

Sónia Fernandes

**O impacte da formação da Escola de Voluntariado Pista Mágica (2008-12):
A sua repercussão nos formandos aos níveis individual, profissional e
atividades de ajuda**

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Mestrado em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento

Porto, Março de 2013

Sónia Fernandes

**O impacte da formação da Escola de Voluntariado Pista Mágica (2008-12):
A sua repercussão nos formandos aos níveis individual, profissional e
atividades de ajuda**

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Mestrado em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento

Porto, Março de 2013

Sónia Fernandes

**O impacte da formação da Escola de Voluntariado Pista Mágica (2008-12):
A sua repercussão nos formandos aos níveis individual, profissional e
atividades de ajuda**

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para a
obtenção do grau de Mestre em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento
orientado pelo Prof. Doutor Pedro Cunha

Sumário

Este trabalho de investigação foi realizado no âmbito do Mestrado em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento da UFP. Analisando as atividades de ajuda e o voluntariado nos dias de hoje constata-se que a formação (que fornece competências humanas, técnicas e operacionais) constitui um vetor essencial para a aquisição de comportamentos que permitam exercer ação humanitária de uma forma profissional e eficaz. Pretendeu-se analisar em que medida os formandos dos cursos presenciais da Pista Mágica – Escola de Voluntariado, realizados entre 2008 e 2012, aplicaram os conhecimentos adquiridos e qual a sua contribuição ao nível individual, profissional e das atividades de ajuda nas organizações onde estão ou estavam inseridos. Trata-se de um estudo de caso de uma ONGD recente e inovadora. A metodologia utilizada foi essencialmente quantitativa, através da aplicação de inquéritos por questionário. Os resultados demonstram que as formações ministradas foram percecionadas como tendo maior impacte ao nível individual, seguindo-se o das atividades de ajuda e por último o profissional. Ao nível das atividades de ajuda, a aplicação dos conhecimentos adquiridos foi responsável pela criação de 85 novos projetos, o envolvimento de 1.074 novos voluntários e o apoio a mais 2.522 beneficiários.

Palavras-chave: Voluntariado, Formação, Atividades de ajuda.

Abstract

This research was performed under the UFP Master of Humanitarian Action, Cooperation and Development. Analysing aid activities and volunteering these days we found that the training (that provides human, technical and operational skills) is an essential vector for the acquisition of behaviours that allow carry humanitarian action in a professional and effective way. The purpose was to examine the extent to which the participants of classroom courses of Magic Track – Volunteering School (Pista Mágica – Escola de Voluntariado), conducted between 2008 and 2012, applied the knowledge gained and what is its contribution to the following levels: individual, socio-professional and aid activities at the organizations where they belong or belonged. It is a case study of a recent and innovative Portuguese NGO. The methodology applied was mainly quantitative through the application of questionnaire surveys. The results show that the training provided was perceived as having greater impact at the individual level, followed by aid activities and ultimately professional sphere. In terms of the aid activities, the knowledge acquired was responsible for the creation of 85 new projects, the involvement of 1.074 new volunteers and the support of more 2.522 beneficiaries.

Keywords: Volunteering, Training, Aid activities.

Resumen

Esta investigación se realizó en el marco del Master en Acción Humanitaria, Cooperación y Desarrollo de la UFP. Analizando las actividades de ayuda y voluntariado en los días de hoy se constata que la formación (que proporciona habilidades humanas, técnicas y operativas) es un vector esencial para la adquisición de conductas que permiten ejercer la acción humanitaria de forma profesional y eficaz. Se pretendió examinar la medida en que los participantes de los cursos presenciales de la Pista Mágica – Escuela de Voluntariado, realizados entre 2008 y 2012, aplicaran los conocimientos adquiridos y cuál es su contribución a nivel individual, socio-profesional y de las actividades de ayuda en las organizaciones donde se insertan o insertaran. Es un caso de estudio de una ONG portuguesa reciente e innovadora. La metodología utilizada fue esencialmente cuantitativa, a través de la aplicación de encuesta por cuestionario con la ayuda de una metodología cualitativa (grupos focales). Los resultados muestran que las formaciones impartidas fueron comprendidas como teniendo mayor impacto a nivel individual, seguidas de las actividades de ayuda e finalmente del nivel profesional. En cuanto a las actividades de ayuda, la aplicación de los conocimientos adquiridos fue responsable por la creación de 85 nuevos proyectos, la participación de 1.074 nuevos voluntarios y el apoyo a más 2.522 beneficiarios.

Palabras llave: Voluntariado, Formación, Actividades de ayuda

Dedico este trabalho aos meus filhos, que trouxeram cor (Porfírio) e luz (Luz) à minha vida (e à de toda a família).

Agradecimentos

À minha mãe Carminda Faria e à grande amiga Ana Vasconcelos que foram o suporte familiar. Sem vocês seria impossível conciliar o estudo e a investigação com a gravidez e o cuidar dos meus filhotes tão pequeninos, a Luz e o Porfírio Júnior.

À Mafalda Viana, colaboradora da Pista Mágica – Escola de Voluntariado, à Patrícia Gomes, à Daniela Machado e à Ana Sousa e Silva na qualidade de estagiárias académicas, que apoiaram com a inserção de dados para a caracterização da Associação e a aplicação do inquérito por questionário. À Fátima Rocha, minha mana-amiga pela revisão do texto.

A todos os ex-formandos que tomaram algum do seu tempo na resposta ao inquérito por questionário.

Um grande agradecimento ao Professor Pedro Cunha. Pela clareza do seu discurso; pela capacidade de transformar o que é complexo numa reunião de conteúdos expostos de forma simples, concisa e esclarecedora; pela minúcia e rigor; pela partilha de conhecimentos decorrente da sua aplicação numa vasta prática de investigação; por ser um exemplo de concretização do método científico; pela paixão com que se assume como Homem da Ciência e pela energia fantástica que possui.

Índice

Introdução.....	1
PARTE TEÓRICA.....	4
Capítulo I – As atividades de ajuda e o voluntariado: conceitos e contextualização	5
1.1. Introdução	5
1.2. Conceitos prévios	5
1.3. O desenvolvimento da sociedade civil	7
1.4. Conceptualização e características do voluntariado	9
1.4.1. Definições.....	9
1.4.2. Tipos de voluntariado.....	14
1.4.3. As ONG.....	15
1.4.4. Agentes do voluntariado.....	17
Capítulo II – O Voluntariado: sua dimensão transversal.....	18
2.1. Introdução	18
2.2. Um balanço do Voluntariado no Mundo, na Europa e em Portugal	18
2.2.1. Voluntariado no Mundo	18
2.2.2. Voluntariado na Europa	22
2.2.3. Voluntariado em Portugal	25
2.3. A capacitação dos voluntários.....	34
2.3.1. Desenvolvimento de competências	36
2.3.2. Valorização profissional e social do voluntariado.....	36
2.4. O fenómeno das escolas de voluntariado	38
2.4.1. Austrália	39
2.4.2. Espanha	39
2.4.3. Portugal	40
2.4.4. Breve reflexão sobre o impacte das formações em voluntariado	48

PARTE EMPÍRICA.....	49
Capítulo III – Método	50
3.1. Introdução	50
3.2. Objetivos	50
3.2.1. Objetivo principal.....	50
3.2.2. Objetivos específicos.....	50
3.3. Questão de partida da investigação e hipóteses.....	51
3.4. Metodologia	51
3.5. Instrumentos e procedimentos.....	52
3.6. Caracterização sociodemográfica da amostra	53
Capítulo IV – Análise e discussão de resultados: o impacte das formações da Pista Mágica – Escola de Voluntariado.....	57
4.1. Introdução	57
4.2. O impacte na esfera individual.....	58
4.2.1. Instrumento potenciador de mudanças	58
4.2.2. Mudanças	60
4.3. O impacte na esfera profissional	63
4.3.1. Instrumento potenciador de mudanças	63
4.3.2. Mudanças	65
4.4. O impacte na esfera das atividades de ajuda	66
4.4.1. Instrumento potenciador de mudanças	67
4.4.2. Mudanças	68
4.5. Síntese de resultados	72
Conclusões.....	75
Bibliografia	81

Anexos	86
Anexo A – Gráfico sobre a dimensão da sociedade civil em Portugal	87
Anexo B – Tabelas de análise da dimensão do voluntariado a nível internacional e nacional	88
Anexo C – Benefícios de um programa abrangente de formação de voluntários	92
Anexo D – Gráficos referentes à atividade de formação da Pista Mágica	93
Anexo E – Inquérito por questionário AFVOLUNTARIADO	96
Notas de pé-de-página.....	103

Índice de Figuras

Figura 1 – Desenvolvimento das ONGI de acordo com a descrição do IPAD	16
Figura 2 – Partes interessadas do setor do voluntariado	20
Figura 3 – As 5 necessidades que as atividades de formação satisfazem	34
Figura 4 – Fases de Desenvolvimento da Pista Mágica	43
Figura 5 – Logótipo da Pista Mágica	43
Figura 6 – Atores externos da Pista Mágica.....	44
Figura 7 – Benefícios de um programa abrangente de formação de voluntários	92

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Crescimento das ONGI ao longo dos anos	16
Gráfico 2 – % das organizações do terceiro setor por categorias (2007)	26
Gráfico 3 – Distribuição (n.º) das organizações do terceiro setor que promovem atividades de voluntariado ou que envolvem voluntariado (2007)	26
Gráfico 4 – % de instituições com atividades desenvolvidas por voluntários (2005).....	29
Gráfico 5 – N.º de beneficiários das atividades de capacitação da Pista Mágica (cursos e palestras) (2008-2011).....	47
Gráfico 6 – N.º de formandos por escalão etário que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	53
Gráfico 7 – N.º de formandos por grau de escolaridade que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	54
Gráfico 8 – N.º de formandos por curso ministrado que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	54
Gráfico 9 – N.º de participantes da Pista Mágica nas formações por ano civil (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	55
Gráfico 10 – N.º de formandos relativamente à decisão da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	55
Gráfico 11 – N.º de respostas no que concerne as principais motivações para participar nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	56
Gráfico 12 – N.º de respostas na avaliação ao nível pessoal das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)	58
Gráfico 13 – N.º de respostas na avaliação ao nível pessoal do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	58
Gráfico 14 – N.º de respostas sobre as mudanças significativas identificadas pelos formandos ao nível do desempenho individual em consequência da participação nas ações de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	60
Gráfico 15 – N.º de respostas do porquê das mudanças significativas identificadas pelos formandos ao nível do desempenho individual em consequência da participação nas ações de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	60
Gráfico 16 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera individual (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	61
Gráfico 17 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças ao nível profissional (de outubro de 2008 a julho de 2012)	63
Gráfico 18 – N.º de respostas por curso na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera profissional (de outubro de 2008 a julho de 2012)	63

Gráfico 19 – N.º de respostas na avaliação ao nível profissional do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)	64
Gráfico 20 – Percentagem de respostas sobre a mudança da profissão e função dos formandos em resultado da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	65
Gráfico 21 – N.º de respostas sobre se os formandos se mantiveram na mesma organização onde trabalhavam ou exerciam o voluntariado decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	66
Gráfico 22 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	66
Gráfico 23 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças ao nível das atividades de ajuda (de outubro de 2008 a julho 2012) .	67
Gráfico 24 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera das atividades de ajuda (de outubro de 2008 a julho de 2012)	67
Gráfico 25 – N.º de respostas na avaliação ao nível das atividades de ajuda do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	68
Gráfico 26 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	69
Gráfico 27 – N.º de respostas na avaliação da contribuição das formações da Pista Mágica para a melhoria do cumprimento da missão da organização (de outubro de 2008 a julho de 2012) ..	69
Gráfico 28 – N.º de respostas sobre a melhoria do cumprimento da missão da organização onde exerce voluntariado em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)	70
Gráfico 29 – Impacte numérico nas atividades de ajuda decorrente da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)	71
Gráfico 30 – Impacte numérico nas atividades de ajuda decorrente da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)	71
Gráfico 31 – Avaliação por cada tipo de atividade formativa enquanto instrumento potenciador de mudanças decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)	72
Gráfico 32 – Avaliação geral da formação enquanto instrumento potenciador de mudanças decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)....	72
Gráfico 33 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	73

Gráfico 34 – N.º de respostas na avaliação do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	74
Gráfico 35 – N.º de OSFL e N.º de postos de trabalho por setores de atividade em Portugal em 2006.....	87
Gráfico 36 – Percentagem do número de formandos por ano civil (de outubro de 2008 a julho de 2012)	93
Gráfico 37 – Percentagem de participantes nas atividades de capacitação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	93
Gráfico 38 – N.º de formandos por atividade de formação da Pista Mágica por ano civil	94
Gráfico 39 – Percentagem de formandos de cada uma das atividades de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	94
Gráfico 40 – Percentagem do número de formandos por número de cursos que frequentaram na Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012).....	95

Índice de Tabelas

Tabela 1 – % de organizações que promoveram ações de formação em voluntariado por tipo de instituição em Portugal (2011)	31
Tabela 2 – Áreas de formações frequentadas por tipo de voluntários em % em Portugal (2011)	32
Tabela 3 – Caracterização dos cursos da Pista Mágica (2008-2012)	46
Tabela 4 – Caracterização dos <i>workshops</i> da Pista Mágica (2008-2012)	46
Tabela 5 – N.º de formandos que frequentaram as formações da Pista Mágica em função da qualidade de participante (de outubro de 2008 a julho de 2012)	54
Tabela 6 – N.º de respostas na identificação de obstáculos à aplicação dos conhecimentos adquiridos nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)	62
Tabela 7 – O voluntariado em 36 países (1995-2000)	88
Tabela 8 – Força de trabalho da sociedade civil. Percentagem da população economicamente ativa, 36 países (1995-2000)	89
Tabela 9 – Distribuição do tipo de voluntária(o)s por organizações em Portugal em % (2011). 90	
Tabela 10 – N.º de voluntária(o)s por tipo de organização em Portugal (2011)	90
Tabela 11 – Peso da(o)s voluntária(o)s totais por idades segundo o tipo de organização em Portugal em % (2011)	91

Abreviaturas e Acrónimos

ADL - Associações de Desenvolvimento Local	IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
ADS – Associações de Dadores de Sangue	INE – Instituto Nacional de Estatística
ALNAP – <i>Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action</i> (Rede de Aprendizagem Ativa para a Responsabilidade e Atuação em Ação Humanitária)	IPAD – Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento
ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários	IPJ – Instituto Português da Juventude
APPACDM – Associações Portuguesas de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
AVSO – <i>Association for Voluntary Service Organisations</i> (Associação de Organizações de Serviço Voluntário)	ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
CARE – <i>Cooperative for American Relief Everywhere</i> (Cooperativa para o Alívio da América em toda a parte)	ISU – Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária
CCCRD – Associações Filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto	MDM – Médicos do Mundo
CEE – Comunidade Económica Europeia	MSF – Médicos Sem Fronteiras
CERCIS – Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas	n/a – não se aplica
CEV – Centro Europeu de Voluntariado	OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
CIDAC – Centro de Informação Amílcar Cabral	ODM – Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
CNE – Corpo Nacional de Escutas	OIEP – Observatório do Emprego e Formação Profissional
CNPV – Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado	OIT – Organização Internacional do Trabalho
CRS – <i>Catholic Relief Service</i> (Serviço de Auxílio Católico)	ONG – Organização Não Governamental
CSP – Centros Sociais e Paroquiais	ONGD – Organização Não Governamental para o Desenvolvimento
EM – Estados Membros da União Europeia	ONGI – Organização Não Governamental Internacional
ETI – Equivalente a Tempo Inteiro	ONU – Organização das Nações Unidas
EUA – Estados Unidos da América	OSFL – Organizações Sem Fins Lucrativos
EuropeAid – Direção-Geral do Desenvolvimento e Cooperação da Comissão Europeia	Oxfam - <i>Oxford Committee for Famine Relief</i>
FNAJ – Federação Nacional de Associações Juvenis	PALOP – Países de Língua Oficial Portuguesa
IAC – Instituto de Apoio à Criança	Projeto MoM – Projeto Mudar o Mundo
ICRC – <i>International Committee of the Red Cross</i> (Comité Internacional da Cruz Vermelha)	UE – União Europeia
	UHSA – SEF – Unidade Habitacional de Santo António do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
	UNV – <i>United Nations Volunteers</i> (Voluntários das Nações Unidas)
	USD – <i>United States Dollar</i> (dólar dos Estados Unidos da América)
	VAB – Valor Acrescentado Bruto

Eu não sei qual será o seu destino, mas uma coisa sei: os únicos entre vocês que serão realmente felizes são aqueles que procuraram e encontraram como servir

Albert Schweitzer

Introdução

Esta investigação pretende identificar e compreender qual o impacte na realidade individual, profissional e nas atividades de ajuda, num grupo de formandos constituído por 137 indivíduos resultante da aplicação de conhecimentos provenientes dos cursos de formação ministrados entre outubro de 2008 e julho de 2012 pela escola de voluntariado portuguesa. Estudará, portanto, o impacte da atuação da primeira e única escola de voluntariado no nosso país, projeto da associação Pista Mágica, no que concerne a capacitação direta, especificamente os cursos ministrados presencialmente que forneceram competências técnicas, humanas e operacionais.

A organização-alvo do estudo de caso implementa outras atividades de capacitação (como palestras, consultoria e produção de edições), pelo que se depreende que teve um impacte bastante mais abrangente do que o originado pela formação. Para efeitos da presente investigação, optou-se pelas formações presenciais, dada a potencial facilidade de acesso aos seus atores sociais (os formandos) e as inerentes limitações de qualquer investigação que são os custos e o tempo disponível.

O problema científico identificado é se os cursos ministrados pela Pista Mágica construíram competências nos seus formandos e, em consequência, melhoraram a forma como as OSFL (Organizações Sem Fins Lucrativos) desenvolvem ação humanitária (e se, assim, está a ser cumprida a missão desta associação).

O objeto de estudo da presente investigação passa, pela necessidade de compreender qual o possível impacte da formação dada na Escola de Voluntariado nas dimensões de evolução pessoal, profissional dos participantes nas mesmas e na melhoria das atividades de ajuda (em que os formandos fazem ou fizeram parte). Não se estudará o impacte da formação na associação. A natureza e dimensão do trabalho de projeto não permitem ir mais além.

Trata-se de um estudo explicativo, dado tentar determinar os resultados sociais de situações novas, de transformações, de inovações introduzidas. Tem igualmente um

carácter descritivo porque estudará o caso da organização-alvo, a Pista Mágica. Seguiu uma orientação dedutiva, partindo de uma análise do voluntariado no mundo, na Europa e em Portugal; identifica as escolas de voluntariado existentes a nível mundial e remata na forma como a própria associação desenvolve a sua atividade.

Foi aplicada essencialmente a metodologia quantitativa com a aplicação de um inquérito por questionário aos participantes nas formações. As técnicas documentais utilizadas foram a pesquisa bibliográfica e na *WorldWideWeb* e a análise de dados documentais; as não documentais foram a observação participante e o recurso ao referido inquérito.

As motivações principais que levaram à realização deste estudo prendem-se com a necessidade de avaliar o impacte da atuação da associação que a mestranda criou. A aliança entre a sua experiência prévia (de trabalho humanitário, de capacitação dos agentes do voluntariado e criação da escola) e a utilização do método científico poderão contribuir para uma prática da ação social e da cooperação internacional portuguesas mais capaz e logo mais eficaz e eficiente. Assim, numa visão prospetiva os resultados da investigação pretendem ser o alicerce que criará as condições para a realização e implementação de modelos de ação sustentável (da Escola de Voluntariado) e para a sua eventual replicação, tanto em Portugal como em países em desenvolvimento, especificamente nos PALOP (Países de Língua Oficial Portuguesa). Esta assunção geográfica vem na sequência do planeamento estratégico da ONGD (Organização Não-Governamental para o Desenvolvimento) em estudo (Pista Mágica, 2008), à luz do que também é a prioridade da política da cooperação portuguesa (IPAD, 2006).

Constata-se, tanto pela experiência operacional como pela escassez de estudos científicos na área, que se torna emergente a produção de conhecimento para sua disseminação e mudança de paradigmas de atuação no sistema transnacional de voluntariado que promova a mudança de consciências e igualmente das práticas de trabalho no terreno (UNV, 2011b; Ellis, 1985). Foi nessa medida que se escolheu a problemática em questão.

Em nossa opinião, o presente estudo reúne cinco características muito importantes na investigação científica, nomeadamente: pertinência, atualidade, inovação, criatividade e imaginação. Num mundo global, em que a escassez de recursos a vários níveis se mostra cada vez mais uma evidência e as problemáticas nas relações entre os povos

mais visíveis do que nunca, a ação humanitária e solidária revela-se um instrumento de atuação extremamente importante. Vivemos no início de um século em que a consciência coletiva está mais sensível para estas questões. Daí a pertinência desta investigação, que se baseia no voluntariado como uma forma de fazer face às desigualdades no mundo. Também exprime atualidade, num momento em que se comemorou o Ano Europeu do Voluntariado e da Cidadania ativa (2011) e o atual em que o tema é a cidadania (2013). O estudo é tão inovador como a organização que é estudada, a primeira e única escola de voluntariado no nosso país. Trata-se de um campo de conhecimento científico ainda pouco explorado. Daí a dupla pertinência de compreender até que ponto a organização analisada está a alcançar os objetivos a que se propôs. Este projeto de investigação pretende ser dirigido com criatividade e imaginação através da forma como interliga os resultados alcançados no processo de investigação para posterior ação (conhecer para agir).

Os principais resultados demonstram que as formações ministradas foram percecionadas como tendo maior impacte ao nível individual, seguindo-se o das atividades de ajuda e por último o profissional. A dimensão pessoal tornou-se também evidente na avaliação do impacte ao nível profissional e das atividades de ajuda revelando ser, por isso, ainda mais notório o impacte das formações nessa esfera. Ao nível das atividades de ajuda, a aplicação dos conhecimentos adquiridos levou à criação de 85 novos projetos, o envolvimento de 1.074 novos voluntários e o apoio a mais 2.522 beneficiários.

O trabalho está dividido em quatro momentos principais. O primeiro, onde se contextualiza o estudo no âmbito conceptual: das atividades de ajuda, da sociedade civil e do voluntariado. O segundo capítulo focaliza-se na temática do voluntariado numa dimensão transversal (desde a perspetiva mundial, passando pela realidade da Europa até à dimensão nacional), caracterizando-o na atualidade e afunilando para a realidade das escolas de voluntariado do mundo e especificamente a portuguesa, o estudo de caso da presente investigação. O terceiro capítulo explicita a metodologia utilizada na investigação. Por fim, apresentam-se nas conclusões os principais resultados obtidos na investigação, assim como as limitações, possíveis contributos da mesma para o campo científico onde se inscreve e pistas futuras para a investigação sobre o tema.

PARTE TEÓRICA

O homem no homem (...) não se reconhece nas suas propriedades, nas suas prerrogativas, mas nos tormentos que o vitimam

Finkielkraut

Capítulo I – As atividades de ajuda e o voluntariado: conceitos e contextualização

1.1. Introdução

Para compreendermos o fenómeno do voluntariado e da necessidade de capacitação nesta dimensão da solidariedade, torna-se necessário contextualizar em primeiro lugar as atividades de ajuda. Debruçar-mo-emos sobre alguns conceitos, aqueles que direta e indiretamente se relacionam com o tema tratado neste trabalho de investigação. O voluntariado existe porque existem atividades de ajuda, sendo uma das suas manifestações. Assim, as definições ajudam-nos a abranger adequadamente o fenómeno do voluntariado, numa perspetiva holística.

O capítulo tem três momentos principais. Na primeira parte apresentam-se os conceitos de atividades de ajuda, de sociedade civil; na segunda a dimensão da sociedade civil em Portugal; e na terceira serão apresentadas as definições derivadas do termo voluntário, enumerados os tipos de voluntariado e os seus agentes.

1.2. Conceitos prévios

Convém, antes de tudo, destringir alguns conceitos associados à temática da ação humanitária para melhor contextualizarmos o conceito mais amplo de atividades de ajuda.

As **atividades de ajuda** (*Aid Activities*), conceito bastante abrangente, incluem projetos e programas, transferências de dinheiro, entrega de bens, cursos de formação, projetos de investigação, operações de redução da dívida e as contribuições para ONG (Organização Não-Governamental) (OECD Home Page). Neste trabalho quando esta expressão é utilizada refere-se indistintamente às ações de apoio internacional, sejam elas de cooperação para o desenvolvimento ou de ajuda humanitária.

A ajuda humanitária, ao contrário da cooperação para o desenvolvimento, atua de uma forma rápida na redução do sofrimento humano em situações de emergência. Calhoun

(2009) define humanitarismo começando por dizer o que não é: a agenda de longo prazo do desenvolvimento económico, a promoção da democracia, a defesa dos direitos humanos. Explica que é diferente de outros projetos, porque é uma resposta imediata baseada no surgimento supostamente súbito e imprevisível de explosões de sofrimento de curto prazo. Realiza-se com um espírito de trabalho altruísta imbuído de uma intenção moral imediata.

Um termo genérico como o de **ajuda** (que engloba a Ajuda Humanitária e Cooperação para o Desenvolvimento) significa um modo de ação social, uma prática ético-política que visa ajudar seres humanos em situação de vulnerabilidade a se retirarem dos seus riscos de vida imediatos. Visam simultaneamente extrair as injustiças estruturais provocadoras de condições de extrema pobreza, discriminação e a transmissão de epidemias em muitas sociedades do mundo (Kurasawa, 2007). É de salientar que esta definição entende que o papel principal reside nas pessoas receptoras de ajuda.

De uma forma genérica e ao nível do senso comum, o termo **sociedade civil** é o “conjunto dos cidadãos, unidos pela consciência dos seus direitos e deveres cívicos” (Infopedia Home Page). Daí decorre que as atividades de ajuda são uma expressão da união de um conjunto de cidadãos com os mesmos valores e princípios que se esforçam através de uma missão definida contribuir para um mundo melhor, seja na área dos direitos humanos, ambiente, saúde, melhoria de condições de vida, etc.

O sector da sociedade civil é composto por entidades que são organizadas, privadas, não distribuidoras de lucro, autogovernadas e voluntárias (Franco *et alii*, 2005). Estas cinco características da sociedade civil tornam a noção vasta, pois envolve instituições de carácter formal e informal, religiosas e centenárias, que contam com pessoas remuneradas e com voluntários (ou só voluntários), que realizam fundamentalmente trabalho referido (pelos autores) de *expressão* (defesa de causas, expressão cultural, organização comunitária, proteção ambiental, direitos humanos, religião, defesa de interesses e expressão política) ou outras que realizam maioritariamente funções de *serviço* (serviços de saúde, educação, sociais) (Franco *et alii*, 2005).

Explicando de um modo simples, o sector da sociedade civil distingue-se do sector governamental e do sector empresarial (também designado de lucrativo). Uma das dificuldades deste termo é que muitas outras expressões se utilizam para falar da mesma

realidade ou de realidades com características comuns. Também se utiliza a expressão de terceiro sector, sector não lucrativo, sector não-governamental, OSFL. Outro termo utilizado é o de economia social, que segundo Franco *et alii* (2005) é muito comum na EU (União Europeia) e em Portugal. A autora também menciona que há alguns anos atrás o termo foi alargado para economia social e solidária.

O que distingue as OSFL dos negócios privados é o facto de não ser distribuído o lucro ou excedentes pelos seus membros, sócios ou diretores (Salamon *et alii*, 2012). Tem a vantagem de lhes dar um certo grau de independência das forças de mercado. Por outro lado, elas situam-se fora da esfera do governo e por isso não sofrem os mesmos constrangimentos políticos das entidades governamentais. Os autores defendem que, por isso, as OSFL contribuem de um modo especial para a solução dos problemas da sociedade e para o enriquecimento da vida nacional.

1.3. O desenvolvimento da sociedade civil

Salamon (2010) refere que nos últimos vinte e cinco anos deu-se um grande crescimento da sociedade civil, voluntariado e filantropia e defende que nos encontramos no centro de uma “revolução global associativa” que se pode observar pela explosão mundial da atividade organizada voluntária privada. Porém o setor da sociedade civil ainda é um subcontinente invisível na vida social da grande maioria das nações, diz o autor. O mais grave é ser pouco compreendido pelos formuladores de políticas, em muitas situações sobrecarregado por limitações legais e mal empregue como um mecanismo para resolver os problemas da sociedade. Quando o devido valor começar a ser dado ao setor, uma nova “revolução global associativa” terá lugar. Até aí se chegar, a sociedade civil tem o desafio de se dar o valor devido e de dar a conhecer o impacte da sua atuação.

O panorama da sociedade civil portuguesa do início do século XXI é o fruto de uma longa história, que os investigadores identificaram como tendo sido influenciada por quatro grandes impulsos, nomeadamente a herança da Igreja Católica, a tradição do mutualismo, a história de controlo político e autoritário e a recente transição democrática (Salamon *et alii*, 2012; Franco *et alii*, 2005). As questões-chave no que concerne ao futuro do setor que o estudo mencionou são: aumentar a consciência do público sobre o setor, fortalecer o enquadramento legal, melhorar a capacidade do setor da sociedade civil e melhorar as relações governo-OSFL.

Este setor em Portugal é maior do que se previa, emprega um número muito significativo de trabalhadores e as suas fontes de financiamento são variadas, não sendo os donativos a principal fonte de rendimento (Idem). É utilizada pelos economistas uma medida para avaliar a escala da atividade do setor e analisar que valor acrescenta à economia nacional. Designa-se VAB (Valor Acrescentado Bruto) e em Portugal é de 2,7 mil milhões de euros, acrescenta 2% à economia nacional. Estes valores referem-se ao ano de 2006.

Cerca de metade das OSFL são da área de atividade da cultura e recreio, como se pode observar no Gráfico 35. A área de menor representatividade é a filantropia e promoção do voluntariado (0,2%). No que toca o número de postos de trabalho, os serviços sociais representam 53% do total. A área da filantropia e promoção do voluntariado neste indicador surge em penúltimo lugar com 717 postos de trabalho.

Também sobre que organizações devem pertencer ao conceito de sociedade civil não existe consenso. Analistas com diferentes visões discordam sobre quais as organizações devem ser incluídas neste setor e as que não devem fazer parte. O único aspeto em que concordam é que a sociedade civil é algo de bom (Ottaway, 2005). Este consenso, sobre a importância da sociedade civil, é fundamental para o seu desenvolvimento como sector – tanto a nível interno do sector, como para o seu exterior.

As organizações da sociedade civil a que se refere a definição do Banco Mundial são os grupos comunitários, ONG, sindicatos, grupos indígenas, organizações de caridade, organizações religiosas, associações profissionais e fundações (World Bank Home Page).

O estudo realizado sobre a realidade portuguesa menciona a variedade de formas legais das organizações portuguesas da sociedade civil, que são: associações, fundações, instituições de desenvolvimento local, misericórdias, museus, ONGD, associações mutualistas e as cooperativas (Franco *et alii*, 2005). Podem ainda ser incluídas as ONGA (Organizações Não Governamentais para o Ambiente) e as Casas do Povo (Franco e Gonçalves, 2006). As cooperativas são uma zona cinzenta por ser difícil chegar a um consenso no que concerne a sua inclusão ou não no sector das organizações não lucrativas (Idem).

1.4. Conceptualização e características do voluntariado

1.4.1. Definições

Serão apresentadas nesta parte do trabalho definições relacionadas com o voluntariado. Existem inúmeras no mundo. Seleccionámos algumas, aquelas que consideramos importantes mencionar dado o organismo que as definiu e outras por serem muito completas.

Foi sentida a necessidade de tratar com alguma extensão a conceptualização do voluntariado, dada a disparidade de noções (Wilson, 2000), que ocorre tanto a nível europeu como internacional, o que faz denotar a pobre reflexão sobre o voluntariado como parte integrante das atividades de ajuda.

1.4.1.1. Voluntariado e trabalho voluntário

Ivan Scheier¹ (*cit in* McCurley e Lynch, 1996) apresenta uma definição planetária de voluntariado redigida de forma clara e simples em quatro pontos. O primeiro em que refere que é uma atividade relativamente incoerciva; o segundo onde menciona que é realizada com intenção de ajudar; o terceiro que é realizada sem pensamento primário ou imediato de ganho financeiro e o último frisando que é trabalho, não brincadeira.

O primeiro ponto desta definição em que afirma ser uma atividade relativamente incoerciva pode aqui incluir o trabalho de voluntariado por exemplo por decisão do tribunal (penas de trabalho comunitário), quando se trata de uma obrigação curricular no âmbito escolar ou até mesmo os casos em que as pessoas se sentem obrigadas moralmente a dar à sociedade o seu trabalho e optam pelo voluntariado como caminho para o fazer. Neste caso ninguém impõe, mas a pessoa obriga-se a si mesma a fazê-lo e o seu bem-estar pode depender disso. Outras definições como a da ONU (Organização das Nações Unidas), da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a que está na legislação portuguesa² (e de outros países) afirmam que a atividade de voluntariado é realizada de livre vontade, isto é, por iniciativa própria (UNV, 2011b; ILO, 2011; Lei 71/98, art.º7.º). Assim, não estão incluídas as ações de voluntariado realizadas por obrigação legal como as sentenças alternativas estipuladas pelo tribunal, serviço militar, requisitos curriculares académicos ou outros que sejam obrigatórios por qualquer razão. Contudo, a OIT refere que não é encarado como compulsiva a obrigação social, pressão feita por pares ou a pressão feita por grupos sociais (ILO, 2011).

O segundo ponto enfatiza no facto de o voluntariado existir porque a intenção é ajudar e isso é um aspeto central. Logo, uma ação que seja feita para prejudicar (alguém ou alguém) não pode ser classificada de voluntariado, independentemente da filosofia ou valores que defenda. A definição portuguesa realça que é o conjunto de ações de interesse social e comunitário.

O terceiro ponto salienta o facto de não existir intenção, à partida, de recompensa monetária quer dizer que – por definição – o voluntariado é levado a cabo sem compensação em dinheiro ou em géneros. Esta dimensão económica do trabalho de voluntariado inclui ainda o trabalho a tempo inteiro de voluntários tanto a nível nacional como internacional (ILO, 2011; AVSO Home Page). Nestes casos são dados subsídios, normalmente calculados tendo em conta os custos locais onde se desenvolve o trabalho. Estes cálculos têm em consideração os custos associados ao facto de se estar deslocado de casa e a ausência da sua normal fonte de rendimentos devido ao contrato de voluntariado (UNV, 2011b). A OIT define trabalho voluntário como sendo trabalho não obrigatório não remunerado e a ONU evidencia o critério da “motivação não pecuniária”. A legislação portuguesa destaca que devem ser levado a cabo de forma desinteressada. Parte-se do princípio que a palavra “desinteressada” se quer referir ao facto de não se ter uma expectativa de ganho financeiro. O âmbito da sua realização é em projetos e programas (ou outros modos de intervenção desse tipo). Serve pessoas, famílias e a comunidade sem fins lucrativos. Pode ser realizado por organizações públicas ou privadas. A dimensão financeira do voluntariado vai mais longe, porque há que ter ainda em conta as despesas incluídas na gestão dos voluntários, o seguro para cada voluntário (Lei 71/98, art.º7.º; UNV, 2011b). A OIT acrescenta ainda outro tipo de benefícios dos voluntários, como o desenvolvimento de competências, conexões sociais, contactos de trabalho, posição social e o sentimento de autoestima.

O quarto, e último ponto, explicita a natureza do voluntariado que é trabalho (como está expresso pela ONU e OIT no ponto anterior), isto é, que implica esforço, cumprimento de regras e procedimentos, compromisso. Esclarece quem ainda crê que o voluntariado é uma ocupação dos tempos livres (Wilson e Musick, 1997), opinião comum em sociedades com reduzida densidade de educação cívica, como se passa ainda em Portugal.

A definição portuguesa que provém da lei exclui o voluntariado direto, isto é, fora de organizações ao contrário da definição apresentada pela ONU, pela UE, pela OIT e pela AVSO (*Association for Voluntary Service Organizations*). Desvaloriza, por isso, um modo muito válido de voluntariado e, em consequência, não são contabilizados aqueles indivíduos que dessa forma exercem o trabalho de cidadania ativa.

O conjunto de definições mais académico pode-se encontrar na Enciclopédia Internacional das Ciências Sociais (*International Encyclopedia of the Social Sciences*, s/d). Aí é referido que o voluntariado compreende uma ampla gama de atividades que beneficiam outrem (pessoa, grupo ou causa). É realizado por escolha dos indivíduos e sem remuneração. Nesta fonte bibliográfica os voluntários são pessoas envolvidas no voluntariado. São, inclusive, dados exemplos de voluntariado: o serviço na direção de um museu, a organização de uma reunião de protesto contra a poluição ambiental, preparar comida numa cozinha social, cuidar de pessoas idosas numa casa de repouso, cuidar de animais de estimação ou do correio de uma pessoa vizinha e a doação de sangue numa entidade de recolha de sangue. Mencionam ainda atividades mais controversas que podem qualificar-se como exemplos de voluntariado como a distribuição de panfletos para um partido político extremista e fornecer abrigo a imigrantes ilegais.

Um aspeto que pode ser questionado nesta definição é o exemplo da doação de sangue, pois pode ser considerado um donativo e não o exercício de voluntariado. Podemos, então, questionar, o que distingue o voluntariado da ação de doar. O voluntário é, acima de tudo um doador, dado que doa o seu tempo em benefício de alguém ou algo (que pode ser uma causa), doa também as suas competências (profissionais/técnicas e afetivas) e, muitas vezes, doa ainda parte dos seus rendimentos porque desenvolve o seu trabalho tendo gastos muitas vezes não ressarcidos apesar de deverem sê-lo (por exemplo nas deslocações ao local onde desenvolve voluntariado ou em alimentação quando passa muitas horas seguidas no exercício dessa atividade). No entanto, entendemos que a doação de sangue ou outro tipo de doações (seja de medula óssea, órgãos, dinheiro ou bens) não se enquadra nas atividades de voluntariado. Resumindo, o voluntário coloca-se ao serviço dos outros ou de uma causa, doando competências, tempo, afetos e não sangue, órgãos, bens ou dinheiro.

Na UE o voluntariado é definido (em termos gerais) como uma atividade levada a cabo por livre vontade do indivíduo, no âmbito de OSFL, sem um carácter profissional, sem remuneração e com o intuito de beneficiar a comunidade ou outra pessoa (GHK, 2010).

A forma como esta definição está redigida, que pretende ser uma compilação dos aspetos comuns das definições dos países pertencentes à UE pode ser questionada devido ao uso da expressão “sem um carácter profissional”. Porque um voluntário pode exercer esse trabalho com as mesmas funções que desempenha na sua esfera profissional. Por exemplo um médico, um canalizador, uma cabeleireira. Espera-se que a postura seja a mesma enquanto voluntário ou assalariado, isto é, cumprindo com as regras estipuladas para essa profissão (no caso do médico, por exemplo, terá de continuar a cumprir com o seu juramento de Hipócrates).

Outro aspeto a ter em atenção é a diferente forma como cada país encara o voluntariado. Pode ser contestada a característica de ser por livre vontade porque, por exemplo, a Holanda inclui o voluntariado como parte curricular no sector do ensino.

1.4.1.2. Voluntário

Segundo aquele documento legislativo o Voluntário é

Um indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável, se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora (Lei n.º71/98).

Esta definição pode ser questionada devido à adjectivação «desinteressada», que é ambígua. Se o legislador pretendia transmitir a ideia de que a pessoa que exerce o voluntariado não espera uma recompensa pecuniária existiriam outras formas de redigir a frase. Se queria dizer que as pessoas em exercício de voluntariado não devem esperar recompensa, isso não coincide com a realidade. Existem sempre motivações egoístas e altruístas no desenvolvimento do trabalho de voluntariado. Quem domina o processo de gestão de voluntariado sabe que não pode descurar o nutrir das necessidades motivacionais dos voluntários. Quando isso não acontece os voluntários naturalmente sentem-se frustrados e desmotivam. As consequências podem levar a um desinteresse de continuar a praticar o voluntariado e desistem. Por isso é necessário existirem formas de reconhecimento dos voluntários, a que podemos dar o nome de remuneração motivacional (McCurley e Lynch, 1996). Concluindo, existem sempre interesses (no plural) no exercício do voluntariado, que se esperam que sejam não apenas altruístas,

mas igualmente egoístas. Os proponentes a voluntários são movidos pelos interesses pessoais, as suas paixões, valores, princípios (UNV, 2011b).

Segundo a AVSO o voluntário é a pessoa que presta serviço por vontade própria, sem pagamento, geralmente no âmbito de uma OSFL, iniciativa ou comunidade com base numa missão (AVSO Home Page).

Esta definição enquadra-se no conceito de voluntariado que em francês se designa por *bénévolat* e em alemão por *ehrenamt*³. Nestas duas línguas *volontariat* ou *freiwilligendienst* toma o conceito de serviço voluntário, que se refere a atividades de voluntariado específicas realizadas a tempo inteiro no âmbito de projetos e por um período limitado de tempo. Portanto, para estas duas línguas, existem dois termos para designar ações desenvolvidas por voluntários, mas com naturezas diferentes: o voluntariado (*bénévolat* e *ehrenamt*) e o serviço voluntário (*volontariat* e *freiwilligendienst*).

1.4.1.3. Voluntariar-se

Encontramos ainda a explicação do que significa voluntariar-se (verbo pronominal) apresentado por Susan Ellis e Katherine Noyes. Segundo as autoras significa decidir atuar por se reconhecer uma necessidade, com uma postura de responsabilidade social, sem esperar recompensa pecuniária, indo para lá dos deveres básicos de cada um (McCurley e Lynch, 1966).

A forma como a frase está redigida coloca no voluntário a responsabilidade de tomar uma decisão refletida para poder iniciar o exercício do voluntariado, baseando-se na constatação de que existe uma necessidade. Mencionam que é um gesto de responsabilidade social, numa lógica de cidadania ativa em que se vai além do que somos obrigados a fazer como cidadãos (como por exemplo cumprir com as leis e os deveres impostos pela sociedade onde vivemos). Realçam também a não intenção de ganho financeiro, o que não é o mesmo que dizer que não exista um pagamento associado ao trabalho de voluntariado, como está também claro na definição de voluntariado da AVSO e da ONU.

1.4.2. Tipos de voluntariado

1.4.2.1. Contexto de atuação

No que toca o contexto de atuação pode-se dividir o voluntariado em duas grandes áreas: formal e informal (UNV, 2011b; AVSO Home Page; *International Encyclopedia of the Social Sciences*, s/d). O formal realiza-se no âmbito de uma organização. O informal realiza-se fora do contexto organizacional e é também designado por apoio social ou comportamento de ajuda (*International Encyclopedia of the Social Sciences*, s/d). Trata-se de um tipo de voluntariado espontâneo, realizado em nome individual, dado que não está revestido da esfera institucional. A pessoa voluntária representa-se a si própria e não uma organização. Isso permite mais facilmente desenvolver este tipo atividade de forma anónima, se assim o pretender.

Incluído no voluntariado formal está o voluntariado empresarial. A OIT na sua definição salvaguarda que quando o voluntariado é realizado nas horas de trabalho não deve ser considerado trabalho voluntário. Quando isso acontece, o nome mais adequado será contribuição empresarial em espécie. Se a atividade de voluntariado acontecer fora do horário de trabalho, já é considerada como trabalho voluntário (ILO, 2011).

1.4.2.2. Áreas de atuação

Quanto às áreas de atuação, elas são inúmeras. Podemos dar alguns exemplos, como a proteção de animais ou do ambiente; reabilitação urbana ou do património; desporto; direitos humanos; educação e alfabetização; exclusão social. No que concerne as pessoas beneficiárias de ajuda, damos o exemplo das crianças, pessoas idosas, sem-abrigo, que exercem a prostituição, portadoras de deficiência, vítimas de maus tratos.

Sobre quem deve beneficiar desta ação, existem os que defendem que deve ser fora do círculo familiar e de amigos da pessoa voluntária, isto é, para o bem comum de um grupo de pessoas fora do círculo pessoal do voluntário (UNV, 2011b e Lei n.º 71/98) e os que só excluem as pessoas que vivem na mesma casa (*household*), não mencionando os vizinhos (ILO, 2011).

1.4.2.3. Dimensão geográfica

Relativamente à dimensão geográfica, o voluntariado pode ter lugar em contexto nacional (no país de residência habitual do voluntário) e a nível internacional (fora do país onde reside habitualmente). O voluntariado *online* tem-se desenvolvido muito nos

últimos anos. Neste caso não é necessário sair de casa e pode beneficiar pessoas e instituições tanto em território nacional, como internacional.

1.4.2.4. Escala de tempo

Existe ainda o voluntariado de curta e de longa duração. O primeiro pode referir-se a episódios esporádicos ou únicos (por exemplo a iniciativa levada a cabo em 2010 designada “Limpar Portugal”). Existe ainda o voluntariado sazonal que decorre em alturas do ano específicas (por exemplo no âmbito do Festival Andanças no Verão e o do Banco Alimentar em Maio e Novembro). O voluntariado de longa duração desenvolve-se através de uma ação continuada no tempo. O voluntariado pode ainda ser levado a cabo a tempo parcial ou a tempo inteiro (este último é menos comum).

1.4.3. As ONG

Dado que este estudo se centra na análise de caso de uma ONG, torna-se importante tratar desta representação da sociedade civil.

As instituições que abrangem o termo ONG incluem as ONGI como a Oxfam, a Amnistia Internacional e a Greenpeace que se organizam à volta de uma causa particular como a pobreza, direitos humanos, proteção do ambiente; as sociedades profissionais e grupos de autoajuda como sindicatos, grupos desportivos, organizações de refugiados; os *Community Building Groups* (grupos de construção da comunidade) ou *Grass Roots Organizations* (organizações do terreno) que são de natureza informal e local; *Think Tanks*⁴ e comissões internacionais⁵ (Kaldor, 2005).

1.4.3.1. O surgimento das ONG - uma breve resenha histórica

As ONG são um modo de organização da sociedade civil já com algumas centenas de anos de existência. São referidas no artigo 71 da Carta das Nações Unidas (assinada em 1948) onde o Comité Económico e Social tem a competência de consultar as ONG que trabalham em áreas da sua competência. Em termos de dimensão, podem ser pequenas e espontâneas ou muito grandes. Existem desde o século XIX, como podemos ver na figura que se segue⁶.

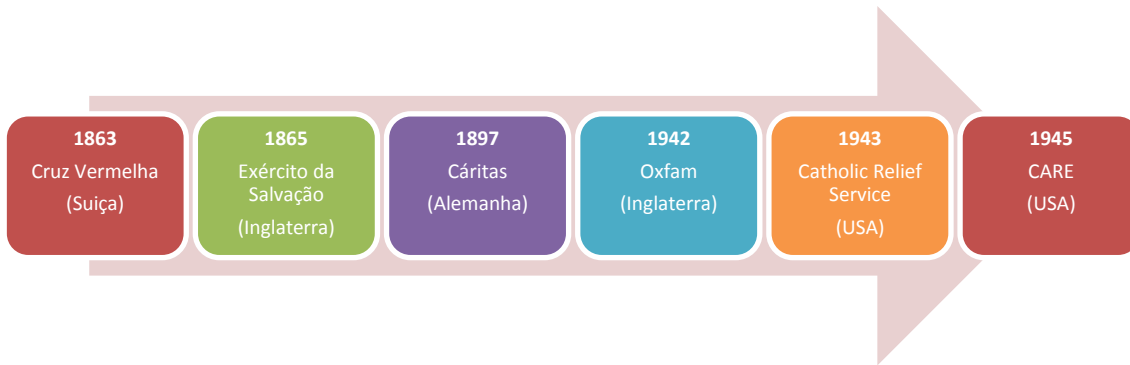


Figura 1 – Desenvolvimento das ONGI de acordo com a descrição do IPAD

Fonte: Criado a partir da informação do sítio na internet de IPAD

Segundo Kaldor (2005) em 1874 estavam registadas 32 ONGI e em 1914 1083. De acordo com o Anuário das Organizações Internacionais o número aumentou de 6.000 em 1990 para mais de 50.000 em 2006 (World Bank Home Page). Com base nestes dados elaborou-se o gráfico que se segue.

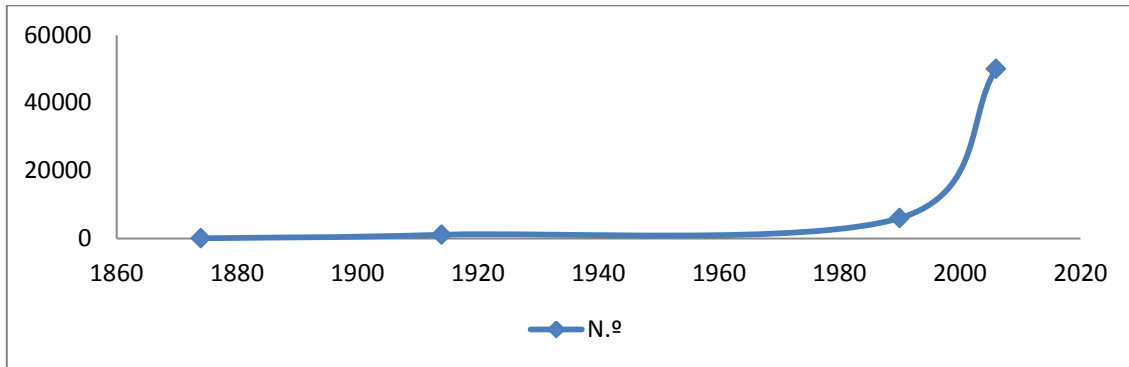


Gráfico 1 – Crescimento das ONGI ao longo dos anos

Fonte: Criado a partir de dados recolhidos (Kaldor, 2005; World Bank Home Page)

O crescimento das ONGI nos últimos 16 anos foi exponencial. A passagem para o século XXI faz perceber o movimento internacional de Ajuda, uma expressão da dinamização da Sociedade Civil a uma escala planetária.

No início dos anos setenta deu-se o nascimento das atividades de ajuda levadas a cabo pelo setor privado. Podemos assinalar a data do nascimento dos Médicos Sem Fronteiras (MSF) como o princípio do crescimento das ONG. Em 1971 é criada em França esta associação, tendo ganho o Prémio Nobel da Paz em 1999. O número e o tamanho das ONG alcançaram níveis nunca vistos até ao momento, consequência da descentralização do estado e a desregulamentação dos seus serviços, processo iniciado nos anos 80. Por isso, o papel das ONG e das empresas sofreu uma mudança. Entre 1980 e 1993 o número de ONG registadas nos 30 países membros da OCDE quase dobrou – de 1.600 para 2.970 (ALNAP, 2009).

O nascimento formal das ONGD em Portugal dá-se depois da revolução de 25 de Abril de 1974 (Ribeiro e Marques, 2002; Krupenski, 2004; Rebola, 2004). Nesta sequência foi criada a primeira ONGD portuguesa de base associativa e sem fins lucrativos com o nome de CIDAC (Centro de Informação e Documentação Amílcar Cabral) por um grupo de pessoas ligadas à luta anticolonial que existia desde o período da ditadura e que defendiam a independência das colónias. Com a entrada na CEE as ONGD portuguesas tiveram a oportunidade de se desenvolver. Nos anos oitenta o estado português reconheceu o papel das ONGD e em 1985 surge a Plataforma Portuguesa das ONGD que só foi formalizada em 1999. Nos anos oitenta e noventa as ONGD atuam como uma resposta organizada da sociedade aos problemas crescentes que o estado não conseguia suprir. Assim, a participação cívica adquire novos contornos e novas áreas de debate surgem: formas de aprofundamento da democracia, ambiente, transportes, segurança rodoviária, saúde pública, desenvolvimento, entre outros (Rebola, 2004).

Há, no entanto, que referir que antes de 1974 existiam três ONG que realizavam ajuda humanitária, designadamente a Cruz Vermelha Portuguesa, a Caritas Portuguesa e a Fundação Calouste Gulbenkian, mas que não eram encaradas com ONGD.

O exemplo de uma ONG recente portuguesa que é fruto da evolução histórica da Sociedade Civil a nível nacional e internacional é a Pista Mágica – Escola de Voluntariado. Encerra em si uma forma de atuação condizente com as demais ONGD do século XXI. Foi criada em 2008 da constatação da necessidade de capacitar o setor em diversas áreas, em que a tônica comum é a natureza do trabalho voluntário. Mais à frente, no capítulo II, faremos a sua apresentação.

1.4.4. Agentes do voluntariado

Neste estudo consideramos como agentes do voluntariado os seguintes atores: voluntários independentemente das suas funções (sejam membros dos corpos sociais, voluntários de curta ou longa duração, em contexto formal ou informal), gestores de voluntariado, supervisores de voluntários, funcionários de empresas a realizar trabalho de voluntariado dentro e fora do seu horário de trabalho, OSFL, empresas e organismos públicos.

Se queres mudar o Mundo, sê essa mudança

Ghandi

Capítulo II – O Voluntariado: sua dimensão transversal

2.1. Introdução

Neste capítulo pretende-se fazer uma breve descrição do panorama atual do voluntariado, que contextualiza o aspeto central deste estudo que se relaciona com a capacitação dos agentes do voluntariado. Em primeiro lugar faz-se um balanço do voluntariado numa dimensão geográfica desde uma escala mundial, afunilando posteriormente para a europeia e finalmente a portuguesa. Em segundo lugar aborda-se a questão da pertinência e importância da formação dos voluntários. Por fim falaremos do fenómeno das escolas de voluntariado, mencionando as que foram identificadas noutras partes do globo e a Pista Mágica com a sua caracterização.

2.2. Um balanço do Voluntariado no Mundo, na Europa e em Portugal

De seguida apresentaremos alguns dados sobre o panorama atual do voluntariado no mundo, na europa e em Portugal. São apresentados, entre outros, os dados estatísticos e numéricos que foram possíveis reunir. Há quem argumente que atribuir um valor quantitativo ao voluntariado diminui os seus valores intrínsecos no que concerne o seu impacte em comunidades e causas e nos voluntários (UNV, 2011b). Há também quem afirme que o real contributo do voluntariado é muito difícil mensurar, porque reside na criação de sociedades harmoniosas, com altos níveis de coesão social e bem-estar. Os números dão-nos uma visão parcial da realidade, mas não deixam de ser muito importantes porque nos permitem avaliar a dimensão do voluntariado e compará-la com outros países e outras áreas de atividade. O mais importante é que nos permite ter noção do seu impacte nas sociedades (do capital social e da coesão social (CEV, 2008a), mas também numa dimensão económica (CEV, 2011) e individual [de desenvolvimento pessoal e de empoderamento (CEV, 2008a)].

2.2.1. Voluntariado no Mundo

Um grande impulso para a dinamização do voluntariado a uma escala global teve lugar em 2001, que foi proclamado como o Ano Internacional do Voluntariado. Trata-se de um momento marcante, em que se iniciou uma linguagem comum no planeta, onde a ONU desempenhou o papel protagonista. Dez anos depois, em 2011, comemorou-se o

Ano Europeu do Voluntariado e Cidadania Ativa que cimentou a importância do voluntariado e deu um novo alento a esta forma ativa de contribuir para as atividades de ajuda, desta vez na esfera europeia. No entanto, o voluntariado ainda não tem a atenção, a compreensão e o reconhecimento que merece (UNV, 2011b).

Com certeza que os fatores que contribuem para o desconhecimento e a desvalorização do voluntariado são vários. Um deles é a limitada produção de estudos e investigações sobre a temática⁷ (UNV, 2011b; Wilson, 2000). Já nos anos oitenta Ellis (1985), uma famosa autora norte americana sobre temáticas de voluntariado, referia a importância de fazer investigação séria sobre o voluntariado e dava pistas sobre as temáticas a tratar e as necessidades dos seus resultados para quem se encontra a trabalhar no terreno. Referia que o voluntariado é um campo de investigação fértil e incitava os investigadores a tomarem a iniciativa de fugir à tendência e arriscar estudar o voluntariado, sugerindo que as recompensas dessa audácia seriam muitas.

Outro fator que leva a uma errada perceção acerca do voluntariado é a falta de dados quantitativos sobre o fenómeno do voluntariado e que está relacionado com o aspeto anterior (CEV, 2011; Wilson, 2000) onde os governos desempenham uma função extremamente importante (UNV, 2011b). No entanto, se existir um conhecimento científico e empírico aprofundado, mas não tiver lugar a disseminação de dados junto de todas as partes interessadas e a opinião pública, de pouco valerá o esforço realizado para o obter.

O desconhecimento da realidade do voluntariado conduz à constituição de ideias erradas, equívocos que conduzem a um paradigma enganador que pode obscurecer o que é a essência do voluntariado e o impacto que tem na vida dos voluntários, nas organizações que os acolhem e sobretudo junto de quem beneficia da sua ação. Por existir uma visão distorcida sobre esta realidade, o papel do voluntariado (que é complementar a inúmeras áreas de intervenção) é minimizado e lamentavelmente não é mencionado em discussões fundamentais sobre políticas e programas de desenvolvimento e da paz (UNV, 2011b). Como tal, reduz-se a potencialidade do seu impacto – tanto na melhoria dos problemas que existem na sociedade, como no desenvolvimento pessoal e profissional do voluntário.

Aqui reside o problema fundamental, no conjunto de razões que conduzem a uma global incompreensão e desvalorização do voluntariado. Só quando o voluntariado tiver o crédito que merece por parte dos agentes do voluntariado e das partes interessadas (representadas na Figura que se segue) é que poderá efetivamente contribuir em larga escala para um mundo mais justo, igualitário e equilibrado.

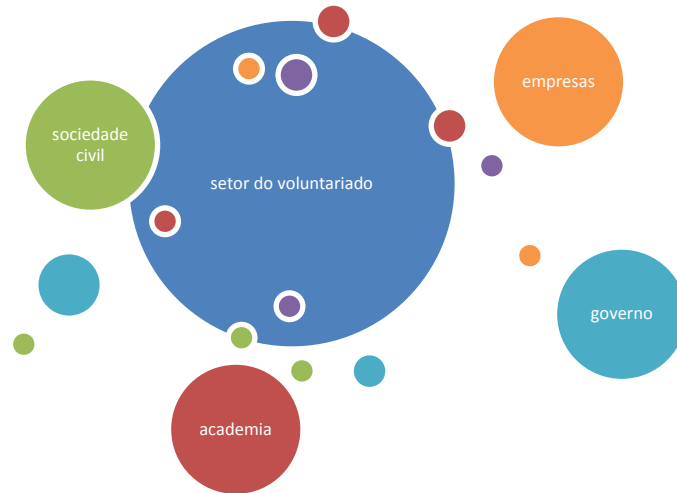


Figura 2 – Partes interessadas do setor do voluntariado

Ter consciência da desvalorização e da falta de conhecimento acerca do voluntariado ajuda os seus agentes e representantes a agirem de forma adaptada a essa realidade. Quer-se com isto dizer que a forma como os atores de voluntariado comunicam com a opinião pública e todas as partes interessadas do sector deve ir ao encontro do seu nível de conhecimento e consciência do fenómeno do voluntariado nas variadas esferas territoriais (portuguesa, europeia e mundial).

No entanto, desde 2001 que as formas de pensar e agir na área de voluntariado se têm vindo a alterar (GHK, 2010; UNV, 2011b), verificando-se um aumento da consciencialização da comunidade mundial acerca do papel e da potencialidade dos voluntários. A partir daí aumentou a pesquisa sobre o fenómeno do voluntariado, o que em muito contribuiu para a nossa compreensão do mesmo, apesar de ainda subsistirem perceções erradas no que concerne a sua natureza e contributos. O que a maioria dos estudos assegura é a sua universalidade, a sua propagação planetária, a sua escala massiva e impacte (UNV, 2011b).

Estima-se que em todo o mundo existam cerca de 140 milhões voluntários. Se existisse um país chamado a “Terra do Voluntariado” encontrar-se-ia em nono lugar (estando em

primeiro lugar a China, depois a Índia, EUA, Indonésia, Brasil, Paquistão, Bangladesh e a Rússia (UNV, 2011b).

Em termos do valor do trabalho de voluntariado o que se encontra destacado em primeiro lugar é os EUA com cerca de USD109 milhões (quase um terço do valor total dos 36 países), seguindo-se a Alemanha com USD48.433 milhões e a França com quase USD42.000 milhões. No entanto, se analisarmos a percentagem de pessoas adultas que exercem o voluntariado é a Noruega que surge em primeiro lugar com 52%, seguida do Reino Unido com 30% e da Suécia com 28% (Ver em Apêndice a Tabela 7). Os EUA têm 22%, a Alemanha 10% e a França 14%.

No período entre 1995 e 2000 o país que se encontrava em primeiro lugar no que toca a força de trabalho da população economicamente ativa era a Holanda com 14,4% (com 9,21% de pessoal remunerado e 5,07% de voluntários – percentagem de voluntários mais elevada dos países em análise) (Salamon, 2010). A percentagem da população adulta que pratica o voluntariado chega aos 16% (acima da França e da Alemanha). Em segundo lugar está a Bélgica com o total de 10,93%. No caso deste país a percentagem de pessoal remunerado (8,32%) tem uma proporção bem maior do que a percentagem de voluntários (2,32%) (ver Tabela 8).

Em termos de percentagem de população adulta que pratica o voluntariado ela é de 10% (o mesmo valor da Alemanha). Em terceiro lugar surge a Irlanda com um total de 10,42%, igualmente com um valor superior de pessoal remunerado (8,28%) em relação ao voluntário (2,15%). Em termos de percentagem de população adulta que pratica o voluntariado ela é de 11%. No entanto o país que tem uma maior proporção de voluntários é a Suécia, com 5,11%, em comparação com apenas 1,74% de pessoal remunerado. A Noruega também apresenta uma relação interessante destas duas parcelas, com 4,35% de voluntários e 2,69% de pessoal remunerado, que como vimos é o país com maior percentagem de população adulta que pratica o voluntariado (52%).

Nesta breve análise estatística podemos notar a relevância e importância do voluntariado numa perspetiva mundial, onde notoriamente os países europeus se evidenciam.

No que toca o voluntariado internacional, em 2011 houve um decréscimo do número total de indivíduos que desenvolveu essa atividade na ONU desde 2010 – de 7.765 para

7.303 (UNV, 2011a; UNV, 2012). Eram provenientes em 2010 de 158 países e no ano seguinte de 162 e desenvolveram trabalho em 132. É interessante verificar que 80% dos voluntários eram provenientes de países em desenvolvimento em 2010 e em 2011 era de 60%. Pelo contrário, os provenientes de outros países aumentou de 20% para 40%. Não existe um equilíbrio no que concerne o género dos voluntários, dado que apenas 37% são mulheres em 2010 e 2011 foi de 38%. No voluntariado internacional os portugueses têm um índice de participação muito aquém de cidadãos de outros países. Em 2010 apenas 23 portugueses realizaram voluntariado internacional como UNV (*United Nations Volunteer*) e em 2011 o número subiu para 33.

2.2.2. Voluntariado na Europa

Foi realizado um estudo em 2004 sobre políticas de voluntariado e parcerias nos 25 países da EU com o objetivo de compreender a situação acerca das políticas e parcerias na área do voluntariado. As conclusões principais foram as que se apresentam de seguida (CEV, 2008b).

As definições de voluntariado nos diferentes países da UE não são consensuais, mas existem três dimensões em comum, nomeadamente: que não é obrigatório, não é remunerado e deve resultar no benefício de outros. O exercício do voluntariado é maior em pessoas com maior nível de instrução. Relativamente às idades, o escalão etário que menos se voluntaria são os jovens adultos, abaixo dos 35 anos de idade. As categorias com maior número de voluntários são a "saúde e apoio social" e o "desporto". O desporto parece ser mais significativo nos países do Norte e da Europa Ocidental. No que concerne o recrutamento e a motivação dos voluntários, a família e os amigos são o principal recurso de recrutamento de voluntários. Os "contactos de trabalho" e "imprensa e publicidade" são os seguintes principais canais de recrutamento. As motivações mais importantes relatadas pela maioria dos países são a "responsabilidade social" e "ajudar os outros". No entanto existiram alguns países que mencionaram a "recreação" como principal motivação. Ora isto entra em choque com a definição de Ivan Scheier, que, como vimos atrás, menciona que voluntariado é trabalho e não divertimento.

A UE ainda não tem uma abordagem sistemática e estruturada no que toca o voluntariado. Ainda não foi definida uma metodologia uniforme na recolha dos dados estatísticos, dado que os meios de pesquisa utilizados foram os estudos nacionais,

inquéritos, relatórios e afirmações de partes interessadas chave acerca do voluntariado e voluntários em cada EM. Não é possível, por isso, fazer uma comparação estatística precisa de toda a Europa dadas as disparidades das diferentes pesquisas nacionais, dos estudos e dos métodos. Assim, a análise estatística do nível e da natureza do voluntariado deve ser tida em consideração apenas como indicativa (GHK, 2010; CEV, 2011).

O facto de não existir cuidado e empenho na recolha e estudo da extensão do voluntariado e do seu impacte em cada país e na UE é um dos sinais da reduzida valorização desta dimensão das atividades de ajuda, que também está patente no relatório sobre a implementação, resultados e avaliação global do Ano Europeu do Voluntariado que decorreu em 2011 (European Commission, 2012). O breve documento apresenta poucos dados no que concerne os resultados, estando mais centrado na descrição dos dados financeiros relativos ao investimento económico efetuado. Os resultados redigidos foram a realização do Manual para a Medição do Trabalho Voluntário da OIT; o aumento de 24 redes de voluntariado europeias em julho de 2010 para 39 em Dezembro de 2011 que representam cerca de 2.000 membros diretos e organizações parceiras e o desenvolvimento da Agenda Política do Voluntariado na Europa.

Estima-se que existem entre 92 a 94 milhões de adultos (com mais de 15 anos) envolvidos no voluntariado na UE. No que concerne o número de voluntários, os países que se encontram no topo da tabela são a Áustria, Holanda, Suécia e Reino Unido. Portugal encontra-se no nível relativamente baixo (10 a 19%). Ao nosso nível estão a Bélgica, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Irlanda, Malta, Polónia, Republica Checa, Roménia.

Em termos de género, a maioria dos países (11) tem mais homens a exercer o voluntariado do que mulheres. Em 9 países a proporção de género é semelhante. Nos países em que existem mais elementos do sexo masculino, é devido ao setor do desporto ser o que tem mais voluntários e serem os homens que mais aderem a este tipo de voluntariado (GHK, 2010).

Relativamente à idade, a UE apresenta maior número de indivíduos entre os 30 e os 50 anos. Na Áustria, Bélgica, Eslovénia, Espanha, Finlândia, França, Roménia, e Suécia o

número de pessoas mais velhas a integrar a atividade de voluntariado está a aumentar. Em Espanha e em vários países de leste o maior número de voluntários são jovens. No que concerne os níveis de instrução, o estudo apresenta uma relação entre maiores níveis de instrução e a tendência para integrarem as atividades de voluntariado (GHK, 2010).

São também as pessoas empregadas que mais praticam o voluntariado. Os setores de voluntariado mais populares são o desporto, como já foi mencionado, sendo o futebol o desporto favorito. Os outros setores com maior número de voluntários são atividades sociais, de bem-estar e saúde; organizações religiosas; cultura; recreação e lazer e educação, formação e investigação (GHK, 2010).

Atrás fizemos uma apresentação das definições de voluntariado. Uma pergunta pertinente é se existirá alguma relação entre a existência destas definições enquadradas em legislação própria nos países que demonstram melhores resultados. Dos países europeus que revelaram melhores resultados apenas a Bélgica tem uma definição regida pela Lei⁸ (GHK, 2010). O próprio estudo menciona que não existe um modo homogéneo de regulamentar o voluntariado nos EM, que é justificado por existir uma natureza variada do voluntariado e a complexidade de diversidade do setor do voluntariado.

A partir da análise do quadro regulamentar do voluntariado (GHK, 2010) dos EM depreende-se que os países que apresentam melhor desempenho na área do voluntariado, não têm um quadro legal específico para o voluntariado, apesar de poder estar regulamentado ou implícito noutras leis gerais existentes. Esses países são: Alemanha, Áustria, Dinamarca, Eslováquia, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Lituânia, Reino Unido e Suécia. Os EM onde existe um quadro jurídico que diz respeito especificamente ao voluntariado são: Bélgica, Chipre, República Checa, Hungria, Itália, Letónia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal, Roménia e Espanha. Os que se encontram no processo de estabelecimento de um quadro jurídico para o voluntariado são a Bulgária e a Eslovénia (GHK, 2010).

A forma como operam os agentes das atividades de ajuda que pretendem com rigor envolver voluntários em Portugal evidencia que creem que a legislação os irá guiar no processo e que assim estarão salvaguardadas todas as dimensões a ter em consideração.

Esta postura normativa de condução das organizações faz com que sejam menosprezados aspetos cruciais no processo de gestão de voluntariado. Porque não estão mencionados na Lei, não são identificados, logo tão pouco são tidos em conta e reconhecidos.

Depois do que se acaba de explanar, afigura-se que a existência de legislação específica não é o garante de um exercício do voluntariado mais efetivo e de forte impacto nem a colocação em prática de uma estratégia nacional para o voluntariado. Apenas alguns países o fazem. Para que isso seja realizado com eficácia parece contribuir que exista apenas um Ministério responsável. Nos países em que isso não acontece, a estratégia do voluntariado reflete políticas, metas e objetivos de diferentes departamentos ministeriais. Quando existe um ministério com a responsabilidade do voluntariado os fundos são conduzidos para áreas prioritárias, como por exemplo o voluntariado jovem ou a gestão de voluntários (GHK, 2010), que por falta de competências da sociedade é necessário realizar algum tipo de capacitação.

2.2.3. Voluntariado em Portugal

Realizaram-se alguns estudos sobre o voluntariado em Portugal desde 2001. No entanto, a dimensão da amostra de organizações estudadas era distinta em número e no tipo de organizações que incluía. Por exemplo o estudo realizado pela OEFP incluiu 12.156 organizações (contabilizando 360.000 voluntários); o da plataforma portuguesa das ONGD as suas organizações que eram na altura 45 e o primeiro estudo em 2001 da Comissão Nacional do Ano Internacional do Voluntariado 2.366 organizações, tendo contabilizado 50.000 voluntários. Os dados mais recentes da conta satélite das instituições sem fins lucrativos (INE) são de 2006, em que estão contabilizadas 45.543 OSFL. Através deste dado – e sabendo da disparidade dos estudos – é pouco prudente afirmar que os seus resultados representam o universo da sociedade civil portuguesa.

2.2.3.1. Taxa de voluntariado

O estudo mais atual incide especificamente sobre o voluntariado na realidade portuguesa e avança com uma taxa de voluntariado no ano de 2011 que está próxima dos 20% (Amaro, 2012) que é muito superior à apresentada por GHK em análises realizadas em 2001 que apontam para valores na ordem dos 12%, em comparação com 24% no resto da União Europeia (GHK, s/d). Esta diferença é justificada por Amaro

devido a dois fatores, nomeadamente a opção metodológica mais abrangente e um aumento da propensão para o trabalho voluntário em Portugal.

2.2.3.2. Dimensão do voluntariado

O estudo referente a 2011 estima que existam cerca de 600.000 voluntários em Portugal. Em 2007 foram contabilizadas em Portugal 4.734 organizações do terceiro setor, que foram divididas em quatro tipos de organizações – as apresentadas no Gráfico 2.

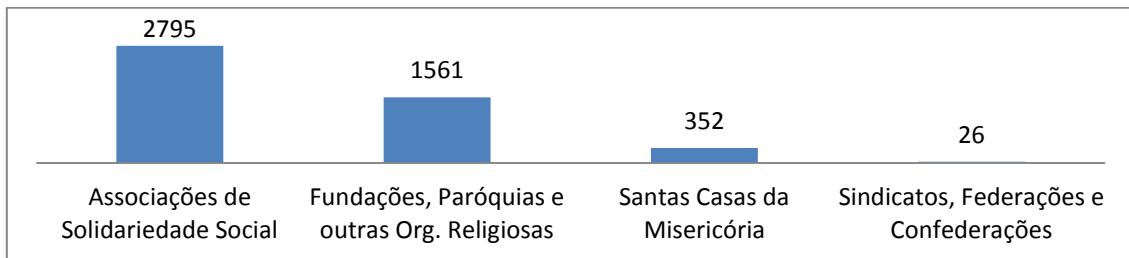


Gráfico 2 – % das organizações do terceiro setor por categorias (2007)

Fonte: CEV, 2008b - a partir de dados fornecidos pelo CNPV

As Associações de Solidariedade Social são as que têm maior número de organizações. Do total das organizações do terceiro setor contabilizadas 1.101 promoviam atividades de voluntariado ou envolviam voluntários, o que equivale a 23,3% do total das organizações estudadas.

O gráfico que se segue permite analisar a concentração de organizações por área geográfica. Lisboa é a que apresenta maior número de organizações acolhedoras de voluntários, que representa 27% das organizações do país.

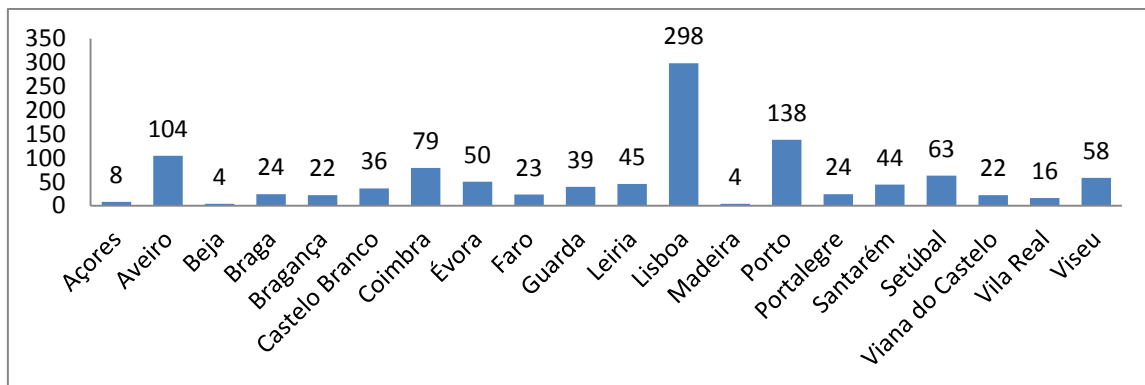


Gráfico 3 – Distribuição (n.º) das organizações do terceiro setor que promovem atividades de voluntariado ou que envolvem voluntariado (2007)

Fonte: CEV, 2008b - a partir de dados fornecidos pelo CNPV

O Porto aparece em segundo lugar, representando 12,5%. Em terceiro lugar surge Aveiro com 9,5%.

Verificou-se que, em 2005, 70% das instituições acolhem voluntários, que em termos numéricos são mais de 360.000. Existem organizações cuja percentagem de colaboradores voluntários é total, isto é, de 100%. É o caso dos Escuteiros e da Cáritas. Do total de voluntários de todas as instituições, 225.000 pertencem aos órgãos sociais e regulares e 136.000 são ocasionais (OEFP, 2008).

As organizações com maior peso numérico de voluntários em 2005 são as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) com 27,6%, seguindo-se as Associações Juvenis registadas no Instituto Português da Juventude (IPJ) com 20,1% e as Associações Filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CCCRD) com 20,1%. As ONGD representam apenas 6% do total (OEFP, 2008).

Em 2005 foram inventariadas 12.156 instituições⁹ no estudo da OEFP (Observatório do Emprego e Formação Profissional) (2008). Seguindo a Classificação Internacional de Organizações Não Lucrativas e tendo em consideração a atividade principal desenvolvida pela instituição, verifica-se que as que estão no âmbito das atividades empresariais, profissionais e sindicais têm maioritariamente voluntários nos órgãos sociais. Pelo contrário, nas atividades relacionadas com o ambiente e internacionais verifica-se maioritariamente a participação de voluntários ocasionais (OEFP, 2008).

Segundo o estudo realizado sobre o setor não lucrativo português (Franco *et alii*, 2005) existiam 67.342 voluntários ETI (Equivalente a Tempo inteiro) de um total de 227.292 trabalhadores ETI (159.950 eram trabalhadores renumerados). Isto significa que cerca de 30% da força de trabalho é constituída por voluntários.

O estudo desenvolvido em 2001 contabilizou 50.000 voluntários (a maioria ligadas a associações juvenis e de bombeiros) que abrangeu 2.366 OSFL. É o resultado de contas feitas tendo em conta a regulamentação jurídica portuguesa do voluntariado de 1998 (Lei n.º 71/98, art.º2.º) que define voluntariado no âmbito organizacional e exclui as práticas informais e espontâneas de voluntariado. Mas somente isso não é suficiente para explicar os números baixos deste tipo de participação cívica. A sociedade civil e o voluntariado são muito antigos em Portugal. O facto de a nação ter estado debaixo do domínio do Absolutismo (monarquias) e Autoritarismo durante centenas de anos e a

existência de uma democracia de apenas algumas décadas dificultou o desenvolvimento do sector não-governamental (CEV, 2008b).

2.2.3.3. Força de trabalho do voluntariado

O número médio de horas anuais apresentado por Amaro é maior se comparado com o estudo da OEFP (2008). Os bombeiros são os que aparecem destacados em ambos os estudos. Na pesquisa mais recente as ONGD aparecem em segundo lugar, ao passo que na outra surge o CNE (Corpo Nacional de Escutas). No âmbito do estudo da OEFP a organização que aparece em terceiro lugar é a CERCIS (Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas) e as ONGD aparecem em quarto lugar, à frente das IPSS.

Se analisarmos a ocupação o “pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores” encontra-se em primeiro lugar com 334 horas. Em segundo lugar estão “os operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações e máquinas” com cerca de 296 horas e em terceiro os “técnicos e profissionais” com 192 horas (OEFP, 2008).

Segundo dados referentes a 2005 o número total de trabalhadores remunerados no universo das instituições estudadas é de 297 mil indivíduos. Se compararmos com o número de voluntários, este fica acima, dado que como vimos é de 360 mil. Os três maiores empregadores são as IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) com 34,4% do total, as Cooperativas não Credenciadas com 22,8% e as Misericórdias com 10,4%. Os trabalhadores remunerados assumem reduzida expressão nas Associações de Dadores de Sangue e nas organizações do CNE.

No entanto, no que concerne a força de trabalho das organizações da sociedade civil em percentagem da população economicamente ativa, Portugal encontra-se a meio da tabela (entre 38 países) com 4%, sendo que os voluntários apresentam sensivelmente $\frac{3}{4}$ do valor total. Isso significa que a percentagem de voluntários é inferior em Portugal em relação à maioria dos países desenvolvidos (Franco *et alii*, 2005). Em Portugal os voluntários representam 29% da força de trabalho ETI das OSFL, comparado com 38% do total de países em análise (38) e 37% dos países desenvolvidos (que são 18). De referir que os países em transição apresentam um valor superior ao de Portugal, de 32%. Por outro lado o esforço voluntário em Portugal (na ordem dos 1,1%) é quase três vezes

maior do que os países em transição na Europa de Leste, que é de 0,4% da população economicamente ativa. No total dos 38 países o valor é de 1,6% e nos 18 países desenvolvidos é de 2,6%.

2.2.3.4. Peso das atividades desenvolvidas pelos voluntários

Em 2005 as organizações que contam com maior número de voluntários nos corpos sociais são as Coletividades, as IPSS e os Bombeiros. As organizações em que a maioria dos seus voluntários desenvolve atividade nos corpos sociais são as Mutualidades e as Cooperativas. Nestas organizações é muito reduzido o número de voluntários regulares e não têm voluntários ocasionais. Nas ONGD e nas Associações de Bombeiros a maior proporção de voluntários são os regulares, cerca de 80% do total de voluntários da instituição. Onde existe uma maior expressão de voluntários ocasionais são as associações do IPJ (Instituto Português da Juventude) e das IPSS.

Os voluntários de execução regulares são maiores nas ONGD e nos bombeiros (acima de 80%). Os de execução ocasionais predominam na Cáritas e nas associações juvenis (3/4 em cada um deste tipo de organização) (ver Tabela 9 em anexo).

O Gráfico 4 apresenta a distribuição dos voluntários por tipo de atividades.

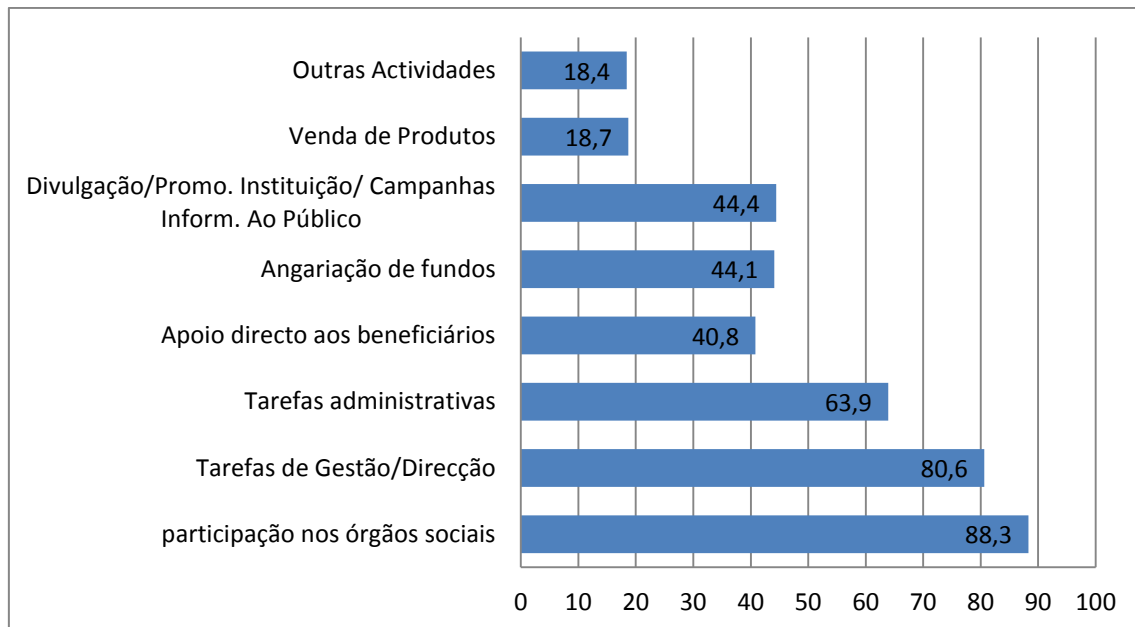


Gráfico 4 – % de instituições com atividades desenvolvidas por voluntários (2005)

Fonte: OEFP, 2008

A grande maioria das organizações afirmou ter a participação dos voluntários nos corpos sociais. Em consequência, em 80,6% das instituições os voluntários desenvolvem tarefas de Gestão/Direcção, dado que a Direcção (um dos Corpos Sociais) na

maioria dos casos desenvolve essa atividade na qualidade de voluntários. As tarefas administrativas aparecem em terceiro lugar, o que demonstra que o trabalho de *back office* é, em grande medida, garantido por horas de voluntariado.

2.2.3.5. Género

A investigação mais recente apurou que 55% dos voluntários são homens (que vai ao encontro dos dados relativos a 2005 e em 2002 de 53%) que se justifica pelo voluntariado de direção (como se pode observar na Tabela 10 em anexo). As mulheres são em maior número no voluntariado de execução. No universo da Plataforma Portuguesa das ONGD o valor é de 56,6%.

As organizações que apresentam maior equilíbrio de género são as Associações de Dadores de Sangue (ADS), Associações Portuguesas de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM), Associações de Desenvolvimento Local (ADL), IPSS e os Centros Sociais e Paroquiais (CSP). Onde se verifica um maior desequilíbrio é nas ONGD, onde o peso das mulheres é enorme (4.716 homens e 16.911 mulheres), nas CCCRD (Associações Filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto) (48.202 e 27.153 respetivamente) e Bombeiros (32.608 e 6.121 respetivamente). Os voluntários que fazem parte dos corpos sociais (que são em maior número) predominam pessoas do sexo masculino, ao passo que nos ocasionais a proporção de mulheres é superior. Em termos dos trabalhadores remunerados são maioritariamente do sexo feminino (66%). As mulheres encontram-se em maior número na maioria das instituições, exceto nos Bombeiros e nas Cooperativas. Nas ONGD 36,6% dos trabalhadores remunerados são homens e 63,4% são mulheres (OEFP, 2008).

2.2.3.6. Nível de instrução

Os dados mais recentes mencionam que dois terços têm o ensino secundário ou superior, com maior incidência no caso das ONGD, ADLs e associações juvenis – onde também é maior o número de quadros superiores e técnicos, profissionais intermédios e estudantes. É menor o grau de escolaridade nas associações de bombeiros, tendo aí também maior expressão o grupo de operários e trabalhadores indiferenciados. No estudo de 2001, em relação ao nível de instrução, 33% tinham menos de estudos secundários e 16% o diploma universitário.

2.2.3.7. Escalões etários

Segundo o último estudo, a maioria dos voluntários encontra-se no escalão etário em idade ativa como está exposto na Tabela 11 em anexo. Os mais novos encontram-se nas associações juvenis, bombeiros e coletividades de cultura e recreio. Os mais velhos (com mais de 65 anos) fazem parte dos centros sociais e paroquiais, Misericórdias, Cáritas e organizações de solidariedade social.

Nos dados referentes a 2005, a maioria dos voluntários ocasionais tem menos de 25 anos. Os voluntários dos órgãos sociais e regulares têm na maioria entre 25 e 64 anos. Os voluntários com mais de 65 anos têm uma expressão numérica na ordem dos 12% e a maioria colabora com as Associações e os Centros Paroquiais (32%), as Misericórdias (30,9%) e a Cáritas (28,8%) (OEF, 2008).

No estudo de 2001 no que toca a média de idades, 68% encontravam-se entre os 20 e 65 anos de idade e 17% tinham menos de 20 anos de idade. No estudo de 2002 os escalões etários, o mais reduzido encontra-se entre os 46 e os 65 anos de idade, sendo os escalões etários mais representativos entre 25 e 30 anos e 31 e 45 anos.

2.2.3.8. A necessidade de capacitação

O estudo mais recente sobre o voluntariado em Portugal adquiriu dados sobre a formação dos voluntários. Cerca de 60% das organizações ainda não realizam formação aos seus formandos de forma sistemática, apesar de 75% identificarem a formação como sendo necessária. A Cáritas, Bombeiros e ONGD são as que desenvolvem mais ações formativas (Amaro, 2012), como podemos verificar na Tabela 1.

Organizações	Promovem ações de formação	Reconhecem necessidade de formação
Organizações Solidariedade Social	31,1	67,0
Coletividades Cultura Recreio	28,2	65,2
Bombeiros	83,3	90,3
Misericórdias	21,2	51,8
Mutualidades	95,4	98,2
Cáritas	33,4	64,8
Associações Desenvolvimento Local (ADL)	41,0	62,6
Associações Ambiente (ONGA)	75,2	90,6
ONGD	34,0	82,6
Outras organizações	45,6	74,4
Total	38,7	73,6

Tabela 1 – % de organizações que promoveram ações de formação em voluntariado por tipo de instituição em Portugal (2011)

Fonte: Amaro (2012)

As que realizam menos formação são as IPSS, coletividades de cultura, recreio e desporto e as misericórdias, referidas pelo estudo, como as organizações de voluntariado social mais tradicional. É curioso verificar que destas três instituições duas estão incluídas nos maiores empregadores do setor da sociedade civil, designadamente as IPSS e as Misericórdias.

Como está patente na Tabela 2, as áreas de formação mais frequentadas pelos voluntários dos corpos sociais são a contabilidade, fiscalidade, gestão e administração e serviços sociais. Serviços sociais e desenvolvimento pessoal são as mais frequentadas pelos voluntários de execução regulares.

Áreas de formação	Voluntária(o)s dos corpos sociais	Voluntária(o)s de execução regulares
Desenvolvimento pessoal	34,2	67,0
Contabilidade, fiscalidade, gestão e administração	45,0	65,2
Informática	30,4	90,3
Serviços sociais	42,6	51,8
Proteção e ambiente	20,2	98,2
Proteção – pessoas e bens	14,6	64,8
Outras áreas	29,6	62,6

Tabela 2 – Áreas de formações frequentadas por tipo de voluntários em % em Portugal (2011)

Fonte: Amaro (2012)

25% dos voluntários frequentaram ações de formação de média e longa duração (que os autores consideram com mais de 60 horas). 32% da população estudada frequentou ações mais curtas e 43% não frequentou qualquer formação (sendo a média de idades dos seus formandos superior ao primeiro).

O estudo ainda tentou compreender as motivações dos voluntários, dividindo em dois grupos as respostas dadas. O primeiro de pessoas mais velhas atuando na área social com motivações de natureza moral e religiosa. As expressões mais utilizadas foram “fazer o bem”, “ajudar os outros”, “aliviar o sofrimento”, “exercer a caridade”, “realizar obras de misericórdia”. O segundo grupo, mais jovem, exprime as suas motivações que são mais ligadas à participação, cidadania e a novos movimentos sociais. As expressões mais utilizadas são “para assumir a minha responsabilidade”, “para criar uma sociedade mais justa e equitativa”, “para salvaguardar o ambiente”, “para defender a paz”. A partir destas respostas consegue-se perceber que se deu uma transformação das motivações nos escalões etários mais jovens, que tem consequência na forma como se devem capacitar as pessoas.

No estudo desenvolvido pela OEFP as maiores necessidades de capacitação mencionadas eram para formações dirigidas a voluntários dos órgãos sociais. As áreas mencionadas de maior carência são desenvolvimento pessoal, contabilidade, fiscalidade, gestão e administração, informática e os serviços sociais. As áreas identificadas como mais prioritárias para os voluntários regulares são serviços sociais e desenvolvimento pessoal. As necessidades de formação identificadas para os voluntários responsáveis pela coordenação de outros voluntários são formação de formadores, o desenvolvimento pessoal e os serviços sociais (OEFP, 2008).

A investigação atrás mencionada levada a cabo pela Fundação Eugénio de Almeida e a Universidade de Coimbra tem abrangência nacional, mas incluirão também o estudo de caso de Évora e apresentaram igualmente alguns resultados prévios em relação a esta área geográfica. Dos voluntários inquiridos dessa parte do país 40% nunca recebeu qualquer tipo de formação e, destes, 79,7% consideram ser um recurso fundamental. Os aspetos identificados a ser melhorados são os horários, o aumento do número de vagas por curso, uma maior componente prática e uma maior aposta no voluntariado internacional e com idosos (Rádio Renascença¹⁰). Apesar de os dados serem referentes a Évora, presume-se que a necessidade de capacitação é transversal a todo o território nacional. É ainda importante compreender se os conhecimentos adquiridos pelos formandos são aplicados e se os projetos das OSFL resultam numa ação humanitária de impacte, isto é, que resolve os problemas dos beneficiários que se comprometem apoiar. Por isso há que estudar o impacte que as formações tiveram nas pessoas que as frequentaram e dos empreendimentos de que são responsáveis. Parte-se do princípio que essas organizações incluem voluntários, que começam pelos seus dirigentes e terminam nos que diretamente desenvolvem as ações no terreno.

Depois de contextualizado o voluntariado desde um nível macro até à realidade portuguesa percebemos que subsistem muitos equívocos acerca desta área de atuação; ainda não existe uma cultura global solidificada do voluntariado; são débeis as políticas de desenvolvimento do voluntariado e instrumentos (nacionais, europeus e mundiais) uniformes de medida do impacte do voluntariado. Por isso é fácil compreender que a capacitação não seja uma atividade prioritária da sociedade civil e dos agentes do voluntariado.

2.3. A capacitação dos voluntários

Partiremos do pressuposto de que é possível entender capacitação como a atividade de formação que fornece competências (humanas, técnicas e operacionais), informação técnica e instrumentos aos seus participantes com o propósito de os tornar capazes de concretizar as competências ministradas.

Como vimos anteriormente, muitas organizações voluntárias reconhecem a necessidade de formação, apesar de a sua realização ser reduzida na maioria dos casos. Eventualmente isso sucede porque as instituições não acreditam que isso contribua para uma maior produtividade dos seus voluntários. Outra possível causa é que as pessoas responsáveis pela formação não têm as competências necessárias para realizar essa função (Battle, 1998). Ora, a formação de voluntários é necessária porque satisfaz necessidades, que são cinco, segundo Fisher e Cole (1993) como se verifica na Figura 3.



Figura 3 – As 5 necessidades que as atividades de formação satisfazem

Fonte: Realizado a partir de dados de Fisher e Cole, 1993, p. 100

Os programas de formação mais eficazes possuem duas componentes (Fisher e Cole, 1993). A primeira é que um programa de formação bem planeado para os voluntários e o pessoal remunerado reflete a seriedade com que a organização trata a sua missão e os seus recursos humanos. A segunda é um ambiente organizacional que reconhece a motivação dupla dos voluntários para aprender e para servir.

Os benefícios resultantes de um programa abrangente de formação para voluntários favorece tanto os voluntários como a organização que os acolhem (ver em anexo Figura 7).

O que defendemos é que para a realização de trabalho voluntário é necessária preparação, que pode ser feita através da formação que pode tomar diferentes formas, nomeadamente a orientação, treino, *coaching* e aconselhamento (McCurley e Lynch, 2011).

A orientação é o processo de preparar o voluntário para um claro relacionamento com a organização acolhedora de voluntários (também conhecido como indução). O treino é o processo de preparar o voluntário para realizar trabalho na organização. *Coaching* é um processo de ensino ou de aperfeiçoamento de competências. No que concerne o aconselhamento, o seu objetivo é servir de suporte ao voluntário no encontro de soluções para um problema para que seja melhorado o seu desempenho através da consciencialização das dificuldades na execução de tarefas e consequentemente assumir a responsabilidade pela melhoria. A diferença entre *coaching* e aconselhamento é que o primeiro mostra aos voluntários como podem melhorar as suas competências no trabalho e o segundo ajuda os voluntários a descobrir como melhorar o seu desempenho.

A formação é um dos direitos e deveres das pessoas que praticam o voluntariado formal. É extremamente importante que tenha lugar (Gonzalo, 2010). Todas as pessoas que exercem o voluntariado no âmbito de uma organização necessitam passar por períodos em que são fornecidos os elementos necessários para que a sua ação seja desenvolvida no sentido de trazer à organização um contributo para o cumprimento da sua missão e visão estratégica.

Isso não significa que se entende que o voluntariado deva ser regulamentado de tal forma que se automatizem os movimentos dos seus agentes, retirando-lhes espontaneidade. Pelo contrário, é necessário ter cautela e não preceituar em excesso o modo como os cidadãos se devem envolver no voluntariado (UNV, 2011b). A capacitação não serve de receituário da atividade de voluntariado. Permite ao voluntário realizar as tarefas que se comprometeu levar a cabo com os conhecimentos e competências necessários para que o seu contributo resulte num impacte que, em conjunto com a restante força humana da organização, isto é, sirva com eficácia a comunidade; tenha ainda resultados visíveis na esfera profissional das organizações e na esfera pessoal (do indivíduo que exerce o voluntariado). A formação é, portanto um processo utilizado pelas organizações para maximizar os seus recursos humanos, bem

como aumentar o seu valor (do voluntário e da organização). A isto se designa desenvolvimento do pessoal (*staff development*) (Fisher e Cole, 1993).

2.3.1. Desenvolvimento de competências

Foi realizado um estudo pela Agência Nacional da Juventude do Reino Unido entre 2006 e 2007 que analisou a relação entre o desenvolvimento de competências e voluntariado nos jovens entre os 11 e os 25 anos (*The National Youth Agency, s/d*). Os jovens identificaram um vasto leque de competências sociais e pessoais desenvolvidas através do exercício do voluntariado. No entanto, são pouco desenvolvidas oportunidades para refletir e articular sobre essas aprendizagens. Os resultados da pesquisa demonstram que através do voluntariado os jovens aumentam a sua autoconfiança, desenvolvem uma gama de competências de comunicação e melhoram a sua capacidade de trabalho com outras pessoas. O voluntariado pode funcionar como um catalisador para que os jovens se envolvam mais efetivamente noutras atividades de ensino ou formação (formal ou não-formal) onde podem mais facilmente desenvolver competências e potencialmente ganhar qualificações. Desenvolvem ainda competências práticas específicas, relacionadas com a função do trabalho voluntário.

Como acabamos de ver, o exercício do voluntariado desenvolve nos voluntários competências, o que estimula o seu sentimento de autoeficácia. A Teoria Social Cognitiva menciona que a autoeficácia – como sendo a confiança na capacidade de cada um em se envolver um comportamento específico – aumenta a probabilidade de se envolver nesse comportamento (Scourfield, 2012). As competências de liderança são muito valorizadas (Markitects, 2006), principal razão apontada pela decisão de integrarem os seus funcionários em programas de voluntariado pela maioria das empresas os que desenvolvem voluntariado corporativo (Ducher, 2012).

O voluntariado beneficia, portanto, diretamente os voluntários que melhoram as suas capacidades profissionais e indiretamente os seus empregadores e a comunidade em geral (Markitects, 2006). Através do trabalho voluntário podem ser criadas oportunidades para testar diferentes opções de carreira, ganhar experiência e adquirir competências nas áreas específicas de emprego (*The National Youth Agency, s/d*).

2.3.2. Valorização profissional e social do voluntariado

As premissas de qualidade e de impacte da atuação tão em voga estão igualmente (ou deveriam estar) patentes no âmbito da prática do voluntariado. Também as atividades de

ajuda (sejam em contexto nacional ou internacional) pretendem ser competentes. Aliás, quando se lida com a vida de pessoas é ainda mais premente a necessidade de agir com qualidade, dado que se toca nas suas vidas (muitas vezes em risco por variadíssimas razões). Por isso, assumir que no voluntariado não é tão importante preparar as pessoas é acreditar que os beneficiários das instituições voluntárias merecem menos cuidado e respeito humano.

Porque não preparar os voluntários e todos os que com eles se relacionam no âmbito das OSFL é assumir que o seu trabalho é pouco importante, logo que a organização e os seus utilizadores também o são. Sem se darem conta os defensores de um trabalho de voluntariado sem capacitação estão a desvalorizar em primeiro lugar os beneficiários dos serviços das organizações, da sua missão organizacional.

As OSFL depositam nos seus voluntários a confiança para eles contribuírem para a implementação dos objetivos e metas organizacionais. Tal responsabilidade precisa ser respaldada pela formação dos voluntários que deve estar contemplada no processo de planeamento organizacional (Lulewicz, 1995). A formação de voluntários deve incluir oportunidades de desenvolvimento de competências em facilitação, diálogo, pensamento e questionamento socrático, e construção de cenários. Lulewicz (1995) afirma que se uma OSFL pretende e é capaz de contribuir para que os voluntários desenvolvam efetivamente essas competências, a organização conseguirá estabelecer as bases para um planeamento estratégico e a implementação de uma visão estratégica. A formação adequada irá, portanto, permitir que a organização continue a existir e ser mais bem-sucedida (Battle, 1998).

A capacitação dos agentes do voluntariado pode naturalmente incluir-se no âmbito da capacitação para o desenvolvimento que pode ser concebida como o modo como as ONGD e outros atores se apetrecham de instrumentos para realmente concretizarem objetivos de desenvolvimento (Araújo, 2006). Na área da cooperação para o desenvolvimento já começam a existir preocupações com a eficácia da atuação. Começam a surgir pressões para aumentar e para demonstrar com maior clareza a eficácia da ajuda no que diz respeito a melhoria de vida das populações marginalizadas, que é quem realmente interessa quando se fala de desenvolvimento (UNV, 2011b).

A consciência de que o voluntariado é um meio importante de melhorar as condições de vida dos seres humanos no planeta é cada vez maior. Mas só será visto como um meio eficaz de realizar essa missão quando for encarado de uma forma séria a uma escala global. Um grande contributo para que isso aconteça é a capacitação dos seus agentes. Mas por si só isso não é claramente suficiente. Torna-se, por exemplo, ainda necessário que exista um planeamento do desenvolvimento nacional, que poderá trazer benefícios para os países que têm necessidade de melhorar a concretização das metas dos ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milénio) (UNV, 2011b; IPAD, 2008).

Pelo que acabou de ser explanado - onde está patente a importância de fornecer ferramentas e treinar competências dos agentes do voluntariado – surge um tipo de organização que tem como propósito fazer precisamente isso. São as escolas de voluntariado.

2.4. O fenómeno das escolas de voluntariado

Ao pesquisar no Google outras organizações no mundo com a designação de Escola de voluntários ou escola de voluntariado só foram encontradas três com o propósito semelhante ao da Pista Mágica, nosso estudo de caso: uma na Austrália (Escola de Gestão de Voluntariado do Centro de Voluntariado de Sidney) e duas em Espanha (Escola de voluntariado do Município de Madrid e Escola de Voluntariado Social de Móstoles da Cruz Vermelha de Madrid). As outras escolas encontradas tinham lógicas de funcionamento distintas: no âmbito do contexto escolar e académico, de serviço a esse público. É o exemplo nos EUA da *Marin County School Volunteers* e da *Springfield School Volunteers*. A primeira tem a missão de ajudar as crianças a alcançar o seu potencial na escola com o apoio de voluntários tutores da comunidade. Desde 1997 já contaram com a participação de 2.800 voluntários e 265.000 horas de trabalho em 44 Escolas (Marin County School Volunteers Home Page). A segunda pretende que cada criança alcance um elevado nível de realização académica num ambiente seguro de apoio do sistema público das escolas de Springfield. Existe desde 1969 e acolhe anualmente mais de 2.000 voluntários (Springfield School Volunteers Home Page). No México existe a *Escuela Universitaria Iberoamericana de Compromiso Social y Voluntariado* da Rede Ibero-americana de Compromisso Social e Voluntariado Universitário que tem como objetivo geral dar formação teórica e prática para a conceção e gestão de voluntariado universitário (REDIVU Home Page).

É possível que existam outras que não se tenham encontrado devido às barreiras linguísticas¹¹. Das que foram identificadas, nenhuma outra nasceu como um projeto autónomo, como se passou com a Pista Mágica. Surgiram no âmbito de uma estrutura já existente. A criação da escola parece ter sido fruto da necessidade sentida por parte das organizações no âmbito do seu funcionamento de capacitar na área do voluntariado. De seguida apresentam-se de uma forma resumida as escolas identificadas.

2.4.1. Austrália

Escola de Gestão de Voluntariado do Centro de Voluntariado em Sidney

A Escola de Gestão de Voluntariado é um projeto do Centro de Voluntariado de Sidney. Foi criada em 1997 e tem como função, de acordo com o *site* da mesma, melhorar o desenvolvimento do voluntariado na comunidade, ajudando as organizações e indivíduos a maximizar o seu potencial através do fornecimento de uma educação e atividades de formação de grande qualidade (SVM Home Page). Tem uma oferta formativa na área da gestão do voluntariado e também mais genérica na área de negócios e angariação de fundos. Têm uma grande variedade de cursos e *workshops* em múltiplas áreas como a Gestão Estratégica, Gestão de Conflitos, Competências interpessoais, Liderança, entre muitos outros.

2.4.2. Espanha

2.4.2.1. Escola de voluntariado do Município de Madrid

A Direção-Geral de Voluntariado e Cooperação para o Desenvolvimento da Câmara Municipal de Madrid assume o funcionamento desta Escola de Voluntariado (Voluntariado de la Comunidad de Madrid Home Page). É um centro de formação, encontro, reflexão e estudo para todos os cidadãos e entidades sociais que atuem ou desejem atuar através do voluntariado no sentido de contribuir para uma sociedade madrilenha ativa e solidária. Os serviços principais da escola são a formação, a promoção de uma cultura de participação, o debate e a reflexão sobre o voluntariado como exercício de cidadania.

O eixo central de funcionamento da escola é a organização de atividades em dez itinerários formativos numa lógica progressiva de apresentação de temáticas. Cada itinerário é constituído por três tipos de conteúdos, designadamente a formação básica, a formação de competências e a formação específica relativa a cada itinerário. Os

itinerários formativos são os seguintes: gestão, administração e liderança nas ONG; intervenção na infância, adolescência e juventude; intervenção com pessoas idosas; atividade com pessoas com deficiência; intervenção no âmbito sóciosanitário; intervenção em exclusão social; atividade de catástrofes e grandes emergências; intervenção no meio-ambiente; desporto, cultura e defesa do património, cooperação para o desenvolvimento.

2.4.2.2. Escola de Voluntariado Social de Móstoles da Cruz Vermelha de Madrid

Trata-se de uma escola dirigida às organizações localizadas em Móstoles criada pela Cruz Vermelha de Madrid. Móstoles é uma cidade que faz parte da Comunidade de Madrid e que fica a 18 quilómetros da capital, com uma área de 45km² e 206.000 habitantes. Tem como objetivo dar resposta às necessidades de formação das organizações de voluntariado e da sociedade civil organizada (*Cruz Roja Madrid Home Page*) dessa área geográfica.

A organização divide as suas atividades em três áreas, designadamente a formação básica, a formação específica e a formação para a gestão de entidades. Levam ainda a cabo vídeo-fórums e palestras/encontros.

De seguida apresentamos a oferta formativa em 2012. A formação básica tem apenas um curso, o de iniciação ao voluntariado. A formação especializada engloba os cursos de primeiros socorros para bebés; competências e diretrizes para a terapia do riso; menores em situação de risco social; evitar o desgaste emocional no voluntariado (*burnout*), intervenção psicossocial em situação de crise, emergências e catástrofes; iniciação na linguagem dos sinais; técnicas criativas para a resolução de conflitos; todos somos iguais na escola e primeiros socorros a pessoas idosas. A maioria destas formações é de curta duração (entre 4 a 9 horas). A mais longa é a de menores em risco social com 42 horas (12 teóricas e 30 práticas). Também planearam palestras sobre angariação de fundos para as ONG e encontros para intercâmbio de experiências entre pessoas voluntárias.

2.4.3. Portugal

Em Portugal existe uma escola de voluntariado, a da Pista Mágica. Existem organizações que dão formação, no entanto cumulativamente com outras áreas de intervenção de natureza diferente. É o caso do ISU (Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária) que disponibiliza várias formações relacionadas com o

voluntariado, mas também outras como a formação de formadores. A Fundação Eugénio de Almeida situada em Évora também tem levado a cabo desde 2010 a Escola de Voluntariado de Verão que se trata de uma atividade de três dias, em que convidam especialistas nacionais e internacionais na dinamização de ações formativas e pedagógicas (conferências, *workshops* e sessões de partilha de práticas). Esta atividade decorre na sequência do trabalho do Banco de Voluntariado da Fundação. O CNPV (Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado) também ministra formações na área do voluntariado, de momento em *standby*. Existem ainda várias empresas de formação e consultoria que também prestam serviços de formação a OSFL.

2.4.3.1. A Escola de Voluntariado Portuguesa: Pista Mágica

A Pista Mágica é fruto da evolução do movimento humanitário global, com raízes mais recentes no crescimento das ONG, que podemos dissecar no tempo com o nascimento dos MSF. Alguns dos sócios fundadores da associação colaboraram como operacionais e como voluntários de Médicos do Mundo (MDM) durante vários anos (os fundadores de MDM eram elementos dos MSF). A mentora deste projeto associativo colaborou igualmente com as Nações Unidas e a Comissão Europeia (Direcção-Geral do Desenvolvimento e Cooperação – *EuropeAid*). Foi, portanto, influenciada por este movimento humanitário global contemporâneo. Isso, naturalmente, tem consequências na forma como foi desenhado este empreendimento e como é gerido o seu quotidiano.

Apresentação

A escola de voluntariado portuguesa é a materialização de um projeto desenhado durante alguns anos. Surgiu da constatação da necessidade de capacitar os agentes da solidariedade em Portugal, especificamente na área do voluntariado. Trata-se de algo inovador na área social ou, mais especificamente, no domínio do empreendedorismo social. É composto por pessoas com altos níveis de exigência e competências. Os seus fundadores e dinamizadores são elementos com experiência e capacitação na área, provenientes de universos complementares, nomeadamente no âmbito do voluntariado, cooperação internacional, saúde, economia, gestão, formação profissional, artes, entre outros. Acumulam-se e consubstanciam-se saberes e experiências dos setores governamentais, não-governamental e empresarial.

Durante o período de funcionamento a que se reporta esta investigação, em que os cursos ministrados decorreram entre outubro e julho de 2012, a organização contou

maioritariamente com voluntários (cerca de vinte), tendo apenas contratado uma estagiária profissional durante nove meses e contando com seis formadores como colaboradores remunerados externos.

Razões da sua criação e evolução da organização

A Pista Mágica foi criada no dia 22 de Julho de 2008. A razão central da sua criação decorre da necessidade constatada de capacitação das OSFL que têm voluntários na sua orgânica. Decorrente da experiência da sua mentora no terreno, tanto a nível nacional como internacional, e da inexistência de uma entidade que dedicasse exclusivamente a sua ação para a capacitação dos atores do sector, entendeu-se ser de toda a pertinência preencher esse vazio.

Antes de ser constituída formalmente houve lugar a uma reflexão, à elaboração de um plano de negócios e do planeamento estratégico, em que não faltou um estudo de mercado. Apesar de obviamente não ter por objetivo a obtenção do lucro, entende como basilar a sustentabilidade. A missão definida é «Construir competências para o exercício do voluntariado, resultando num efetivo instrumento da ação humanitária» e a visão estratégica aspira criar as bases para que o voluntariado seja as mãos do combate às desigualdades em Portugal e no Mundo. A organização entende que na batalha por um mundo melhor é necessário possuir competências. Pretende, assim, mudar o caducado paradigma da solidariedade que sustenta os seus pilares na «boa vontade», para um novo e emergente paradigma que se deve sustentar no «fazer-bem». A cultura organizacional assenta ainda em três valores, designadamente o voluntariado, a capacitação e a transparência.

A organização caracteriza-se a si própria por ser um exemplo de empreendedorismo social com carácter inovador, que visa resolver uma necessidade não coberta em Portugal; ter sustentabilidade financeira gerada pelos serviços pagos e sinergias criadas com outras organizações; dar respostas criativas para a solução de novos problemas das instituições que serve (formação e consultoria); ser uma força motriz de trabalho voluntário que garante o funcionamento da associação; ter uma forte postura ética e de partilha de conhecimentos; ter uma abrangência nacional e internacional; ter uma especialização de atuação na capacitação na área do voluntariado.

O produto oferecido é a capacitação (de voluntários e gestores de voluntariado), a consultoria, a auditoria e o exercício de voluntariado. A necessidade servida é a carência de competências e instrumentos para o exercício do voluntariado, gestão dos voluntários, educação para a cidadania ativa e voluntariado. Os tipos de clientes servidos são empresas, organismos públicos, OSFL e cidadãos que querem ser voluntários. A área geográfica em que a instituição opera é Portugal e países em desenvolvimento.



Figura 4 – Fases de Desenvolvimento da Pista Mágica

Analisemos agora as fases de desenvolvimento da associação através da Figura 4. O projeto organizacional foi progressivamente desenhado desde o ano de 2006, até que em 2008 se recorreu à “Associação na Hora” no sentido de adquirir personalidade jurídica. Em Outubro desse ano foi iniciada a atividade, sendo o ano de 2009 o de implementação. Em 2010 houve um franco crescimento do número de pessoas servidas e em 2011 a associação começou a consolidar-se, curiosamente no ano europeu de voluntariado e cidadania ativa.

Conceito

O conceito da organização é facilmente captado pelo seu logótipo patente na Figura 5. A mão simboliza o voluntariado, ao encarar o voluntário como o fazedor do trabalho solidário. São mãos que trabalham e que simultaneamente ajudam. A estrela representa a magia do voluntariado – que transforma positivamente a vida dos seus



Figura 5 – Logótipo da Pista Mágica

beneficiários, das organizações onde serve e também o próprio voluntário. É igualmente o símbolo de guia que conduz a um caminho – sendo a associação a portadora dessas pistas mágicas. A cor púrpura simboliza a generosidade, a caridade, o respeito, a força e a simpatia – características tão importantes no labor voluntário (Fernandes, 2011).

O *slogan* “Ajudar é humano!” também ajuda na compreensão do conceito da organização. Esta frase traduz algo intrínseco à natureza humana de ajudar, de

contribuir para a melhoria do planeta, independentemente do tipo de apoio que se presta. Foi inspirado num adágio que realça que errar faz parte da condição humana - «Errar é humano» -, mas pretendeu-se simultaneamente alterar o registo mental vigente, para enaltecer o valor solidário das pessoas (Idem).

Instituição

Estatutariamente é uma associação. Encara-se - a si própria - como uma organização de nova geração, dado que tem como premissa uma atuação de excelência, seguindo um modelo de vigilância interna da qualidade.

Em 2009 foi reconhecida como ONGD pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros – Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento. Com esse estatuto adquire automaticamente a natureza de pessoa coletiva de utilidade pública. A Declaração Universal dos Direitos do Homem é o documento que norteia o planeamento estratégico da associação, como é apanágio das ONGD.

Os atores envolvidos na organização são aquilo a que também se designa de partes interessadas. Podemos fazer uma divisão em dois níveis, nomeadamente no que concerne o nível interno da organização e o externo.

A nível interno os atores principais são os corpos sociais, os sócios e os voluntários. Os sócios são todos os membros inscritos como associados (pagando uma quota anual), onde se destacam os sócios fundadores. Dos corpos sociais fazem parte a mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal e a direção que é o corpo que administra a associação. Os voluntários realizam vários tipos de funções na organização, desde o trabalho de gestão corrente, à realização de palestras e atividades de educação para o voluntariado e cidadania ativa.

Ao nível externo, foram estabelecidas várias sinergias até ao momento que se encontram no esquema que se segue:



Figura 6 – Atores externos da Pista Mágica

Instrumentos

Os Instrumentos utilizados para a Pista Mágica cumprir com a sua missão são as suas ações de capacitação, o Projeto MoM e a edição de publicações.

A organização tem várias ações de capacitação, a saber: as formações, a consultoria, a auditoria e as palestras. As formações são feitas através de cursos presenciais e *workshops*. Esta intervenção face-a-face pretende dar ferramentas para que na prática se realizem atividades de ajuda com forte impacte e que realmente resolvam os problemas no terreno a que as OSFL se comprometeram solucionar ou contribuir para a sua redução.

O projeto MoM tem o propósito de educar para a cidadania ativa e o voluntariado a camada etária infantil. Os voluntários da Pista Mágica designados de animadores fazem apresentações divertidas que visam motivar os alunos das escolas básicas a implementar um projeto de voluntariado de pequena dimensão que vise resolver um problema muito próximo da realidade dessas crianças (que ocorra na sua escola, bairro, rua, etc.). A melhor ideia (vencedor) recebe um prémio pecuniário e são avaliados os resultados dessa atividade. Os voluntários designados de contadores de histórias contam a história do livro infantil da associação *Todos temos asas, mas apenas os voluntários sabem voar* em bibliotecas. O projeto MoM surge decorrente da consciência da associação de que para provocar mudanças comportamentais é importante agir junto dos escalões etários mais precoces.

As publicações pretendem ser outro instrumento para melhorar a forma como se desenvolvem as atividades de ajuda. Os artigos, livros e manuais são ferramentas escritas, com pistas para uma atuação de qualidade. Até ao momento publicaram-se três livros e alguns artigos (publicados anteriormente noutros locais) que estão disponibilizados na página da internet da associação.

Caracterização e conteúdos programáticos dos cursos da Pista Mágica

A escola de voluntariado ministrava seis formações no período de análise deste estudo, nomeadamente três cursos (maior duração) e três *workshops* (menor duração). As tabelas que se seguem fazem a sua caracterização.

CURSOS	Gestão de Voluntariado	Voluntariado Internacional Curso Preparatório	Formação de Iniciação ao Voluntariado
Propósito	Capacitar técnicos para a elaboração e gestão de programas de voluntariado.	Preparar profissionais, voluntários e aspirantes para missões no estrangeiro.	Preparar profissionais, voluntários e aspirantes para a prática de voluntariado.
Destinatários	Técnicos do sector lucrativo e não lucrativo; técnicos responsáveis por programas/atividades de voluntariado; aspirantes a desenvolver a função de Gestor/Coordenador de Voluntários.	População em geral; voluntários e aspirantes a voluntários em missões internacionais	População em geral; voluntários e aspirantes a voluntários, incluindo pessoas inscritas em bancos/bolsas de voluntariado, profissionais
Conteúdos	1. Introdução ao voluntariado; 2. Planeamento do programa de voluntariado 3. Organização do programa de voluntariado; 4. Elaboração de perfis de posto de voluntários; 5. Recrutamento dos voluntários, 6. Seleção e entrevista dos voluntários, 7. Orientação e treino dos voluntários, 8. Supervisão dos voluntários, 9. Avaliação dos voluntários 10. Reconhecimento dos voluntários.	1. Noções introdutórias; 2. Ciclo da missão; 3. Desafios; 4. Esferas de sobrevivência; 5. Consciência cultural.	1. Noções e tipos de voluntariado 2. Legislação e documentos oficiais 3. Autorreflexão para a ação 4. No terreno 4.1. Trabalho de Equipa 4.2. Comunicação 4.3. Resolução de conflitos 4.4. Preconceitos
Duração	36 horas	18 horas	12 horas

Tabela 3 – Caracterização dos cursos da Pista Mágica (2008-2012)

WORK SHOPS	Como constituir uma Associação	Planeamento Estratégico das OSFL	Como fazer um projeto
Propósito	Fornecer as ferramentas para a constituição de uma Associação em Portugal	Fornecer os instrumentos para a elaboração do Planeamento Estratégico de uma OSFL	Conceber projetos sociais de âmbito local ou nacional
Destinatários	Todas as pessoas interessadas em constituir uma Associação	População em geral; voluntários e aspirantes a voluntários que pretendam desenvolver o Plano Estratégico de uma OSFL.	População em geral; voluntários e técnicos de OSFL com responsabilidades de conceção de projetos
Conteúdos	1.O que é uma Associação, 2.Constituição de uma Associação, 3.Organização de uma Associação, 4.Legislação, 5.Caso prático.	1.Criar a declaração de Missão, 2.Criar a declaração de Visão estratégica, 3.Definição de Estratégias e Metas, 4.Elaboração do Plano Anual de Atividades, 5.Caso prático.	1.Desenvolver projetos locais de curta duração, 2.Desenvolver projetos nacionais de média/longa duração, 3.Casos práticos.
Duração	6 horas	6 horas	6 horas

Tabela 4 – Caracterização dos workshops da Pista Mágica (2008-2012)

Principais resultados alcançados

Em pouco mais de três anos de funcionamento a Pista Mágica capacitou diretamente, através de cursos e palestras, 3.031 pessoas (ver Gráfico 5).

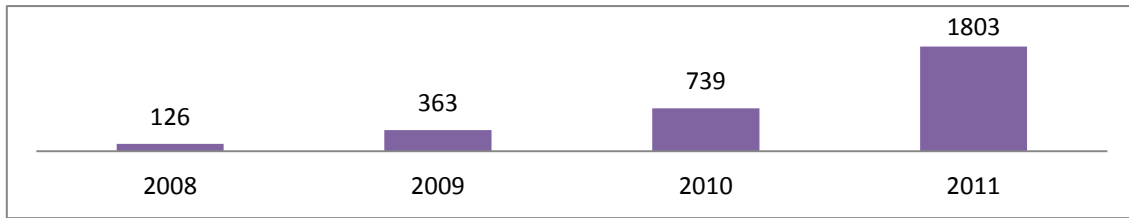


Gráfico 5 – N.º de beneficiários das atividades de capacitação da Pista Mágica (cursos e palestras) (2008-2011)

De notar que cerca de 60% dos participantes nestas atividades fizeram-no no ano de 2011. Tal valor deve-se maioritariamente a dois fatores. Por um lado, o resultado do funcionamento da escola nos anos anteriores que resultou na notoriedade adquirida e a «acumulação» de pessoas interessadas que decidiram aceder pessoalmente ao conhecimento que a organização tem a oferecer. Por outro, o Ano Europeu do Voluntariado e Cidadania Ativa fez aumentar significativamente o número de convites para participações em palestras relativas à temática do voluntariado.

No que toca as atividades de formação propriamente ditas, verifica-se que o ano de 2012 foi o que teve a maior percentagem de formandos, com 39% (ver em anexo Gráfico 38).

Os públicos a que chegou são muito variados (ver em anexo Gráfico 37). O público geral é o que apresenta maior representatividade, na ordem dos 41%. É assim designado quando as pessoas que são alvo de ações de capacitação da Pista Mágica são de várias origens e escalões etários. O público juvenil representa 35% do total, em comparação com apenas 2% junto das crianças. A organização espera ver aumentada a proporção de população infantil, que será realizada nos próximos anos através do projeto MoM.

Na análise da proporção do número de formandos tendo em consideração a atividade de formação podemos verificar que os cursos são os que tiveram maior número de formandos. No entanto, há que realçar que os *workshops* só começaram a ser ministrados em 2010 e 2011 (ver em anexo Gráfico 38).

O curso de gestão de voluntariado ocupa um quarto do total, a par de outras formações, que são aquelas encomendadas por instituições com necessidades específicas e que, por

norma, são partes dos conteúdos de vários cursos. O curso de iniciação ao voluntariado é também uma fatia importante do trabalho de formação realizado pela associação, com 22% dos formandos a frequentarem-no. O curso de voluntariado internacional equivale a uma percentagem de 16% do total de formandos (ver em anexo Gráfico 39).

Alguns dos formandos frequentaram mais do que uma formação, especificamente 26, que equivale a 8% (ver em anexo Gráfico 40).

2.4.4. Breve reflexão sobre o impacte das formações em voluntariado

Da revisão da literatura científica sobre o tema em análise, não foi possível conhecer estudos sobre o impacte da formação na área do voluntariado. No entanto, apesar da inovação da missão da associação a ser estudada, o mesmo não se passa com o objetivo de estudar a eficácia da implementação de formações, pelo que incontáveis estudos foram levados a cabo e em áreas distintas. Um exemplo é a investigação que fez uma avaliação do impacte do esforço formativo na empregabilidade dos trabalhadores no contexto do modelo formativo tripartido espanhol (Ramírez-del-Río e Garrido Casas, 2011). Outro é a análise dos resultados de um curso para assistentes sociais no envolvimento dos pais (homens) na proteção de menores (Scourfield, 2012).

Realçamos dois estudos de mestrado que se realizaram em Portugal sobre a avaliação do impacte da formação – um sobre as trajetórias profissionais e a competitividade empresarial (Parente, 1995) e outro que incidiu nos cursos de formação avançada para auditores e os cursos de formação pós-graduada na SGS Portugal (Batista, 2010). Este último foi o mais similar com a presente investigação, pelo que foi adaptado o seu inquérito por questionário, com a inserção de uma nova dimensão – atividades de ajuda – para além das dimensões pessoal e profissional e feitas ligeiras alterações, de que daremos conta, de modo mais específico, no capítulo seguinte que se encontra dedicado às opções metodológicas.

Nesse sentido, depois da exposição dos conteúdos teóricos deste estudo passamos para a apresentação do trabalho empírico realizado, onde se apresenta a metodologia, a análise e discussão dos resultados e as conclusões.

PARTE EMPÍRICA

O importante é fazer as coisas com gosto. E se tiverem escolhido um tema que vos interessa, se tiverem decidido dedicar verdadeiramente à tese o período, mesmo curto, que previamente estabeleceram [...], verificarão então que a tese pode ser vivida como um jogo, como uma aposta, como uma caça ao tesouro

Umberto Eco

Capítulo III – Método

3.1. Introdução

Neste capítulo são apresentados os objetivos, a questão de partida da investigação, as hipóteses, os instrumentos e procedimentos e a caracterização sociodemográfica da amostra.

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo principal

A presente investigação teve como objetivo principal analisar em que medida os formandos que frequentaram os cursos da escola de voluntariado portuguesa, entre 2008 e 2012, aplicaram os conhecimentos adquiridos e os integraram na sua realidade individual, profissional e nas atividades de ajuda. O estudo não se limita, portanto, à esfera pessoal do formando e à profissional. Pretende ir mais além, ao perceber se os projetos de atividades de ajuda das organizações com quem colaboram ou colaboraram também foram influenciados positivamente. Pretendeu-se, assim, estudar, qual o impacte da atuação daquela associação no que concerne esta atividade de capacitação direta, especificamente as formações ministradas presencialmente.

3.2.2. Objetivos específicos

Face ao objetivo geral da investigação foram definidos objetivos específicos, que passam por procurar conhecer as mudanças:

- provocadas nos formandos a nível pessoal;
- provocadas nos formandos a nível profissional;
- que os formandos geraram na comunidade/sociedade decorrente dos conhecimentos adquiridos pelos formandos nas formações (a nível das atividades de ajuda);

3.3. Questão de partida da investigação e hipóteses

A questão da investigação é se os formandos que frequentaram os cursos ministrados pela Pista Mágica entre outubro de 2008 e julho de 2012 aplicaram as competências adquiridas, e se em consequência, existiu um impacte a nível individual, profissional e das atividades de ajuda.

Na medida em que, tal como já foi afirmado na problemática teórica, não se encontraram estudos especificamente relacionados com o objeto de estudo da presente investigação, a formulação das hipóteses para a mesma tem um caráter, em certa medida, exploratório.

Neste sentido, as hipóteses levantadas foram as seguintes:

- As formações da Pista Mágica foram percecionadas pelos seus formandos como uma ferramenta potenciadora de mudança;
- Os formandos identificaram mudanças positivas na sua esfera pessoal e profissional em consequência da participação nas formações da Pista Mágica;
- Os formandos contribuíram para a melhoria de atuação nas atividades de ajuda decorrente da aplicação dos conhecimentos adquiridos nas formações da Pista Mágica.

3.4. Metodologia

A metodologia empregue foi essencialmente a quantitativa com a utilização da técnica do inquérito por questionário aplicada ao universo dos ex-formandos da Pista Mágica entre Outubro de 2008 e Maio de 2012, através do questionário AFVOLUNTARIADO, o qual constitui simultaneamente uma adaptação e uma ampliação do instrumento concebido por Batista (2010).

No que respeita às questões abertas do inquérito por questionário, a informação constante nas mesmas foi alvo de análise de conteúdo. Pretendeu-se compreender o significado dado à avaliação atribuída, no que concerne o impacte das formações nos três níveis definidos (individual, profissional e das atividades de ajuda). Depois de examinados os conteúdos em cada resposta, os mesmos foram agrupados em áreas temáticas, de modo a melhor compreender as restantes respostas fechadas, que são limitadas, dada a natureza quantitativa do inquérito por questionário.

A estratégia metodológica seguida foi o estudo de caso daquela organização, dado ser importante compreender o contexto em que foram produzidas as interpretações dos significados dados às avaliações.

Na fase da elaboração teórica recorreu-se a técnicas documentais com a pesquisa bibliográfica e na *WorldWideWeb* e a análise de dados documentais (como os relatórios de atividades e plano estratégico da associação em estudo). As não documentais utilizadas foram o referido inquérito e a observação participante, dado a mestranda ser uma das formadoras dos vários cursos ministrados pela escola de voluntariado.

3.5. Instrumentos e procedimentos

A técnica de investigação utilizada foi o inquérito com base num questionário implementado anteriormente por Batista (2010) para avaliação do impacte da formação pós-graduada e avançada da SGS no âmbito do seu trabalho de mestrado. Essa investigação estudou o impacte a dois níveis, designadamente pessoal e profissional. Na nossa investigação procedeu-se a uma adaptação do referido instrumento à população-alvo do estudo e dos objetivos delimitados para o mesmo, o que levou à inclusão de uma nova dimensão que passa por aferir o impacte ao nível das atividades de ajuda.

O inquérito por questionário AFVOLUNTARIADO foi elaborado através da ferramenta *Form* do *Google Docs*. Tomou-se esta opção pela maior facilidade e rapidez no preenchimento do questionário, que se esperava contribuir para um maior número de respostas. Foi enviado via correio eletrónico a 317 indivíduos, o universo de formandos dos cursos presenciais da Pista Mágica em meados de Julho de 2012.

De modo a aumentar o número de respostas insistiu-se no pedido de preenchimento de novo via correio eletrónico em Setembro. Em Outubro/Novembro, contactamos novamente os formandos, desta vez por telefone, tendo-se reencaminhado os endereços eletrónicos desatualizados e esclarecido, uma vez mais, sobre a importância de participarem neste estudo científico a quem ainda não tinha tomado a iniciativa de o fazer.

Em meados de Novembro, considerando o número de respostas obtidas decidiu-se encerrar o preenchimento do inquérito por questionário e passou-se a fazer a análise dos dados.

3.6. Caracterização sociodemográfica da amostra

O universo de formandos que frequentaram as formações da Pista Mágica entre outubro de 2008 e julho de 2012 compreende 317 indivíduos. Neste estudo tivemos um total de 137 respostas ao inquérito por questionário aplicado. Os formandos que frequentaram mais do que uma formação poderiam responder o número de vezes correspondente às formações em que participaram. Assim sendo, o número de pessoas que participaram no inquérito por questionário pode ser inferior a 137. Recordamos que apenas 8% dos formandos frequentaram mais do que uma formação. Se cada inquérito por questionário equivalesse a uma pessoa, a amostra corresponderia a 43% do universo. No caso do estudo de Batista (2010) foram obtidas 98 respostas, o que equivale a aproximadamente 20% do universo de análise (458).

No que concerne o género, 78% dos inquiridos é do sexo feminino. No que toca o universo o valor é de 81%.

No Gráfico 6 podemos analisar os escalões etários dos respondentes ao questionário. No respeitante ao escalão etário, 42% da amostra tem entre os 31 e os 40 anos, o mais representativo do total de respostas realizadas; em segundo lugar, surge o escalão entre os 21 e 30 anos com 28%, seguido do escalão entre os 41 e 50 anos, com 20%; 7% são formandos com idades entre os 51 e 60 anos e finalmente os formandos com mais de 61 anos com 4%. A média de idades do universo da população, é de 37 anos.

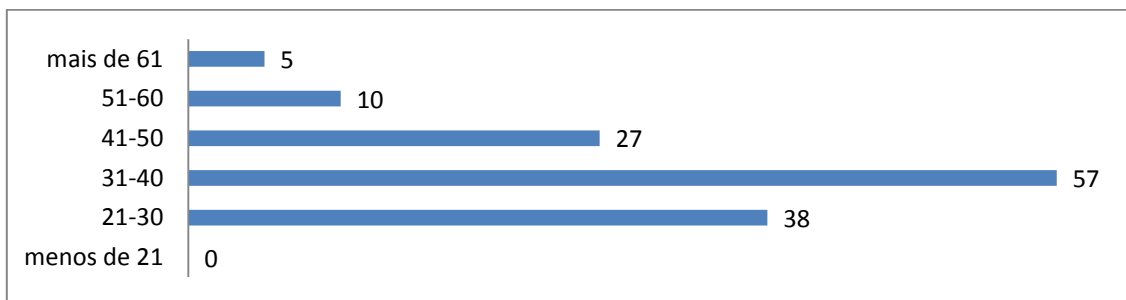


Gráfico 6 – N.º de formandos por escalão etário que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

A área de formação principal é na área das ciências sociais, com 34%, seguida de ciências empresariais com 12% e engenharia com 10%.

O grau de escolaridade da maioria dos inquiridos é de licenciatura, na ordem dos 54% (ver Gráfico 7). Em segundo lugar estão os detentores de mestrado, com 19%, seguidos dos possuidores de pós-graduação/curso de especialização, com 15%. Os que possuem

diploma de 12.º ano são apenas 9% e de bacharelato 2%. Mais de 90% das respostas têm graduação do ensino superior.

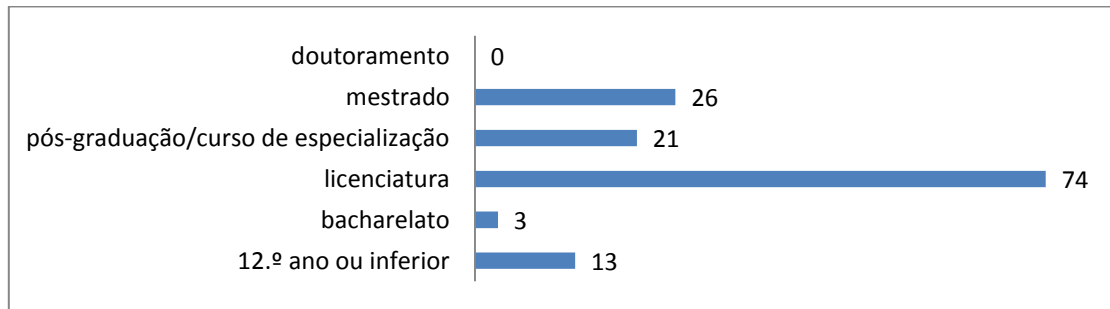


Gráfico 7 – N.º de formandos por grau de escolaridade que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

O Gráfico 8 mostra a prevalência de respostas por curso em que participaram na Escola de Voluntariado, o curso de gestão de voluntariado aparece em primeiro lugar com 45%, o curso de iniciação ao voluntariado em segundo com 30% e o de voluntariado internacional com 17%. Os *worskhops*, no seu total, equivalem a apenas 8%.

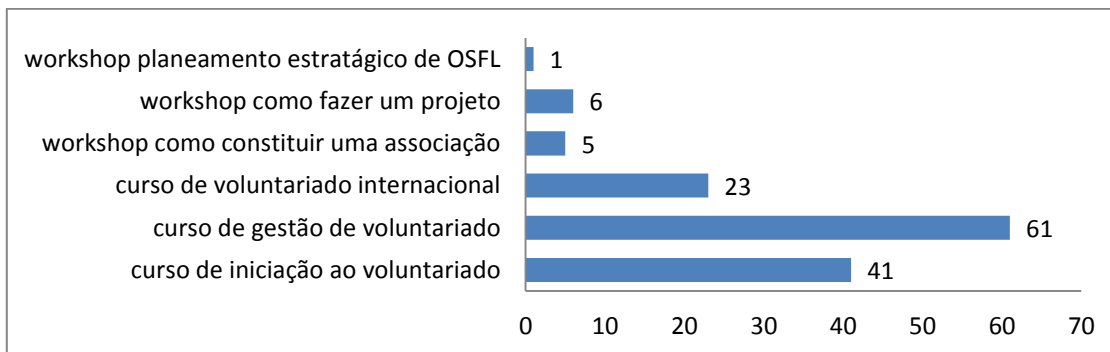


Gráfico 8 – N.º de formandos por curso ministrado que frequentaram as formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Na Tabela 5 pode-se aferir que a maioria das pessoas frequentaram o curso na qualidade de cidadão que pretendia adquirir os conhecimentos que o curso fornecia, equivalendo a 31%, seguindo-se os funcionários de uma empresa (voluntariado empresarial) com 24%, os voluntários de uma OSFL com 16%, funcionários de uma OSFL com 15% e os funcionários públicos com 10%. De realçar que não frequentaram formandos na qualidade de voluntários de um organismo público.

funcionária(o) de uma empresa (voluntariado empresarial)	33
funcionária(o) de uma OSFL	20
voluntária(o) de uma OSFL	22
funcionária(o) pública	14
voluntária(o) de um organismo público	0
cidadão que pretendia adquirir os conhecimentos que o curso fornecia	43
outro	5

Tabela 5 – N.º de formandos que frequentaram as formações da Pista Mágica em função da qualidade de participante (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Os cinco inquiridos que mencionaram ter realizado as formações noutra qualidade que não as mencionadas eram estagiários académicos.

Como se pode ver no Gráfico 9, a maioria dos formandos que responderam ao inquérito frequentou as formações em 2011 (42%), seguindo-se o ano de 2010 (31%). O ano de 2012 teve uma percentagem de 20%. Há que realçar que o ano de 2012 só incluiu formandos que participaram em formações até ao mês de julho.

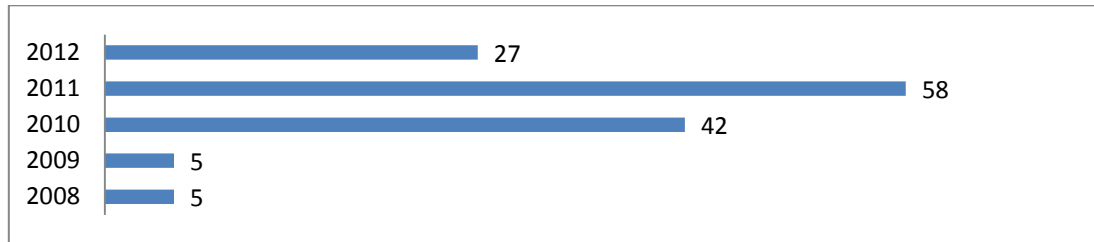


Gráfico 9 – N.º de participantes da Pista Mágica nas formações por ano civil (de outubro de 2008 a julho de 2012)

A maioria frequentou as formações no Porto (45%) e em Lisboa (30%). Apenas 1% frequentou a formação fora destas duas áreas geográficas.

A maioria das pessoas frequentou a formação por opção própria, equivalendo a uma percentagem de 66%; 34% frequentou por iniciativa da organização onde trabalha(va) e apenas 6% por iniciativa da organização onde exerce(u) voluntariado (ver Gráfico 10).

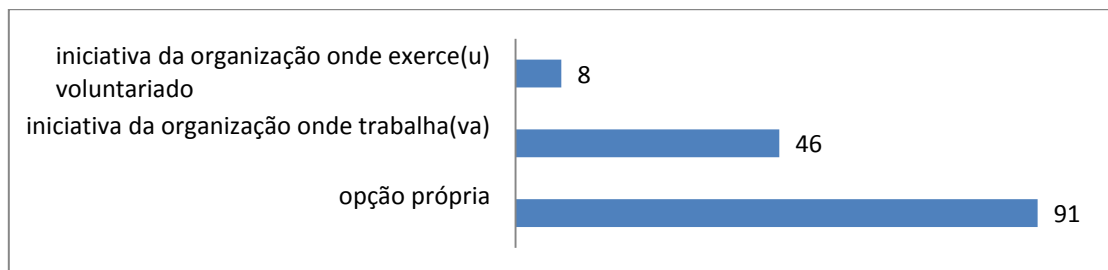


Gráfico 10 – N.º de formandos relativamente à decisão da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

O Gráfico 11 apresenta a distribuição de respostas por motivações dos formandos para participarem na formação. A motivação principal foi a “aquisição de conhecimentos específicos/técnicos” com 87 respostas (64%), que vai ao encontro do que se poderia esperar dado que a maioria das respostas refere-se à frequência no curso de gestão de voluntariado. A motivação que aparece em segundo lugar com 73 respostas (53%) é a “vontade de agir com maior impacte, desejando realizar atividade de ajuda de maior qualidade, com maior eficácia e, se possível, junto de maior número de pessoas”. A terceira mais respondida motivação com 58 respostas (42%) é o desejo de valorização pessoal.

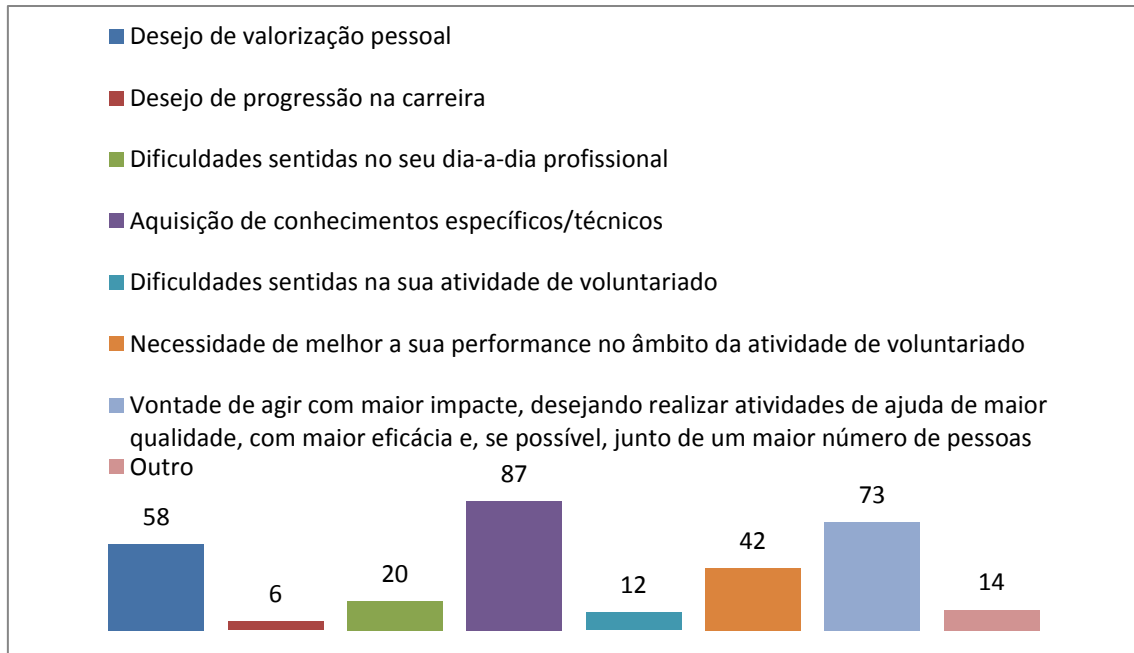


Gráfico 11 – N.º de respostas no que concerne as principais motivações para participar nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

No entanto, outras respostas foram dadas, para além das opções fornecidas no inquérito por questionário, nomeadamente, “atualizar conhecimentos”; “iniciar atividade de voluntariado com conhecimento para o exercer de forma organizada”; “vontade de ingressar numa atividade de voluntariado e obtenção de conhecimentos associados a uma valência muito importante na área social, o trabalho voluntário nas organizações”; “viver melhor”; “desejo de mudança de vida”; “fazer e ajudar a fazer melhor”; “desejo de adquirir maiores conhecimentos sobre voluntariado”; “atualizar conhecimentos”; “vontade de ajudar os outros” e duas pessoas mencionaram ser da iniciativa da empresa onde praticam voluntariado.

Depois da caracterização sociodemográfica que acabamos de apresentar podemos, em sumariação, afirmar que o perfil dos formandos é do sexo feminino, entre os 31 e os 40 anos, com licenciatura, da área de formação das ciências sociais, tendo frequentado o curso de gestão de voluntariado por opção própria no Porto durante o ano de 2011, na qualidade de cidadã que pretendia adquirir os conhecimentos que o curso fornecia e com a motivação de aquisição de conhecimentos específicos/técnicos.

Saber não é suficiente, é preciso aplicar. Ter vontade não é suficiente, é preciso fazer

Goethe

Capítulo IV – Análise e discussão de resultados: o impacte das formações da Pista Mágica – Escola de Voluntariado

4.1. Introdução

De um modo global, o presente estudo debruçou-se sobre a tríade de competências – humanas, técnicas, operacionais -, nomeadamente o saber-ser/estar; saber-fazer e saber-saber. O saber-ser/estar faz parte das dimensões sociais e afetivas. O saber-fazer tem lugar ao nível do desenvolvimento psico-motor e das informações técnicas. O saber-saber situa-se ao nível da cognição, em que adquirimos informações, desenvolvemos capacidades e delineamos estratégias para a aplicação a novos acontecimentos.

Parte-se do princípio de que é plausível que os conteúdos ministrados nessas ações tiveram repercussões de diferentes níveis na realidade vivida pelos atores sociais visados e resultaram efetivamente na resolução dos problemas sobre os quais incidem os projetos de ação social e humanitária das organizações de que fazem parte (Franco *et alii.*, 2005).

As formações ministradas foram aquelas que atualmente ainda estão em vigor na Escola de Voluntariado (ver Tabela 3 e Tabela 4). Os formandos inscreveram-se nos cursos de duas maneiras possíveis: ou diretamente com a Pista Mágica como consequência da divulgação feita ao público em geral pelos meios normalmente utilizados pela Associação (por correio eletrónico à sua base de dados de contactos, sítio da internet da organização, blogue e *Facebook*) ou por intermédio das empresas e/ou grupos empresariais, OSFL ou Autarquias que contrataram os serviços de formação da Pista Mágica (esta segunda hipótese aplica-se apenas aos cursos de «Iniciação ao Voluntariado» e «Gestão de voluntariado»).

Outros *workshops* foram levados a cabo em contexto organizacional, isto é, no seio das organizações (empresas, organizações governamentais ou OSFL). No entanto, esses formandos não fazem parte deste estudo, por impossibilidade de aceder aos seus contactos pessoais – dado que foram recrutados pelas entidades que contrataram os *workshops*.

Neste capítulo apresentaremos a análise e discussão dos resultados sobre o impacto das ações de formação da Escola de Voluntariado nas três esferas definidas, nomeadamente a individual, a profissional e a das atividades de ajuda.

4.2. O impacto na esfera individual

4.2.1. Instrumento potenciador de mudanças

Como se pode inferir da análise do Gráfico 12, 74,5% das respostas avalia como boa e muito boa as formações enquanto instrumento potenciador de mudanças a nível individual, valor que se aproxima ao encontrado por Batista (2010) que foi de 79%.

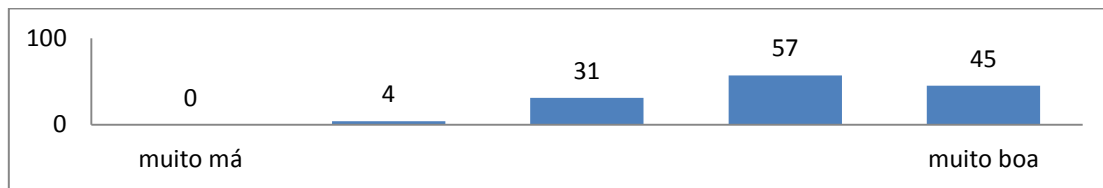


Gráfico 12 – N.º de respostas na avaliação ao nível pessoal das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)

A análise qualitativa das respostas abertas ajudou-nos a compreender a classificação dada nesta dimensão, que se pode observar no Gráfico 13. Destaca-se a justificação resultante da aquisição de conhecimentos/competências, que atinge 38% das respostas. A título de exemplo apresenta-se uma resposta que espelha esta dimensão e igualmente outra – o crescimento pessoal/autoconhecimento (que obteve 5% das respostas dadas).

Por ter adquirido as bases necessárias para exercer voluntariado de forma individual ou através de uma organização. Ao iniciar a atividade, reforcei a minha plena consciência da necessidade de ajudar quem necessita e passei a relativizar muitos dos meus problemas pessoais. Sinto-me feliz por ter a vida que tenho, a família que tenho e sinto satisfação em ajudar - mesmo pouco ainda - alguém que precisa de muito ajuda e carinho (Respondente feminino, mais de 61 anos, curso de gestão de voluntariado).

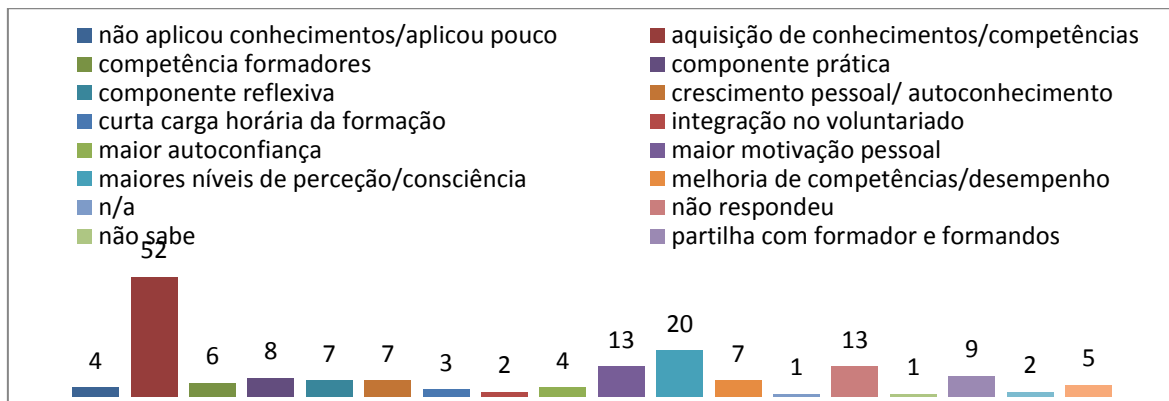


Gráfico 13 – N.º de respostas na avaliação ao nível pessoal do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Em segundo lugar surgiram os maiores níveis de percepção/consciência com 14,6%, patente nesta resposta: “Porque lança a semente, a consciência disso mesmo é por si só o instrumento de mudança” (Respondente masculino, entre os 31 e 40 anos, curso de voluntariado internacional, curso de voluntariado internacional).

Em terceiro lugar ocorreu a maior motivação pessoal com 9,5% (a par do valor de ausência de respostas), evidente na seguinte resposta: “Com os exemplos que foram partilhados, e a experiência de vida que a realização duma missão humanitária nos pode dar, ficamos com vontade de mudar alguma coisa, nem que seja no meio onde estamos inseridos” (Respondente feminino, entre os 21 e 30 anos,).

Estes dados vão ao encontro do estudo desenvolvido pelo Departamento da Juventude do Governo do Reino Unido (*The National Youth Agency*, s/d) em que, entre outras áreas, verificaram o aumento da autoconfiança dos voluntários.

Apresentamos ainda outro extrato de resposta, que espelha as duas áreas mais respondidas (a aquisição de conhecimentos e a aquisição de maiores níveis de percepção/consciência) que possibilitam a tomada de decisões, nem sempre ao encontro do exercício do voluntariado.

Através das formações que realizei, percebi que não tenho perfil para voluntária, tal como existia na minha mente: supostamente, um sonho por realizar. Estou, e estive sempre disponível para o exercício do voluntariado, inclusive, já realizei uma série de projetos em que não existia qualquer remuneração, mas o meu sonho desvaneceu-se. E não vejo como algo negativo o facto do sonho se ter desvanecido, pelo contrário, é apenas o resultado de sessões muito elucidativas que me permitiram ter uma visão mais real do voluntariado, em especial, o voluntariado internacional (Respondente feminino, entre os 41 e 50 anos, curso de voluntariado internacional).

Esta resposta pode ser uma das explicações possíveis para a ausência de respostas a muitas das perguntas e a relutância de algumas pessoas em responder ao inquérito, mesmo depois de vários contactos pessoais.

Outras respostas foram dadas (apenas por uma pessoa cada uma delas), nomeadamente: quadro de mentalidades dos voluntários (motivações erradas); convívio com formador e formandos; equívoco na frequência da formação da Pista Mágica; implementação de projetos; já possuía conhecimentos/competências; melhor interação com outros; não verificou mudanças; olhar voluntariado sobre outra perspetiva; referencial teórico fornecido; sugestão melhoria do curso; traz dinamismo à instituição; utilidade.

4.2.2. Mudanças

Cerca de metade das respostas avaliou entre bom e bastante as mudanças significativas que as formações em que participaram trouxeram ao nível do desempenho individual, um pouco abaixo dos valores apresentados por Batista que rondaram os 58% (ver Gráfico 14).

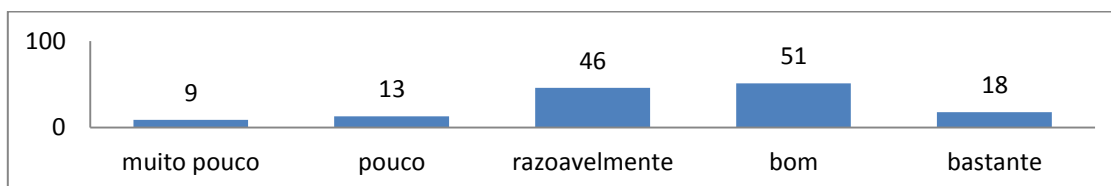


Gráfico 14 – N.º de respostas sobre as mudanças significativas identificadas pelos formandos ao nível do desempenho individual em consequência da participação nas ações de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

A análise de conteúdo da resposta aberta ao porquê das mudanças significativas neste nível permite compreender mais aprofundadamente os dados obtidos, que se expõe no Gráfico 15. Em cerca de 10% das respostas foi mencionado que os conhecimentos tinham sido pouco aplicados ou ainda não tinham sido aplicados. Note-se que alguns dos formandos realizaram o curso no mesmo mês em que responderam ao inquérito por questionário.

O aspeto mais referido foi a aquisição de conhecimentos/competências (50%), seguindo-se os maiores níveis de consciência adquiridos (24%) e, em seguida, a melhoria de competências/desempenho (20%).

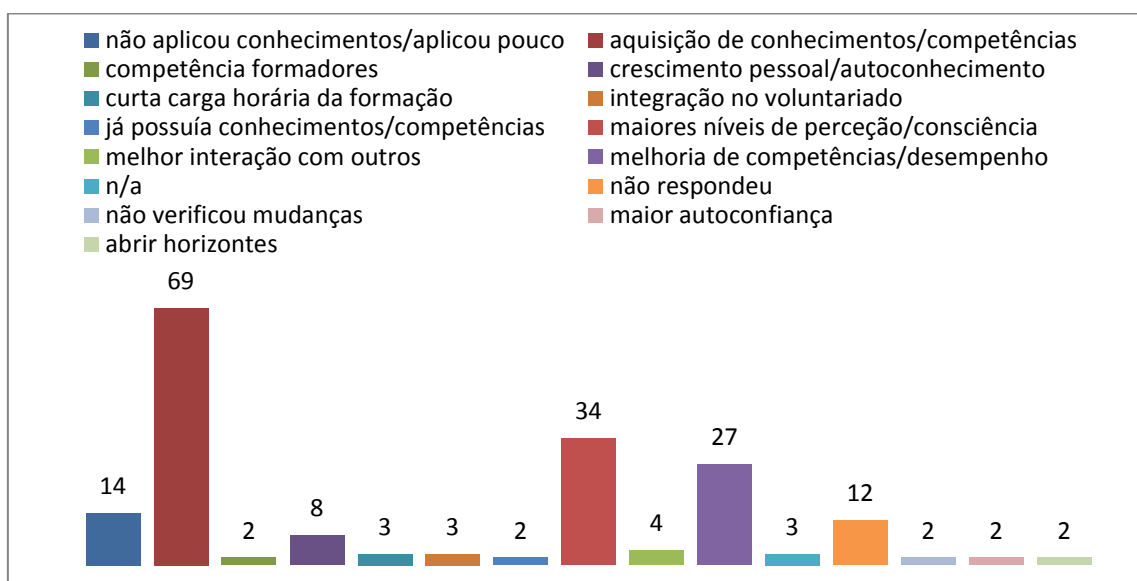


Gráfico 15 – N.º de respostas do porquê das mudanças significativas identificadas pelos formandos ao nível do desempenho individual em consequência da participação nas ações de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Pensamos que o excerto que se segue espelha a preponderância das respostas dadas, revelando que vai igualmente ao encontro do Departamento da Juventude do Governo do Reino Unido (*The National Youth Agency*, s/d), incluindo o desenvolvimento de competências de comunicação e a melhoria da capacidade de trabalho com outras pessoas.

Maior consciência e capacidade de avaliação das situações, tanto a nível individual como de grupo, comunidade, planeta. Melhores relações humanas. Maior dinâmica na vida pessoal e profissional. Abertura do leque de possibilidades de vivências e modos de vida... (Respondente feminino, entre os 31 e 40 anos, curso de voluntariado internacional, curso de voluntariado internacional)

Outras respostas foram dadas apenas por uma pessoa, que versavam sobre as seguintes dimensões: contacto com a realidade do voluntariado, equívoco na frequência da formação, motivação pessoal, não trabalhar na área, abordagem inovadora da formação.

Ao nível da esfera individual os cursos que são mais bem avaliados como instrumento potenciador de mudanças são o de gestão de voluntariado e voluntariado internacional (ver Gráfico 16). No caso do primeiro curso com 48% de respostas com avaliação de nível 4 e 38% de nível 5 e no segundo curso com 48% de respostas com avaliação de nível 4 e 35% de nível 5. Os *workshops* não são tidos em consideração, dado o número de respostas obtidas não ser estatisticamente significativo. O mesmo se aplica nos níveis profissional e das atividades de ajuda.

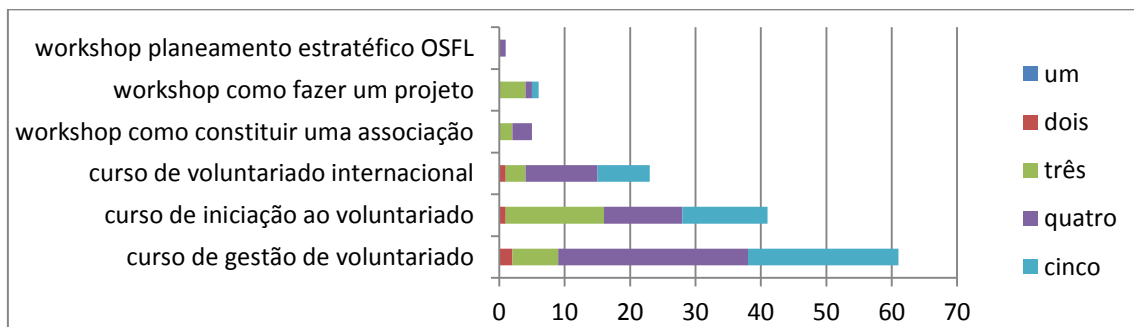


Gráfico 16 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera individual (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Da análise da Tabela 6 é claro que o maior obstáculo identificado à aplicação dos conhecimentos adquiridos na formação - entre as opções apresentadas no formulário do questionário - foi a força do hábito/rotinas com 28% das respostas, que coincide com os resultados obtidos no estudo de Batista (2010).

A falta de capacidade de adaptação e de flexibilidade por parte dos colegas de trabalho (sejam assalariados ou voluntários)	10
A falta de cooperação entre colegas de trabalho (sejam assalariados ou voluntários)	6
Os conhecimentos são inadequados à organização onde se pratica o voluntariado	8
A função que desempenha na organização voluntária	3
A força do hábito/rotinas	38
A hierarquia (os chefes diretos e outros superiores hierárquicos) no âmbito da empresa - para ser preenchido apenas por quem pratica voluntariado empresarial	9
A hierarquia (os chefes diretos e outros superiores hierárquicos) no âmbito da OSFL	8
Outra	55

Tabela 6 – N.º de respostas na identificação de obstáculos à aplicação dos conhecimentos adquiridos nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

4 pessoas não responderam a esta pergunta, 3 responderam que não encontraram obstáculos, 1 que desconhece os obstáculos e 6 que a questão não se aplica.

No entanto, o maior número de respostas recaiu na opção “outra”, onde as respostas foram dadas fora das opções colocadas no inquérito por questionário, sendo o seu conteúdo mais descritivo. Por isso, foram enquadradas nos seguintes segmentos:

Obstáculos gerados dentro da organização

“a dificuldade em mudar o pensamento sobre voluntariado onde se realiza o voluntariado, isto é, o pensar em fazer "a boa vontade" em vez do "voluntariado de excelência””;
“não existe abertura para incorporar um gestor de voluntariado na organização onde era voluntária”;
“a [falta de] sensibilização de hierarquias e de colegas com funções de direção para a necessidade de mudança de perspetiva a respeito do voluntariado”;
“falta de informação”;
“não ser uma instituição que lida exclusivamente com voluntariado, mas mais em parceria com”
“a hierarquia no âmbito da entidade pública”.

2 respostas incidiram sobre a falta de recursos humanos para dinamizar o trabalho na área do voluntariado, tendo uma resposta especificado a falta de assalariados.

Obstáculos gerados por não ter lugar onde aplicar os conhecimentos

“não trabalhar na área”;
“não ter a onde aplicá-los [conhecimentos]”;
“não encontrei as pessoas certas, nem mesmo organização para me apoiarem no projeto”
“deixei de estar tão envolvida na organização de voluntariado, por motivos profissionais e de continuidade nos estudos académicos”.

4 respostas recaíram sobre o facto de não estarem a exercer atividade de voluntariado, em 3 delas tendo sido referido por não estar integrado numa organização nessa qualidade (2 especificaram ser de âmbito internacional)

Obstáculos gerados intrinsecamente

assim como falta de experiência de minha parte;
não propriamente obstáculo mas sim a adaptação ao caso que se tem em mãos. Todos os casos;
como comecei à relativamente pouco tempo, ainda não posso fazer uma avaliação correta;
dificuldade em fazer a mudança rapidamente;
o amadurecimento da ideia é lento.

11 respostas foram dadas relacionadas com a falta de disponibilidade de tempo. Algumas especificaram porquê, ao mencionar o número de tarefas e funções incumbidas ser elevado e não restar tempo para a tarefa relacionada com os conhecimentos adquiridos nos cursos. Este argumento vai ao encontro das informações recolhidas no momento da observação participante, quando a mestranda ministrava as formações.

4.3. O impacte na esfera profissional

4.3.1. Instrumento potenciador de mudanças

Como se constata no Gráfico 17, 55,5% das respostas avaliaram as formações em boa e muito boa como um instrumento potenciador de mudanças a nível profissional.

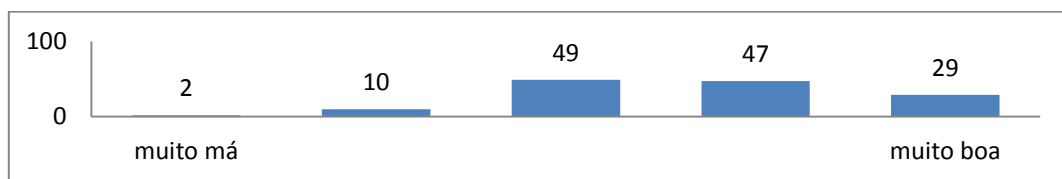


Gráfico 17 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças ao nível profissional (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Através da ilustração dos resultados constantes no Gráfico 18, é possível verificar que, ao nível da esfera profissional, o curso mais bem avaliado como instrumento potenciador de mudanças é o de gestão de voluntariado com 53% de respostas com avaliação de nível 4 e 21% de nível 5, o que perfaz 74% de satisfação (boa e muito boa), que está sensivelmente no mesmo nível de Batista (2010) com 76%.

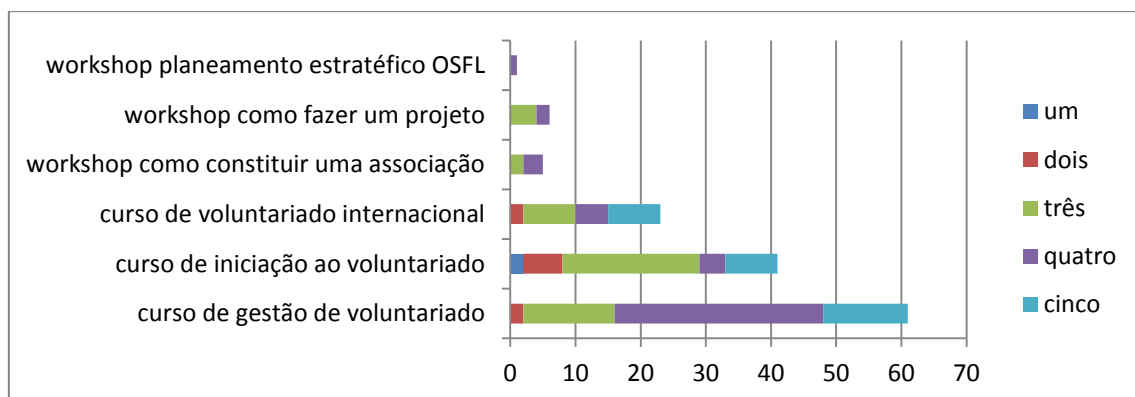


Gráfico 18 – N.º de respostas por curso na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera profissional (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Na avaliação das formações enquanto instrumento potenciador de mudanças, a análise de conteúdo das respostas ao porquê da classificação dada demonstra que a aquisição de competências encontra-se, como na dimensão anterior, em primeiro lugar, apesar de o número de respostas ser inferior, com 27%. A melhoria de competências/desempenho aparece agora em segundo lugar com 17,5% (na dimensão anterior encontra-se em

terceiro). Em terceiro lugar aparecem as pessoas que não responderam. A análise qualitativa das respostas ajudou-nos a encontrar pistas para compreender porquê. Repare-se que 9 pessoas não verificaram quaisquer mudanças – valor superior aos encontrados nas restantes duas esferas (ver Gráfico 19).

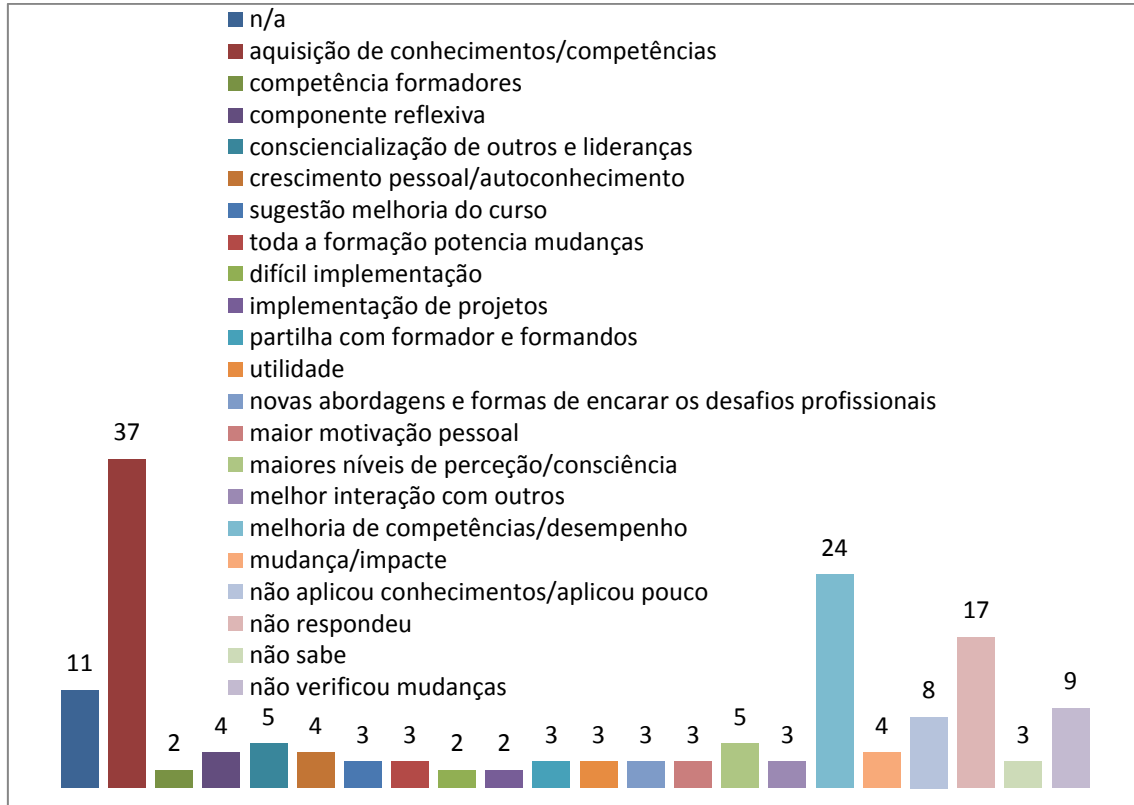


Gráfico 19 – N.º de respostas na avaliação ao nível profissional do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)

O número elevado de ausência de resposta e as respostas que não se aplica (n/a) vão eventualmente ao encontro de uma das respostas dadas: “No meu caso não há ligação entre o que faço profissionalmente e as minhas atividades enquanto voluntário” (Respondente masculino, entre os 41 e 50 anos, curso de iniciação ao voluntariado).

No entanto, houve quem encontrasse formas de dar impacte aos conhecimentos adquiridos na formação no seu seio profissional, como é o caso da resposta que se segue, enquadrada na “consciencialização de outros e lideranças”; “crescimento pessoal/autoconhecimento” e “maior motivação pessoal”:

Ao nível profissional, poderemos potenciar a mudança através da partilha da nossa própria experiência. Consegue trocar-se ideias e incentivar os colegas a encararem o voluntariado como um momento pessoal que traz uma enorme satisfação pela ajuda que conseguimos dar à Instituição e não apenas como mais um "trabalho" a acrescer à vida stressante que vivemos (Respondente feminino, entre os 21 e 30 anos, curso de iniciação ao voluntariado).

Outras respostas foram dadas (apenas por uma pessoa cada uma delas), que foram agrupadas nas seguintes áreas.

Dimensão pessoal

maior autoconfiança;
maior espírito crítico;
mudança de atitude; maior tolerância; decisão de fazer Mestrado em Desenvolvimento; integração no voluntariado.

Dimensão profissional

abrir saída de trabalho internacional;
desenvolvimento profissional;
dificuldade de inserir voluntariado em algumas profissões;
líderes dão pouca importância às atividades ajuda;
atribuiu ao voluntariado papel importante na organização;
maior segurança técnica, componente prática, trabalho em equipa, potencia o voluntariado;
melhoria no planeamento projetos;
melhor avaliação de oportunidades de projeto;
ajuda a renovar compromissos.

No seio das OSFL

voluntários sentiram a diferença e assumiram também outro papel na instituição;
falta de abertura ONG para a mudança.

Impedimentos externos

outras pessoas indisponíveis para a mudança.
--

Uma pessoa ainda referiu que verificou poucas mudanças e outra criticou o facto de o curso frequentado (Curso de Iniciação ao Voluntariado) ter uma reduzida carga horária (18h).

4.3.2. Mudanças

Tal como é visível no Gráfico 20, a mudança de função e profissão ocorrida depois da frequência nas formações sucedeu a 11% dos inquiridos, em comparação com 19% na investigação de Batista (2010).

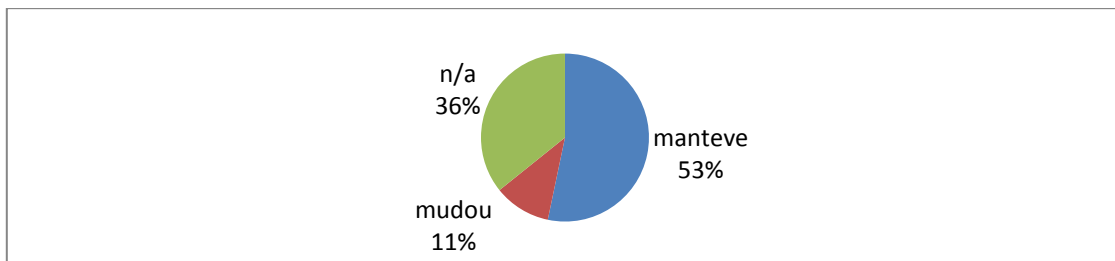


Gráfico 20 – Percentagem de respostas sobre a mudança da profissão e função dos formandos em resultado da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

No que diz respeito à mudança de organização onde trabalhavam apenas 4,4% mudaram e da organização onde exerciam voluntariado 5,8% (ver Gráfico 21).

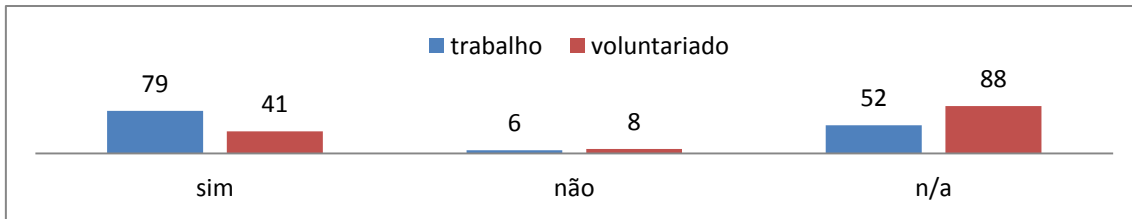


Gráfico 21 – N.º de respostas sobre se os formandos se mantiveram na mesma organização onde trabalhavam ou exerciam o voluntariado decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

No que toca a mudança de organização e de onde era assalariado, o número de respostas foram reduzidas, o que também seria de esperar, dada pouca valorização do trabalho de voluntariado, enquanto enriquecimento do desenvolvimento de competências que também têm valor no mercado de trabalho (Markitects, 2006; *The National Youth Agency*, s/d) (ver Gráfico 22).

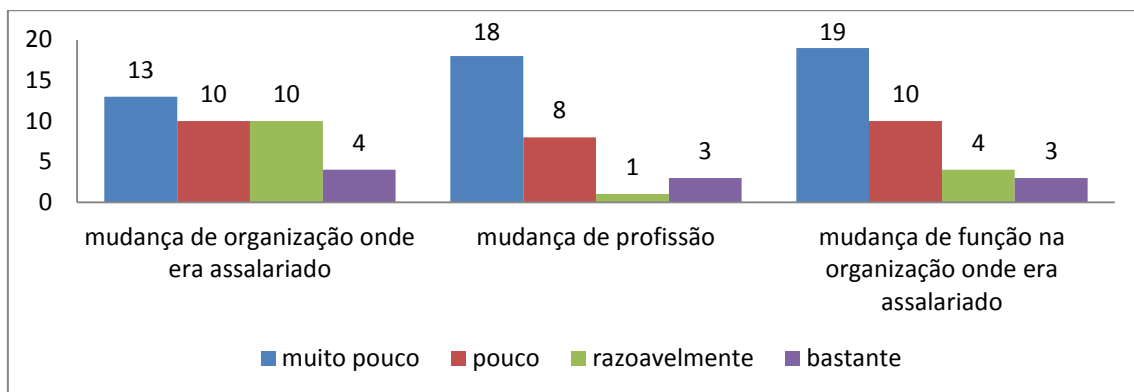


Gráfico 22 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

No entanto, o estudo de Batista (2010) obteve igualmente valores baixos nesta dimensão da pesquisa, o que nos faz ter outra perspetiva acerca das respostas a este inquérito, dado que os cursos frequentados são da área do voluntariado e não profissional. Uma pista para explicar esse resultado pode ser a importância dada pelo voluntariado corporativo às competências adquiridas no desempenho de atividades de voluntariado (Ducher, 2012), dado que o número de formandos que realizaram o curso nesse âmbito corresponde a 24% da amostra.

4.4. O impacto na esfera das atividades de ajuda

O impacto na esfera das atividades de ajuda foi calculado através da medição do número de mais voluntários integrados nas atividades de ajuda, número de novos projetos implementados e número de pessoas apoiadas em consequência das competências adquiridas nas formações presenciais da Pista Mágica.

4.4.1. Instrumento potenciador de mudanças

De acordo com os dados do Gráfico 23, 59,1% das respostas afere que as formações são um instrumento potenciador de mudança ao nível das atividades de ajuda; 35% que contribuem razoavelmente; 4,4% que é mau o contributo e 1,5% muito mau.

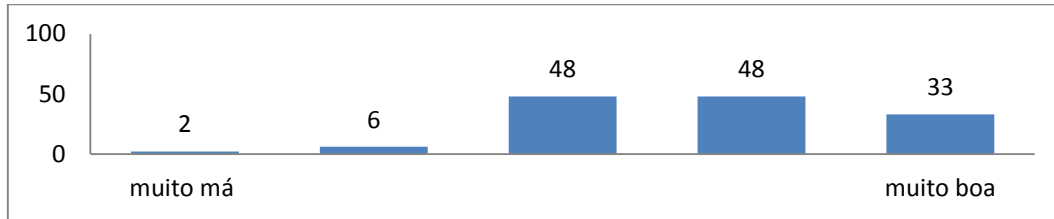


Gráfico 23 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças ao nível das atividades de ajuda (de outubro de 2008 a julho 2012)

Ao nível da esfera das atividades de ajuda os cursos que são mais bem avaliados como instrumento potenciador de mudanças seguem a mesma linha do nível individual (apesar de os valores não serem tão elevados), como o de gestão de voluntariado e voluntariado internacional a destacarem-se. O primeiro curso com 38% de respostas com avaliação de nível 4 e 26% de nível 5 e o segundo curso com 35% de respostas com avaliação de nível 4 e 30% de nível 5 (ver Gráfico 24).

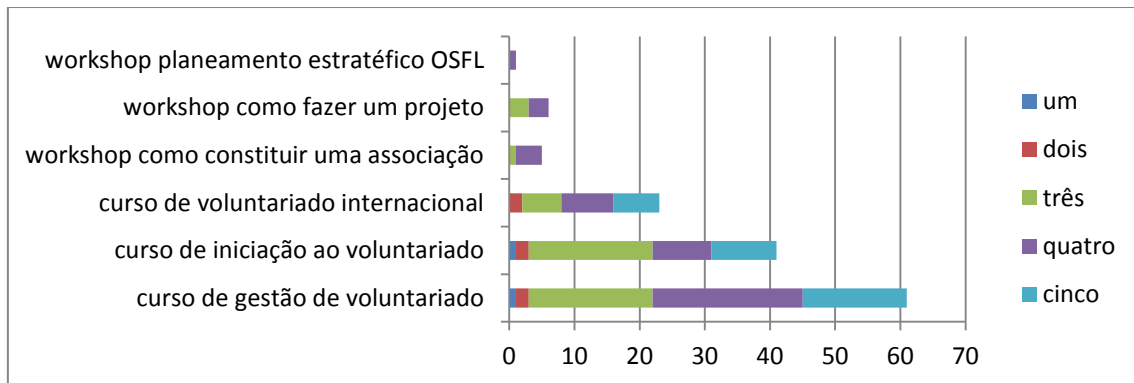


Gráfico 24 – N.º de respostas na avaliação das formações da Pista Mágica como instrumento potenciador de mudanças na esfera das atividades de ajuda (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Como se pode constatar no Gráfico 25, na avaliação das formações enquanto instrumento potenciador de mudanças, a análise de conteúdo das respostas ao porquê da classificação dada coloca a “aquisição de conhecimentos/competências” em primeiro lugar com 36,5% das respostas. Em segundo lugar, surge a “melhoria de competências/desempenho” com 14% e em terceiro as “maiores níveis de perceção/consciência” com 11,7%.

Estes resultados vão de encontro quer à perspetiva defendida por Markitects (2006), que referia como benefícios diretos do voluntariado a melhoria das capacidades profissionais, quer à visão da *The National Youth Agency* (s/d) de benefícios indiretos

como a criação de oportunidades de testar opções de carreira, ganhar experiência e adquirir outras competências específicas de emprego.

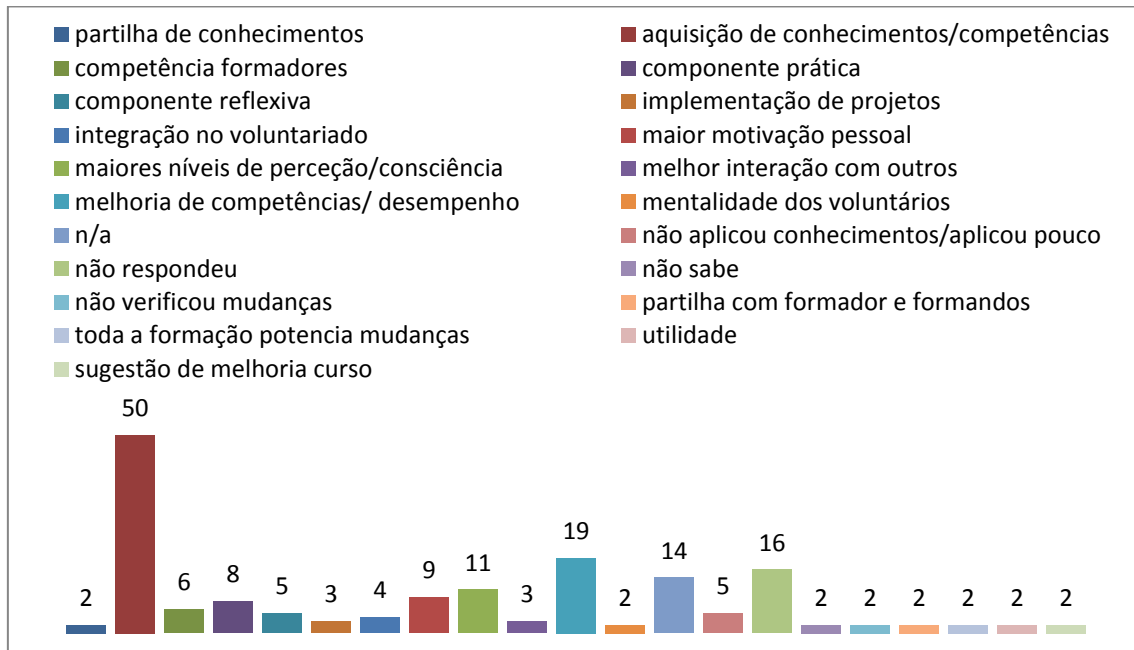


Gráfico 25 – N.º de respostas na avaliação ao nível das atividades de ajuda do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)

O extrato que se segue exemplifica a predominância de respostas nas três dimensões referidas:

Nas atividades de ajuda com recurso a voluntários, uma formação como a de Gestão de Voluntariado é crítica. Até realizar o curso de gestão de voluntariado, senti que andava à deriva, que fazia tudo um pouco por tentativa e erro, traduzindo-se em maior instabilidade e problemas junto dos beneficiários. Após o curso houve um claro salto para um patamar diferente, as coisas passaram a correr muito melhor, ficou tudo muito mais claro! (Respondente masculino entre os 21 e 30 anos, curso de gestão de voluntariado)

Outras respostas foram dadas (apenas por uma pessoa cada uma delas), nomeadamente: boa adaptação; boa estrutura do curso; crescimento pessoal/ autoconhecimento; curta carga horária da formação (sugerindo que fosse maior); desenvolvimento profissional; maior autoconfiança; melhoria capacidade de escolha; melhoria serviços instituição; potencia um maior espírito de ajuda; potenciou meus valores; porque trabalha numa organização pequena (e por isso pode implementar a mudança); muito positiva.

4.4.2. Mudanças

No que toca a mudança de organização e de função onde os inquiridos praticam voluntariado, o número de respostas obtidas é precisamente o mesmo, tendo apenas 22 (em cada uma delas) demonstrado que houve mudança. Quando inquiridos sobre a

mudança de atividades as respostas estão equitativamente distribuídas, tendo gerado mudança em 28 respostas (ver Gráfico 26).

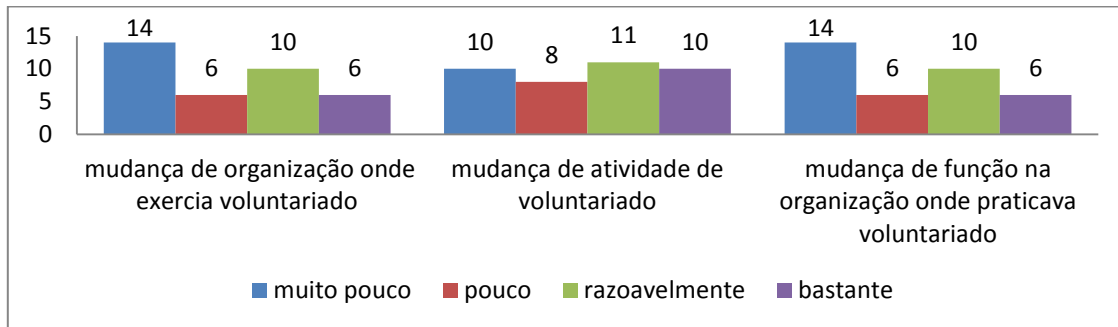


Gráfico 26 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

No que se refere à mudança de função dos formandos enquanto voluntários depois da frequência da formação, entre 83% que não responderam e 16% ter referido que se manteve, apenas 3% respondeu ter ocorrido. O nível de mudança é menor se compararmos com a mudança de função e profissão que é de 11%, como vimos anteriormente.

Como se pode deduzir pelos resultados do Gráfico 27, 32,1% das respostas avalia que as formações contribuíram para a melhoria do cumprimento da missão da organização onde exerce voluntariado.

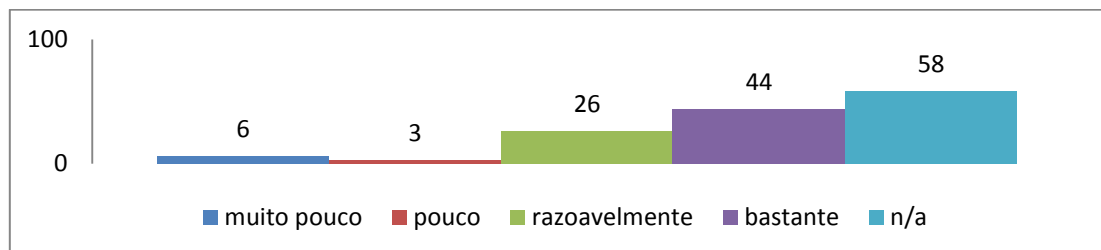


Gráfico 27 – N.º de respostas na avaliação da contribuição das formações da Pista Mágica para a melhoria do cumprimento da missão da organização (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Questionamos os participantes nas formações sobre os aspetos específicos em que a participação nas formações contribuiu para a melhoria do cumprimento da missão da organização onde exerceram voluntariado.

No Gráfico 28 verifica-se que 49,6% das respostas atestou que foi melhorada a atuação da organização, tendo beneficiado a qualidade da atuação junto dos beneficiários; 13,1% que chegaram a mais beneficiários no âmbito da implementação de novos projetos e 9,5% que chegaram a mais beneficiários no âmbito de projetos existentes.

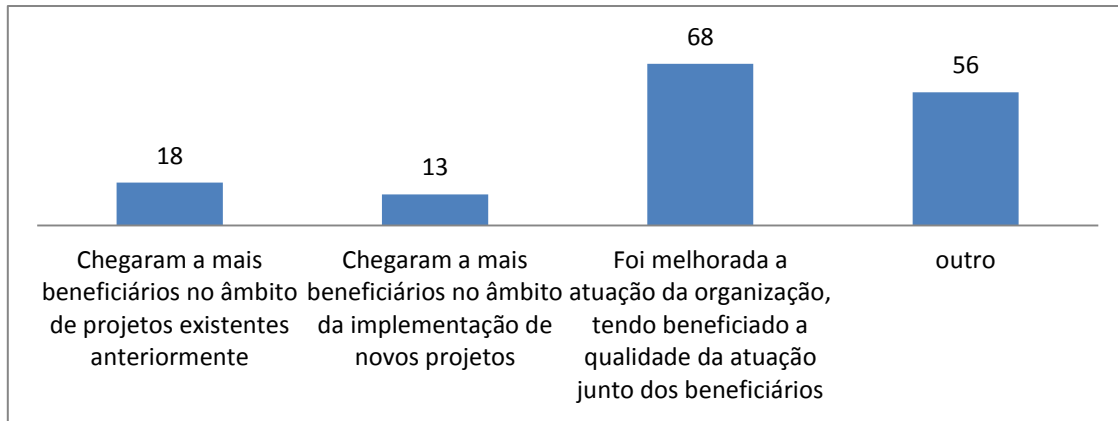


Gráfico 28 – N.º de respostas sobre a melhoria do cumprimento da missão da organização onde exerce voluntariado em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)

A segunda resposta mais dada foi outro, que aborda a melhoria a vários outros níveis, que são os seguintes: “melhorou a minha atuação junto dos beneficiários”, “foi melhorada a logística”, “foi destacada a importância de formação dos voluntários antes de partirem para o terreno”; “organização da instituição”; “maior consciencialização para o papel a desempenhar pelo "voluntário" no conselho consultivo na construção de uma sociedade mais justa e solidária”; “a consciência da importância da ajuda em contextos comuns”; “porque tem utilidade se for devidamente utilizada pelos participantes no curso”.

Os resultados aqui encontrados vão claramente de encontro ao defendido por Fisher e Cole (1993), que apresentam e discutem os benefícios mútuos da formação, tanto para os voluntários como para as organizações que os acolhem destacando o sentido sistémico e holístico dos benefícios alcançados pelas ações formativas frequentadas.

Em termos absolutos, 3 pessoas responderam que desconhecem, 1 que não teve impacto aos níveis referidos e outros 3 não deram qualquer resposta. 31 responderam que não se aplica. Duas respostas abordam a não integração numa atividade de voluntariado.

4 respostas referiram a melhoria na gestão dos voluntários (abordagem, coordenação, planeamento), tendo uma pessoa mencionado que essa melhoria contribuiu muito para o crescimento da organização nos anos seguintes. 2 respostas recaíram sobre a melhor compreensão do voluntariado, num sentido mais lato. 1 resposta referiu ainda não ter tido tempo suficiente para implementar mudança e outra que não realizou a avaliação do programa de voluntariado cuja coordenação lhe compete.

O número de novos projetos de atividade de ajuda implementados pelos inquiridos ascende aos 85, decorrente das formações ministradas pela Pista Mágica (ver Gráfico 29). Sabemos que foram criados mais, dado que um dos inquiridos respondeu “vários (incontáveis)”.

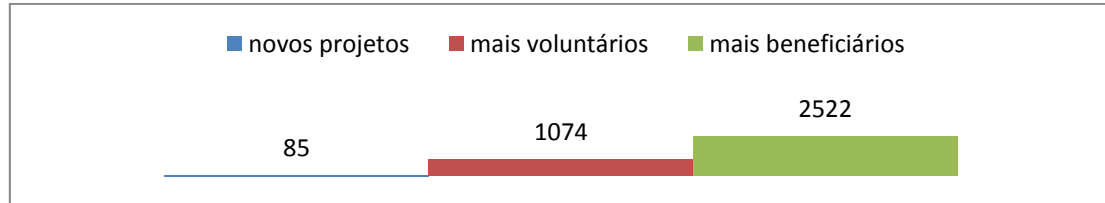


Gráfico 29 – Impacte numérico nas atividades de ajuda decorrente da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)

Iniciaram a atividade de voluntariado 1.074 novos voluntários em consequência das formações ministradas. Sabemos que são mais, pois duas pessoas não quantificaram respondendo “várias”.

O número de beneficiários a que os formandos chegaram com atividades de ajuda em consequência das formações assistidas foram 2.522. Também nesta pergunta recebemos a resposta de “vários (incontáveis)” e um inquirido respondeu genericamente “a população de Cabo Verde”, dados que obviamente foram impossíveis de quantificar.

Se analisarmos a dispersão dos resultados por formação ministrada (ver Gráfico 30), o curso de gestão de voluntariado aparece em primeiro lugar em todos os indicadores, como esperado (dado que foi o mais representativo em termos de respostas).

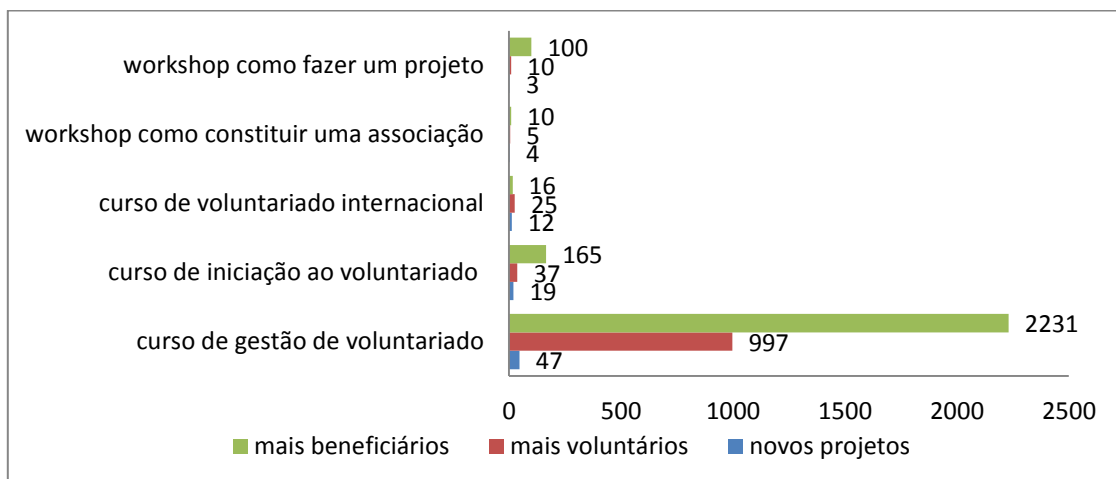


Gráfico 30 – Impacte numérico nas atividades de ajuda decorrente da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)

Em todas as formações o maior volume de ocorrências dá-se no número beneficiários, seguindo no de voluntários e finalmente novos projetos – com a exceção o curso de voluntariado internacional é responsável por maior número de voluntários que projetos.

4.5. Síntese de resultados

Tal como é possível observar pela ilustração patente no Gráfico 31, o curso de gestão de voluntariado apresenta maior número de respostas no nível 4 relativamente à sua função de instrumento potenciador de mudanças na esfera profissional. O curso de iniciação ao voluntariado apresenta melhor avaliação no que diz respeito à mudança na esfera pessoal (tanto no nível 4 como 5). As restantes formações são classificadas maioritariamente ao nível 4 no que concerne também a esfera pessoal.

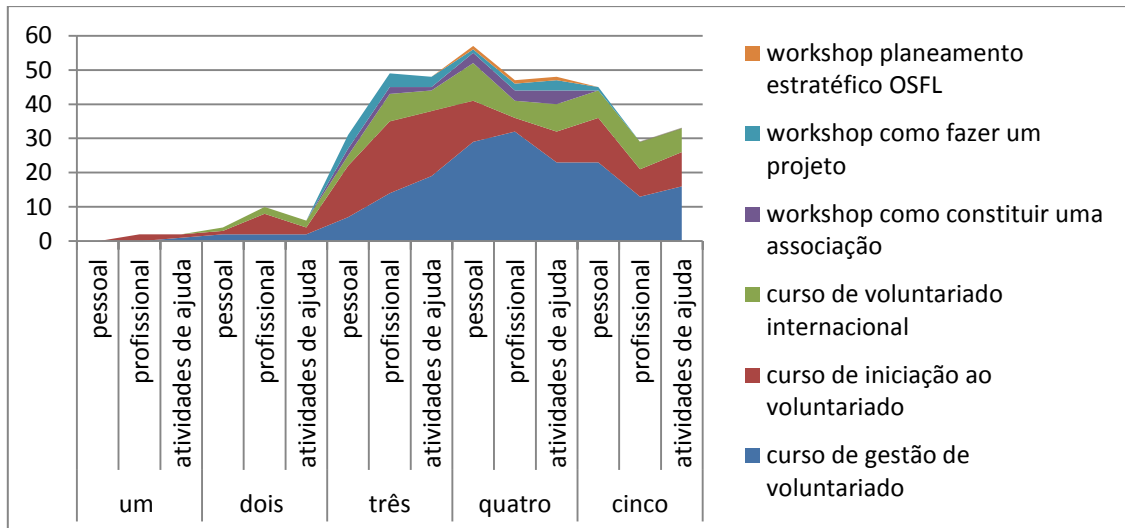


Gráfico 31 – Avaliação por cada tipo de atividade formativa enquanto instrumento potenciador de mudanças decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)

No âmbito geral e se tivermos em consideração os níveis de avaliação 4 e 5 a esfera pessoal é a mais bem avaliada enquanto instrumento potenciador de mudanças, com 102 respostas, seguindo a das atividades de ajuda com 81 e por último a profissional com 76 (ver Gráfico 32).

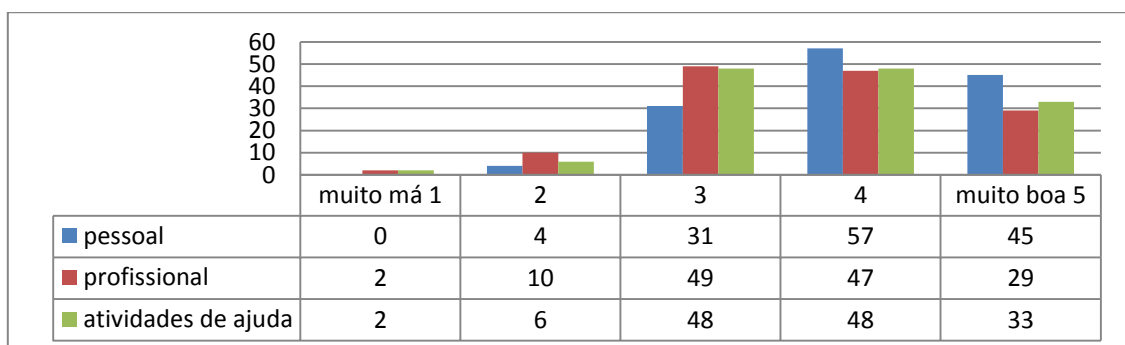


Gráfico 32 – Avaliação geral da formação enquanto instrumento potenciador de mudanças decorrente da frequência nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho 2012)

Quando a pergunta recaiu sobre a mudança resultante da participação nas formações, verifica-se, através dos dados do Gráfico 33, que a maioria das respostas foram que não se aplica (cerca de 100 respostas a cada uma das perguntas). Uma primeira explicação

poderia recair na conclusão de que os formandos não atribuíram às formações grande contributo na mudança profissional e no âmbito das funções de voluntariado. Estimamos que a justificação será bem mais complexa.

Uma possibilidade seria o reduzido desenvolvimento de oportunidades para refletir e articular sobre as aprendizagens decorrentes do exercício do voluntariado através do desenvolvimento de competências (*The National Youth Agency, s/d*). Porém, seria necessário recolha de dados adicionais para compreender em profundidade as razões de tantas respostas recaírem na resposta não se aplica (n/a), o que poderá constituir uma pista interessante para uma futura investigação dedicada ao tema.

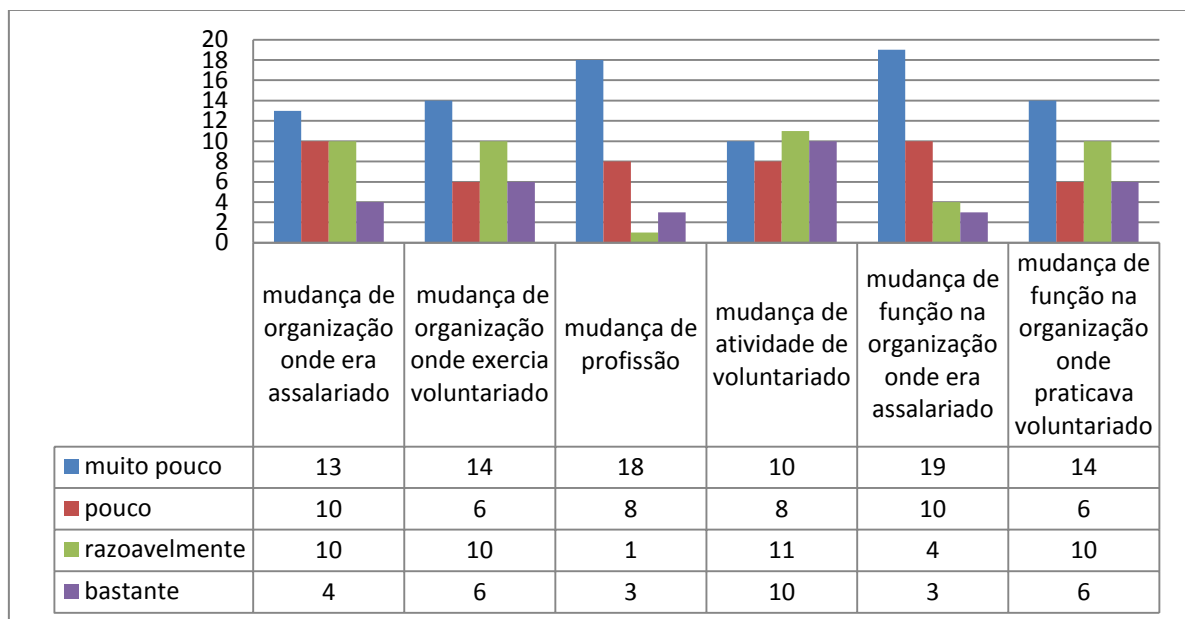


Gráfico 33 – N.º de respostas sobre as mudanças provocadas em consequência da participação nas formações da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

A mudança de atividade de voluntariado foi a que recebeu maior número de respostas no nível razoavelmente e bastante, seguindo-se a mudança de organização onde exercia o voluntariado e a mudança de função na organização onde praticava voluntariado. Estes resultados vão ao encontro do que se esperaria, dado que os cursos ministrados eram na área do voluntariado.

A análise dos dados quantitativos permitem-nos compreender que a dimensão individual é mais bem avaliada pelos formandos. A segunda mais bem avaliada é a dimensão das atividades de ajuda. Em último encontra-se a dimensão profissional, o que seria de esperar, dados os conteúdos e propósito das formações da Pista Mágica, que se centralizam no voluntariado. Por isso, em certa medida, os resultados obtidos superam as nossas expectativas, dado que se encontram ao nível das respostas dadas no âmbito

da investigação de Batista (2010) sobre as formações da SGS, que são orientadas para a dimensão profissional.

Em todas as esferas de atuação, é atribuído maior peso à aquisição de conhecimentos/competências, o que constitui a justificação para os cursos serem um instrumento potenciador de mudanças, como podemos verificar no gráfico que se segue.

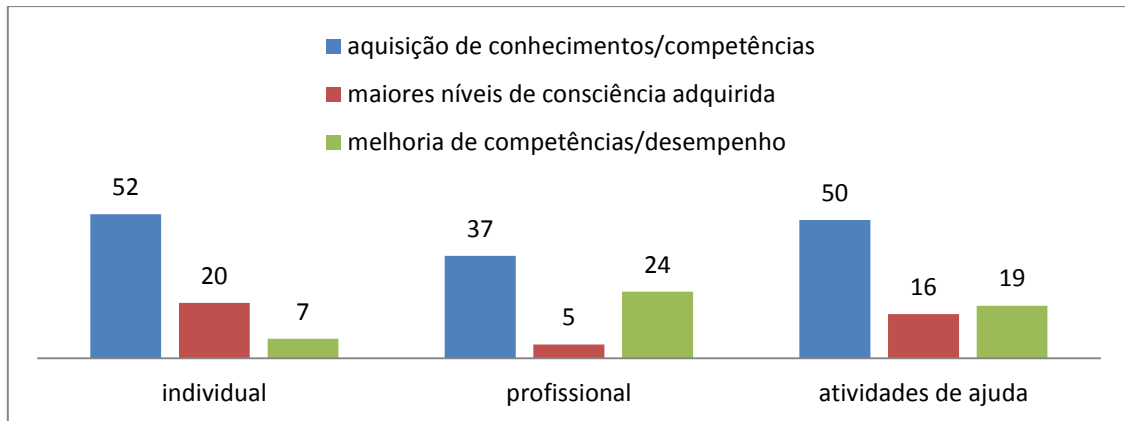


Gráfico 34 – N.º de respostas na avaliação do porquê das formações da Pista Mágica enquanto instrumento potenciador de mudanças (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Estes resultados vão ao encontro do estudo que fez uma avaliação do impacte do esforço formativo na empregabilidade dos trabalhadores no contexto do modelo formativo tripartido espanhol (Ramírez-del-Río e Garrido Casas, 2011) em que a formação está associada ao enriquecimento da atividade e há uma associação positiva entre formação e desempenho.

Estas três dimensões mencionadas pelos inquiridos estão relacionadas com a autoeficácia – que é a confiança na capacidade de cada um em se envolver um comportamento específico, aumentando a probabilidade de se envolver nesse comportamento (Scourfield, 2012).

De seguida, procedemos à apresentação das principais conclusões alcançadas com esta investigação.

Acreditamos no poder do voluntariado para promover a cooperação, incentivar a participação e contribuir para o bem-estar de indivíduos e da sociedade como um todo.

Flavia Pansieri, Coordenadora Executiva da UNV, 2012

Conclusões

Neste capítulo é apresentada a síntese das ideias e dos resultados principais da investigação levada a cabo. Refletiremos se foram concretizados os objetivos propostos, com o intuito de apurar quais os impactos das formações da escola de voluntariado Pista Mágica, de acordo com as perceções dos seus participantes.

Da revisão da literatura sobre o tema analisado, pudemos concluir que se afigura existir uma relação entre a dimensão do voluntariado e a legislação específica nacional sobre o mesmo. Nesse sentido, parece ser paradoxal que nos países onde existem melhores indicadores da participação cívica dos cidadãos enquanto voluntários, não exista legislação específica sobre o voluntariado (à exceção da Bélgica). Decorrente da pesquisa bibliográfica sabe-se que, apesar de não existir um consenso sobre o conceito de sociedade civil, é consensual a sua importância, o que é essencial para o seu desenvolvimento como setor, o que parece ser uma boa base de convergência para alavancar o seu impacto. Se, a par disso, os seus representantes demonstrassem o impacto da sua atividade, muito provavelmente mais evidências confluiriam para a consolidação dessa convergência de opiniões.

Há que realçar a diversidade como se conceptualiza, mede e valoriza o voluntariado na UE e no mundo. Outro aspeto a evidenciar é o desconhecimento sobre a realidade do voluntariado tanto a nível nacional, como na Europa e no resto do mundo. Os equívocos sobre o voluntariado – juntamente com uma atuação dos agentes do voluntariado abaixo do seu potencial – resultam em atividades de ajuda muito aquém do que se podia esperar. Os níveis de desconhecimento e de qualidade de atuação discutíveis estendem-se na pirâmide até aos definidores de políticas e governantes. Tudo isto reunido parece contribuir para que se não concretizem atividades de ajuda com elevados níveis de eficiência e eficácia e que contribuam para o bem-estar dos seus beneficiários e igualmente para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus agentes.

Há, no entanto, que admitir que a atitude dos governos se está a tornar mais positiva em relação ao voluntariado e é importante mencionar alguns avanços que podem trazer

mudanças positivas como é realização do Manual para a Medição do Trabalho Voluntário da OIT e o desenvolvimento da Agenda Política do Voluntariado na Europa.

Este estudo partiu do princípio que o impacte das atividades de ajuda é maior quando os voluntários agem no seu máximo potencial. Isso é concretizado através de uma adequada preparação, a que chamamos de formação. Daí se pode extrapolar que se os 140 milhões de voluntários existentes no mundo realizassem as suas atividades de ajuda no seu máximo potencial, o impacte global seria enorme e talvez aí as agendas do desenvolvimento e da solidariedade social nacionais fossem orientadas para o voluntariado de outras formas, seguramente mais sérias e organizadas.

Portugal tem ainda uma sociedade civil em desenvolvimento, justificada, entre uma multiplicidade de razões, por ser ainda uma democracia com cerca de quarenta anos, na qual a força de trabalho das organizações da sociedade civil é inferior aos países em transição da EU e, no entanto, o esforço voluntário é três vezes superior. A sociedade civil portuguesa tem uma elevada importância, tanto em termos histórico-culturais, como económicos e sociais, como vimos no primeiro capítulo.

No entanto, ainda lida com enormes limitações que não se cingem à escassez de recursos. Uma delas é a deficiente competência dos colaboradores remunerados na gestão dos voluntários e dos colaboradores não-remunerados (voluntários) na implementação das atividades das OSFL. Assim sendo, uma solução seria construir nesses agentes (tanto assalariados como voluntários) competências através de metodologias pedagógicas e de âmbito prático. O desempenho do voluntariado depende, portanto, do desempenho da sociedade civil.

Torna-se, pois, emergente agir com maior qualidade no setor, procurando que os resultados desta investigação possam ser um meio de proporcionar podendo funcionar como alicerce para a realização e implementação de modelos de ação sustentável no que concerne as atividades de ajuda.

Alia-se, assim, o conhecimento experiencial da autora com o conhecimento científico, esperando-se que os resultados sirvam para uma melhor atuação do setor da sociedade civil e contribuam para aumentar o nível de conhecimento da ciência no que concerne as atividades de ajuda, especificamente no que diz respeito à qualidade do trabalho de organizações que têm como base fundamental o trabalho dos voluntários.

Nos anos setenta do século XX, surgiu uma nova forma de agir na sociedade civil com as ONG a colmatar uma necessidade de atuação independente no terreno. Para além de uma postura diferente no seu *modus operandi* trouxeram uma nova consciência crítica.

Espelho disso, e do desenvolvimento das atividades de ajuda ao longo destas últimas décadas, nasceu a associação Pista Mágica, ONGD recente que pretende colmatar uma necessidade do setor, no que concerne a frágil capacitação dos agentes de voluntariado. A sua importância torna-se ainda mais evidente quando se sabe – através da análise bibliográfica - que a área de menor representatividade das OSFL em Portugal é a filantropia e a promoção do voluntariado e que a grande maioria (75%) das OSFL, apesar de identificar como sendo necessária a formação, 60% ainda não realizam formação aos seus formandos de forma sistemática.

De modo a perceber quais os impactes das formações presenciais da Pista Mágica nos indivíduos e nas atividades de ajuda levadas a cabo pelas OSFL onde essas pessoas desenvolveram atividade, aplicou-se um inquérito por questionário (AFVOLUNTARIADO) que foi enviado por correio eletrónico a todos os formandos da Pista Mágica, entre 2008-2012.

A investigação pretendeu identificar e compreender qual o impacte na realidade individual, profissional e nas atividades de ajuda num grupo de formandos constituído por 137 indivíduos resultante da aplicação de conhecimentos provenientes dos cursos de formação ministrados entre outubro de 2008 e julho de 2012 pela Pista Mágica. Analisou-se, portanto, o impacte da atuação da primeira e única escola de voluntariado portuguesa no que concerne a capacitação direta, especificamente os cursos ministrados presencialmente que forneceram competências técnicas, humanas e operacionais.

O problema científico identificado foi se os cursos ministrados pela Pista Mágica construíram competências nos seus formandos e, em consequência, melhoraram a forma como as OSFL desenvolvem ação humanitária. Daí que o objetivo principal da pesquisa foi analisar em que medida aqueles formandos aplicaram os conhecimentos adquiridos e os integraram na sua realidade individual, profissional e nas atividades de ajuda.

Torna-se agora importante apresentar as conclusões fundamentais acerca dos resultados obtidos a partir da aplicação dos inquéritos por questionário.

Destaque, desde logo, para o facto dos resultados revelarem que as formações são um instrumento com forte potencial de mudança ao nível pessoal e das atividades de ajuda.

No que concerne ao impacte das formações na esfera individual, a avaliação feita pelos formandos inquiridos é notoriamente positiva. 74,5% avalia como boa e muito boa as formações enquanto instrumento potenciador de mudanças a nível individual e cerca de 50% avaliou entre bom e bastante as mudanças significativas que as formações em que participaram trouxeram ao nível do desempenho individual.

A dimensão pessoal foi a melhor classificada, tal como ocorrido no estudo de Batista (2010), verificando-se que, mesmo nas perguntas relativas às demais esferas, muitas das respostas incidiram sobre essa esfera.

Na dimensão das atividades de ajuda quase 60% avalia como bom e muito bom o contributo das formações como instrumento potenciador de mudança. Tendo em consideração que a missão da organização que promoveu as formações ser construir competências nos agentes de voluntariado de modo a contribuir para uma maior eficácia das atividades de ajuda, a Pista Mágica concretamente conseguiu chegar a mais do que 85 novos projetos de ajuda, a mais do que 1.074 novos voluntários e mais de 2.522 novos beneficiários.

Relativamente ao impacte na esfera profissional, a avaliação dos formandos é igualmente positiva. Nessa ordem de ideias, 55,5% avalia como boa e muito boa as formações enquanto instrumento potenciador de mudanças a nível profissional. Eventualmente estes valores poderiam ser mais elevados se existisse a consciência dos agentes do voluntariado acerca das vantagens do voluntariado ao nível profissional (Markitects, 2006). Como se viu, o voluntariado faculta diferentes opções de carreira, permite ganhar experiência e a aquisição de competências em áreas profissionais específicas (*The National Youth Agency*, s/d). Aliás, o voluntariado corporativo tem noção disso ao considerar a aquisição de competências de liderança no topo da lista das suas motivações para envolver os seus funcionários em atividades de voluntariado.

O maior obstáculo identificado à aplicação dos conhecimentos adquiridos na formação pelos inquiridos foi a força do hábito/rotinas igualmente em consonância com a investigação levada a cabo por Batista (2010), o que parece justificar incluir nos conteúdos e metodologias dos cursos formas de contrariar estes comportamentos.

O reduzido investimento na realização de estudos científicos no setor do trabalho voluntário e a consequente falta de capacitação desse recurso humano parece-nos tornar clara a potencial contribuição desta pesquisa, tanto ao nível teórico, metodológico e operacional. Só compreendendo o fenómeno social do voluntariado poderemos contribuir para o desenho de políticas, estratégias de intervenção e atuação adequadas na gestão das OSFL.

Realça-se ainda a contribuição desta investigação no que toca à materialização dos seus resultados, isto é, levar-se-á à prática as suas recomendações com a intenção de inclusive criar um modelo de ação e replicá-lo noutras áreas geográficas e culturais. Pretende-se ainda ir mais além, ao aplicar essas recomendações no terreno através da associação portuguesa em estudo e das redes que tem e criará no processo.

Uma limitação sentida foi o momento em que se aplicou o inquérito por questionário. As respostas foram reduzidas, pelo que se teve de solicitar mais do que uma vez o seu preenchimento. Nas conversas telefónicas que tiveram lugar com o propósito de solicitar o preenchimento do questionário, os formandos referiram a impossibilidade de acesso ao *link* do local da internet onde estava o inquérito por parte das pessoas que o fizeram a partir do computador de algumas empresas, dado que estava bloqueado o acesso. Resultante ainda deste contacto foram obtidos alguns comentários de pessoas que justificavam não terem respondido por entenderem que como apenas frequentaram o curso e não aplicaram os conhecimentos, não se justificava participarem com o preenchimento do inquérito por questionário. Não sabemos, todavia, em que medida este “acanhamento” se repercutiu no número de respostas.

Outra restrição a realçar é o facto de o seu investigador ser um elemento “nativo” tão envolvido na organização portuguesa em estudo, tanto emocional como institucionalmente, logo com uma visão *Emic* (Harris, 1976). Teve, por isso, de manter uma grande disciplina no olhar para o seu objeto de estudo como uma “estrangeira” (apesar de não o ser). O constrangimento da subjetividade inerente implicou um esforço de rigor científico em todo o processo do trabalho de investigação, de modo a fazer uma leitura que se pretende a mais “objetiva” da realidade.

No entanto, esta restrição pode igualmente ser vista como uma vantagem para a investigação. Tendo sido quem desenhou o projeto da associação, quem o implementou

e quem continua a liderá-lo, tem uma visão bastante aprofundada e concreta da realidade interna da organização.

No seu livro *Um Discurso sobre as Ciências*, Sousa Santos (1996) aborda os diferentes paradigmas (o dominante e o emergente). No que concerne o segundo, sublinha que é claramente assumido o carácter autobiográfico e autoreferenciável da ciência. Refere o legado da ciência moderna do conhecimento funcional num mundo, que é compreensivo e íntimo e que, por isso, nos une pessoalmente ao que estudamos, em vez de separar.

Este estudo não examinou a abstenção de respostas no que toca à mudança impressa pelas formações, tanto ao nível individual, profissional e das atividades de ajuda. Em futuros estudos para se compreender esse comportamento dos inquiridos seria útil a aplicação de uma metodologia qualitativa, por exemplo o grupo focal.

A avaliação mais positiva das dimensões pessoal e das atividades de ajuda eventualmente se deveu ao facto de os inquiridos fazerem uma associação positiva entre formação e desempenho e terem desenvolvido a noção de autoeficácia, dado que apresentaram os dados numéricos do impacte das atividades de ajuda. De igual modo, essas questões não se analisaram, pelo que poderia ser pertinente em futuros estudos incluí-las no questionário aqui utilizado.

O propósito e dimensão deste projeto de investigação não permitiram que fosse estudado o impacte nos formadores. Os resultados do estudo junto de agricultores na Malásia (Noor, K. e Dola K., 2010), concentrado em como melhoraram as suas competências individuais e nas práticas diárias dos campos agrícolas, demonstraram que teve impacte não apenas nos agricultores, como nos formadores. Outra dimensão bastante pertinente a ser investigada seria o impacte no seio da organização alvo do estudo. As atividades de capacitação da associação estudada para além da formação incluem as palestras e o projeto MoM. Estudar o impacte a esses níveis contribuiria para um conhecimento do impacte da escola de voluntariado portuguesa em maior escala.

O processo de investigação permitiu a concretização dos objetivos propostos, tendo-se compreendido o nível de impacte das formações ministradas pela Pista Mágica nos seus formandos aos três níveis mencionados. Realça-se a referência numérica da dimensão do impacte das atividades de ajuda que o estudo conseguiu apurar e que se revela provavelmente como sendo o aspeto mais inovador do estudo.

Bibliografia

ALNAP (2009). 8th Review of Humanitarian Action. Counting what counts: performance and effectiveness in the humanitarian sector, chapter1. [Em linha] Disponível em <<http://www.alnap.org/pool/files/8rhach1.pdf>>. [Consultado em 23/01/2012].

Amaro, R. (Coord.) (2012). Estudo de Caracterização do Voluntariado em Portugal. . [Em linha] Disponível em <http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1954&m=PDF>. [Consultado em 07/12/2012].

Araújo, P. (2006). A Capacitação para o Desenvolvimento das ONGD Portuguesas. [Em linha] Disponível em <<http://ongdesenvolvimento.files.wordpress.com/2009/12/lc378-ong-portuguesas.pdf>>. [Consultado em 04/09/2012].

AVSO Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.avso.org/voluntary/voluntary_general.html>. [Consultado em 15/05/2012].

Batista, S. (2010). Avaliação do Impacte da Formação Pós-Graduada e Avançada da SGS. [Em linha] Disponível em <<http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/54966>>. [Consultado em 23/01/2012].

Battle, R. (1998). *The Volunteer Handbook. How to Organize and Manage a Successful Organization*. Texas, Volunteer Concepts.

Calhoun, C. (2009). The Idea of Emergency: Humanitarian Action and Global (Dis)Order. [Em Linha]. Disponível em <<http://www.iij.org/courses/documents/2009Colloquium.Session3.Calhoun.pdf>>. [Consultado em 12/01/2012].

CEV (2008a). CEV General Assembly Conference “Putting Volunteering on the Economic Map of Europe. [Em Linha]. Disponível em <http://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/ga_ljubljana_finalreport.complete>. [Consultado em 26/07/2012].

CEV (2008b). Volunteering in Portugal. Facts and Figures Report. [Em Linha]. Disponível em <<http://www.cev.be/data/File/Facts%20Figures%20Report%20Portugal%20Final%2008.pdf>>. [Consultado em 30/12/2011].

CEV (2011). CEV Multi-Stakeholder Symposium “The Future of Volunteering: Concepts, Trends, Visions”. Final Report – Conference Conclusions. [Em Linha]. Disponível em <http://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/tallinn_report_final/1>. [Consultado em 26/07/2012].

Cruz Roja Madrid Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.cruzrojamadrid.org/asambleas_locales/mostoles/que_hacemos/escuela_de_voluntariado_social/>. [Consultado em 09/04/2012].

Ducher, A. (2012). International Corporate Volunteerism: Measuring Value. [Em linha] Disponível em <<http://icvonline.org/wp-content/uploads/2012/06/Measuring-Value-GWU-Capstone-Report-June-2012.pdf>>. [Consultado em 28/01/2013].

Ellis, S. (1985). Research on Volunteerism: What Needs to be Done, *Journal of Voluntary Action Research*, 14(2), pp. 11-14.

European Commission (2012). Report from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions on the Implementation, Results and Overall Assessment of the 2011 European Year Of Volunteering. [Em Linha]. Disponível em <[http://www.cases.pt/0_content/homepage/agenda/Relatrio do Ano Europeu do Voluntariado 2011.pdf](http://www.cases.pt/0_content/homepage/agenda/Relatrio_do_Ano_Europeu_do_Voluntariado_2011.pdf)>. [Consultado em 28/01/2013].

Fernandes, S. (2011). A Atuação da Escola de Voluntariado Portuguesa. [Atas] Lamego, Jornadas Internacionais «Empreendedorismo, Ensino e Voluntariado - uma sociedade inclusiva e sustentável», 4 e 5 de Maio 2011, Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego.

Fisher, J. e Cole, K. (1993). *Leadership and Management of Volunteer Programs. A Guide for Volunteers Administrators*. San Francisco, Jossey-Bass.

Franco, R. e Gonçalves, R. (Eds.) (2006). *Sector Não Lucrativo. Compilação de Legislação sobre as Organizações da Sociedade Civil*. Porto, Universidade Católica.

Franco, R., et alii. (2005). *O Sector Não Lucrativo Português numa Perspectiva Comparada*. Porto, Universidade Católica Portuguesa e Johns Hopkins University.

GHK (s/d). Study on Volunteering in the European Union. Country Report Portugal. Em linha] Disponível em <http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_pt_en.pdf>. [Consultado em 09/04/2012].

GHK. (2010). Volunteering in the European Union. Final Report. [Em Linha]. Disponível em <http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf>. [Consultado em 30/12/2011].

Gonzalo, L. (2010). *Os Itinerários Educativos do Voluntariado*. Évora, Fundação Eugénio de Almeida.

Harris, M. (1976). History and Significance of the Emic/Etic Distinction, *Annual Review of Anthropology*, 5, pp. 329-350.

ILO (2011). Manual on the Measurement of Volunteer Work. [Em Linha]. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_162119.pdf>. [Consultado em 13/07/2012].

Infopedia Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/sociedade>>. [Consultado em 19/01/2012].

International Encyclopedia of the Social Sciences (2nd edition) (s/d) [Em linha] Disponível em <<http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/IESS08.pdf>>. [Consultado em 19/04/2012].

IPAD (2006). Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa. [Em Linha]. Disponível em <http://www.ipad.mne.gov.pt/CooperacaoDesenvolvimento/EstrategiaCooperacaoPortuguesa/Documents/Visao_Estrategica_editado.pdf>. [Consultado em 11/07/2012].

IPAD (2008). Uma Parceria Global para o Desenvolvimento. Contribuição de Portugal para os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio. [Em Linha]. Disponível em <http://www.ipad.mne.gov.pt/CooperacaoDesenvolvimento/ObjectivosDesenvolvimentoMilenio/Documents/FINALRel_ODM_FINAL_V_PORT_Out2008.pdf>. [Consultado em 04/09/2012].

Kaldor, M. (2005). *Global Civil Society. An Answer to War*. Cambridge e Malden, Polity Press.

Krupenski, P. (2004). Cooperación Portuguesa: a Perspectiva das ONGD, *Tempo Exterior* 9(2), pp. 67-83.

Kurasawa, F. (2007). *The Work of Global Justice. Human Rights as Practices*. Cambridge e New York e Melbourne e Madrid e Cape Town e Singapore e São Paulo, Cambridge University Press.

Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro. Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado. Diário da República – I Série-A. N.º254, 3-11-1998, pp.5694-6.

Lulewicz, S. (1995). Training and Development of Volunteers. In: Connors, T. (Ed.). *The Volunteer Management Handbook*. New York [etc], John Wiley & Sons, Inc., pp.82-102.

Marin County School Volunteers Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.mcsv.org/>>. [Consultado em 09/04/2012].

Markitects (2006). Power Skills. How Volunteerism Shapes Professional Success. [Em linha] Disponível em <http://cdn.volunteermatch.org/www/corporations/resources/docs/How_Volunteerism_Shapes_Professional_Success.pdf>. [Consultado em 28/01/2013].

McCurley, S. e Lynch, R. (1996). *Volunteer Management. Mobilizing all the Resources of the Community*. Illinois, Heritage Arts Publishing.

McCurley, S. e Lynch, R. (2011). *Volunteer Management. Mobilizing all the Resources of the Community*. Nova York, Interpub Group.

Noor, K. e Dola K. (2010). A Study on the Impact of Government Initiated Training towards Farmers in Malaysia, *European Journal of Social Sciences*, 14(2), pp. 299-312.

OECD Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.oecd.org/document/32/0,3746,en_2649_33721_42632800_1_1_1_1,00.html#Aid_Activity>. [Consultado em 06/02/2012].

OEFP. (2008). Estudo Sobre o Voluntariado. [Em Linha]. Disponível em <http://oefp.iefp.pt/admin/upload/Publicacoes/Estudos_e_Analises/255ca876-4c12-49b9-b9b7-f7d58a5a267b.pdf>. [Consultado em 30/12/2011].

Ottaway, M. (2005). Civil Society. In: Burnell, P. e Randall, V. (Eds.). *Politics in the Developing World*. Oxford, Oxford U.P., pp. 120-135.

Parente, C. (1995). *Avaliação de Impacto da Formação sobre as Trajetórias Profissionais e a Competitividade Empresarial. Um Ensaio em Empresas do Sector Têxtil do Vale do Ave*. Lisboa, ISCTE.

Pista Mágica (2008). *Planeamento Estratégico 2009-2014*. Porto, Pista Mágica.

Ramírez-del-Río, A. e Garrido Casas, J. (2011). Evaluación del impacto del esfuerzo formativo en la empleabilidad d los trabajadores en el contexto del modelo formativo tripartito español, *RELIEVE*, 17 (2)-4.

Rebola, E. (2004). Funcionamento e Sustentabilidade das Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento em Portugal. [Em linha] Disponível em <<http://ongdesenvolvimento.files.wordpress.com/2009/12/rebola-2004-funcionamento-e-sustentabilidade-das-organizacoes-nao.pdf>>. [Consultado em 03/09/2012].

REDIVU Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.redivu.org/form_esc_voluntariado.php>. [Consultado em 11/05/2012]

Ribeiro, M. e Marques, S. (2002). Uma Leitura das ONGD Portuguesas no Início do Século XXI: Trajetória e Dinâmicas, *Lusotopie*, 1, pp. 131-143.

Salamon, L. (2010). Putting Civil Society and Volunteering on the Economic Map of the World. [Em Linha]. Disponível em <<http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-June-2010.pdf>>. [Consultado em 19/02/2012].

Salamon, L. *et alii*. (2012). Portugal's Nonprofit Sector in Comparative Context. [Em Linha]. Disponível em <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/04/Portugal_Comparative-Report_FINAL_4.2012.pdf>. [Consultado em 18/04/2012].

Scourfield, J. *et alii* (2012). Results of a Training Course for Social Workers on Engaging Fathers in Child Protection, *Children and Youth Services Review*, 34, pp. 1425-1432.

Sousa Santos, B. (1996). *Um Discurso sobre as Ciências*. Porto, Edições Afrontamento.

Springfield School Volunteers Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.springfieldschoolvolunteers.org/>>. [Consultado em 09/04/2012].

SVM Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.svm.edu.au/public/about/svm_history>. [Consultado em 12/04/2012].

The National Youth Agency (s/d). Young People's Volunteering and Skills Development [Em linha] Disponível em <<https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RW103.pdf>>. [Consultado em 28/01/2013].

UNV (2011a). Statistical and Financial Information for 2010 [Em linha] Disponível em <http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/annual_report_2010/UNV%20AR%202010%20Stat%20Annex%20%5BENG%5D%20%5BFinal%5D%20%5BLR%5D.pdf>. [Consultado em 02/01/2012].

UNV (2011b). State of the World's Volunteerism Report. [Em linha] Disponível em <<http://www.unv.org/en/swvr2011.html>>. [Consultado em 10/04/2012].

UNV (2012). Statistical and Financial Information for 2011 [Em linha] Disponível em <http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2012/annual_report_2012/UNV_Annual_report_stat_2011_en_hd.pdf>. [Consultado em 02/01/2013].

Voluntariado de la Comunidad de Madrid Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&cid=1269535416041&language=es&pageid=1269535415296&pagename=PortalVoluntariado%2FPage%2FPVOL_contenidoFinal&vest=1269535415296>. [Consultado em 04/09/2012].

Wilson, J. (2000). Volunteering, *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 215-40.

Wilson, J. e Musick, M. (1997). Work and Volunteering: The Long Armo of the Job, *Social Forces. The University of North Carolina Press*, 76(1), pp. 251-272.

World Bank Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html>>. [Consultado em 18/02/2012].

Anexos

Anexo A – Gráfico sobre a dimensão da sociedade civil em Portugal

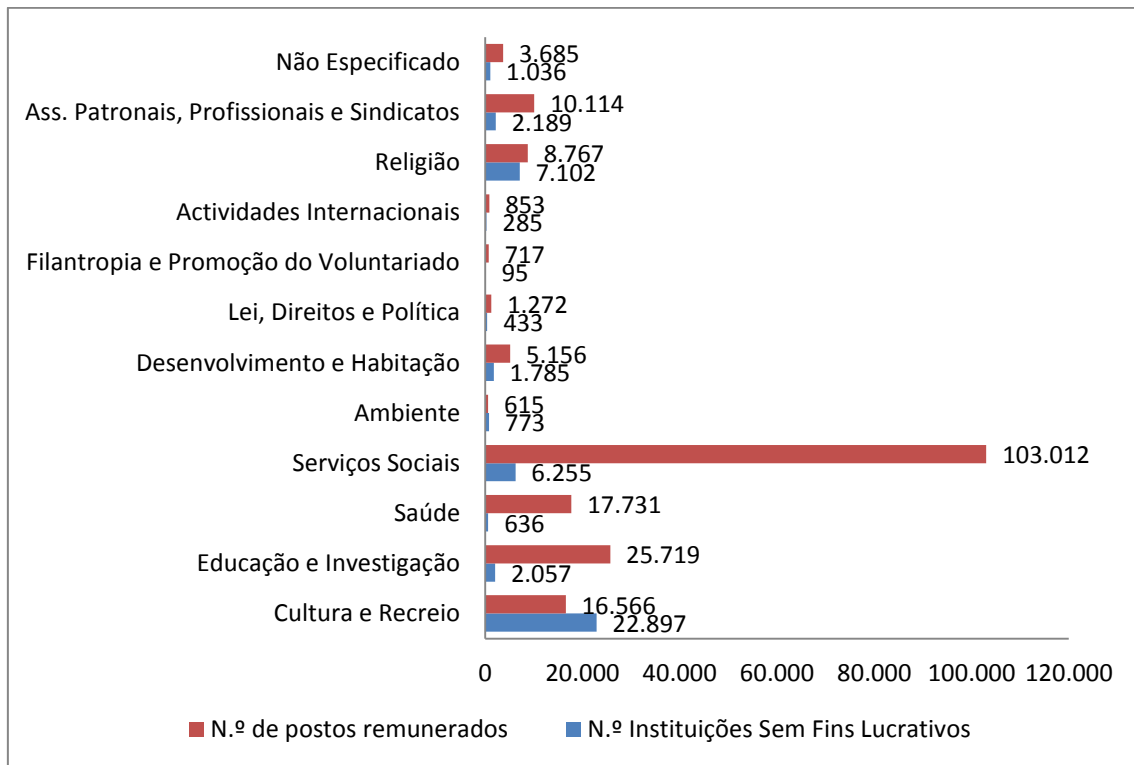


Gráfico 35 – N.º de OSFL e N.º de postos de trabalho por setores de atividade em Portugal em 2006

Fonte: Elaborado a partir de dados do INE, Conta Satélite das Instituições Sem Fins Lucrativos

Anexo B – Tabelas de análise da dimensão do voluntariado a nível internacional e nacional

País	Valor do trabalho de voluntariado	Pessoas que fazem voluntariado	
	(milhões US\$)	# (milhares)	Percentagem da população adulta
Africa do sul	\$960.5	2,659	9%
Alemanha	\$48,433.0	7,071	10%
Argentina	\$2,693.2	1,913	8%
Austrália	\$4,484.8	1,832	13%
Áustria	\$1,380.4	550	8%
Bélgica	\$4,197.7	809	10%
Brasil	\$754.1	6,483	6%
Colômbia	\$229.1	1,149	5%
Coreia do sul	\$2,433.2	1,204	3%
Egipto	\$22.1	233	1%
Eslováquia	\$7.3	149	4%
Espanha	\$7,055.1	1,681	5%
EUA	\$109,012.6	44,564	22%
Filipinas	\$775.9	2,833	6%
Finlândia	\$2,657.5	326	8%
França	\$41,929.6	6,536	14%
Holanda	\$16,991.6	1,962	16%
Hungria	\$49.7	277	3%
India	\$1,355.9	16,490	2%
Irlanda	\$715.6	293	11%
Israel	\$894.7	235	6%
Itália	\$8,290.7	2,048	4%
Japão	\$23,354.8	485	0.5%
Marrocos	\$98.4	699	4%
México	\$219.6	30	0.1%
Noruega	\$4,255.8	1,847	52%
Paquistão	\$68.1	133	0.2%
Peru	\$38.2	729	5%
Polónia	\$150.8	3,614	12%
Quênia	\$52.0	955	6%
Reino unido	\$21,976.2	14,357	30%
República Checa	\$196.4	381	5%
Roménia	\$155.0	325	2%
Suécia	\$10,206.1	2,009	28%
Tanzânia	\$289.5	2,092	11%
Uganda	\$30.5	2,606	23%
Total	\$316,415.6	131,557	-
Média dos países em desenvolvimento / transição			6%
Média dos países desenvolvidos		-	15%
Média de todos os países		-	10%

Tabela 7 – O voluntariado em 36 países (1995-2000)

Fonte: Lester M. Salamon, S. Wojciech Sokolowski, and Associates, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector, Volume Two* (Bloomfield, CT: Kumarian Press, 2004) (UNV, 2011b)

País	Pessoal Remunerado	Voluntários	Total
África do Sul	1.84%	1.59%	3.45%
Alemanha	3.54%	2.33%	5.89%
Argentina	2.93%	1.90%	4.84%
Austrália	4.43%	1.90%	6.33%
Áustria	3.84%	1.07%	4.92%
Bélgica	8.62%	2.32%	10.93%
Brasil	1.43%	0.19%	1.62%
Colômbia	1.79%	0.56%	2.36%
Coreia do Sul	1.88%	0.55%	2.43%
Egipto	2.73%	0.08%	2.81%
Eslováquia	0.57%	0.24%	0.82%
Espanha	2.82%	1.48%	4.31%
EUA	6.28%	3.49%	9.80%
Filipinas	0.68%	1.18%	1.88%
Finlândia	2.42%	2.77%	5.25%
França	3.70%	3.75%	7.55%
Holanda	9.21%	5.07%	14.40%
Hungria	0.94%	0.21%	1.15%
Índia	0.60%	0.76%	1.36%
Irlanda	8.28%	2.15%	10.42%
Israel	6.61%	1.40%	8.00%
Itália	2.26%	1.49%	3.76%
Japão	3.19%	1.02%	4.21%
Marrocos	0.72%	0.79%	1.52%
México	0.26%	0.13%	0.40%
Noruega	2.69%	4.35%	7.20%
Paquistão	0.59%	0.40%	0.99%
Peru	1.55%	0.94%	2.50%
Polónia	0.64%	0.17%	0.80%
Quênia	1.29%	0.82%	2.11%
Reino Unido	4.84%	3.63%	8.54%
República Checa	1.32%	0.72%	2.04%
Roménia	0.35%	0.44%	0.79%
Suécia	1.74%	5.11%	7.10%
Tanzânia	0.52%	1.54%	2.08%
Uganda	0.92%	1.33%	2.27%
Em desenvolvimento / em transição	1.18%	0.73%	1.91%
Desenvolvidos	4.65%	2.71%	7.41%
Média dos 36 países	2.72%	1.61%	4.36%

Tabela 8 – Força de trabalho da sociedade civil. Percentagem da população economicamente ativa, 36 países (1995-2000)

Fonte: Lester M. Salamon, S. Wojciech Sokolowski, and Associates, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector, Volume Two* (Bloomfield, CT: Kumarian Press, 2004) (UNV, 2011b)

Nota: Exclui organizações de cariz religioso.

Organizações	órgãos sociais	execução	
		regulares	ocasionais
Organizações Solidariedade Social	24,3	19,1	56,6
Coletividades Cultura Recreio	34,1	42,3	23,6
Bombeiros	12,3	83,5	4,2
Misericórdias	62	24,6	13,4
Cáritas	14,2	9,4	76,4
Associações Desenvolvimento Local (ADL)	45,2	31,7	23,1
Associações Ambiente (ONGA)	8,1	43,1	48,8
ONGD	4,5	88	7,5
Associações Juvenis - IPJ	15,3	10,1	74,6
Outras organizações	34,3	37,5	28,2
Total	26,2	33,7	40,1

Tabela 9 – Distribuição do tipo de voluntária(o)s por organizações em Portugal em % (2011)

rganizações	Voluntária(os) regulares			Voluntária(os) ocasionais			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Organizações Solidariedade Social	46.735	32.589	79.324	38.495	48.400	86.895	85.230	80.991	166.221
Coletividades Cultura Recreio	63.502	31.077	94.579	17.014	14.278	31.292	80.515	45.356	125.871
Bombeiros	52.424	9.604	62.028	2.114	634	2.748	54.538	10.238	64.776
Misericórdias	6.391	3.294	9.685	373	935	1.308	6.764	4.229	10.993
Mutualidades	626	130	756	-	-	-	626	130	756
Cáritas	379	537	916	962	1.732	2.694	1.341	2.269	3.610
Associações Desenvolvimento Local (ADL)	356	404	760	74	136	210	432	541	973
Associações Ambiente (ONGA)	298	326	624	75	102	177	372	428	800
ONGD	6.864	26.584	33.448	1.063	1.836	2.899	7.926	28.421	36.347
Outras organizações	56.574	36.223	92.797	38.850	59.343	98.193	95.424	95.566	190.990
Total	234.149	140.768	374.917	99.020	127.396	226.416	333.168	268.169	601.337

Tabela 10 – N.º de voluntária(o)s por tipo de organização em Portugal (2011)

Fonte: Amaro (2012)

Nota: Os valores apresentados nesta Tabela 10 não coincidem com a original, dado terem sido detetados erros de cálculo nos cálculos de valores totais e por isso corrigidos.

Organizações	até 25 anos	26-65 anos	66 e+ anos
Organizações Solidariedade Social	14,1	60,0	25,9
Coletividades Cultura Recreio	27,4	67,0	5,6
Bombeiros	28,0	69,3	2,7
Misericórdias	4,8	64,5	30,7
Mutualidades	0,8	74,6	24,6
Cáritas	20,4	50,7	28,9
Associações Desenvolvimento Local (ADL)	22,0	71,5	6,5
Associações Ambiente (ONGA)	23,0	71,3	5,7
ONGD	6,8	87,3	5,9
Outras organizações	44,3	45,0	10,7
Total	30,8	57,6	11,6

Tabela 11 – Peso da(o)s voluntária(o)s totais por idades segundo o tipo de organização em Portugal em % (2011)

Fonte: Amaro (2012)

Anexo C – Benefícios de um programa abrangente de formação de voluntários

Organização

- Os voluntários possuem informação precisa acerca da organização, do seu propósito, programa e necessidades e dos assuntos relacionados;
- Os voluntários representam a organização na comunidade de uma forma adequada e positiva;
- Os voluntários são bem informados acerca das suas responsabilidades na organização e têm o conhecimento e as competências necessários para realizar os seus trabalhos corretamente e com eficácia;
- Os voluntários conhecem os recursos disponíveis e necessários para a realização dos seus trabalhos;
- A formação reduz as deficiências ocorridas na atividade dos voluntários no âmbito da organização;
- Os voluntários têm elevados níveis de motivação, são leais à organização, socializados na sua cultura e empenhados na sua causa;
- Os voluntários são capazes de trabalhar com autonomia na organização e conseguem prestar apoio a outros voluntários;
- Os voluntários estão familiarizados com o modo de funcionamento da organização e possuem os conhecimentos e competências para preencher várias funções;
- Os voluntários têm um elevado nível de pertença à organização e à sua missão e conseguem inspirar outros voluntários com o seu entusiasmo e compromisso;
- Os voluntários são assíduos, têm consistentemente um bom desempenho e têm uma atitude positiva face ao seu trabalho.

Voluntários

- Aquisição de competências e conhecimentos relacionados com o trabalho que podem ser utilizados noutros cargos, tanto voluntários como remunerados;
- Crescimento pessoal, especialmente o aumento de confiança e competências;
- O reconhecimento como um membro ativo e valioso de uma organização, dada a capacidade de assumir responsabilidades alargadas;
- Ser selecionado para funções mais avançadas na progressão no percurso de voluntariado;
- Preparação para uma variedade de outras experiências de vida;
- Reconhecimento do valor e mérito como indivíduos.

Figura 7 – Benefícios de um programa abrangente de formação de voluntários
Fonte: realizado a partir de dados de Fisher e Cole, 1993, pp. 98-99

Anexo D – Gráficos referentes à atividade de formação da Pista Mágica

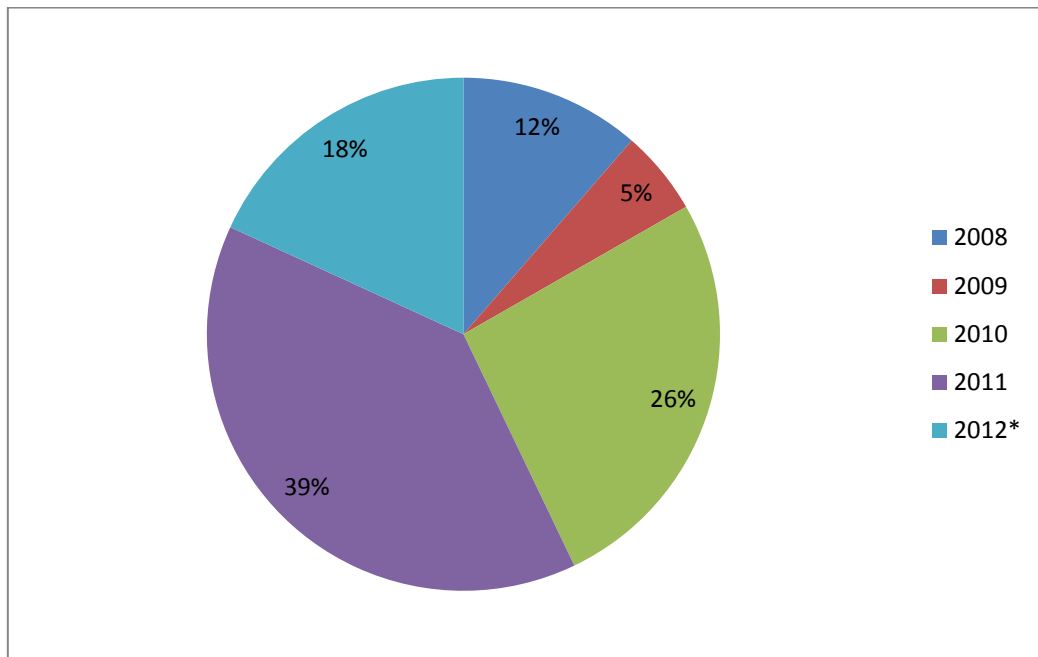


Gráfico 36 – Percentagem do número de formandos por ano civil (de outubro de 2008 a julho de 2012)

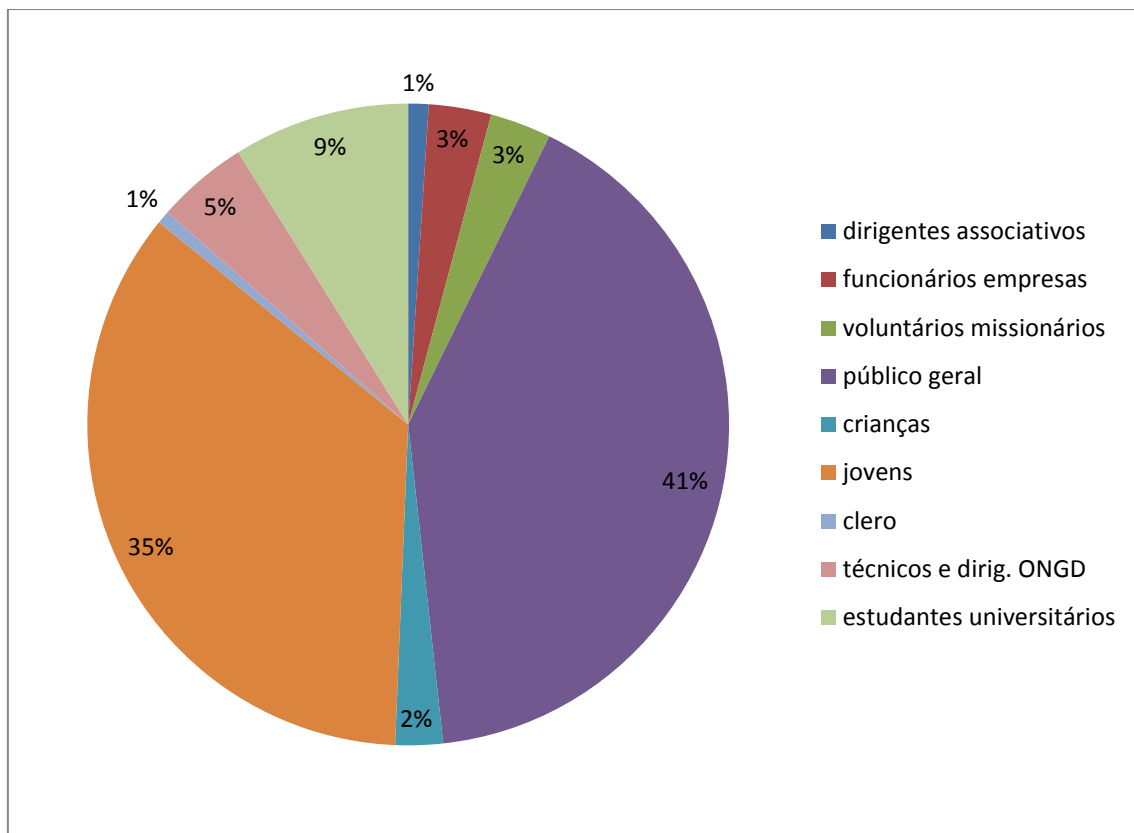


Gráfico 37 – Percentagem de participantes nas atividades de capacitação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

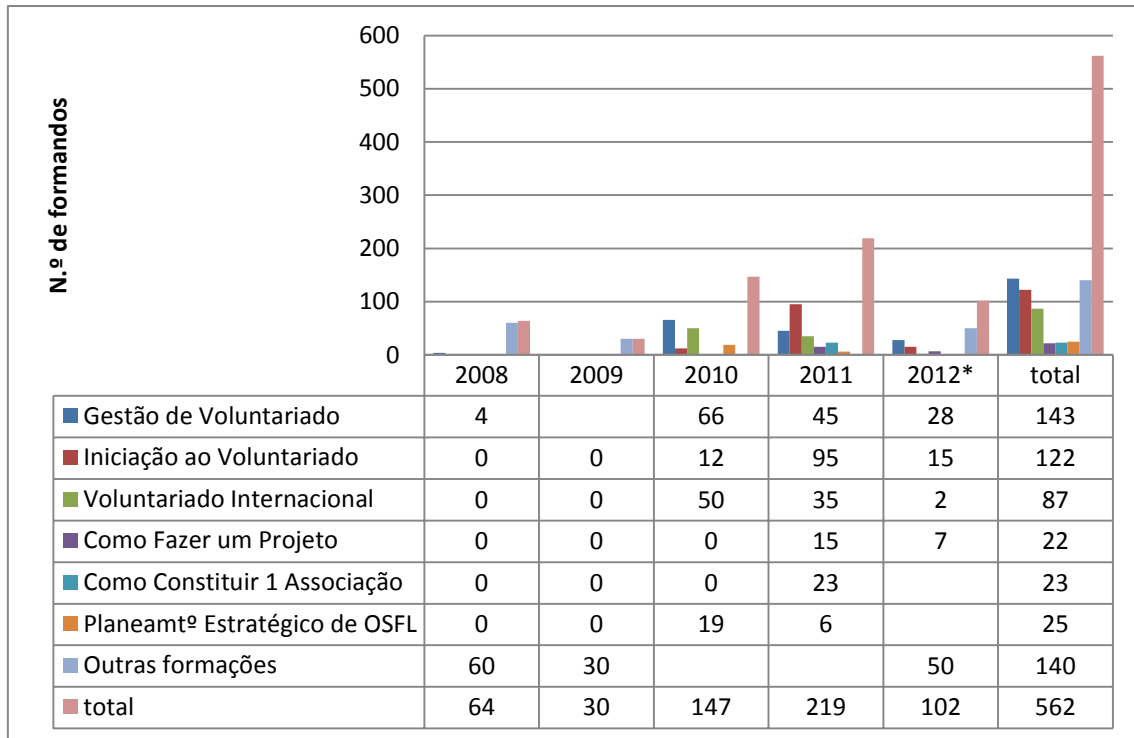


Gráfico 38 – N.º de formandos por atividade de formação da Pista Mágica por ano civil
 (*até finais de julho de 2012/ onde está mencionado 0 (zero) significa que nessa altura a formação ainda não tinha sido criada)

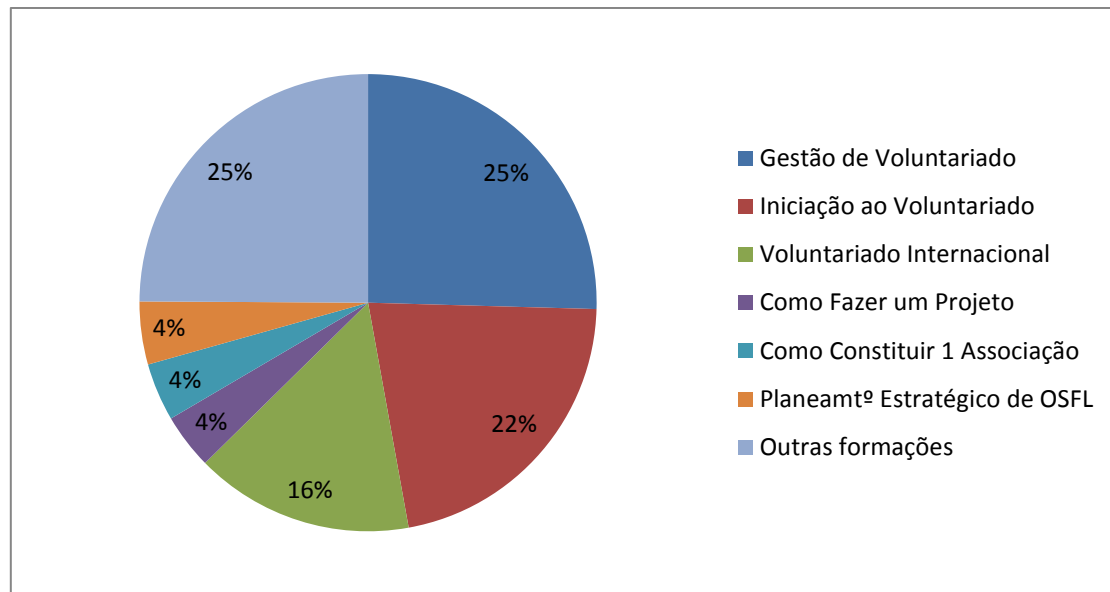


Gráfico 39 – Percentagem de formandos de cada uma das atividades de formação da Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

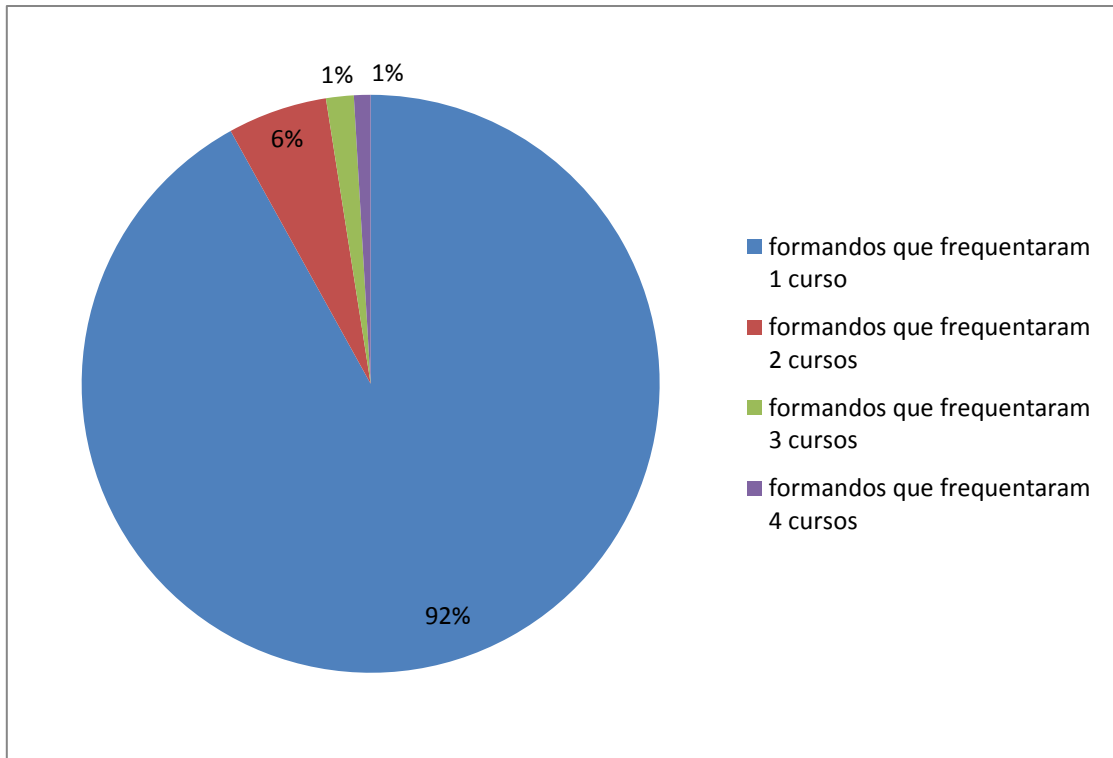


Gráfico 40 – Percentagem do número de formandos por número de cursos que frequentaram na Pista Mágica (de outubro de 2008 a julho de 2012)

Anexo E – Inquérito por questionário AFVOLUNTARIADO

Avaliação do impacte da formação da Escola de Voluntariado Pista Mágica

Este questionário faz parte de um projeto de investigação sobre a avaliação do impacte da formação da Pista Mágica - Escola de Voluntariado, no âmbito da Tese de Mestrado em Ação Humanitária, Cooperação e Desenvolvimento da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Fernando Pessoa. O objetivo principal deste estudo é fazer uma análise do impacte, ou seja, dos efeitos da formação nos formandos da Pista Mágica nas dimensões pessoal, profissional e das atividades de ajuda. O seu preenchimento levará aproximadamente 4 minutos e é confidencial e anónimo. Pedimos-lhe que colabore nesta investigação ao preencher o questionário. É extremamente importante o seu contributo, pois só assim se compreenderá se a Pista Mágica - Escola de Voluntariado está a cumprir com a sua Missão, isto é, o seu propósito.

INSTRUÇÕES GERAIS DE PREENCHIMENTO Se frequentou mais do que uma formação solicitamos que inicie o preenchimento deste inquérito o mesmo número de vezes. Todas as perguntas são obrigatórias, pelo que agradecemos o seu preenchimento na íntegra. Quando terminar de preencher e desejar responder a novo questionário, basta aceder ao link supramencionado neste correio eletrónico que recebeu. Muito obrigada pela colaboração!

1. Qual a ação de formação da Pista Mágica que frequentou? *Se frequentou mais do que uma formação ministrada pela Pista Mágica, por favor preencha um inquérito por cada ação de formação.

- Curso de Iniciação ao Voluntariado
- Curso de Gestão de Voluntariado
- Curso de Voluntariado Internacional
- Workshop Como Constituir uma Associação
- Workshop Como Fazer um Projeto
- Workshop Planeamento Estratégico de OSFL

2. Frequentou-a na qualidade de: *

- Funcionária(o) de uma empresa (voluntariado empresarial)
- Funcionária(o) de uma Organização Sem Fins Lucrativos
- Voluntária(o) de uma Organização Sem Fins Lucrativos
- Funcionária(o) pública
- Voluntária(o) de um organismo público
- Cidadão que pretendia adquirir os conhecimentos que o curso fornecia
- Outro:

3. Em que ano realizou a ação de formação em causa *

4. Onde realizou a ação de formação? *

- Lisboa
 Porto
 Outro:

5. Sexo *

- Feminino
 Masculino

6. Quantos anos tem? *

7. Qual a sua formação em termos de grau de escolaridade? *

8. Em que área de formação? *

9. Frequentou a formação: *

- Por opção própria
 Por iniciativa da organização onde trabalha(va)
 Por iniciativa da organização onde exerce(u) voluntariado

Trajectoria Profissional e/ou de atividades de ajuda

Esta parte é dedicada à sua experiência profissional e/ou de atividades de ajuda, antes e após a ação de formação. No que concerne as atividades de ajuda, podem ter sido realizadas como voluntária/o ou como profissional de uma Organização Sem Fins Lucrativos (OSFL).

10. Manteve-se na mesma organização: *

	sim	não	n/ aplicável
onde trabalhava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
onde exercia a atividade de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Antes da formação qual era a sua profissão e função na organização? *Por favor mencione os dois dados solicitados: a profissão e a função.

12. Depois da formação qual é a sua profissão e função na organização? *Por favor mencione os dois dados solicitados: a profissão e a função. Se não se aplicar a si esta pergunta, p.f. responder "n/ aplicável".

13. Antes da formação qual era a sua função como voluntária/o na organização? *Se não se aplicar a si esta pergunta, p.f. responder "n/ aplicável".

14. Depois da formação qual é a sua função como voluntária/o na organização? *Se não se aplicar a si esta pergunta, p.f. responder "n/ aplicável".

15. O curso frequentado contribuiu para a : *

	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	N/ aplicável
Mudança de organização onde era assalariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudança de organização onde praticava voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudança de profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudança de atividade de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudança de função na organização onde era assalariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	N/ aplicável
Mudança de função na organização onde praticava voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhoria do cumprimento da Missão da organização onde exerce voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Em que sentido melhorou o cumprimento da Missão da Organização? *Entenda-se como Missão como sendo o propósito da Organização, o seu maior objetivo.

- Chegaram a mais beneficiários no âmbito de projetos existentes anteriormente
- Chegaram a mais beneficiários no âmbito da implementação de novos projetos
- Foi melhorada a atuação da organização, tendo beneficiado a qualidade da atuação junto dos beneficiários
- Other:

17. Decorrente da participação nesta formação, quantos novos projetos de atividades de ajuda implementou? *Caso não tenha implementado novos projetos decorrente da sua participação nesta formação p.f. coloque 0(zero).

18. Decorrente da participação nesta formação, a quantos mais beneficiários chegou com atividades de ajuda? *Caso mais nenhum beneficiário tenha sido abrangido pela organização de voluntariado com quem colabora/ou decorrente da sua participação nesta formação p.f. coloque 0(zero).

19. Decorrente da participação nesta formação, quantos mais voluntários conseguiu que iniciassem a atividade de voluntariado? *Caso mais nenhuma pessoa tenha integrado a atividade de voluntariado decorrente da sua participação nesta formação p.f. coloque 0(zero).

Avaliação da Formação

Nesta parte gostaríamos de saber qual a avaliação que faz da frequência da formação.

20. O que a(o) motivou a participar na formação ? *Indique apenas os dois mais importantes

- Desejo de valorização pessoal
- Desejo de progressão na carreira
- Dificuldades sentidas no seu dia-a-dia profissional
- Aquisição de conhecimentos específicos/técnicos
- Dificuldades sentidas na sua atividade de voluntariado
- Necessidade de melhorar a sua performance no âmbito da atividade de voluntariado
- Vontade de agir com maior impacte, desejando realizar atividades de ajuda de maior qualidade, com maior eficácia e, se possível, junto de um maior número de pessoas
- Outro:

21. Verifica mudanças significativas ao nível do seu desempenho individual, após ter frequentado a ação de formação? *

1 2 3 4 5

Muito pouco Bastante

22. Porquê? *

A large empty rectangular box with a light gray background and a thin border, intended for the user to write their answer to question 22. It includes small navigation arrows in the corners.

23. Qual considera ser o maior obstáculo à aplicação dos conhecimentos que adquiriu na formação? *

- A falta de capacidade de adaptação e de flexibilidade por parte dos colegas de trabalho (sejam assalariados ou voluntários)
- A falta de cooperação entre colegas de trabalho (sejam assalariados ou voluntários)
- Os conhecimentos são inadequados à organização onde se pratica o voluntariado
- A função que desempenha na organização voluntária
- A força do hábito/rotinas
- A hierarquia (os chefes diretos e outros superiores hierárquicos) no âmbito da empresa - para ser preenchido apenas por quem pratica voluntariado empresarial

- A hierarquia (os chefes diretos e outros superiores hierárquicos) no âmbito da OSFL
- Outro:

24. Ao nível pessoal, como avalia a formação enquanto instrumento potenciador de mudanças? *

1 2 3 4 5

Muito má Muito boa

25. Porquê? *



26. Ao nível profissional, como avalia a formação enquanto instrumento potenciador de mudanças? *

1 2 3 4 5

Muito má Muito boa

27. Porquê? *



28. Ao nível das atividades de ajuda, como avalia a formação enquanto instrumento potenciador de mudanças? *Entenda-se atividades de ajuda como aquelas desenvolvidas no âmbito de OSFL seja na qualidade de pessoa assalariada ou voluntária.

1 2 3 4 5

Muito má Muito boa

29. Porquê? *

Muito obrigada pela sua colaboração!

Assim que a tese de mestrado da qual faz parte esta investigação seja defendida será colocada ao seu dispor. Será informada(o) para esse efeito via correio eletrónico. Se frequentou mais do que uma formação ministrada pela Pista Mágica - Escola de Voluntariado, p.f. preencha um questionário por cada formação.

Submit

Powered by [Google DocsReport Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Notas de pé-de-página

¹ Ivan Scheier (1926-2008) é uma referência nos EUA e Canadá no domínio do voluntariado, tanto como impulsionador do voluntariado, implementador de organizações de voluntariado, como na edição de livros e artigos sobre a temática. Também o adjetivam de «pensador» na área do voluntariado e lhe dão o crédito da invenção de muito do que chamamos de gestão de voluntariado (McCurley, 2011, p. 2).

² Convém referir que a legislação portuguesa apenas se aplica em território nacional.

³ [Em linha] Disponível em <http://www.avso.org/voluntary/voluntary_general.html>. [Consultado em 15/05/2012].

⁴ Os *Think Tanks* atuam como interlocutores em assuntos levados a cabo por novos movimentos. São atores que desenvolveram conhecimentos bastantes profundos em temas que os tornaram peritos e assim se tornaram capazes de desafiar os peritos oficiais.

⁵ As comissões internacionais são grupos independentes de pessoas proeminentes que são peritos em determinadas áreas e que em conjunto produzem relatórios sobre temas de importância global.

⁶ A Cruz Vermelha nasce com a intenção de assegurar a proteção e a assistência às vítimas de lutas e conflitos armados (ICRC Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.icrc.org/por/who-we-are/history/index.jsp>>. [Consultado em 10/02/2012]). O Exército da Salvação foi criado para pregar nas ruas de Londres o evangelho de Jesus Cristo junto das pessoas mais pobres (sem-abrigo, famintas e indigentes) (The Salvation Army USA Home Page, The Salvation Army USA Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.salvationarmyusa.org/usn/www_usn_2.nsf/0/816de20e46b88b2685257435005070fa?opendocument>. [Consultado em 10/02/2012]). A Cáritas foi constituída para criar um mundo melhor, especialmente junto dos oprimidos e pobres (Caritas Home Page). A Oxfam nasceu com o propósito de convencer o governo britânico a levar alimentos às populações famintas da Grécia, que estava na altura ocupada pelos nazis e sujeita a bloqueio naval por parte dos aliados (Oxfam Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.oxfam.org/en/about/history>>. [Consultado em 10/02/2012]). A CRS (Catholic Research Service) nasceu na altura da segunda Guerra Mundial com o objetivo de apoiar os refugiados de guerra (CRS Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://crs.org/about/history/>>. [Consultado em 10/02/2012]). A CARE (Cooperative for American Relief Everywhere) surgiu para dar apoio aos sobreviventes também da segunda Guerra Mundial (CARE Home Page. [Em linha] Disponível em <<http://www.care.org/about/history.asp>>. [Consultado em 10/02/2012]). Podemos ainda mencionar uma ONGI (Organização Não Governamental Internacional) que surgiu antes de todas as apresentadas neste gráfico, em 1839, a *Anti-Slavery Society* (Sociedade Anti-Escravidão), criada por Thomas Clarkson e outros abolicionistas para lutar contra a escravatura em todo o mundo (Anti Slavery Home Page. [Em linha] Disponível em <http://www.antislavery.org/english/what_we_do/our_history.aspx>. [Consultado em 22/02/2012]).

⁷ Ainda se encontra num estágio inicial a pesquisa sobre o tema [do voluntariado] e deve ser intensificada. Os governos têm claramente um papel no incentivo do estudo mais empírico que irá resultar numa imagem mais precisa da natureza universal do voluntariado. A comunidade académica tem de questionar suposições fundamentais acerca da atividade de voluntariado. O sistema das Nações Unidas e outros atores do desenvolvimento, incluindo a sociedade civil, têm a responsabilidade de assegurar que esta pesquisa chega a todas as partes interessadas. O estabelecimento de dados robustos sobre o voluntariado é o caminho mais seguro para desenvolver estratégias que tenham em consideração a força poderosa e universal que o voluntariado representa (UNVb, 2011, p. 12).

⁸ Os países da UE que em 2010 tinham a definição de voluntariado na Lei eram: Bélgica, Chipre, Espanha, Hungria, Itália, Let, Malta, Polónia, Portugal, República Checa e Roménia.

⁹ Estas instituições foram classificadas em 17 categorias, nomeadamente Associações de Dadores de Sangue (ADS), Associações Portuguesas de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM), Cooperativa de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas (CERCI), Associações do Centro Nacional de Escutas (CN Escutas), Organizações Não Governamentais de Desenvolvimento (ONGD), Associações de Desenvolvimento Local (ADL), Fundações, Associações Mutualistas ou de Socorros Mútuos (Mutualidades), Associações filiadas na Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CCDDR), Associações de Bombeiros Voluntários (Bombeiros), Irmandades de Misericórdia (Misericórdias), Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), Centros Sociais Paroquiais (CSP), Associações Juvenis, registadas no Instituto Português da Juventude (IPJ), Cooperativas Credenciadas (Coop. Cred.), Cooperativas não Credenciadas (Coop. não Cred.), Cáritas Portuguesa (Cáritas). Não foram consideradas organizações na área política ou sindical, nem religiosas quando a sua atividade se limita à promoção da crença religiosa ou de serviços e rituais afins.

¹⁰ [Em linha] Disponível em <http://rr.sapo.pt/informacao_detalhe.aspx?fid=1&did=40847>. [Consultado em 29/12/2011].

¹¹ Foram utilizadas as seguintes línguas na pesquisa: portuguesa, espanhola, norueguesa, sueca, dinamarquesa e inglesa.