



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA**

**DEPARTAMENTO DE DESPORTO E SAÚDE**

## **Voluntariado nos Grandes Eventos**

### **Desportivos:**

**Perceção da Motivação de Voluntários Internacionais no  
Campeonato Mundial de Basquetebol**

**Manuel Matos Marchante**

**Orientação:**

**Professor Doutor Mário Rui Coelho Teixeira**

**Dr. Rok Bizjak**

**Mestrado em Direção e Gestão Desportiva**

**Dissertação**

**Évora, 2015**

*Esta dissertação não inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri*



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**  
**ESCOLA DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE DESPORTO E SAÚDE**

**Voluntariado nos Grandes Eventos  
Desportivos:**

**Perceção da Motivação de Voluntários Internacionais no  
Campeonato Mundial de Basquetebol**

**Manuel Matos Marchante**

Orientação:

Professor Doutor Mário Rui Coelho Teixeira

Dr. Rok Bizjak

**Mestrado em Direção e Gestão Desportiva**

Dissertação

Évora, 2015

*Esta dissertação não inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri*

## **Agradecimentos**

**A um Orientador**, de alta qualidade, com uma supervisão declaradamente forte e mais que competente, **um obrigado especial.**

**To a Co-Supervisor**, from a recently friendship, **a big hug!**

**A um Pai**, dedicado e sempre presente, uma “máquina” em todos os bons sentidos, **um sentimento sem palavras possíveis.**

**A uma Mãe**, imensamente capaz, com uma habilidade especial de atenção e carinho, **muito Amor.**

**A um irmão**, meu exemplo de vida, distante em quilómetros mas perto em todos os outros sentidos, **o meu maior reconhecimento e agradecimento para toda a vida.**

**A todos os amigos**, mais próximos ou afastados, pela companhia, disponibilidade e carinho em todos os sentidos, **um abraço forte!**

To a magnificent **IVC** experience, my new friends, **a special consideration.**

## **Voluntariado nos Grandes Eventos Desportivos: Perceção da Motivação de Voluntários Internacionais no Campeonato Mundial de Basquetebol**

**Resumo** O presente texto pretende perceber as motivações dos voluntários internacionais após a participação num grande evento desportivo, neste caso, no Campeonato Mundial de Basquetebol 2014 em Espanha. Estes voluntários, oriundos de vários países europeus, estiveram durante cerca de um mês num país estrangeiro (ou cidade no caso dos de nacionalidade espanhola) realizando trabalhos de diversos temas e especificidades no âmbito do evento. Elaborou-se um questionário para recolher dados sobre essas motivações. Trataram-se os dados dos quais se salientam as seguintes conclusões: o enriquecimento social e as experiências de vida positivas sobressaem como expoente máximo na participação do voluntário.

**Palavras-Chave:** Gestão do Desporto, Recursos Humanos, Voluntários, Eventos Desportivos, Motivação, Mundial de Basquetebol.

---

## **Volunteering in Major Sport Events: Perception of Motivation in International Volunteers at the Basketball World Cup**

**Abstract** The following text has the purpose to understand the motivations of international volunteers after their participation in a major sport event, as in this case, the World Cup Basketball 2014 in Spain. These volunteers from several European countries have been in a foreign country (or city, if the volunteer is from spanish nationality) during almost a month, conducting works from diverse and specific themes. A questionnaire was made in order to gather information about those motivations. The conclusions, as maximum exponent for the volunteer participation, point to the social enrichment and positive life experiences.

**Key-Words:** Sports Management, Human Resources, Volunteers, Sport Event, Motivation, World Cup Basketball

## Índice Geral

<b>Agradecimentos.....</b>	<b>III</b>
<b>Resumo.....</b>	<b>IV</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>IV</b>
<b>Índice de Figuras.....</b>	<b>VII</b>
<b>Índice de Tabelas .....</b>	<b>VIII</b>
<b>Índice de Quadros.....</b>	<b>IX</b>
<b>Lista de Siglas/Abreviaturas/Acrónimos .....</b>	<b>X</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Revisão de Literatura.....</b>	<b>14</b>
1.1. O Voluntário.....	14
1.1.1. Áreas de intervenção do voluntariado.....	15
1.1.2. Voluntário desportivo.....	16
1.2. Motivação.....	19
1.2.1. Teoria das Necessidades, Hierarquia de Maslow.....	20
<b>2. O Evento Desportivo.....</b>	<b>22</b>
2.1. Voluntariado em Eventos Desportivos.....	22
2.2. Taça do Mundo de Basquetebol FIBA (FIBA World Cup) .....	24
2.2.1. Espanha, 2014 .....	24
2.2.2. Sistema de Competição .....	29
2.2.3. Necessidade de criar um Campo de Voluntários .....	30
2.3. Campo de Voluntários Internacionais (IVC – International Volunteer Camp) 30	
<b>3. Metodologia.....</b>	<b>33</b>
3.1. O Universo .....	33
3.2. Estrutura do Instrumento.....	34
3.3. Aplicação do Questionário .....	35

3.4. Dificuldades na construção do questionário.....	36
<b>4. Resultados .....</b>	<b>37</b>
4.1. Caracterização e dados demográficos dos respondentes.....	37
4.2. Dados da Perceção da Motivação dos Voluntários .....	42
<b>5. Discussão e Conclusão .....</b>	<b>51</b>
5.1. Discussão e Conclusão demográfica dos respondentes.....	51
5.2. Perceção da Motivação dos Voluntários .....	55
5.2.1. Enriquecimento Social .....	55
5.2.2. Experiências de Vida Positivas .....	57
5.2.3. Enriquecimento de Habilidades .....	57
5.2.4. Contribuição Comunitária .....	59
5.2.5. Privilégios de Voluntário .....	60
5.2.6. Ligação com o Desporto .....	60
5.3. O Perfil do Voluntário IVC .....	61
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>63</b>
<b>Apêndices .....</b>	<b>68</b>

## Índice de Figuras

Figura 1. – Primeira Versão da Pirâmide de Maslow .....	21
Figura 2.1. – Comité Executivo FIBA World Cup 2014 .....	26
Figura 2.2. – Comité Local FIBA World Cup 2014 .....	26
Figura 2.3. – Departamento de Operações e Organização FIBA World Cup 2014..	27
Figura 3. – Gráfico Circular (Preferência Motivacional dos Respondentes).....	67

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1. - Fase de Grupos da Taça do Mundo 2014.....	29
Tabela 2. - Situação de emprego dos voluntários nos Jogos Olímpicos, Londres....	53



## Índice de Quadros

Quadro 1. - Distribuição por género .....	37
Quadro 2. - Distribuição por idade .....	38
Quadro 2.1. - Dados descritivos da idade.....	38
Quadro 3. – Nacionalidade.....	39
Quadro 4. - Distribuição por Habilitações Literárias.....	40
Quadro 5. – Situação Profissional.....	40
Quadro 5.1. - Habilitações Profissionais/Situação Profissional.....	41
Quadro 6. - Área de Ensino ou Trabalho.....	41
Quadro 6.1. - Área/Situação Profissional.....	41
Quadro 7. - Enriquecimento Social.....	42
Quadro 7.1. - Enriquecimento Social (Tukey’s).....	42
Quadro 8. - Experiências de Vida Positivas.....	43
Quadro 8.1. - Experiências de Vida Positivas (Tukey’s).....	43
Quadro 9. - Enriquecimento de Habilidades.....	44
Quadro 9.1. - Enriquecimento de Habilidades (Tukey’s).....	44
Quadro 10. - Contribuição Comunitária.....	45
Quadro 10.1. - Contribuição Comunitária (Tukey’s).....	46
Quadro 11. - Privilégios de Voluntário.....	47
Quadro 11.1. - Privilégios de Voluntário (Tukey’s).....	48
Quadro 12. - Ligação com o Desporto.....	49
Quadro 12.1. - Ligação com o Desporto (Tukey’s).....	49
Quadro 13. - Ordem de Temas.....	50
Quadro 14. - Características de Voluntários em Desporto (%).....	53

## **Lista de Siglas/Abreviaturas/Acrónimos**

VNU – Voluntário das Nações Unidas

CES – Centro de Estudos Sociais

CEV – Centro Europeu de Voluntariado

FIBA – Federação Internacional de Basquetebol Amador

FIFA – Federação Internacional de Futebol Amador

NBA – National Basketball Association

FEB – Federação Espanhola de Basquetebol

VIP – Very Important Person

IVC – International Volunteer Camp

## **Introdução**

O voluntariado é um fenómeno cuja importância social e cultural é amplamente reconhecida por todas as sociedades. Sendo, manifestamente, uma das expressões mais básicas do comportamento humano desde tempos imemoriais, cumpre nas sociedades modernas, tanto a nível local, como global, um papel fundamental no reforço da coesão social, promovendo a cidadania ativa, a solidariedade e o respeito pelos valores universais que enformam as sociedades democráticas.

O voluntariado é uma expressão da participação do indivíduo na comunidade a que pertence, fomentando os valores da participação, confiança, solidariedade e reciprocidade entre cidadãos, fundamentados na compreensão partilhada e no sentimento de um dever comum em benefício de uma sociedade mais humana. Esta perspetiva é partilhada pelo programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU) que entende o voluntariado como fenómeno universal e inclusivo, reconhecendo-o dentro da sua diversidade e enaltecendo os valores que o envolvem: a livre escolha, o compromisso, o envolvimento e a solidariedade.

A minha preferência pelo voluntariado como objeto de estudo para a dissertação de mestrado deve-se ao facto de ter integrado um grupo de voluntários internacionais num grande evento desportivo (Internacional Volunteer Camp), nomeadamente o Campeonato Mundial de Basquetebol realizado em Espanha. Este grupo de voluntários, constituído por indivíduos de realidades muito diferenciadas, tinha como principal traço comum a paixão pelo desporto, especificamente o basquetebol, e o facto de serem voluntários.

Apesar do grupo de voluntários partilhar valores comuns, não quer dizer que as motivações que levaram cada um dos indivíduos a disponibilizarem o seu tempo como voluntários sejam as mesmas. De facto, podem ser muito variadas porque com as motivações de cada um interferem, para além da personalidade, as vivências individuais e a cultura dos países a que pertencem. O desafio que proponho é tentar perceber as motivações que fizeram este grupo de voluntários a trabalharem num durante o grande evento desportivo contribuindo para o seu sucesso, não obtendo qualquer remuneração financeira.

O presente trabalho propõe, portanto, perceber as motivações dos voluntários integrados na organização de um grande evento desportivo, no primeiro campo de voluntários internacionais, de forma a contribuir para uma gestão mais racional e mais

eficiente dos recursos humanos dentro de uma organização de voluntários. Os gestores das organizações precisam conhecer as motivações dos seus voluntários para poderem ajustar/otimizar os recursos humanos que dispõem às necessidades das organizações que lideram, adequando cada um dos voluntários aos diversos papéis que poderão desempenhar dentro das organizações.

Sendo o voluntariado um fenómeno muito complexo implica uma abordagem analítica, assumindo o voluntariado não somente como um facto social, mas também como uma experiência que é ao mesmo tempo individual e coletiva.

Um dos fatores que mais pesou na minha decisão de aprofundar esta temática do voluntariado foi a vivência como voluntário que constituiu uma experiência de grande intensidade.

Para um melhor entendimento da problemática abordada, o presente trabalho foi organizado em cinco capítulos:

**O primeiro capítulo** debruça-se na revisão da literatura sobre o voluntariado em geral e as motivações em particular. Compreende duas temáticas que conduziram a investigação do trabalho que agora se apresenta: o voluntariado e a motivação.

Sobre o voluntariado destaca-se a definição de voluntário que utilizamos, fundamentada na definição adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Analisam-se os diplomas legais que enquadram e regulam a atividade do indivíduo enquanto voluntário, tal como os direitos e deveres dentro da organização em que se enquadra;

No que diz respeito à motivação destaca-se a teoria motivacional, de acordo com a bibliografia existente, especificamente a teoria das necessidades de acordo com a hierarquia de Maslow será apresentada com mais pormenor por servir de base a algumas conclusões que se apresentam no final deste estudo;

**O segundo capítulo** trata especificamente a organização de um grande evento desportivo, no caso concreto, a organização do Campeonato do Mundo de Basquetebol realizado em Espanha, no ano de 2014 e do grupo de trabalho criado para o efeito voluntário, o campo de voluntários internacionais que será analisado com algum pormenor, tal como as divisões e hierarquia dos mesmos. Após a clarificação dos conceitos atrás indicados, apresenta-se toda formação dada ao voluntário e outros aspetos organizacionais.

**O terceiro capítulo** é iniciado com uma pergunta para responder ao objetivo do estudo, servindo também como base para a construção do questionário. Referem-se os procedimentos necessários à elaboração do questionário utilizado para a recolha de informação, tendo o mesmo sido sujeito a um pré-teste antes de ser aplicado aos respondentes. São referidos os procedimentos necessários à sua elaboração, especificamente no questionário utilizado para a recolha da informação.

**O quarto capítulo** expõe os resultados obtidos no questionário. Estes resultados são apresentados em quadros identificando cada uma das variáveis. Estes quadros estão divididos em duas partes: uma apresenta a caracterização e dados demográficos dos respondentes; a outra expõe os dados da perceção da motivação dos voluntários. Antecedendo cada um dos quadros apontam-se alguns aspetos relevantes que podem facilitar a sua leitura.

**O quinto capítulo** traça uma síntese conclusiva por cada um dos temas apresentados no questionário. Relativamente à caracterização e dados demográficos dos respondentes, procura-se esboçar um perfil do voluntário participante no International Volunteer Camp (IVC). Quanto à apreciação da motivação dos voluntários, evidenciam-se os aspetos relevantes, apontados pelos respondentes, como fatores motivacionais.

Paralelamente à apresentação das sínteses conclusivas, revelam-se dados e conclusões de outros estudos internacionais, estabelecendo uma comparação com os dados do IVC, procurando enriquecer, desta forma, a discussão dos resultados.

## 1. Revisão de Literatura

### 1.1. O Voluntário

Com o título “*Voluntariado em Portugal – Contextos, Atores e Práticas*” (2013), O Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) apresenta um estudo muito completo e aprofundado sobre o tema do Voluntariado. O capítulo “*Estado da Arte da Investigação e Ação do Voluntariado*”, abre com a pergunta: “O que é o voluntariado?”

A mesma pergunta: “O que é o voluntariado?” também consta do estudo das Nações Unidas “ ”(2011).

Para responder a esta questão é necessário ter em conta os vários enquadramentos jurídicos e normativos, das instituições que atuam no terreno, dos centros de investigação, da pesquisa empírica e as definições convencionadas pelos diferentes organismos internacionais.

Etimologicamente, a palavra voluntário deriva do latim da palavra “*voluntas*” cujo significado é: “capacidade de escolha, de decisão”. Tendo em atenção o seu significado, voluntário é, portanto, aquele que tem a capacidade de decidir livremente, de escolher o que pretende fazer por vontade própria.

No ano internacional dos voluntários, em 2001, reconheceu-se a Declaração Universal sobre o Voluntariado, definindo-o como decisão voluntária, apoiada em motivações e opções pessoais, baseada na participação ativa do cidadão na vida das comunidades.

A definição do Centro Europeu de Voluntariado (CEV) identifica um conjunto de princípios nucleares do voluntariado: livremente escolhido, altruísta, não remunerado, orientado por valores (construção da paz, solidariedade, direitos humanos, democracia), inclusivo (aberto a todos).

As Nações Unidas estabelecem três critérios para definir voluntariado. Primeiro critério: a ação deve ser realizada de livre vontade, não pode ser como uma obrigação imposta por uma lei, um contrato ou um requisito académico; segundo critério: a ação deve ser executada sem recompensa económica; é uma ação não remunerada; terceiro critério: a ação deve contribuir para o benefício de terceiros.

O Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado define o indivíduo voluntário como: “...aquele que presta serviços não remunerados numa organização promotora, de forma livre, desinteressada e responsável, no seu tempo livre”.

O voluntariado é, dentro das atividades como cidadão, uma atividade solidária, livre e organizada. Pelo reconhecimento desta atividade como um instrumento básico de participação na sociedade civil foi decretado por Lei 71/98, de 3 de Novembro, e estabelecidas as bases do enquadramento jurídico do voluntariado. No art.º 2º refere que “voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizado 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”

Apesar das diferentes definições de voluntariado, umas mais restritivas, outras mais abrangentes, há traços comuns que refletem os princípios comuns ao voluntariado.

A ação de voluntariado é realizada de forma dedicada pelo voluntário numa postura altruísta de acordo com as suas aptidões e aquando a sua disponibilidade.

### **1.1.1. Áreas de intervenção do voluntariado**

O estudo “*Voluntariado em Portugal – Contextos, Atores e Práticas*” (2013) refere também que as áreas que mais se destacam nos estudos sobre o voluntariado são: a cultura, a educação, a saúde e a exclusão. Aponta como áreas emergentes: o desporto, o consumo sustentável, o racismo, a intergeracionalidade e as desigualdades de género.

Este estudo apresenta as principais abordagens e estudos de caso realizados em áreas específicas do voluntariado. Define voluntariado social como “...o conjunto de ações de interesse que sejam realizadas de forma desinteressada e integrada no âmbito de instituições públicas ou privadas, ao serviço das pessoas e da comunidade, sem qualquer fim lucrativo”. Enquadrado no voluntariado social desenvolvem-se novas temáticas e conceitos que assumem novas abordagens: “voluntariado empresarial”, “voluntariado hospitalar”, “voluntariado universitário”, “voluntariado de proximidade”... Este voluntariado tem como áreas de intervenção: a exclusão, a saúde, a imigração...

No que diz respeito ao voluntariado cultural, destacam a importância deste voluntariado nos museus e no setor do turismo, referindo contudo que, a dimensão cultural e social é transversal às análises sobre o voluntariado.

Relativamente ao voluntariado desportivo refere que a União Europeia tem atribuído grande relevo por duas razões: pelo facto de se tratar de um setor pouco estudado e por existirem muitos voluntários e organizações com voluntários ligados ao desporto. Adianta que a temática do voluntariado no setor do desporto está associada à promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis, à capacitação das comunidades e à promoção da inclusão social.

### **1.1.2. Voluntário desportivo**

Dentro da ação voluntária existe um enquadramento desportivo onde o artigo 45.º das Leis da Base do Desporto, “o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizados de forma desinteressada no e em prol do desporto, enquanto veículo de solidariedade social” descreve o voluntariado desportivo.

Dando importância clara a este tipo de voluntariado pode-se ler na Carta Europeia do Desporto, no artigo 3.º do Movimento Desportivo: “...será oportuno estimular e desenvolver o espírito e o movimento do voluntariado, nomeadamente, favorecendo a ação das organizações desportivas benévolas”, com o intuito de integrar no desporto a ação voluntária e também através do artigo 79.º em Desporto e Juventude, onde “o Estado e os corpos sociais intermédios públicos e privados que compõem o sistema desportivo devem incentivar e promover o voluntariado jovem no contexto desportivo” privilegiando a capacidade das entidades locais para o fenómeno do desporto.

Existem vários tipos de voluntários que realizam atividades para o desenvolvimento e produção de eventos desportivos. Segundo Green & Chalip (1998) existem três tipos de voluntários desportivos:

- 1- Os que gerem as organizações desportivas e são parte da administração/direção que regem, orientam os voluntários no terreno e definem as políticas a seguir;
- 2- Os que servem de assistentes ou regularmente conhecidos por staff que normalmente estão inseridos numa associação ou clube e desempenham funções sociais, manter/cuidar uma instalação desportiva e não têm grande poder dentro de uma hierarquia nem notoriedade ou decisão na gestão;



- 3- E os que participam no evento, os executantes, que menos poder têm de decisão dentro de uma organização mas são aqueles que durante a atividade voluntária obtêm maior experiência através do contacto com outras pessoas inseridos um grupo de voluntários durante o tempo do espetáculo desportivo.

“O voluntário insere-se dentro da organização, é-lhe concedido o privilégio de presenciar o que se passa no "backstage" e tem a oportunidade de conhecer atletas, treinadores, executivos e mesmo os espectadores.” (Almeida, 2001).

Segundo o ato de voluntariado espanhol de 1996, o trabalho de um voluntário é realizado por indivíduos que providenciam serviços não baseados numa obrigação, serviço público, mercantil ou qualquer outro tipo de trabalho remunerado que seguem características especiais, executado sem custo ou baseado em obrigações pessoais ou dever legal, sem consideração económica ou futuros direitos de reembolso por despesas e dentro de programas e projetos específicos por entidades públicas ou privadas.

Seguindo a bibliografia anterior e inserido onde se rege a base deste trabalho (Espanha), cita-se o Ato de Voluntariado Nacional Espanhol, artigo 6º, onde estão consignados os direitos e os deveres dos voluntários.

### **Direitos**

- a) Receber, inicial ou permanente, a informação, formação, orientação, apoio e, se for o caso, meios materiais necessários para o exercício das suas funções a que foram designados.
- b) Ser tratado sem discriminação, e com respeito pela liberdade, dignidade, intimidade e crenças do indivíduo.
- c) Participar ativamente na organização em que se inserem, colaborando na elaboração, desenho, execução e avaliação dos programas, de acordo com os seus estatutos ou normas de aplicação.
- d) Ser assegurado contra os riscos de acidente e doença derivados diretamente do exercício da atividade voluntária, com as características e pelos capitais assegurados que se estabelecem legalmente.
- e) Ser reembolsado pelos gastos realizados no desempenho das suas atividades.
- f) Dispor de uma acreditação identificativa da sua condição de voluntário.

- g) Realizar a sua atividade nas devidas condições de segurança e higiene em função da natureza e características da mesma.
- h) Obter o respeito e reconhecimento pelo valor social da sua contribuição.

### **Deveres**

- a) Cumprir com os compromissos feitos com as organizações em que se integram, respeitando os propósitos e as normas dessas organizações.
- b) Guardar informação recebida e conhecida durante a execução da atividade voluntária, quando aplicada confidencialidade.
- c) Rejeitar qualquer consideração material que possa receber de beneficiários ou de outros relacionados à atividade.
- d) Respeitar os direitos dos beneficiários da atividade voluntária.
- e) Atuar de forma diligente e solidária.
- f) Participar nas tarefas formativas previstas pela organização, específicas para as atividades e funções confiadas, assim como nas de caráter permanente para manter a qualidade dos serviços que prestam.
- g) Seguir as instruções adequadas para os propósitos estabelecidos na execução das atividades designadas.
- h) Utilizar devidamente a acreditação e os distintivos da organização.
- i) Respeitar e cuidar dos recursos materiais que as organizações põem à disposição.

O que pode mobilizar um voluntário para trabalhar de forma gratuita para o bem-estar de outros ou para o sucesso de um determinado evento?

## 1.2. Motivação

Uma organização que gere indivíduos voluntários precisa de os conhecer de uma forma mais ou menos clara para poder ir ao encontro das suas necessidades e expectativas. Por isso, compreender as motivações que determinam os indivíduos a oferecer o seu tempo a uma organização é muito relevante na gestão do voluntariado.

Segundo Latham e Pinder, a motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia (Proença et al., 2008).

A vasta literatura científica sobre as teorias motivacionais coexiste em vários pontos, mas não há consensos quanto ao enquadramento num único quadro de referência. Não sendo nosso propósito analisar as várias teorias, cabe-nos, no entanto, indicar alguns trabalhos publicados onde são apresentadas.

Sara Silva (2006) apresenta, com algum pormenor, várias teorias da motivação, expondo os argumentos dos autores que as nomearam (Teoria da Hierarquia das Necessidades, Teoria de Herzberg, Teoria de Alderfer, Teoria de McClelland, Teoria X e Y de McGregor, Teoria da Avaliação Cognitiva, Teoria das Características da Tarefa, Teoria da Fixação dos Objectivos, Teoria do reforço, Teoria da Equidade, Teorias da Expectação, Teoria de Vroom e Modelo de Porter e Lawler).

O artigo com o título “*As motivações no trabalho voluntário*” (Proença et al., 2008) apresenta uma revisão da literatura sobre “o estado da arte do voluntariado formal e as motivações dos voluntários não dirigentes”. O artigo analisa os diferentes tipos de motivação associados ao trabalho voluntário e propõe uma tipologia que enquadra as motivações dos voluntários em quatro tipos: altruísmo, pertença, ego e reconhecimento social e aprendizagem e desenvolvimento.

O artigo em questão dá grande relevo aos trabalhos efetuados por Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen e Miene (1998) que seguem, de acordo com os autores do artigo, uma perspectiva funcionalista da motivação e fazem a divisão das motivações tendo em consideração suas funções, nomeadamente:

- Função de valores – o voluntário tem oportunidade para expressar os seus próprios valores (altruísmo, humanismo);
- Função de compreensão – o voluntário tem oportunidade para aprender e exercitar o seu conhecimento e suas habilidades e capacidades;

- Função social – o voluntário tem oportunidade de estar com amigos e/ou fazer novos amigos;
- Função de benefícios – O voluntário tem oportunidade de, através do seu trabalho como voluntário, estabelecer relações com a carreira profissional;
- Função de oportunidades de autoestima e ego.

Os estudos analisados no artigo citado, evidenciaram, segundo os autores, quatro categorias que revelaram os vários fatores da motivação do voluntário: o altruísmo, a pertença, o ego e o reconhecimento social e aprendizagem. A primeira categoria apresenta-se como um dos aspetos mais referidos na literatura e as restantes são inspiradas na teoria de Maslow.

Servindo as necessidades como guia para certos comportamentos num determinado contexto de trabalho, e havendo vários fatores que interferem com as motivações, há larga aceitação do significado da teoria de Maslow, por muitos autores que estudam o tema.

Por considerarmos pertinente é apenas desenvolvida a Teoria das necessidades, Hierarquia de Maslow.

### **1.2.1. Teoria das Necessidades, Hierarquia de Maslow**

Os voluntários, sendo que não são pagos monetariamente ou de outra forma indireta (favores ou cargos no futuro), são movidos para corresponder a certas necessidades. Abraham Maslow (1943) dividiu hierarquicamente em cinco níveis uma pirâmide que explica a Teoria das Necessidades de Maslow (figura 1).

Diz que um indivíduo, com certo nível de necessidade, está orientado para procurar meios para satisfazer tal necessidade, e que toda a sua percepção, memória e inteligência estão voltadas para as recompensas adequados. Segundo Maslow, o indivíduo virar-se-á para a necessidade mais próxima na hierarquia (em posição superior) quando estiver satisfeito na presente. Dentro da pirâmide as necessidades podem ser divididas em básicas (fisiológicas, segurança, sociais e de estima) e as necessidades de crescimento (autorrealização).

Seguindo então do nível mais baixo da pirâmide e como prioritário e base das necessidades, surge as necessidades biológicas e fisiológicas de um ser humano:

respirar, comer, dormir... Em segundo plano a segurança do indivíduo: proteção, segurança, lei, ordem, estabilidade... O terceiro nível das necessidades aponta para as necessidades sociais, onde se enquadra a interação social, amizades, intimidades, afeição e amor... De acordo com a estima, quarto nível, o indivíduo precisa de prestígio, status, independência, o reconhecimento de outros e do próprio... Como último, Maslow coloca a autorrealização no topo da pirâmide, onde o indivíduo pretende potenciar-se no sentido da moralidade, criatividade, autodesenvolvimento.

O enfoque deste estudo aponta para as necessidades do topo da pirâmide. Mais complicadas de gerir por serem mais específicas de cada indivíduo, ou seja, todas menos as fisiológicas (onde se parte do princípio que a organização fornece alimento ao voluntário, providencia horas de descanso...) e as de segurança e higiene, as referidas como um direito do voluntário pela Ato de Voluntariado Nacional Espanhol (alínea g). Han considera a teoria de Maslow amplamente aceite e utilizada, considerando a necessidade como um dos fatores que estimula a motivação de um indivíduo (Rumsey,1996). Com base na teoria de Maslow, Knowles (1972) concluiu ainda que a atividade voluntária é uma forma de capacitar e desenvolver um indivíduo em várias áreas.



Fonte: <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Figura 1. Primeira versão da pirâmide de Maslow (1943/54)

## **2. O Evento Desportivo**

Um evento desportivo é, na sua forma final, o expoente máximo da promoção do desporto. Tal fenómeno de dimensão mundial requer a máxima organização e controlo em todas as situações, principalmente de uma quantidade enorme de recursos humanos.

É um acontecimento que segue uma data de realização e um local ou conjunto de locais previamente definidos, diferenciando-se por:

- Periodicidade (pontuais ou periódicos);
- Área de abrangência do próprio evento (locais, regionais, nacionais ou internacionais);
- Objetivo concreto (promoção de uma atividade em particular).

Existem dentro dos eventos desportivos vários tipos:

- Jogos olímpicos;
- Campeonatos;
- Torneios;
- Taças;
- Festivais;
- Circuitos;
- Desafios.

### **2.1. Voluntariado em Eventos Desportivos**

Na área do desporto, os voluntários começaram por fazer pequenas aparições em 1972, nos Jogos Olímpicos de Munique durante o percurso da tocha olímpica. Mais tarde, em 1980, foi criado o primeiro programa de voluntariado para preparação e treino de cerca de seis mil voluntários. A partir dos Jogos Olímpicos de 84, em Los Angeles, os voluntários ficaram reconhecidos como parte da organização e, desde então, o trabalho do voluntário no desporto é uma realidade e uma necessidade primária. Como marco histórico para o voluntariado desportivo, em Barcelona'92, o termo “voluntários olímpicos” foi criado e apresentado na proposta de candidatura aos Jogos Olímpicos.

Nestes eventos considera-se um voluntário como um recurso “barato” de extrema necessidade para a realização do evento. O voluntário é também o recurso humano mais sensível dentro de uma organização mas que, por mais informal que seja, deve estar estruturado. O conjunto destes indivíduos assume-se como um fator chave para a realização do evento, pois integram uma grande variedade de trabalhos.

O investimento financeiro da organização foca-se basicamente na formação, dedicação e disponibilidade de quem gere o grupo e nas necessidades básicas de vida de cada pessoa voluntária (necessidades fisiológicas e segurança).

No seguimento do investimento o retorno é bem superior, destacando-se toda a formação que um voluntário recebe que lhe garante também responsabilização para tarefas, organização e cumprimento de horários, posições de liderança, criatividade e uma extrema convivência com diferentes tipos de pessoas.

De assinalar que um evento que dê clara formação a voluntários garante autonomia no trabalho, motivação e responsabilidade. Durante a formação não se pode esperar, no entanto, que se receba imediatamente retorno; é necessário usar técnicas de captação de voluntários e mantê-los a colaborar com empenho e entrega dentro do evento.

Com este tipo de ações os indivíduos vão crescendo no meio associativo e dentro das organizações, dando aso a um acréscimo de potenciais interessados em participar no ambiente de voluntariado.

## **2.2. Taça do Mundo de Basquetebol FIBA (FIBA World Cup)**

Com periodicidade de quatro em quatro anos e início em 1950, o chamado Campeonato do Mundo FIBA (até 2010), agora com a denominação de Taça do Mundo de Basquetebol FIBA, é o maior evento da Federação Internacional de Basquetebol Amador e já passou por catorze países em dezassete edições. A alteração de nome reflete o prestígio ganho ao longo de todos estes anos e coloca o evento em pé de igualdade com os maiores eventos desportivos mundiais (FIFA World Cup, Rugby World Cup...).

Das dezassete edições a antiga Jugoslávia venceu cinco vezes, a antiga União Soviética por três vezes, o Brasil duas, a Argentina e a Espanha uma e por mais estranho que pareça os Estados Unidos da América por “apenas” cinco vezes. Aquela que é a grande potência do basquetebol internacional e com maior percentagem de representação na mais emblemática liga do mundo, a National Basketball Association (NBA) em dezoito edições dos Jogos Olímpicos ganhou catorze na modalidade de Basquetebol.

Um evento megalómano desta modalidade contém hoje 213 associados a lutarem para estar entre os vinte e quatro participantes na forma final da Taça, a qual inicialmente tinha apenas seis participantes. A agora Taça Naismith é assim denominada (desde 1998) em honra do inventor da modalidade, James Naismith, no ano 1981 nos Estados Unidos.

### **2.2.1. Espanha, 2014**

Pela segunda vez e vinte e oito anos depois, Espanha serviu de anfitriã para este evento de carácter mundial que teve a participação de vinte e quatro seleções.

Um evento destes pressupõe uma comunicação forte entre as principais entidades organizadoras, havendo neste caso uma hierarquia de comunicação em três níveis:

- Em primeiro nível a gestão entre a FIBA com a Federação Espanhola de Basquetebol (FEB);



- Em segundo, a gestão da FEB com os organismos públicos nacionais e locais;
- Em terceiro, a interação entre os profissionais de gestão da FEB (Comités).

Existe em todos os eventos objetivos traçados pela organização, neste foram apresentados seis que garantiram a nomeação do País para servir de anfitriã na Taça do Mundo:

1. Organizar o melhor Campeonato Mundial de Basquetebol da história;
2. Fazer o evento financeiramente sustentável;
3. Ter os cinco continentes envolvidos;
4. Providenciar uma experiência turística única;
5. Promover a modalidade entre a população jovem espanhola;
6. Deixar um legado importante entre todos os participantes.

O Comité Organizador estava representado pelas entidades diretamente envolvidas na organização do evento, neste caso: FEB, o Concelho de Desporto Espanha, os Concelhos das cidades de Barcelona, Granada, Sevilha e Bilbao, o Concelho Comunitário de Madrid, o Concelho Provincial de Bilbao, e os Governos Basco e da Ilha da Grã Canária.

O Comité Executivo (figura 2.1) é o corpo da organização, presidido pelo Presidente da FEB e mais sete diretores das diversas divisões que atuavam em seis Comités Locais (figura 2.2) dentro de cada cidade espanhola anfitriã do Mundial e planeavam e implementavam todas as tarefas com a coordenação do Comité Executivo ajustando cada organização às características específicas de cada cidade.

As sete divisões: Financeiro e Administração, Marketing e Promoção, Relações Internacionais e Protocolo, Eventos Associados, Operações e Organização (figura 2.3), Recursos Humanos e Comunicação e Imprensa que tinham como funções a planificação do evento.

Comités de Monitorização Técnica servem de denominador comum para a coordenação com as administrações governamentais envolvidas. Estes representam diferentes subdepartamentos específicos de cada cidade e engloba os comités para promoção, marketing, treinos, hotelaria, segurança, entre outros, responsáveis pelas várias tarefas a desenvolver e distribuídas pelos sete diretores do Comité Executivo.

ORGANIZATION'S CHART I

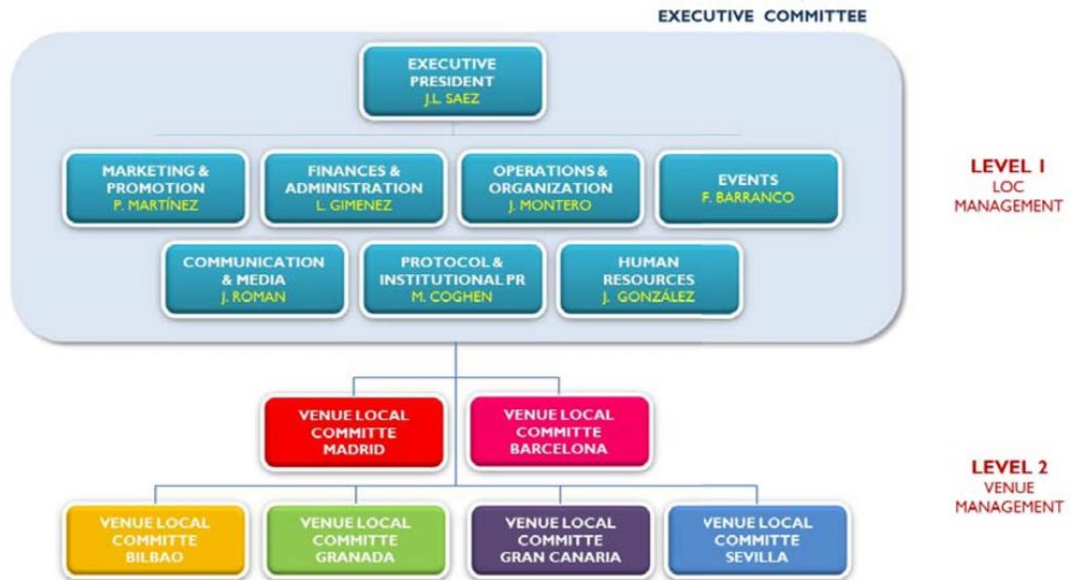


Figura 2.1. Comité Ejecutivo

ORGANIZATION'S CHART 2

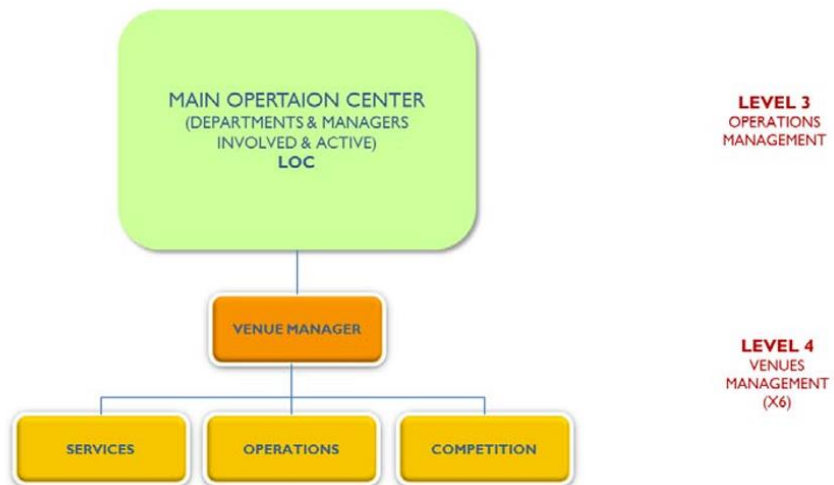


Figura 2.2. Comité Local

### ORGANIZATION'S CHART 3: OPERATIONS DEPARTMENT

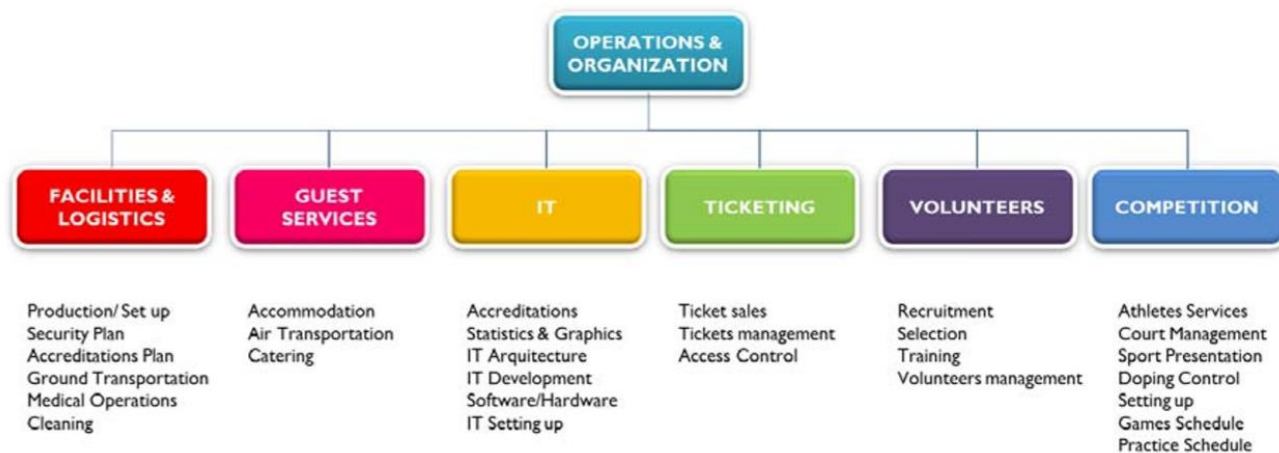


Figura 2.3. Departamento de Operações e Organização

Distribuídas e a serem desenvolvidas pelas várias divisões organizacionais estão as tarefas:

1. Financeiro e Administração.

2. Recursos Humanos.

3. Marketing e Promoção:

- Gestão de marcas
- Gestão de patrocinadores
- Marketing de emboscada
- Ativação de patrocinador
- Montagem e produção
- Imagem corporativa
- Venda de bilhetes (promoções/ campanhas)
- Redes sociais
- Vídeos promocionais
- Responsabilidade social corporativa (programas escolares...)

#### 4. Operações e Organização:

- Acreditações
- Acomodação
- Logística
- Serviços médicos
- Transporte
- Apresentação desportiva (entretenimento no pavilhão)
- Zona de receção (hotéis, aeroportos, pavilhões)
- Limpeza
- Acompanhante de equipas
- Prémios
- Serviço de entrega de bilhetes
- Gestão de voluntários e staff de restaurante
- Gabinete de suporte administrativo
- Gabinete de apoio ao voluntário
- Montagem e produção
- Supervisão de acessos
- Entrega de bilhetes

#### 5. Relações Internacionais e Protocolo:

- Hospitalidade
- Hospitalidade corporativa
- Gestão protocolar
- Zona VIP
- Cerimónias
- Eventos sociais e institucionais

#### 6. Eventos Associados:

- Zona de fãs e quadras de basquetebol
- Plaza 2014
- Roadshow

## 7. Comunicação e Imprensa:

- Conteúdo do website
- Conferências de imprensa
- Sala de imprensa
- Zona mista
- Comunicados de imprensa
- Serviços estatísticos
- Jornal diário

### 2.2.2. Sistema de Competição

As vinte e quatro equipas foram divididas em quatro grupos que correspondiam a quatro cidades, ficando seis equipas em cada grupo. (ver tabela 1)

O sistema de cada grupo é igual a uma liga (todos contra todos) e daí apuravam-se dezasseis equipas (quatro por grupo) passando a haver um sistema por eliminação a partir dessa altura até se chegar ao vencedor.

Realizaram-se sessenta jogos na fase de grupos e mais dezasseis na fase seguinte perfazendo um total de setenta e seis jogos em dezasseis dias de competição.

Tabela 1. Fase de Grupos da Taça do Mundo 2014

<b>Grupo A</b>	<b>Grupo B</b>	<b>Grupo C</b>	<b>Grupo D</b>
<b>Granada</b>	<b>Sevilha</b>	<b>Bilbao</b>	<b>Grã Canária</b>
<b>Brasil</b>	Argentina	República Dominicana	Angola
<b>Egipto</b>	Croácia	Finlândia	Austrália
<b>França</b>	Grécia	Nova Zelândia	Coreia do Sul
<b>Irão</b>	Filipinas	Turquia	Lituânia
<b>Sérvia</b>	Porto Rico	Ucrânia	México
<b>Espanha</b>	Senegal	E.U.A	Eslovénia

### **2.2.3. Necessidade de criar um Campo de Voluntários**

Duas administrações públicas (Concelho do Desporto do Governo de Espanha e o Concelho de Alcobendas, região de Madrid) e sete federações de basquetebol europeias, (Andorra, Bielorrússia, Croácia, Hungria, Portugal, Roménia e Suécia) desenvolveram em conjunto um projeto que pretendia a participação, treino e mobilidade de voluntários europeus e a criação de redes (networking) e trocas de boas práticas entre parceiros com a finalidade de criar uma estrutura sólida para aplicar durante o evento.

### **2.3. Campo de Voluntários Internacionais (IVC – International Volunteer Camp)**

Esta iniciativa, apoiada pela Comissão Europeia, aponta para futuras organizações da mesma na área do desporto. Neste caso o objetivo do apoio, garantido pela Comissão, foi ajudar no financiamento do IVC, uma iniciativa transnacional.

O IVC, como programa de mobilidade, teve integrado 110 voluntários das Federações criadoras do projeto e de outras convidadas posteriormente. O programa desenhado para proporcionar aos voluntários capacidades necessárias, mediante blocos de conteúdo, tinha a finalidade de melhorar competências, incrementar empregabilidade e identificar boas práticas. Para isto a ação foi dividida em partes: duas de formação, uma online (meses antes do evento com obrigatoriedade de participação e controlo por parte da organização) e presencial, em regime de internato na capital espanhola, Madrid, com duração de dez dias antes da Taça do Mundo, e o evento em si.

A formação online providenciou aos participantes treino básico dividido em cinco blocos com vários objetivos concretos, mais tarde avaliada (obrigatoriamente) através da realização de questionários sobre cada temática:

**Habilidades Sociais e de Comunicação:** Habilitar o indivíduo a uma comunicação própria, responder afetivamente dentro da situação em que se encontra (enquanto trabalhador não pago, sem “autoridade” ou responsabilidade sobre as situações na atividade), ter uma escuta ativa com as pessoas que encontra, apresentar uma linha de

comportamentos (enquanto representante da organização), ser assertivo, trabalhar em equipa e resolver situações de conflito;

**Gestão de Risco:** Processar uma situação de risco, utilizar certos instrumentos de prevenção e segurança, apresentar um plano de proteção própria e agir em casos de emergência e conhecer a unidade de controlo da organização;

**Dimensão e Consciência Europeia:** Sensibilizar o voluntário para a participação e cidadania ativa, diversidade cultural (estereótipos e preconceitos), educação ambiental e organização sustentável de eventos, estilos de vida saudáveis através do desporto e empregabilidade dentro da área desportiva;

**2014 FIBA Taça do Mundo:** Dar a conhecer ao voluntário a história dos Campeonatos do Mundo, da Federação Espanhola, da estrutura organizativa, do sistema de competição, das cidades de realização e por último da definição e criação do IVC;

**Voluntariado:** Mostrar o que é o trabalho voluntário e as razões para praticar atividades voluntárias dentro da comunidade europeia, mostrar a legislação e os direitos e deveres de todos os voluntários e apresentar as variadas áreas de participação durante o evento e o tipo de suporte que o voluntário tem aquando essa participação.

A formação final presencial consistiu em: workshops e apresentações, visitas guiadas pelos hotéis, pavilhões e outros locais importantes à realização da atividade, e vários trabalhos (grupais e individuais) em diferentes áreas:

- Acreditações
- Pontos de informação
- Tecnologias
- Prensa
- Protocolo e serviços VIP
- Transporte
- Acompanhamento de equipas
- Serviços Médicos
- Logística
- Marketing e promoção
- Competição
- Controlo de acessos

- Oficina de atenção ao voluntário
- Apresentação dos jogos

Após as formações e previamente ao evento foram distribuídas as tarefas (consoante a preferência do voluntário) e encaminhados para as cidades onde se iam jogar a fase de grupos. Partindo daí cada voluntário tinha alguma liberdade para depois experimentar outras tarefas que poderia não vir a realizar segundo a distribuição anterior.

Inicia-se o trabalho voluntário...



### 3. Metodologia

Para cumprir o objetivo proposto para o presente estudo: **Percecionar as motivações dos voluntários internacionais no campeonato do Mundo de Basquetebol**, é preciso seguir as regras metodológicas adequadas para obter os resultados que possam responder de forma evidente ao objetivo do estudo. Para tal, os dados a recolher deverão ser capazes de dar resposta à seguinte questão: **Que aspetos apontaram os voluntários internacionais, como fatores motivacionais, após o evento a Taça do Mundo de Basquetebol?**

Para responder à questão, o procedimento metodológico seguiu os factos mais consensuais da bibliografia da área de gestão de recursos humanos voluntários em eventos desportivos, sendo que existiu a necessidade de uma adaptação dos estudos para entender melhor a perceção dos voluntários nos eventos desportivos.

Este estudo tem em consideração conceitos desenvolvidos por vários autores na área do legado do voluntariado num evento desportivo e do papel das relações humanas no desempenho dos voluntários na organização de eventos desportivos. Entre uma imensa bibliografia optámos por utilizar como base para o nosso questionário, o trabalho de Alison Doherty (2009), no qual identificou alguns fatores que beneficiavam o voluntariado dentro dos eventos e aspetos que contribuíam para melhorar uma ação voluntária futura. A partir deste ponto, foram redefinidas algumas orientações para assegurar a validade contextual e exequibilidade deste projeto de investigação.

#### 3.1. O Universo

Qualquer investigação empírica impõe uma recolha de dados. Esses dados podem ser recolhidos da forma que mais convier à investigação para se poderem tirar algumas conclusões sobre o Universo: "...conjunto total dos casos sobre os quais se pretende retirar conclusões" (Hill, A. et al:2000).

A dimensão do Universo do nosso estudo é constituída por 110 casos. No entanto, foram enviados inquéritos para 108 dos indivíduos (eu e o coorientador por estarmos diretamente envolvidos no estudo, não respondemos ao inquérito). Dos inquéritos enviados 92 foram abertos; 71 foram iniciados e apenas 52 foram totalmente concluídos e validados para o estudo.

### 3.2. Estrutura do Instrumento

O instrumento foi construído online, através da ferramenta Qualtrics®, um programa onde se estrutura um questionário, envia-se para uma lista de contactos (aleatório ou definidos pelo construtor) e quando respondidos, os dados são recolhidos, agrupados e tratados automaticamente pelo programa.

O questionário foi estruturado de maneira a evitar algumas dúvidas dos respondentes sobre o seu preenchimento. Desta forma, a parte inicial tenta clarificar algumas questões suscetíveis de levantar dúvidas por parte dos voluntários, dando as seguintes informações:

- O objetivo da aplicação do questionário;
- A quem se dirigia (aos participantes do IVC);
- Qual a sua utilização/aplicação (estudo da tese de mestrado);
- Apelava à leitura cuidadosa e sinceridade nas respostas (partindo do princípio que nenhuma resposta correspondia ao certo e ao errado; as questões conduziam à exposição da participação de cada um como voluntário);
- Calculava um tempo estimado para a realização do questionário;
- Continha o meu contacto para o caso de surgir alguma dúvida ou questão sobre o preenchimento do questionário.

Seguidamente, o questionário propriamente dito, dividia-se em três partes:

A primeira parte, que questionava todas as áreas pertinentes para criar um perfil do grupo dos respondentes;

A segunda parte, que consistia em apenas uma pergunta na qual o respondente teria que classificar as temáticas gerais dadas através da escala de Likert em 5 níveis (nível 1 – sem importância; nível 5 – muito importante);

E a terceira parte, que retirava de cada temática anterior subtemas relacionados e através do mesmo sistema eram classificados os aspetos que os voluntários experienciaram durante o evento.

O questionário manteve a estrutura em inglês, língua que não oferecia quaisquer dificuldades aos inquiridos pelo facto de a dominarem com alguma facilidade.

Concluída a primeira fase, e antes da distribuição online através da ferramenta Qualtrics®, foram aplicados cinco pré-testes para garantir melhores resultados e detetar alguns erros na estrutura do questionário.

Segundo os especialistas a estrutura e ordem das perguntas foi alterada/melhorada:

- Todas as perguntas passaram a caráter obrigatório, para obrigar o voluntário a responder a todas as questões e para que apenas os questionários completos pudessem ser analisados;
- As perguntas de caracterização e demográficas foram alteradas para serem aplicadas no final do questionário para não “cansar” desde início o inquirido;
- A primeira pergunta que estava estruturada pela escala de Likert passou a uma pergunta de “drag and drop” para que obrigasse o voluntário a ordenar por importância os temas e definisse as suas preferências ao longo da experiência. A questão seguinte já avaliava separadamente, pela escala de Likert e, por consequência, também se obtinha no geral a importância do tema;
- Foi acrescentado no final do questionário (para completar o perfil do respondente) uma pergunta que separasse os empregados/estudantes da área do Desporto dos outros (não-empregados ou empregados/estudantes de outra área) de forma a que houvesse mais conclusões para analisar.

### **3.3. Aplicação do Questionário**

Para todos os 108 participantes (à exceção de Rok Bizjak e minha por participação direta neste estudo) foi enviado, em correio eletrónico pessoal (dados fornecidos pela organização), os questionários online através da ferramenta Qualtrics®. O uso do questionário eletrónico foi o meio escolhido por fazer mais sentido, ser mais rápido e viabilizar mais facilmente a sua aplicabilidade pelo facto de os inquiridos estarem espalhados pela Europa. Além disso, todos os voluntários estavam amplamente familiarizados com este tipo de ferramenta porque a sua utilização foi bastante intensiva, aquando da realização da formação inicial e preparação do IVC.

Dos cento e oito voluntários internacionais possíveis, setenta e um (71) iniciaram o questionário e cinquenta e dois (52) responderam validamente a todas as

perguntas, com uma média de preenchimento de 5 minutos e 33 segundos entre o dia 5 e 18 de Fevereiro (no dia 9 de Fevereiro, o questionário foi novamente enviado para quem não tinha preenchido até à data, de forma a relembrar a importância do preenchimento do mesmo).

### **3.4. Dificuldades na construção do questionário**

A transformação dos modelos existentes de avaliação e adaptação dos temas certos para este estudo foi de uma grande dificuldade devido à especificidade do tema, agrupando voluntários internacionais, que se deslocaram dos seus países de origem para o local de realização do evento.

A transformação dos dados de um estudo em inglês para o português, devido a alguns termos técnicos não tão simples de explicar na área da psicologia e sociologia foi um obstáculo não muito fácil de contornar.

A falta de bibliografia específica sobre o tema, a qual aponta maioritariamente para as razões que um voluntário invoca, antes e no momento da realização do trabalho voluntário e não a perceção motivacional de cada um durante e após a atividade.

## 4. Resultados

Todas as análises estatísticas e desconstrução dos resultados foram efetuados com os programas SPSS Statistics (versão 20, IBM) e GraphPad (versão 6, Prism).

Diferenças com p-value  $\leq 0,05$  foram consideradas significativas. O gráfico circular em anexo foi construído usando o software online [www.circos.ca](http://www.circos.ca).

### 4.1. Caracterização e dados demográficos dos respondentes

Dos 108 voluntários ativos no campeonato do Mundo de Basquetebol a quem foi enviado o questionário, 52 responderam efetivamente a todas as questões o que corresponde a 49% do total. A maioria dos respondentes são do sexo feminino com 33 indivíduos (63,5%) contra 19 do sexo masculino (36,5% - Quadro 1).

Quadro 1. Distribuição por género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculino	19	36.5	36.5	36.5
Feminino	33	63.5	63.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

A idade dos respondentes situa-se entre os 19 e os 42 anos de idade (Quadro 2) sendo que a média de idades se situa perto dos 24 anos (Quadro 2.1). Dos 52 respondentes, apenas seis apresentam uma idade superior aos 26 anos fazendo com que quase 90% dos respondentes tenha idades compreendidas entre os 19 e os 26 anos.

Quadro 2. Distribuição por idade

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19.00	4	7.7	7.7	7.7
20.00	5	9.6	9.6	17.3
21.00	5	9.6	9.6	26.9
22.00	7	13.5	13.5	40.4
23.00	7	13.5	13.5	53.8
24.00	9	17.3	17.3	71.2
25.00	6	11.5	11.5	82.7
26.00	3	5.8	5.8	88.5
27.00	1	1.9	1.9	90.4
28.00	1	1.9	1.9	92.3
32.00	1	1.9	1.9	94.2
33.00	1	1.9	1.9	96.2
38.00	1	1.9	1.9	98.1
42.00	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Quadro 2.1. Dados descritivos da idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Age	52	19,00	42,00	23,8462	4,35388
N válido (de lista)	52				

O grupo respondente é composto por 19 nacionalidades diferentes (Quadro 3), nomeadamente: Portugal (9 respondentes), Bielorrússia (6), Suécia (6), Espanha (5), Roménia (4), Polónia (3), França (3), Alemanha (2), Macedónia (2), Eslovénia (2), Suíça (2) Andorra (1), Bósnia e Herzegovina (1), Bulgária (1), Islândia (1), Itália (1), Lituânia (1), Sérvia (1) e Turquia (1).

Quadro 3. Nacionalidade

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido Andorra	1	1,9	1,9	1,9
Bielorrússia	6	11,5	11,5	13,5
Bósnia e Herzegovina	1	1,9	1,9	15,4
Bulgária	1	1,9	1,9	17,3
França	3	5,8	5,8	23,1
Alemanha	2	3,8	3,8	26,9
Islândia	1	1,9	1,9	28,8
Itália	1	1,9	1,9	30,8
Lituânia	1	1,9	1,9	32,7
Macedónia	2	3,8	3,8	36,5
Polónia	3	5,8	5,8	42,3
Portugal	9	17,3	17,3	59,6
Roménia	4	7,7	7,7	67,3
Sérvia	1	1,9	1,9	69,2
Eslovénia	2	3,8	3,8	73,1
Espanha	5	9,6	9,6	82,7
Suécia	6	11,5	11,5	94,2
Suíça	2	3,8	3,8	98,1
Turquia	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Em termos de escolaridade, 14 indivíduos (27%) apresentavam o ensino secundário como último grau académico, 38 indivíduos completaram o ensino superior (73%) e destes últimos, 15 já obtiveram o grau de mestre (Quadro 4).

Quadro 4. Distribuição por Habilitações Literárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Secundário	14	26.9	26.9	26.9
Licenciatura	23	44.2	44.2	71.2
Mestrado	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

De todos os respondentes, apenas 7 (13,5%) se encontravam sem atividade laboral e/ou escolar sendo que 27 eram estudantes (51,9%) e 18 exerciam uma profissão laboral (34,6% - Quadros 5 e 5.1).

Existe uma distribuição igual (Quadro 6), entre os respondentes, da área de desporto (21) e fora da área de desporto (24), ficando de fora, por não exercerem qualquer atividade na presente altura, os sete indivíduos em situação de desemprego. De entre os respondentes com atividade laboral e/ou escolar, 21 indivíduos (46,7 %) são da área de desporto e 24 indivíduos (53,3%) de uma outra área. De notar (Quadro 6.1) que o dobro dos respondentes com ocupação laboral está na área desportiva (12 para 6) e o dobro dos estudantes estão a estudar fora da área do desporto (9 para 18).

Quadro 5. Situação Profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Estudante	27	51.9	51.9	51.9
Empregado	18	34.6	34.6	86.5
Desempregado	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	



Quadro 5.1. Habilitações Profissionais/Situação Profissional

		Escolaridade			
		Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutorado
		Contagem	Contagem	Contagem	Contagem
Situação Profissional	Estudante	12	11	4	0
	Empregado	2	10	6	0
	Desempregado	0	2	5	0

Quadro 6. Área de Ensino ou Trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Desporto	21	40.4	46.7	46.7
	Outro	24	46.2	53.3	100.0
	Total	45	86.5	100.0	
Missing System		7	13.5		
	Total	52	100.0		

Quadro 6.1. Área/Situação Profissional

	Área	
	Desporto	Outro
	Contagem	Contagem
Estudante	9	18
Empregado	12	6
Desempregado	0	0

## 4.2. Dados da Percepção da Motivação dos Voluntários

É de registrar (Quadro 7) que todas as áreas do tema enriquecimento social tiveram uma média bastante alta (4,48; 4,59; 4,67) e prevalecem, dentro dos respondentes, valores sociais como a interação e trabalho com outras pessoas e fazer novas amizades. Os dados indicam que dentro dos subtemas do enriquecimento social, os respondentes, não os diferenciaram significativamente, sendo todos eles muito importantes (Quadro 7.1).

Quadro 7. Enriquecimento Social

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Interagir com outros voluntários	0	0	3	15	34	52	4,596
2	Fazer novos amigos	0	0	5	17	30	52	4,481
3	Trabalhar com pessoas diferentes	0	0	1	15	36	52	4,673

Quadro 7.1. Enriquecimento Social

Tukey's multiple comparisons test	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Interação com outros voluntário vs. Fazer novos amigos	0,1154	-0,1628 to 0,3935	No	0,5895
Interação com outros voluntário vs. Trabalhar com pessoas diferentes	-0,07692	-0,3551 to 0,2012	No	0,7901
Fazer novos amigos vs. Trabalhar com pessoas diferentes	-0,1923	-0,4705 to 0,08584	No	0,2336

Dentro da temática das experiências de vida positivas, os respondentes (Quadro 8), deram melhor classificação aos pontos mais gerais da vida que propriamente ao desenvolvimento pessoal dentro da área desportiva. Ainda que a média da apreciação e entendimento pelo desporto seja alta (4,02) tem uma correlação negativa com as duas mais gerais, que apontaram para uma média de pontuação de 4,5 (Quadro 8.1). Houve ainda 4 voluntários que indicaram de pouca importância a relação com o desporto neste sentido.

Quadro 8. Experiências de Vida Positivas

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Desenvolveu grande apreciação e maior entendimento de desporto	0	4	10	19	19	52	4,019
2	Alargou horizontes	0	1	4	14	33	52	4,519
3	Fez algo diferente, que variasse das atividades do quotidiano	0	1	4	17	30	52	4,462

Quadro 8.1. Experiências de Vida Positivas

Tukey's multiple comparisons test	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Desenvolveu uma grande apreciação e maior entendimento de desporto vs. Fez algo diferente, que variasse das atividades do quotidiano	-0,5	-0,8732 to -0,1269	Yes	0,0052
Desenvolveu uma grande apreciação e maior entendimento de desporto vs. Alargou horizontes	-0,4423	-0,8155 to -0,06916	Yes	0,0156
Fez algo diferente, que variasse das atividades do quotidiano vs. Alargou horizontes	0,05769	-0,3155 to 0,4308	No	0,9289

As duas áreas mais importantes, dentro do enriquecimento de habilidades (Quadro 9), são os dois subtemas que remetem para o desenvolvimento pessoal durante o evento (3,85 e 4,19) e que se destacam perante a aplicação das habilidades e da experiência (3,42 e 3,15). A utilização das habilidades já adquiridas previamente teve um significado negativo em relação ao ganho de experiência e adquirir novas habilidades (Quadro 9.1).

Quadro 9. Enriquecimento de Habilidades

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Usei a minha experiência e conhecimento	1	11	13	19	8	52	3,423
2	Adquiri e desenvolvi novas habilidades	2	4	9	22	15	52	3,846
3	Ganhei experiência prática	0	4	4	22	22	52	4,192
4	As minhas habilidades foram precisas	1	11	22	15	3	52	3,154

Quadro 9.1. Enriquecimento de Habilidades

Tukey's multiple comparisons test	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Usei a minha experiência e conhecimento vs. Adquiri e desenvolvi novas habilidades	-0,4231	-0,9189 to 0,07271	No	0,1238
Usei a minha experiência e conhecimento vs. Ganhei experiência prática	-0,7692	-1,265 to -0,2734	<b>Yes</b>	0,0005
Usei a minha experiência e conhecimento vs. As minhas habilidades foram precisas	0,2692	-0,2266 to 0,7650	No	0,4966
Adquiri e desenvolvi novas habilidades vs. Ganhei experiência prática	-0,3462	-0,8419 to 0,1496	No	0,2723
Adquiri e desenvolvi novas habilidades vs. As minhas habilidades foram precisas	0,6923	0,1965 to 1,188	<b>Yes</b>	0,0021
Ganhei experiência prática vs. As minhas habilidades foram precisas	1,038	0,5427 to 1,534	<b>Yes</b>	< 0,0001

Destaca-se no Quadro 10, no tema da contribuição comunitária, onde a contribuição para o espírito comunitário, com dez indivíduos a indicarem de pouca importância, foi o menos pontuado com média de 3,67, o fazer parte da comunidade com 3,71 e ajudar na imagem da comunidade com 3,81 também foram inferiores aos restantes que não se destinavam diretamente à comunidade. A única relação significativa encontrada, dentro deste tema, foi a percepção do voluntário em fazer algo de valioso superiorizar-se ao seu contributo para o espírito da comunidade (Quadro 10.1).

Quadro 10. Contribuição Comunitária

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Contribuiu para o espírito comunitário	1	10	8	19	14	52	3,673
2	Ajudou a imagem da comunidade local	0	6	9	26	11	52	3,808
3	Fiz parte da comunidade	1	4	16	19	12	52	3,712
4	Ajudei o evento a tornar-se um sucesso	0	1	10	21	20	52	4,154
5	Fiz algo valioso	0	1	7	23	21	52	4,231
6	Estive envolvido nos "jogos"	2	5	7	20	18	52	3,904

Quadro10.1. Contribuição Comunitária

Tukey's multiple comparisons test	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Contribuiu para o espírito comunitário vs. Ajudou a imagem da comunidade	-0,1346	-0,6733 to 0,4041	No	0,9798
Contribuiu para o espírito comunitário vs. Fiz parte da comunidade	-0,03846	-0,5772 to 0,5002	No	> 0,9999
Contribuiu para o espírito comunitário vs. Ajudei o evento a tornar-se um sucesso	-0,4808	-1,019 to 0,05793	No	0,1107
Contribuiu para o espírito comunitário vs. Fiz algo valioso	-0,5577	-1,096 to -0,01900	<b>Yes</b>	0,0376
Contribuiu para o espírito comunitário vs. Estive envolvido nos "jogos"	-0,2308	-0,7695 to 0,3079	No	0,8226
Ajudou a imagem da comunidade vs. Fiz parte da comunidade	0,09615	-0,4425 to 0,6348	No	0,9957
Ajudou a imagem da comunidade vs. Ajudei o evento a tornar-se um sucesso	-0,3462	-0,8848 to 0,1925	No	0,4398
Ajudou a imagem da comunidade vs. Fiz algo valioso	-0,4231	-0,9618 to 0,1156	No	0,2172
Ajudou a imagem da comunidade vs. Estive envolvido nos "jogos"	-0,09615	-0,6348 to 0,4425	No	0,9957
Fiz parte da comunidade vs. Ajudei o evento a tornar-se um sucesso	-0,4423	-0,9810 to 0,09639	No	0,1758
Fiz parte da comunidade vs. Fiz algo valioso	-0,5192	-1,058 to 0,01946	No	0,0661
Fiz parte da comunidade vs. Estive envolvido nos "jogos"	-0,1923	-0,7310 to 0,3464	No	0,9097
Ajudei o evento a tornar-se um sucesso vs. Fiz algo valioso	-0,07692	-0,6156 to 0,4618	No	0,9985
Ajudei o evento a tornar-se um sucesso vs. Estive envolvido nos "jogos"	0,25	-0,2887 to 0,7887	No	0,7676
Fiz algo valioso vs. Estive envolvido nos "jogos"	0,3269	-0,2118 to 0,8656	No	0,5061

Os respondentes dentro de todos os privilégios, o que menos deram valor foi exatamente as lembranças recebidas durante o evento, com uma pontuação baixíssima de 2,50, onde 10 pessoas pontuaram de sem importância e 22 de pouca importância (Quadro 11). Comparando este privilégio com qualquer outro houve uma relação negativa significativa (Quadro 11.1). Ainda assim com 3,69, os voluntários não privilegiam o facto de terem acesso a sítios interditos ao público em geral.

Quadro 11. Privilégios de Voluntário

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Ter lembranças/souvenirs de oferta	10	22	10	4	6	52	2,500
2	Ter acesso a sítios negados ao público em geral	1	8	11	18	14	52	3,692
3	Estar nos "bastidores" nos Jogos	1	2	6	22	21	52	4,154
4	Ser voluntário foi um privilégio	0	3	11	19	19	52	4,038
5	Trabalhar em diferentes eventos/cidades	0	3	7	19	23	52	4,192

Quadro 11.1. Privilégios de Voluntário

<b>Tukey's multiple comparisons test</b>	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Ter lembranças/souvenirs de oferta vs. Ter acesso a sítios negados ao público em geral	-1,192	-1,739 to -0,6453	<b>Yes</b>	< 0,0001
Ter lembranças/souvenirs de oferta vs. Estar nos "bastidores" nos Jogos	-1,654	-2,201 to -1,107	<b>Yes</b>	< 0,0001
Ter lembranças/souvenirs de oferta vs. Ser voluntário foi um privilégio	-1,538	-2,085 to -0,9914	<b>Yes</b>	< 0,0001
Ter lembranças/souvenirs de oferta vs. Trabalhar em diferentes eventos/cidades	-1,692	-2,239 to -1,145	<b>Yes</b>	< 0,0001
Ter acesso a sítios negados ao público em geral vs. Estar nos "bastidores" nos Jogos	-0,4615	-1,009 to 0,08550	No	0,1425
Ter acesso a sítios negados ao público em geral vs. Ser voluntário foi um privilégio	-0,3462	-0,8932 to 0,2009	No	0,4123
Ter acesso a sítios negados ao público em geral vs. Trabalhar em diferentes eventos/cidades	-0,5	-1,047 to 0,04704	No	0,0913
Estar nos "bastidores" nos Jogos vs. Ser voluntário foi um privilégio	0,1154	-0,4317 to 0,6624	No	0,978
Estar nos "bastidores" nos Jogos vs. Trabalhar em diferentes eventos/cidades	-0,03846	-0,5855 to 0,5086	No	0,9997
Ser voluntário foi um privilégio vs. Trabalhar em diferentes eventos/cidades	-0,1538	-0,7009 to 0,3932	No	0,9383



Na temática, ligação com o desporto, “estar junto com os atletas” teve uma pontuação de 2,71, tendo ainda 10 voluntários a dizerem que não tinha importância. Ajudar na performance teve 3,31 e ver atletas pontuou 3,75. A melhor classificada das quatro é trabalhar enquanto se vê jogos com aproximadamente 4 (Importante) (Quadro 12). A proximidade com o atleta teve uma correlação negativa significativa com os outros três subtemas da temática (12.1).

Quadro 12. Ligação com o Desporto

	Pergunta	Sem Importância (1)	De Pouca Importância (2)	Moderadamente Importante (3)	Importante (4)	Muito Importante (5)	Total de Respostas	Média
1	Ver atletas de Elite	2	4	12	21	13	52	3,750
2	Ver jogos enquanto trabalhava	1	4	8	24	15	52	3,923
3	Estar junto com os atletas	10	9	21	10	2	52	2,712
4	Fazer algo para ajudar a performance dos atletas	4	12	10	16	10	52	3,308

Quadro 12.1. Ligação com o Desporto

Tukey's multiple comparisons test	Mean Diff,	95% CI of diff,	Significant?	Adjusted P Value
Ver atletas de Elite vs. Ver jogos enquanto trabalhava	-0,1731	-0,7300 to 0,3839	No	0,852
Ver atletas de Elite vs. Estar junto dos atletas	1,038	0,4815 to 1,595	Yes	< 0,0001
Ver atletas de Elite vs. Fazer algo para ajudar a performance dos atletas	0,4423	-0,1146 to 0,9992	No	0,1709
Ver jogos enquanto trabalhava vs. Estar junto dos atletas	1,212	0,6546 to 1,768	Yes	< 0,0001
Ver jogos enquanto trabalhava vs. Fazer algo para ajudar a performance dos atletas	0,6154	0,05845 to 1,172	Yes	0,0239
Estar junto dos atletas vs. Fazer algo para ajudar a performance dos atletas	-0,5962	-1,153 to -0,03922	Yes	0,0307

Por análise do Quadro 13, como preferência dos respondentes, as Experiências de Vida Positivas e o Enriquecimento Social, seriam as primeiras e mais importantes com 28 e 31 respostas dentro dos dois primeiros lugares. Como mais vezes selecionado para último colocaram os Privilégios de Voluntário (Figura 3 (Circos Plot em anexo)).

Quadro 13. Ordem de Temas

	Respostas	1	2	3	4	5	6	Total de Respostas
1	Contribuição Comunitária – Senti que dei algo à comunidade e ajudei no sucesso da Taça do Mundo.	6	7	6	13	10	10	52
2	Enriquecimento de Habilidades – Melhorei, desenvolvi habilidades e usei-as durante a Taça do Mundo.	6	11	11	6	11	7	52
3	Privilégios de Voluntário – Tive o privilégio de estar nos bastidores do evento e em grandes cidades/pavilhões onde recebi também algumas lembranças.	5	5	11	9	7	15	52
4	Experiências de Vida Positivas – Desenvolvi a minha apreciação pelo Desporto e esta experiência deu-me boas orientações nos objetivos da minha vida.	17	11	7	4	4	9	52
5	Enriquecimento Social – Foi um mês de fazer novos amigos e trabalhar com diferentes pessoas.	16	15	3	7	8	3	52
6	Ligação com o Desporto – Tive a oportunidade de ver Basquetebol e estar com jogadores profissionais.	2	3	14	13	12	8	52
	Total	52	52	52	52	52	52	-

## **5. Discussão e Conclusão**

### **5.1. Discussão e conclusão das características dos respondentes**

Embora haja uma clara variedade e diversidade nos resultados e o tema de estudo necessitar de um aumento no poder exploratório da pesquisa, existe alguns padrões emergentes quando vistos em grosso modo. É difícil comparar os dados com todas as outras ações voluntárias.

Este é um tipo de voluntariado especial pelas características que apresenta:

- Com duração acima de um mês;
- Localizado fora do país do voluntário;
- Implica algumas características obrigatórias pedidas pela organização, por exemplo, dominar o inglês e compreender o espanhol
- Estar presente online para as formações;
- Ficar aprovado em testes de aptidão de conhecimentos e com objetivos formativos;
- Presença assídua, através do computador ou outro suporte informático.

A pouca bibliografia existente sobre o perfil dos voluntários internacionais torna muito difícil a comparação entre o perfil do voluntário internacional do IVC e outro qualquer voluntário internacional com características semelhantes. Para além disso, essa comparação ainda se torna mais difícil devido às especificidades da seleção dos voluntários. Numa primeira fase havia uma pré-seleção através de cada uma das Federações Nacionais. O apuramento final dos candidatos voluntários era feito pela Organização do Mundial. Dada a complexidade do sistema de escolha, torna-se mais difícil a caracterização do grupo selecionado.

Relativamente ao género, no IVC, havia claramente uma superioridade numérica do género feminino (64 indivíduos). O grupo dos voluntários do género masculino era de 46 indivíduos.

Este facto contraria dados de Sport England (2003) que confirma a superioridade numérica masculina em eventos desportivos. A Australian Bureau of Statistics também faz referência ao assunto, indicando, no entanto, que as mulheres têm maior

probabilidade de se associarem a todo o tipo de eventos e organizações com exceção daquelas que têm caráter desportivo.

No que toca à generalidade do voluntariado, United States Department of Labor, apresenta todos os anos, no mês de Setembro, por características (género, idade, etnia, educação, ocupação laboral), o número dos participantes. Em género, a comunidade feminina apresentou sempre números mais altos de participação em relação aos homens.

A média de idades do grupo de voluntários do IVC ronda os 24 anos. É claramente um grupo muito jovem, tendo como ponto de comparação outros grupos de voluntários em Desporto, nomeadamente os referidos no Quadro 14, cuja média de idades é substancialmente superior.

O facto de a média de idades dos voluntários do IVC ser tão baixa pode justificar-se pela característica do evento: a necessidade de deslocação para um país estrangeiro e a duração do evento (34 dias). Outros fatores que apontam para a não participação de indivíduos mais velhos podem ser de natureza familiar (serem casados, terem filhos a cargo, partilharem as tarefas domésticas) e de índole laboral: vínculo a uma determinada função. Ou seja, os indivíduos mais velhos não participaram neste campo de voluntários, talvez pela estabilidade matrimonial e laboral. Uma atividade voluntária com a duração de 34 dias pode ser na realidade um estorvo para um membro de família com uma vida estável.

Houve, no entanto, por parte da Organização do Campeonato Mundial, algumas limitações à seleção dos indivíduos mais jovens. Os voluntários deviam ter idade não inferior a 18 anos. Presumivelmente pelo facto de os jovens terem de se deslocar dos seus países e, talvez, pelas características das atividades a desenvolver no IVC, nomeadamente a responsabilidade dos trabalhos e a necessidade do contacto social subjacente a um evento desta natureza.

As estatísticas (Australian Bureau of Statistics, United States Department of Labor, Institute for Volunteering Research) indicam que existe um aumento no número de voluntariado a partir dos 16 anos e decresce pela idade dos 50/55.

O voluntário do IVC, no que diz respeito à situação profissional, é um indivíduo que, maioritariamente tem um vínculo profissional definido: ou está empregado ou é estudante (86,5%). Há 13,5% dos indivíduos que estão desempregados.

Analogamente, as estatísticas nacionais da Austrália, Canadá, Inglaterra e ainda nos Estados Unidos da América (Quadro 14), indicam que a percentagem dos desempregados a realizar voluntariado é bastante reduzida e que maior parte da atividade voluntária é realizada por indivíduos com emprego (mais a tempo inteiro que a parcial).

Quadro 14. Características de Voluntários em Desporto (%)

	<i>Australia<sup>a</sup></i>	<i>Canada<sup>b</sup></i>	<i>England<sup>c</sup></i>
Gender			
Male	60.2	64.0	67.0
Female	39.8	36.0	33.0
Age group			
Less than 24 years	12.9	19.0	28.0
25–34 years	21.6	13.0	22.0
35–44 years	31.4	41.0	21.0
45 years and over	34.2	27.0	29.0
Employment status			
Employed (full-time or part-time)	84.0	84.0	70.0
Not employed (unemployed or not in labour force)	16.0	16.0	30.0

Sources: <sup>a</sup> National Centre for Culture and Recreation Statistics (2003). <sup>b</sup> Doherty (2005). <sup>c</sup> LIRC (2003).

Tabela 2. Situação de emprego em 11.421 voluntários nos Jogos Olímpicos em Londres

Situação de Emprego	Indivíduos	%
Empregado a full ou part-time	7616	66.50
Reformado ou pensionista	2242	19.58
Estudante	873	7.62
Carreira a tempo inteiro	131	1.14
Desempregado	589	5.15

Ainda assim, dentro dos respondentes do IVC, eram mais os estudantes que os trabalhadores, números que não correspondem aos estudos mencionados, mas que poderão ser justificados pela baixa média de idades dos voluntários que se apresentaram no IVC (24 anos) e pelo facto de a maior parte dos respondentes ainda ser estudante ou ter acabado o curso há relativamente pouco tempo. Além disso, um evento desportivo desta magnitude, num dos meses do ano onde a maioria dos europeus decide tirar férias longe, irá atrair mais jovens adultos, estudantes e/ou desempregados que o contrário.

Existe, no entanto, uma correspondência estatisticamente forte, com o voluntariado no Canadá (Statistics Canada, Government of Canada) relativamente à situação das habilitações dos Voluntários do IVC. Os indivíduos voluntários do Canadá distribuem-se da seguinte forma: com o ensino secundário ou abaixo (35%); com algum grau de licenciatura ou acima (53%) e 12% inserem-se em cursos tecnológicos.

## **5.2. Perceção da Motivação dos Voluntários**

### **5.2.1. Enriquecimento Social**

No que diz respeito ao tema Enriquecimento Social, os voluntários não destacam nenhum dos aspetos como sendo o mais importante. A interação com outros voluntários, fazer novas amizades e trabalhar com pessoas diferentes são aspetos apontados como muito importantes e contribuíram de igual forma para o enriquecimento social. Podemos inferir que, para estes indivíduos, os valores sociais constituíram um fator de grande motivação enquanto voluntários do Campeonato Mundial de Basquetebol.

Um dos grandes quatro motivos para se interessar por voluntariado olímpico é a camaradagem e a amizade (Fairley et al., 2007). O estudo deste autor conclui ainda que deve ser providenciada uma forma prática para os voluntários criarem a sua network e trocar experiências e ideias em conjunto dentro da organização. Neste caso, durante e depois de um evento.

Podemos afirmar que o IVC serviu para criar esses laços antes e explorou, muitíssimo bem, os dias prévios ao evento, criando formações e dinâmicas entre os voluntários com partilha de ideias e experiências. A importância do enriquecimento social durante a atividade foi também de maior relevância por isso mesmo.

Um dos fatores motivacionais com significado e influência no compromisso de voluntários em eventos desportivos é exatamente os contactos interpessoais (Bang et al., 2009).

Durante o IVC, um grupo de 110 pessoas fez exatamente isso, partilhando experiências uns com os outros em regime de internato e preparando-se para uma Taça do Mundo de Basquetebol.

Um estudo realizado por Mirsafian e Mohamadinejad (2012) a um grupo de estudantes, cujas idades se situava entre os 22-25 anos, indica o fator social como o aspeto principal e mais eficaz para a motivação dos voluntários. O autor refere que estes estudantes, deslocados de diferentes regiões, apontam para a necessidade de estabelecer relacionamentos e conhecer outras pessoas. Acrescenta que este tipo de relacionamento,

durante a atividade voluntária, motiva os indivíduos a realizar outras ações de voluntariado.

Tendo em consideração os dados do questionário, podemos acrescentar que o facto de os voluntários serem provenientes de vários países da Europa pode ter constituído um fator motivacional importante devido às experiências partilhadas, tendo em atenção a heterogeneidade cultural e social de cada um dos voluntários presentes no IVC.

Segundo Chalip (2006), é necessário haver uma maior aposta no valor social dos eventos desportivos e não se centrar apenas nos aspetos económicos, de marketing, de controlo e segurança dos espetadores.

A organização da Taça do Mundo de Basquetebol seguiu de perto as sugestões do estudo de Chalip na preparação dos voluntários para este evento. O trabalho do voluntário era muito diversificado e cobria grande parte da organização interna: acessos, lugares, merchandising, acompanhamento de atletas antes, durante e depois de um jogo, VIP's, entre outros. Houve claramente uma aposta da organização em privilegiar, de alguma forma, o valor social deste evento desportivo.

Os aspetos do evento que modelam e proporcionam uma perceção positiva para realizar futuras ações voluntárias incidem nas temáticas das experiências benéficas do evento, principalmente nas temáticas da interação social, onde grande parte dos voluntários retira da experiência uma quantidade satisfatória de novos amigos e experiências de vida positivas (Doherty, 2009).

De acordo com Maslow, e seguindo o princípio de que a segurança e as necessidades fisiológicas são garantia da organização e contribuem no nível máximo para a motivação de um voluntário por óbvias razões, a necessidade social representa o nível seguinte que um voluntário procura para satisfazer as suas necessidades.

Não é de estranhar, portanto, que neste estudo, os Voluntários do IVC tenham apontado todas as áreas de enriquecimento social como de elevada importância (Quadro 5).



### **5.2.2. Experiências de Vida Positivas**

Relativamente ao tema Experiências de Vida Positivas, os voluntários valorizaram o ato de voluntariado, em si mesmo, como o fator motivacional por excelência. A sua inserção no IVC constituiu, por si só, fator de motivação para trabalhar ativamente para a organização. Dos aspetos considerados como experiências de vida positivas, o menos valorizado diz respeito ao desenvolvimento da apreciação e maior entendimento pelo desporto.

Os voluntários do IVC ficaram mais motivados pelo facto de alargarem os seus horizontes, possivelmente por ficarem a compreender melhor o mundo que os rodeia, na diversidade sociocultural que testemunharam e devido ao intercâmbio cultural com outras realidades passíveis de produzir algumas mudanças nos indivíduos. Outro aspeto que também contribuiu com fator de motivação foi o facto de ter feito algo de diferente, ou seja; o quebrar a rotina também foi fortemente valorizado (Quadro 8 e 8.1).

Após terem participado nos Jogos Olímpicos de Sidnei em 2000, respondentes sobre a motivação em participar futuramente nos jogos de Atenas 2004, apontam a nostalgia e poderem continuar a experiência do voluntariado, referindo que foram as melhores duas semanas das suas vidas e referindo como um marco para realizar novamente trabalho voluntário (Fairley et al., 2007).

As razões mais importantes no voluntariado desportivo são, sem dúvida, ter uma oportunidade de aproveitar uma experiência única. A motivação dos indivíduos apoia-se na mudança imposta na vida de cada um, através da experiência vivida no voluntariado (Farrell et al., 1998).

### **5.2.3. Enriquecimento de Habilidades**

Os voluntários do IVC valorizam claramente o seu crescimento pessoal relativamente ao adquirir experiência prática. É de notar que este aspeto está acima de qualquer um dos outros, em que mais de 80% dos inquiridos revela ser importante e muito importante ter ganho experiência prática.

Os voluntários também apontam de grande importância o facto de adquirir e desenvolver novas habilidades. A capacidade de aprender mais é um dos fatores motivacionais significativos para os voluntários IVC inquiridos.

Com aspetos menos valorizados, logo menos capazes de motivar os voluntários, foram apontados: o uso da sua experiência e conhecimento e a necessidade de aplicar as suas habilidades/capacidades. Há uma desvalorização clara destes dois aspetos em que mais de 20% dos inquiridos aponta como sem importância e de pouca importância.

Os voluntários do IVC ficaram mais motivados pelo facto de se desenvolverem pessoalmente, quer nas questões práticas e no alargamento da sua experiência prática, quer no desenvolvimento de novos conhecimentos, novas habilidades. Há, por parte destes voluntários, uma forte motivação para apostar na sua formação como indivíduo.

Os respondentes do IVC atribuíram mais importância a melhorar e adquirir que a usar e aplicar as habilidades e conhecimentos (Quadro 9 e 9.1).

Fairley et al. (2007) aponta que, em determinados eventos desportivos, os voluntários referem que são motivados pela capacidade de desenvolver novas habilidades e obter novos conhecimentos, mas aponta que, esses mesmos voluntários, valorizam e desejam partilhar as habilidades já adquiridas e gostam de ser reconhecidos pela perícia obtida.

Outros dados indicam ainda que o crescimento pessoal é um dos fatores motivacionais significativos para a atividade voluntária e na sua intenção de continuar a realizar voluntariado (Bang et al., 2009).

Existe forte evidência de que a experiência em se voluntariar na Commonwealth Games traduz uma futura participação em grandes eventos desportivos como voluntário, e que voluntariado leva a mais voluntariado, isto é, o indivíduo fica mais recetivo a realizar várias atividades semelhantes após este tipo de participação e experiência. A organização terá que evidenciar a promoção do desenvolvimento pessoal do voluntário em vários aspetos: melhorar as oportunidades de empregabilidade, melhorar o Curriculum Vitae (CV), desenvolver habilidades e com isto aumentar a autoconfiança e motivação para novos desafios (Downward e Ralston, 2006).

#### **5.2.4. Contribuição Comunitária**

Relativamente à Contribuição Comunitária, os voluntários do IVC apontaram de grande importância a sua contribuição para o sucesso do evento e para a realização de algo valioso (Quadro 10 e 10.1). Nesta perspetiva, os voluntários consideraram o seu trabalho fundamental para a realização e sucesso do evento. Fizeram parte de algo em que deram o seu melhor e reconheceram que o que fizeram foi precioso, contribuindo para o êxito do evento desportivo. O envolvimento nos jogos também foi um fator motivacional com alguma expressão, embora menos importante que os dois aspetos anteriores.

No entanto, apesar de parecer contraditório, os voluntários desvalorizaram a sua contribuição para o espírito comunitário, apontando que a sua inserção na comunidade não se revelou muito importante, tal como a ajuda na imagem da comunidade local. Parece-nos que o sucesso do evento poderá, com a contribuição dos voluntários, ajudar a imagem da comunidade local. Por isso, mesmo desvalorizando estes aspetos, o voluntário contribuiu significativamente para que isso tivesse acontecido. Apesar disso, estes três aspetos não foram considerados fatores de motivação por parte do voluntário.

Uma das explicações possíveis para estes resultados poderá estar no facto de os voluntários serem estrangeiros e não terem sido suficientemente inseridos nas várias comunidades por onde passaram. Possivelmente a preparação prévia ao evento não foi suficientemente forte para tornar os voluntários parte da comunidade local.

Há resultados que indicam que o comprometimento do voluntário local está associado com integrar parte da comunidade e o impacto não é surpreendente devido à ligação existente com a própria comunidade (MacLean e Hamm, 2007).

Entre as razões mais importantes para o voluntariado está fazer algo de valioso, fazer parte da comunidade, o desejo de ajudar a tornar o evento um sucesso e devolver algo à comunidade onde se insere (Farrell et al., 1998).

Uma forma de aumentar o comprometimento e a satisfação de um voluntário poderá ser a construção de perceção da comunidade entre os participantes, durante a preparação prévia ao evento. (Costa et al., 2006).

### **5.2.5. Privilégios de Voluntário**

Um tema com resultados constantes em grande parte dos estudos, onde Caldwell e Andereck (1994), Han (2007) e Andam et al. (2009) determinaram o fator material como o menos eficaz para motivar os voluntários.

Seguindo a mesma lógica dos estudos apontados anteriormente, relativamente ao aspeto “ter lembranças/souvenirs”, os voluntários do IVC apontaram-no como sem importância e de pouca importância (62% dos inquiridos). Estes voluntários consideraram o fator material de importância reduzida para a motivação da ação voluntária em que participaram (Quadro 11 e 11.1).

Os aspetos que mais contribuíram para a motivação dos voluntários do IVC, relativamente aos privilégios, foram: estar nos bastidores dos jogos e trabalhar em diferentes eventos/cidades. Os voluntários reportaram de grande importância o privilégio de ser voluntário, ou seja, o facto de se ser voluntário já é considerado um privilégio.

### **5.2.6. Ligação com o Desporto**

Dados apontam para uma forte relação motivacional, dos respondentes, por amor ao desporto. Estes, para além de apontar o enriquecimento social e o crescimento pessoal, apontavam também para a correspondência e significado que o voluntário tinha com o desporto para a sua participação e compromisso para com o evento (Bang et al., 2009).

A motivação de um indivíduo passa exatamente pelos objetivos que traça para si próprio relativamente àquilo que mais deseja. Em organizações de desporto, a motivação é exatamente o desporto. Tanto em 2004 como em 2009, o relacionamento com o desporto era um dos principais fatores motivacionais na participação voluntária desportiva (Hallmann, 2015).

Os voluntários do IVC desvalorizam completamente o facto de estar junto dos atletas. Esta proximidade com os atletas de alta competição não é de forma nenhuma um fator de motivação. Apenas 23% dos voluntários apontaram como importante (19,2%) e muito importante (3,8%) este aspeto, Podemos inferir que, tal como no estudo anterior,

a ligação com o desporto é o principal fator motivacional destes voluntários para participarem em eventos desportivos.

Para confirmar tal facto, os voluntários apontaram como fator muito importante ver jogos enquanto trabalham, revelando sentido de missão. O voluntário prefere estar a contribuir com o seu trabalho para o sucesso do evento do que ver atletas de elite ou fazer algo para ajudar a performance dos atletas (Quadro 12 e 12.1). Há uma clara motivação do voluntário pelo ato de voluntariado em si.

Estes resultados podem ter, de certa forma, sido influenciados pelas instruções dadas pela organização aquando da preparação para este evento. Uma das recomendações foi precisamente a de não incomodar os atletas. No caso do IVC, muitos voluntários já apresentavam uma forte ligação com o desporto, e por isso tinham uma motivação extra na participação no ato de voluntariado.

### **5.3. O Perfil do Voluntário IVC**

De acordo com os resultados obtidos, vamos tentar esboçar um perfil do voluntário do IVC. Não vai ser, certamente, o perfil do voluntário que contribuiu para o sucesso da Taça do Mundo de Basquetebol realizado em Espanha, mas apenas um perfil aproximado, tendo em conta as respostas dos inquiridos e as motivações expressas nos questionários.

O perfil aproximado do voluntário que participou no Campeonato Mundial de Basquetebol de Espanha pode ser esboçado através das seguintes características:

- Jovem;
- Europeu;
- Com habilitações de grau superior;
- Situação profissional: estudante ou empregado
- Altruísta (ver os jogos enquanto trabalha: sentido de missão, fazer algo de valioso, ajudar o evento a ser um sucesso);
- Forte sentido de pertença (interagir com os outros, fazer novos amigos, trabalhar com pessoas diferentes);
- Aposta na aprendizagem e desenvolvimento pessoal (adquirir e desenvolver novas capacidades, adquirir experiência prática);

- Recetivo à mudança (alargar os horizontes: trabalhar num ambiente sociocultural e diferente do seu, fazer algo diferente, o que implica quebrar a rotina)

Concluindo, o voluntário do IVC é um jovem altruísta, empenhado, que aposta no seu desenvolvimento pessoal e social, com fortes valores sociais, que está empenhado em alargar os seus horizontes e não é determinado por fatores materiais. É um indivíduo que considera que o ato de voluntariado já se constitui, por si só, um privilégio; ser voluntário é um privilégio!

## **Referências Bibliográficas**

Andam R., Hematinejad M., Hamidi M., Ramnezannejad R., Kazemnejad A. (2009), Study on the volunteering motivations in sport, *Olympic Journal*, 3(47):105-116.

Almeida, B. (2001). O desempenho dos voluntários e profissionais na organização de eventos desportivos Internacionais: o papel das relações humanas. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física, Universidade do Porto, Portugal.

Bang, H., Won, D. & Kim, Y. (2009). Motivations, Commitment, and Intentions to Continue Volunteering for Sporting Events, *Event Management*, 13(2), 69-81.

Baum, T. G., & Lockstone, L. (2007). Volunteers and mega sporting events: developing a research framework. *International Journal of Event Management Research*, 3(1), 29-41.

Caldwell, L. and Andereck, K. (1994) 'Motives for initiating and continuing membership in a recreation- related voluntary association', *Leisure Sciences*, 16, 33-44.

Chalip, L. (2006) Towards Social Leverage of Sport Events. *Journal of Sport & Tourism*, 11:2, 109-127.

Costa, C., Chalip, L., Green, B.C., & Simes, C. (2006) Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review*, 9, 165-182.

Cuskelly, G., Hoye, R., Auld, C. (2006) Working with volunteers in sport: Theory and practice, New York, Routledge.

Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., Darcy, S. (2006) Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*. 9:2, 141-163.

Dias, P. (2006). Os grandes eventos desportivos: análise das vertentes políticas, económicas, sociais e organizacionais. Monografia, Faculdade de Desporto, Universidade do Porto, Portugal.

- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1:3, 185-207.
- Downward, P., Ralston, R. (2006). The Sports Development Potential of Sports Event Volunteering: Insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly*, 6:4, 333-351.
- Fairley, S., Kellett, P. & Green, B. C. (2007) Volunteering abroad: motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21 1: 41-57.
- Farrell, J.M., Johnston, M.E. & Twynam, G.D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management* 12, 288-300.
- Ferreira, C. (2013) *Voluntário: nova referência na intervenção comunitária*. Trabalho de Projeto apresentado à Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti para obtenção do grau de mestre em Intervenção Comunitária, especialização em Envelhecimento Ativo.
- Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J.F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.
- Fonseca, R. (2013). *Gestão e Organização de Eventos Desportivos Estudo de caso - Jogos Desportivos de Viseu*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Portugal.
- Gomes, D. (2009). *Mundo vividos: os caminhos do voluntariado hospitalar*. Tese de Mestrado em Sociologia - políticas locais e descentralização: as novas áreas do social. Coimbra.
- Green, B., Chalip, L. (1998). *Sport Volunteers: Research agenda and application* - Griffith University. *Sport Marketing Quarterly*, Vol 7 , n° 2, 14 - 23.
- Han, K. (2007), "Motivation and Commitment of Volunteers in a Marathon Running Event". *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. Paper 4297.
- Hallmann, K. (2015) Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review*. Volume 18, Issue 3, 448–463.



- Hesketh, J. L. & Costa, M. T. P. M. (1980). Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. (vol.20), n.3, pp. 59-68.
- Hill, M. & Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*, Lisboa, Sílabo, 1ª Edição.
- Knowles, M.S. (1972). Motivation in volunteerism: A synopsis of a theory journal of *Voluntary Action Research*, 1, 27-29.
- Kristiansen, E., Skirstad, B., Parent, M. M., & Waddington, I. (in press). ‘We can do it’: Community, resistance, social solidarity, and long-term volunteering at a sport event. *Sport Management Review*.
- Lança, R. (2007). *O desporto e o lazer: Uma gestão integrada*. Lisboa: Editorial Caminho.
- Maclean, J. & Hamm, S. (2007) Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large Canadian sporting event. *Leisure/Loisir: Journal of the Canadian Association for Leisure Studies*, 31, 523-556.
- Marcos, V., Parente, C., Amador, C. (2013), “Reflexões sobre o conceito e prática do voluntariado no terceiro setor português”, in *IS Working Papers 2.ª Série, N.º 8*, Instituto de Sociologia, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Meirim, J. M. (2007), “Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Legislação Anotada, Coimbra Editora.
- Mirsafian, H. & Mohamadinejad, A. (2012). Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university students. *Journal of Human Sport and Exercise*, Sin mes, S73-S84.
- Nichols, G, Taylor, P, James, M, Garrett, R, Holmes, K, King, L, Gratton, C and Kokolakis, T (2004) Voluntary activity in UK Sport. *Voluntary Action* 6(2), Spring, 31-54.
- Pires, G. (2007). *Agôn - Gestão do Desporto. O jogo de Zeus (Vol. 1)*. Porto: Porto Editora.
- Rumsey, D. (1997). Motivational factors of older adult volunteers. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 58, 0699.

Sarmento, J.P., Pinto, A., Silva, S.A.F., & Pedroso, C.A.M.Q. (2011) O evento Desportivo: Etapas, Fases e Operações. IN Revista Intercontinental de Gestão Desportiva 2011, Volume 1, Número 2.

Serapioni, M., Ferreira, S., Lima, T. M. (2013). Voluntariado em Portugal. Contextos, atores e práticas. Fundação Eugénio de Almeida. Évora, Portugal.

Silva, S. (2006) Motivação dos Dirigentes Desportivos Voluntários dos Clubes Desportivos: Caracterização da Motivação dos Dirigentes Desportivos Voluntários dos Clubes Desportivos sedeados no Concelho do Funchal, com modalidades colectivas a participarem em Competições Nacionais. Monografia, Universidade da Madeira.

Smith, K. A., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Baum, T. (Eds.) (2014). Event Volunteering: International Perspectives on the Event Volunteering Experience. (Routledge Advances in Event Research Series). Abington.

Strigas A.D., Jackson E.N. (2003). Motivating volunteers to serve and succeed: design and results of a pilot study that explores demographics and motivational factors in sport volunteerism. *International Sports Journal*. 7(7):111-123.

Unstead-Joss, R. (2008). An analysis of volunteer motivation: implications for international development. *Voluntary action: The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 9:1.

Veloso, A. (2008). O impacto da Gestão de Recursos Humanos na performance organizacional, Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Websites (última visita a 14/09/2015):

<http://volunteer.ca>

<http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm>

<http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

<http://www.voluntario.pt>

<http://www.volunteering.org.uk/component/gpb/sport-volunteering>

<http://www.volunteeringaustralia.org/>

<http://www.pnud.org.br/unv.aspx>

<http://www.cev.be/>

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/l6-1996.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l6-1996.html)

<http://www.qualtrics.com/>

<http://www.ivr.org.uk/>

<http://www.abs.gov.au/>

<http://www.dol.gov/>

<http://www.statcan.gc.ca/>

## Apêndices

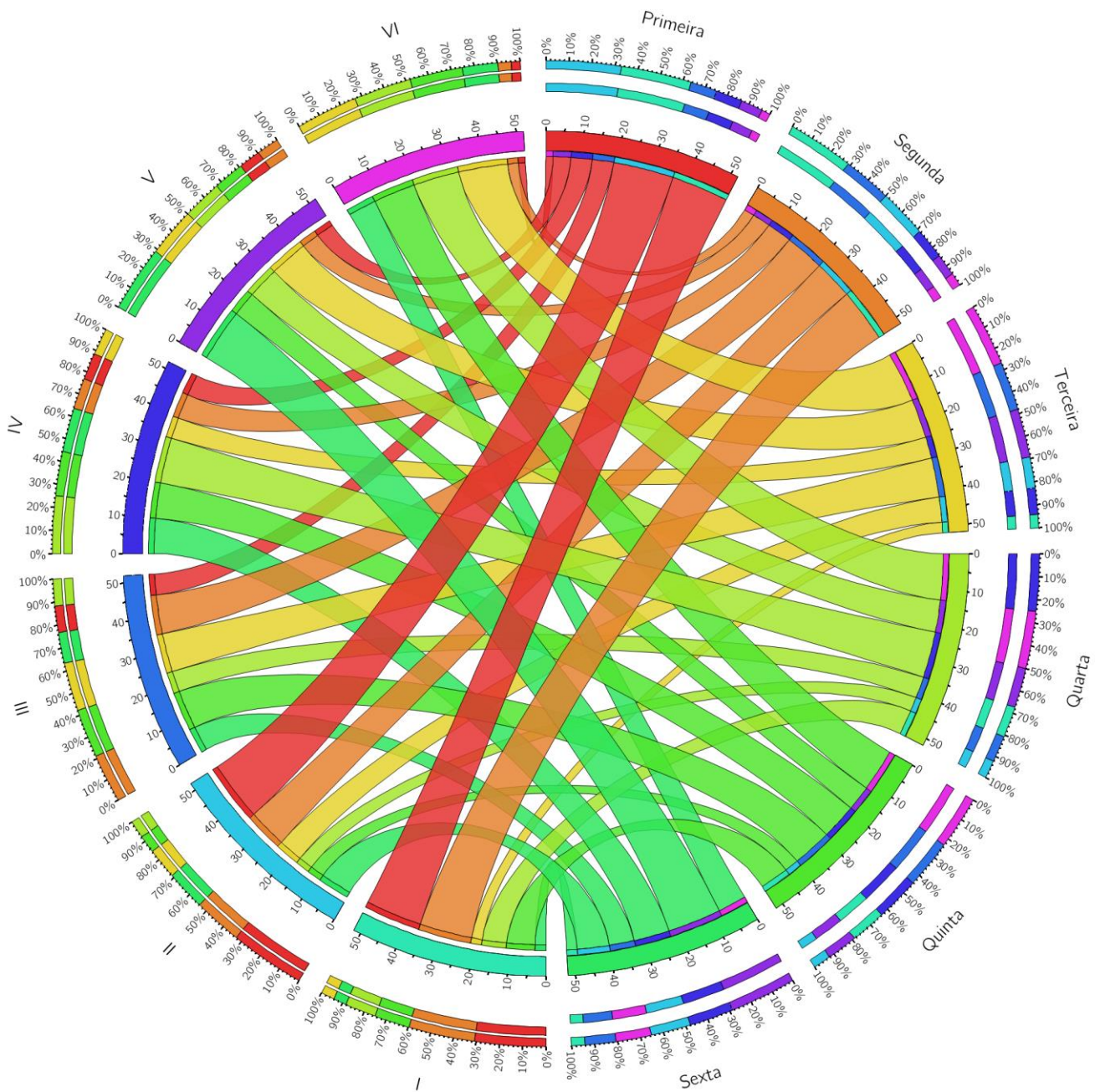


Figura 3 – Gráfico circular com a representação das respostas à pergunta de preferência motivacional pelos respondentes (Quadro 13).

I – Enriquecimento Social; II – Experiências de Vida Positiva; III – Enriquecimento de Habilidades; IV – Contribuição Comunitária; V – Privilégios de Voluntário; VI- Ligação com o Desporto.

Foi pedido aos respondentes para que ordenassem por ordem de preferência as várias categorias motivacionais (Quadro 13).

Pela dificuldade de avaliar corretamente estes dados e uma vez que os respondentes podem dar pesos diferentes a cada uma das categorias (e.g. considerar todas muito importantes; considerar cinco muito importantes e uma irrelevante), foi criado um gráfico circular para melhor explicar os resultados e acompanhar o quadro já apresentado.

O gráfico pode ser dividido em duas partes: do lado direito as diferentes categorias motivacionais (numeradas de I a VI) e do lado a ordem de preferência (ordenada de 1º a 6º). O gráfico mostra-nos, por um lado, o número de vezes que cada categoria ficou em cada um dos lugares de preferência e o peso (ordinal e em percentagem) que estas escolhas têm na categoria e, por outro lado, o peso (ordinal e em percentagem) com que cada categoria contribuiu para as posições de preferência.

Desta forma, podemos retirar conclusões um pouco mais elucidativas do que uma simples média ou média ponderada nos poderia dar. O sistema de cores ajuda também a ter uma ideia das posições gerais de cada categoria onde os tons de verde indicam os três últimos lugares de preferência e os tons mais quentes, vermelhos, representam os primeiros três lugares de preferência.

É possível observar que mais de 50% das preferências para primeiro lugar recaíram em duas categorias, Enriquecimento Social (16) e Experiências de Vida Positivas (17). Sendo que esta última recebeu muito mais votos para o último lugar de preferência (9 contra 3).

As categorias Ligação ao Desporto e Privilégios de Voluntário foram as que menos escolhas tiveram para as duas primeiras posições (5 e 10 respetivamente) no entanto, os Privilégios do Voluntário foi de longe a categoria que mais vezes ficou na última posição, mostrando claramente que a Ligação com o Desporto, não sendo a maior preferência motivacional dos respondentes, também não é a que menos importância tem.

## Questionário - Voluntariado

Q1 This survey aims at knowing how a large sports event impacts the perception of international volunteers on specific themes. You are taking part in this survey because you were a volunteer at the International Volunteer Camp in the World Cup FIBA 2014, in Spain. Please answer truthfully and read everything carefully. There are no right or wrong answers, the data is anonymous and will be analysed for the purpose of this project only. This survey is part of my thesis for the Master in Sports Management at the University of Évora. It will not take more than 5 minutes of your time. I really appreciate your participation. For any questions/suggestions, my contact is ememarchante@hotmail.com

Q2 Based on your experience during the World Cup FIBA 2014, please order the themes below according to their impact on yourself. 1 = highest impact and 6 = least impact. Please make sure you DRAG AND DROP according to your preference.

\_\_\_\_\_ Community Contribution I felt I gave something to the local community and helped drive the success of the World Cup. (1)

\_\_\_\_\_ Skill Enrichment I improved, learned skills and used my abilities during the World Cup. (2)

\_\_\_\_\_ Connection with Sport I was able to watch Basketball and to be with Professional players. (7)

\_\_\_\_\_ Privileges of Volunteering I had the privilege to be behind the scenarios of the event and in big venues/arenas where I also received some souvenirs. (3)

\_\_\_\_\_ Positive Life Experience I developed my appreciation for Sport and this experience gave me good orientations for my life objectives. (4)

\_\_\_\_\_ Social Enrichment It was a month of making new friends and of working with different people. (5)

Q3 Community Contribution Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (2)	Of Little Importance 2 (3)	Moderately Important 3 (4)	Important 4 (5)	Very Important 5 (6)
Contributed to the community spirit (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helped the community image (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Felt part of the community (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helped make the Sport Event a success (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Did something worthwhile (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was involved in the Games (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q4 Skill Enrichment** Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (8)	Of Little Importance 2 (6)	Moderately Important 3 (7)	Important 4 (10)	Very Important 5 (3)
My skills were needed. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was able to use my knowledge, experience. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquired, developed new skills. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gained some practical experience. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q5 Connection with Sport** Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (1)	Of Little Importance 2 (6)	Moderately Important 3 (7)	Important 4 (3)	Very Important 5 (4)
Saw elite athletes. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Watched some events while working. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mingled with athletes. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Did something to help the athletes perform. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Q6 Privileges of Volunteering Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (1)	Of Little Importance 2 (6)	Moderately Important 3 (7)	Important 4 (3)	Very Important 5 (4)
Got free souvenirs/memorabilia. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Had access to places denied to the general public. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was 'behind the scenes' at the Games. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Being a Games volunteer was prestigious. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Worked at a distinguished venue/event. (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 Positive Life Experience Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (1)	Of Little Importance 2 (6)	Moderately Important 3 (7)	Important 4 (3)	Very Important 5 (4)
Developed greater understanding/appreciation of sports. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Did something different, varied my regular activities. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broadened my horizons. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 Social Enrichment Please rate the importance to which you experienced the following benefits.

	Unimportant 1 (1)	Of Little Importance 2 (6)	Moderately Important 3 (7)	Important 4 (3)	Very Important 5 (4)
Interacted with other volunteers. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Made new friends. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Worked with different people. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 Age

Q11 Gender

- Male (1)
- Female (2)

Q10 Nationality (In case you have more than one, please indicate the first nationality)

- Please select below... (1)
- Afghanistan (2)
- Albania (3)
- Algeria (4)
- Andorra (5)
- Angola (6)
- Antigua and Barbuda (7)
- Argentina (8)
- Armenia (9)
- Australia (10)
- Austria (11)
- Azerbaijan (12)
- Bahamas (13)
- Bahrain (14)
- Bangladesh (15)
- Barbados (16)
- Belarus (17)
- Belgium (18)
- Belize (19)
- Benin (20)
- Bhutan (21)
- Bolivia (22)
- Bosnia and Herzegovina (23)
- Botswana (24)
- Brazil (25)
- Brunei (26)
- Bulgaria (27)
- Burkina Faso (28)
- Burma/Myanmar (29)
- Burundi (30)
- Cambodia (31)
- Cameroon (32)
- Canada (33)
- Cape Verde (34)
- Central African Republic (35)
- Chad (36)
- Chile (37)
- China (38)
- Colombia (39)
- Comoros (40)
- Congo (41)
- Congo, Democratic Republic of (42)
- Costa Rica (43)
- Cote d'Ivoire/Ivory Coast (44)

- Croatia (45)
- Cuba (46)
- Cyprus (47)
- Czech Republic (48)
- Denmark (49)
- Djibouti (50)
- Dominica (51)
- Dominican Republic (52)
- East Timor (53)
- Ecuador (54)
- Egypt (55)
- El Salvador (56)
- Equatorial Guinea (57)
- Eritrea (58)
- Estonia (59)
- Ethiopia Fiji (60)
- Finland (61)
- France (62)
- Gabon (63)
- Gambia (64)
- Georgia (65)
- Germany (66)
- Ghana (67)
- Greece (68)
- Grenada (69)
- Guatemala (70)
- Guinea (71)
- Guinea-Bissau (Bissau) (AF) (72)
- Guyana (73)
- Haiti (74)
- Honduras (75)
- Hungary (76)
- Iceland (77)
- India (78)
- Indonesia (79)
- Iran (80)
- Iraq (81)
- Ireland (82)
- Israel (83)
- Italy (84)
- Jamaica (85)
- Japan (86)
- Jordan (87)
- Kazakstan (88)
- Kenya (89)

- Kiribati (90)
- Korea, North (91)
- Korea, South (92)
- Kuwait (93)
- Kyrgyzstan (94)
- Laos (95)
- Latvia (96)
- Lebanon (97)
- Lesotho (98)
- Liberia (99)
- Libya (100)
- Liechtenstein (101)
- Lithuania (102)
- Luxembourg (103)
- Macedonia (104)
- Madagascar (105)
- Malawi (106)
- Malaysia (107)
- Maldives (108)
- Mali (109)
- Malta (110)
- Marshall Islands (111)
- Mauritania (112)
- Mauritius (113)
- Mexico (114)
- Micronesia (115)
- Moldova (116)
- Monaco (117)
- Mongolia (118)
- Montenegro (119)
- Morocco (120)
- Mozambique (121)
- Namibia (122)
- Nauru (123)
- Nepal (124)
- Netherlands (125)
- New Zealand (126)
- Nicaragua (127)
- Niger (128)
- Nigeria (129)
- Norway (130)
- Oman (131)
- Pakistan (132)
- Palau (133)
- Panama (134)

- Papua New Guinea (135)
- Paraguay (136)
- Peru (137)
- Philippines (138)
- Poland (139)
- Portugal (140)
- Qatar (141)
- Romania (142)
- Russian Federation (143)
- Rwanda (144)
- Saint Kitts and Nevis (145)
- Saint Lucia (146)
- Saint Vincent and the Grenadines (147)
- Samoa (148)
- San Marino (149)
- Sao Tome and Principe (150)
- Saudi Arabia (151)
- Senegal (152)
- Serbia (153)
- Seychelles (154)
- Sierra Leone (155)
- Singapore (156)
- Slovakia (157)
- Slovenia (158)
- Solomon Islands (159)
- Somalia (160)
- South Africa (161)
- Spain (162)
- Sri Lanka (163)
- Sudan (164)
- Suriname (165)
- Swaziland (166)
- Sweden (167)
- Switzerland (168)
- Syria (169)
- Taiwan (170)
- Tajikistan (171)
- Tanzania (172)
- Thailand (173)
- Togo (174)
- Tonga (175)
- Trinidad and Tobago (176)
- Tunisia (177)
- Turkey (178)
- Turkmenistan (179)

- Tuvalu (180)
- Uganda (181)
- Ukraine (182)
- United Arab Emirates (183)
- United Kingdom (184)
- United States (185)
- Uruguay (186)
- Uzbekistan (187)
- Vanuatu (188)
- Vatican City (189)
- Venezuela (190)
- Vietnam (191)
- Yemen (192)
- Zambia (193)
- Zimbabwe (194)
- Other (195)

Q12 What is your most recent and completed level of education?

- Secondary School (1)
- University degree (2)
- Master degree (3)
- Doctoral degree (4)

Q13 What best describes your current occupation?

- Student (2)
- Employed (4)
- Unemployed (5)

Answer If What best describes your current occupation? Student Is Selected Or What best describes your current occupation? Employed Is Selected

Q17 Choose your area of occupation

- Sports (1)
- Other (2)