social e por sua vez a uma maior realização pessoal (Lindsay et al., 2018). Facto reforçado por vários autores que defendem que o voluntariado influencia a capacidade de socialização de um indivíduo, verificando-se de uma forma mais significativa nos jovens (Southby et al., 2019).

A **motivação extrínseca** acontece quando determinado comportamento está relacionado com o ambiente envolvente (Chaddha and Rai 2016; Curado, Henriques, and Ribeiro 2015; Ormel et al. 2019; Roza et al. 2017). Outros autores utilizam o conceito de motivação externa, admitindo que esta acontece quando as condicionantes do meio envolvente estimulam a que o indivíduo desenvolva determinada atividade (Curado et al., 2015). Os fatores extrínsecos podem assumir-se como sendo incentivos financeiros, materiais e sociais (Ormel et al., 2019).

Para muitos voluntários, a dimensão da organização onde vão fazer voluntariado é importante, ou seja, o facto de a instituição ser maior ou menor, ou o nível de reconhecimento do seu trabalho pelos demais gera mais ou menos impacto no interesse dos potenciais voluntários (Hager & Brudney, 2011). As organizações pequenas podem potenciar uma experiência mais personalizada, enquanto que as grandes organizações têm mais visibilidade perante a sociedade (Souder, 2016).

O apoio que a instituição presta ao voluntário, também tem um papel relevante para que o voluntário se sinta seguro e capaz para o desenvolvimento da sua função (Southby et al., 2019), o trabalho voluntário pode ainda ser afetado pela organização e sua conduta enquanto entidade acolhedora (Southby et al., 2019). Assim, a gestão da equipa voluntária é apontada como um dos fatores determinantes na continuidade ou não do trabalho voluntário (Southby et al., 2019).

É de ressaltar o papel da organização na comunicação com o exterior (Bauer & Lim, 2019). A par da comunicação com a gestão da entidade, a informação que passa através das redes sociais e institucionais é importante na retenção dos voluntários; quanto mais se identificam com a causa, maior é a sua retenção (Bauer & Lim, 2019).

Por outro lado, sentir-se comprometido com uma organização é diferente de sentir-se comprometido com as atividades que realiza nessa instituição e, isso influencia o facto de querer ou não voluntariar-se (Jiménez et al., 2009). Se o voluntário não sente bem-estar ao fazer determinada ação pode ser um fator desmotivante para a continuidade do seu trabalho (Jiménez et al., 2009). A sensação de bem-estar é fruto das experiências positivas e desaparece se esse trabalho causa demasiados momentos associados a tristeza, ansiedade ou raiva (Jiménez et al., 2009). Os voluntários não devem realizar apenas trabalhos isentos de dificuldade, contudo essas atividades devem traduzir-se em vivências que façam sentido e valorizem positivamente a experiência (Jiménez et al., 2009).

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, as motivações internas e externas para o voluntariado.

	Motivações	Fonte
Internas	Realização Pessoal	(Hager & Brudney, 2011; Jiménez et al., 2009; Laverie & McDonald, 2007; Souder, 2016)
	Aptidões profissionais	(Lindsay et al., 2018)
	Competências pessoais	(Lindsay et al., 2018; Southby et al., 2019)
Externas	Forma de acolhimento	(Bauer & Lim, 2019; Southby et al., 2019)
	Tipo de trabalho	(Jiménez et al., 2009)

Tabela 3 - Motivações para o voluntariado

2.4. Barreiras ao voluntariado

As barreiras ao voluntariado são moldadas em função do tipo de capital que cada indivíduo possui (Sundeen et al., 2007). A avaliação que cada indivíduo faz dos seus recursos próprios, pode criar limitações à prática do voluntariado (Sundeen et al., 2007). A escassez dos vários capitais, abordados anteriormente, e que compõem o indivíduo levam a diferentes barreiras ao voluntariado (Sundeen et al., 2007). Vários autores dividem as barreiras em dois grandes grupos: barreiras internas e barreiras externas (Brandão & Bruno-Faria, 2017).

As **barreiras internas** podem ser moldadas pelo ambiente interno (Brandão & Bruno-Faria, 2017), assim, este tipo de barreira poderá estar relacionado com as pessoas e a própria estrutura da entidade (Brandão & Bruno-Faria, 2017).

Muitos indivíduos apontam como razão para não realizar voluntariado a falta de tempo, na medida em que por vezes é difícil dividir o tempo disponível com a família e uma causa social (Southby et al., 2019; Willems & Dury, 2017), sendo que por vezes, a família dos voluntários não apoia a prática deste trabalho, pois consome parte do tempo livre disponível (Joag et al., 2020; Lindsay et al., 2018). Assim, as responsabilidades familiares são uma barreira maior para as mulheres do que para os homens, na medida em que por norma são elas que prestam mais apoio familiar quer no cuidado diário da casa, quer no cuidado adicional a idosos e crianças da família (Southby et al., 2019), ainda que as mulheres estejam mais predispostas ao voluntariado (Colibaba et al., 2019).

Por outro lado, conciliar a atividade profissional e as exigências do trabalho voluntário para muitos é uma barreira ao exercício de voluntariado (Southby et al., 2019), particularmente quando o voluntariado não tem impacto na carreira profissional muitas pessoas sentem-se menos motivadas (Chacón et al., 2010). O capital económico, ou seja, as condições financeiras são também uma forte limitação, pois determinados indivíduos têm tempo livre, mas não têm como assegurar as despesas afetas a esta atividade (Southby et al., 2019; Sundeen et al., 2007).

Por vezes, as limitações ao voluntariado acontecem pois há um menor número de trabalhos adaptados a desenvolver ou não há organizações que correspondam às limitações físicas e ou psicológicas dos indivíduos (Colibaba et al., 2019; Willems & Dury, 2017). Existem ainda, pessoas que apresentam como razão a falta de conhecimento para desenvolver as atividades propostas (Colibaba et al., 2019; Willems & Dury, 2017). Por exemplo, no que respeita a pessoas portadoras de deficiência há, por vezes, a necessidade de desenvolver determinadas capacidades ou apetências que quando não são conseguidas levam ao desinteresse na atividade voluntária. No que se refere aos idosos as principais características limitadoras são problemas de saúde ou condição física; condição financeira ou falta de habilidades para o trabalho (Colibaba et al., 2019; Southby et al., 2019).

Muitas pessoas, simplesmente, dizem “não querer”. As pesquisas demonstram que as principais razões para esta situação são o facto da pessoa não perceber quais os benefícios que receberá ou mesmo não se querer responsabilizar por determinada tarefa (Willems & Dury, 2017). É ainda de referir o facto das pessoas não se conseguirem integrar na organização ou o facto do trabalho desenvolvido não corresponder às suas expectativas (Willems & Dury, 2017).

As “**barreiras externas** têm a sua origem no ambiente externo e não podem ser influenciadas pela organização” (Brandão & Bruno-Faria, 2017). As barreiras externas estão relacionadas com o mercado, o governo e outras redes externas (Brandão & Bruno-Faria, 2017).

Encontrar uma rede de transportes que possa ser utilizada pelo voluntário, de forma rápida e simples, é uma limitação à realização de trabalho voluntário, o mesmo acontece com o tempo necessário para a deslocação até à organização acolhedora (Joag et al., 2020).

A confiança na liderança organizacional é, também, um fator determinante para o voluntário tomar a iniciativa e desenvolver este tipo de trabalho (Souder, 2016). Assim, se por um lado as pessoas se voluntariam menos quando têm más relações com os responsáveis da organização, em situação inversa há mais propensão ao voluntariado (Bauer & Lim, 2019; Kappelides et al., 2019).

Quando não há benefício social percebido pelo voluntário a possibilidade de continuidade deste trabalho é menor, pois esta acaba por ser uma recompensa não conseguida pelo voluntário (Kappelides et al., 2019), ou seja, determinados voluntários sentem necessidade de perceber que o seu trabalho causa impacto, pelo que sentir-se-ão mais motivados quanto mais impacto tiver a sua atividade na organização (Hager & Brudney, 2011).

Por outro lado, há ainda situações em que o facto do indivíduo não estar totalmente integrado na sociedade leva a que não haja um amigo ou conhecido que fale diretamente da sua experiência e da necessidade de voluntários e, por falta de informação não doam o seu trabalho (Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017).

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, as barreiras internas e externas para o voluntariado.

	Barreiras	Fonte
Internas	Conciliação de responsabilidades	(Colibaba et al., 2019; Joag et al., 2020; Southby et al., 2019; Vecina et al., 2010; Willems & Dury, 2017)
	Aptidões pessoais	(Colibaba et al., 2019; Southby et al., 2019; Willems & Dury, 2017)
	Situação económica	(Southby et al., 2019; Sundeen et al., 2007)
	Vontade própria	(Willems & Dury, 2017)
Externas	Deslocações e tempo	(Joag et al., 2020)
	Liderança Organizacional	(Kappelides et al., 2019; Souder, 2016)
	Reconhecimento do trabalho	(Hager & Brudney, 2011; Kappelides et al., 2019)
	Desconhecimento do voluntariado	(Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017)

Tabela 4 - Barreiras ao voluntariado

2.5. A Deficiência Intelectual

A área da saúde mental, cada vez mais, é considerada como uma prioridade a nível mundial (Botero-Rodríguez et al., 2021). De acordo com Walker (2013) a deficiência é definida de acordo com fatores ambientais ou contextuais, e as atitudes negativas por parte da sociedade são um dos fatores mais incapacitantes para pessoas com deficiência. Vários países enfrentam desafios na gestão de todo o processo e tratamento de pessoas portadoras de deficiência intelectual (Botero-Rodríguez et al., 2021). Esta situação agrava-se quando se pensa em aliviar a carga para pacientes, família e comunidade. Assim, é necessário criar um conjunto de estratégias de apoio a estes grupos (Botero-Rodríguez et al., 2021).

A exclusão social é um grande problema na vida das pessoas portadoras de deficiência intelectual (Nicholson & Cooper, 2013). As atitudes negativas por parte de terceiros influenciam as respostas da sociedade e a deficiência intelectual tende a ser associada a atitudes preconceituosas (Walker & Scior, 2013). Estas pessoas fazem parte de um dos grupos mais marginalizados pela sociedade (Louw et al., 2020). Muitas vezes, são excluídas de participar em atividades sociais e têm oportunidades limitadas no que respeita, por exemplo, a desenvolver amizades (Louw et al., 2020; Wilson et al., 2017). Desta forma, encontrar formas eficazes de combater as atitudes negativas e os comportamentos discriminatórios é uma prioridade para os investigadores na área da deficiência intelectual (Walker & Scior, 2013).

Vários estudos reconhecem a importância das amizades para o processo de inclusão social de um indivíduo (Martin, 2021; Wilson et al., 2017). Pessoas portadoras de deficiência intelectual querem fazer amizades e sentir-se parte integrante da comunidade, para que isso seja possível é necessário que haja alguma forma de suporte (Wilson et al., 2017). Estudos comprovam que pessoas portadoras de deficiência intelectual com um maior grau de incapacidade têm menos amigos e relacionamentos sociais do que pessoas um menor grau de incapacidade (Robinson et al., 2020), assim, encontrar uma rede de amigos que lhes preste auxílio é importante e urgente (Wilson et al., 2017).

Para se integrar e fazer parte da comunidade, na maioria das vezes, as pessoas portadoras de deficiência intelectual precisam de estímulos explícitos que encorajem a sua interação (Louw et al., 2020), isto, porque estas pessoas têm vontade de interagir socialmente, mas falta-lhes a capacidade de se relacionar (Wilson et al., 2017). Para isso precisam de ajuda de terceiros, que lhes transmitam confiança e apoio (Wilson et al., 2017).

O ambiente propício para a participação e integração das pessoas portadoras de deficiência intelectual na sociedade está relacionado não só com fatores pessoais, mas também com o ambiente que a própria sociedade proporciona (Louw et al., 2020). A promoção de atividades socialmente estruturadas e orientadas irá permitir que as pessoas portadoras de deficiência intelectual criem laços sociais novos e mais fortes enquanto se sentem parte da comunidade (Louw et al., 2020). A comunicação social e o ensino assumem um papel fundamental na promoção da inclusão de pessoas portadoras de deficiência intelectual, estas possibilitam o treino de competências que de outra forma não existiria (Louw et al., 2020). Por outro lado, o desporto também assume um papel importante na vida das pessoas portadoras de deficiência intelectual aumentando a sua autonomia e confiança, possibilitando a sua aceitação e realização de amizades (Louw et al., 2020).

2.5.1 Voluntariado na área da deficiência intelectual

Existem poucos estudos sobre o voluntariado na área social da deficiência (Gaymard & Chauvet, 2016), estes autores concluem que, por vezes, na área da deficiência as dificuldades em recrutar ou integrar estão relacionadas com a visão negativa da opinião pública associada a pessoas com doença mental.

Estudos realizados nesta área demonstram que entre países há uma disparidade grande de números, o mesmo pode acontecer dentro do mesmo país quando se comparam regiões (Han et al., 2020). Ou seja, o Brasil e a Alemanha apresentam taxas de contacto pessoal com pessoas portadoras de deficiência bastante elevadas (60%), quando comparadas com a China (25%), por exemplo (Han et al., 2020). A maioria destes contactos são informais e, realizados com vizinhos, amigos ou membros da família, existem ainda pessoas que afirmam ter este tipo de contacto através de voluntariado (Han et al., 2020).

Estudos anteriores comprovam que o contacto com pessoas portadoras de deficiência é uma componente chave para o convívio e aceitação dessas pessoas, tornando a relação entre ambos favorável e possível (Rimmerman et al., 2000). Desta forma o convívio com estas pessoas afeta de forma positiva o contacto posterior entre ambas as partes (Rimmerman et al., 2000). Outros estudos reforçam esta ideia, os contactos anteriores ao voluntariado, ou seja, no dia-a-dia, entre pessoas portadoras de deficiência intelectual e pessoas sem qualquer deficiência têm impacto positivo na aceitação de pessoas portadoras de deficiência intelectual (Walker & Scior, 2013). Por outro lado, o contacto indireto, como seja por exemplo através de filmes, também produz efeitos positivos e alcança um público mais abrangente (Walker & Scior, 2013). Assim, o contato

contínuo com pessoas portadoras de deficiência permite ter o tempo necessário para estabelecer a comunicação com a pessoa portadora de deficiência e a oportunidade de retirar desse contacto percepções positivas (Rimmerman et al., 2000).

Na área da demência, alguns estudos mostram que os voluntários informais, como sejam família, amigos ou vizinhos, são muito importantes no cuidado dessas pessoas (Halvorsrud et al., 2020). Em vários países os grupos de voluntários para apoio a cuidadores desta área são compostos por indivíduos que já estiveram na posição de cuidador, sendo que na área da demência este apoio é muito importante para os cuidadores, pois sentem-se compreendidos (Halvorsrud et al., 2020).

Assim, uma das estratégias encontrada e experimentada é um esquema de voluntariado, que vise apoiar a integração de pacientes com doença mental e, tem um baixo custo de implementação (Botero-Rodríguez et al., 2021). Um exemplo referido na literatura é o “Programa de Amizades” através de voluntários que estão disponíveis para a passar tempo com pessoas portadoras de deficiência intelectual sem qualquer pagamento ou retribuição material associadas (Botero-Rodríguez et al., 2021). Aqui os voluntários foram convidados a desenvolver atividades em conjunto com as pessoas portadoras de deficiência, estas atividades foram associadas a experiências positivas por parte dos participantes (Botero-Rodríguez et al., 2021).

2.5.2 Motivações ao voluntariado na deficiência intelectual

Tendo por base os benefícios conseguidos para todos, existem várias pesquisas sobre as motivações dos voluntários para doar o seu tempo e trabalho (Willems & Dury, 2017), no entanto, os mesmos autores referem que o facto das pessoas não se voluntariarem é uma área menos estudada, sendo ainda uma lacuna maior a reduzida abordagem no que respeita ao facto das pessoas se voluntariarem em função do público-alvo (Willems & Dury, 2017).

Silva (2014) analisou um grupo de voluntários que trabalha na área da deficiência concluindo que após contacto com esta realidade os voluntários compreendem melhor esta realidade e lidam de forma diferente com este público, mesmo fora das instituições. A autora defende ainda que o convívio com pessoas portadoras de deficiência enriquece emocionalmente os voluntários, ou seja, estes sentem-se “mais tolerantes, mais compreensivos, mais humildes, mais simpáticos e desvalorizam mais a opinião alheia”. A nível social verifica-se uma melhor relação com as pessoas à sua volta (Silva, 2014).

A relação entre um indivíduo dito normal e uma pessoa portadora de deficiência intelectual proporciona benefícios a ambas as partes (Wilson et al., 2017). A socialização melhora a saúde e bem-estar (Botero-Rodríguez et al., 2021; Wilson et al., 2017); há um desenvolvimento social ao expandir o círculo pessoal de amigos; há maior contacto social e melhorias ao nível do o domínio psicossocial (Wilson et al., 2017). Por outro lado, os voluntários desenvolvem um maior senso de auto cuidado (Botero-Rodríguez et al., 2021). Por exemplo, na área da demência, os cuidadores destas pessoas enfrentam grandes desafios, pelo que precisam de apoio em vários níveis, pois estas pessoas têm maior risco de ter problemas de saúde física e mental, bem como uma menor qualidade de vida (Halvorsrud et al., 2020). Desta forma, os voluntários assumem um papel de relevo no apoio aos cuidadores, proporcionando-lhes apoio social e emocional, bem como a experiência para os apoiar a lidar melhor com a situação (Halvorsrud et al., 2020).

Estudos demonstram que os programas de amizade realizados com voluntários são de baixo custo, mas exigem formação dos voluntários (Botero-Rodríguez et al., 2021). Estes trazem vários benefícios, no sentido em que podem reduzir a depressão e solidão melhorando a qualidade de vida das pessoas portadoras de deficiência intelectual (Botero-Rodríguez et al., 2021). Os voluntários sentiram-se motivados a participar neste tipo de programa pois viram aqui uma oportunidade para servir a comunidade, ajudar os outros, crescer como pessoa e aumentar a consciencialização sobre a saúde mental (Botero-Rodríguez et al., 2021).

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, as motivações ao voluntariado na área da deficiência intelectual.

Motivações	Fonte
Enriquecimento emocional	(Silva, 2014)
Melhor relacionamento interpessoal	(Silva, 2014; Wilson et al., 2017)
Saúde e bem-estar	(Botero-Rodríguez et al., 2021; Wilson et al., 2017)
Melhora o domínio psicossocial	(Wilson et al., 2017)
Apoio recebido pelos voluntários	(Halvorsrud et al., 2020)

Tabela 5 - Motivações ao voluntariado na deficiência intelectual

2.5.3 Barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual

Vários estudos demonstram que os indivíduos estão sujeitos a várias barreiras ao exercício do voluntariado (Sundeen et al., 2007), sendo que as características pessoais podem influenciar a predisposição para o voluntariado (Southby et al., 2019).

A “visão negativa” que a sociedade tem das pessoas com doença mental reproduz um contexto desfavorável para a inclusão destas pessoas na sociedade (Gaymard & Chauvet, 2016), sendo que o facto de, eventualmente, as pessoas terem pouco conhecimento sobre a deficiência ou a doença mental poderá gerar medo e apreensão. Estes sentimentos podem levar a que os voluntários não queiram realizar trabalho com este público específico (Gaymard & Chauvet, 2016). Vários estudos sobre a aceitação de pessoas portadoras de deficiência intelectual provam que os indivíduos se sentem confusos, com medo e até com repulsa destas pessoas, pois não entendem o facto das pessoas deficiência se comportarem de forma diferente, bem como terem um aspeto diferente do aceite socialmente (Fort et al., 2017).

Por outro lado, a diferença social entre os vários indivíduos pode levar a que os voluntários sintam que devem proteger as pessoas portadoras de deficiência intelectual, pois as normas sociais assim o ditam (Fort et al., 2017). Vários autores defendem que a partilha de experiências entre ambos os grupos (voluntários e recetores do voluntariado) podem conduzir à mudança de comportamentos havendo uma maior aceitação destas pessoas (Fort et al., 2017), ainda que alguns voluntários relatem que o contacto com pessoas portadoras de deficiência intelectual nem sempre é prazeroso (Southby et al., 2019). Em alguns casos as experiências podem ser difíceis, pois o voluntário não se sente capaz de lidar com os problemas associados à doença mental, sentindo que é necessário haver um profissional da área da psicologia para ter esse contacto (Southby et al., 2019).

As pessoas portadoras de deficiência intelectual são vistas pelos outros em função da sua deficiência, e o relacionamento que possam ter com outros indivíduos é visto tendo por base a dependência que terão da outra pessoa (Robinson et al., 2020). Por outro lado, pessoas com deficiência intelectual são muitas vezes percebidas pelos voluntários como mais aptos a tornarem-se violentos diminuindo o número de pessoas dispostas a realizar trabalho voluntário com eles (Gaymard & Chauvet, 2016). Estas pessoas são muitas vezes isoladas da sociedade, sendo alvo de rótulos e discriminação (McConkey et al., 2021).

Para outros voluntários as pessoas com deficiência intelectual são vistas como alguém que tem comportamentos e aparência desajustados, causando vergonha ou embaraço (Botero-Rodríguez et al., 2021; Woodgate et al., 2020). Ao mesmo tempo, alguns voluntários sentem medo ou repulsa das pessoas portadoras de deficiência intelectual, o mesmo acontece quando o voluntário vive a realidade destas pessoas e a compara à sua (Southby et al., 2019).

Estudos na área da infância comprovam que o tipo de deficiência influencia a forma como os indivíduos se comportam em relação essas pessoas (Woodgate et al., 2020). Assim, pessoas com deficiências relacionadas à participação ativa, à resolução de problemas e à regulação emocional são menos aceites pela sociedade (Woodgate et al., 2020). Por outro lado, os mesmos autores verificam que a presença constante de uma pessoa de apoio limita a interação com a pessoa portadora de deficiência, bem como o facto da pessoa ter limitações na comunicação, tornando-se difícil de entender (Woodgate et al., 2020).

Contudo, quanto maior é o contacto informal com pessoas portadoras de deficiência, maior é a sua aceitação (Han et al., 2020). Indivíduos que têm experiências anteriores com pessoas portadoras de deficiência ficam mais confortáveis em realizar atividades junto deste público-alvo e demonstram atitudes mais favoráveis à sua inclusão social (Han et al., 2020). Desta forma, para determinados voluntários as pessoas com deficiência intelectual são vistas como alguém diferente que deve ser aceite e compreendido (Botero-Rodríguez et al., 2021).

A tabela apresentada abaixo identifica, de forma sintetizada, as barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual.

	Barreiras	Fonte
Características do voluntário	Perceção sobre a deficiência	(Gaymard & Chauvet, 2016)
	Falta de conhecimento sobre a deficiência	(Gaymard & Chauvet, 2016; Southby et al., 2019)
	Medo e Apreensão	(Gaymard & Chauvet, 2016; Robinson et al., 2020)
Características das Pessoas portadoras de deficiência intelectual	Aparência e Comportamento	(Botero-Rodríguez et al., 2021; McConkey et al., 2021)
	Dependência de terceiros	(Robinson et al., 2020; Woodgate et al., 2020)
	Limitações na Comunicação	(Woodgate et al., 2020)

Tabela 6 - Barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual

III. Metodologia

O principal objetivo deste trabalho de investigação, conforme foi apresentado inicialmente, é perceber as razões que levam os indivíduos a não se voluntariarem, particularmente nas instituições que prestam serviços a pessoas portadoras de deficiência intelectual. Desta forma e, tendo por base a revisão de literatura efetuada, definiram-se as seguintes questões de investigação:

1. Quais as barreiras ao voluntariado no geral?
2. Quais as barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual?

Numa primeira fase, o objetivo deste trabalho de investigação passa por perceber quais as razões, que de uma forma geral, levam os indivíduos a não fazer trabalho voluntário. Pretende-se, ainda, perceber quais as razões apontadas pelos indivíduos para não realizarem voluntariado na área específica da deficiência intelectual. É de salientar que o questionário é composto por questões cujo tópico foi anteriormente analisado na revisão de literatura efetuada. As questões foram selecionadas de forma a permitir que as organizações, em particular as da área da deficiência intelectual, possam criar formas diferenciadas de atração, recrutamento e manutenção de voluntários.

É de referir que os inquéritos serão distribuídos de forma geral, sem exceções, sendo que o critério para seleção da amostra será a idade dos inquiridos ser igual ou superior a 18 anos.

3.1. Tipo de Investigação

Após definirmos o objetivo do estudo é necessário iniciar o processo de recolha de dados (Reis, 2008; Silvestre, 2007). Assim, é indispensável identificar o método mais adequado de forma a conseguir dados apropriados e tão completos quanto possível para o estudo de caso específico (Reis, 2008).

Um dos métodos mais utilizado para recolher dados é o inquérito, assim elaboram-se questionários que são posteriormente distribuídos pela população para análise (Silvestre, 2007). Este método de recolha de dados tem como vantagem o facto do investigador controlar e obter resposta apenas aos dados que necessita, bem como permitir a seleção da amostra em estudo dentro dos parâmetros necessários ao estudo (Silvestre, 2007). A recolha de dados deste estudo foi efetuada com base num inquérito por questionário on-line, estruturado com questões de resposta fechada. Assim, os dados em estudo neste caso serão todos dados primários, pois serão

analisados os dados recolhidos diretamente da fonte originária (Reis, 2008). É de salientar que no Grupo I do questionário existem duas questões de resposta aberta, a idade e a área de trabalho da organização onde o inquirido já exerceu voluntariado, estas questões permitirão selecionar a amostra e perceber se o indivíduo já fez voluntariado na área da deficiência intelectual.

A amostra corresponde a uma representação da população em estudo (Maroco, 2007). Assim, a amostra é recolhida com os seguintes objetivos: estimar certas características da população e testar as hipóteses do problema em estudo (Reis, 2008). Neste caso a amostra serão todos os inquiridos com idade igual ou superior a 18 anos. A amostragem deste estudo será não probabilística, ou seja a probabilidade de determinado indivíduo pertencer à amostra não é igual à dos restantes (Maroco, 2007). Embora este tipo de amostragem possa não ser representativa da população em estudo, por limitações de tempo e/ou custos é muitas vezes o selecionado em estudos da área social (Maroco, 2007). Será ainda aplicado o método de amostragem de propagação geométrica (Maroco, 2007), na medida em que será solicitado através das plataformas digitais de comunicação a partilha do inquérito para que outros indivíduos possam responder. Neste caso específico a amostra é composta por 197 indivíduos que se enquadram nos pressupostos inicialmente definidos.

Ao estudar uma amostra pretende-se conhecer as características dessa população, para que se possam analisar e tomar medidas relativamente a essa população, de forma a responder ao problema em estudo (Reis, 2008). Neste estudo em específico as características dos inquiridos serão, na sua maioria, dicotómicas pois o inquérito está estruturado com respostas “sim”, “não” e “não sei / não respondo” (Reis, 2008; Silvestre, 2007).

O questionário utilizado neste estudo foi elaborado com base na revisão de literatura efetuada anteriormente. As questões elaboradas têm como objetivo perceber as barreiras ao voluntariado no geral e na área da deficiência intelectual em específico. A recolha de dados foi efetuada através de um questionário online, elaborado no *GoogleDocs*. A sua distribuição e divulgação foi efetuada através de, maioritariamente, redes sociais.

O questionário é constituído por duas grandes partes. A primeira parte apresenta o estudo e a tomada de conhecimento informado de forma a garantir que todos os inquiridos disponham da informação necessária ao correto preenchimento do questionário. A segunda parte do questionário é composta por um conjunto de 45 questões organizadas em três grupos.

Caracterização Demográfica

O Grupo I pretende caracterizar a população que faz parte deste estudo e, é composto por 8 questões: das quais 5 são de resposta obrigatória e 3 questões serão adicionais para quem respondeu afirmativamente à questão 5. Desta forma, este grupo terá 6 questões de resposta fechada e 2 questões de resposta aberta. As questões de resposta aberta permitirão, por um lado, selecionar a amostra pois refere-se à idade e, por outro lado, caso o inquirido seja voluntário, perceber em que áreas. No que respeita à última questão deste grupo, importa salientar que caso a resposta seja afirmativa o inquirido termina, pois a pessoa já se voluntaria na área da deficiência intelectual. As questões presentes no Grupo I são adaptadas dos estudos de Sundeen et al (2007) e Willems & Dury (2017), conforme já referido na revisão de literatura.

Questão (Q)		Fonte
Q1	Idade	(Willems & Dury, 2017)
Q2	Género	(Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017)
Q3	Educação	(Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017)
Q4	Situação profissional	(Willems & Dury, 2017)
Q5	No último ano (2020) fez voluntariado	(Willems & Dury, 2017)
Q5.1	Qual a frequência	(Willems & Dury, 2017)
Q5.2	Em que área	Própria
Q5.3	No último ano (2020) fez voluntariado na área da deficiência intelectual	Própria

Tabela 7 - Questionário Grupo I

Barreiras ao voluntariado em geral

O grupo II refere-se às Barreiras ao voluntariado de uma forma geral. Aqui pretende-se perceber o que leva as pessoas a não realizar voluntariado, independentemente do público alvo. Este grupo é composto por 21 questões de resposta fechada e obrigatória, todas as questões são validadas por estudos anteriores dos autores Sundeen et al (2007) e Willems & Dury (2017), sendo que as questões estão relacionadas com as barreiras internas e externas ao voluntariado, apresentadas na revisão da literatura.

Barreira	Tipo de barreira	Questão (Q)		Fonte
Internas	Conciliação de responsabilidades	Q1	O voluntariado acarreta muita responsabilidade.	(Willems & Dury, 2017)
		Q2	Ao ser voluntário posso receber responsabilidades que não quero.	(Willems & Dury, 2017)
	Aptidões pessoais	Q3	O voluntariado é fisicamente difícil para mim.	(Willems & Dury, 2017)
		Q4	Preciso de mais energia para ser voluntário.	(Willems & Dury, 2017)
		Q5	Não tenho competências adequadas para ser voluntário.	(Willems & Dury, 2017)
		Q6	O voluntariado não me trás benefícios.	(Willems & Dury, 2017)
	Situação económica	Q7	Considero que os voluntários deveriam receber uma recompensa monetária.	(Willems & Dury, 2017)
		Q8	O voluntariado acarreta despesas que eu não posso suportar.	(Sundeen et al., 2007)
	Vontade própria	Q9	Tenho coisas mais importantes para fazer do que ser voluntário.	(Willems & Dury, 2017)
		Q10	Associo o voluntariado a um trabalho deprimente.	(Willems & Dury, 2017)
		Q11	O voluntariado deixa-me infeliz.	(Willems & Dury, 2017)
		Q12	Eu não tenho interesse em fazer voluntariado.	(Sundeen et al., 2007)
Externas	Deslocações e tempo	Q13	Não tenho tempo para fazer voluntariado.	(Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017)
		Q14	Eu não tenho transporte para me deslocar para fazer voluntariado.	(Sundeen et al., 2007)
		Q15	Considero que o voluntariado é uma perda de tempo.	(Willems & Dury, 2017)
	Liderança Organizacional	Q16	As organizações onde posso fazer voluntariado servem os propósitos errados.	(Willems & Dury, 2017)
	Reconhecimento do trabalho	Q17	Sinto que o trabalho de voluntariado não é reconhecido.	(Sundeen et al., 2007)
		Q18	O voluntariado não dá o reconhecimento (visibilidade) que eu quero.	(Willems & Dury, 2017)
	Desconhecimento do Voluntariado	Q19	Eu não tive oportunidades para fazer voluntariado.	(Willems & Dury, 2017)
		Q20	Eu não conheço organizações onde poderia fazer voluntariado.	(Willems & Dury, 2017)
		Q21	Nunca me convidaram para fazer voluntariado.	(Willems & Dury, 2017)

Tabela 8 - Questionário Grupo II

Barreiras ao voluntariado na área da Deficiência Intelectual

O Grupo III pretende perceber as razões que levam os indivíduos a não se voluntariarem na área específica da deficiência intelectual. Este grupo é composto por 16 questões, de resposta fechada e obrigatória. A área do voluntariado na deficiência intelectual é pouco estudada não havendo literatura em abundância. Assim, após várias pesquisas não foi possível encontrar uma escala validada internacionalmente. Desta forma, este grupo de questões surge da adaptação de outros estudos. As 16 questões são de elaboração própria, mas baseadas nos estudos de Willems & Dury, (2017); Southby et al. (2019); Botero-Rodríguez et al. (2019) e Woodgate et al. (2020).

Barreiras		Questão (Q)		Fonte
Características do voluntário	Percepção sobre a deficiência	Q1	O voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual deixar-me-ia infeliz.	(Willems & Dury, 2017)
		Q2	Quando comparo a minha realidade com a das pessoas portadoras de deficiência intelectual, percebo que elas têm menos hipóteses de realizar atividades/sonhos.	Adaptada de (Gaymard & Chauvet, 2016; Willems & Dury, 2017)
		Q3	Sinto que não sei lidar com as especificidades das pessoas com deficiência intelectual.	Adaptada de (Gaymard & Chauvet, 2016; Willems & Dury, 2017)
		Q4	Sinto que quando começasse a fazer voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual, poderia ficar desapontado(a).	(Willems & Dury, 2017)
		Q5	Perceber que as pessoas com deficiência intelectual têm uma vida social menos ativa e com poucos amigos deixar-me-ia mais consciente da situação destas pessoas.	(Willems & Dury, 2017; Woodgate et al., 2020)
	Falta de conhecimento sobre a deficiência	Q6	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pode ser perigoso para mim.	(Willems & Dury, 2017)
		Q7	Tenho medo da reação das pessoas portadoras de deficiência intelectual.	Adaptado de (Woodgate et al., 2020)
		Q8	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm propensão a tornar-se violentas.	(Willems & Dury, 2017; Woodgate et al., 2020)
	Medo e Apreensão	Q9	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual acarreta muitos riscos para mim.	(Willems & Dury, 2017)
	Características das Pessoas	Aparência e Comportamento	Q10	Sentir-me-ia desconfortável a ser voluntário(a) junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual.

portadoras de deficiência intelectual		Q11	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm comportamentos desajustados.	Adaptado de (Botero-Rodríguez et al., 2021; McConkey et al., 2021)
		Q12	Eu sinto que conviver, publicamente, com pessoas portadoras de deficiência intelectual seria difícil para mim devido à sua aparência.	Adaptado de (Botero-Rodríguez et al., 2021; McConkey et al., 2021)
	Dependência de terceiros	Q13	Sinto que as tarefas inerentes ao voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual me deixariam ansioso(a)/stressado(a).	(Willems & Dury, 2017)
		Q14	Temo que as pessoas portadoras de deficiência intelectual se tornem muito dependentes do(a) voluntário(a).	Adaptada de (Willems & Dury, 2017; Woodgate et al., 2020)
		Q15	Sinto que a dependência das pessoas portadoras de deficiência intelectual em relação ao seu cuidador será uma barreira ao meu relacionamento enquanto voluntário(a).	Adaptada de (Woodgate et al., 2020)
	Limitações na Comunicação	Q16	Sinto que perceber as limitações que as pessoas com deficiência intelectual têm na realidade iria fazer com que me sentisse desapontado(a).	Adaptada de (Willems & Dury, 2017)

Tabela 9 - Questionário Grupo III

3.2. Procedimento de recolha e análise de dados

A distribuição do questionário foi efetuada entre meados do mês de agosto e o início do mês de setembro, via on-line, por um período de aproximadamente 4 semanas. Daqui decorreram 210 respostas completas ao questionário, das quais foram selecionadas 197, que correspondiam na totalidade aos parâmetros do estudo e não continham omissões nas respostas.

Posteriormente, procedeu-se ao tratamento dos dados recolhidos. Para o efeito usou-se o Microsoft Excel 365, para a análise da amostra; bem como o Software IBM – Statistical Package for the Social Science (SPSS 21.0). Para levar a cabo esta análise recorreremos ao software R, em particular ao pacote *polCA* (Linzer & Lewis, 2011), sendo que a análise fatorial foi realizada recorrendo ao software FACTOR (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017).

A análise de dados iniciou-se pela caracterização da população e análise das respostas dadas a cada questão.

De seguida procedeu-se à **análise fatorial exploratória**, esta é uma técnica exploratória de análise de dados, cujo principal objetivo é analisar a estrutura de um conjunto de dados e construir uma escala de medida para os fatores que de alguma forma controlam as variáveis originais (Maroco, 2007). A análise fatorial usa as correlações existentes entre as variáveis para estimar os fatores comuns e as relações existentes (Maroco, 2007). Desta forma, é possível que várias variáveis possam ser explicadas por um só fator. Esta análise foi aplicada de forma individual ao Grupo II e Grupo III de questões com o objetivo de avaliar a estrutura fatorial de cada um dos grupos do questionário. Dado que a natureza da escala de medição dos itens é nominal, optou-se por utilizar métodos que contornam o pressuposto de normalidade dos dados. Assim, na análise fatorial exploratória implementada foi utilizado o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov & Muthén, 2010). No que respeita à tomada de decisão sobre o número de fatores a ser retido recorreu-se ao método de análise paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva U, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Promin (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019).

A adequação da matriz de correlação das questões foi analisada através do teste de esfericidade de Bartlett e de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e, a fidedignidade dos fatores foi medida através do índice ORION (Overall Reliability of fully-Informative prior Oblique N-EAP scores) que indica em que medida o score fatorial gerado para cada indivíduo é confiável e fidedigno, onde valores acima de 0,70 são considerados bons (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2016).

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice H (Ferrando & Lorenzo-Seva U, 2018). O índice H, que varia entre 0 e 1, avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando & Lorenzo-Seva U, 2018). Assim, valores altos de H ($> 0,80$) sugerem uma variável latente bem definida, sendo mais provável que seja estável em diferentes estudos. Por outro lado, valores baixos de H sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva U, 2018).

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com a literatura (Brown, 2006), os valores de RMSEA devem ser menores do que 0,08, e os valores de CFI e TLI devem superiores a 0,90.

Neste estudo foi ainda utilizada a técnica de **análise de clusters**. A análise de clusters permite agrupar indivíduos em grupos homogêneos relativamente a uma ou mais características comuns. Assim, cada característica pertencente a um cluster é semelhante a todas as outras que pertencem a esse mesmo cluster, mas diferente das características agrupadas em outro cluster (Maroco, 2007).

A análise de clusters não apresenta qualquer indicação relativa ao número de clusters ou à estrutura que deverá existir entre estes (Silvestre, 2007). O agrupamento em clusters é efetuado com base em medidas de semelhança ou dissemelhança. Inicialmente, este agrupamento é efetuado entre indivíduos e posteriormente entre dois ou mais clusters utilizando as devidas técnicas de agrupamento de clusters (Maroco, 2007). A identificação de grupos naturais de indivíduos exige que a semelhança entre estes possa ser medida de forma mais ou menos explícita e o menos subjetiva possível (Maroco, 2007). Geralmente os indivíduos são agrupados de acordo com um tipo de distância métrica, já o agrupamento de variáveis é baseado em medidas de correlação ou associação (Maroco, 2007). Assim, sempre que existem mais de três variáveis em análise para posterior agrupamento em clusters é necessário recorrer a medidas de semelhança (proximidade) ou dissemelhança (distância) (Maroco, 2007).

As respostas ao questionário são de natureza nominal, por isso recorreu-se à análise de classes latentes (LCA) para agrupar os inquiridos da população em estudo de acordo com as suas perceções em relação ao voluntariado e, de forma a identificar padrões de resposta com base em características observadas, relacionando-as a um conjunto de classes latentes (os clusters).

As classes latentes não são observadas diretamente, mas sim medidas indiretamente através de duas ou mais variáveis observadas (Collins & Lanza, 2010). Neste caso, são observadas através das respostas às 16 questões que compõem o questionário neste campo.

Para determinar o número ideal de clusters ajustamos vários modelos considerando diferentes números de clusters e comparamos os valores obtidos para o critério de informação Bayesiano (BIC) (Schwartz, 1978) pois este é o mais indicado para utilizar nesta metodologia (Forster, 2000). Assim, o número ideal de clusters será aquele que apresentar menor valor de BIC.

IV. Apresentação e Discussão dos Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados decorrentes do estudo de caso. Assim, analisam-se os dados relativos aos 210 inquéritos preenchidos na totalidade e rececionados. Começamos por definir a amostra, excluindo os 9 inquéritos que não correspondem aos parâmetros estabelecidos inicialmente e 4 inquéritos cujas respostas eram na totalidade ou grande maioria Não sei/Não respondo impossibilitando o seu estudo. Assim, a amostra em análise será de 197 indivíduos. De seguida será elaborada a caracterização da população em estudo, Grupo I do questionário, através da análise demográfica e estatística dos inquiridos. Segue-se a análise estatística da informação obtida nos grupos de questões II e III, barreiras ao voluntariado em geral e barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual, respetivamente; bem como a discussão dos resultados obtidos.

4.1. Caracterização da amostra

A amostra inicial é composta por 210 questionários preenchidos na íntegra. Conforme definido inicialmente para o estudo só serão considerados os inquiridos com idade igual ou superior a 18 anos e que não tenham feito voluntariado na área da deficiência intelectual. Desta forma, foram excluídos do estudo 13 questionários; 2 devido à idade dos inquiridos ser inferior a 18 anos, 7 porque os indivíduos fizeram voluntariado na área da deficiência intelectual no ano 2020 e 4 porque as respostas foram na totalidade ou grande maioria Não sei/Não respondo, impossibilitando o tratamento de dados. A amostra do estudo é então composta por 197 questionários que correspondem na totalidade às condições definidas inicialmente neste estudo.

De seguida procederemos à caracterização inicial da amostra de acordo com os respetivos grupos definidos no questionário.

O grupo I permitiu elaborar a caracterização sociodemográfica da amostra em estudo. Assim, foram recolhidos dados gerais como idade, género, nível de educação e situação profissional. Por outro lado, recolheram-se dados mais específicos para o presente estudo, tais como a realização ou não de voluntariado, a frequência e a área de intervenção; bem como a realização ou não de voluntariado na área da deficiência intelectual.

Assim, a amostra é composta por 197 indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 70 anos. A maioria dos inquiridos, 110 indivíduos, tem idades entre os 18 e os 34 anos, correspondente a 55,84% da amostra; seguidos de 61 inquiridos com idades entre os 35 e os 51 anos (30,96% da amostra) e por último os 26 inquiridos com idades entre os 52 e os 70 anos (13,20% da amostra).

No que respeita ao género a amostra é composta por 134 indivíduos do género feminino e 66 do género masculino, correspondendo a 68,02% e 31,98% da amostra, respetivamente; desta forma, há uma maior prevalência do género feminino.

Quanto à escolaridade, a amostra é composta por todos os graus, estando distribuída da seguinte forma: a maioria dos indivíduos, 125 inquiridos, (63,45%) tem o ensino superior, seguido de 45 indivíduos com o ensino secundário (22,84%), 12 inquiridos têm o 3º ciclo (6,09%), 7 inquiridos têm o 2º ciclo (3,55%), 3 inquiridos têm o 1º ciclo (1,52%) e por último 5 inquiridos (2,54%) não especificaram, a sua escolaridade, escolhendo a opção outro.

No que se refere à situação profissional a amostra é composta por 145 indivíduos empregados (76,60%); 42 indivíduos são estudantes (21,32%); 5 indivíduos estão desempregados (2,54%); 2 indivíduos são reformados (1,02%) e por último 3 indivíduos (1,52%) não especificam a sua situação tendo assinalado a opção outro.

A prática de voluntariado e a sua frequência são fatores importantes para este trabalho. Assim, verifica-se que 168 inquiridos (85,28%) não fez voluntariado no ano 2020; por outro lado 29 inquiridos (14,72%) realizaram voluntariado nesse mesmo ano. Dos 29 inquiridos que realizaram voluntariado, 7 fizeram voluntariado na área da deficiência intelectual e os restantes estão distribuídos pelas seguintes áreas: Educação: 6 inquiridos, Social: 5 inquiridos, Saúde e Religião: 4 inquiridos em cada, Ambiente, desporto e distribuição de alimentos: 2 inquiridos em cada; existem ainda 4 pessoas que não especificaram a sua área de atuação. No que respeita à periodicidade com que os 29 inquiridos realizam voluntariado verifica-se que a maioria (19 inquiridos) fazem voluntariado 1 vez por semana; seguidos de 8 inquiridos que o realizam uma vez por mês, de seguida temos 1 inquirido que realiza voluntariado uma vez por trimestre e 1 inquirido que realiza voluntariado uma vez por ano.

Relativamente aos 7 inquiridos que realizaram voluntariado na área da deficiência em 2020 verifica-se que 3 são do género masculino e 4 do feminino. Quanto à escolaridade temos: ensino superior: 5 indivíduos e ensino secundário: 2 indivíduos; quanto à idade 6 inquiridos situam-se na faixa entre os 18 e os 34 anos e 1 inquirido na faixa entre os 31 e os 51 anos. Analisando a situação profissional verifica-se que 4 inquiridos são estudantes e 3 inquiridos estão empregados.

É de salientar que os inquéritos excluídos devido à idade dos inquiridos ou devido às respostas serem na totalidade ou na sua maioria Não sei/Não respondo não tinham indivíduos que realizaram voluntariado no ano 2020, na generalidade ou na área específica da deficiência intelectual.

A tabela abaixo, apresenta de forma resumida, a caracterização da amostra (197 indivíduos).

Inquiridos			
Características		N	%
		197	100
Faixa Etária	18-34 anos	110	55,84
	35 - 51 anos	61	30,96
	52 -70 anos	26	13,20
Género	Masculino	63	31,98
	Feminino	134	68,02
Situação profissional	Empregado	145	73,60
	Desempregado	5	2,54
	Estudante	42	21,32
	Reformado	2	1,02
	Outro	3	1,52
Escolaridade	1º ciclo	3	1,52
	2º ciclo	7	3,55
	3º ciclo	12	6,09
	Ensino Secundário	45	22,84
	Ensino superior	125	63,45
	Outro	5	2,54

Tabela 10 – Caracterização da amostra

4.2. Análise de dados

De acordo com o exposto anteriormente o **Grupo II** do questionário, é composto por 21 questões, cujo principal objetivo é perceber as **barreiras ao voluntariado no geral** e se existem razões que influenciam de uma forma mais vincada a tomada de decisão para ser voluntário. Assim, passaremos à análise individual de cada questão, sendo que a amostra deste grupo é composta por 168 inquiridos, relativamente à amostra total de 197 inquiridos foram retirados 29 inquiridos que fizeram voluntariado em várias áreas, no ano 2020.

De forma a perceber as barreiras ao voluntariado importa focar nas respostas que concordam com a existência da barreira apresentada na questão, ou seja, nos inquiridos que responderam “sim”, mas também nas respostas “não sei/não respondo”, pois, o facto do inquirido não responder significa desconhecimento da situação, podendo significar uma barreira ao voluntariado. Em anexo apresenta-se uma tabela resumo com as respostas a cada questão (Anexo II).

Assim, verifica-se que de acordo com a questão o número de respostas “não sei/não respondo” varia entre os 1,52% e 27,41% do total de inquiridos. Considera-se que os inquiridos responderam “não sei/

não respondo” sempre que não sabiam ou não tinham certeza da sua opinião sobre o tema abordado. Existem 32,14% de inquiridos que não sabe se as organizações servem ou não os propósitos errados; podendo desconhecer a dinâmica das instituições que tomaram como base para a respostas. Por outro lado, 23,81% dos inquiridos admite que não sabe se o voluntariado lhes dá ou não reconhecimento. Seguem-se, 20,24% dos inquiridos que não sabe se outras tarefas ou a responsabilidade podem ser uma barreira ao voluntariado. No que respeita a despesas, 19,64% dos inquiridos não sabe se os gastos poderiam ou não ser uma barreira. Seguem-se 16,07% dos inquiridos que não tem certeza quanto à sua capacidade para este trabalho, ao seu reconhecimento e interesse em trabalhar de forma voluntária. Dos inquiridos, 10,71%, assume não sabe responder quanto aos benefícios percebidos, bem como ao esforço físico necessário a este trabalho e ao facto de os deixar infelizes. Um universo de 8,33% dos inquiridos não tem opinião sobre a responsabilidade que este trabalho trás, bem como sobre o tempo ou energia necessários para ser voluntário. Existem 7,74% inquiridos que não tem opinião quanto à oportunidade de fazer voluntariado, seguido de 6,55% dos inquiridos que não tem certeza quanto ao recebimento de uma recompensa por realizarem trabalho voluntário e 5,95% dos inquiridos não tem opinião quanto ao transporte para as deslocações necessárias. Por último temos um número reduzido de inquiridos (entre 1,79% e 2,98%) que não sabe se o voluntariado é uma perda de tempo ou se poderá ser deprimente; assumindo também que não sabem se já foram convidados a trabalhar como voluntários.

Por outro lado, sempre que responderam “sim” estão a identificar o que para si é uma barreira ao voluntariado. No que respeita à responsabilidade 82,14% dos inquiridos considera que o voluntariado acarreta muita responsabilidade e 42,86% reconhece que este trabalho pode trazer responsabilidades que não querem assumir no momento. No que respeita ao reconhecimento 51,19% dos inquiridos sente que este trabalho não é reconhecido, contudo apenas 10,12% dos inquiridos reconhece que o voluntariado não lhes dá visibilidade a nível pessoal. Quanto à oportunidade de fazer voluntariado 47,62% dos inquiridos considera nunca ter sido convidado para este trabalho e 30,36% considera que não teve oportunidades, de forma mais generalizada, para fazer voluntariado. Por outro lado, 27,38% dos inquiridos assume que não conhece instituições onde se possa voluntariar e 3,57% considera que as instituições que conhecem servem os propósitos errados. Relativamente ao tempo necessário para realizar este trabalho 48,21% dos inquiridos considera que não dispõe deste recurso para despende com trabalho voluntário. No que respeita à saúde, 32,74% dos inquiridos considera que não tem energia para fazer voluntariado e 8,93% considera que o voluntariado é difícil fisicamente. Já no que respeita a condições económicas 19,64% dos inquiridos assume não ter condições de suportar as despesas inerentes ao voluntariado e 21,43% considera que este trabalho deveria ser pago. Quanto aos benefícios percebidos existem 23,21% dos inquiridos que considera que o voluntariado não trás

benefícios e 24,40% assume não ter interesse em realizar este tipo de trabalho, 21,43% dos inquiridos assume ainda ter coisas mais importantes para fazer do que ser voluntário. Existem 16,67% dos inquiridos que não possui transporte para as deslocações necessárias, e 7,14% dos inquiridos assume que o voluntariado os deixa infelizes; bem como 4,76% dos inquiridos associa o voluntariado a um trabalho deprimente. Por último, 16,07% dos inquiridos considera não ter competências para este trabalho.

Todas as questões são consideradas barreiras, podendo ser assim consideradas para mais ou menos inquiridos. Contudo, as que representam uma barreira para mais indivíduos e que se consideram ser as principais razões apontadas pelos mesmos para não realizarem voluntariado são a responsabilidade inerente a este serviço; a falta de reconhecimento para quem faz voluntariado; a falta de tempo, convite de outras pessoas ou oportunidades ou mesmo a falta de energia.

Assim, temos fatores internos e externos que inibem os indivíduos a fazer trabalho voluntário. Conforme definido na elaboração do questionário cada questão ou conjunto de questões pretendia verificar se os voluntários consideravam essa razão como barreira ao voluntariado. Relativamente ao voluntariado no geral as barreiras foram divididas em internas e externas, sendo que existiam 12 questões referentes a barreiras internas e 9 questões relativas a barreiras externas. Todas as barreiras ao voluntariado apresentadas são consideradas pelos indivíduos, contudo nem todas têm uma representatividade significativa dentro da amostra.

Analisamos de seguida o **Grupo III** do questionário, que conforme definido inicialmente, tem como principal objetivo perceber as **barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual**, e é composto por 16 questões. Desta forma, serão analisadas as respostas dadas a cada questão. A amostra deste grupo é composta por 197 inquiridos, que no ano 2020 não fizeram voluntariado na área da deficiência intelectual.

As barreiras ao voluntariado para cada indivíduo serão as questões às quais responderam “sim”, por outro lado se o indivíduo responde “não sei/não respondo” significa que desconhece a situação pelo que também trataremos esses dados, pois ajudará a identificar potenciais barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual. Em anexo apresenta-se uma tabela resumo com as respostas a cada questão (Anexo III).

O facto dos indivíduos não conhecerem pessoas portadoras de deficiência intelectual e por essa razão não conviverem com esta realidade poderá levar a que não saibam o que esperar destas pessoas, havendo situações que poderiam ser barreiras ao voluntariado mas que eles não associam ou não conseguem identificar como tal. Assim, analisando as respostas “não sei/ não respondo” verifica-se

que 5,08% dos inquiridos não sabe se teria impacto conviver publicamente com pessoas portadoras de deficiência intelectual bem como 13,71% não sabe se seria desconfortável ser voluntário junto deste público-alvo. Por outro lado, 22,34% dos inquiridos não tem a noção se saberia lidar com as especificidades destas pessoas, por outro lado, 22,34% dos inquiridos não tem noção se as tarefas inerentes a este tipo de voluntariado os deixaria stressados ou ansiosos. O mesmo acontece com 14,72% dos inquiridos que não sabe se lidar com pessoas portadoras de deficiência intelectual os deixaria desapontados. Quanto ao comportamento das pessoas portadoras de deficiência intelectual, 23,35% dos inquiridos não sabe se estas se podem tornar violentas e 25,38% dos inquiridos não tem noção se os seus comportamentos podem ser desajustados. Quanto à pessoa portadora de deficiência intelectual se tornar dependente ou isso ser uma barreira, 24,87% dos inquiridos não sabe se poderia haver a criação de uma relação de dependência e 23,35% dos inquiridos não sabe se a dependência do cuidador poderia ser uma barreira ao novo relacionamento. Quanto aos sentimentos do próprio voluntário, 16,75% dos inquiridos não tem percepção se o voluntariado com este público-alvo os deixaria infelizes e 21,83% dos inquiridos não sabe responder se perceber as limitações das pessoas portadoras de deficiência intelectual os deixaria desapontados ou mesmo se o facto de terem uma vida social menos ativa os deixaria mais consciente da sua realidade. Por outro lado, 6,60% dos inquiridos que não sabe se as portadoras de deficiência intelectual têm menos hipóteses de realizar atividades ou sonhos que uma pessoa dita normal. Por último, existem 12,18% dos inquiridos que não tem opinião sobre a existência ou não de perigo ao ser voluntários com este público-alvo, o mesmo acontece com 10,15% dos inquiridos que não sabe se a reação das pessoas portadoras de deficiência os pode colocar em perigo.

Neste grupo de questões focam-se particularidades das pessoas com deficiência intelectual ou realidades do seu dia-a-dia. Assim, 67,51% dos inquiridos assume que as pessoas com deficiência intelectual têm menos possibilidade de realizar atividades ou sonhos que uma pessoa dita normal. Por outro lado, 63,96% dos inquiridos assume que conviver com estas pessoas e perceber que elas têm uma vida social menos ativa os deixaria mais conscientes da sua situação. Um total de 40,61% dos inquiridos assume que não sabe lidar com pessoas portadoras de deficiência intelectual e 27,41% dos inquiridos pensa que as tarefas inerentes à realização de atividades com pessoas portadoras de deficiência intelectual os poderiam deixar ansiosos ou stressados. Por outro lado, 24,37% dos inquiridos assume que estas pessoas podem ter comportamentos desajustados; e 18,78% dos inquiridos refere que não se sentiriam confortáveis a ser voluntários com este público, mas apenas 9,64% dos inquiridos assume ter dificuldades em estar publicamente com estas pessoas devido à sua aparência. Contudo, vários inquiridos associam as pessoas portadoras de deficiência intelectual a “perigo” pois, 21,32% dos inquiridos assume que estas pessoas têm propensão a tornar-se violentas e

20,30% dos inquiridos refere ter medo das suas reações; existem ainda 11,68% dos inquiridos que considera o voluntariado com estas pessoas perigoso e 11,68% dos inquiridos considera que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual acarreta muitos riscos. Quando se toca o ponto da dependência, 24,37% dos inquiridos temem que as pessoas portadoras de deficiência intelectual se tornem muito dependentes; por outro lado 17,77% dos inquiridos assume que a dependência relativamente ao cuidador pode ser uma barreira a este novo relacionamento. Por último, 17,77% dos inquiridos assume que ficariam infelizes ao realizar voluntariado junto deste público-alvo e 16,75% dos inquiridos pensa que poderia desapontar-se; sendo que 14,72% dos inquiridos refere que perceber as limitações das pessoas portadoras de deficiência intelectual os iria desapontar.

Em suma, a maioria das barreiras percebidas pelos inquiridos centram-se na sua perceção de que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm menos probabilidades de realizar atividades ou sonhos, bem como estar ativos socialmente e fazer amigos novos. Seguem-se as barreiras relacionadas ao cuidado das pessoas portadoras de deficiência intelectual, pois os inquiridos admitem não saber lidar com as especificidades destas pessoas ou mesmo que as tarefas inerentes a este público-alvo os podem deixar stressados ou ansiosos. É também de salientar que os inquiridos sentem que poderá haver uma maior dependência em relação a si por parte destas pessoas e que elas poderão ter comportamentos desajustados, alguns admitem sentir-se desconfortáveis junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual ou ter medo destas pessoas.

4.2.1 Análise fatorial

O **grupo II** do questionário, é composto por 21 questões, cujo objetivo é estudar as **barreiras ao voluntariado em geral**. Assim, para este grupo de questões, a análise devolveu como adequado o agrupamento em 3 fatores, cujas cargas fatoriais de cada item podem ser consultadas na tabela 11. Os testes de esfericidade de Bartlett (estatística = 750; g.l.=201, valor de prova <0,001) e KMO (0,75822) sugerem que a matriz de correlação dos itens é adequada.

Item		Fator 1	Fator 2	Fator 3
Q1	O voluntariado acarreta muita responsabilidade.	-0.053	-0.018	0.379
Q2	Ao ser voluntário posso receber responsabilidades que não quero.	-0.112	0.141	0.574
Q3	O voluntariado é fisicamente difícil para mim.	0.175	0.059	0.546
Q4	Preciso de mais energia para ser voluntário.	0.066	0.069	0.500
Q5	Não tenho competências adequadas para ser voluntário.	0.024	0.442	0.155
Q6	O voluntariado não me trás benefícios.	0.416	-0.008	0.220

Q8	Considero que os voluntários deveriam receber uma recompensa monetária.	0.094	0.145	0.347
Q9	O voluntariado acarreta despesas que eu não posso suportar.	0.407	-0.221	0.294
Q10	Tenho coisas mais importantes para fazer do que ser voluntário.	0.335	-0.075	0.167
Q11	Associo o voluntariado a um trabalho deprimente.	0.446	-0.011	0.123
Q12	O voluntariado deixa-me infeliz.	0.399	0.156	0.137
Q13	Eu não tenho interesse em fazer voluntariado.	0.432	-0.217	0.118
Q14	Não tenho tempo para fazer voluntariado.	0.336	0.124	-0.126
Q15	Eu não tenho transporte para me deslocar para fazer voluntariado.	0.367	0.168	-0.290
Q16	Considero que o voluntariado é uma perda de tempo.	0.040	0.562	-0.055
Q17	As organizações onde posso fazer voluntariado servem os propósitos errados.	-0.192	0.795	0.037
Q18	Sinto que o trabalho de voluntariado não é reconhecido.	0.081	0.583	0.189
Q19	O voluntariado não dá o reconhecimento (visibilidade) que eu quero.	0.435	0.108	-0.138
Q20	Eu não tive oportunidades para fazer voluntariado.	0.558	0.161	-0.114
Q21	Eu não conheço organizações onde poderia fazer voluntariado.	0.485	-0.084	-0.073
Fidedignidade Composta (ORION)		0,763	0,771	0,711
H-Índex		0,756	0,770	0,723

Tabela 11 - Estrutura Fatorial do Grupo II

Na tabela 11 são ainda reportados os índices de fidedignidade composta e as estimativas de replicabilidade dos scores fatoriais, os H-Index (Ferrando & Lorenzo-Seva U, 2018). Sendo que o item 7, ou seja, a “questão 7 - Considero que os voluntários deveriam receber uma recompensa monetária”, apresentou carga fatorial muito baixa (abaixo de 0,3), pelo que foi removido da análise. Esta questão está relacionada a um ganho monetário, uma vez que o voluntariado pressupõe o exercício de funções sem qualquer contrapartida financeira não existem outras questões que poderiam estar associadas a esta, pois todas focam situações de natureza social ou psicológica.

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, com cargas fatoriais elevadas nos seus respetivos fatores. A fidedignidade composta dos fatores também é adequada (acima de 0,70) para todos os fatores. No entanto os valores da medida de replicabilidade da estrutura fatorial (H-index) sugerem que os fatores poderão não ser replicáveis em estudos futuros uma vez que são inferiores a 0,80. No entanto, no geral a estrutura fatorial apresentou índices de ajuste adequados (RMSEA = 0.027; CFI = 0.983; TLI = 0.976).

Fator 1: Inércia e percepções negativas

O fator 1 agrupa 11 questões, agregando questões relacionadas com barreiras internas e externas ao voluntariado no geral. De acordo com o índice ORION verificamos que o score fatorial gerado para cada fator é de 0,763 ($>0,7$), pelo que é considerado confiável e fidedigno. Relativamente à estabilidade dos fatores, avaliada pelo Índice H, verificamos que esta é uma variável latente mal definida ($0,756 < 0,8$) e, por essa razão instável em estudos diferentes.

Este fator foca com mais ênfase barreiras internas relacionadas com a vontade de fazer voluntariado; juntando-as às barreiras externas relacionadas com a disponibilidade para o fazer e o conhecimento sobre esta realidade. A questão com maior nível de correlação neste fator (0,558) questiona se os indivíduos conhecem organizações onde possam fazer voluntariado, onde cerca de 28% da amostra assume que não conhece. Por outro lado, questões relacionadas com vontade de fazer voluntariado, tempo e deslocações apresentam os níveis de correlação mais baixos do fator (entre 0,355 e 0,399); a percentagem de inquiridos que concorda com estes pressupostos é também reduzida.

Grande parte dos indivíduos não procura de forma espontânea oportunidades para fazer voluntariado. Por vezes, apenas se disponibilizam para tal se forem convidados por outros (Willems & Dury, 2017). A par desta situação muitos não sentem necessidade de realizar trabalho voluntário, pois não reconhecem a sua maior valia, ou afirmam não ter tempo para disponibilizar com estas atividades (Southby et al., 2019; Willems & Dury, 2017).

Fator 2: Ceticismo

Este fator agrupa 4 questões relacionando as competências individuais do voluntário, a liderança organizacional e o reconhecimento do trabalho realizado enquanto voluntário. No que respeita ao Índice Orion verificamos que os valores são considerados bons ($0,771 > 0,7$), por essa razão podemos dizer que o score fatorial gerado para cada fator é confiável e fidedigno. Relativamente, à estabilidade dos fatores verificamos que o Índice H apresenta valores de 0,770 ($< 0,8$), ou seja, sugere uma variável latente mal definida e, por essa razão, provavelmente instável entre diferentes estudos.

Este fator foca essencialmente barreiras externas à realização de voluntariado, sendo que a questão com um maior nível de correlação (0,795) questiona sobre o reconhecimento do trabalho voluntário, cerca de 51% da amostra concorda que este trabalho não é reconhecido pelos demais.

A confiança na liderança organizacional é fundamental para o voluntário sentir que está a realizar um trabalho necessário e de mérito (Souder, 2016). Seja por não acreditar nas instituições à sua volta ou

pelo facto de simplesmente não conhecer muitos indivíduos optam por não fazer voluntariado, muitos indivíduos também não fazem esta atividade. Por outro lado, o tipo de trabalho voluntário assume um papel de relevo, pois o voluntário tem de sentir-se na posse de todas as competências necessárias para esse trabalho de forma a ser reconhecido pelo mérito e ter visibilidade quer na instituição quer no exterior (Hager & Brudney, 2011). O voluntariado deve responder a necessidades da sociedade, mas também deve responder de forma satisfatória às expectativas do voluntário.

Encontrar voluntários exige que as instituições, mais do que desenvolver um bom trabalho, façam prova disso de forma a cativar indivíduos mostrando-lhe que podem fazer a diferença e serão reconhecidos como tal (Bauer & Lim, 2019; Kappelides et al., 2019).

Fator 3: Força Anímica

O fator 3 agrupa 5 questões, todas elas relacionadas com barreiras internas ao voluntariado no geral. A fidedignidade dos fatores medida através do Índice ORION indica que o score fatorial gerado para cada fator é confiável e fidedigno, pois os valores são de 0,711 ($>0,7$). Quanto à estabilidade dos fatores, avaliada pelo Índice H percebemos que a variável latente é mal definida ($0,723 < 0,8$), por isso instável entre diferentes estudos.

A questão relacionada à responsabilidade deste trabalho apresenta um nível de correlação de 0,379, por sua vez no questionário apresenta um nível de concordância (sim) de cerca de 82% da amostra. Como todas as atividades em que os indivíduos que comprometem a participar, no voluntariado há responsabilidade associada para o voluntário. Ao participar de uma atividade voluntária, o indivíduo está a aceitar responsabilidades e deve perceber o que isso implica e se reúne as condições necessárias para esse trabalho (Colibaba et al., 2019; Willems & Dury, 2017).

As barreiras relacionadas a condições físicas apresentam um nível de correlação à volta dos 0,500. Reunir condições físicas, em determinados trabalhos de voluntariado, é essencial para desenvolver este tipo de trabalho (Colibaba et al., 2019; Southby et al., 2019).

O **Grupo III** do questionário, é composto por 16 questões e, analisa as barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual. Desta forma, para este o grupo a análise devolveu como adequado o agrupamento em 3 fatores, cujas cargas fatoriais de cada item podem ser consultadas na tabela 12. Os testes de esfericidade de Bartlett (estatística = 924.9; g.l.= 120, valor de prova $<0,001$) e KMO (0.86059) sugerem que a matriz de correlação dos itens é adequada.

Na tabela 12, também, são reportados os índices de Fidedignidade Composta e as estimativas de replicabilidade dos scores fatoriais, os H-Index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Item		Fator 1	Fator 2	Fator 3
Q1	O voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual deixar-me-ia infeliz.	-0.304	-0.043	0.826
Q2	Quando comparo a minha realidade com a das pessoas portadoras de deficiência intelectual, percebo que elas têm menos hipóteses de realizar atividades/sonhos.	0.136	-0.010	0.352
Q3	Sinto que não sei lidar com as especificidades das pessoas com deficiência intelectual.	-0.126	-0.038	0.793
Q4	Sinto que quando começassem a fazer voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual, poderia ficar desapontado(a).	-0.079	-0.039	0.686
Q5	Perceber que as pessoas com deficiência intelectual têm uma vida social menos ativa e com poucos amigos deixar-me-ia mais consciente da situação destas pessoas.	-0.057	0.473	0.097
Q6	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pode ser perigoso para mim.	0.593	-0.201	0.144
Q7	Tenho medo da reação das pessoas portadoras de deficiência intelectual.	0.709	0.054	0.012
Q8	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm propensão a tornar-se violentas.	0.608	0.130	-0.023
Q9	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual acarreta muitos riscos para mim.	0.799	0.099	-0.135
Q10	Sentir-me-ia desconfortável a ser voluntário(a) junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual.	0.156	-0.117	0.593
Q11	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm comportamentos desajustados.	0.110	0.124	0.377
Q12	Eu sinto que conviver, publicamente, com pessoas portadoras de deficiência intelectual seria difícil para mim devido à sua aparência.	0.472	-0.073	0.051
Q13	Sinto que as tarefas inerentes ao voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual me deixariam ansioso(a)/stressado(a).	0.075	-0.036	0.593
Q14	Temo que as pessoas portadoras de deficiência intelectual se tornem muito dependentes do(a) voluntário(a).	0.010	0.592	0.040
Q15	Sinto que a dependência das pessoas portadoras de deficiência intelectual em relação ao seu cuidador será uma barreira ao meu relacionamento enquanto voluntário(a).	0.090	0.682	0.036
Q16	Sinto que perceber as limitações que as pessoas com deficiência intelectual têm na realidade iria fazer com que me sentisse desapontado(a).	-0.135	0.293	0.522
Fidedignidade Composta (ORION)		0,840	0,747	0,862
H-Índice		0,834	0,742	0,857

Tabela 12- Estrutura Fatorial do Grupo III

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, com cargas fatoriais elevadas nos seus respetivos fatores. A fidedignidade composta dos fatores também é adequada (acima de 0,70) para todos os

fatores. No entanto os valores da medida de replicabilidade da estrutura fatorial (H-index) sugerem que apenas o fator 2 poderá não ser replicável em estudos futuros uma vez que é inferior a 0,80, no entanto o valor está próximo de 0,80. No geral a estrutura fatorial apresentou índices de ajuste adequados (RMSEA = 0.036; CFI = 0.992; TLI = 0.987).

Fator 1: Características da Pessoas Portadoras de Deficiência Intelectual

Este fator é composto por 5 questões, relacionadas à percepção de risco que o voluntário possa ter relativamente ao trabalho com pessoas portadoras de deficiência e à aparência da pessoa portadora de deficiência intelectual. Ao analisarmos o Índice Orion verificamos que os valores são considerados bons ($0,840 > 0,7$), por essa razão podemos dizer que o score fatorial gerado para cada fator é confiável e fidedigno. No que respeita, à estabilidade dos fatores verificamos que o Índice H apresenta valores de $0,834 (> 0,8)$, ou seja, sugere uma variável latente bem definida e, por essa razão, provavelmente estável entre diferentes estudos.

Este fator agrupa 4 questões relacionadas com o conhecimento sobre a realidade das pessoas portadoras de deficiência intelectual e os riscos que o convívio com essas pessoas pode acarretar. Por outro lado, este fator inclui uma questão sobre a aparência das pessoas portadoras de deficiência intelectual e como isso poderia afetar o convívio em público com o voluntário, sendo que o nível de correlação desta questão é de $0,472$; enquanto que as restantes questões apresentam níveis mais elevados.

Só estando ciente do risco que possa ou não correr ao contactar com pessoas portadoras de deficiência intelectual é que o voluntário pode ter segurança para abraçar o voluntariado nesta área social (Fort et al., 2017). Neste estudo cerca de $1/3$ da amostra é composta por indivíduos que demonstram receio ou não conseguem ainda definir a sua opinião relativamente aos comportamentos e convívio com pessoas portadoras de deficiência (Gaymard & Chauvet, 2016).

O voluntariado é realizado de forma livre e pressupõe que o voluntário está num ambiente isento de riscos para si próprio. Só estando num ambiente seguro é que o voluntário poderá fazer um bom trabalho e dar o melhor de si nesta função. Assim, é importante que este conheça a realidade do seu público-alvo, neste caso as especificidades das pessoas portadoras de deficiência intelectual e, desta forma possam prever possíveis comportamentos a esperar nas diversas situações a que possam estar sujeitos.

Fator 2: Consciencialização

Este fator é composto por 3 questões, interrelacionando aspetos ligados à pessoa portadora de deficiência com aspetos relacionados ao voluntário. O Índice Orion sugere-nos que os valores são considerados bons ($0,747 > 0,7$), por essa razão podemos dizer que o score fatorial gerado para cada fator é confiável e fidedigno. Contudo, a estabilidade dos fatores mostra que a variável latente não é bem definida ($0,742 < 0,8$), ou seja, provavelmente será instável entre diferentes estudos.

A questão relacionada com as barreiras ligadas às características dos voluntários apresenta um nível de correlação de 0,473, havendo uma concordância de aproximadamente 63% da amostra em relação a esta questão. Por outro lado, as duas questões relacionadas às características da pessoa portadora de deficiência intelectual apresentam níveis de correlação mais elevados, sendo que menos de 25% da amostra assumem a existência destas barreiras.

A visão negativa da sociedade relativamente às pessoas portadoras de deficiência intelectual pode moldar comportamentos e formas de estar em relação a estas pessoas (Gaymard & Chauvet, 2016). O facto destas pessoas precisarem de apoio constante nas suas atividades torna-as dependentes de terceiros e por vezes o facto de não terem muitas possibilidades de conhecerem pessoas pode torná-las mais dependentes do voluntário (Woodgate et al., 2020). Contudo, a maioria da nossa amostra não sente que esta seja uma barreira ao voluntariado.

Fator 3: Introversão

Este fator agrupa 8 questões e relaciona tanto barreiras provenientes das características dos voluntários como das pessoas portadoras de deficiência. Ao analisarmos o Índice Orion verificamos que os valores são considerados bons ($0,862 > 0,7$), por essa razão podemos dizer que o score fatorial gerado para cada fator é confiável e fidedigno. Relativamente ao Índice H verificamos que a variável latente é bem definida ($0,857 > 0,8$), ou seja, provavelmente será estável entre diferentes estudos.

Este fator agrupa a maioria das questões do Grupo III e por essa razão é o que contem informação mais variada. É importante que o voluntário tenha noção que a sua realidade é diferente da destas pessoas, na maioria dos casos as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm limitações na sua vida social, saem menos e realizam menos atividades (Southby et al., 2019). A questão 1 apresenta um nível de correlação de 0,826 e 20% da amostra concorda que poderia ficar infeliz por fazer voluntariado com estas pessoas. Assim, é importante que o voluntário tenha noção e esteja preparado para lidar com estas situações de forma a impor os seus limites sem que haja prejuízo da relação do próprio voluntário a nível psicológico (Southby et al., 2019). O facto dos voluntários não conhecerem esta realidade ou o

que os espera se iniciarem o voluntariado com estas pessoas pode gerar a ideia de que não estão preparados para lidar com esta situação (Woodgate et al., 2020).

4.2.2 Análise de Clusters

A população em estudo foi agrupada em 3 Clusters. A distribuição dos clusters de acordo com dados demográficos é apresentada com frequências (n) e percentagens, para as variáveis “Género”, “Nível de Educação”, “Situação Profissional” e “Fez Voluntariado no último ano (2020)?” ou média e desvio padrão (SD) para a variável “Idade”, juntamente com o número de participantes com dados completos para cada variável de interesse.

Para ajudar a caracterizar cada um dos clusters encontrados, ajustaram-se modelos multinomiais de regressão de classes latentes introduzindo, uma-a-uma, as variáveis tais como Idade, Género, Educação, Situação Profissional, e se já fez voluntariado no último ano, para inferir se teriam efeito estatisticamente no agrupamento de perceções por cluster.

A tabela 13 mostra os valores de prova realizados para as várias variáveis.

	Cluster 1 (n= 33)		Cluster 2 (n= 71)		Cluster 3 (n=93)		valor de prova (p-value)
Idade							0,004
Média (desvio-padrão)	41.39 (12.51)		34.62 (12.14)		32.71 (11.02)		
Mediana	39.00		33.00		32.00		
Género	N	%	n	%	n	%	0,349
Masculino n(%)	12	36,36%	26	36,62%	25	26,88%	
Feminino n(%)	21	63,64%	45	63,38%	68	73,12%	
Nível de Educação							<0,001
1.º Ciclo n(%)	0	0%	0	0%	3	3,23%	
2.º Ciclo n(%)	6	18,18%	1	1,41%	0	0%	
3.º Ciclo n(%)	7	21,21%	3	4,23%	2	2,15%	
Ensino Secundário n(%)	6	18,18%	19	26,76%	19	20,43%	
Ensino Superior n(%)	14	42,42%	46	64,79%	66	70,97%	
Outro n(%)	0	0%	2	2,82%	3	3,23%	
Situação Profissional							0,1848
Desempregado n(%)	1	3,03%	1	1,41%	3	3,23%	
Empregado n(%)	31	93,94%	51	71,83%	63	67,74%	
Estudante n(%)	1	3,03%	16	22,54%	25	26,88%	
Outro n(%)	0	0%	2	2,82%	1	1,08%	
Reformado n(%)	0	0%	1	1,41%	1	1,08%	
Fez voluntário no último ano?							0,8405
Não n(%)	29	87,88%	61	85,92%	78	83,87%	
Sim n(%)	4	12,12%	10	14,08%	15	16,13%	

Tabela 13 - Clusters - valores de prova

O Teste Qui-Quadrado tem como objetivo verificar se a frequência absoluta observada de uma variável é significativamente diferente da distribuição de frequência absoluta esperada, este teste é aplicado exclusivamente a variáveis nominais e ordinais e a observações independentes. O Teste Kruskal Wallis é utilizado para comparar duas ou mais amostras e pretende testar se as amostras provêm da mesma população, ou se de igual modo provêm de populações com a mesma distribuição. Desta forma, recorreremos ao teste de independência do Qui-Quadrado e ao teste Kruskal Wallis de comparação de medianas, para o caso da variável quantitativa Idade, para examinar a força das associações entre os clusters das perceções e todas as variáveis demográficas. Após análise, optamos pelo teste não paramétrico de Kruskal Wallis para comparar as medianas das idades em cada cluster pois esta variável não segue a distribuição normal (Resultados do teste de Shapiro-Wilk onde a hipótese nula é a normalidade da variável Idade: $w=0,946$; valor de prova <0.001). Para as restantes variáveis foi utilizado o Teste de Kruskal-Wallis.

Relativamente à variável Idade verifica-se que há diferenças estatisticamente significativas entre as medianas das idades em pelo menos um dos clusters, ao nível de 1% de significância. Analisando os valores das médias e das medianas desta variável percebe-se que as idades no cluster 1 são mais elevadas, por outro lado as idades do cluster 2 e 3 são mais semelhantes, mas menos elevadas no cluster 3.

No que respeita à variável Género verifica-se que o agrupamento em clusters é independente do género. Ou seja, não há uma diferença significativa na distribuição dos géneros pelos clusters.

Ao analisarmos a variável Nível de Educação percebe-se que o agrupamento de clusters não é independente do nível de educação dos inquiridos. Assim, verificamos que os inquiridos com o 1º ciclo estão agrupados no cluster 3; os inquiridos com o 2º ciclo estão agrupados na sua grande maioria no cluster 1; os inquiridos com o 3º ciclo estão maioritariamente no cluster 1. Relativamente ao ensino secundário verifica-se que estão distribuídos maioritariamente pelos clusters 2 e 3, com o mesmo número de inquiridos e um número menor no cluster 1. Quanto ao ensino superior verifica-se um maior número de inquiridos no Cluster 3, seguido do Cluster 2 e por último o cluster 1, com um número reduzido. Por último os clusters 2 e 3 agrupam os indivíduos que não especificaram a sua escolaridade.

No que toca à situação profissional verifica-se que o agrupamento em clusters é independente. Ou seja, não há uma diferença significativa na distribuição da situação profissional dos inquiridos pelos clusters. Por último analisamos a variável “Fez Voluntariado no último ano (2020)?” e verificamos que o agrupamento em clusters é independente da resposta a esta questão, pois não há uma diferença significativa na distribuição por cluster.

A análise de classes latentes resultou no agrupamento em 3 clusters. Este agrupamento é o mais adequado pois apresentou o menor BIC comparativamente às análises efetuadas considerando dois clusters (BIC=5231.205) e quatro clusters (BIC=5056.664).

Cluster 1: Assumem o voluntariado como tendo impacto negativo

O primeiro cluster agrega as percepções de, aproximadamente, 23,30% da população e a maioria destes indivíduos não fez voluntariado no ano 2020. Este cluster agrupa indivíduos que têm em média 41 anos, e são maioritariamente do género feminino (63,64%). Relativamente ao nível de educação existem indivíduos desde o 2º ciclo ao ensino superior, sendo este último o que agrupa mais inquiridos (42,42%). Relativamente à situação profissional verifica-se que a grande maioria dos inquiridos está empregado (93,94%).

A imagem abaixo apresenta o agrupamento do cluster 1.

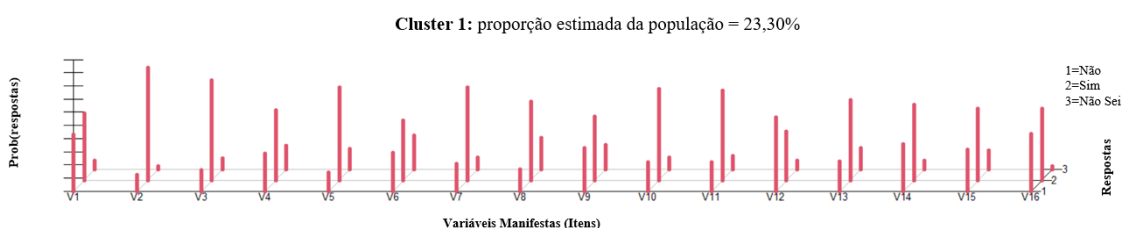


Figura 1- Agrupamento Cluster 1

Este cluster reúne os indivíduos que responderam na sua maioria "sim" a quase todas as questões, sendo a exceção a questão v12. Assim, este grupo de indivíduos assume que as barreiras apontadas ao voluntariado na área da deficiência intelectual são reais para a sua situação específica e, podem impedir que se dediquem ao voluntariado. A única questão onde este grupo não apresenta uma opinião tão vincada é em relação ao convívio com pessoas portadoras de deficiência intelectual em público. Contudo, todos os outros aspetos, tais como medo e apreensão em relação aos comportamentos ou percepção das limitações das pessoas portadoras de deficiência intelectual, são considerados barreiras.

Cluster 2: Desconhecem a realidade da deficiência intelectual

O segundo cluster agrupa as percepções de, aproximadamente, 31,10% da população e a maioria dos indivíduos deste cluster assume não ter feito voluntariado no ano 2020. Este cluster é composto por indivíduos com uma média de 34,62 anos e na sua maioria por indivíduos do género feminino (63,38%). Quanto à escolaridade prevalecem os níveis Ensino Secundário (26,76%) e Ensino Superior (64,79%).

No que respeita à situação profissional a maioria dos indivíduos deste cluster estão empregados (71,83%) segundo um número mais reduzido de estudantes (22,54%).

A imagem abaixo apresenta o agrupamento do cluster 2.



Figura 2 - Agrupamento Cluster 2

Este cluster agrupa os indivíduos que responderam na maioria "não" ou "não sei", havendo algumas questões onde responderam "sim". Este grupo de inquiridos assume duas situações, por um lado que não tem conhecimento suficiente sobre a realidade da deficiência intelectual para poder tomar uma posição mais fixa sobre as questões abordadas, por outro nas situações em que tem dúvidas assume que não seria um impedimento para a realização de voluntariado.

Cluster 3: Não percecionam barreiras ao voluntariado

O terceiro cluster representa as percepções de 45,50% da população que respondeu ao questionário e a maioria destes inquiridos não fez voluntariado no ano 2020. Este Cluster agrupa na sua maioria inquiridos do género feminino (73,12%) e relativamente ao nível de educação a maioria dos indivíduos tem o Ensino Superior (70,97%). Por outro lado, no que respeita à situação profissional a maioria dos inquiridos está empregada (67,74%) seguindo-se de estudantes (26,88%).

A imagem abaixo apresenta o agrupamento do cluster 3.

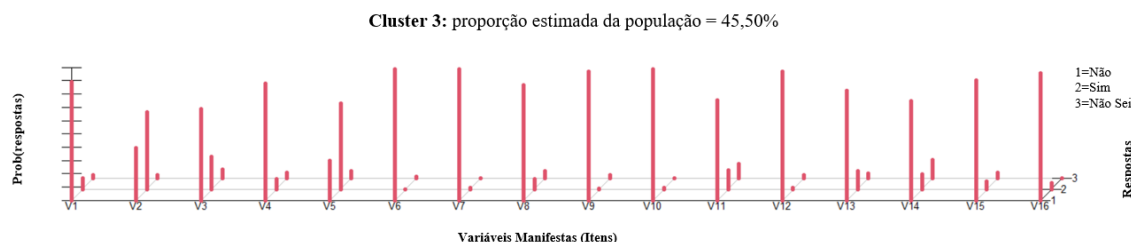


Figura 3 - Agrupamento Cluster 3

Este cluster agrupa os indivíduos cujas maiores frequências de respostas é "não", com exceção para as questões v2 e v5. Assim, este grupo de indivíduos assume, mesmo que implicitamente, que poderia fazer voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pois não considera que as questões colocadas possam ser barreiras a esta atividade. Por outro lado, este cluster assume ainda

que considera que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm menos oportunidades para realizar atividades/sonhos, assumem ainda que perceber que de facto estas pessoas têm menos possibilidade de fazer amigos e ter uma vida social ativa influencia a sua posição.

Os indivíduos que se enquadram neste cluster estão abertos ao voluntariado, para eles as barreiras apontadas na literatura não são entendidas como tal. Assim, estes indivíduos estão preparados para realizar atividades voluntárias junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual. Contudo, ainda não o fazem e poderá estar relacionado com a falta de oportunidades.

4.3. Discussão de resultados

Este estudo tem como principal objetivo perceber as barreiras ao voluntariado na área específica da deficiência intelectual. Os estudos sobre as barreiras ao voluntariado tendem a ser generalizados incidindo sobre as grandes áreas de atuação: social, ambiente, educação, desporto, entre outros, assim pretende-se apresentar resultados de uma forma mais específica.

Desta forma e, após recolha e análise dos dados procederemos à confrontação dos resultados com a literatura, sobre o tema em análise, apresentada no enquadramento teórico da revisão de literatura. A amostra é composta por um grupo de indivíduos aleatório que apresentam o seu entendimento relativamente a um conjunto de questões discordando ou não do tópico apresentado e que pretende estudar as barreiras ao voluntariado no geral e as barreiras ao voluntariado na deficiência intelectual.

Na revisão de literatura foram identificadas barreiras apontadas à realização de trabalho voluntário, no geral. Ou seja, em qualquer tipo de organização e com qualquer público-alvo. Assim, identificaram-se 8 tipos de barreiras apontadas pelos indivíduos como razão para não realizarem trabalho voluntário. Por outro lado, foram ainda exploradas 6 barreiras apontadas pelos indivíduos para não se disporem a realizar trabalho voluntário com pessoas portadoras de deficiência intelectual. Desta forma, pretende-se perceber se estas barreiras são realmente reconhecidas como tal por parte dos indivíduos. Assim, de seguida e, tendo por base a revisão de literatura efetuada, iremos confrontar os resultados obtidos para cada uma das questões de investigação.

1. Quais as barreiras ao voluntariado no geral?

Começaremos por analisar as barreiras ao voluntariado no geral confrontando a informação mencionada na revisão de literatura com os resultados obtidos no questionário.

Três grandes grupos de barreiras, ao voluntariado em geral, foram identificadas nos nossos resultados, e as quais denominamos de:

- Inércia e percepções negativas
- Ceticismo
- Força Anímica

Genericamente temos, então, uma grande barreira em torno da **inércia e percepções negativas**, onde são referidos aspetos como ter “coisas mais importantes para fazer” ou “não ter interesse em fazer voluntariado”, o que fortalece os dados referidos na literatura (Willems & Dury, 2017). De acordo com estudos anteriores muitos indivíduos não fazem voluntariado porque não sabem onde fazer ou como entrar na área. Assim, 48% da amostra reforça esta ideia e reconhece que nunca foi convidado para fazer voluntariado. São ainda identificadas outras barreiras como as deslocações ou o tempo disponível, enquanto elementos limitadores da atividade voluntária.

Relativamente ao **ceticismo**, percebemos que agrupa questões relacionadas com as competências individuais do voluntário, a liderança organizacional e o reconhecimento do trabalho realizado enquanto voluntário. Portanto, encontramos indivíduos que têm uma posição de dúvida relativamente ao voluntariado e às organizações que o veiculam, ou seja, há uma resistência consciente de salvaguarda relativamente ao voluntariado, ancorada em argumentos que se relacionam com a falta de demonstração de impactos positivos quer do voluntariado quer da própria missão da organização (Sundeen et al., 2007; Willems & Dury, 2017).

Finalmente, a **força anímica**, verificamos a existência de barreira internas, bem como o peso da responsabilidade inerente às atividades voluntárias (Willems & Dury, 2017). Portanto, os indivíduos identificam algumas das suas fragilidades, mais ou menos enraizadas, para ultrapassar as barreiras que são identificadas, enquanto fatores limitadores, como a conciliação de responsabilidades nas diferentes esferas das suas vidas ou até questões monetárias, tendo esta última barreira um peso menor, mas ainda assim presente.

2. Quais as barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual?

Todas as barreiras apresentadas no Grupo III do questionário foram alvo de análise na revisão de literatura, e todas são consideradas pelos inquiridos como tal. Contudo, é importante confrontar a revisão de literatura com os resultados obtidos no questionário e perceber se representam barreiras para a maioria da amostra ou para um grupo mais reduzido.

Três grandes grupos de barreiras, ao voluntariado na área específica da deficiência intelectual, foram identificadas nos nossos resultados, e as quais denominamos de:

- Características da Pessoas Portadoras de Deficiência Intelectual
- Consciencialização
- Introversão

Assim, temos a primeira grande barreira relacionada com as **Características da Pessoas Portadoras de Deficiência Intelectual**, onde se agrupam questões relacionadas com “o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pode ser perigoso para mim” ou “as pessoas com deficiência intelectual podem tornar-se violentas”. Ou seja, muitos indivíduos não fazem voluntariado porque têm receio de estar com pessoas portadoras de deficiência intelectual, demonstrando assim que desconhecem as características destas pessoas (Willems & Dury, 2017; Woodgate et al., 2020).

Relativamente à **Consciencialização** verificamos que foca os pontos relacionados tanto à pessoa portadora de deficiência intelectual como ao voluntário. Para muitos voluntários é difícil conviver publicamente com pessoas consideradas diferentes e que poderão ter comportamentos considerados desajustados pela sociedade. Muitos indivíduos não estão conscientes das necessidades e diferenças das pessoas portadoras de deficiência intelectual. Encontramos ainda indivíduos não sabem lidar com as situações quando tomam consciência que “as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm menos propensão a fazer amigos” ou a “ter uma vida social ativa e realizar atividades” (Gaynard & Chauvet, 2016; Willems & Dury, 2017).

Por último, a **Introversão** reúne as barreiras relacionadas com o lado psicológico e sentimentos do voluntário bem como com as limitações de socialização das pessoas portadoras de deficiência intelectual (Willems & Dury, 2017). Os inquiridos reconhecem que a falta de conhecimento sobre as pessoas portadoras de deficiência intelectual pode levar as que os voluntários não saibam lidar com a situação quando confrontados com as limitações que vão percecionando nas pessoas portadoras de deficiência intelectual. Cada individuo tem uma forma própria de reagir ao outro e por vezes é difícil perceber as limitações a que as pessoas portadoras de deficiência intelectual estão sujeitas.

Relativamente aos **clusters** verifica-se a divisão em três grupos distintos. O primeiro cluster agrupa os indivíduos que na sua maioria respondeu “sim” às questões do grupo III do questionário. Para estes indivíduos todas as questões são barreiras ao voluntariado tal como referido nos estudos referidos na revisão de literatura. Quanto ao segundo cluster verificamos que na sua maioria desconhece a realidade das pessoas com deficiência intelectual e por essa razão respondeu maioritariamente “não” ou “não sei” às questões colocadas. Ao contrário da revisão de literatura este grupo não consegue

definir de forma clara as suas percepções. Por último analisamos o terceiro cluster, que reúne os indivíduos que contrariamente aos estudos anteriores não encontram barreiras ao voluntariado, mas por alguma razão não o fazem.

Relativamente ao **cluster 1**, sendo este um grupo de indivíduos que percebe o voluntariado como algo negativo e sem valor é importante reverter esta percepção e mostrar o voluntariado como uma atividade valiosa e que tem um impacto positivo em várias vertentes. Individualmente as instituições poderão ter pouco peso, contudo podem encontrar parcerias quer através de redes sociais, como dos meios de comunicação (televisão, rádio), ou mesmo com as câmaras municipais a fim de dinamizar atividades que visam a sensibilização destes indivíduos:

- Disseminação de um vídeo promocional, nas redes sociais, sobre a deficiência e a importância do voluntariado;
- Sessões de esclarecimento nas escolas, grandes empresas e outros grupos já formados
- Disponibilização de informação relativa ao voluntariado e às pessoas portadoras de deficiência intelectual em locais de acesso comum, como sejam centros de saúde, repartições de finanças, segurança social, escolas, centro de emprego e formação profissional;

Relativamente ao **cluster 2**, os indivíduos que se enquadram neste cluster desconhecem a realidade da deficiência intelectual. Assim, é importante informá-los sobre esta realidade em específico, são um grupo que bem informado sobre a deficiência intelectual poderá estar apto e disponível para realizar voluntariado junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual. De forma a promover esta disponibilidade e maior conhecimento seria importante chegar a pessoas que têm características enquadradas neste grupo desde cedo, assim é crucial criar parcerias entre as instituições e as escolas secundárias e do ensino superior, as associações de estudantes seriam um condutor de informação para os seus estudantes de forma a promover algumas atividades:

- Disseminação de um vídeo promocional, nas redes sociais, para dar a conhecer o dia-a-dia destas pessoas;
- Distribuição de panfletos apelativos: informação concisa e específica sobre a deficiência intelectual;
- Promover sessões de esclarecimento, focando o que é a deficiência intelectual, como atuar perante essas pessoas, o que esperar

Finalmente, no **cluster 3**, está um conjunto de indivíduos que não tem barreiras ao voluntariado, mas também não o realiza. Será importante trabalhar um conjunto de atividades que proporcione

conhecimento sobre o voluntariado e assegure formas simples de iniciar esta atividade ou mesmo de perceber a sua importância. Assim, de forma a motivar este grupo de indivíduos seria importante realizar parcerias entre as organizações e associações de estudantes e/ou empresas promovendo a dinamização das seguintes atividades:

- Realização de um podcast onde haveria: Entrevistas com cuidadores, instituições, psicólogos; mostrando assim a importância do voluntariado para cada interveniente
- Campanha de angariação e voluntários: apadrinhamento de pessoas portadoras de deficiência intelectual
- Dia aberto na instituição com atividades e convívio com pessoas portadoras de deficiência intelectual

V. Conclusões

O principal objetivo deste estudo foi perceber as barreiras ao voluntariado na área da deficiência intelectual. Para o efeito recorreu-se à distribuição de um questionário permitindo recolher informação sobre o que os indivíduos na generalidade entendem como barreira à realização de voluntariado, bem como de uma forma mais específica na área da deficiência intelectual.

Este estudo permitiu perceber algumas barreiras ao voluntariado e propor atividades que visam reduzir essas barreiras relativamente ao voluntariado na área específica da deficiência intelectual. É importante dotar as instituições de propostas de atuação junto de possíveis voluntários e perceber qual a estratégia mais adequada de acordo com as características do indivíduo.

Embora de uma forma generalizada foi possível agrupar os indivíduos em três grupos distintos, facilitando assim a perceção das barreiras encontradas e a definição de possíveis estratégias para cativar voluntários.

O estudo permitiu perceber se para a amostra em análise as barreiras ao voluntariado são as encontradas na literatura existente, verificamos que todas as barreiras o são consideradas como tal pelos inquiridos, contudo determinadas razões são consideradas de forma diferente relativamente à literatura, podendo pesar mais ou menos consoante perceção de cada indivíduo.

Este estudo permitiu perceber um pouco melhor os voluntários e as barreiras que estes enfrentam, contudo tem limitações que é importante referir.

A principal limitação a apontar a este estudo é o tamanho da amostra. A época de recolha de dados não foi a mais favorável uma vez que a distribuição do questionário aconteceu em período de férias, impossibilitando a sua distribuição de forma ágil e célere. A grande maioria das entidades contactadas não possibilitou a distribuição do questionário. Esta situação traduziu-se numa amostra pouco representativa de determinadas áreas demográficas da população, como sejam: inquiridos com idade igual ou superior a 52 anos; inquiridos do género masculino; Indivíduos desempregados ou reformados e indivíduos com escolaridade entre o 1º ciclo e o ensino secundário. Assim, não podemos generalizar as conclusões e deixa a necessidade de aprofundar as questões mais relevantes junto de uma população mais alargada.

No que se refere à área específica do voluntariado na deficiência intelectual a lacuna de estudos é grande. Este é um tema pouco explorado, pelo que se recomenda o seu estudo mais aprofundado. A análise deste tema poderá incidir sobre várias frentes, como sejam indivíduos aleatórios que não

realizam voluntariado, mas também o estudo específico com voluntários em outras áreas, mas que não o sejam na área da deficiência intelectual. Para o efeito recomenda-se a partilha do questionário com entidades diversas em termos de área de atuação e que cheguem a uma população diversificada em termos de idade, género, escolaridade e situação profissional, de forma a recolher uma amostra representativa de todas as categorias. O estudo poderá ser mais enriquecedor se houver lugar à realização de entrevistas individuais e de grupo, de forma a recolher informação mais detalhada e esclarecedora.

Referências Bibliográficas

Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). Simple Second order chi-square correction. *Mplus Technical Appendix*, 1–8.

Lei nº. 71/98, de 3 de Novembro, Pub. L. No. 254, Diário da República 5694 (1998).

Austin, J. E., & Seitanidi, M. M. (2012). Collaborative value creation: a review of partnering between nonprofits and businesses. Part 2: Partnership processes and outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 929–968. <https://doi.org/10.1177/0899764012454685>

Baltescu, C. A., & Boscor, D. (2016). Motivation and benefits of voluntary activities. Case study: EYOF 2013 Brasov. *Bulletin of the TrTansilvania University of Brasov*, 9(58). http://europa.eu/youth/node/67_en

Bauer, S., & Lim, D. (2019). Effect of communication practices on volunteer organization identification and retention. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092467>

Botero-Rodríguez, F., Hernandez, M. C., Uribe-Restrepo, J. M., Cabarique, C., Fung, C., Priebe, S., & Gómez-Restrepo, C. (2021). Experiences and outcomes of group volunteer befriending with patients with severe mental illness: an exploratory mixed-methods study in Colombia. *BMC Psychiatry*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03232-z>

Brandão, S. M., & Bruno-Faria, M. de F. (2017). Capítulo 7 Barreiras à inovação em gestão em organizações públicas do governo federal brasileiro: análise da percepção de dirigentes. In *Inovação no setor público: teoria, tendências e casos no Brasil* (pp. 145–164).

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research* (The Guilford Press).

Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, Where, Who and Why of volunteering. *International Journal of Nonprofit Volunteer Sector Marketing*, 7(3), 244–257.

CASES, & INE. (2019). *Conta Satélite da Economia Social 2016 e Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018*.

Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. L. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 213–222. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a2>

- Chacón, F., Vecina, M. L., Celeste, M., Vecina, L., Dávila, M. C., Ricercatore, M. P., & di Psicologia, D. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Behavior and Personality*, 35(5), 627–642.
- Chaddha, M., & Rai, R. S. (2016). Understanding What Motivates Volunteering in People. *Amity Business Review*, 17(1).
- Clary, R., R., D., A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, & Miene. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality Anda Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Colibaba, A., Skinner, M. W., & Furgal, C. (2019). The Challenges and Opportunities of Sustaining Volunteer-Based Rural Libraries. *Public Library Quarterly*, 38(4), 410–427. <https://doi.org/10.1080/01616846.2019.1576117>
- Collins, L., & Lanza, S. T. (2010). *Latent Class and Latent Transition Analysis: With Applications in the Social* (Ed. Wiley, Ed.). Behavioral and Health Sciences.
- Curado, C., Henriques, P. L., & Ribeiro, S. (2015). Voluntary or mandatory enrollment in training and the motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 98–109. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12050>
- Dolnicar, S., & Randle, M. (2007). The international volunteering market: market segments and competitive relations. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 12(4), 350–370. <https://doi.org/10.1002/nvsm.292>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2016). A note on improving EAP trait estimation in oblique factor-analytic and response theory models. *Psicologia*, 37, 234–247.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236–241.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762–780.
- Ferreira, M. R., & Proença, J. F. (2015). Strategic planning anda organizational effectiveness in social service organizations in Portugal*. *Management*, 20(2), 1–21.

Ferreira, M. R., Proença, T., & proença, J. F. (2015). Volunteering for a lifetime? Volunteer's intention to stay in Portuguese Hospitals. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(3), 890–912.

Forster, M. (2000). Key Concepts in Model Selection: Performance and Generalizability. *Journal of Mathematical Psychology*, 44, 205–231.

Fort, M., Lundberg, N., Zabriskie, R., Eggett, D., Prater, M. An., & Barney, K. (2017). Adolescent Summer Camp Volunteers' Attitudes Toward Peers with Disabilities. *Leisure Sciences*, 39, 277–294. <http://dx.doi.org/10.1080/01490400.2016.1171740>

Gallarza, M. G., Arteaga, F., & Gil-Saura, I. (2013). The value of volunteering in special events: A longitudinal study. *Annals of Tourism Research*, 40(1), 105–131. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.08.001>

Ganesh, S., & Mcallum, K. (2012). Volunteering and Professionalization: Trends in Tension? *Management Communication Quarterly*, 26(1), 152–158.

Gaymard, S., & Chauvet, A. (2016). Volunteer Work and Disability: Impact on Social Representations and Health. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 72. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n3p72>

Griffore, R. J. (2019). Capital and Value in Late Adulthood. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 48(2), 138–148. <https://doi.org/10.1111/fcsr.12334>

Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2011). Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture. *Nonprofit Management and Leadership*, 22(2), 137–157. <https://doi.org/10.1002/nml.20046>

Halvorsrud, L., Bye, A., Brekke, L. A., & Bergland, A. (2020). Being a trained volunteer Peer Supporter for carers of people living with dementia in Norway: Reciprocal benefits and challenges. *Health and Social Care in the Community*, 28(6), 2150–2159. <https://doi.org/10.1111/hsc.13026>

Han, H., Ariza-Montes, A., Tirado-Valencia, P., & Lee, S. (2020). Volunteering attitude, mental well-being, and loyalty for the non-profit religious organization of volunteer tourism. *Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114618>

Handy, F., & Srinivasan, N. (2004). Valuing Volunteers: An Economic Evaluation of the Net Benefits of Hospital Volunteers. In *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (Vol. 33, Issue 1, pp. 28–54). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0899764003260961>

Haymes, M. V. de, O'Donoghue, S., & Nguyen, H. (2019). The impact of school-based volunteering on social capital and self- and collective efficacy among low-income mothers. In *Children and Schools* (Vol. 41, Issue 2, pp. 79–88). National Association of Social Workers. <https://doi.org/10.1093/cs/cdz005>

Inquérito ao Trabalho Voluntário-2018. (2019).

Jiménez, M. luisa V., Fuertes, F. C., & Abad, M. J. S. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21, 112–117.

Joag, K., Shields-Zeeman, L., Kapadia-Kundu, N., Kawade, R., Balaji, M., & Pathare, S. (2020). Feasibility and acceptability of a novel community-based mental health intervention delivered by community volunteers in Maharashtra, India: The Atmiyata programme. *BMC Psychiatry*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-2466-z>

Kappelides, P., Cuskelly, G., & Hoye, R. (2019). The Influence of Volunteer Recruitment Practices and Expectations on the Development of Volunteers' Psychological Contracts. *Voluntas*, 30(1), 259–271. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-9986-x>

Laurett, R., Alves, H., Duarte, paulo, & Rodrigues, R. G. (2018). Envolvimento do cidadão em organizações sem fins lucrativos: uma revisão sistemática da literatura. *Caderno Profissional de Marketing - UNIMEP*, 6(2), 119–124.

Laverie, D. A., & McDonald, R. E. (2007). Volunteer dedication: Understanding the 9 role identity importance on participation frequency. *Journal of Macromarketing*, 27(3), 274–288.

Lee, Y. J., & Brudney, J. L. (2012). Participation in formal and informal volunteering: Implications for volunteer recruitment. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(2), 159–180. <https://doi.org/10.1002/nml.21060>

Lindsay, S., Chan, E., Cancelliere, S., & Mistry, M. (2018). Exploring how volunteer work shapes occupational potential among youths with and without disabilities: A qualitative comparison. *Journal of Occupational Science*, 25(3), 322–336. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1490339>

Linzer, D. A., & Lewis, J. B. (2011). *poLCA: An R package for polytomous variabel latent class analysis*. 42(1), 1–29.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.

Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *Revista Peruana de Psicología*, 25, 99–106.

Louw, J. S., Kirkpatrick, B., & Leader, G. (2020). Enhancing social inclusion of young adults with intellectual disabilities: A systematic review of original empirical studies. In *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* (Vol. 33, Issue 5, pp. 793–807). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jar.12678>

Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3rd ed.). Edições Sílabo.

Martin, A. L. (2021). | 841. In *Journal of Applied Research in intellectual disabilities* (pp. 840–851).

McConkey, R., Slater, P., Dubois, L., Shellard, A., & Smith, A. (2021). An international study of public contact with people who have an intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 65(3), 272–282. <https://doi.org/10.1111/jir.12809>

McNamara, T. K., & Gonzales, E. (2011). Volunteer transitions among older adults: The role of human, social, and cultural capital in later life. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 66 B(4), 490–501. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr055>

Miller, S. (2020). Greenspace volunteering post-disaster: exploration of themes in motivation, barriers, and benefits from post-hurricane park and garden volunteers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 63(11), 2004–2021. <https://doi.org/10.1080/09640568.2019.1700942>

Nicholson, L., & Cooper, S. A. (2013). Social exclusion and people with intellectual disabilities: A rural-urban comparison. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(4), 333–346. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01540.x>

Ormel, H., Kok, M., Kane, S., Ahmed, R., Chikaphupha, K., Rashid, S. F., Gemechu, D., Otiso, L., Sidat, M., Theobald, S., Taegtmeier, M., & de Koning, K. (2019). Salaried and voluntary community health workers: Exploring how incentives and expectation gaps influence motivation. *Human Resources for Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0387-z>

Paço, A., & Agostinho, D. (2012). Does the kind of bond matter? The case of food bank volunteer. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(2), 105–118. <https://doi.org/10.1007/s12208-012-0081-5>

Reis, E. (2008). *Estatística Descritiva* (7th ed.). Edições sílabo.

- Rimmerman, A., Hozmi, B., & Duvdevany, I. (2000). Contact and attitudes toward individuals with disabilities among students tutoring children with developmental disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 25*(1), 13–18.
- Robinson, S., Hill, M., Fisher, K. R., & Graham, A. (2020). Belonging and exclusion in the lives of young people with intellectual disability in small town communities. *Journal of Intellectual Disabilities, 24*(1), 50–68. <https://doi.org/10.1177/1744629518765830>
- Roza, L., Shachar, I., Meijs, L., & Hustinx, L. (2017). The nonprofit case for corporate volunteering: a multi-level perspective. *Service Industries Journal, 37*(11–12), 746–765. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1347158>
- Schwartz, G. (1978). Estimating the Dimension of a Model. *The Annals of Statistics, 6*, 461–464.
- Shandra, C. L. (2017). Disability and social participation: The case of formal and informal volunteering. *Social Science Research, 68*, 195–213. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.006>
- Silva, S. S. (2014). *Para ser “Grande”, Sê Voluntário!*
- Silvestre, A. L. (2007). *Análise de dados e estatística descritiva* (1st ed.). Escolar Editora.
- Souder, L. (2016). A Review of Research on Nonprofit Communications from Mission Statements to Annual Reports. *Voluntas, 27*(6), 2709–2733. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9699-y>
- Southby, K., South, J., & Bagnall, A. M. (2019). A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. *Voluntas, 30*(5), 907–920. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00119-2>
- Studer, S. (2015). Volunteer Management: responding to the uniqueness of volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- Sundeen, R. A., Raskoff, S. A., & Garcia, M. C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership, 17*(3), 279–300. <https://doi.org/10.1002/nml.150>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Paralell Analysis. *Psychological Methods, 16*, 209–220.

Trautwein, S., Liberatore, F., Lindenmeier, J., & von Schnurbein, G. (2020). Satisfaction With Informal Volunteering During the COVID-19 Crisis: An Empirical Study Considering a Swiss Online Volunteering Platform. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(6), 1142–1151. <https://doi.org/10.1177/0899764020964595>

Vecina, C., F., & Sueiro, M. J. (2010). Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after eight years. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1), 343–352.

Walker, J., & Scior, K. (2013). Tackling stigma associated with intellectual disability among the general public: A study of two indirect contact interventions. *Research in Developmental Disabilities*, 34(7), 2200–2210. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.03.024>

Willems, J., & Dury, S. (2017). Reasons for not volunteering: overcoming boundaries to attract volunteers. *Service Industries Journal*, 37(11–12), 726–745. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1318381>

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work*. *American Sociological Review*, 62, 694–716.

Wilson, N., Jaques, H., Johnson, A., & Brotherton, M. L. (2017). From Social Exclusion to Supported Inclusion: Adults with Intellectual Disability Discuss Their Lived Experiences of a Structured Social Group. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(5), 847–858. <https://doi.org/10.1111/jar.12275>

Woodgate, R. L., Gonzalez, M., Demczuk, L., Snow, W. M., Barriage, S., & Kirk, S. (2020). How do peers promote social inclusion of children with disabilities? A mixed-methods systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 42(18), 2553–2579. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1561955>

Anexos

Anexo I – Questionário

Introdução

O presente inquérito encontra-se integrado na dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações do Terceiro Setor pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. O inquérito é dirigido a todos os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Este inquérito está dividido em três secções e o tempo de resposta é de 4 minutos. Para cada resposta deve analisar a sua situação pessoal e assinalar a opção que mais se enquadra na sua realidade.

O inquérito é anónimo, pelo que só teremos acesso aos dados respondidos, não sendo possível identificar a proveniência dos mesmos. Acresce que sendo de resposta voluntária poderá terminar a sua participação a qualquer momento.

Para qualquer esclarecimento adicional poderá enviar e-mail para 8170017@estg.ipp.pt

Gratos pela sua colaboração!

Consentimento informado

O objetivo do estudo me foi explicado, havendo a possibilidade de esclarecer todas as dúvidas que me surjam. Se for minha intenção, posso abandonar o inquérito de forma livre e a qualquer momento. Tomei conhecimento que o inquérito é anónimo, pelo que não serão recolhidos dados que permitam a minha identificação. Concordo que os dados recolhidos sejam analisados para o efeito deste estudo. Declaro que li o formulário de consentimento.

Confirmo a informação declarada anteriormente, concordo e aceito participar no presente estudo.

Questões

I. Caracterização Demográfica

Neste bloco de questões pretendemos caracterizar a nossa amostra de estudo. Responda às questões assinalando a resposta que mais se adequa à sua realidade.

1. Idade: ____
2. Género: Feminino Masculino
3. Educação: 1º Ciclo 2º Ciclo 3º Ciclo Ensino Secundário Ensino Superior
4. Situação Profissional: Estudante Empregado Desempregado Reformado
5. No último ano (2020) fez voluntariado: Sim Não

Relativamente à **Questão 5**, se respondeu:

“Sim”	“Não”
5.1 Qual a frequência: _ 1x por semana _ 1x por mês _ 1x trimestre _ 1x ano 5.2 Em que área: _____ 5.3 No último ano (2020) fez voluntariado na área da deficiência intelectual: _ Sim _ Não	Grupo II. Barreiras ao voluntariado em geral

Relativamente à **Questão 5.3**, se respondeu:

“Sim”	“Não”
Termina o Inquérito: “Obrigada pela sua colaboração!”	Grupo III. Barreiras ao voluntariado em geral

II. Barreiras ao voluntariado em geral

Neste bloco de questões são apresentadas possíveis barreiras à realização de voluntariado. Não existem respostas certas ou erradas, assinale a opção que mais se adequa à sua situação pessoal.

	Questão	Sim	Não
1	O voluntariado acarreta muita responsabilidade.		
2	Ao ser voluntário posso receber responsabilidades que não quero.		
3	O voluntariado é fisicamente difícil para mim.		
4	Preciso de mais energia para ser voluntário.		
5	Não tenho competências adequadas para ser voluntário.		
6	O voluntariado não me trás benefícios.		
7	Considero que os voluntários deveriam receber uma recompensa monetária.		
8	O voluntariado acarreta despesas que eu não posso suportar.		
9	Tenho coisas mais importantes para fazer do que ser voluntário.		
10	Associo o voluntariado a um trabalho deprimente.		
11	O voluntariado deixa-me infeliz.		
12	Eu não tenho interesse em fazer voluntariado.		
13	Não tenho tempo para fazer voluntariado.		
14	Eu não tenho transporte para me deslocar para fazer voluntariado.		
15	Considero que o voluntariado é uma perda de tempo.		
16	As organizações onde posso fazer voluntariado servem os propósitos errados.		
17	Sinto que o trabalho de voluntariado não é reconhecido.		
18	O voluntariado não dá o reconhecimento (visibilidade) que eu quero.		
19	Eu não tive oportunidades para fazer voluntariado.		
20	Eu não conheço organizações onde poderia fazer voluntariado.		
21	Nunca me convidaram para fazer voluntariado.		

III. Barreiras ao voluntariado na área da Deficiência Intelectual

Neste bloco de questões são apresentadas possíveis barreiras à realização de voluntariado, na área específica da deficiência intelectual. Não existem respostas certas ou erradas, assinale a opção que mais se adequa à sua situação pessoal.

	Questão	Sim	Não
1	O voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual deixar-me-ia infeliz.		
2	Quando comparo a minha realidade com a das pessoas portadoras de deficiência intelectual, percebo que elas têm menos hipóteses de realizar atividades/sonhos.		
3	Sinto que não sei lidar com as especificidades das pessoas com deficiência intelectual.		
4	Sinto que quando começasse a fazer voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual, poderia ficar desapontado(a).		
5	Perceber que as pessoas com deficiência intelectual têm uma vida social menos ativa e com poucos amigos deixar-me-ia mais consciente da situação destas pessoas.		
6	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pode ser perigoso para mim.		
7	Tenho medo da reação das pessoas portadoras de deficiência intelectual.		
8	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm propensão a tornar-se violentas.		
9	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual acarreta muitos riscos para mim.		
10	Sentir-me-ia desconfortável a ser voluntário(a) junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual.		
11	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm comportamentos desajustados.		
12	Eu sinto que conviver, publicamente, com pessoas portadoras de deficiência intelectual seria difícil para mim devido à sua aparência.		
13	Sinto que as tarefas inerentes ao voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual me deixariam ansioso(a)/stressado(a).		
14	Temo que as pessoas portadoras de deficiência intelectual se tornem muito dependentes do(a) voluntário(a).		
15	Sinto que a dependência das pessoas portadoras de deficiência intelectual em relação ao seu cuidador será uma barreira ao meu relacionamento enquanto voluntário(a).		
16	Sinto que perceber as limitações que as pessoas com deficiência intelectual têm na realidade iria fazer com que me sentisse desapontado(a).		

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo II – Tabela Resumida de Respostas ao Grupo II
– Barreiras ao Voluntariado em Geral

Barreira	Tipo de barreira	Questão (Q)		Sim		Não		Não sei/Não respondo	
				Nº	%	Nº	%	Nº	%
Internas	Conciliação de responsabilidades	Q1	O voluntariado acarreta muita responsabilidade.	138	82,14	16	9,52	14	8,33
		Q2	Ao ser voluntário posso receber responsabilidades que não quero.	72	42,86	62	36,90	34	20,24
	Aptidões pessoais	Q3	O voluntariado é fisicamente difícil para mim.	15	8,93	135	80,36	18	10,71
		Q4	Preciso de mais energia para ser voluntário.	55	32,74	99	58,93	14	8,33
		Q5	Não tenho competências adequadas para ser voluntário.	27	16,07	114	67,86	27	16,07
		Q6	O voluntariado não me trás benefícios.	39	23,21	111	66,07	18	10,71
	Situação económica	Q7	Considero que os voluntários deveriam receber uma recompensa monetária.	36	21,43	121	72,02	11	6,55
		Q8	O voluntariado acarreta despesas que eu não posso suportar.	33	19,64	102	60,71	33	19,64
	Vontade própria	Q9	Tenho coisas mais importantes para fazer do que ser voluntário.	36	21,43	98	58,33	34	20,24
		Q10	Associo o voluntariado a um trabalho deprimente.	8	4,76	155	92,26	5	2,98
		Q11	O voluntariado deixa-me infeliz.	12	7,14	138	82,14	18	10,71
		Q12	Eu não tenho interesse em fazer voluntariado.	41	24,40	100	59,52	27	16,07

Externas	Deslocações e tempo	Q13	Não tenho tempo para fazer voluntariado.	81	48,21	73	43,45	14	8,33
		Q14	Eu não tenho transporte para me deslocar para fazer voluntariado.	28	16,67	130	77,38	10	5,95
		Q15	Considero que o voluntariado é uma perda de tempo.	3	1,79	162	96,43	3	1,79
	Liderança Organizacional	Q16	As organizações onde posso fazer voluntariado servem os propósitos errados.	6	3,57	108	64,29	54	32,14
	Reconhecimento do trabalho	Q17	Sinto que o trabalho de voluntariado não é reconhecido.	86	51,19	55	32,74	27	16,07
		Q18	O voluntariado não dá o reconhecimento (visibilidade) que eu quero.	17	10,12	111	66,07	40	23,81
	Desconhecimento do Voluntariado	Q19	Eu não tive oportunidades para fazer voluntariado.	51	30,36	104	61,90	13	7,74
		Q20	Eu não conheço organizações onde poderia fazer voluntariado.	46	27,38	108	64,29	14	8,33
		Q21	Nunca me convidaram para fazer voluntariado.	80	47,62	83	49,40	5	2,98

Anexo III - Tabela Resumida de Respostas ao Grupo III
– Barreiras ao Voluntariado na área da Deficiência Intelectual

Barreiras		Questão (Q)		Sim		Não		Não sei/Não respondo	
				Nº	%	Nº	%	Nº	%
Características do voluntário	Percepção sobre a deficiência	Q1	O voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual deixar-me-ia infeliz.	35	17,77	129	65,48	33	16,75
		Q2	Quando comparo a minha realidade com a das pessoas portadoras de deficiência intelectual, percebo que elas têm menos hipóteses de realizar atividades/sonhos.	133	67,51	51	25,89	13	6,60
		Q3	Sinto que não sei lidar com as especificidades das pessoas com deficiência intelectual.	80	40,61	73	37,06	44	22,34
		Q4	Sinto que quando começasse a fazer voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual, poderia ficar desapontado(a).	33	16,75	121	61,42	43	21,83
		Q5	Perceber que as pessoas com deficiência intelectual têm uma vida social menos ativa e com poucos amigos deixar-me-ia mais consciente da situação destas pessoas.	126	63,96	42	21,32	29	14,72
	Falta de conhecimento sobre a deficiência	Q6	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual pode ser perigoso para mim.	23	11,68	150	76,14	24	12,18
		Q7	Tenho medo da reação das pessoas portadoras de deficiência intelectual.	40	20,30	137	69,54	20	10,15
		Q8	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm propensão a tornar-se violentas.	42	21,32	109	55,33	46	23,35

	Medo e Apreensão	Q9	Sinto que o voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual acarreta muitos riscos para mim.	23	11,68	141	71,57	33	16,75
Características das Pessoas portadoras de deficiência intelectual	Aparência e Comportamento	Q10	Sentir-me-ia desconfortável a ser voluntário(a) junto de pessoas portadoras de deficiência intelectual.	37	18,78	133	67,51	27	13,71
		Q11	Sinto que as pessoas portadoras de deficiência intelectual têm comportamentos desajustados.	48	24,37	99	50,25	50	25,38
		Q12	Eu sinto que conviver, publicamente, com pessoas portadoras de deficiência intelectual seria difícil para mim devido à sua aparência.	19	9,64	168	85,28	10	5,08
	Dependência de terceiros	Q13	Sinto que as tarefas inerentes ao voluntariado com pessoas portadoras de deficiência intelectual me deixariam ansioso(a)/stressado(a).	54	27,41	99	50,25	44	22,34
		Q14	Temo que as pessoas portadoras de deficiência intelectual se tornem muito dependentes do(a) voluntário(a).	48	24,37	100	50,76	49	24,87
		Q15	Sinto que a dependência das pessoas portadoras de deficiência intelectual em relação ao seu cuidador será uma barreira ao meu relacionamento enquanto voluntário(a).	35	17,77	116	58,88	46	23,35
	Limitações na Comunicação	Q16	Sinto que perceber as limitações que as pessoas com deficiência intelectual têm na realidade iria fazer com que me sentisse desapontado(a).	29	14,72	139	70,56	29	14,72