

VOLUNTARIADO EM ÉVORA

FUNDAÇÃO
EUGÉNIO
DE ALMEIDA

VOLUNTARIADO EM ÉVORA

ÍNDICE

05	NOTA DE ABERTURA
07	INTRODUÇÃO
09	METODOLOGIA
14	1. CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA DE ÉVORA
14	1.1. População Residente
15	1.2. População Desempregada
16	1.3. Caracterização da Economia
18	2. CARACTERIZAÇÃO DAS AMOSTRAS DOS INQUÉRITOS ÀS ORGANIZAÇÕES E AOS VOLUNTÁRIOS
18	2.1. Amostra das Organizações
22	2.2. Amostra dos Voluntários
24	3. OS DESAFIOS FUTUROS DAS ORGANIZAÇÕES
28	4. CONCEÇÕES E PERCEÇÕES DO VOLUNTARIADO
31	5. TIPOLOGIAS DA RELAÇÃO ENTRE ORGANIZAÇÕES E VOLUNTARIADO
33	5.1. As Organizações sem Voluntários
35	5.2. As Organizações e o Voluntariado
41	6. PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS
42	7. MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO
45	8. NECESSIDADES E DESAFIOS
57	CONCLUSÃO

NOTA DE ABERTURA

No quadro da sua missão no campo social, a Fundação Eugénio de Almeida tem vindo a desenvolver, desde 2001, um projeto inovador e sustentado com vista à valorização e qualificação do Voluntariado, criando condições para o seu exercício efetivo.

Identificando-se com os mesmos valores do Voluntariado – Compromisso; Liberdade; Gratuidade; Serviço à Comunidade – , a Fundação encara-o numa dupla perspetiva: por um lado, como itinerário de realização e desenvolvimento pessoal, aberto a novas experiências e aprendizagens, promotor do trabalho em equipa, da comunicação interpessoal, da criatividade e do autoconhecimento; por outro lado, como instrumento estratégico coletivo, detentor de um efetivo poder de transformação social.

Com base nesta visão, a Fundação tem orientado o seu projeto sobretudo para a qualificação de voluntários e organizações, através de um programa de ação integrado nos domínios da formação, produção, sistematização e partilha de conhecimento, da dinamização de um Banco de Voluntariado e da implementação e organização de Núcleos de Voluntariado de Proximidade, em Évora.

Os voluntários são a essência e o epicentro deste projeto. Nesta medida, a Fundação tem investido na sua seleção, acolhimento, motivação, acompanhamento e, de modo especial, na sua formação, por forma a valorizar e promover o seu papel na sociedade.

Perante a escassez de publicações sobre Voluntariado em Portugal, quer teóricas quer empíricas, a Fundação considera ser estratégica e pertinente a produção de informação estruturada sobre esta prática de cidadania, que garanta um conhecimento aprofundado da sua realidade específica e permita realizar um trabalho consequente e eficaz de promoção da cultura do Voluntariado.

Neste sentido, a Fundação Eugénio de Almeida desenvolveu a realização de um estudo que aborda, pela primeira vez, o Voluntariado em Évora, e que agora se publica.

Este trabalho de investigação, elaborado pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, foi realizado no âmbito do projeto RTV – Rede Transfronteiriça de Voluntariado, financiado pelo POCTEP – Programa de Cooperação Transfronteiriça Portugal-Espanha, promovido pela Fundação Eugénio de Almeida em colaboração com a Cruz Roja Española, Comité Autónómico da Extremadura e com a Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Évora.

Eduardo Pereira da Silva
Presidente do Conselho de Administração da Fundação Eugénio de Almeida

INTRODUÇÃO

Partindo de uma perspetiva mais ampla do conceito de voluntariado, mas procurando balizá-lo de modo a tornar mais claras as várias formas de voluntariado, questionámos as organizações de Évora acerca da sua relação com o voluntariado, constatando a pluralidade de definições e enquadramentos muitas vezes associados ao tipo de organização em causa.

Este estudo traça o panorama do voluntariado no distrito de Évora como resultado de um conjunto integrado de métodos e técnicas de investigações qualitativas e quantitativas. Os resultados desta etapa de investigação permitem: i) obter uma caracterização sociográfica de Évora e da população residente no seu concelho e no seu distrito; ii) mapear e caracterizar o enquadramento do voluntariado no universo das instituições públicas e privadas sem fins lucrativos no distrito de Évora e apontar os pontos fortes, as lacunas e as oportunidades de atuação; iii) caracterizar o perfil dos voluntários enquadrados em instituições públicas e organizações não lucrativas, bem como as suas motivações, expectativas e necessidades de formação.

Ao longo do presente estudo são analisados os resultados mais significativos da pesquisa de campo realizada em Évora. Na primeira parte, após se terem resumido os dados mais relevantes de um estudo sociográfico, que analisa as tendências demográficas, sociais e económicas do concelho e do distrito de Évora, são apresentadas as características da amostra das organizações e da amostra dos voluntários que foram envolvidos no estudo através da aplicação dos questionários específicos. Em seguida, são reportadas as conceções e perceções do voluntariado – tanto na perspetiva das instituições enquadradoras como na visão dos voluntários entrevistados – e a ampla variedade de formas e tipologias de voluntariado registado, nomeadamente as ‘associações de membros’, o voluntariado de direção, as organizações que dependem do voluntariado e as que não dependem fundamentalmente do voluntariado, etc..

Na segunda parte, são identificadas as principais áreas de intervenção das organizações que dependem do voluntariado e as atividades realizadas pelos voluntários. Seguidamente, é descrito o perfil dos voluntários, realçando as principais variáveis e características demográficas e socioeconómicas, assim como a modalidade (pontual ou contínua) e o tempo dedicado ao trabalho voluntário. A terceira parte do estudo centra-se na análise das motivações para o voluntariado resultantes tanto da visão das organizações inquiridas como dos voluntários entrevistados.

Na secção Necessidades e Desafios abordam-se as principais etapas e ações desenvolvidas pelas organizações para a promoção e gestão do voluntariado, nomeadamente para a divulgação, seleção, integração, acompanhamento e formação. No final, esta secção reporta as principais necessidades de formação das organizações.

Por último, apresentam-se as conclusões resultantes da elaboração deste estudo.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada na elaboração deste estudo incluiu um conjunto de métodos de recolha de informação: métodos qualitativos, métodos quantitativos, análises estatísticas e outro tipo de recursos metodológicos foram utilizados para delinear um adequado quadro da realidade do voluntariado em Évora.

PESQUISA DOCUMENTAL E ANÁLISE DE DADOS

Este instrumento teve como objetivo identificar e sistematizar a informação existente sobre organizações e voluntários na região de Évora, bem como a caracterização sociográfica da região com relevo para a compreensão do fenómeno do voluntariado e do seu enquadramento. O estudo utilizou a informação já levantada e sistematizada pela Fundação Eugénio de Almeida no âmbito do seu Observatório Social do Alentejo, bem como outras fontes estatísticas.

GRUPOS FOCAIS

Foram realizados grupos focais com representantes de três categorias de organizações no território de Évora: a) organizações cujo cumprimento da sua missão passa substancialmente pela colaboração dos voluntários; b) organizações que recorrem pontualmente à colaboração de voluntários para desenvolver as suas atividades; c) organizações que não recorrem aos voluntários. O objetivo destes grupos focais foi o de conhecer a realidade tanto das instituições que possuem uma reconhecida experiência na área do voluntariado, como das instituições que possuem pouca experiência neste âmbito e das instituições do terceiro setor que não utilizam os voluntários. Esta metodologia permitiu aprofundar a informação acerca das representações sobre o voluntariado, dos constrangimentos à conceção e gestão de projetos de voluntariado, das necessidades formativas, das relações institucionais locais, do carácter formal e informal e das expectativas em relação ao papel da Fundação Eugénio de Almeida (FEA).

RECORREM SUBSTANCIALMENTE AO VOLUNTARIADO	RECORREM PONTUALMENTE AO VOLUNTARIADO	NÃO RECORREM AO VOLUNTARIADO
Banco Alimentar Contra a Fome		Associação de Surdos de Évora
Associação Pédexumbo	Museu de Évora "Quintas-Feiras à Noite"	
Liga dos Amigos do Hospital	Associação Chão dos Meninos	
Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários	Centro de Respostas Integradas de Évora – Instituto da Droga e da Toxicoddependência	
Liga Contra o Cancro – Grupo de Apoio de Évora		Associação de Reformados Pensionistas e Idosos da Freguesia da Senhora da Saúde
Agrupamento de Escuteiros n.º 37 de Bacele	Caritas Diocesana de Évora	

O material empírico proveniente destes grupos, correspondente às declarações individuais dos participantes, está codificado ao longo deste trabalho da seguinte forma: I ODV no caso de organizações que dependem de voluntários; I OCV 01 no caso de organizações com voluntários; e I OSV no caso de organizações sem voluntários.

ENTREVISTAS EXPLORATÓRIAS A VOLUNTÁRIOS

Foram realizadas 5 entrevistas exploratórias a voluntários de Évora, que permitiram construir a problemática de investigação e descobrir aspetos a ter em conta (Quivy e Campenhoudt, 2003) na construção do questionário. Estas entrevistas realizadas individualmente a voluntários permitiram a recolha de informação sobre as suas experiências, competências e conhecimentos. A partir da informação recolhida e sustentada pela análise da literatura foi construído um questionário que foi aplicado aos voluntários de Évora. Estas entrevistas estão codificadas, ao longo deste trabalho com a letra E.

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO ÀS ORGANIZAÇÕES

Este instrumento foi aplicado ao universo das organizações potenciais ou atuais enquadradoras ou/ promotoras de voluntariado. No primeiro caso, pretende-se generalizar a informação recolhida anteriormente acerca do perfil do voluntariado no distrito de Évora. No segundo caso, pretende-se igualmente generalizar a informação recolhida qualitativamente acerca dos projetos de voluntariado, das representações acerca do voluntariado, do perfil de organizações e voluntários, dos constrangimentos à conceção e gestão de projetos de voluntariado, das necessidades formativas e das expectativas em relação ao papel da Fundação Eugénio de Almeida.

A aplicação do questionário às organizações foi desenvolvida através da plataforma informática do Centro de Estudos Sociais¹, e teve como objetivo a caracterização e recolha de elementos quantitativos tendentes à caracterização das organizações do distrito de Évora relativamente ao voluntariado. A delimitação do universo baseou-se na definição patente do enquadramento jurídico do voluntariado em Portugal onde se situam as entidades de domínio público e as organizações do setor não lucrativo. No entanto, em casos pontuais, devidamente sinalizados e residuais, foram questionadas organizações do setor lucrativo mas que possuíam respostas sociais devidamente enquadradas pela Segurança Social.

A aferição da natureza jurídica das organizações baseou-se na Classificação Internacional das Organizações Não Lucrativas, do Observatório do Emprego e da Formação Profissional, procedendo-se, posteriormente, a algumas reconfigurações que se revelassem abrangentes e refletissem a pluralidade e a heterogeneidade das organizações existentes. De forma a apurar o universo das organizações recorreu-se à listagem das instituições particulares e de solidariedade social do Centro Distrital de Évora da Segurança Social, às bases de dados do Governo Civil de Évora e da Fundação Eugénio de Almeida, assim como a outras fontes de recolha de informação (páginas amarelas, portais das instituições, etc.).

Foi identificado um universo de 326 organizações às quais foi enviado o questionário eletrónico. A fase de aplicação do questionário decorreu de 3 a 31 de Outubro de 2011, tendo sido enviados dois “lembretes” para que o nível de participação pudesse ser mais significativo. Como resultado do processo de inquirição foram recebidos e considerados válidos 93 questionários, correspondendo a uma taxa de resposta de 29%.

(1) *Open source* LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>).

Perante as limitações verificadas com a aplicação do questionário às organizações, que se prenderam sobretudo com a baixa taxa de resposta, foram realizadas 15 entrevistas a organizações enquadradoras de voluntários (8 no concelho de Évora e 7 fora do concelho). Estas entrevistas tiveram como principal objetivo fazer o levantamento das principais necessidades formativas na área do voluntariado sentidas pelas organizações.

LISTA DE ORGANIZAÇÕES

Banco Alimentar contra a Fome, Évora

Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Évora

Liga dos Amigos do Hospital do Espírito Santo

Liga Portuguesa Contra o Cancro

Universidade Sénior de Évora

Associação Chão dos Meninos

Cáritas Diocesana de Évora

Centro Social e Paroquial N.ª Senhora de Fátima

Monte, ACE

Bolsa de Voluntariado da Unidade Pastoral de Reguengos de Monsaraz

Associação Terra Mãe

Associação Terras Dentro

Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Vila Viçosa

Centro Social e Paroquial de Santo André

ADA - Associação de Desenvolvimento, Ação Social e Defesa do Ambiente

As entrevistas a estas organizações estão codificadas ao longo do relatório da seguinte forma: OCV, consoante se trate de organizações com voluntários ou ODV se se tratar de organizações de voluntariado. Considerou-se pertinente incluir a área principal de atividade das organizações nesta codificação, como por exemplo: OCV-Serviços sociais.

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS VOLUNTÁRIOS

O questionário aplicado aos voluntários versava um conjunto de questões sobre o voluntariado, as experiências individuais e concretas, as motivações e as perceções sobre e para o voluntariado. Procurou-se, de igual modo, recolher informação que possibilitasse efetuar uma avaliação das componentes: informação; formação; acompanhamento; avaliação e funcionamento do banco local de voluntariado (BLV).

O questionário contou com duas fases de aplicação. A primeira, que decorreu de 3 a 31 de outubro de 2011, teve uma versão em papel, enviada aos voluntários que o solicitassem, e uma versão eletrónica enviada aos voluntários inscritos nas bases de dados do Banco Local de Voluntariado da FEA e da Câmara Municipal de Évora. Dos cerca de 600 questionários enviados, receberam-se 248. Foram considerados válidos 233 questionários, o que representou uma taxa de resposta de 38,9%. O critério definido para averiguar a validade prendeu-se com o seu preenchimento, tendo sido considerados válidos os questionários que tivessem pelo menos informação sobre a experiência de voluntariado.

A preferência pelo questionário eletrónico deveu-se a dois fatores: dimensão do universo dos voluntários; comodidade de resposta. Contudo, perante a necessidade de conhecer o perfil dos voluntários inseridos em organizações, e nunca inscritos nas bases de dados, deu-se início à segunda fase de aplicação dos questionários. Esta fase contou apenas com a versão em papel, decorreu entre 10 de maio e 15 de junho de 2012, e foi enviada via postal a uma lista de organizações com atuação no distrito de Évora.

Após o levantamento do número de voluntários nas organizações indicadas foram enviados 351 questionários. Foram recebidos 155 questionários, tendo sido considerados válidos 146, o que correspondeu a uma taxa de resposta de 41,6%.

O processo de aplicação dos questionários sofreu alguns atrasos decorrentes do pedido de autorização de aplicação efetuado junto das organizações e da demora na devolução dos mesmos. Contudo, e tendo em conta o curto período de aplicação do questionário e os atrasos considera-se que, perante um envio total de 951 questionários, a validação de 379 questionários e uma taxa de resposta de 39,9% são resultados satisfatórios.

PARTICIPAÇÃO DA FUNDAÇÃO EUGÉNIO DE ALMEIDA NAS FASES RELEVANTES DO ESTUDO

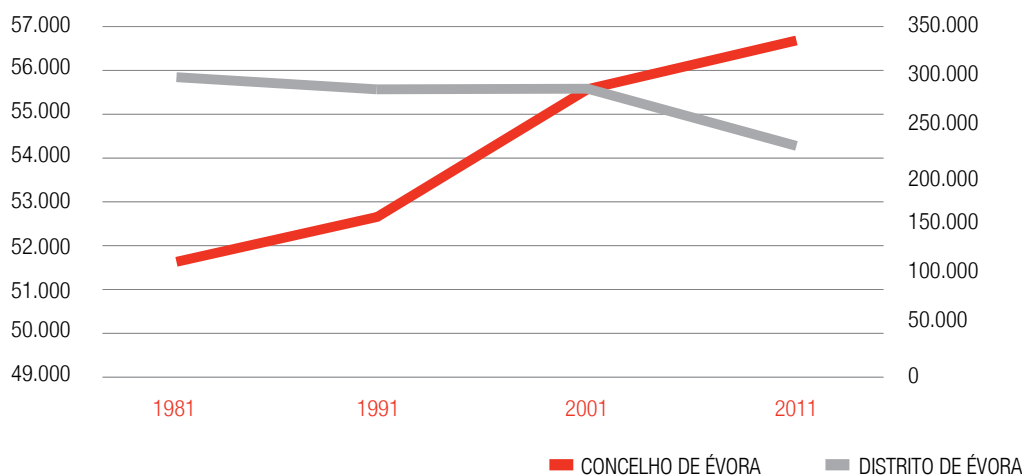
Na perspetiva da metodologia de investigação adotada – baseada numa abordagem participativa e consensual – a Fundação Eugénio de Almeida (FEA) foi um importante parceiro do Centro de Estudos Sociais (CES) durante todo o processo de pesquisa. A troca de ideias, informações, documentos e publicações referentes às diversas dimensões do voluntariado foi um aspeto relevante do processo de interação entre as duas instituições. Em diferentes etapas da investigação foram realizadas reuniões entre a equipa de investigação do CES e os dirigentes e técnicos da FEA. Além das reuniões realizadas na sede da FEA ou na sede do CES em Lisboa, a comunicação via internet foi intensa, assim como o intercâmbio de documentos, planos de trabalhos, instrumentos de pesquisa de campo e relatórios intermédios. Importa igualmente realçar a colaboração da FEA na identificação quer de informantes chave ao nível nacional e internacional, quer de voluntários e organizações do distrito de Évora envolvidos no estudo.

1. CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA DE ÉVORA²

1.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

Évora é sede de concelho e capital de um distrito composto por 14 municípios: Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas, Viana do Alentejo e Vila Viçosa. Contrariando a tendência geral do agregado de concelhos que compõem o distrito, Évora vem registando, ao longo das últimas décadas, aumentos graduais do seu volume populacional.

GRÁFICO 1: EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO E NO DISTRITO DE ÉVORA (N)



Fonte: INE (2011a, 2001, 1991 e 1981). Elaboração própria.

Em dez anos, de 1981 para 1991, o concelho acolheu apenas mais mil habitantes, passando de 51.572 para 52.561. Na viragem para o novo milénio, o aumento foi bastante mais significativo, registando-se, em 2001, mais de 55.500 habitantes. As estimativas do Instituto Nacional de Estatística projetavam, no entanto, um decréscimo populacional para o ano de 2010, tendência que, a confirmarem-se os dados provisórios de 2011, não veio a verificar-se, sendo contabilizados, neste momento, 56.596 habitantes no concelho. De acordo com este volume de população, o concelho de Évora representa agora cerca de 34% do total dos 166.706 habitantes do distrito.

Entre os 166.706 indivíduos que residem no distrito de Évora, em 2011, 51,9% são do sexo feminino e os restantes 48,1% do sexo masculino. A distribuição da população residente, por sexo, no distrito, não apresenta variações significativas por concelho de residência, aproximando-se bastante, aliás, da verificada ao nível do país (47,8% de homens e 52,2% de mulheres) e, mais ainda, na Região do Alentejo (48,4% de homens e 51,6% de mulheres). No concelho de Évora, as proporções identificadas são muito semelhantes, situando-se os homens em 47,4% e as mulheres em 52,6% do total do município.

(2) A elaboração deste ponto, contou com a colaboração de Carina Gomes, investigadora do Centro de Estudos Sociais na área das cidades e território.

Contrariamente à descrição das proporções dos residentes do distrito de Évora por sexo, a sua distribuição por grupos etários revela algumas variações que merecem destaque. Mais de metade dos indivíduos do distrito (52,3%) tem entre 25 e 64 anos. No concelho de Évora, esta proporção é ligeiramente mais elevada, situando-se nos 55,4%³.

Em termos de níveis de escolaridade atingidos pela população, o concelho de Évora destaca-se novamente das tendências registadas para o total do distrito mas, também, neste caso, dos níveis de instrução que se observam no país: em Portugal, a percentagem de população que tinha completado, à data dos Censos de 2011, um curso superior situava-se nos 12%, valor que desce para 10% no distrito de Évora e, ainda, para 8,9% no caso da Região do Alentejo. No concelho de Évora, pelo contrário, esta proporção sobe para 16% da população.

Uma tendência coerente com esta última verifica-se em relação à população com os mais baixos níveis de escolaridade completos. Quer no que se refere aos indivíduos sem qualquer nível de instrução formal completo, quer no respeitante aos que possuem apenas o 1.º Ciclo do Ensino Básico, as proporções registadas no distrito de Évora (22,4% e 26%, respetivamente), são mais elevadas do que as existentes ao nível do país (pela mesma ordem, 19,2% e 25,4%). Por sua vez, os valores nacionais são mais elevados do que os encontrados no concelho de Évora (18,5% e 21,2%).

Em traços gerais é possível, então, afirmar que a população residente no concelho de Évora é tendencialmente mais escolarizada do que, de forma global, a população nacional. Do lado oposto, os indivíduos que residem no distrito de Évora e, sobretudo os residentes alentejanos, revelam níveis de instrução abaixo dos valores nacionais. Logo, bastante inferiores aos identificados no concelho de Évora.

1.2. POPULAÇÃO DESEMPREGADA

Em 2010, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2011b), eram já mais de 42.000 os indivíduos desempregados (19.500 homens e 22.600 mulheres⁴) na Região Alentejana. Em dezembro de 2011 eram mais de 25.000 os desempregados inscritos nos Centros de Emprego no Alentejo, valor que aumentou em 13% face ao mês homólogo de 2010 (IEFP, 2012a). Na mesma data, os concelhos do distrito de Évora perfaziam um total de 7.864 desempregados inscritos. A percentagem de mulheres inscritas é, em todos os concelhos à exceção de Borba, superior à de homens. Sendo o concelho de Évora o mais populoso do distrito é onde se encontra também a maior proporção de desempregados registados nos Centros de Emprego: 2.893 indivíduos, que correspondem a 36,7% do total do distrito. Entre esses desempregados inscritos verifica-se, novamente, uma presença ligeiramente maior de mulheres: 50,5% contra 49,5% de homens.

De acordo com os dados disponibilizados pela Segurança Social (SS, 2012), o número de beneficiários com prestações de desemprego decresceu entre 1999 e 2002. Depois dessa data, o número de beneficiários cresceu até 2005, para voltar a baixar até ao ano de 2008. Nos dois últimos anos, esse número voltou a crescer, situando-se em 9.303 indivíduos no ano de 2010. Uma evolução muito semelhante verificou-se no respeitante aos novos beneficiários com prestações de desemprego no distrito, com as exceções de o último crescimento ter-se dado a partir do ano de 2006, quando o número de novos beneficiários foi de 3.162, e de, entre 2009 e 2010, o número desses beneficiários ter baixado de 4.277 para 3.052.

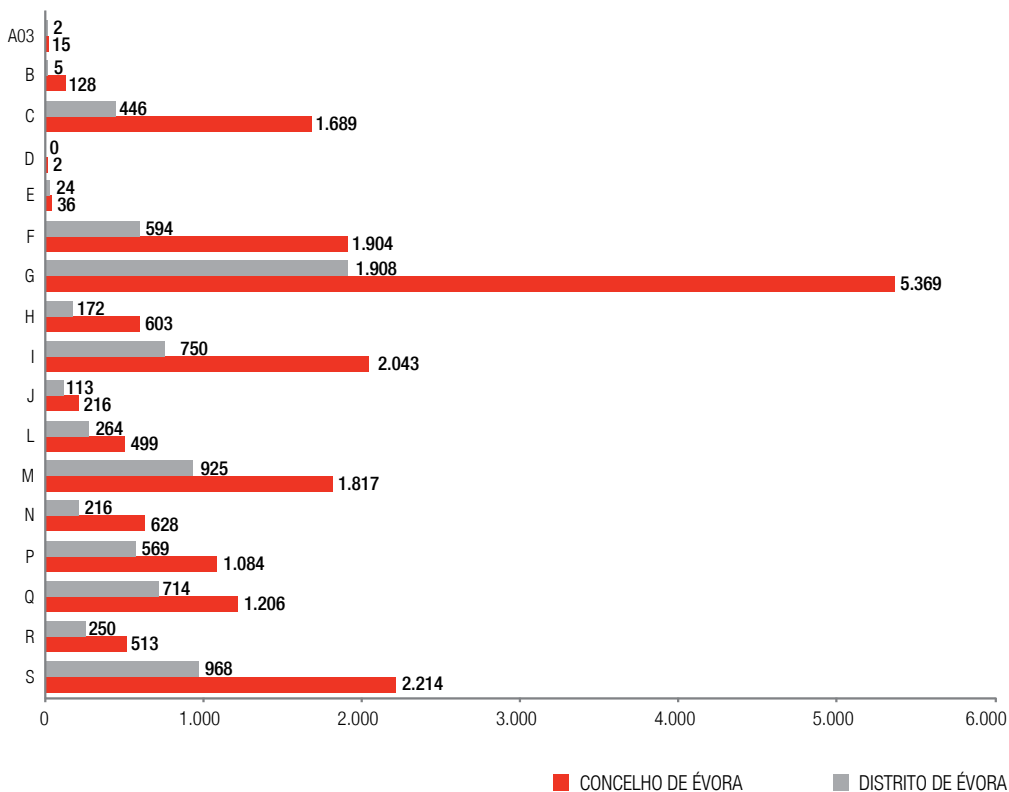
(3) Além de Évora, apenas o concelho de Vila Viçosa se apresenta acima do valor global do distrito, com 53,8% dos seus residentes a situarem-se no intervalo dos 25 aos 64 anos. Trata-se igualmente dos dois únicos concelhos do distrito que, relativamente a este grupo populacional, superaram o valor da Região do Alentejo (52,4% de residentes entre os 25 e os 64 anos). Ao contrário, a mais baixa proporção de residentes em idade ativa nos concelhos de Mora e Alandroal implica uma maior concentração de população idosa (respetivamente, 33,4% e 30,6% de indivíduos com 65 ou mais anos) – sendo estes os municípios mais envelhecidos de todo o distrito e aqueles cujos valores neste escalão etário mais superaram os verificados na Região do Alentejo e, especialmente, no país.

(4) O Instituto Nacional de Estatística não disponibiliza publicamente as taxas de desemprego registadas por concelho, mas apenas por região do país. Os dados provisórios dos Censos de 2011 não incluem informação sobre o mercado de trabalho, pelo que, no momento de redação do presente texto, os dados mais recentes sobre desemprego no Alentejo datam de 2010. Com as limitações analíticas já conhecidas, usam-se aqui os dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional acerca do número de indivíduos registados como desempregados.

1.3. CARACTERIZAÇÃO DA ECONOMIA

Em 2009, existiam em todo o território do distrito de Évora 19.966 empresas e sociedades (entre as quais 15.723 estavam registadas como empresas e as restantes 4.243 como sociedades). Do total das quase vinte mil empresas e sociedades sedeadas no distrito, perto de 40% (7.920) situam-se no concelho de Évora. Considerando estes valores segundo as atividades económicas⁵ que desenvolvem (Gráfico 2) destacam-se, claramente, quer no distrito, quer no concelho, as empresas e sociedades ligadas ao “comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motocicletas”: representam 24,1% do total do concelho e 26,9% do total do distrito. Depois desta atividade preponderante na região alentejana segue-se, a larga distância, a ampla categoria de “outras atividades de serviços”, com uma percentagem de 12,2% no concelho e 11,1% no distrito.

GRÁFICO 2: EMPRESAS E SOCIEDADES, SEGUNDO A CLASSIFICAÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÓMICAS, NO CONCELHO E NO DISTRITO DE ÉVORA, EM 2009 (N)



Fonte: INE (2011b). Elaboração própria.

(5) A Classificação portuguesa das atividades económicas, revisão 3, do Instituto Nacional de Estatística, compreende os códigos de classificação de atividades económicas: A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca; B - Indústrias extrativas; C - Indústrias transformadoras; D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F - Construção; G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas; H - Transportes e armazenagem; I - Alojamento, restauração e similares; J - Atividades de informação e de comunicação; K - Atividades financeiras e de seguros; L - Atividades imobiliárias; M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio; O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; P - Educação; Q - Atividades de saúde humana e apoio social; R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; S - Outras atividades de serviços; T - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio; U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

Em termos dos equipamentos sociais, segundo a Carta Social elaborada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (GEP-MTSS, 2009: 5), existiam no concelho de Évora mais de 50 equipamentos sociais. Os equipamentos não lucrativos parecem representar cerca de 90% do total do distrito de Évora. Entre os anos de 2008 e 2010, ao nível do distrito de Évora, aumentou a capacidade das respostas sociais em termos de creches, lares de idosos e serviços de apoio domiciliário a idosos. Pelo contrário, diminuiu a capacidade de respostas nos centros de dia e manteve-se a capacidade de respostas sociais nos centros de atividades ocupacionais e nos lares residenciais. Ao nível do concelho de Évora a evolução da capacidade de respostas sociais é semelhante à do distrito, exceto no que respeita ao serviço de apoio domiciliário a idosos cuja capacidade de resposta não sofreu alterações entre 2008 e 2010.

Considerando as populações-alvo das diferentes respostas sociais verifica-se um equilíbrio entre a densidade populacional e a distribuição geográfica das respostas dirigidas a crianças e jovens (GEP-MTSS, 2009: 10-23). No concelho de Évora, as respostas para este tipo de população-alvo eram, em 2009, mais de 50. Já no que respeita às crianças, jovens e adultos com deficiência, as respostas disponíveis no distrito eram entre 22 e 32, e no concelho, de mais de 50. Para a família e para a comunidade, as respostas sociais no distrito de Évora situavam-se entre 21 e 30 respostas.

QUADRO 1: CAPACIDADE DAS RESPOSTAS SOCIAIS NO DISTRITO DE ÉVORA, EM 2008 E 2010 (N)

Concelhos	CRECHE		CENTRO DE ATIVIDADES OCUPACIONAL		LAR RESIDENCIAL		CENTRO DE DIA		LAR DE IDOSOS		SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO (IDOSOS)	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Alandroal	15	15	0	0	0	0	70	50	64	64	78	83
Arraiolos	90	90	0	0	0	0	143	143	98	110	129	129
Borba	52	52	0	0	0	0	70	70	94	94	121	121
Estremoz	83	124	40	40	15	15	190	180	206	253	234	234
Évora	668	770	152	152	87	87	511	481	544	586	733	773
Montemor-o-Novo	185	185	60	60	22	22	200	238	355	414	243	238
Mora	40	40	0	0	0	0	130	130	238	238	121	121
Mourão	0	0	0	0	0	0	62	62	45	60	60	30
Portel	78	78	0	0	0	0	293	293	83	83	209	249
Redondo	55	55	0	0	0	0	72	46	80	80	68	45
Reg. Monsaraz	75	96	30	30	12	12	142	128	172	172	116	116
Vendas Novas	146	189	0	0	0	0	87	87	104	154	138	173
Viana do Alentejo	60	60	0	0	0	0	54	54	201	246	50	50
Vila Viçosa	84	87	0	0	0	0	100	100	56	71	135	135
Total Distrito de Évora	1.631	1.841	282	282	136	136	2.124	2.062	2.340	2.625	2.435	2.497

Fonte: GEP-MTSS, *Carta Social*, em <http://www.cartasocial.pt>. Elaboração própria.

Existiam ainda 2 respostas sociais para pessoas toxicodependentes (GEM-MTSS, 2009: 24-25) ao nível do distrito. Já no que respeita às pessoas infetadas pelo VIH/SIDA e suas famílias existia apenas uma resposta em todo o distrito de Évora.

2. CARACTERIZAÇÃO DAS AMOSTRAS DOS INQUÉRITOS ÀS ORGANIZAÇÕES E AOS VOLUNTÁRIOS

2.1. AMOSTRA DAS ORGANIZAÇÕES

As organizações respondentes distribuem-se entre organizações da economia social e do terceiro setor, organizações da sociedade civil, organismos públicos e empresas. Verifica-se que o maior número de respostas corresponde a IPSS, seguido da administração pública e associações de carácter cultural. Esta tipologia articula os estatutos jurídicos com as formas organizacionais do vasto campo da sociedade civil procurando antes dar conta dos subsectores e identidades organizacionais presentes. Assim, a resposta das organizações inquiridas refere-se, sobretudo, à tipologia que serve de base à identidade das organizações as quais, na prática, podem acumular vários estatutos. Por exemplo, os centros sociais e paroquiais e irmandades da misericórdia são também IPSS, mas a sua identidade reporta-se, sobretudo, a estas duas famílias organizacionais. De igual modo, as associações de desenvolvimento local podem também ter o Estatuto de IPSS caso desenvolvam serviços no âmbito da segurança social, mas o seu *modus operandi*, o tipo de atividades e filosofia são marcados pela sua identidade no setor do desenvolvimento local. Em suma, a fluidez destas identidades, poderia ser um elemento potenciador de uma maior capacidade de articulação do setor da sociedade civil ao nível das suas plataformas.

QUADRO 2: TIPO DE ORGANIZAÇÕES (N)

Cooperativas de educação e de solidariedade social	2
Estabelecimentos de ensino público	1
Administração pública	9
Institutos públicos	3
Associações do centro nacional de escutas	2
Organizações Não-governamentais	6
Associações de desenvolvimento local	3
Fundações	1
Associações filiadas na CPCCRD ⁶	1
Associações de bombeiros voluntários	3
Irmandades de misericórdia (misericórdias)	1
Instituições particulares de solidariedade social (IPSS)	26
Centros sociais paroquiais	5
Associações juvenis	3
Associações culturais	9
Entidades com fins lucrativos	5
Associações de defesa do ambiente	2
Total	93

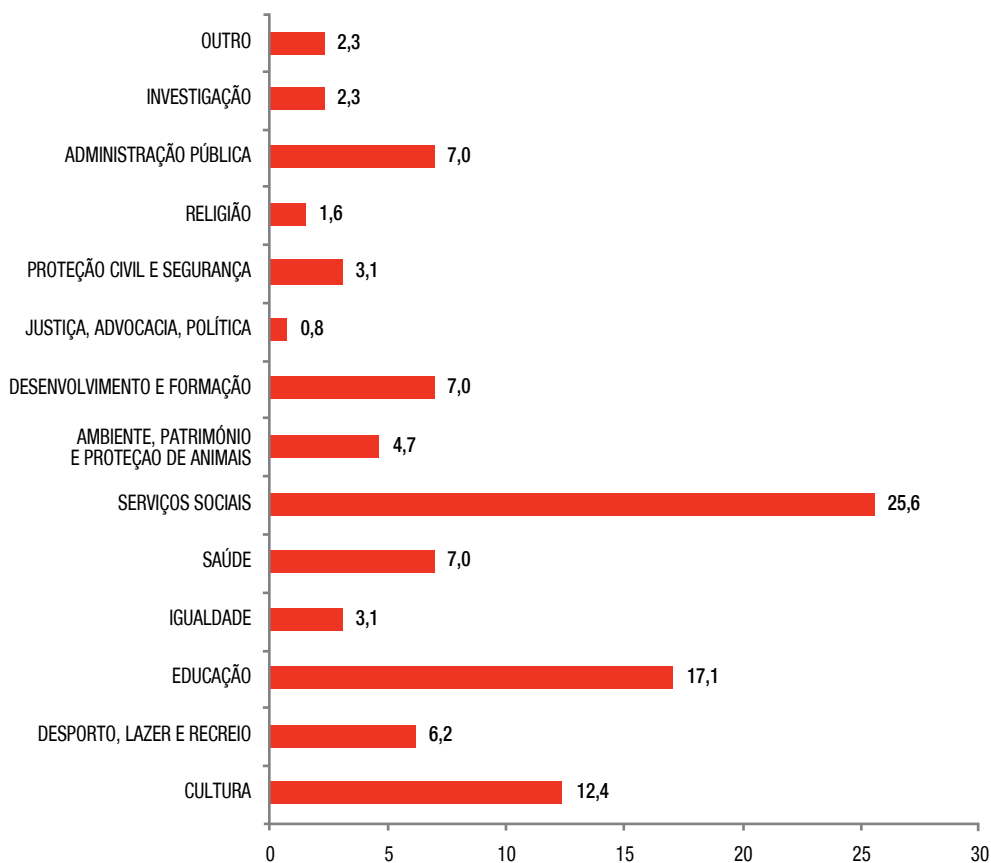
Fonte: Inquérito às organizações.

(6) Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto.

Ainda assim, cinco organizações do terceiro setor declararam estatutos mistos: duas organizações que se autoidentificam como sendo simultaneamente ONG e associações culturais, uma organização que se identificou como sendo simultaneamente ADL, IPSS e associação cultural, uma organização que combina o estatuto de IPSS e associação cultural e outra que se identificou como sendo ADL, IPSS, associação juvenil e entidade lucrativa, neste último caso dizendo certamente respeito à componente de empresa social.

O âmbito geográfico de intervenção das organizações é sobretudo local (53%) e/ou distrital (20%). Existem, todavia, algumas organizações que apontam para intervenções à escala nacional (17%) ou mesmo transnacional (8%). Algumas organizações possuem, também, uma intervenção a múltiplas escalas. Predominam as atividades de serviços – que envolvem o fornecimento de serviços diretos, como educação, saúde e promoção do desenvolvimento económico –, em particular os serviços sociais e de desenvolvimento e formação.

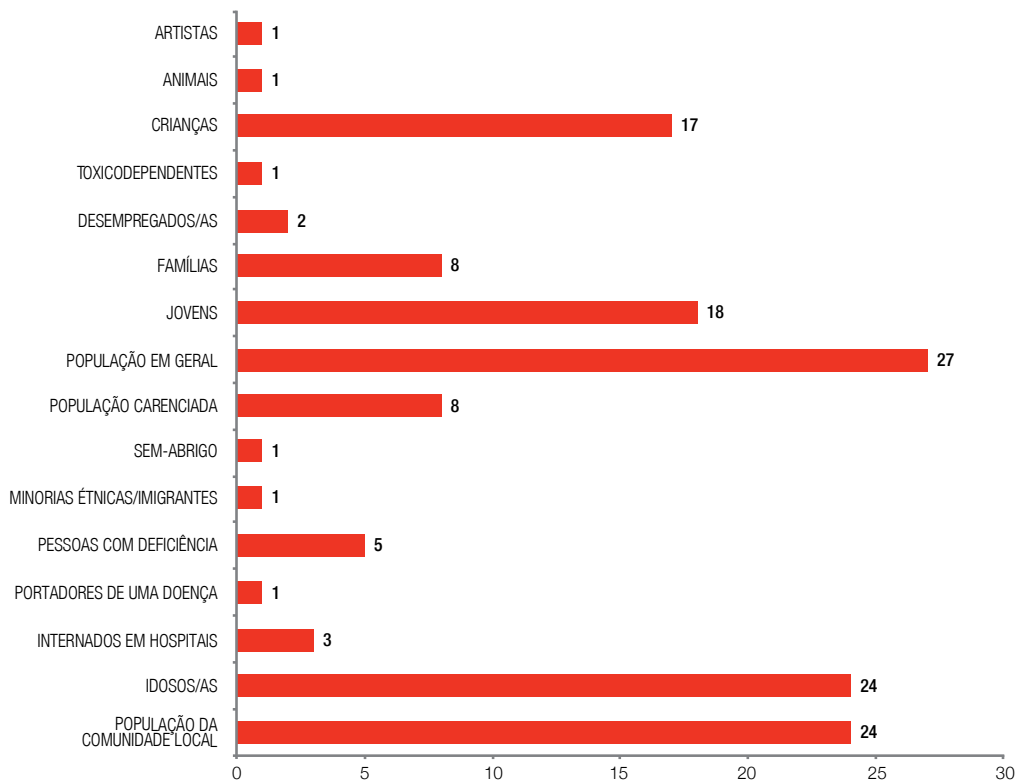
GRÁFICO 3: DISTRIBUIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES, POR ÁREA DE INTERVENÇÃO (%) (*)



(*) Percentagens relativas ao número de casos, sendo que para cada caso pode haver mais do que uma resposta.
Fonte: Inquérito às organizações.

A maioria das organizações possui mais do que um público-alvo, nomeadamente aquelas com intervenção na área social. Nestas é possível encontrar a mistura de públicos como toxicodependentes, jovens e população em geral; minorias étnicas e população local e geral; sem-abrigo, idosos e população em geral; internados em hospitais e população em geral ou idosos; desempregados e idosos ou desempregados e jovens. Os serviços de apoio a crianças surgem combinados com serviços de apoio a jovens e, em alguns casos, com a família. Os serviços de apoio a idosos surgem também associados à comunidade local enquanto população alvo.

GRÁFICO 4: DISTRIBUIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES, SEGUNDO O PÚBLICO-ALVO (N)

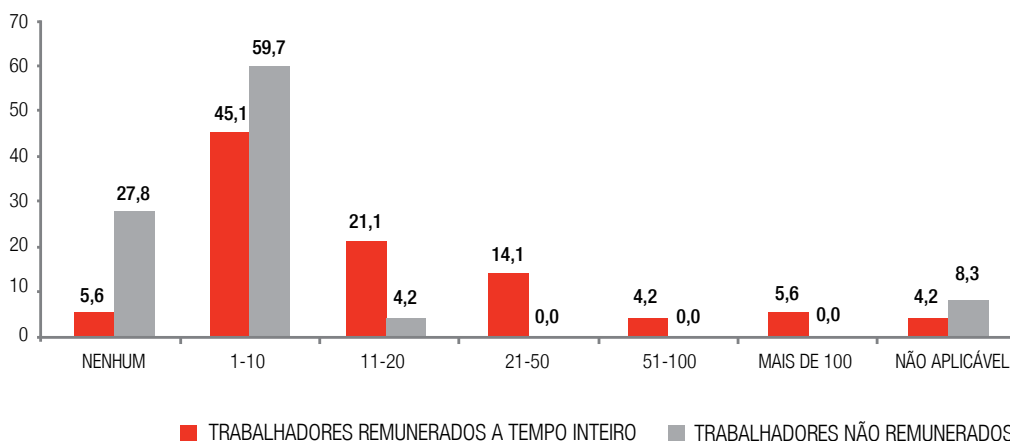


Fonte: Inquérito às organizações.

No que diz respeito ao número de beneficiários, verifica-se que existe um número significativo de organizações que servem mais de 500 pessoas (24%), enquanto a maioria das organizações está no grupo das que servem entre 21 e 100 pessoas (32%). Apenas 46 organizações referiram possuírem associados, sendo todavia de notar que 61% destas possui mais de 150 associados e 24% possui entre 51 e 150 associados.

Relativamente à capacidade de prestação de serviços de muitas organizações verificamos que existe um peso substancial das organizações que possuem mais de 21 trabalhadores remunerados (23,9%), ainda que o maior peso se concentre nas que possuem entre 1 e 10 trabalhadores remunerados (45,1%). Apenas 5,6 não possuem qualquer trabalhador remunerado. No que diz respeito ao trabalho não remunerado, que não é voluntariado, como estágios, serviço cívico, etc., verificámos que eles podem assumir um peso importante em algumas organizações, havendo 59,7% de organizações que possuem entre 1 e 10 destes trabalhadores e mesmo 4,2% onde estes são entre 10 e 20 dos trabalhadores da organização. As organizações que mais recorrem a trabalhadores não remunerados são as que possuem entre 1 e 10 ou entre 11 e 20 trabalhadores remunerados (18 e 11 organizações, respetivamente), o que significa um importante acréscimo à capacidade destas organizações em termos de pessoal. Não é comum a existência de trabalhadores não remunerados em organizações que não têm pessoal remunerado.

GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES, SEGUNDO O NÚMERO MÉDIO DE TRABALHADORES REMUNERADOS E NÃO REMUNERADOS (%)



Fonte: Inquérito às organizações.

No que diz respeito ao número de voluntários, entre as 60 respostas válidas verifica-se que 77% das organizações referem possuir voluntários. Entre estas é de realçar a distinção entre os voluntários de direção e os associados (33,3%) e os voluntários externos (43,3%). A esmagadora maioria das organizações que acolhe voluntários “enquanto indivíduos “externos” à entidade que prestam atividades e serviços” possui entre 1 e 10 trabalhadores remunerados, o que assinala a necessidade de alguma capacidade organizacional para o acolhimento de voluntários. Por outro lado, a heterogeneidade da amostra revela-se também na presença de algumas organizações, em menor número, que não possuem trabalhadores e que referem que os seus voluntários são os membros da direção e os associados.

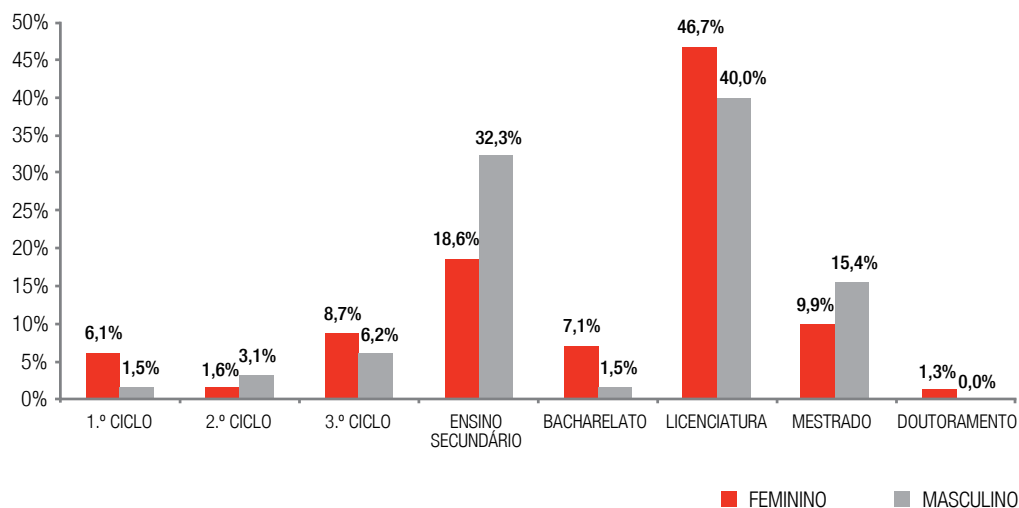
2.2. AMOSTRA DOS VOLUNTÁRIOS

Na construção da amostra dos voluntários conta-se com aqueles que se apresentam como voluntários externos e não com membros dos órgãos sociais ou associados. A amostra dos voluntários é constituída por 379 indivíduos, 314 mulheres (82,8%) e 65 homens (17,2%), ou seja, uma sobre representação das mulheres. Em termos de idade, 39,2% dos indivíduos têm idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos; 33,3% entre os 45 e 64 anos e 14% entre os 19 e 24 anos. Menos representados estão os indivíduos com mais de 65 anos (7,9%) – o que, tendo presente os dados demográficos para o concelho de Évora, significa uma sub-representação desta faixa etária – e os com idades entre os 15 e os 18 anos (5,6%). Os níveis de escolaridade encontrados são elevados: 45,6% possui licenciatura; 21% o ensino secundário e 10,9% mestrado. Em contraponto, os indivíduos com o 1.º ciclo e 2.º ciclo de escolaridade são os que têm uma menor presença, 5,3% e 1,9%, respetivamente. Tendo em conta a escolaridade da população trata-se, pois, de uma sobre representação dos grupos mais escolarizados – recorde-se, 16% das pessoas no concelho e 10% no distrito possuem curso superior – em detrimento dos menos escolarizados. Atendendo à distribuição da escolaridade segundo o género, verifica-se que as mulheres se destacam ao apresentarem os níveis de escolaridade mais baixos (1.º ciclo) e mais alto (doutoramento) – Gráfico 6.

Tendo em conta os dados internacionais sobre o perfil sociodemográfico dos voluntários (GHK, 2010), com as reservas que podem ser colocadas a qualquer tipo de correspondência direta dado estarmos a lidar com diferentes definições, enquadramentos e contextos, é todavia, interessante assinalar aqui o grande peso do sexo feminino, num contexto internacional e mesmo nacional onde tende a existir um maior equilíbrio entre os sexos, estando os homens tipicamente mais envolvidos no desporto e associações locais e as mulheres nos serviços sociais e de saúde. Já no que se refere aos grupos etários a amostra segue a tendência nacional – num contexto europeu de grande heterogeneidade, – sendo o peso mais importante o dos adultos em idade ativa. O voluntariado entre as pessoas mais idosas é ainda uma realidade muito incipiente em Portugal – ao contrário da Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Roménia, Eslovénia, Espanha e Suécia – e a amostra também exprime isso.

No que diz respeito aos níveis de educação, os dados reproduzem o que invariavelmente se constata acerca do perfil dos voluntários: a correlação positiva entre níveis de educação elevados e elevados níveis de voluntariado.

GRÁFICO 6: DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE, POR GÉNERO (%)



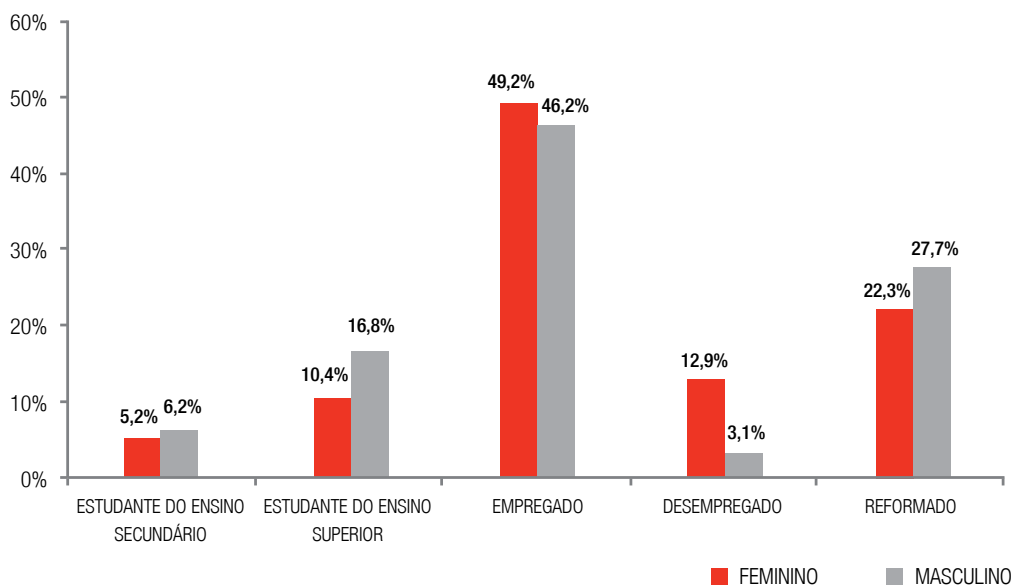
Fonte: Inquérito aos voluntários.

Relativamente ao estado civil a amostra é bastante heterogénea, apesar da predominância dos indivíduos solteiros (44,9%). Os indivíduos casados formam o segundo grupo (32,5%). As mulheres têm maior presença entre o grupo dos viúvos e divorciados, enquanto os homens estão mais representados no grupo dos casados e separados.

Os dados sobre a ocupação mostram que 48,7% dos indivíduos estão empregados e 26,8% são estudantes (5,3% no secundário e 11,5% no ensino superior). Temos, assim, uma amostra constituída por uma população ativa, incluída no mercado de trabalho ou a estudar o que segue de perto a tendência de muitos países europeus como Chipre, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Roménia, Eslováquia, Suécia, Reino Unido relativamente ao peso maior da população ativa no voluntariado (GHK, 2010).

Atendendo à variável género (Gráfico 7) constata-se que as mulheres têm uma maior representação entre os desempregados. Esta característica vai ao encontro da realidade do desemprego encontrada no distrito e no concelho de Évora. Os homens estão mais representados entre o grupo dos reformados e dos estudantes.

GRÁFICO 7: DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA SEGUNDO A OCUPAÇÃO, POR GÉNERO (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

Por fim, é de referir que perante o desconhecimento das características dos indivíduos inscritos nas bases de dados – da FEA e da Câmara Municipal – foi ponderada a possibilidade de alguns nunca terem tido qualquer contacto com o voluntariado. Deste modo, a amostra conta com 8,7% de indivíduos que nunca realizou voluntariado.

3. OS DESAFIOS FUTUROS DAS ORGANIZAÇÕES

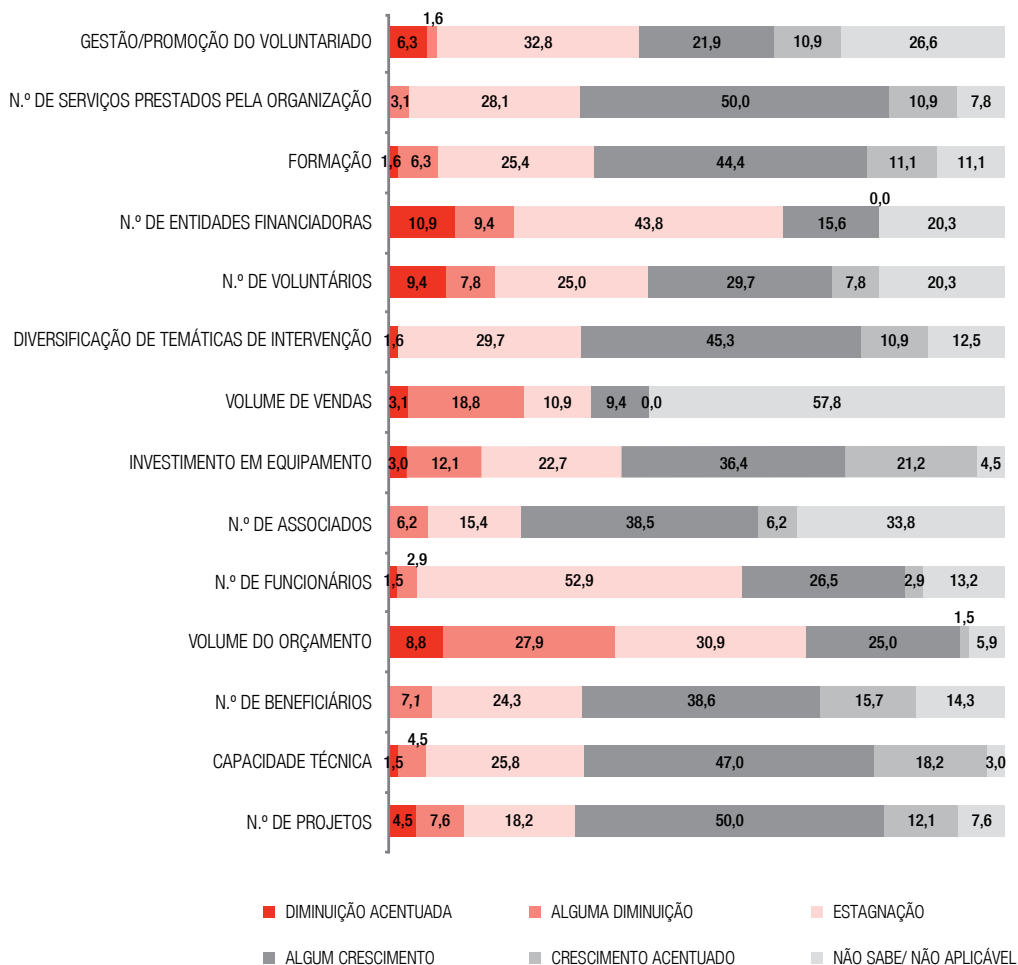
As organizações foram inquiridas relativamente ao balanço que fazem dos últimos 3 anos acerca da diminuição, estagnação ou crescimento das atividades da organização. Em termos gerais pode-se dizer que o impacto da crise atual não se faz sentir genericamente no que diz respeito à diminuição destas mesmas atividades à data de aplicação do inquérito. Verifica-se, porém, que existem já indicadores preocupantes no que diz respeito às possibilidades de expansão futura. Entre estas organizações encontra-se uma elevada percentagem que referem ter existido uma estagnação no número de entidades financiadoras (43,8%), tendo 20% assinalado a diminuição do número destas entidades e apenas 15,6% apontado para o aumento. No que diz respeito ao volume do orçamento há também sinais preocupantes de diminuição (37%) e de estagnação (31%), sendo que apenas 27% das entidades apontaram crescimento. Muitas organizações fizeram, contudo, investimentos na expansão dos equipamentos, o que se prende em parte com o forte incentivo que existiu à construção de equipamentos sociais nos anos mais recentes, nomeadamente através do programa PARES (Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais). Veja-se que mais de metade das organizações refere algum crescimento ou mesmo um crescimento acentuado nesta área.

O recrutamento de trabalhadores dá também sinais de estagnação, com 53% das organizações a apontarem esta situação. Isto contraria a tendência que se tem verificado para um constante aumento de emprego nesta área, ao contrário do que tem acontecido em outros setores de atividade. Note-se que, ainda assim, houve um aumento do número de funcionários em 29%, o que poderá estar também ligado ao aumento do número de equipamentos. Apenas 4% das organizações refere ter verificado uma diminuição do emprego. Em contraste com a tendência para a estagnação ao nível do financiamento verifica-se uma tendência substancial de crescimento em número de serviços prestados pelas organizações (70%), sendo irrelevante a percentagem das que declaram diminuição. A par deste crescimento verifica-se ainda que mais de metade das organizações afirmam ter registado um crescimento na diversificação das temáticas de intervenção (o que pode também ser interpretado como uma estratégia de sobrevivência à medida que as organizações procuram formas alternativas de sustentabilidade), assim como um aumento do número de beneficiários (também assinalado por mais de metade das organizações) e um substancial número de organizações apontando o aumento da capacidade técnica (65%) e de número de projetos (62%). Em suma, as organizações persistem numa dinâmica de crescimento mais do que de estagnação, não sendo ainda notórios os sinais de diminuição.

Aliás, questionadas sobre as perspetivas futuras para a organização em 2012, 57% referem que se verificará a manutenção do quadro atual de atividade e 22% referem que se dará uma expansão da atuação.

Todavia, as necessidades, a diversidade dos públicos e projetos ampliam-se enquanto as fontes de financiamento tradicionais parecem evidenciar tendências de estagnação, não sendo visível a aposta em fontes alternativas (veja-se o reduzido significado que o volume de vendas possui, com um elevado número de organizações a indicar que não se aplica, e a tendência para a estagnação do mesmo entre aquelas que possuem receitas de vendas, Gráfico 8).

GRÁFICO 8: BALANÇO DAS ORGANIZAÇÕES NOS ÚLTIMOS 3 ANOS⁷ (%)



Fonte: Inquérito às organizações.

Enquanto a área social tem tido tradicionalmente uma relativa estabilidade, por via da situação especial que as IPSS ocupam no Estado-Providência, enquanto principais fornecedoras de serviços sociais, as Organizações Não Governamentais (ONG), associações culturais e outro tipo de Organizações do Terceiro Setor (OTS) têm persistido em contexto de maior instabilidade de fontes de financiamento.

(7) Respostas à questão: "Fazendo um balanço dos últimos 3 anos, indique, por favor, o grau com que se verificaram algumas mudanças, na sua entidade".

“ O ponto fraco de umas e de outras é a sustentabilidade económica e financeira. É mais grave no campo social, porque os projetos envolvem prestação de serviços a idosos, a crianças, a deficientes... Sem os acordos com a Segurança Social não têm muito mais a que recorrer. No campo cultural, os contratos com o Estado são hoje menores quantitativamente e menores na expressão financeira que cada um tem. É uma situação de grande fragilidade e incerteza, uns anos têm recursos, outros anos não têm.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

A área das ONG, que corresponde não a uma definição formal ou estatuto próprio mas a organizações que aliam a prestação de serviços e a defesa de direitos, é outro aspeto igualmente débil no que diz respeito ao tipo de relacionamentos que estabelecem com o Estado. Na área que diz respeito à segurança social, com exceção das raras organizações que conseguem efetuar acordos atípicos, muitas organizações possuem uma flagrante falta de apoio. A seguinte afirmação de uma organização de apoio a pessoas com surdez é um exemplo do que se passa a nível destas organizações:

“ O tipo de associação que na altura foi formada e o tipo de enquadramento que a Segurança Social adotou até está bem. Só que depois não temos apoio financeiro da Segurança Social porque as organizações recebem uma verba por cada pessoa, e nós não temos lá ninguém a comer, a dormir, a estar... E temos praticamente de sobreviver com pouco, com alguns donativos, algumas quotas dos sócios...” (I OSV 03)

É certo, porém, que no contexto cultural, mesmo as IPSS sentem estas bases financeiras crescentemente ameaçadas, à medida que se difunde a ideia da falência do Estado-Providência ou crescem as áreas de concorrência com o setor lucrativo que as exigências de qualidade podem não ser suficientes para travar.

Mais qualificadas, quer em termos de pessoal, quer em termos organizacionais (particularmente no que diz respeito às prestadoras de serviços sociais que têm desenvolvido projetos de certificação de qualidade) e diversificando as suas atividades, as OTS, encontram pela frente um cenário que as desafia crescentemente a inovarem as suas respostas na resolução de problemas sociais e na adaptação às transformações sociais. A agenda social europeia aponta claramente para a necessidade de inovação nas respostas sociais, que passa crescentemente pela combinação de soluções tradicionalmente típicas de setores específicos, sejam eles do Estado e do terceiro setor, do mercado e mesmo das redes de suporte familiares e comunitárias. Esta é também a perceção recolhida do corpo técnico da FEA em contacto com as organizações locais, expresso em termos da perceção da necessidade de inovar nas respostas sociais, que se vai tornando cada vez mais presente nos discursos das organizações e das instituições públicas.

“A sociedade de hoje exige mais respostas, mas menos institucionalizadas, com mais grupos de apoios, mais visitas domiciliárias, ...As pessoas não querem ir para os lares, querem estar na sua casa por mais tempo. As famílias monoparentais precisam muitas vezes de apoio no acompanhamento das crianças, em casa ou nas deslocações entre a casa e a escola, por exemplo. Há toda uma série de necessidades da vida contemporânea às quais o voluntariado pode ajudar a dar resposta.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

Torna-se claro que o voluntariado faz parte das novas respostas, mas também aqui há ainda muito a fazer. Os dados do inquérito revelam que a aposta no voluntariado para diversificação das atividades ou supressão de carências não parece estar presente nas organizações, sendo de evidenciar que apenas 33% referem existir um crescimento nas atividades de gestão e promoção do voluntariado, com 33% referindo que se verifica uma estagnação neste aspeto.

Relativamente ao número de voluntários, apenas 36% das organizações referem existir um crescimento, contra uma estagnação de 25% e mesmo uma diminuição de 17%, como apresentado no gráfico anterior – Gráfico 8. O Ano Europeu do Voluntariado não parece ter criado nestas organizações uma maior dinâmica no sentido da promoção e integração do voluntariado e as organizações parecem atravessar a tendência nacional para a diminuição do número de voluntários.

Este panorama relativamente animador, no que diz respeito ao balanço dos últimos 3 anos, contrasta com algumas debilidades identificadas nas organizações ao nível local e que encontram correspondência em termos nacionais. Entre estas encontra-se a capacidade de gestão, a qual é manifestamente insuficiente nas OTS, num contexto onde os imperativos de gestão e a familiaridade com o mundo dos negócios se torna cada vez mais importante – nomeadamente por imperativos de diversificação das fontes de financiamento e a necessidade de lidar com relações com o Estado enquadradas pela lógica da nova gestão pública. Este problema, ainda que largamente reconhecido, nomeadamente ao nível governamental e desde há algum tempo, não tem ainda uma tradução satisfatória ao nível de mudanças organizacionais do terceiro setor, pois depara-se com tensões mais profundas entre a natureza associativa destas organizações e o carácter voluntário dos seus órgãos sociais e as exigências de profissionalização da gestão.

“Os corpos dirigentes são voluntários e exercem, na maioria dos casos, uma atividade profissional noutra organização; e depois há duas ou três pessoas que fazem a gestão da organização. E o que acontece é que as infraestruturas técnicas são muito reduzidas. Na maioria dos casos, até há técnicos com habilitações superiores, que podiam estar no trabalho social, mas que acabam por acumular uma série de funções, da contabilidade à gestão dos recursos humanos.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

A gestão executiva nas organizações encontra-se, assim, frequentemente nas mãos do pessoal técnico qualificado “no social”, ou seja, nos técnicos de serviços sociais, os “interventores sociais”, prestando-se a uma tensão evidente entre a lógica do serviço e a lógica da gestão. São estes técnicos que atualmente se qualificam na gestão das organizações, não se verificando um significativo movimento dos profissionais da gestão para o terceiro setor senão no estatuto de membros dos corpos sociais.

“Daquilo que me apercebo, da experiência que tenho tido, designadamente pela oferta formativa que temos vindo a disponibilizar, para essas organizações é muito importante a formação ao nível da gestão de empresas, em matérias como a elaboração do plano de atividades, o recrutamento e seleção de pessoal, etc. Como as organizações não têm condições financeiras para contratar especialistas na área da gestão, os seus técnicos têm que ser ‘obrigatoriamente’ polivalentes. A escassez de financiamento não permite o reforço do quadro técnico que ajudaria as organizações a desenvolver melhor e a diversificar a sua atividade.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

Num inquérito nacional às ONG realizado em 2006 (Ferreira *et al*, 2007) algumas destas questões foram colocadas, o que permite confirmar a tendência de desaceleração do crescimento ou estagnação do voluntariado. Este contexto torna particularmente importante a discussão trazida pela Agenda Política para o Voluntariado na Europa (P.A.V.E.) relativamente à importância de não considerar o voluntariado como forma de substituição do trabalho nas organizações, sobretudo no momento atual de crise. A atual desaceleração do crescimento pode ser vista como uma oportunidade de perceber até que ponto o voluntariado pode permitir retomar a lógica expansionista numa perspetiva de complementaridade aos serviços que prestam e à capacidade de resposta a novas necessidades e aspirações. Por outro lado, em contexto de estagnação torna-se também importante perceber até que ponto as organizações possuem os recursos necessários para se capacitarem para a gestão do voluntariado.

4. CONCEÇÕES E PERCEÇÕES DO VOLUNTARIADO

O voluntariado é um conceito que encerra em si diversas conceções, não possui uma definição estável, variando de acordo com os contextos e as estratégias dos diferentes atores sociais. Se, por um lado, existe uma lei de enquadramento do voluntariado que estabelece estes limites, por outro, encontramos na sociedade discursos, identidades e práticas que desafiam estes mesmos limites.

Na realidade das organizações estudadas verifica-se uma diversidade de conceptualizações de voluntariado. Desde logo, organizações que entendem o voluntariado como a atividade que vem definida em termos jurídicos (na Lei de Bases do Voluntariado – Lei 71/98 de 3 de Novembro).

“O voluntariado que nós fazemos é aquele voluntariado que é definido em termos legais, em que as pessoas se disponibilizam de uma forma gratuita e mediante um compromisso. Nós, entretanto, a partir de toda a informação que já temos sobre o que é o voluntariado e o sobre o seu enquadramento legal, criámos um regulamento próprio para a Liga.” (I ODV 05)

Outras entendem-no como a atividade realizada em benefício do outro, o fazer bem ao outro, estando implícitas as noções de solidariedade, de ajuda ao próximo:

“O voluntariado é uma forma de expressão da vontade de cada pessoa em querer fazer bem aos outros, conjuntamente com outras pessoas, sem que daí resulte qualquer proveito para si além da satisfação de ajudar. É esse o conceito que eu tenho de voluntariado.” (I ODV 04)

Nesta conceção de voluntariado enquanto ajuda ao próximo está muito presente a noção de missão:

“Os voluntários são pessoas que agem em função de uma missão. A gratuidade da sua ação significa que ninguém procura tirar dela benefícios pessoais. O voluntário está sempre disponível para cumprir uma missão dentro do quadro de valores em que acredita: servir os outros, para o bem dos outros. Por isso, o lema dos Bombeiros é: *Vida por Vida*.” (I ODV 04)

Para algumas organizações o voluntariado é apontado como capaz de oferecer respostas complementares aos serviços que permitem melhorar a vida as pessoas.

“Precisamos de um apoio extraordinário para os idosos a quem prestamos serviço de apoio domiciliário. Há tanta coisa a fazer nesta área. Muitas pessoas estão sozinhas em casa, e quando chega lá a funcionária, dizem: “não me limpe a casa, leia-me um livro”, ou “leve-me às compras” ou “fique aqui a conversar...”. Isto revela a tremenda necessidade que há de apoiarmos noutras áreas, há todo um trabalho que é preciso fazer.” (I OCV 05)

Para outras, o voluntariado é a própria forma de intervenção. Isto tanto pode ocorrer no contexto de um propósito explícito de educação e mobilização para a cidadania e a participação, ou num contexto onde o voluntariado se revela ele próprio um instrumento de intervenção e de aprendizagem, como referido por organizações da área cultural.

Na perspetiva dos voluntários, os dados apresentados na Tabela 1 mostram que o reforço de laços sociais (65,7%), a participação na comunidade (63,8%) e a promoção da cidadania (60%) são os aspetos mais positivos do voluntariado, já que foram os que registaram os valores mais elevados no item “concordo totalmente”. Estes valores vão ao encontro dos entendimentos teóricos sobre o voluntariado, que o apresenta como um mecanismo de reforço da cidadania e participação. Os inquiridos associam ainda ao voluntariado aspetos relacionados com a melhoria dos serviços prestados pelas instituições, a aproximação entre a instituição e os utentes e a ocupação de tempos livres (44,5%; 44,5% e 41,8% no item “concordo bastante”, respetivamente) – perceções também encontradas nas organizações.

TABELA 1: PERCEÇÕES SOBRE O VOLUNTARIADO, SEGUNDO O GRAU DE CONCORDÂNCIA (%)

	NÃO CONCORDO	CONCORDO POUCO	CONCORDO BASTANTE	CONCORDO TOTALMENTE	NÃO SABE
Promoção da cidadania	0,6	5,7	32,8	60,0	0,9
Exercício de democracia	6,2	20,3	38,2	31,7	3,7
Participação nas comunidades locais	0,3	4,2	31,5	63,8	0,3
Reforço laços sociais na comunidade	-	5,5	32,2	65,7	0,6
Enriquecimento curricular dos voluntários	5,2	17,6	38,8	37,0	1,5
Complementar ao trabalho remunerado	23,1	22,8	31,6	20,0	2,5
Melhoria do serviço prestado pelas instituições	0,5	7,4	44,5	46,3	0,3
Aproximação entre instituições e utentes	0,6	11,5	44,5	42,1	1,2
Ocupação do tempo livre (voluntários)	7,2	20,0	41,8	30,7	0,3
Ocupação do tempo livre (desempregados)	10,4	21,4	36,0	31,3	0,9
Primeira experiência com o trabalho (jovens)	6,6	22,0	37,0	33,1	1,2
Vida ativa (idosos)	0,9	7,5	36,8	53,9	0,9
Inclusão social	1,9	14,6	38,7	44,3	0,6
Complementa as funções do Estado	7,8	11,0	32,6	36,8	1,8
Contribuição para o PIB	19,6	26,3	22,0	16,8	15,3

Fonte: Inquérito aos voluntários.

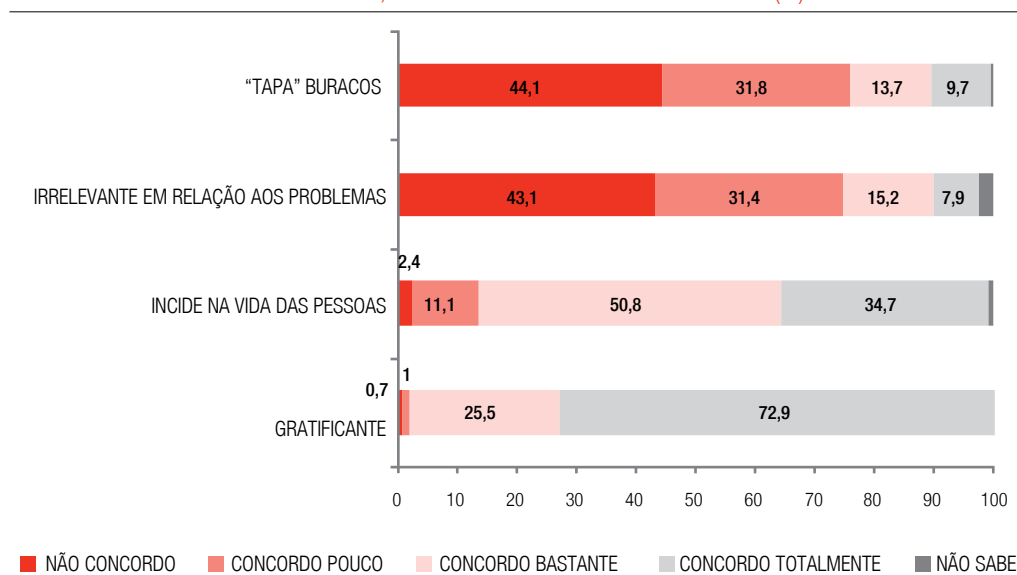
Em sentido inverso, a contribuição para o PIB nacional é um dos aspetos menos valorizado pelos inquiridos, com 26,3% “concordo pouco” e 19,6% “não concordo”. Esta opinião parece ir em contramão das tendências verificadas em termos institucionais e políticos que apontam para a necessidade da medição do valor económico do voluntariado. Também a complementaridade ao trabalho remunerado se apresenta como um aspeto pouco relevante no grupo dos inquiridos (23,1% “não concordo” e 22,8% “concordo pouco”). Estes valores são interessantes tendo em consideração as características profissionais dos inquiridos, uma vez que 48,7% respondeu estar inserido no mercado de trabalho. Neste sentido seria de esperar valores mais elevados, visto o voluntariado ser realizado em conciliação com o trabalho remunerado.

Ainda dentro dos fatores menos valorizados encontramos a ocupação do tempo livre dos desempregados (21,4% “concordo pouco” e 10,4% “não concordo”). Por fim, é de referir que 20,3% dos inquiridos concordam pouco com a relação entre voluntariado e exercício da democracia.

Para uma melhor compreensão da perceção do voluntariado, foi pedido aos inquiridos que, de acordo com a sua experiência concreta, classificassem as seguintes afirmações, segundo o grau de concordância: “o voluntariado é algo que me gratifica”; “o voluntariado permite incidir concretamente na vida das pessoas”; “apesar dos esforços do trabalho voluntário os resultados são irrelevantes em relação aos problemas”; e “o voluntariado serve para ‘tapar’ buracos de serviços que deveriam ser prestados por outros”.

Como se pode constatar pela análise do Gráfico 9, apresentado abaixo, a maioria dos inquiridos considera o voluntariado como algo gratificante (72,9% concorda plenamente) e mais de metade (50,8% “concordo bastante”) considera que o voluntariado incide diretamente na vida das pessoas. Por outro lado, a perceção do voluntariado enquanto algo irrelevante, que apenas serve para “tapar buracos” apresenta valores de não concordância bastante elevados – 43,1% e 44,1%, respetivamente. Estes valores mostram que os voluntários inquiridos têm consciência dos impactos positivos da sua ação junto da comunidade.

GRÁFICO 9: VISÃO DO VOLUNTARIADO, SEGUNDO O GRAU DE CONCORDÂNCIA (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

5. TIPOLOGIAS DA RELAÇÃO ENTRE ORGANIZAÇÕES E VOLUNTARIADO

Conforme referido anteriormente o voluntariado tem vindo a expandir-se, verificando-se, atualmente, a sua presença em diferentes tipologias de organizações públicas e privadas, bem como o alargamento da sua intervenção a diferentes áreas. Entre as entidades promotoras de voluntariado podemos encontrar entidades onde predomina o trabalho remunerado ainda que exista algum trabalho voluntário (OTS e organismos públicos), organizações onde predomina o trabalho remunerado mas os dirigentes são voluntários (OTS) e organizações onde predomina o trabalho voluntário (Catarino, 2004). A distinção entre organizações com voluntários e organizações de voluntários é também um aspeto referido pela FEA.

“É importante a distinção entre associações com voluntários e associações de voluntariado, como é o caso do Banco Alimentar Contra a Fome, dos Bombeiros, da Liga dos Amigos do Hospital, etc., que não são estruturas profissionalizadas e durante todo o ano vivem exclusivamente da boa vontade dos voluntários. E é nestas estruturas que encontramos voluntários 8 horas por dia, 5 dias por semana.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

Como se verifica na citação, a estes dois tipos de organização correspondem diferentes tipos de problemáticas tanto ao nível da identidade organizacional, como ao nível de aspetos relacionados com a relação entre a organização e os voluntários e ao nível da gestão.

Foi neste sentido que foram organizados três grupos focais a partir da tipologia: organizações de voluntários, organizações com voluntários e organizações sem voluntários. Constatou-se que, apesar das semelhanças entre muitas das problemáticas identificadas existe, todavia, um conjunto de temas que tem mais presença nas discussões das organizações de voluntários e das organizações com voluntários. Para sublinhar estas diferenças, muitas das quais são em grau, e que devem ser consideradas a nível de generalidade, pois existem especificidades, apresenta-se a Tabela 2 com os temas mais presentes nos grupos de discussão de organizações com voluntários e organizações de voluntários.

TABELA 2: TEMAS NAS ORGANIZAÇÕES DE VOLUNTÁRIOS E COM VOLUNTÁRIOS

ORGANIZAÇÕES DE VOLUNTÁRIOS

Os voluntários estão no centro da organização;
Existência de procedimentos estabelecidos de recrutamento, formação e retenção de voluntários;
Os processos de formação específica dos voluntários estabelecidos na organização;
Formação pode decorrer na prática com mentoria de voluntários mais velhos;
O período de formação pode ser longo;
Articulação entre a legislação do voluntariado e regulação própria;
Papel das federações e plataformas na regulação setorial do voluntariado;
Algumas organizações requerem uma formação técnica elevada (bombeiros, ligas dos amigos);
Questão da capacidade de recrutamento de voluntários é vital;
BLV vieram aumentar a base de recrutamento e o acesso a formação geral sobre voluntariado;
Os custos com seguro dos voluntários podem assumir um peso importante;
Novas pessoas interessadas no voluntariado mas que não compreendem o seu significado.

ORGANIZAÇÕES COM VOLUNTÁRIOS

O voluntariado pode ser uma metodologia de intervenção (ex: formação por pares jovens);
Potencial de trazer diversidade de competências e novas ideias para dentro da organização;
Dirigentes voluntários são muitas vezes reformados, com competências específicas;
Profissionais da organização fazem o acompanhamento técnico dos voluntários;
Coexistência de várias tipologias de voluntariado (permanente, pontual);
Voluntariado pode ser mecanismo de aproximação da organização à comunidade;
Algumas organizações complementam os quadros legais com instrumentos reguladores internos;
A relação entre os profissionais e voluntários é uma das questões mais importantes a considerar na gestão do voluntariado (receio de substituição do profissional pelo voluntário);
Importante considerar a relação entre órgãos dirigentes e voluntários (receio que os voluntários questionem a organização);
Os beneficiários podem não estar habituados aos voluntários nem compreender o seu papel;
BLV como importante forma de acesso quer aos voluntários, quer à capacitação para a gestão do voluntariado.

No largo espaço do terceiro setor/sociedade civil e para uma compreensão da sua relação com o voluntariado podemos distinguir entre as associações de voluntários, as organizações com voluntários, as associações de membros e, ainda, as organizações sem voluntários.

As associações de membros são uma outra forma de envolvimento de carácter voluntário, contudo o objetivo da ação voluntária não é o serviço a terceiros, mas sim o serviço aos próprios membros. Neste sentido não ficam cobertas pela legislação do voluntariado. Também aqui é comum encontrar um quadro de pessoal muito restrito que se resume a uma ou duas pessoas administrativas que coordenam as atividades. É frequente encontrar também neste grupo de organizações de apoio mútuo e advocacia na área social (associações de surdos, associações de idosos), associações recreativas e desportivas como as filiadas na CPCCRD – Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto, etc. Esta última é, aliás, membro da Confederação Portuguesa do Voluntariado, o que denota a fluidez desta área. No terreno onde se desenvolvem as atividades voluntárias esta fluidez é ainda mais acentuada, já que determinados indivíduos podem constituir redes complexas entre diversos tipos de organizações, as quais se tornam espaços onde se tecem as sociabilidades, se articulam recursos relacionais, e se põe em prática e se aprofundam os valores e as práticas de solidariedade, dádiva e cidadania associados ao voluntariado, e onde em suma, se cria capital social.

“Também faço trabalho de voluntariado, como dirigente da Associação; por outro lado, aqui também temos pessoas que se prontificam para ajudar em ocasiões especiais, de forma não organizada, sistematizada ou registada. É um facto que nós só conseguimos fazer algumas das tarefas da nossa associação com a ajuda desses voluntários.” (I OSV 03)

As organizações com voluntários são as que estão no espírito do legislador no atual enquadramento do voluntariado e que, não dependendo fundamentalmente dos voluntários para os seus objetivos principais, tem voluntários sobretudo ao nível de atividades complementares, sejam elas de carácter regular ou pontual.

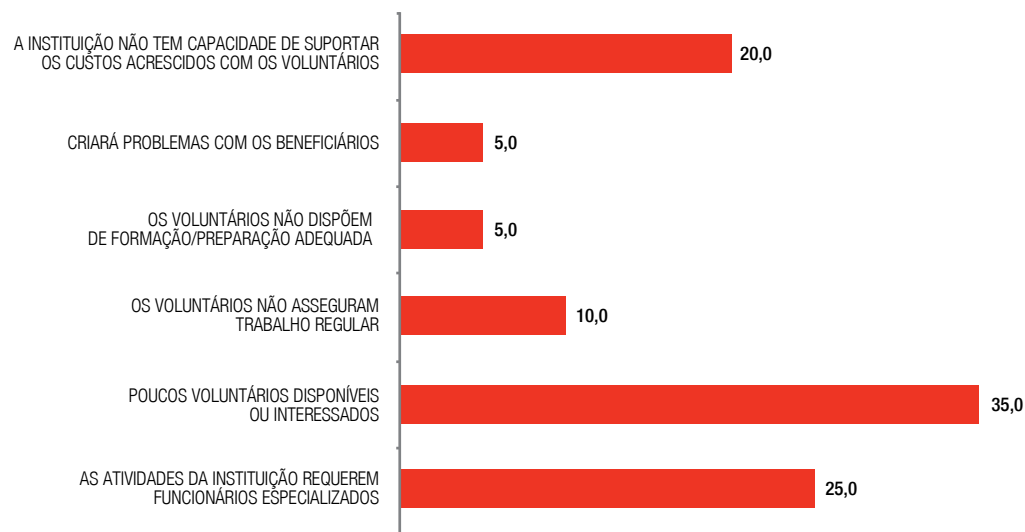
“Mas eu penso, acima de tudo, o voluntariado com o qual trabalhamos, nós e os funcionários, dois técnicos da casa, é o complemento de todo o trabalho que desenvolve dentro da instituição. E eu vejo muito, como funcionária, como um complemento para, e eu acho que tem de sentir, de alguma forma, experiências novas... que são imensas, de facto.” (I OCV 04)

Por fim, existem as organizações sem voluntários, OTS, cujos corpos dirigentes são voluntários ou entidades como os organismos públicos, cujos dirigentes são também remunerados. Estas instituições são um campo potencial de expansão do voluntariado, no sentido em que os voluntários podem ser uma mais-valia para os serviços que prestam, uma vez capacitadas para a integração de voluntários.

5.1. AS ORGANIZAÇÕES SEM VOLUNTÁRIOS

Das 14 organizações sem voluntários que responderam ao questionário, a existência de poucos voluntários disponíveis ou interessados foi a razão mais apontada para a sua não inclusão. Apenas 20% das organizações justificaram a não inclusão de voluntários pela falta de capacidade de suportar os custos acrescidos.

GRÁFICO 10: RAZÕES PARA A NÃO INTEGRAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS NA INSTITUIÇÃO, (%)



Fonte: Inquérito às organizações.

Esta situação contrasta com a perceção do Banco de Voluntariado da FEA e, de resto, com a perceção de outros BLV, de que existe uma escassez de oferta de oportunidades de voluntariado junto das organizações:

“Podem-se contar pelos dedos de uma mão as oportunidades de voluntariado que não tiveram *feedback* por parte dos voluntários. São raríssimas. Normalmente há sempre pessoas interessadas, tanto podendo ser 1 como 20. Cabe depois à organização, se assim o entender, optar por uma nova divulgação, aproveitando para repensar os moldes em que está a oferecer a oportunidade de voluntariado, porque, às vezes, não tem tanto a ver com a área, mas com a disponibilidade requerida para os voluntários integrarem o projeto.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

Outras razões referidas prendem-se com o facto de as atividades desenvolvidas requererem funcionários especializados (25%) e os voluntários não assegurarem o trabalho regular (10%). Este desfazamento entre as necessidades das organizações e as competências oferecidas pelos voluntários é uma realidade para organizações com intervenção em áreas com necessidades especiais:

“Quando a Associação foi contactada, decidiu registar-se no Banco de Voluntariado da Fundação, e assim continua; mas os voluntários de que precisamos têm que saber língua gestual.” (I OSV 03)

Assinala-se também como outro fator determinante o facto de a organização não possuir capacidade de suportar os custos acrescidos com voluntários (20%). Parece existir nas organizações a perceção do voluntariado como um custo (e não como um recurso).

“Não implica um grande orçamento mas tem custos, principalmente se quiserem fazê-lo à luz da legislação. A questão dos seguros preocupa as organizações que querem ter voluntários, pese embora estejamos a sensibilizá-las para que essa questão seja ultrapassada. Acresce um outro fator de dissuasão, como uma primeira consulta a uma seguradora que não seja conhecedora desta realidade específica e pode efetivamente afastá-las deste caminho.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

Segundo o corpo técnico e dirigente da FEA é a legislação atual que tende a dissuadir as organizações a incorporarem voluntários, ao impor um conjunto de requisitos que são desajustados da realidade do voluntariado. A obrigatoriedade do pagamento do seguro social voluntário encontra-se entre estes requisitos, o que parece entrar em conflito com o carácter voluntário do próprio segurado. No entanto, esta questão do seguro social voluntário apenas se aplica aos voluntários que não estão inseridos em outro regime de proteção social, ou seja, não se aplica a trabalhadores, reformados e desempregados que beneficiem de subsídio de desemprego ou outra prestação social.

“Não é facilitador em nada. É assustador. As organizações olham a legislação e assustam-se, porque a legislação prevê absurdos como a organização ser obrigada a pagar o seguro social voluntário. Isto significa, por exemplo, que se uma organização quiser ter cinco voluntários, se das cinco pessoas alguma não estiver abrangida por um regime da Segurança Social como está um trabalhador, um reformado ou um desempregado (o caso de um jovem que deixou de estar abrangido pelo regime de Segurança Social dos pais porque entretanto arranhou um *part-time* de Verão, portanto não está na Segurança Social dos pais nem está a fazer

descontos; ou o caso de uma pessoa que vem do estrangeiro para cá, que não trabalhou cá e que por isso não está enquadrado em nenhum regime de proteção social), essa organização terá que pagar uma contribuição à Segurança Social relativa a essa pessoa. Esta contribuição é na ordem dos cento e tal euros por mês.” (Entrevista a dirigentes e técnicos da FEA)

5.2. AS ORGANIZAÇÕES E O VOLUNTARIADO

Existe uma variedade de concepções sobre o que é trabalho voluntário, que permitem criar uma paisagem complexa no que diz respeito ao modo como as organizações lidam com o voluntariado. De facto, dentro da mesma organização pode encontrar-se uma grande variedade de formas de voluntariado. Esta situação tanto pode acontecer em projetos específicos dentro da organização, como em estruturas que comportam a intervenção em várias dimensões. Um bom exemplo desta última é o voluntariado religioso desempenhado em algumas organizações de cariz religioso: um conjunto de atividades que correm paralelamente às suas atividades de prestação de serviços sociais. O excerto seguinte identifica três formas de voluntariado dentro de uma mesma organização: voluntariado religioso, voluntariado de direção e voluntariado externo.

“A Cáritas tem voluntários há muitos anos. Ao nível das paróquias, fazemos atendimento regular por toda a Diocese, que abrange, no todo ou em parte, 4 distritos. É, de facto, uma área geográfica enorme. As marcações para esse atendimento são feitas por voluntários que estão ligados à paróquia. Neste momento, em Évora, temos voluntários na direção da instituição, são todos voluntários desde sempre; e temos alguns voluntários ligados à comunidade terapêutica, trabalhando o desenvolvimento de expressão plástica e a Língua Portuguesa. Essa atividade, desenvolvida por três voluntários, é regular no âmbito letivo.” (I OCV 06)

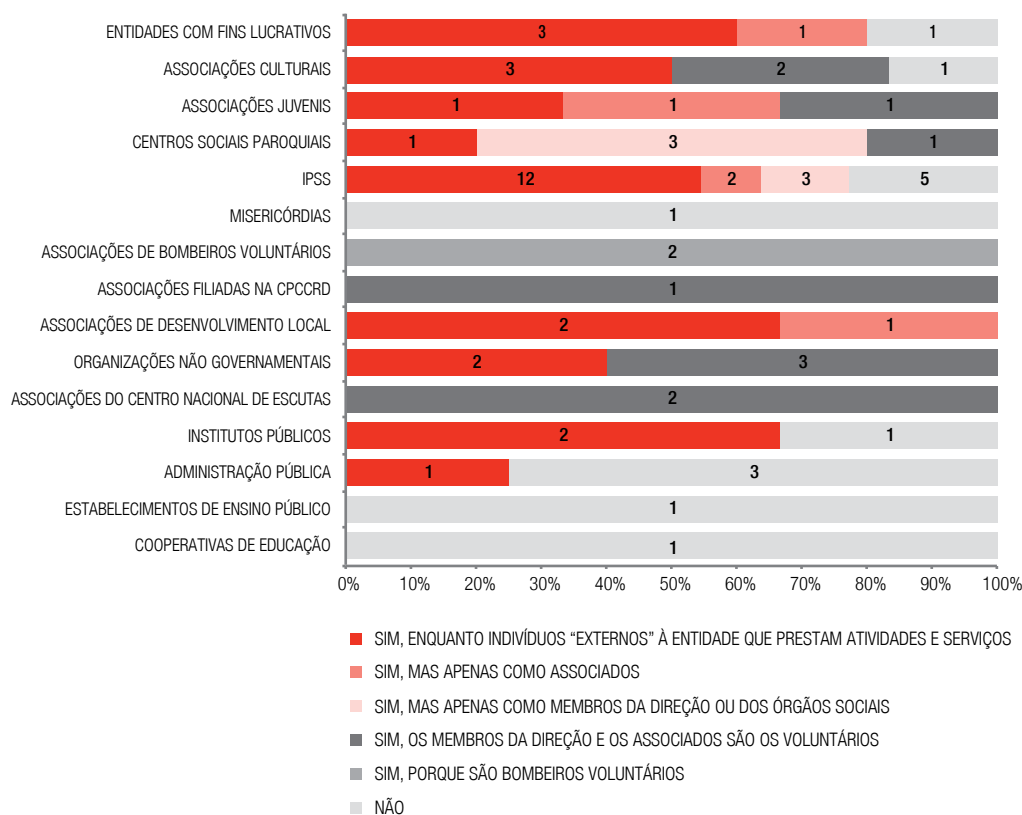
Um outro exemplo de uma associação cultural evidencia também várias tipologias de voluntariado, desde o voluntariado de carácter regular que assegura atividades na organização, ao voluntariado de carácter pontual, incluindo ainda voluntariado de carácter informal.

“Na Associação há essencialmente duas situações em que procuramos o apoio do voluntariado: uma é a realização do festival Andanças, um festival que decorre anualmente, ao longo de uma semana, em São Pedro do Sul, e que envolve cerca de 800 voluntários nas várias tarefas logísticas, mais cerca de 800 artistas, também voluntários; outra é a realização de pequenos eventos pontuais. De resto, apoiamo-nos muito nos contactos e nos conhecimentos pessoais. Por exemplo, conhecemos alguém que é fantástico a fazer contactos e sabemos que essa pessoa vai viajar e dizemos ‘Olha, já que vais a Inglaterra, aproveita e vai à instituição X, ou faz o contacto Y, leva o nosso material’; ou, outro exemplo, precisamos de escrever um documento de enquadramento pedagógico e conhecemos alguém com formação científica a quem pedimos ajuda... mas estas são situações muito esporádicas.” (I OCV 07)

A integração do voluntário na organização pode também variar num leque que vai entre a integração nas atividades regulares da organização, a integração em projetos de voluntariado específicos ou um voluntariado mais individualizado onde a relação se dá sobretudo entre os beneficiários e os voluntários, limitando-se a organização a coordenar esta relação. Em grande medida, constata-se que esta diversidade se prende com a própria tipologia das organizações.

Do total de organizações inquiridas, considerando, nesta fase, apenas 60 organizações⁸, 23,3% das organizações referiu não ter voluntários. Para as restantes organizações os voluntários dividem-se entre: “indivíduos externos” (43,3%, 26 organizações), que desenvolvem atividades e serviços nas organizações; “membros da direção e associados” (15%, 9 organizações); “membros da direção e dos órgãos sociais” (10%, 6 organizações); e “associados” (5%, 3 organizações). Temos ainda a presença de 2 organizações (3,3%) de bombeiros voluntários. Assinale-se que, sendo a maioria das organizações do terceiro setor, não deixam de estar presentes quer organizações da administração pública, quer organizações lucrativas. Estas formas indiciam a tendência crescente para o voluntariado extravasar os limites do chamado terceiro setor. Não se trata, de facto, de uma tendência dominante, nem em Portugal nem na Europa (GHK, 2010), mas poderá vir a ser uma tendência crescente⁹.

GRÁFICO 11: DISTRIBUIÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO O TIPO DE ORGANIZAÇÃO (N, %)



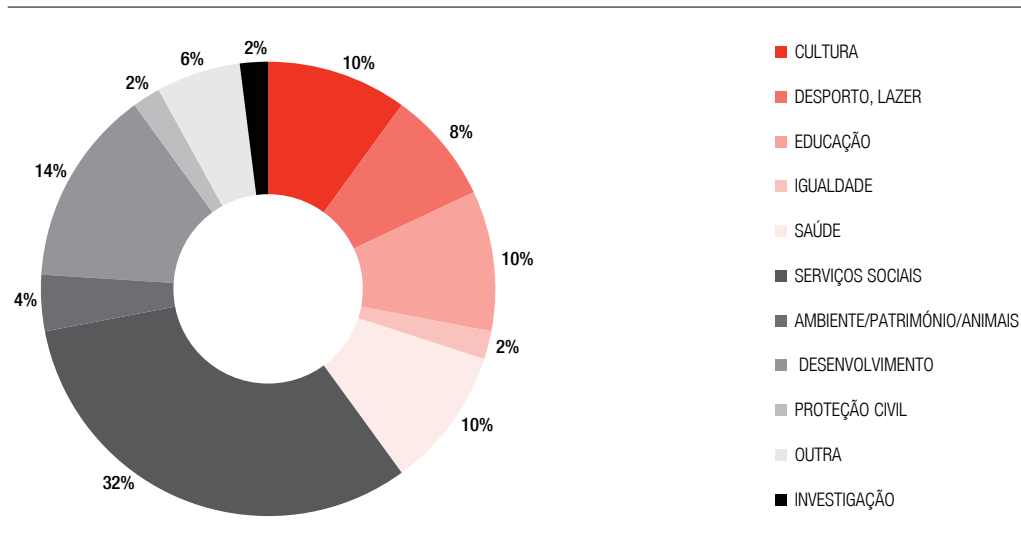
Fonte: Inquérito às organizações.

(8) Sendo esta uma pergunta filtro e determinante para a estrutura do questionário, não foram consideradas as respostas das organizações que desistiram do preenchimento do questionário em questões anteriores, ou que não responderam especificamente a esta questão, independentemente de terem respondido a questões posteriores.

(9) Refiram-se os dados mais expressivos do Reino Unido com 65% dos voluntários no terceiro setor, 23% no setor público e 11% no setor privado (GHK, 2010: 85).

As principais áreas de intervenção das organizações com voluntários são: os serviços sociais (32%); desenvolvimento (14%); saúde, educação, cultura (ambas com 10%) e desporto/lazer (8%). As 3 entidades com fins lucrativos que referem possuir voluntários têm origem empresarial e atuam na área do apoio social e da saúde aos idosos e aos internados em hospitais, bem como na educação de crianças. A existência de voluntariado em organizações do setor lucrativo, ainda que atuando no setor social, não deixa de ser uma curiosidade a merecer um estudo mais aprofundado sobre o que a este nível se passa no voluntariado para o desempenho de atividades lucrativas, não se enquadrando no conceito de voluntariado empresarial.

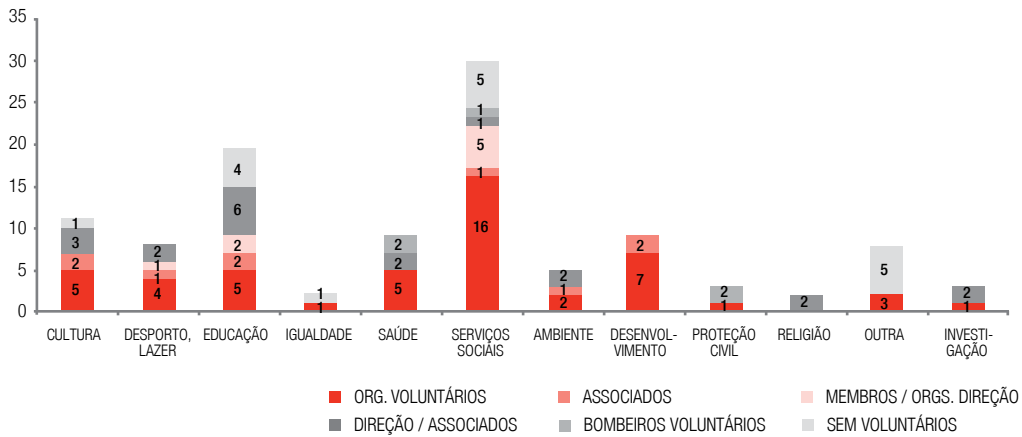
GRÁFICO 12: ÁREAS DE INTERVENÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES COM VOLUNTÁRIOS (%)



Fonte: Inquérito às organizações.

Se considerarmos o tipo de voluntários por organização e a sua distribuição segundo a área de intervenção (Gráfico 13) verifica-se que “os voluntários como sócios” estão mais presentes nas áreas do desenvolvimento, cultura e educação (22% cada). Os “voluntários como membros da direção e órgão sociais” destacam-se nas áreas do desporto, lazer, educação e serviços sociais, destacando-se esta última com 63%. Por sua vez, as organizações cujos voluntários são “membros da direção e associados” têm uma intervenção nas áreas da cultura, desporto/lazer, educação, saúde, serviços sociais, ambiente, religião e investigação. Neste caso, a intervenção é mais elevada na área da educação, com 30%. Por fim, temos os “bombeiros voluntários”, onde a principal área de intervenção é a proteção civil e os serviços sociais.

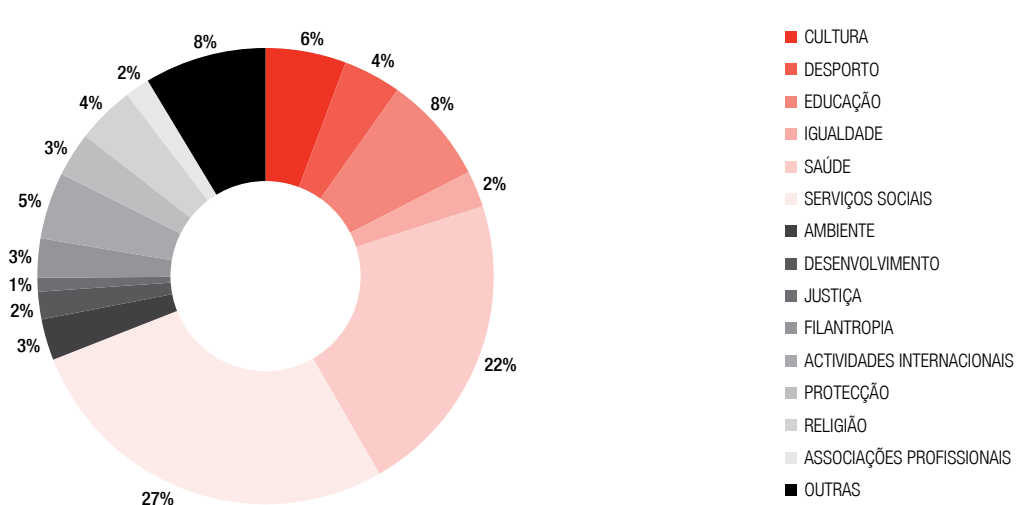
GRÁFICO 13: ÁREAS DE INTERVENÇÃO, SEGUNDO A TIPOLOGIA DE ORGANIZAÇÕES (N)



Fonte: Inquérito às organizações

Na perspetiva dos voluntários, as áreas¹⁰ onde desenvolvem as suas atividades dizem respeito essencialmente aos serviços sociais (27%), saúde (22%) e educação (8%). Trata-se das áreas de voluntariado “tradicionais” e cuja importância corresponde à tendência nacional, sendo também as áreas onde existem as maiores necessidades. As áreas com uma menor participação de voluntários são a justiça (1%), associações profissionais (2%) e o desenvolvimento (2%) – Gráfico 14.

GRÁFICO 14: DISTRIBUIÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO A ÁREA DE INTERVENÇÃO (%) (*)



(*) Percentagens relativas ao número de casos, sendo que para cada caso pode haver mais do que uma resposta. Fonte: Inquérito aos voluntários.

(10) As áreas que constavam do questionário estavam formuladas do seguinte modo: Cultura (teatro, dança, artes visuais, arquitetura...); Desporto, Lazer e Recreio (desporto, tempos livres); Educação e Investigação; Igualdade (mulheres, antirracismo); Saúde (hospitais, reabilitação...); Serviços Sociais (cuidado/apoio a crianças, idosos/as, deficientes, toxicodependentes, sem-abrigo...); Ambiente, património e proteção de animais; Desenvolvimento e formação (habitação, desenvolvimento local, etc.); Justiça, advocacia, política (apoio jurídico, militância, apoio à vítima,...); Filantropia e promoção de voluntariado; Atividades Internacionais (paz, apoio humanitário, apoio ao desenvolvimento.); Proteção civil e Segurança (emergência); Religião e Associações profissionais, empresariais e sindicais, correspondentes à classificação internacional do setor não lucrativo (Salamon e Anheier, 1992).

De acordo com as organizações (dados apresentados na Tabela 3) as atividades realizadas pelos seus voluntários passam pelo apoio nos eventos (14,1%), seguindo-se o apoio direto aos beneficiários em tarefas especializadas (12,5%) e os serviços aos beneficiários (10,9%). A participação em reuniões com os técnicos da organização e a venda de produtos (ambas com 1,6%) são as atividades menos realizadas.

TABELA 3: ATIVIDADES E ÁREAS ONDE OS VOLUNTÁRIOS PARTICIPAM, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

Eventos	14,1
Apoio direto aos beneficiários em tarefas especializadas	12,5
Serviços aos beneficiários	10,9
Participação nos órgãos sociais	9,4
Apoio direto aos beneficiários em tarefas genéricas	9,4
Tarefas de gestão/direção	7,8
Divulgação/promoção da instituição	7,8
Assembleia-geral	6,3
Campanhas de informação ao público	6,3
Outro	3,1
Tarefas administrativas	3,1
Reuniões dos órgãos sociais da organização	3,1
Angariação de fundos	3,1
Venda de produtos	1,6
Reuniões dos/as técnicos/as da organização	1,6

Fonte: Inquérito às organizações.

É de salientar que as atividades que impliquem o contacto direto com os beneficiários aparecem como uma tendência para a atividade voluntária, como referem algumas organizações que participaram nos grupos focais:

“Damos apoio ao doente e à família. Começamos por dar, de manhã, o pequeno-almoço aos doentes que fizeram as análises e que vão fazer quimioterapia. Essas pessoas, que chegam em jejum, recebem o seu pequeno-almoço e vão fazer os seus tratamentos. Entretanto, as famílias ficam cá fora e nós damos-lhes apoio moral porque, como sabemos, uma família com um doente oncológico também sofre muitíssimo. Nós pomonos no lugar deles, da família e dos doentes, procuramos sentir o que eles estão a sentir, essa é a nossa *bandeira*.”
(I ODV 05)

Parece existir uma clara orientação por parte das organizações para que os voluntários participem em atividades de ordem prática e (quase nunca) em atividades de planeamento, gestão, ou de uma vertente mais burocrática:

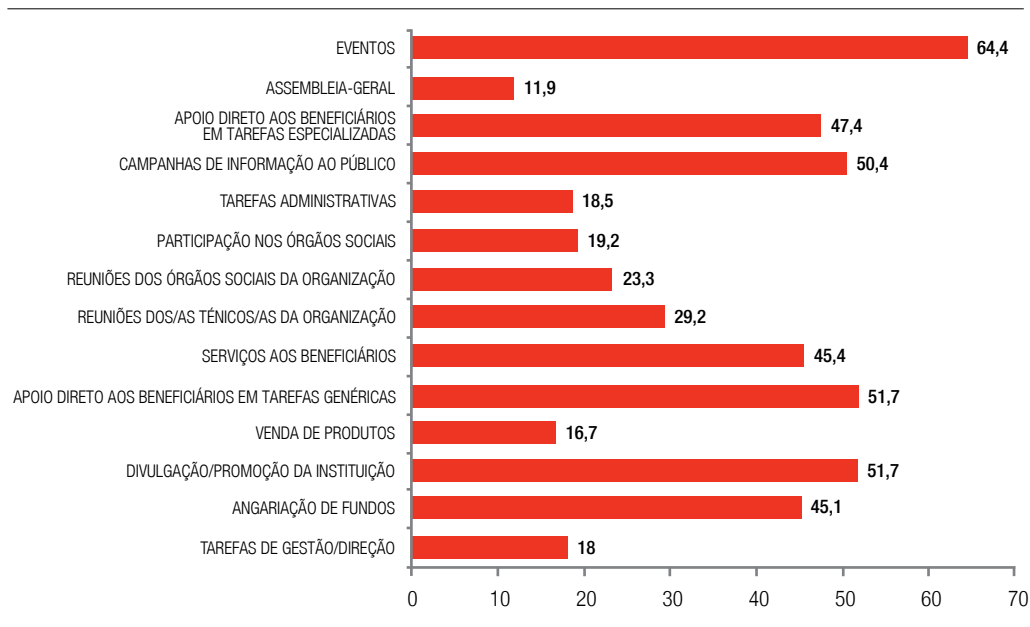
“Nós temos um princípio que é: há todo um trabalho burocrático que é feito no escritório e nós libertamos o mais possível os voluntários de tudo que é trabalho de escritório. Porquê? Porque os voluntários são pessoas que têm um conhecimento muito grande noutras áreas e uma criatividade brilhante, desde que eu não os ponha a tratar de burocracia. Se os pusesse a fazer papelinhos e a contar senhas e tal, eles iam-se embora em três tempos.” (I OCV 07)

Contudo, a especificidade do trabalho de voluntariado, no que respeita às suas diferenças face ao trabalho remunerado, traduz-se na existência de alguns conflitos no relacionamento entre os voluntários e as organizações, atendendo ao facto de que a autonomia dos primeiros não deixa de estar condicionada e, subseqüentemente, monitorizada por essas entidades:

“Nós, de facto, não somos uma instituição fechada, possibilitamos a entrada de voluntários; mas por vezes este processo não é fácil de gerir. Porque as pessoas gostam muito de opinar sobre determinados aspetos... Os voluntários têm que interiorizar uma outra cultura, porque o facto de eu ser voluntário numa instituição não me dá o direito de pôr em causa todo o trabalho dessa mesma instituição.” (I OCV 04)

Do ponto de vista dos voluntários e como mostram os dados do Gráfico 15, apresentado de seguida, a participação em eventos (64,4%), em atividades de divulgação/promoção da instituição (51,7%), em atividades de apoio aos beneficiários em tarefas genéricas (51,7%) e em campanhas de informação ao público (50,4%) são as atividades mais desenvolvidas. Do lado oposto, a participação nas assembleias gerais (11,9%), a venda de produtos (16,7%) a execução de tarefas de gestão/direção (18%), e a realização de tarefas administrativas (18,5%) são as tarefas menos realizadas.

GRÁFICO 15: ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS VOLUNTÁRIOS (%) (*)



(*) Percentagens relativas ao número de casos, sendo que para cada caso pode haver mais do que uma resposta.
Fonte: Inquérito aos voluntários.

Constata-se que, tanto na perspetiva das organizações como dos voluntários, as tarefas realizadas se aproximam mais dos serviços à comunidade e aos beneficiários do que da participação na vida das organizações.

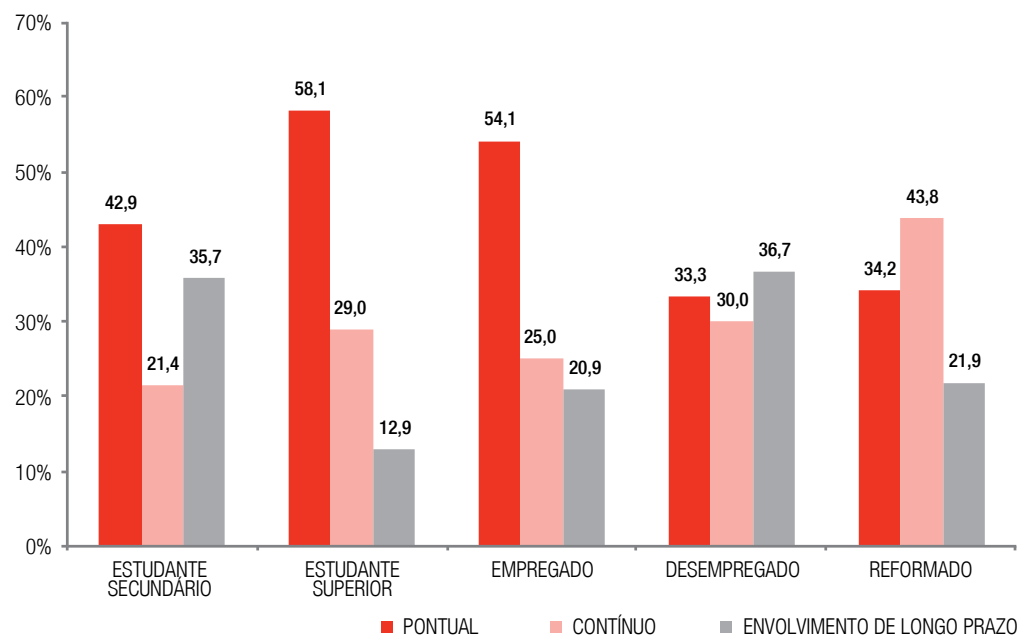
6. PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS

Como referido na caracterização da amostra, os voluntários que compõem este estudo são maioritariamente mulheres (82,5%), com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos, com níveis de escolaridade elevados (45,6% licenciados) e inseridos no mercado de trabalho (48,7% empregados).

A maioria dos voluntários desenvolve trabalho voluntário de forma pontual (46,8%) e apenas 22,7% respondeu ter um envolvimento contínuo. Verificou-se que os homens têm um envolvimento mais pontual (53,8% contra 45,3% das mulheres) ao passo que as mulheres revelaram uma maior regularidade (46,8% contra 30,4% dos homens). Em termos de idades o voluntariado pontual está mais presente nos inquiridos com idades entre os 35-44 anos (57,8%) e os 25-34 anos (52,1%); o voluntariado realizado de forma contínua é mais comum nos indivíduos com idades entre os 55-64 anos (42,4%) e os 19 e 24 anos (37,5%). Por fim, o envolvimento de longo prazo parece ser uma constante nos inquiridos mais idosos (com mais de 65 anos, com 50%) e nos mais jovens (15-18 anos, com 33,3%).

As diferenças registadas em termos de idade e regularidade do trabalho voluntário poderão estar relacionadas com a existência de maior disponibilidade. Os dados relativos à distribuição da regularidade do voluntariado segundo a ocupação apontam nesse sentido, já que os desempregados (36,7%), os estudantes do secundário (36,7%) e os reformados (21,9%) são quem refere ter um envolvimento de longo prazo. Em sentido contrário, os empregados (54,1%) e os estudantes do ensino superior (58,1%) realizam voluntariado de forma pontual, como se constata pela análise dos dados apresentados no Gráfico 16.

GRÁFICO 16: REGULARIDADE DO VOLUNTARIADO, SEGUNDO A OCUPAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS (%)

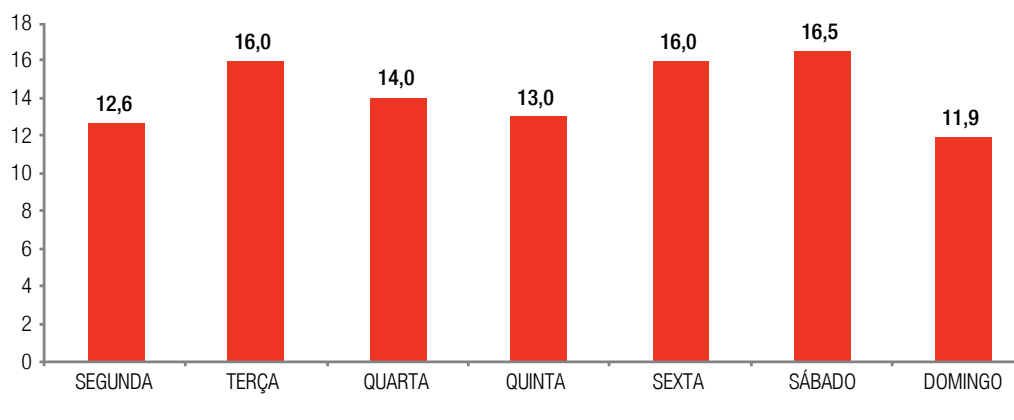


Fonte: Inquérito aos voluntários.

Considerando a variável “tempo dedicado ao voluntariado”, 54,1% dos voluntários afirmou desenvolver trabalho voluntário há mais de dois anos. Pelo contrário, a percentagem de voluntários que realizam voluntariado há menos de um mês é apenas de 4,9%. Em termos do número de horas dedicado ao voluntariado, por semana, 41,2% dos voluntários dedica entre 2 a 4 horas e 36,9% pelo menos uma hora. Apenas 3,3% dos voluntários afirma dedicar mais de 12 horas.

Perante as características dos voluntários seria espectável que sábado e domingo fossem os dias dedicados ao voluntariado; contudo, os dados apresentados no Gráfico 17 mostram que apesar de o sábado ser o dia mais propício ao voluntariado (16,5%), encontram-se valores muito semelhantes para os restantes dias de semana, nomeadamente terças e sextas (16%, para ambos).

GRÁFICO 17: DISTRIBUIÇÃO DO VOLUNTARIADO POR DIA DA SEMANA, SEGUNDO OS VOLUNTÁRIOS (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

7. MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO

O conhecimento das motivações dos voluntários é um aspeto fundamental para as organizações, na medida em que ajuda a gerir o voluntariado, contribuindo para a qualidade do trabalho realizado. De acordo com as organizações, as principais motivações dos voluntários prendem-se com o sentido de utilidade e de contribuição para a comunidade local. Como descreve a Tabela 4 “tornar-se útil” constitui a principal motivação assinalada pelas organizações (18,1%), seguindo-se a “contribuição para a comunidade local” (16,7%) e “adquirir curriculum profissional” (12,5%). “Identificação/empatia com os beneficiários”, “solidariedade com os desfavorecidos” (ambas com 9,7%), “aprender ou desenvolver capacidades” (6,9%) e “sentimento de dever/obrigação moral” (5,6%) também ostentam alguma expressão.

No sentido inverso, “conhecer pessoas/inserir-se num grupo”, “crenças religiosas” (2,8%) ou “adquirir informação sobre um problema social” (1,4%) ostentam valores pouco significativos. Da mesma forma, motivações como a “autoajuda”, que não chegou a ser assinalada, assim como “ajuda a um familiar”, não se enquadram nas principais motivações apontadas pelas organizações relativamente aos voluntários.

TABELA 4: REPRESENTAÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES SOBRE AS MOTIVAÇÕES DOS VOLUNTÁRIOS (%)

Tornar-se útil	18,1
Contribuição para a comunidade local	16,7
Adquirir <i>curriculum</i> profissional	12,5
Solidariedade para com os desfavorecidos	9,7
Identificação/empatia com os beneficiários	9,7
Aprender ou desenvolver capacidades	6,9
Sentimento de dever/obrigação moral	5,6
Princípios sociais e políticos	4,2
Adquirir prestígio/reconhecimento social	4,2
Crenças religiosas	2,8
Conhecer pessoas/inserir-se num grupo	2,8
Adquirir informação sobre um problema social	1,4
Ajuda a um familiar	1,4
Autoajuda	0,0
Outro	4,2

Fonte: Inquérito às organizações.

Contudo, convém assinalar que as organizações assinalam que, por vezes, as motivações iniciais dos voluntários acabam por se alterar no decorrer do seu trabalho e no contato que estabelecem com a realidade:

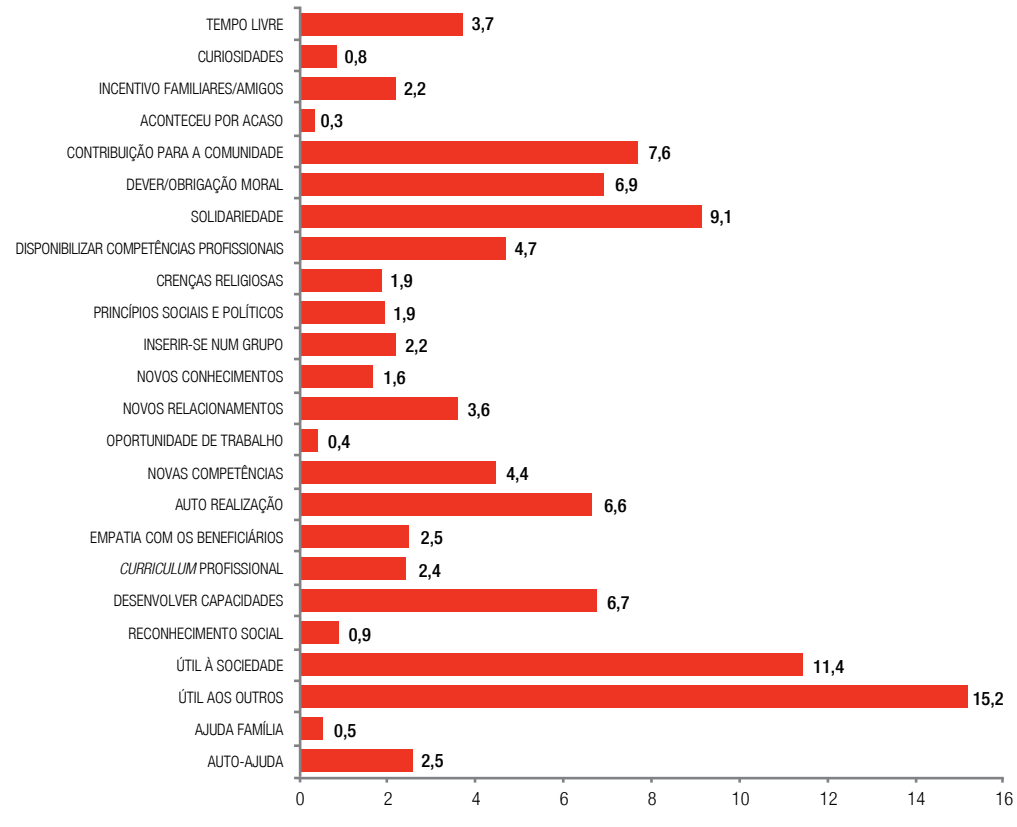
“Muitas vezes, a principal motivação é não pagar bilhete porque o bilhete do festival é caro. Curiosamente, também muitas vezes a pessoa chega com esse tipo de motivação e no final diz: ‘Afinal, é interessante ser voluntária’, já não é só pelo bilhete.” (I OCV 07)

Observa-se a existência de uma pluralidade de razões, sendo algumas substancialmente “personalizadas” e nem sempre “coerentes” com o exercício da atividade de voluntariado.

“Já tivemos também pessoas que estavam inscritas na Segurança Social para adotar crianças, vinham muito com a ideia de que serem voluntárias poderia ajudar a realizar esse intuito.” (I OCV 03)

Na perspetiva dos voluntários e de acordo com os dados apresentados no Gráfico 18, a decisão de fazer voluntariado teve na sua base: a necessidade de ser útil (15,2%, aos outros e 11,4% à sociedade), a solidariedade (9,1%) e a contribuição para a comunidade (7,6%). Em sentido contrário, o acaso (0,3), a oportunidade de trabalho (0,4%), a ajuda à família (0,5%) e a curiosidade (0,8%) são as razões menos apontadas para o voluntariado.

GRÁFICO 18: MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO, SEGUNDO OS VOLUNTÁRIOS (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

Ao considerar nesta análise algumas das informações recolhidas nas entrevistas aos voluntários, constata-se que os aspetos relacionados com a utilidade, a ajuda ao outro e a solidariedade são bastante reforçados:

“Eu comecei a fazer voluntariado um pouco para ocupação de tempos livres, mas sempre senti esta necessidade de ajudar os outros, de dar um bocadinho do meu tempo livre aos outros.” (E 1)

“Há muito tempo que eu queria fazer voluntariado. Tenho compaixão por quem precisa. Não é o meu caso neste momento, mas sei que um dia posso vir a precisar, como muita gente, porque faz-me falta a empatia humana, o relacionamento humano.” (E 3)

“Nem toda a gente tem perfil para ser voluntário, mas eu acho que no meu caso sou voluntário porque houve um momento em que comecei a olhar à minha volta e percebi que podia ajudar. E depois é a questão da solidariedade, porque o Estado não consegue dar resposta a tudo.” (E 2)

Apesar da necessidade de ser útil e a solidariedade serem motivos comuns a homens e mulheres encontram-se algumas diferenças entre estes dois grupos. Enquanto, por exemplo, as mulheres referem mais a autoajuda, a possibilidade de novos relacionamentos e as crenças religiosas, os homens destacam o reconhecimento social, a oportunidade de trabalho, o acaso e a valorização do curriculum profissional.

Do mesmo modo, são também visíveis diferenças em termos motivacionais que variam de acordo com a ocupação. Assim, a “ajuda à família”, “inserir-se num grupo”, o “acaso” e o “tempo livre” são motivos que estão mais presentes entre os reformados. Os desempregados, por sua vez, são o grupo com maior peso nas motivações relacionadas com o reconhecimento social, a autoajuda, a valorização curricular e o tempo livre. Já no grupo dos voluntários empregados os princípios sociais e políticos, a oportunidade de trabalho – este dado é curioso, pois seria de esperar entre o grupo dos desempregados –, a possibilidade de adquirir novos conhecimentos e a empatia com os beneficiários são os motivos que mais se destacam. Por fim, a curiosidade, o acaso (à semelhança dos reformados); os novos relacionamentos e adquirir novos conhecimentos estão mais presentes entre os estudantes.

Em jeito de síntese, e em termos comparativos, pode-se concluir que a necessidade de ser útil é um dos aspetos que tanto voluntários como organizações referem como principal motivação. Por outro lado, parece existir uma certa coincidência na perceção dos voluntários e das organizações de que a ajuda à família não é uma motivação para o exercício do voluntariado. Contudo, tendo em conta os dados apresentados segundo género, ocupação e regularidade encontram-se variações interessantes que importa conhecer e que podem ser tidas em consideração aquando da definição, por parte das organizações, do perfil do voluntário que pretendem.

8. NECESSIDADES E DESAFIOS

DIVULGAÇÃO E PROMOÇÃO

Antes de iniciar o processo de seleção e integração dos voluntários as organizações desencadeiam um conjunto de ações tendentes à divulgação dos programas de voluntariado e ao recrutamento dos voluntários.

De acordo com as organizações (Tabela 5) o recurso às “redes pessoais” de familiares, amigos e conhecidos constitui a principal estratégia de recrutamento de voluntários (23,1%). Seguidamente, surge o recurso ao Banco Local de Voluntariado (17,3%), assim como o “contacto por parte de potenciais voluntários” (12,5%). O “recrutamento pelos voluntários da instituição” e a “colaboração com escolas/universidades” (ambos com 7,7%) manifestam alguma incidência. No entanto, observa-se que as “campanhas de recrutamento” (6,7%), a utilização do “portal da instituição na Internet” (3,8%) e as “campanhas nos meios de comunicação” (2,9%) não são uma prática corrente. Da mesma forma, não predominam, em termos de recrutamento, a “colaboração com empresas” (2,9%), nem o recurso a “outros programas do Estado” (3,8%).

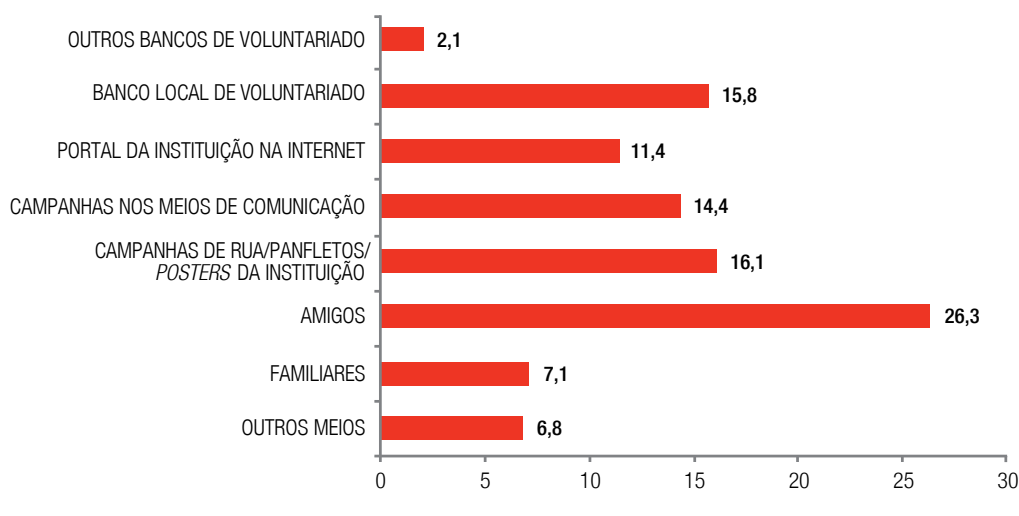
TABELA 5: ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO DE VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

Redes pessoais (familiares, amigos e conhecidos da instituição)	23,1
Banco Local de Voluntariado	17,3
Contacto por parte de potenciais voluntários	12,5
Recrutamento pelos voluntários da instituição	7,7
Colaboração com escolas/universidades	7,7
Recrutamento pessoal pelos associados/cooperantes	7,7
Campanhas de rua/panfletos/posters da instituição	6,7
Outros programas do Estado (administração Local e Central)	3,8
Portal da instituição na Internet	3,8
Colaboração com empresas	2,9
Campanhas nos meios de comunicação	2,9
Recrutamento pelos beneficiários/ ex-beneficiários	1,9
Outro	1,9

Fonte: Inquérito às organizações.

Aos voluntários foi também perguntado o modo pelo qual tiveram conhecimento dos programas de voluntariado¹¹. As redes pessoais (amigos com 26,3% e a família com 7,1%) aparecem como meios privilegiados de obtenção de informação sobre voluntariado, seguindo-se as campanhas de rua (16,1%). O BLV aparece em terceiro lugar com 15,8%. Com menor expressividade encontra-se o portal da instituição na Internet (11,4%) – como apresentado no gráfico seguinte.

GRÁFICO 19: INFORMAÇÃO SOBRE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO, SEGUNDO OS VOLUNTÁRIOS (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

(11) No questionário realizado aos voluntários foram contemplados os seguintes meios: através de um familiar que fazia voluntariado; através de um amigo que fazia voluntariado; através de campanhas de rua/panfletos/posters da instituição; através de campanhas nos meios de comunicação; através do portal da instituição na Internet; através do Banco Local de Voluntariado; outros bancos de voluntariado.

A comparação da informação recolhida das organizações e dos voluntários, aponta no sentido de as estratégias de divulgação e recrutamento de voluntários utilizadas pelas organizações estarem orientadas de acordo com as experiências dos voluntários. Na região de Évora a divulgação de programas de voluntariado passa em muito pelas redes de amizade e a família.

SELEÇÃO

Relativamente à seleção dos voluntários (Tabela 6), as organizações referiram como práticas mais comuns o preenchimento de uma ficha de inscrição (40,6%) e a realização de uma entrevista (37,5%).

TABELA 6: SELEÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

QUE PRESSUPOSTOS SÃO CONTEMPLADOS NA SELEÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS

O candidato a voluntário preenche uma ficha de inscrição	40,6
É realizada uma entrevista de seleção ao candidato a voluntário	37,5
O candidato a voluntário entrega um <i>curriculum vitae</i>	9,4
É pedido ao candidato a voluntário que entregue o registo criminal	3,1
Outro	9,4

Fonte: Inquérito às organizações.

Na seleção dos voluntários são tidas em consideração, por parte das organizações, algumas características pessoais dos voluntários. A Tabela 7 mostra que a disponibilidade (23,1%), a motivação (19,2%) e a empatia com os beneficiários (15,4%) – entendida aqui enquanto área de intervenção da organização – são as características mais valorizadas na entrevista de seleção dos voluntários. Em sentido inverso, a idade (5,1%) e o nível de habilitações (3,8%) são os aspetos menos assinalados.

TABELA 7: CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

Disponibilidade	23,1
Motivação	19,2
Empatia com os beneficiários	15,4
Capacidade técnica	9,0
Experiência em voluntariado	9,0
Referências pessoais	7,7
Formação em voluntariado	6,4
Idade	5,1
Nível de habilitações	3,8
Outro	1,3

Fonte: Inquérito às organizações.

INTEGRAÇÃO

A integração dos voluntários nas organizações é apresentada como trazendo mais-valias. Desde logo, a maior proximidade dos voluntários com a comunidade pode trazer à organização uma maior proximidade e uma “abertura da instituição à sociedade”:

“O voluntariado dá a oportunidade de contactar com as pessoas numa primeira abordagem, de chegar até elas de uma forma que nunca chegaríamos através de um meio profissional.”
(I OCV 07)

Também a empatia entre voluntários e beneficiários (10,8%) e a capacidade dos voluntários detetarem novas necessidades (5,4%) são referidas. Por outro lado, e ainda de acordo com as organizações inquiridas o voluntariado representa “poucos encargos financeiros” (5,4%), como mostra o gráfico seguinte:

GRÁFICO 20: RAZÕES PARA A INTEGRAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS NA INSTITUIÇÃO, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)



Fonte: Inquérito às organizações.

Contudo, a incorporação de voluntários é um processo contínuo que deve ser pautado pela informação constante por parte da organização:

“A pessoa vai, preenche a ficha, mas se não for informada, senão tiver informação de todo o processo, a pessoa acaba por desistir.” (I OCV 04)

Do mesmo modo, é fundamental que exista uma participação ativa dos técnicos e sobretudo dos dirigentes e responsáveis pela organização, no sentido de valorizar o voluntário e o trabalho que ele irá realizar:

“Às vezes o processo passa muito pela pessoa que acolhe os voluntários. Deve ser o responsável da instituição, para que eles o conheçam. As pessoas valorizam muito se for o presidente da instituição, ou se for o diretor da instituição, não simplesmente o técnico que, por acaso, é quem está ali a gerir naquele momento.” (I OCV 07)

Por vezes, surgem tensões e conflitos entre os voluntários e os trabalhadores das organizações, que podem estar presentes quer no modo como os voluntários desempenham as suas tarefas, quer no modo como se relacionam com o pessoal da organização:

“E logo no início tivemos, de facto, uma voluntária que colocava em causa todos os processos internos, o que criou algumas situações complicadas de gerir no dia-a-dia. As orientações eram num sentido e a voluntária fazia exatamente o oposto. Não pode ser. Se exijo coerência no comportamento dos funcionários que lidam diariamente com aquelas crianças, os voluntários têm que ter essa mesma coerência.” (I OCV 04)

O debate e a diferença de pontos de vista suscitadas num dos grupos de discussão, a este propósito, evidencia bem que se trata de uma área onde é bastante difícil definir-se linhas claras: deve ser dada uma ampla latitude de manobra aos voluntários para trazerem novas ideias e atividades e criatividade para a organização ou limitar esta margem de manobra em torno dos limites que são estabelecidos pelas próprias regras e práticas da organização?

“De facto, acho que é importante dar azo à criatividade que cada um dos voluntários tem. Mas somos uma instituição, obviamente temos que ter estratégias. A formação e o acompanhamento dos voluntários são processos a ter em conta para não dar azo à criação de “grandes espaços” que dificilmente são geríveis no dia-a-dia. A instituição tem o seu próprio quadro de valores, de regras que devem ser discutidas neste quadro concreto”. (I OCV 04)

Qual será a medida certa na qual, por um lado, não se perde a criatividade e o valor acrescentado que os voluntários trazem à organização nem, por outro lado, se põem em causa os mecanismos de funcionamento básicos da organização e se criam resistências nos trabalhadores e dirigentes à integração de voluntários?

“É importante, de facto, que as pessoas saibam à partida, quando entram na instituição, o que é que se espera delas. Para que não seja assim um “fazer aquilo que me apetece”... “Fazer o que me apetece” sim, mas devidamente enquadrado”. (I OCV 05)

Um outro receio, compreensível à luz do atual contexto, é que o voluntariado sirva para substituir pessoal remunerado qualificado, visto como uma ameaça aos postos de trabalho (ou ao emprego) e à estabilidade e capacidade organizacional.

“Há um momento do ano, quando realizamos o festival Andanças, em que propomos aos músicos que colaborem em regime de voluntariado. Isso é algo muito polémico, que dá muita discussão entre as próprias pessoas que acabam por vir. Todo o resto do ano nós pagamos aos músicos, a tempo e horas e normalmente de acordo com os valores que pedem.” (I OCV 07)

“É esse trabalho que estamos a fazer, essa reflexão para que os técnicos identifiquem nos seus serviços as áreas em que os voluntários podem atuar e ser úteis, como uma mais-valia para as pessoas, sobretudo para os técnicos e os outros profissionais que já lá trabalham. É necessário motivarmos os profissionais da instituição para que eles reconheçam que é importante ter a colaboração dos voluntários. Passada esta fase, vamos depois procurar receber aquelas pessoas que nos procuram, que querem fazer voluntariado, para lhe dar um contrato, dar-lhes formação, enquadrá-las, esperar que elas sejam essa mais-valia que não vai substituir nenhum aspeto da atividade técnica das pessoas que já lá estão, mas que vai ser complementar.” (I OCV 05)

ACOMPANHAMENTO DOS VOLUNTÁRIOS

No que diz respeito ao acompanhamento e avaliação dos voluntários, observou-se que a prática mais assinalada prende-se com o acompanhamento e planeamento das atividades dos voluntários por parte dos responsáveis pela organização (18,1%), seguindo-se a supervisão do trabalho dos voluntários (15,3%) – Tabela 8. Contudo, a existência de uma responsável pelo voluntariado não é uma prática comum nas organizações inquiridas (apenas 2,8% responderam afirmativamente). De igual modo, o preenchimento de um registo diário por parte dos voluntários também não se apresenta como uma prática corrente (4,2%).

TABELA 8: PRÁTICAS IMPLEMENTADAS PELAS ORGANIZAÇÕES NO ACOMPANHAMENTO DOS VOLUNTÁRIOS (%)

As pessoas que acompanham os voluntários participam no planeamento das suas tarefas	18,1
O trabalho dos voluntários é supervisionado pelos técnicos da instituição	15,3
O orçamento contempla as despesas com o envolvimento de voluntários	11,1
As pessoas que acompanham os voluntários tiveram formação específica sobre como supervisionar e acompanhar voluntários	9,7
A organização possui um regulamento interno para o voluntariado	8,3
Os voluntários possuem um local próprio no espaço da organização	6,9
O apoio aos voluntários está explicitado formalmente nas tarefas dos funcionários	6,9
A organização possui um manual do voluntário	5,6
Os voluntários passam por um período experimental antes de integrarem as suas funções	5,6
O voluntário preenche um registo diário das suas atividades	4,2
Existe um representante dos voluntários	4,2
Existe um responsável pelo voluntariado em cada serviço	2,8
Existem estratégias para lidar com situações difíceis relativas aos voluntários	0,0
Outro	1,4

Fonte: Inquérito às organizações.

Relativamente aos voluntários da amostra e apesar da esmagadora maioria (89,7%) considerar importante a existência de acompanhamento do seu trabalho nas organizações, apenas 42,5% refere ser essa a realidade do seu trabalho voluntário. O acompanhamento passa essencialmente pela existência de reuniões periódicas; a troca contínua de informação; a descrição das prioridades associadas às tarefas e o apoio e suporte técnico à execução das mesmas.

FORMAÇÃO

“Enquadrar voluntários que não têm formação adequada na área, pode ser problemático”.
(I OCV 02)

A formação aparece como um elemento fundamental no voluntariado; contudo, apenas 26,9% das organizações que possuem voluntários indicaram facultar formação aos seus voluntários. De acordo com os dados apresentados na Tabela 9, predomina a “formação/informação sobre a organização e a sua atividade” (33,3%), seguindo-se a “formação inicial sobre voluntariado, legislação, direitos/deveres dos voluntários” (27,8%). Nestes casos, a primeira tipologia de formação é ministrada pela própria entidade, sendo a formação inicial ministrada, tendencialmente, pelo Banco Local de Voluntariado.

TABELA 9: FORMAÇÃO MINISTRADA AOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

Formação/informação sobre a organização e a sua atividade	33,3
Formação inicial sobre voluntariado, legislação, direitos/deveres dos voluntários	27,8
Formação inicial específica para determinadas tarefas	16,7
Formação contínua/periódica	16,7
Formação técnica/especializada	5,6

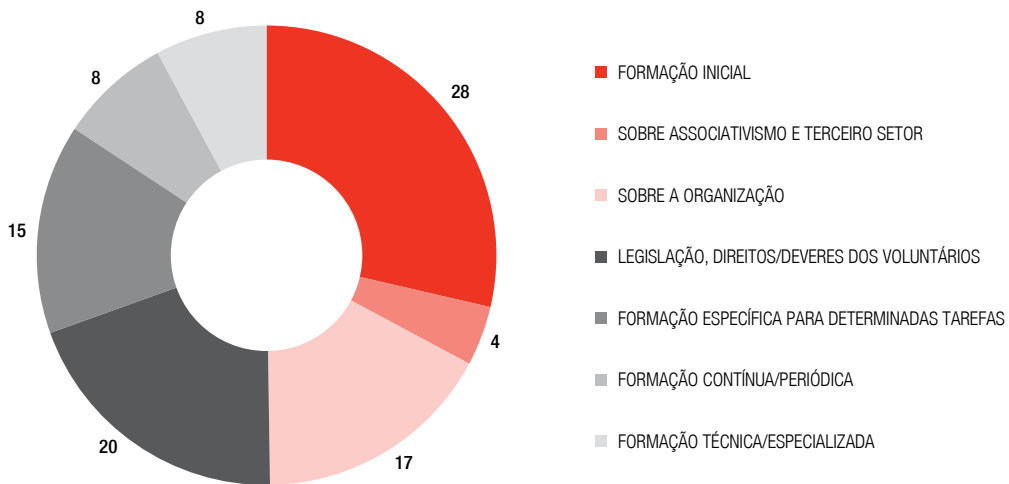
Fonte: Inquérito às organizações.

Dos voluntários inquiridos 65% respondeu ter recebido formação, e 77% dos que nunca receberam gostaria de o poder fazer.

Atendendo ao tipo de formação recebida (Gráfico 21), constatamos que predomina a formação inicial (28%), a formação sobre legislação, direitos/deveres dos voluntários (20%) e a formação sobre a organização (17%). No lado oposto, encontram-se a formação geral sobre o terceiro setor (4%), a formação técnica/especializada e a formação contínua e periódica (ambas com 8%) como as menos recebidas.

Relativamente às entidades onde receberam a formação, 29% referiram a FEA, 42% a organização onde estão inseridos e 29% outro local. Por fim, apenas uma nota para ilustrar o grau de utilidade da formação. A esmagadora maioria dos voluntários respondeu que a informação recebida foi muito útil (69,6%) e apenas 0,5% mencionou a sua pouca utilidade.

GRÁFICO 21: TIPO DE FORMAÇÃO RECEBIDA, SEGUNDO OS VOLUNTÁRIOS (%)



Fonte: Inquérito aos voluntários.

NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Apesar da unanimidade sobre a importância da formação em voluntariado, importa conhecer, na perspectiva das organizações, quais as áreas que identificam como prioritárias em termos de formação dos voluntários. Deste modo, e como ilustrado na Tabela 10, observa-se que a principal área de formação apontada pelas organizações é o apoio a idosos (22,8%), seguindo-se a formação geral sobre voluntariado (19,3%), o apoio a crianças e jovens (12,3%) e a legislação, direitos/deveres dos voluntários (10,5%).

TABELA 10: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

ÁREAS DE FORMAÇÃO A IMPLEMENTAR OU REFORÇAR

Apoio a idosos	22,8
Formação geral sobre voluntariado	19,3
Apoio a crianças e jovens	12,3
Legislação, direitos/deveres dos voluntários	10,5
Serviços de saúde	7,0
Associativismo e terceiro setor	7,0
Serviços sociais	5,3
Cultura	5,3
Formação/informação sobre a organização	5,3
Organização e administração	1,8
Proteção do ambiente	1,8
Contabilidade e fiscalidade	1,8
Informática	0,0

Fonte: Inquérito às organizações.

Estes dados revelam que, na opinião das organizações, a formação geral sobre o voluntariado deve constituir uma aposta, no sentido de fomentar uma maior consciencialização para a importância do voluntariado, enquanto elemento de uma cidadania ativa. Em termos das necessidades encontradas relativas à formação específica ou especializada as temáticas relacionadas com os cuidados ao idoso e crianças revelaram-se prioritárias. Este aspeto enquadra-se nas respostas sociais encontradas tanto no concelho de Évora como no distrito. De acordo com a caracterização dos equipamentos sociais, apresentada na caracterização sociográfica de Évora, existe uma forte presença de equipamentos sociais cuja população-alvo são as crianças e os idosos.

DESLIGAMENTO - RAZÕES DE SAÍDA DOS VOLUNTÁRIOS

Por fim, apresentam-se alguns dados sobre a saída dos voluntários das organizações. De acordo com o questionário aplicado às organizações, as principais razões apontadas para essa saída (Tabela 11) prendem-se com a incompatibilidade entre a vida profissional e a atividade de voluntariado (33,3%), o fim do projeto de voluntariado (21,2%), ou o ir viver para fora da área geográfica (15,2%). Esta última razão pode estar relacionada com o facto de muitos voluntários das organizações serem estudantes do ensino superior. Logo, o término da vida estudantil acaba também por determinar o fim da sua atividade com voluntários na área geográfica de Évora. A este propósito, é de referir que no ano de 2010/2011 estavam inscritos no ensino superior 8.496 alunos, um número bastante significativo quando comparado com o número total da população.

TABELA 11: PRINCIPAIS RAZÕES DE SAÍDA DOS VOLUNTÁRIOS, SEGUNDO AS ORGANIZAÇÕES (%)

Funções profissionais incompatíveis com o trabalho de voluntário	33,3
Fim do projeto ou atividade	21,2
Saída da área geográfica	15,2
Diferença entre a expectativa e a realidade	9,1
Razões desconhecidas	6,1
Dificuldade de adaptação	3,0
Desinteresse pelas atividades desenvolvidas	0,0
Outro	12,1

Fonte: Inquérito às organizações.

As dificuldades de adaptação não se revelaram como uma razão para a saída dos voluntários, apenas 3,0% das organizações a assinalaram. No entanto, 9,1% referem que existe uma “diferença entre a expectativa e a realidade”, ou seja, as expectativas dos voluntários, antes de iniciarem a atividade, acabam, nestes casos, por serem goradas aquando da entrada nas organizações e o subsequente desenvolvimento das ações no terreno. Este é, sem dúvida, um dos aspetos mencionados pelas organizações que participaram nos grupos focais:

“Também tivemos a experiência de ter algumas voluntárias que em contacto com os nossos doentes internados, sobretudo das medicinas que têm quadros clínicos muito emotivos, não se sentem à vontade para lidar com esses casos.” (I OCV 05)

“Muitos voluntários, quando vêm, têm demasiadas expectativas em relação às crianças; e que são muitas vezes frustradas no primeiro contacto. Porque as crianças que estão, de facto, ali, não são as crianças muitas vezes idealizadas pelos voluntários. Eles querem dar-lhes amor e afeto mas muitas vezes essas crianças rejeitam-nos, não os deixam aproximar-se, e as pessoas não sabem muito bem como lidar com estas situações.” (I OCV 04)

CONCLUSÃO

A análise do cenário do voluntariado nas organizações de Évora implica algum grau de “sensibilidade” na própria apreensão do que constitui, efetivamente, a própria noção de voluntariado. Mesmo atendendo a uma atividade exercida por pessoas externas, ou seja, tal como está definido na Lei, temos que compreender outros entendimentos, nomeadamente na aferição de organizações cujos membros são (apenas) os dirigentes e/ou os associados. Desta forma, procura-se respeitar a pluralidade e evitar que o traçar de cenários sobre a realidade organizacional observada possa ser excludente.

A distinção entre organizações “de” e “com” voluntários é também importante para a compreensão desta realidade, aferindo, particularmente, os diferentes graus de importância estrutural dos voluntários nas organizações. As diferenças entre as organizações implicam, por sua vez, perfis distintos de voluntariado, encontrando-se, contudo, organizações que podem compreender diferentes conceções na sua própria génese; por exemplo, podem ter simultaneamente voluntariado de direção e voluntariado externo. Por sua vez, os voluntários podem estar integrados nas atividades regulares da instituição, em projetos específicos ou em atividades mais individualizadas cujo contacto (ou relação) é diretamente entre o voluntário e os beneficiários.

Entre as principais razões para a integração de voluntários, as organizações apontam a sua motivação e entusiasmo, esforço e trabalho e, tal como referido anteriormente, o maior grau de proximidade dos voluntários com a comunidade. A complementaridade ao trabalho dos técnicos constitui outra das principais razões. No sentido inverso, as razões para a não integração devem-se à inexistência de voluntários suficientes, assim como à necessidade de utilização exclusiva de trabalhadores especializados para a realização das atividades das organizações.

A par da necessidade de conciliação entre o trabalho dos voluntários e dos técnicos, emerge a necessidade de o perfil dos voluntários ser definido face à filosofia das organizações, assim como às características dos grupos-alvo e das áreas de intervenção. Esta orientação está particularmente focada na prática, visto ser, justamente, nas tarefas onde o contacto com os beneficiários é maior que os voluntários mais participam. No sentido inverso, essa participação é substancialmente menor em atividades de pendor administrativo e burocrático.

A questão das motivações assume também um papel essencial para a prática do voluntariado. Traçando uma comparação entre as perceções das organizações e as motivações efetivamente declaradas pelos voluntários observa-se que são coincidentes – quer para uns, quer para os outros – e que a principal motivação é o “ser útil aos outros”.

Embora a formação seja apontada como imprescindível para o exercício do voluntariado, constata-se que ainda são poucas as organizações com voluntários que a facultam. Em termos de temáticas predomina a formação/informação sobre as atividades da organização. No entanto, traçando uma comparação entre os resultados dos diferentes questionários, observa-se que a maior parte dos voluntários refere ter recebido formação inicial sobre o voluntariado, destacando-se, nesta vertente, o papel da Fundação Eugénio de Almeida como entidade formadora de referência. Em termos de áreas prioritárias a implementar/reforçar apontadas pelas organizações, destacam-se as áreas do apoio a idosos, formação geral sobre voluntariado, crianças e jovens, e legislação, direitos e deveres dos voluntários. Relativamente a outras práticas de gestão, denota-se que as mais usuais se caracterizam pelo acompanhamento dos voluntários por parte dos técnicos, existência de supervisão e contemplação das despesas com os voluntários no orçamento das organizações.

FICHA TÉCNICA

Título | Voluntariado em Évora

Autor | CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Edição | Fundação Eugénio de Almeida

Coordenação Técnico-Científica | Mauro Serapioni

Equipa Técnica | Mauro Serapioni, Sílvia Ferreira, Teresa Maneca Lima
Com o apoio de Ricardo Marques

Revisão | Henrique Sim-Sim, Carla Lã-Branca, Tânia Silva, Inês Gonçalves, Maria Andreza Sousa

Design Gráfico | MindImage Design

Impressão | Diana Litográfica do Alentejo

ISBN | 978-972-8854-60-7

Depósito Legal | 363883/13

Tiragem | 1.000 exemplares

FUNDAÇÃO
EUGÉNIO
DE ALMEIDA