



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA E EDUCAÇÃO

Mestrado em Ciências da Educação

Especialização em Educação Comunitária

Dissertação

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Ivone Paula Costa Arede

Orientadora:

Professora Doutora Lurdes Judite Dionísio Pratas Nico

Setembro 2012

Mestrado Ciências da Educação
Especialização em Educação Comunitária

Dissertação

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Ivone Paula Costa Arede

Orientadora:

Professora Doutora Lurdes Judite Dionísio Pratas Nico

Aos que partem
Partir não justifica
Partir nada constrói
Hoje o herói
é o que fica
Hoje o herói
é o que luta
consigo mesmo
o que conquista
dentro de si
forças a esmo,
pra construir
na sua casa
no seu jardim
na sua cama
no seu trabalho
com o seu braço
com o seu cansaço
com o seu sangue
com o seu povo
um Mundo Novo.

Manuela Machado
Vermelho-Branco-Negro *apud* Praia, M. (1999)

Dedicatória

Ao meu pai, por tudo aquilo
que me ensinou ...

Ao meu tio pelo sentimento de bondade
transmitido e à minha madrinha pela força e coragem ...

... estejam onde estiverem!

Agradecimentos

À orientadora, Professora Doutora Lurdes Pratas Nico, pelo apoio constante, pela orientação teórica e metodológica, pelo incentivo nos momentos de desânimo e pela disponibilidade.

Ao Banco Alimentar Contra a Fome de Évora, sobretudo ao Presidente do Banco, pela permissão e colaboração nesta investigação, à Responsável pela Comissão dos Voluntários, à Responsável pela Comissão de Imagem e Relações Públicas e ao colaborador do banco pelo auxílio em tudo o que foi necessário.

Aos dois voluntários dirigentes e aos cinco voluntários não dirigentes/execução entrevistados, pela sua disponibilidade e pelo seu contributo, sem eles esta investigação não teria sido possível.

Ao painel de especialistas composto pelos Professores Doutores José Bravo Nico, Marília Cid e António Neto, pela preciosa ajuda na metodologia.

À colaboradora da Universidade de Évora, responsável pelos empréstimos interbibliotecários, pela eficácia na solicitação de diversos livros a outras instituições.

Ao Pedro Moreira e à Joana pela prestável ajuda na elaboração do Abstract.

Às amigas Mariana e Sandra por ouvirem os desabafos e pela força transmitida.

A todos os colegas do mestrado que, com a sua boa disposição, foram incentivando a continuar esta árdua tarefa.

À minha mãe, apesar de estar longe, pelo apoio, pela paciência e pela compreensão.

À minha tia pela ajuda ao longo da licenciatura e mestrado e pelos sábios conselhos.

A todos os meus sinceros agradecimentos!

Resumo

Na sequência do Ano Europeu do Voluntariado considerou-se pertinente a realização da presente investigação que tem como objetivos conhecer o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação do voluntariado no Banco Alimentar Contra a Fome de Évora junto dos indivíduos que aí participam e qual a representação que estes têm da importância das mesmas.

O presente estudo organiza-se em sete capítulos, sendo que cinco evidenciam a abordagem teórica e dois a abordagem metodológica.

Foram realizadas sete entrevistas semiestruturadas, duas a voluntários dirigentes e cinco aos não dirigentes/execução, procedendo-se, em seguida, à análise de conteúdo.

Com base nas entrevistas obtiveram-se os seguintes resultados: (i) a instituição é um espaço propício ao desenvolvimento de aprendizagens não formais e informais; (ii) as aprendizagens individuais centram-se no aprender com o outro, conhecer melhor a instituição e a si próprio; (iii) os voluntários consideram as aprendizagens realizadas como sendo muito importantes para a sua formação integral.

Palavras-chave: Desenvolvimento, Cidadania, Voluntariado, Terceiro setor, Educação/Formação, Aprendizagem ao Longo da Vida

Abstract

Title of the dissertation in English: The volunteering importance in personal and social shaping of the individuals: the Food Bank Against Hunger in Évora case

Following the European Year of Volunteering we considered appropriate to conduct the present research, that aims to determine the learning sets promoted by the action of volunteering at the Food Bank Against Hunger in Évora, with the participant individuals, in order to know what is the representation they have about the learning sets.

The present study is divided into seven chapters; five of which shed light on the theoretic approach and two on the methodological approach.

Seven semi-structured interviews were conducted: two were applied to leader volunteers and five to non-leaders/execution volunteers, proceeding then to content analysis.

Based on the interviews, we achieved the following results: (i) the institution is a space conducive to the development of formal and informal learning, (ii) the individual learning focus on learning from each other, and also to learn more about the institution and itself, (iii) the volunteers consider the undertaken learning as very important to their integral formation.

Key-words: Development, Citizenship, Volunteering, Third sector, Education/formation, Learning Lifelong

ÍNDICE GERAL

| | Pág. |
|--------------------|------|
| Dedicatória | i |
| Agradecimentos | ii |
| Resumo | iii |
| Abstract | iv |
| Índice Geral | v |
| Índice de Figuras | viii |
| Índice de Gráficos | ix |
| Índice de Quadros | x |
| Índice de Tabelas | xii |
| Nomenclaturas | xiii |
| Introdução | 1 |

PARTE I – ABORDAGEM TEÓRICA

CAPÍTULO I – DESENVOLVIMENTO, EDUCAÇÃO E CIDADANIA

| | |
|--|----|
| 1.1. Conceito de Desenvolvimento | 7 |
| 1.1.1. Evolução do conceito de Desenvolvimento | 8 |
| 1.1.2. Educação Comunitária | 13 |
| 1.2. Aprendizagem ao Longo da Vida | 14 |
| 1.2.1. Educação Formal, Não-Formal e Informal | 17 |
| 1.3. Conceito de Cidadania | 19 |
| 1.3.1. Evolução histórica do conceito de Cidadania | 20 |
| 1.3.2. Educação para a Cidadania | 24 |

CAPÍTULO II – O MUNDO, A EUROPA E O VOLUNTARIADO

| | |
|--|----|
| 2.1. A história do Voluntariado | 33 |
| 2.1.1. Ano Internacional dos Voluntários (2001) | 35 |
| 2.1.2. Ano Europeu das Atividades de Voluntariado que promovam uma Cidadania Ativa (2011) | 42 |

CAPÍTULO III – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E LEGAL DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

| | |
|---|----|
| 3.1. Conceito de Voluntariado | 48 |
| 3.1.1. Direitos e deveres do Voluntário | 53 |

| | |
|---|-----|
| 3.1.2. Programa de Voluntariado | 54 |
| 3.2. Gestão do Ciclo do Voluntariado | 55 |
| 3.3. O Terceiro Setor | 63 |
| 3.4. O Voluntariado na sociedade atual: perspetivas futuras | 73 |
| CAPÍTULO IV – AÇÃO VOLUNTÁRIA | |
| 4.1. Áreas de atuação do Voluntariado | 76 |
| 4.1.1. Destinatários da ação voluntária | 76 |
| 4.2. Tipos de Voluntariado | 77 |
| 4.3. Ser Voluntário: onde? | 86 |
| CAPÍTULO V – BANCO ALIMENTAR CONTRA A FOME | |
| 5.1. Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome | 94 |
| 5.1.1. Banco Alimentar Contra a Fome | 96 |
| 5.2. O Voluntariado no distrito de Évora | 105 |
| 5.2.1. Enquadramento Territorial | 105 |
| 5.2.2. Ser Voluntário no concelho de Évora: onde? | 107 |
| 5.2.3. Caracterização do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora | 108 |
| PARTE II – ABORDAGEM METODOLÓGICA | |
| CAPÍTULO VI – ESTUDO EMPÍRICO | |
| 6.1. Justificação do tema e definição do problema | 113 |
| 6.1.1. Objetivos da investigação | 113 |
| 6.2. A abordagem qualitativa | 114 |
| 6.2.1. Instrumentos e técnicas utilizadas | 115 |
| 6.3. Calendarização | 116 |
| 6.4. População e amostra | 116 |
| 6.4.1. Perfil dos Voluntários inscritos no BACFE | 117 |
| 6.5. Técnica de análise da informação recolhida | 121 |
| CAPÍTULO VII – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS | |
| 7.1. Análise e interpretação da informação recolhida | 123 |
| Conclusão | 148 |
| Referências Bibliográficas | 151 |
| Anexos | |
| 1. Formulário de inscrição de Voluntários no sítio do BACF | 167 |

| | |
|---|-----|
| 2. Formulário de inscrição de Voluntários do BACFE | 168 |
| Apêndices | |
| 1. Pedido de Autorização enviado ao Presidente do BACFE | 170 |
| 2. Guiões das Entrevistas Semiestruturadas | |
| 2.1. Guião a um Voluntário Dirigente | 171 |
| 2.2. Guião a um Voluntário Dirigente | 175 |
| 2.3. Guião a cinco Voluntários | 180 |
| 3. Grade de Registo da Análise de Conteúdo | 184 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1 – Gestão do ciclo do Voluntariado | 62 |
| Figura 2 – Distribuição dos Bancos Locais de Voluntariado pelo Território Nacional | 91 |
| Figura 3 – Distribuição dos Bancos Alimentares em Portugal | 95 |
| Figura 4 – Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome | 95 |
| Figura 5 – Campanha “Ajuda Vale” | 98 |
| Figura 6 – Aproveitamento de produtos das empresas do ramo alimentar | 99 |
| Figura 7 – Campanha Papel por Alimentos | 102 |
| Figura 8 – Organograma institucional do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora | 108 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|---|------|
| Gráfico 1 – Força de trabalho das organizações do terceiro setor da população economicamente ativa (por país) | 68 |
| Gráfico 2 – Composição da força de trabalho das organizações de terceiro setor | 69 |
| Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores remunerados e de voluntários entre atividades de serviço e de expressão em Portugal | 69 |
| Gráfico 4 – Fontes de fundos das organizações do terceiro setor em Portugal | 70 |
| Gráfico 5 – Fontes de apoio das organizações de terceiro setor (incluindo voluntários) | 70 |
| Gráfico 6 – Atividades de Voluntariado Empresarial (%) | 78 |
| Gráfico 7 – Áreas de atuação do Voluntariado Empresarial (%) | 79 |
| Gráfico 8 – Destinatários das ações de Voluntariado Empresarial (%) | 79 |
| Gráfico 9 – Tempo que a empresa cede para ações de Voluntariado Empresarial (%) | 80 |
| Gráfico 10 – Origem das solicitações para a realização de ações de Voluntariado Empresarial (%) | 81 |
| Gráfico 11 – Evolução do Número de Bancos Locais de Voluntariado, de 2001 a 2010 | 89 |
| Gráfico 12 – Número de BLV, por distrito, de 2001 a 2010 | 89 |
| Gráfico 13 – Número de BLV em funcionamento e em fase de implementação, por distrito, de 2001 a 2010 | 90 |
| Gráfico 14 – Distribuição dos BLV pela entidade responsável pelo seu funcionamento e implementação | 92 |
| Gráfico 15 – Número de voluntários inscritos no BACFE segundo o género | 118 |
| Gráfico 16 – Número de voluntários inscritos no BACFE por género e década de nascimento | 118 |
| Gráfico 17 – Número de voluntários inscritos distribuídos pelo género e habilitações académicas | 119 |
| Gráfico 18 – Número de voluntários inscritos tendo em conta as habilitações académicas e a década em que nasceram | 120 |
| Gráfico 19 – Opções de várias atividades voluntárias no BACFE distribuídas pelo género | 120 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | Pág. |
|--|------|
| Quadro 1 – Entrevistas semiestruturadas: categorias e subcategorias | 123 |
| Quadro 2 – Subcategoria A1: Percurso pessoal e profissional | 125 |
| Quadro 3 – Subcategoria A2: Interesse pelo voluntariado | 126 |
| Quadro 4 – Subcategoria A3: 1.º contacto com BACFE | 126 |
| Quadro 5 – Subcategoria A4: Motivações | 127 |
| Quadro 6 – Subcategoria A5: Participação voluntária noutras instituições | 128 |
| Quadro 7 – Subcategoria A6: Participação voluntária noutras instituições depois do BACFE | 128 |
| Quadro 8 – Subcategoria B1: Território de intervenção | 129 |
| Quadro 9 – Subcategoria B2: Funcionamento do banco | 129 |
| Quadro 10 – Subcategoria B3: Dádivas alimentares | 130 |
| Quadro 11 – Subcategoria B4: Parcerias | 130 |
| Quadro 12 – Subcategoria B5: Caracterização dos voluntários não dirigentes/ execução | 131 |
| Quadro 13 – Subcategoria B6: Colaboração prestada pelos voluntários | 132 |
| Quadro 14 – Subcategoria B7: Colaboradores diários | 133 |
| Quadro 15 – Subcategoria B8: Instituições beneficiárias | 133 |
| Quadro 16 – Subcategoria B9: Famílias beneficiárias | 134 |
| Quadro 17 – Subcategoria B10: Importância do AEV | 134 |
| Quadro 18 – Subcategoria C1: Recrutamento de voluntários não dirigentes/ execução | 135 |
| Quadro 19 – Subcategoria C2: Vias de recrutamento dos voluntários | 135 |
| Quadro 20 – Subcategoria C3: Motivações iniciais dos voluntários não dirigentes/execução | 136 |
| Quadro 21 – Subcategoria C4: Acolhimento | 136 |
| Quadro 22 – Subcategoria C5: Integração | 137 |
| Quadro 23 – Subcategoria C6: Desvinculação | 137 |
| Quadro 24 – Subcategoria C7: Avaliação do desempenho dos voluntários não dirigentes/execução | 138 |
| Quadro 25 – Subcategoria D1: Formação do BACFE | 139 |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | |
|---|-----|
| Quadro 26 – Subcategoria D2: Divulgação de atividades de formação | 140 |
| Quadro 27 – Subcategoria D3: Procura de formação | 141 |
| Quadro 28 – Subcategoria D4: Aprendizagens individuais | 141 |
| Quadro 29 – Subcategoria D5: Transferências de aprendizagens para o dia-a-dia | 142 |
| Quadro 30 – Subcategoria D6: Transferências de aprendizagens para o voluntariado | 143 |
| Quadro 31 – Subcategoria E1: Avaliação do trabalho do BACFE | 143 |
| Quadro 32 – Subcategoria E2: Correspondência às expectativas do trabalho do BACFE | 144 |
| Quadro 33 – Subcategoria E3: Avaliação do relacionamento entre voluntários dirigentes e não dirigentes/execução | 144 |
| Quadro 34 – Subcategoria E4: Contributos retirados do voluntariado | 145 |
| Quadro 35 – Subcategoria E5: Importância das aprendizagens | 145 |
| Quadro 36 – Subcategoria E6: Projetos futuros para o BACFE | 146 |
| Quadro 37 – Subcategoria E7: Projetos futuros dos voluntários não dirigentes/execução | 147 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabela 1 – Organizações promotoras de voluntariado, a nível nacional, segundo os destinatários da ação de voluntariado | 87 |
| Tabela 2 – Organizações promotoras de voluntariado, em Évora, segundo os destinatários da ação de voluntariado | 107 |
| Tabela 3 – Cronograma de trabalho | 116 |

NOMENCLATURAS

- AEV – Ano Europeu das Atividades de Voluntariado que Promovam uma Cidadania Ativa, versão simplificada Ano Europeu de Voluntariado
- AIV – Ano Internacional dos Voluntários
- ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida
- BACF – Banco Alimentar Contra a Fome
- BACFE – Banco Alimentar Contra a Fome de Évora
- BBD – Banco de Bens Doados
- BE – Banco de Equipamentos
- BLV – Bancos Locais de Voluntariado
- BT – Banco do Tempo
- CE – Conselho da Europa
- CESOP – Centro de Estudos e Sondagens de Opinião
- CESSS – Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia
- CNA – Comissão Nacional de Acompanhamento
- CNAIV – Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários
- CNPV – Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System
- ED – Entrevista a Voluntário Dirigente
- END – Entrevista a Voluntário não Dirigente/Execução
- EUA – Estados Unidos da América
- FEBA – Federação Europeia dos Bancos Alimentares
- FPBACF – Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome
- GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial
- INE – Instituto Nacional de Estatística
- INGA – Instituto Nacional de Intervenção e Garantia Agrícola
- IPJ – Instituto Português da Juventude
- IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social
- LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco
Alimentar Contra a Fome de Évora

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OEFP – Observatório do Emprego e Formação Profissional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organizações não-Governamentais

ONGD – Organização não-Governamental para o Desenvolvimento

ONU – Organização das Nações Unidas

PALOP – Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PIB – Produto Interno Bruto

SCM – Santa Casa da Misericórdia

SVE – Serviço Europeu de Voluntariado

UEa – União Europeia

UEb – Unidades de Enumeração

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

UR – Unidades de Registo

VNU – Programa de Voluntariado das Nações Unidas

Introdução

O presente trabalho de investigação surgiu na sequência do mestrado em Ciências da Educação, especialização Educação Comunitária (edição 2010-2012). As motivações para a concretização deste trabalho são, essencialmente, quatro: (i) a possibilidade de fazer “uma ponte” com a formação académica; (ii) o interesse pelo voluntariado e, o conseqüente, envolvimento pessoal em ações de voluntariado de várias associações; (iii) do ponto de vista científico, o voluntariado é uma área emergente; (iv) e, ainda, o facto de 2001 (ano em que se iniciou este trabalho) ter sido o Ano Europeu do Voluntariado.

Em 2000, dirigentes mundiais reuniram-se na Cimeira do Milénio, onde se comprometeram a atingir um conjunto de objetivos, designados de Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, um dos quais o de erradicar a pobreza extrema e a fome. Neste contexto, a pobreza e a fome são uma preocupação mundial, preocupação essa que não deve estar encarregue só ao Estado colmatar, pois os meios de que dispõe podem ser escassos, mas a toda a sociedade.

A crise que atravessamos tem colocado novas interrogações à sociedade, ao mesmo tempo que veio contribuir para agravar problemas já existentes, como a pobreza, a fome e a exclusão social. Desta forma, a opção pelo Banco Alimentar Contra a Fome de Évora (BACFE), para a elaboração desta investigação, deve-se à admiração pela forma como o trabalho é realizado e os resultados conseguidos no combate à pobreza, quase só com o auxílio de voluntários. O BACFE organiza-se na ajuda e apoio de instituições e, conseqüentemente, a famílias carenciadas.

O voluntariado pode ser visto como uma resposta aos desafios da sociedade, à participação ativa dos cidadãos em busca de uma melhoria de acesso dos mais frágeis a uma vida digna, assim como de combate ao individualismo, ao materialismo e ao isolamento que domina as atitudes de uns e de outros.

De forma gratuita, livre, desinteressada, responsável, com sentido de compromisso, os voluntários vão colaborando com um pouco do seu tempo na solução dos mais diversos problemas, ao mesmo tempo que vão atentando alterações comportamentais.

De uma forma ou de outra, o voluntariado esteve sempre presente na sociedade. Antes praticado informalmente e esporadicamente para colmatar necessidades surgidas por insuficiências, ao nível de apoios familiares e/ou institucionais. Nos dias de hoje,

devido às diversas transformações sociais e económicas, o voluntariado tem ganho outra visibilidade e importância. O voluntariado contemporâneo é complementar ao trabalho dos profissionais nas organizações, é diverso e polivalente, na medida das áreas de atuação em que se pode desenvolver (saúde, educação, ambiente, desporto,...), assumindo um carácter transformador e uma ação livre de uma cidadania consciente e preocupada.

Deste modo, pretende-se conhecer o novo paradigma do voluntariado, sendo que os valores identitários (solidariedade, generosidade, partilha, compromisso, gratuidade) permanecem imutáveis, quaisquer que sejam as circunstâncias de tempo ou lugar.

Por outro lado, o exercício de ações de voluntariado em organizações pode ser visto como um reforço ao papel da escola, na medida em que é um meio propício ao desenvolvimento de vivências cidadãs, de altruísmo, de solidariedade, exercitando-se a convivência democrática, permitindo o exercício de ideais da escola, ou seja, na orientação das aprendizagens para o mundo real, numa perspetiva de transformação do mundo, na formação de espíritos críticos e na interação com a comunidade.

A Educação Pré-Escolar, sendo a primeira etapa no processo de educação ao longo da vida, embora complementar ao papel da família, é um momento fundamental para se inculcar nas crianças princípios orientadores relacionados com o voluntariado, tendo em vista o seu desenvolvimento integral. É nestas idades que se deve começar a trabalhar as quatro aprendizagens, consideradas como pilares do conhecimento, apontadas num relatório para a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) sobre a Educação do Século XXI, são elas: Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer, Aprender a Viver Juntos e Aprender a Ser, para que no futuro tenhamos pessoas atentas ao outro, não tão individualistas, e que assim possam contribuir para uma sociedade mais equitativa.

Também, se reconhece o voluntariado como uma oportunidade de aprendizagens informais e não formais, complementar às formais, que promovem e desenvolvem novas competências nos cidadãos. Portanto, é objeto deste estudo responder à seguinte questão de partida: *“Qual o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação do voluntariado no BACFE junto dos indivíduos que aí participam e qual a representação que estes têm da importância das mesmas?”*.

Pretendendo-se, com a presente investigação, identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens promovidas pelo BACFE junto dos voluntários que aí participam;

identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens individuais adquiridas pelos voluntários do BACFE e conhecer a perceção que os voluntários têm da importância das aprendizagens adquiridas no BACFE.

Atualmente, já se assiste a uma certa preocupação, por parte das instituições que acolhem voluntários, para a formação quer inicial quer contínua, pretendendo-se com esta uma melhoria da ação dos voluntários, capacitando-os para uma maior competência humana e cívica e que aumente a eficácia das organizações. A formação procura dar a conhecer ao voluntário a dinâmica da instituição que irá integrar, prepará-lo para as funções que irá desempenhar, bem como potenciar no voluntário uma atitude permanente de abertura para a aquisição de novos conhecimentos, podendo ir de encontro às quatro aprendizagens.

O voluntariado atual permite a satisfação de necessidades em diversos âmbitos, conseqüentemente a melhoria da qualidade de vida e um desenvolvimento comunitário com vista a uma maior humanização da sociedade.

Apesar dos avanços que se têm verificado na área do voluntariado, e que em muito contribuíram o ano de 2001, Ano Internacional dos Voluntários (AIV), e o ano de 2011, Ano Europeu do Voluntariado (AEV), em Portugal comparativamente com outros países, ainda existe um árduo caminho para trilhar. O facto de a nossa democracia ser recente e de existir uma cultura cívica muito incipiente, poderão, de certa forma, contribuir para este atraso.

Face ao exposto, este trabalho está estruturado em duas partes, correspondendo a sete capítulos.

No capítulo I começar-se-á por falar do conceito de desenvolvimento, efetuando-se uma ligação deste conceito ao da educação, ou seja, o que terá mudado na forma de se entender o conceito de desenvolvimento para que hoje se aposte numa educação formal, informal e não formal, sobretudo em zonas menos desenvolvidas e com o objetivo de as desenvolver. É, também, assunto deste capítulo a evolução do conceito de cidadania e a necessidade de se educar para a mesma.

No capítulo II abordar-se-á os principais marcos históricos do voluntariado, para isso destacar-se-á o AIV e o AEV, nomeadamente pretende-se compreender o que mudou numa década.

No capítulo III importa abordar o conceito de voluntariado e as discordâncias em torno da definição de voluntário, assim como conhecer as fases que compõem o ciclo de

gestão do voluntariado, quem integra o terceiro setor e a sua importância na sociedade portuguesa e, por último, as perspetivas futuras do voluntariado na sociedade atual.

No capítulo IV referem-se as áreas de atuação do voluntariado e o público-alvo a que se presta apoio, alguns tipos de voluntariado a que se foram reconhecendo especificidades e exemplificam-se algumas instituições que acolhem voluntários a nível nacional.

No capítulo V têm-se como objetivo descrever o trabalho realizado pelo Banco Alimentar Contra a Fome (BACF), o porquê da necessidade da criação de uma Federação Portuguesa de Bancos Alimentares Contra a Fome (FPBACF) e conhecer o Banco Alimentar Contra a Fome de Évora, assim como o seu território de intervenção e as instituições que, para além do BACFE, acolhem voluntários.

No capítulo VI pretende-se explicitar todo o procedimento do estudo empírico, a definição do problema, os objetivos desta investigação, os instrumentos e técnicas utilizadas e a definição da população e amostra.

Por último, o capítulo VII é dedicado, exclusivamente, à análise e interpretação dos resultados obtidos a partir da metodologia utilizada.

PARTE I – ABORDAGEM TEÓRICA

CAPÍTULO I – DESENVOLVIMENTO, EDUCAÇÃO E CIDADANIA

*“Quando os ventos de mudança sopram,
Umam pessoas levantam barreiras,
Outras constroem moinhos de vento”*

Provérbio chinês

CAPÍTULO I – DESENVOLVIMENTO, EDUCAÇÃO E CIDADANIA

No capítulo I têm-se como principal objetivo conhecer, analisar e relacionar os conceitos de desenvolvimento, educação e cidadania numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e de desenvolvimento das comunidades locais.

1.1. Conceito de Desenvolvimento

A palavra desenvolver deriva do prefixo des + envolver. “O prefixo des, de origem latina (dis), significa, entre outras coisas, cessação de algum estado (ex. desengano); forma adjectivos em que se nega a qualidade primitiva (ex. descortês, desumano, desconexo, desleal)” (...) “a palavra envolver, por seu turno, significa, entre outras coisas, enredar (ex. envolveu-o na conspiração). Ou seja, de acordo com este autor, um dos significados da palavra desenvolver poderia ser acabar com um estado de enredamento” (Machado, s/d, *apud* Carmo, 1999, p. 68).

O conceito de desenvolvimento foi tendo diferentes interpretações ao longo do tempo. Inicialmente, após II Guerra Mundial, desenvolvimento era entendido como crescimento económico, acreditando-se que o crescimento levava ao desenvolvimento.

Mais tarde, nos anos 70, distinguiu-se o conceito de desenvolvimento do de crescimento. Souza (1993) *apud* Oliveira (2002) aponta a existência de duas correntes, a primeira encara o crescimento como sinónimo de desenvolvimento, enquanto a segunda aponta o crescimento como condição indispensável para o desenvolvimento, mas não é condição suficiente. Na primeira corrente estão os modelos de crescimento da tradição clássica e neoclássica, enquanto na segunda corrente estão os economistas de orientação crítica, formados na tradição marxista ou cepalina, que conceituam o crescimento como uma simples mudança quantitativa do produto e o desenvolvimento como uma mudança qualitativa no modo de vida das pessoas, das instituições e das estruturas produtivas.

Atualmente, entende-se o conceito de crescimento como a criação de condições materiais e o de desenvolvimento como a distribuição desses materiais, de forma a proporcionar a satisfação das necessidades básicas. Assim, o desenvolvimento é um processo complexo de mudanças e transformações a vários níveis, transcendente à visão económica. É um rumo que se toma na busca de melhores condições de vida e não de um ponto que se alcança.

1.1.1. Evolução do conceito de Desenvolvimento

A primeira vez em que se ouviu falar de desenvolvimento ou progresso foi na Europa, no século XVIII, ligado à crise económica que ocorreu a seguir à Revolução Industrial e à Revolução Francesa. Um ponto fulcral na definição do conceito de desenvolvimento deu-se, ainda no século XVIII, com a obra *A Riqueza das Nações* de Adam Smith.

No entanto, só se viria a dar o devido reconhecimento ao conceito de desenvolvimento após a II Guerra Mundial, situação justificada, segundo Arndt (1987); Hunt (1989); Brasseur (1993); Bustelo (1999); Amaro (2004), entre outros, *apud* Guerreiro (2008), pelo processo de independência da maioria das colónias europeias, pelos interesses estratégicos dos Estados Unidos da América (EUA) e da influência ideológica da União Soviética; pelo desafio de reconstrução europeia com o apoio do Plano Marshall; pela guerra fria que implicou uma corrida ao armamento, à inovação tecnológica e a apresentação de resultados de progresso; pelo novo paradigma (paradigma Keynesiano) da ciência económica e pelas novas afirmações idealistas a favor do progresso e da paz entre os povos.

Para Guerreiro (2008), o conceito de desenvolvimento, neste período, é sustentado pelo paradigma da modernidade (consumismo, individualismo), influenciado pelas teorias evolucionistas do filósofo Augusto Comte e do biólogo Charles Darwin e das teorias funcionalistas de Talcott Parsons.

Nas três décadas seguintes, período do paradigma funcionalista, surge a ideia de que desenvolvimento e crescimento são sinónimos. Consequentemente, nos anos 70, com a crise económica mundial, colocou-se em evidência as limitações deste paradigma, reduzido à vertente do crescimento económico. Uma das consequências é a dicotomia entre regiões com um sistema produtivo de acumulação de capital e de progresso tecnológico e as regiões de ineficácia do sistema produtivo, ou seja, a dicotomia entre as regiões desenvolvidas e as regiões em desenvolvimento. Porém, este crescimento das desigualdades também se verifica nos países desenvolvidos através das dicotomias urbano/rural e litoral/interior.

Henrique (1990) *apud* Guerreiro (2008) resume as consequências em “uma gravidade crescente dos «problemas sociais» dos países ditos mais desenvolvidos, os custos sociais e ambientais do crescimento económico, e a acentuação do desfasamento entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento (...) (p.19)”.

Nesta sequência, a assimetria entre os países desenvolvidos e os em vias de desenvolvimento impossibilitou a concretização das expectativas de um bem-estar crescente e generalizado, à escala nacional e à escala planetária.

Em Portugal, também, são visíveis as consequências deste crescimento. Se olharmos para as infraestruturas na faixa litoral do país e para as do interior, observa-se uma concentração das atividades económicas no litoral, com destaque para as áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, enquanto o investimento no interior do país é praticamente nulo, dando origem a graves problemas demográficos e a um país com duas realidades distintas que colocam entraves ao processo de desenvolvimento.

Para fazer face a esta situação, a partir da década de 70 e 80, apareceu o paradigma territorialista que propôs o desenvolvimento de uma alternativa que viesse ao encontro da reconstrução da sociedade, isto é, a população de determinado território devia fazer uso de todos os recursos naturais e humanos, e, assim, procurar a satisfação das necessidades básicas de todos os membros da sociedade, conduzindo ao melhoramento da qualidade de vida. De acordo com este paradigma, pretende-se dar enfoque às componentes culturais, sociais e ambientais e à valorização da descentralização e participação dos diferentes atores locais no processo de desenvolvimento, em detrimento, em parte, da componente económica e da intervenção institucionalizada e centralizada.

O novo paradigma assenta na expressão “pensar globalmente, agir localmente” e tem como traços mais marcantes a multidimensionalidade, a lógica qualitativa e a valorização do local (Canário, 2000).

É também na década de 70 que se ouvem novos conceitos de desenvolvimento. Amaro (2004) *apud* Guerreiro (2008) identifica três grandes fileiras de conceitos: (i) a fileira ambiental (desenvolvimento sustentável); (ii) a fileira das pessoas e das comunidades (desenvolvimento local e participativo) e (iii) a fileira dos direitos humanos e da dignidade humana (desenvolvimento humano e desenvolvimento social), sendo transversal o conceito de desenvolvimento integrado.

Estes novos conceitos trouxeram uma visão de participação associada a processos de cidadania, uma nova forma de olhar a natureza, uma assunção de bases territoriais globais e locais, uma multiplicidade de protagonistas (todos os cidadãos), entre outros.

Dos novos conceitos elencados, realça-se: o conceito de desenvolvimento participativo que, segundo Amaro (2004) *apud* Guerreiro (2008), manifesta-se “na

adopção de uma metodologia participativa nos processos de mudança e de melhoria das condições de vida das populações, desde a concepção e decisão à avaliação, passando pela execução, direcção e acompanhamento, implicando a afirmação plena da cidadania, nos seus direitos e deveres” (p.25).

O conceito de desenvolvimento humano decorreu do Relatório de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (desenvolvido na década de 90 por Mahbuh UL Haq e Amartya Sem) e pretende conhecer o nível de desenvolvimento humano dos países, organizando os mesmos em desenvolvidos e em desenvolvimento, através da medição do Índice de Desenvolvimento Humano, que usa como unidades de cálculo o Produto Interno Bruto (PIB), a esperança média de vida e a alfabetização.

O conceito de desenvolvimento social que teve como ponto alto a Cimeira Mundial promovida pelas Nações Unidas, em 1995, pretendeu reconhecer a importância do bem-estar da humanidade e na qual foi definido o compromisso:

“de promover o desenvolvimento social em todo o mundo, a fim de que todos os homens e mulheres, particularmente os que vivem em pobreza, possam exercer os seus direitos, utilizar os recursos, partilhar as responsabilidades que lhes possibilitem viver satisfatoriamente e contribuir para o bem-estar das suas famílias, das suas comunidades e da humanidade. Apoiar esse esforço e promovê-lo devem ser objectivos prioritários da comunidade internacional, particularmente em relação àqueles que são afectados pela pobreza, o desemprego e a exclusão social.” (Declaração e Programa de Acção da Cimeira Mundial sobre Desenvolvimento Social *apud* Guerreiro, 2008, p.28).

Nesta Cimeira Mundial sobre o desenvolvimento social, também, resultaram a indicação de oito compromissos internacionais¹, chamando-se a atenção para o compromisso de erradicar a pobreza no mundo, através de uma atuação local e com cooperação internacional.

¹ Os oito compromissos são: erradicação da extrema pobreza e da fome; alcançar a educação primária universal; promover a igualdade de género e a autonomia das mulheres; reduzir a mortalidade infantil; melhorar a saúde materna; combater o VIH/Sida, a malária e outras doenças; garantir a sustentabilidade ambiental; desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento (Rocha, Machado & Rocha, 2006).

Por último, é de realçar, também, o conceito de desenvolvimento local, que surgiu na Europa, tendo como país de referência a França, após a II Guerra Mundial, mas só começou a ter importância a partir da década de 80.

Em Portugal, o aparecimento do conceito de desenvolvimento local reporta à década de 60, com a introdução do conceito de desenvolvimento comunitário por Manuela Silva.

Para Viveiros (2008) “falarmos de desenvolvimento local é reflectirmos sobre o desenvolvimento comunitário ou desenvolvimento da comunidade. Os paradigmas e princípios metodológicos subjacentes aos conceitos de desenvolvimento são similares na sua acção de base comunitária” (p.3). Acrescenta que o desenvolvimento comunitário surgiu, no século XIX, com os movimentos sociais organizados em ambientes fabris e entre os camponeses que experimentavam diversas atividades, tais como educação popular, formação agrícola, entre outras formas de ajuda. Estes movimentos sociais demonstram o papel ativo que tinham na assunção do seu próprio destino, tomando em mãos a resolução das problemáticas comunitárias (*ibidem*). Desta forma, assumem-se os conceitos de desenvolvimento local e de desenvolvimento comunitário como sinónimos.

Silva (s/d) refere que se deve às Nações Unidas a aceitação quase geral do conceito de desenvolvimento comunitário, sendo definido como “uma técnica pela qual os habitantes de um país ou região unem os seus esforços aos dos poderes públicos com o fim de melhorarem a situação económica, social e cultural das suas colectividades, de associarem essas colectividades à vida da Nação e de lhes permitir que contribuam sem reserva para os progressos do País” (p.1).

Após o 25 de Abril, este conceito ganhou outro folgo. Nas duas décadas seguintes surgiram distintas organizações da sociedade civil, designadas por associações de desenvolvimento local, que se ligaram a questões sociais, ambientais e patrimoniais. A par das organizações da sociedade civil, as autarquias locais também vão contribuindo para o desenvolvimento e progresso das regiões, mas elas não têm meios que permitam atuar em todas as frentes.

Na declaração de Amarante, em 1998, o conceito de desenvolvimento local foi considerado como “um processo plural que integra as componentes económica, social, cultural, ambiental e política. Mas essa pluralidade só poderá materializar-se através de uma actuação ao nível de cada território, onde vivem os actores e destinatários do

desenvolvimento, estimulando as suas capacidades criadoras e empreendedoras” (Esdime, 2000 *apud* Guerreiro, 2008, p.31).

Desta forma, o desenvolvimento local pressupõe a satisfação de necessidades sentidas por uma pequena comunidade que, com os recursos existentes, quer humanos, quer físicos, irá melhorar a sua situação económica, educativa, social e cultural, conduzindo, assim, à melhoria das condições de vida e contribuindo para uma mudança, sobretudo ao nível dos desequilíbrios regionais. Como diz Velez (2000) *apud* Guerreiro (2008) “os processos de desenvolvimento têm por base o território e a identidade cultural do local (...)” (p.33).

Salienta-se, ainda, que o desenvolvimento local é possível com o contributo de várias ciências como a Economia, a Psicologia, a Sociologia, a Antropologia Cultural, a Pedagogia, entre outras, a favor do progresso humano e de um espaço de construção de uma cidadania ativa e, conseqüentemente para uma democracia participativa.

Até ao momento, tem sido referido o conceito de desenvolvimento local focado na perspetiva da comunidade, no entanto, existe outro lado, centrado no indivíduo, com um carácter formal, isto é, as instituições educativas, através dos seus agentes educadores, são elementos importantes na promoção de diversas iniciativas de desenvolvimento local. Por um lado, permitem educar, em massa, os seus intervenientes para mudanças de paradigmas e, por outro lado, são espaços onde se pode observar, pensar e propor soluções para o desenvolvimento da comunidade.

Na perspetiva do desenvolvimento centrado no indivíduo é relevante referir uma educação para o desenvolvimento que, para Carmo (1999), deve conter um conjunto de programas que dotem a população aprendente de maior capacidade para o acesso a recursos e serviços, ajudando-a a promover o seu potencial humano.

A educação para o desenvolvimento subentende uma transformação do mundo em que vivemos, numa perspetiva de educação ao longo da vida, através de uma reflexão e de uma ação sobre situações que provocam desequilíbrios na sociedade.

Em suma, o paradigma territorialista prevê o desenvolvimento de regiões que não conseguiram acompanhar o progresso, embora acabe por favorecer, também, as regiões progressistas. As regiões mais atrasadas não estão preparadas para aproveitar o progresso geral, nem têm os mesmos recursos que as regiões progressistas, assim estas funcionam como que um escape para receber mão-de-obra especializada das regiões progressistas, não ficando comprometido o seu crescimento.

1.1.2. Educação Comunitária

A educação comunitária surgiu ligada à dimensão extraescolar, assumindo-se com a Revolução Francesa como um processo de emancipação de grupos minoritários específicos (classe social, rendimentos económicos). Atualmente engloba um grupo de pessoas excluídas muito abrangente (para além das questões de classe social e de rendimentos económicos surgem as questões de minorias étnicas, género, igrejas, seitas, presos, doentes, ...), pelo que não se pode falar em grupos minoritários (Oliveira, 2007).

Na primeira metade do século XX, a preocupação da educação comunitária era com a alfabetização de adultos de baixos estratos sociais, a reciclagem de conhecimentos a nível profissional e a formação de quadros (Dias, 1983 *apud* Oliveira, 2007). Face a esta tendência de aproximação crescente da educação comunitária à formalização estatal urgem vozes como as de Freire, Macedo e Illich que propõem uma educação comunitária destinada às populações humilhadas por questões políticas, económicas, geoestratégicas e culturais (Oliveira, 2007).

Nesta fase histórica, a educação comunitária cruza-se com o multiculturalismo. A integração numa comunidade de pessoas que são diferentes, mas que o processo de aprendizagem mostra-se inflexível em os incluir, implica conhecer e compreender os seus padrões, as origens históricas e evolução destes grupos e a articulação das pessoas com o grupo com o qual se identificam.

Para Oliveira (2007), os ideais da revolução francesa contradizem-se, pois não é possível garantir as liberdades específicas sem que haja intromissões no tratamento civil igualitário, aliás tal tratamento é necessário para a concretização de um mundo mais fraterno.

Contudo, como é que se pode articular a cultura destas pessoas minoritárias com o modo de estar e viver da cultura predominante sem ocorrem interferências?

Na opinião de Oliveira (2007) existe um conjunto de ações que podem ajudar a integrar as populações consideradas diferentes, para isso precisa-se de criar soluções para os contextos em que atuamos, respeitando a multiculturalidade. De acordo com Roberts (1999) *apud* Oliveira (2007) enunciam-se como soluções: os cursos livres (numa perspetiva de Aprendizagem ao Longo da Vida), cujos resultados têm sido muito positivos nos EUA, em que a mistura cultural é mais variada; os cursos de cultura chinesa nos bairros chineses das cidades, em que são apresentados exposições,

dramatizações, ...; entre outros. Evidencia-se, também, segundo Oliveira (2007), mas, agora, para o público mais pequeno e no contexto multicultural francês que as crianças deveriam ter acesso permanente a três culturas e línguas, a francesa, a argelina e a portuguesa. Outra solução podia passar por trazer o mundo cultural de comunidades minoritárias para o quotidiano, através da leitura escolar de histórias da cultura africana, chinesa, alemã e francesa a cidadãos portugueses. No processo de educação comunitária junto dos grupos minoritários é importante, para além do educador, o papel dos mediadores, tendo a vantagem de estarem inseridos dentro do grupo minoritário ao qual pertencem, ao contrário de um educador.

Por último, questiona-se: qual a relação que a educação comunitária pode ter com o desenvolvimento local? Entendendo-se o desenvolvimento local como um paradigma territorialista, em que são as pessoas que devem identificar quais as suas necessidades e fazer uso dos recursos e das potencialidades existentes, para que se consigam desenvolver a vários níveis e acompanhar o progresso das sociedades/países/regiões mais evoluídas. A educação comunitária poderá ter um papel importante para o desenvolvimento local na medida em que pode contribuir para uma maior aceitação do grupo, podendo tornar a comunidade mais unida e menos conflituosa, desempenhar um papel importante na alfabetização das populações adultas, bem como promover outras iniciativas de educação informal e não formal.

1.2. Aprendizagem ao Longo da Vida

A expressão Aprendizagem ao Longo da Vida (lifelong learning) significa “aprender durante uma vida, contínua ou periodicamente” (Comissão das Comunidades Europeias, 2000, p.10). O entendimento, mais recente, do conceito aponta para a “aprendizagem em todos os domínios da vida” (Comissão das Comunidades Europeias, 2000, p.10), assim, a aprendizagem deve assentar em todas as dimensões e em qualquer período das nossas vidas.

No entanto, importa fazer uma retrospectiva da origem do conceito, reportando-nos, para isso, ao século XIX, com o surgimento dos primeiros movimentos que promoveram a educação de adultos em ambientes não escolares, possibilitando o acesso de trabalhadores à cultura e ao conhecimento, mas sem a preocupação de prepará-los para o mercado de trabalho.

A necessidade de uma continuidade temporal na aquisição de conhecimentos e competências, para uma educação ao longo da vida, proporcionou o desenvolvimento da educação de adultos, embora a educação ao longo da vida não seja só a educação de adultos.

Nas décadas do pós-guerra, verificou-se uma grande preocupação com a educação de adultos e muitos dos avanços alcançados foram realizados com as conferências mundiais sobre educação de adultos, promovidas pela UNESCO.

Nos meados da década de sessenta, do séc. XX, face ao rápido crescimento das necessidades individuais de jovens e adultos, surge o conceito de educação permanente. No início dos anos setenta, a UNESCO contribuiu para o impulso do conceito, designado, agora, por educação contínua. Papadopoulos (1994) apud Siteo (2006) define educação contínua como uma “estratégia cuja essência consiste na disseminação de oportunidades educativas menores ao longo da vida de um indivíduo por forma a que estejam disponíveis quando necessárias” (p.4). Portanto, este conceito reunia “a educação formal, a educação de adultos e a formação no trabalho” (*ibidem*).

Ainda durante a década de setenta, o conceito de educação contínua dá origem ao de Aprendizagem ao Longo da Vida, considerando que “se uma pessoa tem o desejo de aprender, ela terá condições de fazê-lo, independentemente de onde e quando isso ocorre” (Siteo, 2006, p. 5). Para isso é necessário que “a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes de aprendizagens (centros, escolas, empresas, etc.) adequadamente organizados e que haja pessoas que possam auxiliar o aprendiz no processo de aprender (agentes de aprendizagem), para além de que esta aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho se quiser fazer face ao desemprego” (Siteo, 2006, p.6).

Mais tarde, em 1996, Ano Europeu da Educação e Formação ao Longo da Vida, teve aceitação geral que a educação e formação ao longo da vida contribuem para a competitividade económica e/ou empregabilidade e a igualdade de oportunidades, e constitui um meio de luta contra a exclusão social.

Em 2000, a Comissão das Comunidades Europeias definiu Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) “como toda e qualquer actividade de aprendizagem, com um objectivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (p.3). Nesta perspectiva, entende-se por toda e qualquer atividade de aprendizagem, a aprendizagem formal, não formal e informal, que ocorre desde o

momento que nascemos até ao momento em que partimos, tendo como objetivos a promoção de uma cidadania ativa e o incentivo à empregabilidade.

Segundo o Memorando sobre a ALV “a cidadania activa incide na questão de saber se e como as pessoas participam em todas as esferas da vida social e económica, quais as oportunidades e os riscos que enfrentam nesta tentativa e em que medida essa participação lhes confere um sentimento de pertença à sociedade em que vivem e na qual têm uma palavra a dizer” (Comissão das Comunidades Europeias, 2000, p.6).

O mesmo Memorando afirma que a empregabilidade é a “capacidade de assegurar um emprego e de o manter” (Comissão das Comunidades Europeias, 2000, p.6).

Conclui-se que a cidadania ativa e a empregabilidade estão dependentes de competências e conhecimentos necessários à participação na vida económica e social, conseguida através do respetivo sistema de educação e formação formal do país, das diversas ofertas dos parceiros sociais, assim como os próprios indivíduos.

Nos dias de hoje, na Europa, verifica-se que os indivíduos permanecem mais tempo nos sistemas de educação e formação formal, embora as desigualdades se acentuem entre as que possuem qualificações e os que não possuem; a população vive mais anos e no sentido de promoção do envelhecimento ativo, importa repensar a forma de organização dos sistemas de educação e formação, que não apenas os formais.

Posto isto, e perante as permanentes mutações económicas e sociais, a Europa exige outro tipo de competências básicas para a inserção na vida profissional, como as competências empreendedoras, informáticas, linguísticas e sociais (autoconfiança e auto-orientação), para além das que eram já consideradas fundamentais, como a literacia e a numeracia.

Assim, é necessário aprender a aprender, pois as exigências constantes do mercado exigem, a cada dia que passa, a aquisição de novas competências que não são adquiridas só na escola, mas também em contextos informais e não-formais. Neste contexto, importa referir a existência de diversos programas de ALV, tais como o programa Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci e Grundtvig. Cada um destes programas é direcionado para um público-alvo específico, mas têm em comum o objetivo de contribuir para o desenvolvimento da União Europeia, assente no conhecimento, na aprendizagem, na mobilidade das pessoas e na partilha de experiências e culturas.

1.2.1. Educação Formal, Não-Formal e Informal

A etimologia da palavra educação, deriva do latim *dux, ducis* (guia, chefe), de onde provêm *ducere* (conduzir, comandar) e os compostos *educere* (conduzir fora de) e *educare* (criar-homens e animais, formar, instruir), (Foulquié, s/d *apud* Mialaret, 1999).

Por sua vez, a educação pode ser entendida como “a acção exercida pelas gerações futuras sobre as que ainda não estão amadurecidas para a vida social. Tem por objectivo suscitar na criança um certo número de estados físicos, intelectuais e morais que dela reclamam quer a sociedade política no seu conjunto, quer o meio social ao qual particularmente se destina” (Durkheim, 1911 *apud* Mialaret, 1999, p. 10). Por seu turno, a Liga Internacional da Educação Nova reconhece que “a educação consiste em favorecer o desenvolvimento tão completo quanto possível das aplicações de cada pessoa, tanto como indivíduo quanto como membro de uma sociedade regida pela solidariedade. A educação é inseparável da evolução social; constitui uma das forças que a determinam” (Mialaret, 1999, p.10).

De certa forma insatisfeito com a multiplicidade de definições sobre educação e sem uma aceitação universal e totalmente globalizante, Mialaret (1999) propõe que educação “é uma acção exercida sobre um sujeito ou grupo de sujeitos, que, aceite e mesmo requerida pelo sujeito ou grupo de sujeitos em ordem a uma modificação profunda, a acção age de tal forma que provoca o aparecimento de novas forças vivas nos sujeitos e faz com que estes mesmos sujeitos se tornem elementos activos dessa acção sobre si exercida” (p.30).

Na primeira definição apresentada, encara-se a educação numa fase primordial da vida; a segunda reporta para uma fase mais adulta e a última parece enquadrar todas as faixas etárias da população. Na sequência desta interpretação, pode-se afirmar que a educação começa com o nascimento, sendo fundamental, nesta fase, o papel da família e depois das instituições educativas; na idade de Adulterez passa para a sociedade e, na última etapa da vida são espaços considerados de educação e formação as universidades séniores, os centros de dia, os lares, etc..., até ao término da vida. Portanto, podemos afirmar que aprendemos ao longo da vida e em contextos muito diversificados.

Com o Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida reconheceu-se que se pode aprender em vários contextos, são eles: formais, informais e não-formais. Assim, é fundamental analisar cada um destes contextos de educação/aprendizagem para se perceber o contexto em que se enquadra a presente investigação.

Começa-se pela educação formal que Canário (2000) descreve como “o ensino dispensado pela escola, com base na assimetria professor aluno, na estruturação prévia de programas e horários, na existência de processos avaliativos e de certificação” (p.80). Este tipo de educação tem um espaço físico, ocorre por um período de tempo prolongado, as instituições que a promovem são permanentes na sociedade e todo o processo educativo está entregue a várias pessoas especializadas.

Gohn (2006) considera que a educação formal tem como objetivos formar o indivíduo como um cidadão ativo, desenvolver várias habilidades e competências, desenvolver a criatividade, motricidade, entre outros.

A educação não formal decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação, não conduzindo, necessariamente, a certificados formais. Esta tem como objetivo aprender, num contexto estruturado, com atividades planeadas flexíveis e com um carácter de intencionalidade, no entanto, nem sempre é-lhe reconhecido valor no mercado de trabalho.

A educação não formal pode ocorrer no local de trabalho e através de atividades de organizações ou grupos da sociedade civil e pode, ainda, ser ministrada em organizações ou serviços criados em complemento aos sistemas convencionais (Comissão das Comunidades Europeias, 2000).

A educação informal corresponde a aprendizagens realizadas no quotidiano (junto da família, de amigos, no bairro, no clube, etc.), ao longo da vida, não intencionais, pouco ou nada estruturadas e organizadas, mas em que se adquirem conhecimentos e competências, mediante as práticas e experiências vividas, que raramente são reconhecidas pelos indivíduos. Conforme diz Carneiro (2001) *apud* Nico, Nico & Ferreira (2011) “é o carácter de inconsciência que parece marcar esta categoria de aprendizagem, na medida em que, amiúde, nem nos damos conta que estamos, efectivamente, a aprender” (p.931). Para Gohn (2006) este tipo de educação permite a socialização dos indivíduos, desenvolver hábitos, atitudes, comportamentos, modos de pensar e de se expressar no uso da linguagem.

Após a análise destes três contextos de educação pode-se situar o objeto de estudo da presente investigação no contexto não-formal e informal. A Comissão Europeia (2011) afirma que as atividades de voluntariado podem constituir-se, quer como atividades de aprendizagem estruturada (a chamada aprendizagem não formal), em que

o voluntário participa intencionalmente, quer como atividades de aprendizagem não intencional e não estruturada (também designada de aprendizagem informal).

1.3. Conceito de Cidadania

A etimologia da palavra cidadania vem do latim “*civitas*” que significa cidade. O termo cidadania foi usado na Roma Antiga para aludir à situação política de um indivíduo e aos seus direitos. Na Grécia Antiga ser cidadão significava participar na organização da cidade (*pólis*), na direção da justiça e do governo. Desta forma, cidadão é um indivíduo membro de uma comunidade que, fazendo uso dos seus direitos, participa nas decisões do Estado, a fim de melhorar as condições de vida.

No Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa encontramos referência ao cidadão como “habitante da cidade, indivíduo que, como membro de um estado, usufrui de direitos civis e políticos garantidos pelo mesmo Estado e desempenha os deveres que, nesta condição, lhe são atribuídos”. (...) “Na Grécia Antiga, indivíduo que desfrutava do direito de participar na vida política da cidade, o que era vedado à mulher, ao estrangeiro e ao escravo. Indivíduo nascido em território romano e que gozava da condição de cidadania”. O mesmo Dicionário considera cidadania como a “condição da pessoa que, como membro de um estado, se acha no gozo de direitos que lhe permitem participar na vida política. A que decorre de circunstância de o indivíduo ser nacional por nascimento” (Houaiss, Villar, Franco, Almeida & Casteleiro, 2003a).

Para Dallari (1998) *apud* ANOP (s/d) “a cidadania expressa um conjunto de direitos que dá à pessoa a possibilidade de participar cativamente da vida e do governo de seu povo. Quem não tem cidadania está marginalizado ou excluído da vida social e da tomada de decisões, ficando numa posição de inferioridade dentro do grupo social” (p.3).

Neste sentido, a cidadania é um conjunto de direitos e deveres que um indivíduo tem dentro de um determinado Estado, que têm de ser construídos e conquistados a partir da sua participação e intervenção. É um processo inacabado de construção de novas consciências através da convivência na vida pública e social.

O conceito de cidadania, na sua definição, é complexo e polissémico, mas estando a sociedade em constantes mutações, de ordem económica, social, política, não pode ser de forma alguma um conceito estanque, deve ser evolutivo acompanhando as diversas transformações.

Hoje, cidadania é definida como a “responsabilidade perante nós e perante os outros, consciência de deveres e de direitos, impulso para a solidariedade e para a participação, é sentido de comunidade e de partilha, é insatisfação perante o que é injusto ou o que está mal, é vontade de aperfeiçoar, de servir, é espírito de inovação, de audácia, de risco, é pensamento que age e acção que se pensa”, (Sampaio, s/d *apud* Matos, 2001, p.5). Contudo, continua a ser "um conceito polissémico e com práticas reais multifacetadas" (Praia, 1999, p.11).

Nogueira e Silva (2001) defendem que existem, na sociedade contemporânea, quatro concepções de cidadania:

➤ Cidadania Comunitarista – implica a participação social e o serviço comunitário para o bem geral. Esta concepção tem sido assumida por grupos sociais que pretendem um retorno a valores conservadores.

➤ Cidadania Cívica-Republicana – considera a cidadania como a participação política, na linha das ideias de Aristóteles. É uma concepção de cidadania pouco abrangente.

➤ Cidadania Neoliberal – assume a cidadania como o enfraquecimento do domínio e prática política, enfatizando a liberdade e autonomia individuais. Esta concepção esvazia a cidadania de significado, praticamente o nega.

➤ Cidadania Socio Liberal – a cidadania está associada a interpretações relativamente limitadas, formais e legais, de um Estado. O termo implica o facto de se terem direitos (liberdade de expressão ou benefícios sociais) assim como obrigações legais (pagar impostos ou servir as forças armadas). Nesta perspetiva, a cidadania tem um estatuto universal e igualitário, pois todas as pessoas de um mesmo Estado têm os mesmos direitos e deveres. Esta concepção tem sido a dominante na maioria das democracias liberais, após a Segunda Guerra Mundial.

A partir das diferentes concepções de cidadania podemos considerar que existem variadas formas de educar para a cidadania.

1.3.1. Evolução histórica do conceito de Cidadania

A cidadania teve a sua primeira expressão nas cidades-estado gregas, a partir dos séculos V-IV a.C., (Nogueira & Silva, 2001) e as ideias de Aristóteles apresentaram-se como a primeira tentativa para desenvolver o conceito de cidadania.

Para o autor da democracia ateniense, Aristóteles, “o que distinguia um cidadão das outras pessoas era a sua participação em processos de julgamento e decisões públicas” (Nogueira & Silva, 2001, p.15). No entanto, não era permitido a todos o direito de participar na governação (possibilidade de ser eleito para cargos políticos) e no funcionamento da *pólis* (participação na vida da cidade). Como tal, só os cidadãos o podiam fazer, aos não cidadãos (mulheres, metecos, escravos, estrangeiros) era vetado esse direito.

A aclamação dos valores da cidadania promovia a plena realização das capacidades humanas, conseqüentemente, a liberdade na *pólis* e a prática da democracia, de forma que a cidadania é vista como um assunto público e privado.

A família, as instituições educativas, de lazer e governamentais preocupavam-se, desde o nascimento, através da interiorização de valores, com o exercício e promoção de uma cidadania ativa.

Por sua vez, a civilização romana foi sendo construída à margem de uma ética de participação, assumiu-se como necessário a governação dos territórios conquistados, tornando-se a cidadania um conceito legalista com o motivo instrumental de controlar o descontentamento social (Magalhães, 2009).

Corroboram Nogueira e Silva (2001) ao apontar a cidadania como estratégia de normatividade para garantir o controlo social e que a cidadania na civilização romana levanta a questão de ser só possível numa dimensão pequena, como a Grécia Antiga. Conforme sustentam Henriques *et. al.* (2006) *apud* Magalhães (2009), a civilização romana não era claramente democrática, visto que o exercício da cidadania estava a cargo apenas de uma aristocracia política e a concessão de direitos tinha uma função de assimilação dos homens livres das regiões conquistadas.

Durante a idade média, o conceito de cidadania foi desvalorizado, devido à instituição do poder absoluto, “o estatuto de cidadão assentava num vínculo do súbdito perante o soberano, numa relação de subordinação feudal, e numa vida fortemente influenciada pela doutrina cristã” (Magalhães, 2009, p.42). Embora tenha sido uma época de grande força religiosa, em que se procurava a salvação pessoal – causando um afastamento do exercício de cidadania –, tal não invalidou que as pessoas se manifestassem pela luta de direitos e liberdades, resultado da intensificação do comércio, da constituição de aglomerados urbanos, afirmação da burguesia, entre

outros. Daí, e inspiradas nas ideias da Grécia e Roma, apareceram cidades como Florença e Veneza com um sentido de participação ativa.

Na idade moderna, por oposição ao regime monárquico absolutista, surge o regime liberal e aparece um novo conceito de cidadania, desencadeado pela Revolução Inglesa e pela Revolução Americana que veio culminar com a Revolução Francesa. A Revolução Francesa foi de extrema importância, pois permitiu a formação do Estado-Nação, alterou a soberania monárquica pela soberania do povo e os direitos propagaram-se a todos os cidadãos, dando origem à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), constituindo os pilares da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

Para Matos (2001), o conceito de cidadania foi progredindo, conforme progrediu o conceito da dignidade da pessoa humana.

Nos anos 50, do século XX, Thomas Marshall desenvolveu um sistema classificatório e histórico com três níveis ou estádios conceptuais de cidadania sequenciais, são eles:

➤ Cidadania Civil – (século XVII), direitos desenvolvidos em reação ao absolutismo que se baseiam na liberdade individual, direito à propriedade e à justiça. Os indivíduos tornam-se numa espécie de personalidade legal com direitos que existem perante a lei.

➤ Cidadania Política – (séculos XVIII e XIX), os direitos são institucionalizados, os indivíduos são membros iguais numa comunidade e têm o direito de tomar decisões em nome da sua comunidade. Este nível está diretamente associado à instituição parlamentar, às assembleias, aos órgãos de governo local e ao desenvolvimento gradual do sufrágio universal.

➤ Cidadania Social – (século XX), os indivíduos adquirem acesso aos bens, aos cuidados médicos e a outros serviços de bem-estar social, estando estas formas sociais de proteção institucionalizadas na forma de Estado-Providência (Nogueira & Silva, 2001).

Apesar do trabalho de Marshall ser um contributo fundamental para o conceito de cidadania, Nogueira e Silva (2001) afirmam que “os direitos alcançados devem ser defendidos e exercidos continuamente” (p.30), pelo que não se pode apresentar a cidadania como um processo faseado e estanque.

Outros autores, como Keith Faulks (2000) analisa o conceito de cidadania através de fatores representativos na sua evolução. Keith apresentou três fatores fundamentais para explicar a evolução do conceito de cidadania, a partir da idade moderna, variando a sua importância de acordo com as circunstâncias históricas: o primeiro refere-se ao papel dos movimentos e forças sociais (inclui as mulheres, os deficientes, ...), o segundo à ideologia dominante em determinado Estado (o socialismo foi importante para alguns países europeus, talvez a razão porque os direitos sociais formam uma expressão importante) e o terceiro aos fatores económicos (triunfo do capitalismo), (Nogueira & Silva, 2001).

No século XX, o conceito de cidadania alarga-se, da cidadania dos eleitos torna-se na cidadania de massas, podendo-se falar da democratização da cidadania (Praia, 1999).

Na segunda metade do século XX, os indivíduos viram o seu espaço de participação, os seus direitos e deveres alargados, com a formação de espaços supranacionais (União Europeia). Magalhães (2009) vai mais além ao afirmar que a natureza dos fenómenos que o sujeito enfrenta assumiram uma dimensão planetária, como por exemplo os “problemas de segurança nuclear e dos oceanos, o buraco do ozono, o problema da multiculturalidade crescente” (Pedro, 2002 *apud* Magalhães, 2009, p.44).

Atualmente têm crescido o número de sociedades democráticas, embora, também, se intensifiquem as críticas, presencia-se à mundialização das economias e da informação e aumenta o individualismo, o enfraquecimento dos valores de referência tradicionais, a prática da corrupção, as elevadas taxas de absentismo nos processos eleitorais, a fraude fiscal, o desinteresse pela vida política, bem como a manifestação de comportamentos assentes na intolerância, racismo e xenofobia que têm vindo a contribuir para um enfraquecimento do espírito de responsabilidade coletiva e, conseqüentemente, para o estado de crise com que se depara a cidadania.

Por seu lado, Praia (1999) diz que contrariamente à identidade do homem tradicional (que decorria de valores institucionais como os da família, da escola e de outras instituições culturais cujas normas, ideias, símbolos davam sentido à ação individual e coletiva), o homem de hoje pertence a vários grupos, cujos valores de referência são, por vezes, contrastantes entre si e mais do que modelos estáveis, hoje temos imagens-modelo, deixando-nos atónicos quanto à escolha a fazer.

Posto isto, é necessário repensar o conceito de sociedade e encontrar uma prática renovada de cidadania, “há que redefinir o conceito de cidadania, prevenindo a existência de cidadãos alienados” (Praia, 1999, p.5).

Como resposta a esta situação, Matos (2001) expressa que grande parte deste desafio “cabe à educação, como instância promotora de uma consciência ética e cívica nas novas gerações” (p.5). Partilha da mesma opinião, Praia (1999) que afirma “ao considerar-se a matriz axiológica existente inadaptada às exigências da contemporaneidade que vivemos, pensar em propostas alternativas é pensar na educação e, necessariamente, repensar a escola. E repensar a escola é, essencialmente, repensar o quadro teórico em que se estrutura o perfil de cidadão a escolarizar, até para que a escola, mesmo com boa intenção, não desperdice esforços preparando cidadãos para um mundo que já não existe” (p.5).

Com uma perspetiva mais abrangente, Nogueira e Silva (2001) preconizam que “formar e educar para a cidadania, através de práticas locais, de participação individual e colectiva nos espaços de intervenção social envolventes, pode ser exercitado na escola e em todos os locais de vida dos cidadãos” (p.106).

No presente assiste-se, consequência da complexidade crescente da vida social, a uma diminuição das funções educativas/socializadoras das famílias, “empurrando” este papel para as escolas que, por sua vez, vão formando integralmente o carácter da criança/jovem através do exercício da cidadania. Também se pede aos municípios para refletirem sobre a sua função educadora, sendo desafiados a desempenhar um papel mais interventivo na formação de cidadãos.

1.3.2. Educação para a Cidadania

Na sociedade atual e perante tamanhos turbilhões, organizações internacionais como a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, (UNESCO), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a União Europeia (UEa), o Conselho da Europa (CE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alertam para a necessidade de uma educação para a cidadania, com o intuito do desenvolvimento humano, da participação democrática e da coesão social, ou seja, uma cidadania assente no princípio da legitimidade política (direitos e deveres), uma cidadania como construção identitária (pertença e significado) e uma cidadania como conjunto de valores (atitudes e comportamentos).

Neste sentido, e segundo Matos (2001), a educação para a cidadania assenta na realização total e integral da pessoa, visando a sua felicidade que, para o ser, valoriza os elementos constitutivos como a inteligência, a vontade, a consciência e a liberdade; a inserção na convivência e no diálogo, onde a igualdade e a preparação para o acolhimento das diferenças deve ser visto como um enriquecimento pessoal e coletivo; o desenvolvimento de um caminho baseado no respeito, tolerância e amizade, aceitar o outro como ele é, compreender os seus defeitos, valorizar e aplaudir as suas qualidades; a participação responsável, colaborativa e empenhada na construção social e, por último, a solidariedade, a partilha e a atenção a todos, nomeadamente, para os que têm mais dificuldades.

Nesta linha de pensamento, o exercício de cidadania é sustentado por um corpo de valores e virtudes (justiça, liberdade, solidariedade, ...) aceitáveis universalmente, ou seja, aquilo que antes se dizia ser a procura do Bem, constituindo assim o perfil para a formação do cidadão democrático (Matos, 2001).

A educação para a cidadania privilegia a formação de cidadãos mais reflexivos e ativos na vida coletiva, conscientes dos seus direitos e deveres e preparados para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, de forma a promover uma sociedade respeitadora dos valores humanos.

Contrariamente ao que em tempos foi defendido, “a criança deveria ser educada fora das influências sociais (para não se deixar influenciar negativamente por elas) e a preparação para o ingresso na sociedade (aos 18 anos) teria em conta a aprendizagem de um ofício manual, a obtenção de informações sobre a vida social e a formação de ideias sobre as relações sociais” (Rocha, 1988 *apud* Fonseca, 1994, p.17). Dewey afirma, na primeira metade do século XX, que a melhor maneira de se preparar para a vida social é através da prática efetiva dessa mesma vida social.

Na instituição educativa escola, educar para a cidadania é preparar as crianças e os jovens para serem cidadãos mais responsáveis, competentes e informados, sendo para isso necessário o desenvolvimento de um conjunto de iniciativas e dinâmicas com aproximação e ação local.

Presentemente, urge a necessidade de educar para uma cidadania global (europeia, mundial), pois devido à globalização, as comunidades estão mais próximas, embora surjam inconvenientes derivados desta aproximação, como por exemplo os conflitos

religiosos, culturais, axiológicos, entre outros. Assim, torna-se necessária uma educação para a interculturalidade, integrando uma dimensão da educação para a cidadania.

O primeiro passo tomado para o desenvolvimento de uma cidadania global foi a aprovação, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), tendo sido assinada por Portugal em 1976 e os seus princípios incorporados na Constituição que consagra os direitos e garantias fundamentais inerentes a um Estado, pois só aquando da integração no sistema jurídico de um Estado adquire o devido valor.

A segunda cimeira do Conselho da Europa realizada em 1997 alertou para a necessidade de construir uma sociedade europeia mais livre, tolerante e justa, para isso estabeleceu-se um plano de ação em que era indispensável atuar, com maior brevidade, sobre os domínios da democracia e dos direitos do homem, da coesão social, da segurança dos cidadãos, dos valores democráticos e da diversidade cultural.

No ano 2000, realizou-se a Cimeira do Milénio, onde os 189 Estados-Membros das Nações Unidas se comprometeram, até 2015, a colmatar oito problemas que preocupavam os líderes mundiais e condicionavam o desenvolvimento dos países. A resolução desses problemas constituiria uma grande evolução na sociedade e um gesto de cidadania global.

A União Europeia e o Conselho da Europa têm sido impulsionadores para que a educação para a cidadania abranja todos os níveis de ensino e seja transversal no currículo escolar e, de certa forma, contribua para a consolidação de uma cidadania europeia.

Chegados aqui, importa conhecer os principais aspetos na evolução da educação para a cidadania em Portugal. Antes do 25 de abril de 1974, a educação estava organizada para transmitir valores cristãos e patrióticos, pouco atenta à modernização do país e a gestão das escolas não era democrática nem participativa, visando a criação de cidadãos obedientes e acríticos. Após o 25 de abril, o novo poder político lançou os alicerces para uma sociedade democrática e a educação passou a ser vista como uma oportunidade de promover o desenvolvimento pessoal, promover o desenvolvimento e progresso, reforçar a coesão social e construir uma identidade coletiva.

Ainda que, após a revolução, muito se tenha modificado, só em 1986 foi legislado, com a Lei de Bases do Sistema Educativo (lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada pelas leis n.ºs 115/97, de 19 de setembro, 49/2005, de 30 de agosto e 85/2009, de 27 de agosto) que procura responder às exigências tanto nacionais como internacionais colocadas ao

sistema educativo, o papel que as escolas devem desempenhar para incentivar a formação de cidadãos livres, responsáveis, críticos, criativos, autónomos e solidários e promover um espírito democrático e pluralista que respeite os outros e as suas ideias, aberto ao diálogo e à livre troca de opiniões (n.º 4 e 5, art.º 2.º, lei n.º 46/86, de 14 de outubro).

Um outro aspeto importante na educação para a cidadania, constante no n.º 2.º, art.º 47.º da lei referida anteriormente, é a formação pessoal e social, transversal a todos os planos curriculares do ensino básico, que inclui a educação ambiental, educação sexual, educação familiar, educação para a saúde, educação familiar, educação do consumidor, prevenção de acidentes e educação cívica. Deste modo, constata-se que a educação para a cidadania tem um vasto conjunto de temáticas a desenvolver.

A Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE) veio colmatar lacunas existentes, sendo um marco para a política educativa nacional. A criação da LBSE e a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia foi um período propício a grandes alterações no sistema educativo, estando patente na reforma curricular de 1989.

O decreto-lei n.º 286/89, de 26 de agosto resulta numa organização curricular dos ensinos básicos e secundário, em que se valoriza o ensino da língua portuguesa, como matriz de preservação da identidade nacional; a criação para todos os alunos dos ensinos básicos e secundário da disciplina de desenvolvimento pessoal e social, onde será dada uma importância considerável ao n.º 2, art.º 47 da lei n.º 46/86, de 14 de outubro, sendo os alunos obrigados a escolher entre esta disciplina ou Educação Moral e Religiosa Católica ou de outras confissões; a criação de atividades de complemento curricular, de carácter facultativo e de natureza lúdica e cultural, visando a utilização criativa e formativa dos tempos livres dos educandos e a criação de uma área curricular não disciplinar (Área-Escola), destinada ao 3.º ciclo, a fim de estimular a iniciativa local, mediante a elaboração de projetos multidisciplinares e na consecução de parcerias entre a escola e instituições locais e a formação pessoal e social dos alunos, constituindo um programa específico de educação cívica. Contudo, a formação pessoal e social dos alunos deve ser transversal a todas as componentes curriculares dos ensinos básico e secundário, fomentando o espírito crítico e a interiorização de valores espirituais, estéticos, morais e cívicos.

É de notar que a disciplina de desenvolvimento pessoal e social promove a autonomia dos alunos, a sua sensibilidade para grandes problemas, a capacidade de

respeito pelos outros, o sentido de justiça, entre outros, enquanto a formação pessoal e social deve inculcar certos valores consensuais na sociedade e como afirma Abreu (1995) “considera-se que existe um virtual conflito entre os valores defendidos na sociedade, na escola e em casa, mas que persiste, também, um considerável grau de consenso em torno de valores sociais e morais tais como a honestidade, justiça, cuidado, consideração e respeito pelos outros” (p.27). Caso contrário, quando os valores não são consensuais, diz Campos (1991) *apud* Menezes (1995) “talvez a escola não deva tomar partido; e, finalmente, talvez mais importante será o papel da educação formal na capacitação dos jovens serem participantes activos no processo contínuo de construção pessoal e social dos valores” (p.20).

A disciplina de desenvolvimento pessoal e social como está organizada supõe um programa previamente definido, o que dificulta a organização de atividades, tal como seja dada mais ênfase a determinados conteúdos em detrimento de outros ou mesmo alguns serem omissos. Desta forma, Fonseca (1994) interroga-se sobre “se valerá a pena introduzir *mais uma disciplina* nos planos curriculares para atingir objectivos de formação pessoal e social ou se, pelo contrário, não se revelará mais oportuno o aproveitamento dos espaços curriculares já existentes para aí promover essa formação” (p.33). Acrescentando, ainda, que um dos motivos pelo qual a escola falha no desenvolvimento pessoal e social dos alunos relaciona-se com a não concessão de responsabilidades, limitando-se à transmissão de conhecimentos académicos e deixando ao acaso a aprendizagem e o exercício efetivo dos direitos e deveres de cidadão. Portanto, para promover a autonomia ou a responsabilização cívica dos jovens tem de se valorizar as suas capacidades e potencialidades (Fonseca, 1994).

Salienta-se, ainda, a propósito das alterações introduzidas pelo decreto-lei n.º 286/89, de 26 de agosto a presença de dois conceitos, a educação para a cidadania e a educação cívica, a particularidade entre os dois não é tão linear quanto parece, assim como a sua relação de complementaridade. Não obstante, e citando Praia (1999), a “cidadania pode dizer respeito à Humanidade como um todo e se pode ser cidadão do Mundo, como pessoa que se é, o civismo diz mais respeito a espaços mais confinados, aos espaços de pertença e convivência do dia a dia do cidadão” (p.19). Embora se possa fazer esta distinção “não somos de opinião que deve haver uma disciplina autónoma de educação para a cidadania, tão pouco de educação cívica (...) a nossa opção é a de que

há áreas do currículo e disciplinas dentro dessas áreas que são mais adequadas para o tratamento de conteúdos e finalidades de educar para a cidadania” (Praia, 1999, p.22).

Concorda-se com o que esta autora defende, mas é de frisar que o conceito de educação para a cidadania torna-se subjetivo, na medida em que cada escola tem o seu projeto educativo e o seu plano de atividades, bem como o quadro de professores de escola para escola é variável, podendo existir uma escola com professores mais participativos e ativos no desenvolvimento de ações na e com a comunidade, enquanto noutra escola os professores serem menos participativos, podendo, assim, existir escolas que façam uma maior aposta nas questões de cidadania que outras. Desta forma, defende-se ser necessário a existência de um quadro regulador análogo em todas as escolas.

O sistema educativo português vive numa constante mudança legislativa e, em 2001, surge um outro decreto-lei (decreto-lei n.º6/2001, de 18 de janeiro), revogando o decreto-lei n.º 286/89, de 26 de agosto. O diploma consagra a implementação de várias medidas a fim de promover uma educação para a cidadania no ensino básico, para isto contempla a criação de áreas curriculares não disciplinares (área de projeto, estudo acompanhamento e formação cívica), visando a formação integral dos alunos; a integração transversal da educação para a cidadania em todas as áreas curriculares; o desenvolvimento, por parte das escolas, de outros projetos e atividades que contribuam para a formação pessoal e social dos alunos como a disciplina de Educação Moral e Religiosa, de frequência facultativa, e as atividades de enriquecimento do currículo, com caráter facultativo, de natureza lúdica, cultural, incidindo nos domínios desportivo, artístico, científico e tecnológico, de ligação da escola com o meio, de solidariedade, de voluntariado e da dimensão europeia na educação.

O Ministro da Educação, na altura, Augusto Santos Silva afirmou que “a Educação para a Cidadania atravessa, não só todo o currículo, como toda a organização da escola e a forma como esta se articula com as outras instâncias de socialização” (Ribeiro, 2008).

Comparando este diploma com o anterior, conclui-se que as alterações dizem respeito às designações das disciplinas, os princípios continuam os mesmos do diploma de 89, isto é, a designada disciplina designada por desenvolvimento pessoal e social foi alterada para formação cívica e a área-escola foi substituída pela área de projeto.

Recentemente, o decreto-lei n.º6/2001, de 18 de janeiro foi republicado pelo decreto-lei n.º 94/2011, de 3 de Agosto em que a principal alteração à organização curricular dos 2.º e 3.º ciclos refere-se ao desaparecimento da área de projeto, perdendo-se uma disciplina de conceção de projetos e intervenção com a comunidade local na promoção de uma educação para a cidadania; a disciplina de estudo acompanhado é retirada da estrutura curricular do 3.º ciclo, mantendo-se a disciplina de formação cívica como um espaço privilegiado de formação integral dos alunos.

Apesar dos esforços com a educação para a cidadania, os resultados não são os mais positivos, dada a baixa participação dos jovens na vida política e social, tornando-se necessário continuar com o trabalho até agora realizado, reforçá-lo e tentar perceber o porquê desta atitude, por parte, sobretudo, dos jovens. Menezes (1995) afirma que os estudos revelam que os jovens portugueses não são, particularmente, participativos, social e politicamente, o que talvez signifique que deve ser feito um esforço educativo adicional. Por outro lado, Kennedy, (1997) *apud* Nogueira e Saavedra (2001) concordam com o défice de conhecimento cívico da população jovem relativamente aos países onde vivem, mas, apesar da importância desses conhecimentos, a educação para a cidadania deve ter um alcance mais abrangente que a mera memorização de conhecimentos relativos à organização política.

Independentemente do alcance que a educação para a cidadania deva ter, os baixos conhecimentos e participação dos jovens na vida política e social terá implicações negativas na vida de cada um e na comunidade local, nacional, europeia e mundial, pois com um poder cívico fraco coloca-se em causa a qualidade da democracia, da liberdade e da autonomia das pessoas e organizações, assim como conduzirá a uma débil consciência individual e coletiva em relação aos direitos humanos.

Por forma a motivar os jovens a serem cidadãos socialmente participativos e responsáveis devem-se trabalhar com eles competências como a cooperação, resolução de problemas, respeito pelo ambiente e pela diversidade cultural, pensamento crítico e participação ativa em assuntos políticos, da comunidade, de modo mais prático, realista e comunitário.

A palavra competência, em educação, pressupõe conhecimento mas não é sinónima de conhecimento, pois significa a capacidade de transferir e mobilizar conhecimentos, em diferentes tipos de situações, para os transformar em saberes adquiridos, prevê experiência (Gaspar, 2004).

No Currículo Nacional do Ensino Básico, o Ministério da Educação aborda vários tipos de competências, competências essenciais, competências gerais, competências específicas e competências transversais. Tendo em conta o teor do presente faz-se, particular referência às competências essenciais e transversais.

As competências essenciais dizem respeito às quatro aprendizagens fundamentais que, ao longo de toda a vida, serão de algum modo, para cada indivíduo os pilares do conhecimento: “*aprender a conhecer*, isto é adquirir os instrumentos da compreensão; *aprender a fazer*, para poder agir sobre o meio envolvente; *aprender a viver juntos*, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as actividades humanas; finalmente *aprender a ser*, via essencial que integra as três precedentes” (Delors, 1996, p. 77).

As competências transversais são aquelas que, não dispendo de uma área curricular própria, são desenvolvidas no âmbito das diferentes áreas curriculares, como é o caso da educação para a cidadania no currículo nacional atual.

Na perspectiva de uma educação para a cidadania, as crianças e jovens, para além das já referidas, devem adquirir competências pessoais e sociais, essenciais para o seu desenvolvimento enquanto cidadão pertencente a uma comunidade.

A par disto existe alguma controvérsia, por parte de quem educa, por pairar na mente de alguns, que o conceito de cidadania está associado ao dever de nacionalismo, com vincados valores ideológicos e que os valores subjacentes à educação para a cidadania, e que se transmitem na escola, são como uma identidade inalterável (Praia, 1999).

Efetivamente, para se ser um cidadão livre, responsável e ativo é necessário estar-se informado sobre uma enormidade de fatores que não começam e terminam nos nossos direitos e deveres, fatores que não são inalteráveis, assim poder-se-á afirmar que a educação para a cidadania é fruto de uma educação permanente.

CAPÍTULO II – O MUNDO, A EUROPA E O VOLUNTARIADO

"De onde viemos? O que somos? Para onde vamos?"

Paul Gauguin (1897)

CAPÍTULO II – O MUNDO, A EUROPA E O VOLUNTARIADO

O capítulo II assentará na descrição dos principais marcos históricos do voluntariado, com particular enfoque para o Ano Internacional dos Voluntários e o Ano Europeu do Voluntariado.

2.1. A história do Voluntariado

A prática do voluntariado é tão antiga como a própria humanidade. O ser Humano sempre se movimentou por questões de solidariedade na ajuda ao outro em situações débeis.

No entanto, o voluntariado não teve grande expressão até à Idade Média, período em que se verificou um forte desenvolvimento ao nível da difusão da caridade, da dependência das classes inferiores às superiores, da ausência de direitos e de instituições de resposta a problemas sociais. Na altura gafarias, estalagens, hospícios e misericórdias eram os exemplos do voluntariado organizado. Na idade média, apesar do voluntariado estar fortemente conotado ao assistencialismo, é justo assegurar que também se avançou para uma afirmação de direitos.

No séc. XIX verificou-se um crescimento das organizações promotoras de voluntariado, efeito da ineficácia do Estado e do acentuar de problemas sociais, que surgiram para solucionar questões sociais, aparecendo o voluntariado sindical, cooperativista, mutualista, político e associativo.

A evolução do voluntariado da idade média para o século XIX reside no apregoar do seu carácter laico, democrático e consagração de direitos. Embora, no caso português, isto só viesse a ter reflexo após a revolução dos cravos. Neste sentido, no século XX o voluntariado surge como um dever de cidadania.

Amaro (2002) no seu estudo “o voluntariado – nos projectos da luta contra a pobreza” considera a história do voluntariado em quatro períodos: o Pré-Industrial, a Era Industrial (séc. XIX princípios séc. XX), o Estado Providência (fim segunda guerra mundial e meados dos anos 70 do séc. XX) e o Pós-Industrial (últimos 40 anos).

A principal característica no Pré-Industrial é o facto de o voluntariado não ter de concorrer com o trabalho remunerado. Também é um período histórico caracterizado

pela inexistência de voluntariado, enquanto conceito e categoria com reconhecimento social.

Na Era Industrial, devido às transformações sociais e mudanças provocadas pela Revolução Industrial, surge a necessidade de ajuda e solidariedade organizada com recurso ao voluntariado, ganhando um novo reconhecimento e estatuto social.

Face à hegemonização do modelo mercantil das relações de trabalho, a forma gratuita do voluntariado foi desvalorizada. O caráter de gratuidade do voluntariado tem-se mantido desde o seu início até à atualidade.

O período do Estado Providência nos países capitalistas, após a segunda Guerra Mundial, proporcionou o aparecimento de novas realidades consumistas, quer individuais, quer coletivas de natureza social, originando uma nova reconfiguração da oferta e procura de necessidades sociais. O Estado apareceu como o providenciador do bem-estar dos seus cidadãos, trazendo profundas alterações como a do voluntariado ter sido remetido para a sociedade civil. Assistiu-se a um descrédito face à eficácia da sua intervenção por este ser considerado paternalista, assistencialista e pela atuação de caridade ter uma estreita relação com a religião.

No período Pós-Industrial, período mais recente, que engloba as últimas três décadas, o voluntariado cresceu de forma vertiginosa, permitindo, consequência da globalização, uma atuação não só local e nacional mas também global.

Posto isto, o Estado, em qualquer país, tem um papel fundamental na divulgação e promoção do voluntariado, embora as organizações sem fins lucrativos, também, têm um papel importante na sua dinamização e promoção. Contudo, a responsabilidade por garantir e proporcionar direitos económicos, sociais e culturais deve caber ao Estado.

Em Portugal, ao contrário de outros países, o voluntariado começou a ter especial importância para o Estado, a partir dos meados da década de 90, dando origem à aprovação da Lei de Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado.

Ainda nesta década, mas a nível internacional, a Assembleia das Nações Unidas designou 2001 como o Ano Internacional dos Voluntários. Passados dez anos, a Comissão Europeia instituiu o ano 2011 como o Ano Europeu do Voluntariado.

Atualmente, o Estado não considera o voluntariado na esfera das relações familiares, de amizade e de vizinhança. Também, presentemente, o voluntariado pretende ir além e distanciar-se do assistencialismo e da caridade, com o surgimento de novas áreas de atuação como a cultura, o ambiente, a cooperação para o

desenvolvimento, os direitos humanos, desenvolvidos a par das antigas áreas de atuação como a ação social, a educação, a saúde, entre outras. Portanto, está-se a abandonar o paradigma do assistencialismo e paternalismo (na medida em que não se promovia a responsabilização dos que eram ajudados) para entrarmos no paradigma do voluntariado técnico, eficaz e eficiente que não se limita a resolver problemas imediatos como procurar as suas causas, denunciá-las e procurar modificá-las.

Nos últimos anos, o voluntariado tem sido caracterizado por um crescimento da solidariedade à escala mundial, que cada vez mais é necessário para a promoção de um bem-estar comum e da qualidade de vida em comunidade e, naturalmente para o exercício de uma cidadania ativa e solidária, tal como para um desenvolvimento local, nacional e global.

2.1.1. Ano Internacional dos Voluntários (2001)

O ano 2001 fica para a história do voluntariado como uma das datas mais importantes, pois, em 1997, a Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 52/17, de 20 de novembro) designou-o como o Ano Internacional dos Voluntários. A Organização das Nações Unidas, em 1985, tinha já contribuído para a história do voluntariado ao instituir o 5 de dezembro como o Dia Internacional dos Voluntários.

No AIV, durante os 12 meses, intensificaram-se as iniciativas, os programas de sensibilização, os cursos de formação, entre outros, como forma de reconhecimento da sua importância tanto a nível internacional como nacional.

A iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) contou com a parceria de 123 países que queriam demonstrar os cidadãos que contribuem para melhorar a sociedade, através de um exercício consciente de solidariedade, constituindo o nosso maior capital social.

Face ao convite mundial, Portugal aceitou-o (resolução 54/2000 de 3 de Maio) e o AIV constituiu-se num importante marco para a história e desenvolvimento do voluntariado português, bem como num momento de especial enfoque para a questão da solidariedade e da cidadania.

As comemorações portuguesas do AIV estiveram a cargo da Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários (CNAIV), presidida por Maria José Ritta, que desenvolveu um conjunto de atividades (divulgação do AIV, dez encontros regionais acompanhados pela exposição “Associativismo e Voluntariado”,...) com o intuito de

promover o voluntariado em geral, fazer reconhecer o importante contributo dos voluntários e motivar os indivíduos para o voluntariado, sobretudo os jovens. A par da CNAIV, também, muitas organizações promoveram conferências e encontros.

Como os membros do CNAIV eram, também, membros do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), as atividades desenvolveram-se dando relevo para as comemorações do AIV numa lógica de promoção do voluntariado.

O CNPV, em 2000, iniciou a sua atividade de promoção, coordenação e qualificação do voluntariado (art.º 21.º, decreto-lei n.º 389/99, de 30 de setembro), sendo presidida por uma individualidade nomeada pelo Ministro da Solidariedade e da Segurança Social e composta por representantes dos vários ministérios e do terceiro setor.

O AIV foi fundamental para o desenvolvimento de algumas investigações sobre o voluntariado, chama-se a atenção para o estudo intitulado “Caracterização do Voluntariado em Portugal” iniciativa da CNAIV e realizado pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, em 2002, dando a conhecer o perfil dos voluntários e do voluntariado em Portugal.

O estudo sob a coordenação de Delicado (2002) assentou no voluntariado formal, tendo-se enviado um inquérito por questionário a 6500 instituições de solidariedade social (terceiro setor), cuja taxa de resposta foi de 40%, assim como foram realizadas 50 entrevistas a voluntários de diferentes instituições espalhados pelo país. Serão analisados, de forma sucinta, os resultados mais relevantes do estudo.

Um dos primeiros resultados situa Portugal face ao contexto europeu, de acordo com o Estudo Europeu dos Valores de 1990, com taxas de trabalho voluntário nos 19%, inferior a metade da média europeia. Passados nove anos, Portugal apresentava uma taxa de 16% que, para além de inferior à taxa conseguida em 90, coloca o país na última posição da seriação. Os valores portugueses são inferiores à média europeia que se situa nos 38%. Destacavam-se com elevadas taxas de voluntariado os países nórdicos (Suécia 68%, Dinamarca 57%), enquanto os países mediterrâneos e católicos apresentavam taxas inferiores a 30%. As baixas taxas de voluntariado nacional são justificadas por um conjunto de fatores de ordem social, económica, política e religiosa que afetam a dimensão da oferta e da procura. Em 2001, o European Volunteer Center apresenta um cenário pior ao referir que apenas 12,7% dos portugueses estavam envolvidos em ações de voluntariado (Monteiro, 2009).

Outros aspetos são analisados no estudo de Delicado, como “as razões para as organizações nunca terem acolhido voluntários”, apontando com elevada ponderação a ausência de voluntários disponíveis (66,4%), as atividades da instituição requererem funcionários especializados (30,1%) e os voluntários não assegurarem um trabalho regular (16%). As razões menos apontadas foram o cariz caritativo/moralista (0,3%), os beneficiários não confiarem nos voluntários (1,1%), os voluntários não assegurarem um trabalho competente (1,4%), os voluntários apresentarem custos acrescidos (1,6%), os conflitos entre funcionários e voluntários (1,9%), a dificuldade de compatibilizar trabalho de voluntários e funcionários (2,1%), a disponibilidade de recursos financeiros para contratar funcionários (3,3%) e os voluntários não disporem de formação adequada (6,2%). No entanto, a escassez de voluntários pode-se dever à falta de iniciativa das organizações em recrutá-los, assim como o baixo investimento que as organizações fazem neles.

Por outro lado, as organizações que já acolheram voluntários mas deixaram de o fazer apontam como razões predominantes a falta de voluntários disponíveis (48,9%), os trabalhadores voluntários passaram a remunerados (28,9%), o que induz como um benefício colateral a inserção no mercado de trabalho, os voluntários não assegurarem trabalho regular (22,2%) e as atividades passaram a requerer funcionários especializados (14,4%). As razões menos apontadas são em *ex aequo* os custos acrescidos que os voluntários representam para a organização, os beneficiários não confiarem nos voluntários e a existência de conflitos entre voluntários e colaboradores (1,1%); a dificuldade em compatibilizar trabalho de funcionários e voluntários (3,3%) e os recursos financeiros para contratar trabalhadores remunerados (11,1%).

Pelo contrário, as razões que levam as organizações a acolherem voluntários são o entusiasmo dos voluntários (65,5%), a instituição não ter recursos financeiros suficientes (43,4%), os voluntários estimularem o desenvolvimento e participação da comunidade (38,9%), em *ex aequo* os voluntários estimularem relações amigáveis e solidárias na instituição e esforço e capacidade de trabalho dos voluntários (35,3%) e sentimento de responsabilidade moral dos voluntários (33,8%). Os fatores menos referidos foram a capacidade de detetar novas necessidades dos beneficiários (11,4%), o baixo custo dos voluntários (13,7%), o Estado não assumir as suas responsabilidades (13,8%), a maior empatia dos voluntários com os beneficiários (14,4%), a capacidade de

inovação e adaptação dos voluntários (16%), a maior flexibilidade dos voluntários (17%) e os estatutos determinarem a inclusão de voluntários (18,7%).

Em Maio de 2001, o peso total dos voluntários no pessoal das instituições era mais significativo nas associações de Bombeiros Voluntários (78,7%), nos Centros Sociais ou organizações religiosas (42,9%), na Cruz Vermelha (39,1%), nos grupos de voluntários hospitalares (34%), nas associações juvenis (33,1%) e nas Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento (21,1%), enquanto as instituições que acolhem menos voluntários são as Casas do Povo (4%), as Cooperativas de Solidariedade Social (4,6%), as Misericórdias (7%), as Associações de Imigrantes (7,8%), as Fundações de Solidariedade Social (8,1%), as Instituições Particulares de Solidariedade Social (12,2%), Associações de Desenvolvimento Local (12,8%) e as Associações de Solidariedade Social (14,3%). Por sua vez, os voluntários das organizações têm como principais destinatários da ação de voluntariado a população em geral, seguida dos idosos e crianças, enquanto os grupos mais marginalizados pela sociedade são os que têm menos apoio dos voluntários.

Segundo o estudo que se tem vindo a citar, as organizações com um peso médio menor de voluntários são as que afirmam ter mais dificuldades em recrutar voluntários, à exceção dos centros sociais, que apesar de terem muitos voluntários referem dificuldades em recrutá-los.

Em relação ao tempo de permanência dos voluntários nas organizações, 62% assumem um compromisso superior a 2 anos, 14% permanecem entre 1 a 2 anos, mas 15% dos voluntários abandona a instituição ao fim de um período não superior a 6 meses. Porém, a saída dos voluntários das organizações de acolhimento pode dever-se a múltiplos fatores e não significar, necessariamente o abandono do voluntariado.

Quanto às vias através das quais os voluntários foram recrutados, para além de coincidentes com a maioria dos estudos internacionais (Gaskin & Davis Smith, 1995; Shervish & Havens, 1997, entre outros), os resultados não deixam dúvidas, as pessoas são encaminhadas, maioritariamente, para as organizações através das redes sociais² (55%), segue-se o conhecimento prévio da instituição, ser sócio ou cooperante, com aproximadamente 28%, ter recebido já ajuda da instituição, com aproximadamente 12%, sendo menos frequente o recrutamento de voluntários por meio de campanhas nos meios de comunicação social ou por vias institucionais.

² Neste estudo, entende-se por redes sociais, amigos, colegas, familiares, entre outros.

A seleção dos candidatos a voluntários pode apresentar-se como um indicador do grau de formalização das instituições, instituições mais pequenas terão menos necessidade de procedimentos formais. Contudo, os critérios mais adotados pelas organizações inquiridas são o preenchimento de uma ficha de inscrição (48,7%), uma entrevista (46,8%), um período de estágio (20%), o menos usual é a entrega do *curriculum vitae*. Salienta-se que 26% das organizações não utiliza mecanismos de seleção de candidatos a voluntários.

Quanto à formação existem organizações que não a consideram importante, enquanto outras a veem como um recurso indispensável para uma atuação qualificada e responsável, para a segurança do voluntário e dos beneficiários. Assim, 25% das organizações que acolhem voluntários não lhes proporciona qualquer tipo de formação, mais de metade realiza formação inicial geral e menos de 40% formação específica ou contínua.

A formação, sobretudo a formação inicial geral, é ministrada na própria instituição, sendo minoritário o recurso a agentes de formação externos.

Face ao acompanhamento, 84% das organizações proporciona-o aos voluntários através de reuniões de grupo regulares (50,7%), do atendimento individual regular (31,3%), de reuniões de grupo esporádicas (21,9%) e do atendimento individual esporádico (20%).

No questionário enviado às instituições foram feitas algumas questões que permitiram caracterizar o perfil dos voluntários.

Em relação ao género que mais participa em ações de voluntariado notou-se ser praticamente equitativo. Quanto aos escalões etários mais sobre representados no universo dos voluntários são os indivíduos que estão no auge da vida ativa, entre os 20 e os 45 anos, colocando de parte a ideia de um voluntariado envelhecido. Contudo é o voluntariado ocasional que mais atrai o grupo entre os 20 e os 45 anos, enquanto o voluntariado regular atrai mais as pessoas envelhecidas.

Relativamente ao estado civil dos voluntários, 64% são casados e metade tem filhos co-residentes, a proporção de solteiros e divorciados é inferior no conjunto dos voluntários, ao passo que o grupo dos viúvos tem um peso mais significativo.

Quanto à escolaridade dos indivíduos que fazem voluntariado, 65% possui um grau de escolaridade secundário ou superior.

No estudo constatou-se que mais de metade dos voluntários exerce uma profissão, 15% são estudantes, enquanto os reformados, as domésticas e os desempregados estão pouco sobre representados.

Por último, as motivações dos voluntários apontadas pelas organizações como as mais significativas são o se tornar útil (69,3%), a solidariedade para com os desfavorecidos (62,1%) e a contribuição para a comunidade local (50,1%). As menos significativas são ter uma posição de poder/liderança (2,5%), recusar um convite a participar (4,8%) e prestígio/reconhecimento social (9,1%).

Analisou-se este estudo por se considerar o mais significativo, publicado por consequência do AIV, mas houve outros, no entanto com menor expressividade. Desta forma, o AIV foi um impulso para a investigação, mas muito havia para fazer.

Assim, em 2005, é promovido um outro estudo importante, este de carácter internacional designado por “Comparative Non-profit Sector Project”, sob a responsabilidade da Universidade Johns Hopkins, iniciado em 1990. Este estudo, em Portugal, ficou a cargo da Faculdade de Economia e Gestão da Universidade Católica do Porto, sendo o primeiro estudo sobre a análise do setor não lucrativo, financiado pela Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, pela Fundação Calouste Gulbenkian e pela Fundação Ilídio Pinho.

O relatório final é composto por uma explicação das diferentes denominações utilizadas para caracterizar as organizações sem fins lucrativos e um levantamento de dados quantitativos (número de organizações, número de voluntários e assalariados, receitas e despesas, ...) sobre este setor, a fim de determinar o peso que o terceiro setor tem na economia portuguesa. Este estudo contribuiu para que se prestasse uma maior atenção às organizações privadas sem fins lucrativos, quer em Portugal, quer por todo o mundo. O estudo será analisado com maior detalhe no ponto sobre o terceiro setor.

Também entre 2006 e 2007, o CNPV solicitou ao Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFP) a realização de um estudo sobre o voluntariado em Portugal, abordando sobretudo o seu contributo socioeconómico. Após terem procedido a uma inventariação das diversas instituições, chegando-se a um total de 12.156, foram divididas em 17 grupos, em seguida constituíram-se amostras aleatórias para os maiores grupos de instituições, tendo sido consideradas instituições que desenvolvem a sua atividade de voluntariado na área política e sindical, tal como religiosa quando esta se restringe à promoção da crença religiosa. O questionário foi enviado a 3017 instituições,

por via postal e correio eletrónico, das quais foram recebidos 923 questionários, atingindo-se uma taxa de resposta de 30,6%.

O estudo identificou que 70% das instituições contam com a colaboração de voluntários, estimando-se em 297 mil o número de trabalhadores remunerados e em 360 mil os totais de voluntários, sendo que 225 mil voluntários são de direção e regulares e 136 mil são ocasionais. Nos voluntários de direção e regulares predomina o sexo masculino, enquanto nos ocasionais a proporção de mulheres é superior à dos homens. Destacam-se as coletividades, as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) e os bombeiros com maior número de voluntários de direção e regulares, ao passo que as associações do Instituto Português da Juventude (IPJ) e das IPSS são as que acolhem mais voluntários ocasionais.

Quanto às idades dos voluntários, o estudo afirma que a maioria dos voluntários de direção e regulares têm entre 25 e 64 anos, enquanto a maioria dos voluntários ocasionais têm menos de 25 anos. Tanto nos voluntários de direção e regulares como nos ocasionais, os reformados voluntários são aqueles em menor percentagem nas instituições (12%).

O número de horas que cada voluntário dedica ao seu trabalho de direção e regular é de cerca de 210 horas por ano. As horas médias de trabalho voluntário rondam as 328 horas anuais nas associações de bombeiros. O número de horas que cada voluntário ocasional trabalha, anualmente, cinge-se a 17,6 horas.

As instituições que promoveram a participação dos voluntários de direção e regulares em ações de formação é de 25,6%, atingindo 100% nas Cáritas e nos Escuteiros e mais de 70% nos Bombeiros, enquanto as cooperativas promovem pouco a participação. Cerca de 60% do total das instituições apontaram necessidades de formação específica relacionadas com a ação de voluntariado. As necessidades de formação apontadas para os voluntários de direção são desenvolvimento pessoal, contabilidade, fiscalidade, gestão e administração, informática e serviços sociais, para os voluntários regulares são apontadas as áreas dos serviços sociais e do desenvolvimento pessoal.

Se comparamos este estudo com o de 2002, verificam-se divergências ao nível do género, idade e formação. Se, por um lado, os voluntários são flexíveis ao longo do tempo, por outro lado apresentam-se situações de regressão como o caso da formação, em que no estudo de 2002 apontava para 25% as organizações que não realizavam

formação e neste é referido que 25,6% das instituições proporciona formação aos voluntários.

É de referir que o AIV possibilitou o aparecimento de um paradigma de voluntariado organizado e qualificado, reconhecido e apoiado pela sociedade, dando origem a um plano de promoção do voluntariado em Portugal, vindo este a ser desenvolvido pelo CNPV.

O plano de promoção do voluntariado pretendeu promover o voluntariado em todas as localidades e nos diferentes domínios ao nível da qualificação, da organização, da dinamização local, da oferta e procura de voluntários, entre outros.

2.1.2. Ano Europeu das Atividades de Voluntariado que promovam uma Cidadania Ativa (2011)

Passados dez anos sobre o AIV, o voluntariado volta a ser realçado, desta através da Comissão Europeia ao designar o ano 2011 como o Ano Europeu das Atividades de Voluntariado que Promovam uma Cidadania Ativa (decisão n.º 2010/37/CE, de 27 de Novembro de 2009), com o lema “Sê voluntário! Faz a diferença”, proporcionando à Comissão Europeia a possibilidade de fazer um balanço do Voluntariado na UEA e da sua importância para a sociedade.

O AEV teve como objetivos, promover o voluntariado na UEA e em situações transfronteiriças, melhorar a qualidade do voluntariado, reconhecer as ações de voluntariado e aumentar a consciência do valor do voluntariado.

Para a consecução destes objetivos foram realizadas diversas iniciativas como campanhas de divulgação e promoção, conferências, intercâmbios de experiências, divulgação de boas práticas e realização de investigações, entre outras realizadas e desenvolvidas pelos Estados-Membros.

A concretização do AEV foi realizada em estreita colaboração com os Estados-Membros, o Parlamento Europeu, o Comité Económico e Social Europeu, o Comité das Regiões e as diversas organizações da sociedade civil.

Em matéria de voluntariado, cada país tem distintas definições, práticas e tradições. Ainda assim, existem valores fundamentais associados ao voluntariado que são transversais às fronteiras físicas como é o caso da solidariedade, da não-discriminação, da cidadania e da coesão e inclusão social.

O voluntariado é gerador de capital humano e social, impulsionador da integração e emprego e assenta na perspectiva de aprendizagem ao longo da vida e do desenvolvimento local. A Comissão Europeia considera uma prioridade reconhecer o voluntariado como uma forma de aprendizagem não formal e informal, no domínio da educação e da formação.

Em 2010, a Comissão Europeia realizou um estudo em que se estimavam que cerca de 100 milhões de europeus exerciam atividades voluntárias. Outra conclusão desse estudo aponta para que em muitos países são os adultos, com idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos, que mais se dedicam a atividades voluntárias, apesar do número de jovens e idosos ter tendência para aumentar. Os setores que mais atraem voluntários são o do desporto, em primeiro lugar, seguido pelo da assistência social, o do bem-estar e o da saúde.

A União Europeia reconhece a importância das organizações que acolhem voluntários pelo que lhes oferece oportunidades de financiamento através do programa Juventude em Ação. No programa Juventude em Ação destaca-se o Serviço Europeu de Voluntariado (SVE), promovido pela Comissão Europeia e destinado a jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, que pretendam realizar voluntariado, num outro país da União Europeia que não o seu de origem, por um período máximo de 12 meses, e tenham vontade de adquirir novas competências, aprender línguas e descobrir outras culturas, sendo uma possibilidade de educação não formal.

Para além deste, existe o programa Grundtvig que promove a participação da população sénior europeia em projetos de voluntariado num outro país da União Europeia que não o seu de origem, permitindo partilhar as suas experiências. Outros programas promovem o voluntariado transfronteiriço.

Independentemente do voluntariado se destinar a jovens, a adultos, ou a idosos, ele proporciona sempre o desenvolvimento de competências pessoais e sociais e é uma forma de exercer a cidadania, em particular uma cidadania Europeia.

Perante um défice visível de participação cívica, a União Europeia acredita que o voluntariado pode contribuir para uma maior envolvimento das pessoas, por construir cidadãos participativos e responsáveis e, assim, fortalecer a democracia.

Neste momento, a Comissão Europeia ainda não divulgou o relatório com as principais conclusões do AEV, mas pensa, até final do presente ano, divulgá-lo.

O AEV teve a participação de todos os Estados-Membros da União Europeia, inclusive Portugal.

No nosso país, o AEV foi instituído pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 62/2010, de 25 de agosto, tendo como objetivos apoiar as iniciativas da UEA através de intercâmbios, experiências e boas práticas; aumentar a visibilidade das ações de voluntariado, para que os voluntários possam desenvolver as suas capacidades e competências sociais; reforçar a solidariedade e preservar uma cidadania ativa e a democracia.

Para a concretização do AEV-2011 foi designada uma entidade nacional para coordenar e acompanhar as atividades do programa nacional do AEV, tendo sido apontado o CNPV que, por sua vez, deve articular as funções com a presidência da Comissão Nacional de Acompanhamento (CNA) do AEV, tendo sido nomeada, para o efeito, Fernanda Freitas.

A CNA do AEV-2011 teve como funções facultar contributos e pareceres sobre o programa nacional do AEV e incentivar as entidades locais, quer através dos Bancos Locais de Voluntariado (BLV), quer outras entidades no desenvolvimento de iniciativas, entre outros.

O AEV para além de levar a cabo o desenvolvimento dos objetivos estabelecidos pela UEA contribuiu, também, para uma reflexão sobre o que se fez numa década, desde o AIV até ao AEV.

Salienta-se de entre um leque muito variado de atividades desenvolvidas no AEV, a “Volta do Voluntariado” (iniciativa comum aos 27 Estados-Membros); a realização de um seminário designado por “O voluntariado nos países do Mediterrâneo – uma identidade cultural”; a produção de um documentário televisivo sobre o voluntariado; a realização de dois estudos de investigação (um consta da atualização do estudo realizado em 2002, sob coordenação de Delicado e o outro tem como objetivo realizar uma avaliação ao trabalho desenvolvido pelos Bancos Locais de Voluntariado, dos quais se aguardam os resultados), entre outras iniciativas.

Espera-se que o desenvolvimento destas iniciativas conduza a adesão de um maior número de pessoas a ações de voluntariado, em diferentes áreas e em diferentes momentos da sua vida, pois os voluntários são necessários para uma cidadania mais ativa.

A sociedade civil tem um papel fundamental a desempenhar a par do Estado, no desenvolvimento e na busca de melhores condições de vida. Desta forma, tem um papel a desempenhar nos objetivos traçados pelas Nações Unidas até 2015.

Um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio é a erradicação da pobreza extrema e da fome, tendo-se assinalado em 2010 o Ano Europeu da Luta Contra a Pobreza e Exclusão Social, onde se veio dar realce a um problema que afeta a humanidade (a pobreza). A gravidade deste problema contribui para que o trabalho desenvolvido por diversas instituições ligadas à luta contra a pobreza e exclusão social seja muito importante. Por conseguinte, muitas destas instituições sobrevivem à custa da mão-de-obra voluntária, como é o caso do Banco Alimentar Contra a Fome. Assim, as iniciativas desenvolvidas pelas comemorações destes dois anos vieram chamar a atenção dos mais distraídos para o papel que o voluntariado tem na sociedade e para a importância que este tem para o futuro da Humanidade, daí serem necessárias mais pessoas prontas a dar a mão e a colaborar por uma sociedade mais equitativa e justa.

Por outro lado, o ano 2012 foi considerado como o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações o que também se pode interligar com os anos europeus anteriores, na medida em que se considera que uma grande parte dos nossos idosos passa por situações de carência e de pobreza, inviabilizando o pressuposto de um envelhecimento ativo. Por outro lado, muitos idosos, perante a chegada idade da reforma, procuram formas de ocupar o seu tempo e dedicam-se a ações de voluntariado, enquanto outros, numa idade mais avançada, usufruem dos benefícios do voluntariado através de um voluntariado de proximidade, hospitalar, entre outros.

Reforçando o que já foi dito, o voluntariado é um meio para exercermos uma cidadania ativa, daí que em 2013 se assinale o Ano Europeu dos Cidadãos.

Espera-se que esta comemoração (Ano Europeu do Voluntariado) venha dar um novo impulso ao voluntariado e que não se verifique o mesmo após o final do AIV, durante o ano das comemorações do AIV e no ano seguinte muita visibilidade teve o voluntariado, mas depois disso o que é que se fez? O que se viu? É necessário que o voluntariado não fique num impasse e que alguns aspetos sejam alterados, como o caso do “trabalho voluntário ser considerado inferior ao profissional remunerado, e o sector social (sem fins lucrativos) ser considerado inferior ao público e ao privado (com fins lucrativos)” (Catarino, 2003, p.11).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco
Alimentar Contra a Fome de Évora

Também se espera, do ponto de vista científico, uma grande aposta na investigação, quer quantitativa (quantos voluntários existem e o seu perfil, o tempo que os voluntários dedicam ao voluntariado, em quantas instituições fazem voluntariado, em que áreas de atuação são voluntários, formação dada pelas organizações promotoras, ...), quer qualitativa (importância do voluntariado no quotidiano dos voluntários, razões pelas quais abandonam o voluntariado, ...).

CAPÍTULO III – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E LEGAL DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

*“ A ociosidade e a gratificação das inclinações
pessoais não dão felicidade,
a verdadeira felicidade só pode
alcançar-se servindo ”.*

Baden Powell

CAPÍTULO III – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E LEGAL DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

Neste capítulo, pretende-se abordar o conceito de voluntariado e as discordâncias em torno da definição de voluntário, todas as fases que compõem o ciclo de gestão do voluntariado, quem integra o terceiro setor e a sua importância na sociedade portuguesa e, por último, conhecer as perspectivas futuras do voluntariado na sociedade atual.

3.1. Conceito de Voluntariado

A origem da palavra voluntário vem do latim *voluntariu* (que, por sua vez, deriva da palavra *voluntas* ou *voluntatis*) que significa aquele que age livremente e de vontade própria. O Grande Dicionário da Língua Portuguesa (1991c) define-o como aquilo “que está em nosso poder realizar ou deixar por realizar, que depende do nosso livre arbítrio fazer ou deixar de fazer; que não é forçado. Que faz alguma coisa por vontade ou sem constrangimento; que procede espontaneamente”. O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (2003c) acrescenta que voluntário é “aquele que se dedica ao trabalho sem vínculo empregatício, prestando ajuda quando necessário”.

Frequentemente confunde-se voluntariado com voluntariedade, voluntarismo e voluntarioso. Voluntariedade pode ser entendida, segundo o Grande Dicionário da Língua Portuguesa, como “qualidade do que é voluntário; espontaneidade; qualidade de voluntarioso” (Machado, 1991c). Fonseca (2001) é mais específica, apontando a voluntariedade como os “pressupostos da vida colectiva constituindo-se na qualidade-cimento da civilidade e baseada numa cooperação comunitária voluntária por princípio não activa” (p. 19). Voluntarismo para o Grande Dicionário da Língua Portuguesa é o “carácter do que é voluntarioso. Doutrina filosófica que sustenta o primado da vontade sobre a inteligência” (Machado, 1991c). O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa também segue a mesma ideia ao considerar o voluntarismo como a “doutrina que se caracteriza por privilegiar a importância ética, psicológica ou metafísica da vontade em relação às disposições intelectuais humanas” (Houaiss, Villar, Franco, Almeida, & Casteleiro, 2003c). Fonseca (2001) diz que este se relaciona “com a dimensão individual do voluntariado, isto é, com a provisão gratuita e organizada de um serviço directo destinado a melhorar o bem-estar de pessoas com as quais não se mantém laços familiares” (p.11). Voluntarioso, no Grande Dicionário da Língua Portuguesa, significa

aquele “que se dirige só pela vontade” (Machado, 1991c). Assim, voluntariedade corresponde a uma dimensão coletiva, o voluntarismo a uma individual, o voluntariado a uma organizacional e o voluntarioso será transversal aos três conceitos.

O conceito de voluntariado, também, é confundido com outros dois conceitos, a filantropia e o altruísmo. Consultando o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (Houaiss, Villar, Franco, Almeida, & Casteleiro, 2003b) a filantropia é definida como “profundo amor à humanidade, generosidade para com o outrem, caridade”, sendo que filantropo é “aquele que ama a humanidade, que ou quem age em favor do seu semelhante; (...). Pessoa que trabalha para o bom dos seus semelhantes. O Grande Dicionário da Língua Portuguesa (Machado, 1991b) acrescenta ser “aquele que se esforça por melhorar a condição humana”. Por outro lado, o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa apresenta o conceito de altruísmo como tendo sido criado em 1830 por Augusto Comte ou Andrieux e significa “amor desinteressado ao próximo” (Houaiss, Villar, Franco, Almeida & Casteleiro, 2003a). Para o Dicionário da Língua Portuguesa é um “sentimento de amor por outrem; doutrina moral que faz consistir o bem no interesse pelos seus semelhantes; (...); sentimento de interesse e dedicação por outrem” (Costa & Melo, 1981).

Após isto, pode-se afirmar que a filantropia é entendida como diversas formas de doação para ajudar as organizações sem fins lucrativos e o altruísmo é um tipo de motivação, ou seja, uma pessoa pode ser levada a realizar voluntariado numa organização porque sente-se bem em ajudar o próximo.

Controvérsias à parte, a lei portuguesa define o voluntariado como “o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (n.º 1, art.º 2.º, lei n.º 71/98, de 3 de novembro). As atuações que são realizadas de forma desinteressada, com um carácter isolado e esporádico e sendo determinadas por razões familiares, de amizade e vizinhança não são abrangidas por esta definição. Catarino (2003), a este propósito, esclarece que não concorda que as atuações referidas não sejam consideradas como voluntariado, apenas porque não são abarcadas pela lei do voluntariado.

O voluntário, na lei portuguesa, é definido como “o indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e

no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora” (n.º1, art.º 3.º, lei n.º 71/98, de 3 de novembro).

Por seu turno, a Organização das Nações Unidas (2000) afirma que o “voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de actividades, organizadas ou não, de bem estar social ou outros campos...” (Jacob, 2006, p.4).

Na definição da lei portuguesa observa-se uma relação clara com a origem do conceito, tanto a definição portuguesa como a da ONU demonstram que as acções de voluntariado se realizam de forma desinteressada e sem remuneração, bem como no tempo livre do voluntário, embora o compromisso assumido seja para ser cumprido. Por outro lado, a definição portuguesa é muito vaga quanto a quem pode ser voluntário, enquanto a da ONU especifica grupos etários, esquecendo-se das pessoas idosas.

Autores como Landim e Scalon (2000) *apud* Santos (s/d) vão mais longe ao afirmar que “todas as definições de voluntariado têm em comum o livre desejo de participação, a decisão individual de doação de trabalho em benefício de uma causa, jamais representando a substituição de serviços profissionais remunerados” (p.12).

Acrescenta-se ao que se tem vindo a dizer que um voluntário é uma pessoa (jovem, adulto ou idoso) inconformista com a situação presente da comunidade onde vive, procurando contribuir e participar ativamente nela para que se desenvolva, sobretudo transformar a realidade das pessoas e/ou comunidades atendidas.

Apesar da quantidade de definições sobre o que é ou não o voluntariado, acentua-se que todas elas não diferem muito umas das outras, podendo umas estarem mais completas que outras. De forma mais completa e menos redutora, apresenta-se a nossa definição de voluntário. Voluntário é alguém (jovem, adulto ou idoso) de boa vontade, que de forma livre, dedica parte do seu tempo a um compromisso, sem receber qualquer remuneração, numa instituição sem fins lucrativos, cuja acção de voluntariado³ pode estar organizada ou não. O voluntário vai beneficiar alguém/algo que não sejam seus familiares, amigos ou vizinhança, a favor do interesse social coletivo, sem substituir ou ser substituto de nenhum colaborador e, desta forma, participar ativamente na transformação da sociedade.

³Ação de voluntariado é o termo utilizado para se referir aos projetos de voluntariado (quer formais, não-formais e informais) possíveis de captar voluntários nas diversas organizações promotoras que se dedicam a diferentes áreas de voluntariado e públicos-alvo.

Entende-se por dedicar parte do seu tempo, o tempo que o voluntário pode dispor, 30 minutos, uma hora ou mais. O importante é ele dedicar esse tempo de forma contínua. Assim, discorda-se de Olabuénaga (2001) quando aponta que “voluntariado en sentido amplo: Todo aquel que dedica una hora al mes, como mínimo, a una organización no lucrativa. Voluntariado en sentido estricto: Todo aquel que dedica más de 16 horas mensuales a una de estas organizaciones” (p.11).

Embora refira que o voluntário é uma pessoa que, de forma livre, dedica parte do seu tempo ao voluntariado, a liberdade de que se fala diz respeito à escolha da prática de voluntariado. Após essa escolha, o voluntário deve ser responsável e cumpridor daquilo a que se propôs junto da organização promotora. Pinto (2003) aponta como sendo uma das tentações frequentes considerar-se “o voluntariado como uma acção em que cada um faz o que quer, aparece quando lhe dá jeito, não aceita compromissos estáveis e abandona quando o sacrifício pedido excede o nível de facilidade esperada” (p.127).

Note-se que, apesar de se fazer referência ao exercício de uma ação de voluntariado, de uma forma desinteressada e sem qualquer remuneração, convém salientar que o voluntário não deve ser onerado com despesas decorrentes da ação voluntária, contudo havendo despesas com alimentação, transporte e materiais, estes devem ser restituídos ao voluntário.

No entanto, Jacob (s/d) afirma que existem algumas dúvidas quanto ao facto dos voluntários poderem, ou não, receber dinheiro. Considera que, se um voluntário pelo seu trabalho recebe menos do que seria normal, então estamos perante um ato voluntário. Acrescenta, ainda, que na língua francesa existe a palavra “*bénévole*” que traduz o indivíduo que colabora em ações de voluntariado, de forma totalmente gratuita, e o termo “*volontaire*” que designa um indivíduo que colabora em ações de voluntariado mas que recebe uma remuneração.

Quando se fala em voluntariado deve-se associar o mesmo a solidariedade, cooperação, participação, compromisso, gratuidade, complementaridade, responsabilidade, convergência, liberdade e altruísmo, em detrimento de mão-de-obra barata, acesso a um posto de trabalho.

Soupourmas e Ironmonger (2002) consideram que existem dois tipos de voluntariado, o formal e o informal. Assim, o voluntariado formal, como já foi definido anteriormente, realiza-se no âmbito de uma instituição. O voluntariado informal é

realizado fora de uma instituição, não organizado, relacionado com a ajuda de familiares, amigos ou à vizinhança e tem um caráter isolado e esporádico.

Apesar de não estar legislado, o voluntariado informal é marcado por exemplos de extraordinária dedicação; ele é, frequentemente, uma escola (também informal) de solidariedade, emanando vocações para o voluntariado formal. Deve-se-lhe uma parte significativa do lastro de solidariedade, sem o qual toda a sociedade ficaria gravemente empobrecida (Catarino, 2005).

No voluntariado formal releva-se a importância da distinção entre voluntários dirigentes e os não dirigentes/execução. Os voluntários dirigentes são aqueles que fazem parte das direções das instituições sem fins lucrativos (órgãos sociais) que vão desempenhando funções de gestão da organização, que exigem um pouco mais de conhecimentos e experiência, sendo eleitos para ocupar tais órgãos, não invalidando a realização de trabalho mais operacional. Os voluntários não dirigentes/execução são os que dentro de uma organização desempenham funções que precisam ou não de conhecimentos específicos, que não estão ligadas à gestão da própria instituição, mas sim mais próximos da realidade e da população beneficiária.

Por seu lado, os voluntários não dirigentes/execução podem dividir-se em regulares e em ocasionais. Os voluntários regulares definem-se como aqueles que tem uma frequência temporal certa e prolongada, as instituições sabem que em determinado dia/hora podem contar com eles. No caso dos voluntários ocasionais, as instituições contam com eles para determinadas ações num período de tempo curto. Por exemplo, no Banco Alimentar Contra a Fome considera-se um voluntário regular aquele que vai com regularidade aos armazéns, apoiando nas diversas tarefas do quotidiano, podendo, também, participar nas campanhas do banco, enquanto um voluntário ocasional é aquele que participa nas campanhas do banco, realizadas duas vezes por ano, e que não se voluntaria, por diversos motivos, para realizar voluntariado no armazém, que requer continuidade.

Contudo, Jacob (s/d) defende uma outra forma de classificar os voluntários dentro das instituições. Desta maneira, temos os voluntários de execução, os de coordenação/direção e os de comunicação. Os voluntários de execução correspondem aos voluntários não dirigentes. Os voluntários de coordenação/direção corresponde aos voluntários dirigentes, enquanto os de comunicação consistem em comunicar com os *stakeholders* e de diferentes formas, que colaboram na ação de voluntariado.

O presente trabalho de investigação recai sobre o voluntariado formal em que se irá debruçar sobre os voluntários dirigentes e os voluntários não dirigentes/execução, regulares e ocasionais. Desta parte, excluir-se-á o voluntariado informal.

Para terminar, não se pode deixar de fazer referência ao código de conduta do voluntário, ou seja, a dimensão ética do voluntário. Quando os voluntários integram uma ação de voluntariado de uma instituição devem estar conscientes que existem certos princípios a serem respeitados, como o sigilo por toda a informação que lhe é facultada ou tenha acesso no decurso da ação de voluntariado, o respeito pela instituição e por todas as pessoas que dela são beneficiárias ou colaboradoras, as convicções existentes (religiosas, políticas, culturais, ...) ou ausência delas, assim como ser cumpridor dos seus compromissos e funções que assume, não procurando retirar benefícios do trabalho que desempenha na instituição.

3.1.1. Direitos e deveres do Voluntário

O art.º 7.º e 8.º, lei n.º 71/98, de 3 de novembro consagra os direitos e deveres dos voluntários portugueses. No entanto, esta tem algumas limitações, nomeadamente por não contemplar o sigilo por informações institucionais, a certificação da atividade voluntária e a adequação do trabalho voluntário de acordo com as suas competências e conhecimentos, embora faça referência a estes aspetos no programa de voluntariado.

Os **direitos do voluntário** são:

- Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do trabalho voluntário e a integração na instituição;
- Receber apoio e acompanhamento no desempenho do seu trabalho voluntário e avaliação técnica;
- Fazer parte das decisões da organização promotora que afetem o seu trabalho voluntário;
- Dispor de um cartão de identificação de voluntário (Portaria n.º 87/2006, de 24 de janeiro);
- Poder dispor do regime de seguro social voluntário (Decreto-lei n.º 389/99, de 30 de setembro);
- Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela organização promotora em situações de emergência e calamidade;
- Ter um seguro pessoal de acidentes;

- Desenvolver um trabalho voluntário adequado aos seus conhecimentos, experiências, motivações e forma física e psicológica;
- Beneficiar, enquanto voluntário, de um regime especial na utilização de transportes públicos;
- Ser reembolsado das despesas decorrente da ação, sempre que sejam inevitáveis;
- Exercer a ação de voluntariado em condições de higiene e segurança;
- Ser informado pela entidade de como prescinde do seu serviço de voluntariado;
- Estabelecer com a entidade um programa de voluntariado que regule a forma como a ação de voluntariado se vai processar;
- Receber um certificado no final da ação de voluntariado como forma de reconhecimento do seu trabalho.

Os **deveres do voluntário** são:

- Respeitar a entidade na qual desenvolvem a ação de voluntariado, bem como os beneficiários da mesma. Para além, de conhecer as normas, estatutos, entre outros, pelos quais se rege a entidade;
- Seguir e respeitar as orientações técnicas dadas ao voluntário, colaborando com a entidade;
- Manter sigilo por toda a informação que durante a ação de voluntariado tem acesso;
- Participar nos programas de formação inicial e contínua;
- Atuar de forma profissional, imparcial e humana;
- Zelar por todos os recursos e bens que são colocados à disposição do voluntário;
- Não assumir qualquer papel ou função sem o conhecimento e autorização da entidade;
- Garantir a regularidade do exercício da ação de voluntariado, de acordo com o programa de voluntariado;
- Utilizar durante a ação de voluntariado a identificação de voluntário;
- Informar, antecipadamente, a entidade da vontade de desistir da ação de voluntariado.

3.1.2. Programa de Voluntariado

A elaboração de um programa de voluntariado está a cargo das organizações promotoras (entidades públicas da administração central, regional ou local ou outras pessoas coletivas de direito público ou privado, n.º1, art.º 4.º, lei n.º 71/98, de 3 de

novembro) com condições para integrar voluntários numa ação de voluntariado de interesse social e comunitário, que incida numa área ou em várias áreas de atuação e com um ou vários destinatários da ação.

No programa de voluntariado (art.º 9.º, lei n.º 71/98, de 3 de novembro) deve ficar acordado entre a organização promotora e o voluntário, a definição do âmbito do trabalho voluntário, as funções do voluntário, a disponibilidade do voluntário, a forma de desvinculação da ação de voluntariado, a avaliação periódica da ação de voluntariado, realização de formação inicial e contínua, informação sobre o seguro pessoal de acidentes, certificação da ação de voluntariado e outra informação considerada relevante.

3.2. Gestão do Ciclo do Voluntariado

Ao longo deste trabalho temos vindo a dar mais destaque ao novo paradigma do voluntariado. Neste sentido é importante olharmos para uma sequência de fases de colaboração entre o voluntário e a organização promotora, a que designamos por gestão do ciclo do voluntariado.

O ciclo do voluntariado é um processo contínuo e progressivo que abarca um conjunto de etapas, desde o momento que uma organização promotora se depara com a necessidade de voluntários até ao momento em que os voluntários e/ou a organização promotora pretendem por fim à ação de voluntariado.

É fundamental que em cada organização acolhedora de voluntários exista uma equipa responsável pelo voluntariado. Em algumas organizações a pessoa responsável é voluntária o que significa que a organização entende que os voluntários sentem-se melhor apoiados por alguém que, também, é voluntário do que por um colaborador ou por a organização ser composta, quase, na totalidade por voluntários.

Portanto, após algumas leituras chegou-se à conclusão que não existe nenhuma versão comum aceite das fases que compõem a gestão do ciclo do voluntariado, desta forma, propõe-se, com base nas ideias defendidas por McCurley e Lynch (s/d), Observatorio del Tercer Sector (2009), Neves (2010), entre outros, que as fases do ciclo do voluntariado sejam: o recrutamento (captação e seleção de voluntários), o acolhimento e integração (motivação), o trabalho voluntário (reconhecimento, formação) e a desvinculação.

A fase do recrutamento consiste na definição e perfil do voluntário que se pretende recrutar para a ação do voluntariado, se um voluntário com características específicas (formação específica prévia, experiência profissional, conhecimentos informáticos ou de línguas) ou gerais; em ponderar os meios que serão utilizados para a divulgação das necessidades da organização (site da instituição, redes sociais, ...), o modelo do formulário para a inscrição (disponível para preenchimento na instituição, *online*; entre outros), na seleção dos voluntários (por exemplo através de currículo, de entrevista), entre outros.

Esta fase suscita alguma polémica porque, e sobretudo no contexto português, muitas instituições aceitam todos os indivíduos que desejam ser voluntários e a tendência é a de que haja uma seleção dos voluntários, ou seja, as instituições procurem o perfil mais adequado de entre os voluntários, correspondendo às suas necessidades.

Silva (2007) afirma que “pensar no perfil do voluntário é considerar que existe um modelo ideal de voluntário, o que não se compadece com as características da pluralidade e diversidade que caracterizam actualmente o voluntariado” (p.16). Acrescenta Silva (2007) que “não só quem é especialista em alguma coisa pode ser voluntário. Todas as pessoas têm capacidades, habilidades, competências e dons” (p.16). No entanto, as competências dos voluntários podem não se adaptar a todas as ações e atividades de voluntariado e, nestas situações, deve-se proceder a uma seleção dos voluntários, “todas as pessoas podem ser voluntárias, desde que enquadradas em função das suas aptidões próprias e uma vez tenham capacidade para assumir as suas responsabilidades. A chave está em encontrar o lugar adequado para cada pessoa” (Silva, 2007, p.16).

Partilha da mesma opinião, Pinto (2003) ao referir que “todas as pessoas são chamadas a dar-se aos outros, mas nem todas estão vocacionadas para uma tarefa qualquer. Então é preciso avaliar as aptidões, as expectativas e os gostos de cada candidato, para saber se pode fazer o trabalho voluntário de que a instituição precisa, conforme os seus próprios objectivos. Por outro lado, todos somos chamados à vida em comunidade, mas a comunidade ideal pode não ser aquela à qual cada um se candidatou” (p.134).

Na sequência do que foi dito, acredita-se, desta forma, que existam ações de voluntariado em que sejam necessários voluntários com um conjunto de competências específicas e aí fará sentido um processo de seleção. Pelo contrário existe outro tipo de

ações de voluntariado que devido ao baixo grau de dificuldade que representam não é necessário proceder a uma seleção dos voluntários. Todavia, devido à escassez de voluntários e à tarefa dispendiosa que essa seleção de voluntários implicaria para as instituições, este processo de seleção não tem sido muito desenvolvido.

Apesar de se considerar necessária, a seleção permite que o voluntariado perca um pouco da sua autenticidade, na medida em que a maioria dos indivíduos tinha aqui uma oportunidade para se descobrir, em que área de atuação do voluntariado se sentia mais confortável em trabalhar. Com a seleção fica limitado no exercício, podendo ser selecionado para um tipo de trabalho voluntário que venha a demonstrar não ter aptidão ou motivação. Desta forma, a seleção não pode, por um lado, traduzir-se num ato de “amadorismo”, tem de ser efetuada por profissionais com experiência e, por outro lado, também, não pode ser comparada à seleção de um colaborador para a organização.

Salas (2009) concorda com a seleção só “no nos parece adecuado indicar en los perfis las alusiones al sexo o edad de la persona voluntaria pues estas no respetan el principio constitucional de igualdad y no discriminación” (p.79). Isto não quer dizer que para determinadas ações e áreas de atuação do voluntariado não faça sentido restringir a participação voluntária a uma idade mínima e máxima.

A lei portuguesa não restringe a participação em ações de voluntariado a uma idade mínima nem máxima, apenas para as pessoas que queiram ser abrangidas pelo seguro social voluntário terão de ter idade igual ou superior a 18 anos, entre outros requisitos.

A fase de acolhimento e integração sucede à do recrutamento dos voluntários, da qual se chama a atenção para a importância de acompanhar os voluntários nos primeiros momentos de contacto com a instituição: dar-lhes a conhecer as instalações; apresentar as pessoas que trabalham na organização, ou se esta for de grande dimensão, apresentá-los às pessoas com quem vão trabalhar diretamente; dar a conhecer o trabalho da organização; estabelecer o programa de voluntariado, de encontro às suas expectativas e perceber quais as motivações do voluntário, sendo que o apoio ao longo da ação de voluntariado tem de permitir a satisfação das mesmas. A satisfação das motivações do voluntário é um fator importantíssimo para a continuidade do voluntário na organização.

O voluntário da sua ação de voluntariado acaba por retirar sempre algum benefício, nomeadamente benefícios imateriais como o enriquecimento pessoal, o desenvolvimento enquanto cidadão, experiências e conhecimentos adquiridos.

Meier e Stutzer (2004) demonstram que fazer voluntariado é recompensador em termos de um maior nível de satisfação pessoal. Mas, Meier e Stutzer (2004) vão mais longe chegando a distinguir dois tipos de motivações, as intrínsecas e as extrínsecas. As intrínsecas relacionam-se com o sentir-se bem por estar a ajudar alguém. As extrínsecas podem-se referir à obtenção de ganhos a nível profissional. Não é por acaso que ligado a ações de voluntariado se ouve, frequentemente, o chavão “recebe-se mais do que se dá”. Cunha, Rego, Cunha e Cardoso (2007) afirmam que a grande vantagem da motivação intrínseca é a de que tende a manter-se ao longo do tempo, enquanto a extrínseca tende a desaparecer logo que seja retirado o fator motivador externo.

Autores como Ferreira, Proença e Proença (2008) após uma revisão pela literatura existente, consideram quatro tipos de motivações: o ego e reconhecimento social, o altruísmo, a pertença, a aprendizagem e desenvolvimento.

Catarino (2003) apresenta outra análise, considera as motivações de três tipos: laica, religiosa, especificamente centrada no imperativo do voluntariado, mista ou indefinida. As motivações laicas refletem altruísmo, filantropia, humanitarismo e militâncias; as motivações religiosas realçam caridade e salvação, centradas no imperativo do voluntariado baseiam-se na consciência da indispensabilidade deste como dinamismo social básico e as motivações mistas observam elementos de todas ou algumas das anteriores e as indefinidas realçam porventura as de caráter espontâneo.

Difícilmente se encontra um voluntário com uma motivação única, pois a maior parte dos voluntários apresenta motivações múltiplas, podendo ser analisadas num contínuo entre o puro egoísmo (*receber* como uma forma de enriquecer o currículo, de entrar no meio onde se poderá vir a integrar profissionalmente, de não estar sozinho, etc.) e o puro altruísmo (*dar*, porque há pessoas que necessitam de ajuda, podem fazer algo útil pela sua comunidade, sentem que podem colocar os seus conhecimentos e experiências ao serviço dos outros, etc.). Em rigor, qualquer motivação pode levar à ação voluntária, mas a pessoa voluntária não poderá permanecer e evoluir numa entidade com qualquer motivação (Silva, 2007).

Todavia, Gonçalves (2007) aponta para que a motivação dos voluntários tem três níveis, o inicial – caracterizado pela vontade da própria pessoa em querer ajudar o próximo; o intermédio – relacionado com a escolha da organização ou atividade de voluntariado e o final – relacionado com a continuidade da ação de voluntariado. Nesta

linha de pensamento, as motivações que atraem os voluntários podem ser diferentes das que os fazem continuar com a sua contribuição na organização.

Existem diversas teorias sobre as motivações no trabalho voluntário e, por vezes, são muito díspares umas das outras, dependendo do objeto de análise e também porque variam consoante o tipo de voluntário (dirigente, não dirigente), a área de atuação do voluntário, a organização, o voluntário, entre outros aspetos. Neste sentido, a entidade deve promover a motivação do voluntário como este deve ter capacidade para se auto motivar.

Nesta fase do acolhimento e integração, as organizações promotoras de voluntariado que dispõem de um manual de acolhimento para os seus colaboradores poderão cedê-lo aos voluntários, possibilitará uma familiarização mais rápida com a instituição.

A terceira fase corresponde ao desenvolvimento do trabalho voluntário, momento em que a instituição se preocupa com a formação inicial do voluntário (o que é o voluntariado, direitos e deveres, ...), contínua (para impulsionar o crescimento pessoal e a atualização de conhecimentos) e específica (na área da ação de voluntariado), continua com o acompanhamento, dando feedback ao voluntário sobre o seu desempenho na ação de voluntariado (avaliação inicial e contínua), momento oportuno, também, para o reconhecer, quer pela sociedade⁴ (Dia Internacional do Voluntário e outros eventos), quer pela organização⁵ (apreço pelo trabalho, valorização da pessoa, formação, ...) com o objetivo de reforçar o seu sentimento de pertença à organização.

Nesta fase é muito importante a formação, quer a informal, quer a não-formal, sendo primordiais para o sucesso da ação de voluntariado.

Tendo isto por base, a organização promotora deve diagnosticar a *priori* as necessidades de formação, quer inicial, quer contínua e só depois elaborar um plano de formação. Atente-se que, quando os voluntários chegam à organização, para desenvolver uma ação de voluntariado, esta pode não estar diretamente relacionada com a sua formação académica ou profissional. Ao invés, o voluntário pode ter domínio naquilo que é pressuposto fazer, podendo, em ambas as situações, realizar alguma formação que possa colmatar eventuais fragilidades, na área onde irá exercer o voluntariado.

⁴ Reconhecimento formal – é reconhecido por todos mas tem uma eficácia limitada na permanência do voluntário.

⁵ Reconhecimento informal – é reconhecido no dia-a-dia pela organização promotora do voluntariado.

As autoras Santos, Silva e Guedes (s/d) consideram que as pessoas “que se comprometem com as actividades de voluntariado adquirem uma gama de aptidões e competências que vão desde a consolidação das designadas *hard skills* ou competências técnicas (profissionais), passando pelas competências ao nível da organização e da gestão do tempo, da avaliação e da produção de informação, pelas competências ao nível do planeamento e da orçamentação, até às *soft skills* ou competências comportamentais (interpessoais) – competências comunicacionais e negociais, aptas a desempenhar funções de gestão de conflitos ao nível das organizações” (p.3). Estas competências são adquiridas por meio de formação e do trabalho desenvolvido.

Posto isto, refere-se que “o voluntário não nasce, constrói-se, facto que requer por parte da entidade um investimento no acompanhamento e na formação dos voluntários” (Silva, 2007, p.16), sendo imprescindível que a organização tenha consciência do investimento necessário para construir uma cultura de voluntariado.

Diversos autores têm-se manifestado sobre a importância do reconhecimento por parte da organização aos voluntários. Neste sentido, Salas (2009) defende a existência de três tipos de reconhecimento, o diário, o intermédio e os grandes reconhecimentos. No diário, a organização deve agradecer o trabalho do voluntário, transmitir-lhe que fez um bom trabalho, tomar café com os voluntários, pedir suas opiniões, afirmar as suas qualidades; no intermédio, a organização deve comer com eles, facilitar a frequência em cursos, seminários, encontros, escrever artigos que manifestem a contribuição dos voluntários, permitir que representem a organização e nos grandes reconhecimentos, incentivá-los para escreverem um artigo sobre o seu trabalho voluntário, darem-lhes certificados, aumentarem a sua possibilidade de participação. Porém, a forma de reconhecimento tem de ir ao encontro das necessidades e capacidades dos voluntários, a organização deve planeá-lo de forma contínua, deve utilizar diversas formas de reconhecimento, espelhar sinceridade e autenticidade. O importante é nunca se esquecer o reconhecimento das pessoas voluntárias, pois é a forma de valorizar e apreciar o seu trabalho, sem falar que são incentivos simples, acessíveis a todas as organizações.

Contudo, faltam estudos que demonstrem as vantagens quanto à utilização de algum tipo de reconhecimento pelas organizações promotoras. Um estudo diagnóstico realizado, em 2011, pela Plataforma de Voluntariado de España, intitulado “o diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España” cita uma investigação de Dávila e Vecina (2003) que mostra:

“que un importante porcentaje de voluntários afirman no recibir ningún tipo de incentivo, a pesar de que los niveles de satisfacción obtenidos con los mismos son elevados. Los incentivos más frecuentemente recibidos son los periódicos especiales para voluntarios y las cartas de agradecimiento. Por otro lado, existe una importante proporción de voluntarios que prefieren no pronunciarse sobre los incentivos que les gustaría recibir y, además, en una proporción también destacable los voluntários afirman que no desean recibir ningún incentivo. Puede que los voluntários tengan tan interiorizado el estereotipo del voluntario altruista que no deseen recibir incentivos para ser más coherentes con su auto-concepto” (p.204).

Nesta fase é preciso ter atenção, também, à rotatividade do trabalho do voluntário, sendo que o reconhecimento pode desempenhar um papel favorável para evitar o cansaço das tarefas desempenhadas, através da atribuição de outras.

A última fase do ciclo de gestão do voluntariado é a da desvinculação com a instituição que pode resultar do fim da ação de voluntariado, do voluntário já não estar disponível (razões profissionais, familiares, mudança de residência, insatisfação para com a organização, ...) ou da instituição já não estar disponível (alterações nas atividades da instituição, insatisfação para com o voluntário, redução no número de destinatários da ação de voluntariado logo diminuição do número de voluntários, ...).

Quando o voluntário abandona a instituição é fundamental a equipa responsável se reunir para sumariar e refletir sobre as causas da saída, o melhor será a existência de uma ficha de avaliação da ação de voluntariado, a fim de melhorar os procedimentos.

A despedida deverá ser comunicada antecipadamente à organização, e esta deverá ser realizada de forma calma, demonstrando que as portas estão abertas para futuras colaborações. Quanto aos voluntários que saem não pelas melhores razões deve-se fazer uma boa gestão dos conflitos, quando é a organização que não procedeu da melhor forma o importante é o voluntário não entrar em conflitos diretos com a instituição.

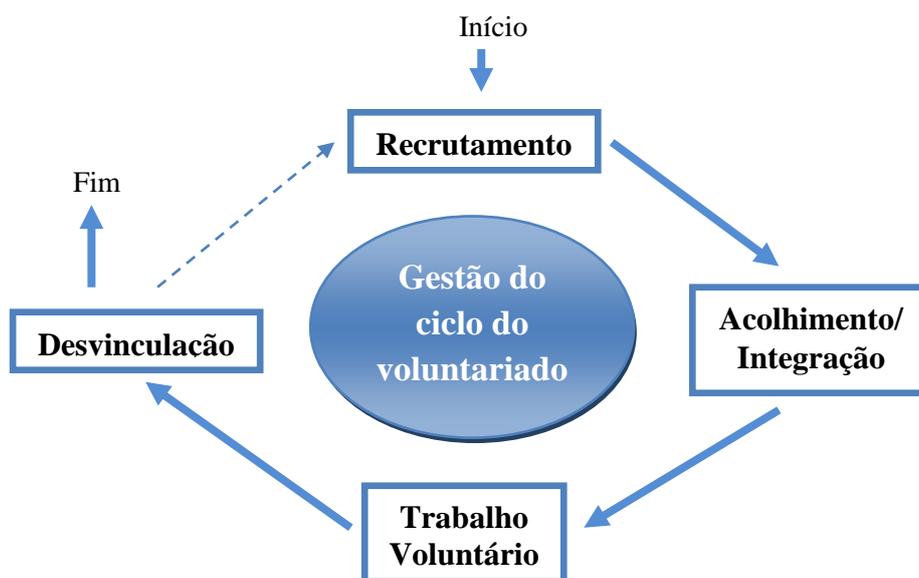
Uma boa gestão na saída dos voluntários favorece a imagem exterior da organização, os voluntários que saem podem recomendar a outras pessoas a organização para fazerem voluntariado, caso contrário será perpetuada uma imagem negativa, sendo prejudicial para a organização, assim como para o desenvolvimento de programas e projetos na comunidade.

Os voluntários quando abandonam a instituição devem deixar todos os materiais que lhe foram facultados para o desenvolvimento do seu trabalho voluntário ou levar os que a organização permitir.

Importa referir, ainda, que durante a nossa vida existem períodos mais favoráveis que outros para colaborarmos enquanto voluntários, conforme Gonzalo (2002), na obra “Os Itinerários Educativos do Voluntariado”, refere “o voluntariado representa uma opção de entrega, trabalho e colaboração que não se manifesta a tempo inteiro nem para toda a vida” (...), explicando que “o ciclo de vida do associado a uma entidade de voluntariado obedece à seguinte sequência cronológica: após uma grande dedicação no período da primeira e da segunda juventude, verifica-se uma forte diminuição da participação na organização nos últimos anos de cursos universitários, primeiros empregos, novas realidades familiares, deslocações por motivos profissionais, etc. com o fim da vida profissional observa-se um novo aumento da participação dos voluntários nas suas organizações” (p.34). Corrobora com esta ideia Fonseca (2001) ao verificar “que a taxa de voluntariado tem decrescido durante a passagem da adolescência para a condição de adulto jovem embora se verifique um recuero substancial entre indivíduos de meia idade” (p.25).

Em suma, a gestão do ciclo do voluntariado não é mais nem menos que um conjunto de conhecimentos da gestão de recursos humanos aplicados ao voluntariado, podendo ser esquematizado da seguinte forma:

Figura 1 – Gestão do ciclo do Voluntariado



Fonte: Elaboração própria

3.3. O Terceiro Setor

Antes de passarmos, propriamente, à análise do terceiro setor é relevante dizer que o primeiro setor refere-se ao uso de recursos públicos para fins públicos (Estado), o segundo setor às empresas privadas lucrativas e o terceiro setor às organizações sem fins lucrativos, que se diferencia do significado do setor terciário.

O terceiro setor⁶ é o termo que abarca as organizações sem fins lucrativos caracterizadas por não visarem lucro e quando o têm aplicam-no no desenvolvimento de atividades e manutenção de instalações, não são dirigidas pelo Estado embora possam estabelecer parcerias e beneficiar de seus apoios, tem um nível significativo de participação voluntária foram criadas por iniciativa de cidadãos com o objetivo de prestar serviços ao público (destinatários) em diferentes áreas de atuação e beneficiam, também, de apoios das empresas privadas e dos seus conhecimentos ao nível de diversas ciências.

O termo terceiro setor foi utilizado pela primeira vez por Delors e Gaudin, em 1979, e designa um conjunto de organizações muito diversificadas entre si, que representam formas de organização de atividades de produção e distribuição de bens e prestação de serviços, distintas dos dois agentes económicos dominantes o Estado e o Mercado (Quintão, 2004).

Para Fernandes (1997) “... pode-se dizer que Terceiro Sector é composto por organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato e expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de múltiplas manifestações na sociedade civil” (Martins, 2007, p.1).

O terceiro setor é o predominante do voluntariado, embora no primeiro setor tenha algum impacto, enquanto o segundo setor, atualmente, tem procurado assumir-se através do voluntariado empresarial. O terceiro setor pode ser caracterizado como o mais solidário.

⁶ É-se da opinião que os conceitos economia social/solidária, economia alternativa, setor filantrópico, não lucrativo, voluntário e/ou social são conceitos mais restritos ao de terceiro setor, enquanto o conceito de setor das organizações da sociedade civil é demasiado abrangente, podendo englobar as organizações com fins lucrativos. Deste modo, no presente trabalho adotar-se-á o conceito de terceiro setor em detrimento dos outros.

As organizações sem fins lucrativos que fazem parte do terceiro setor têm um papel importante na luta contra a pobreza e exclusão social, na promoção do bem-estar social, no desenvolvimento local e regional, na contratação de colaboradores e na economia do país através da produção de bens e serviços em diversas áreas e em áreas novas cujos primeiros e segundos setores não conseguem dar resposta, sendo assim importantíssimos na resolução de problemas sociais.

As iniciativas do terceiro setor, ao nível da assistência social, remontam aos primórdios da fundação da nacionalidade e estavam a cargo, sobretudo, de instituições religiosas, embora outras de natureza régia, em que algumas das atuais áreas de atuação do voluntariado não tinham grande vigência.

No final do séc. XV, Neves (2010) afirma existirem quatro tipos de organizações assistenciais: as mercearias, as albergarias, as gafarias ou leprosarias e os hospitais. As gafarias eram geridas pelas Santas Casas da Misericórdia ou Irmandades da Misericórdia.

No século XVII, a solidariedade começa-se a distanciar da assistência e caridade para surgir como uma obrigação do Estado. Em Portugal, Neves (2010) considera que o aparecimento da Casa Pia (séc. XVIII) pode ser o marco de referência da assistência social com origem pública/Estatal.

A continuidade da preocupação pelos problemas sociais, por diversos países, originou os sistemas de proteção social do séc. XX. Em Portugal, o atraso económico e social condicionado pelo elevado analfabetismo, atividade agrícola, forte crença religiosa, regime ditatorial conduziu a um atraso na afirmação de políticas sociais. Na década de 60 do séc. XX aparecem as Instituições Particulares de Assistência (atuais Instituições Particulares de Solidariedade Social) como os Institutos de Assistência, Institutos de Utilidade Local ou Associações de Beneficentes.

Com a revolução dos cravos e a elaboração da Constituição, novos direitos sociais são instituídos e as organizações apareceram, por um lado, ligadas ao resgate de direitos e liberdades (por exemplo associações políticas, sindicais e patronais) e, por outro lado, ligadas a iniciativas que visam responder a necessidades básicas (por exemplo associações de moradores, de educação popular, de desenvolvimento comunitário,...).

Nas últimas décadas, assistiu-se a tentativas de parcerias entre o Estado e as instituições e, mais recentemente, a participação das empresas, na tentativa de minorar os problemas sociais.

Desta forma, o terceiro setor está historicamente associado às cooperativas; IPSS; fundações; associações comunitárias (coletividade de cultura, recreio e desporto, desenvolvimento local, bombeiros); centros sociais e paroquiais; irmandades das misericórdias; conferências vicentinas; associações mutualistas; Organizações não-Governamentais (ONG) e Organizações não-Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD).

As cooperativas surgiram, na sequência da Revolução Industrial, no séc. XVIII. A primeira cooperativa de sucesso foi criada em 1844, nos arredores de Manchester, e era designada por La Equitativa Pioneiros de Rochdale. Em Portugal, as cooperativas surgem na década de 70 do séc. XIX e no princípio do séc. XX é criada a primeira federação de cooperativas. A seguir à revolução até meados da década de 80 deu-se um crescimento expansionista, invertendo-se esta tendência a partir dos anos 90.

As cooperativas aproximam-se da vertente empresarial, em que procuram conciliar os possíveis excedentes com a ausência de fins lucrativos. As cooperativas de solidariedade social e as cooperativas de habitação e construção estão proibidas por lei de distribuir excedentes. Para além de 2011 ter sido o Ano Europeu do Voluntariado também foi o Ano Internacional das Cooperativas.

As IPSS são instituições sem fins lucrativos, constituídas por iniciativa de particulares, atuando, essencialmente, no campo da proteção social. As IPSS podem classificar-se em associações de solidariedade social, associações de voluntários da ação social, associações de socorros mútuos, fundações de solidariedade social, podendo, também, ser equiparadas a cooperativas de solidariedade social, casas do povo e fundações de solidariedade social.

Em Portugal, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), no final de 2009, o terceiro setor era abrangido, aproximadamente, por 6000 IPSS, porém estima-se que apenas 4500 sejam ativas no terreno. (Jonet, 2010).

As misericórdias são IPSS mais antigas de Portugal, ligadas à assistência social e à saúde. A primeira Santa Casa da Misericórdia (SCM), foi constituída em 1498, em Lisboa. A União das Misericórdias Portuguesas é a organização que pretende representar os interesses das cerca de 400 misericórdias portuguesas.

As associações e fundações⁷ a se considerar como terceiro setor são as que não pretendam o lucro económico e com um fim desinteressado e altruísta.

As fundações apareceram, em Portugal, em 1987 e, em 2005, existiam 350, das quais 100 mantêm-se ativas (Franco, 2005).

As primeiras associações mutualistas surgiram na Grécia Antiga e no Império Romano associadas à forma organizada dos cidadãos se protegerem a si próprios. Na Idade Média o mutualismo ganha outros contornos, mas o seu grande crescimento verifica-se, no séc. XIX, após a crise desenfreada pela Revolução Industrial.

As associações mutualistas são IPSS “com um número ilimitado de associados, capital indeterminado e duração indefinida que, essencialmente através da quotização dos seus associados, praticam, no interesse destes e das suas famílias, fins de auxílio recíproco” (Oliveira, 2010, p.11).

Basicamente, as associações mutualistas surgiram como organizações profissionais de diferente natureza (populações rurais e urbanas), com o objetivo de responder às necessidades básicas.

Atualmente, a associação mutualista mais relevante em Portugal é o Montepio.

As Organizações não-Governamentais surgem por iniciativa das Nações Unidas a partir da década de 60 do séc. XX, mas só nos anos 70 e 80 obtiveram um acentuado crescimento, aparecendo como novos espaços de participação cívica. O objetivo destas é colmatar necessidades em diversas áreas que não são atendidas pelo setor público e privado, a nível nacional e internacional.

Com o tempo foram aparecendo ramificações das Organizações não-Governamentais, fala-se de ONG ligadas ao ambiente e, sobretudo, das Organizações não-Governamentais para o Desenvolvimento.

As ONGD são organizações não lucrativas com o objetivo de planear, conceber, executar e apoiar projetos de âmbito social, cultural, ambiental, cívico e económico nos países em desenvolvimento e com atuação internacional, embora muitas atuem, também, em Portugal. Estas atuam em áreas fundamentais tais como na cooperação para o desenvolvimento, na educação para o desenvolvimento, na ajuda humanitária, entre outras.

⁷ Oliveira (2010) tece uma ressalva, face à terminologia da Constituição da República Portuguesa (CRP), quanto a todas as fundações e associações integrarem o 3.º setor, sugerindo a leitura de um estudo de Rui Namorado intitulado “Os Quadros Jurídicos da Economia Social – Uma Introdução ao Caso Português”.

Em suma, o cooperativismo desenvolve a sua atividade num ambiente de colaboração com os seus membros, o mutualismo num clima de entajuda e o associativismo assenta no interesse de bem-estar da comunidade.

Atualmente, o desafio que se coloca às organizações sem fins lucrativos é a sua sustentabilidade. Steven Block no seu livro intitulado “Why Nonprofits fail” elenca sete razões para a insustentabilidade nas organizações do terceiro setor, incapacidade de angariar fundos, culpabilização de entidades como o Estado pela instabilidade financeira, contratação de recursos humanos baseados em outros critérios que não a competência, dependência de uma ou várias figuras paternalistas, subexploração do capital social, criação de ciclos viciosos para a satisfação de interesses fechados e confusão entre o representante dos interesses da comunidade local e os representantes operacionais dos interesses dessa comunidade (Azevedo, 2011).

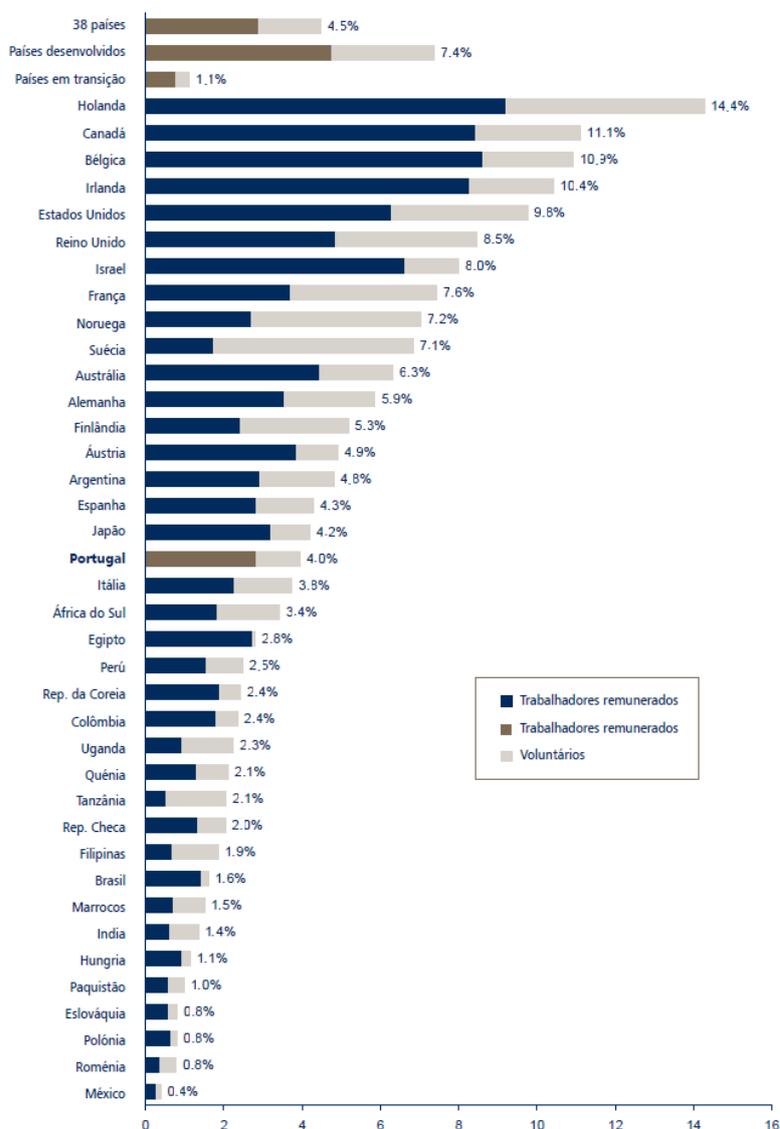
Para sair desta encruzilhada, Azevedo (2011) defende a criação de iniciativas de empreendedorismo social, reinvenção de respostas sociais capazes de resolver os velhos e os novos problemas sociais, implementação de novas práticas e modelos capazes de garantir maior eficiência na gestão dos vários recursos e uma reforma legislativa perspetivando a inclusão das medidas enunciadas e que garanta a relação dos diversos agentes económicos e o terceiro setor focados no impacto social e não na visibilidade das suas atividades.

A participação de Portugal no estudo internacional sobre o setor não lucrativo português numa perspetiva comparada com 38 países, da Johns Hopkins University, permite obter a primeira caracterização nacional sobre este setor. Os resultados deste estudo, em 2006, dão conta de que o terceiro setor contribui para a economia do país com 4,2% do PIB e relativamente ao valor dos voluntários contribui com 0,5% para o PIB do país⁸. O peso do terceiro setor na população ativa representa 4% (gráfico 1), aproximando-se da média (5%), sendo que os países onde a força de trabalho da população ativa é mais significativa são na Holanda (14%), Canadá e Bélgica (11%).

⁸ À contribuição económica dos voluntários para a economia nacional designa-se por capital voluntário.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Gráfico 1 - Força de trabalho das organizações do terceiro setor da população economicamente ativa (por país)

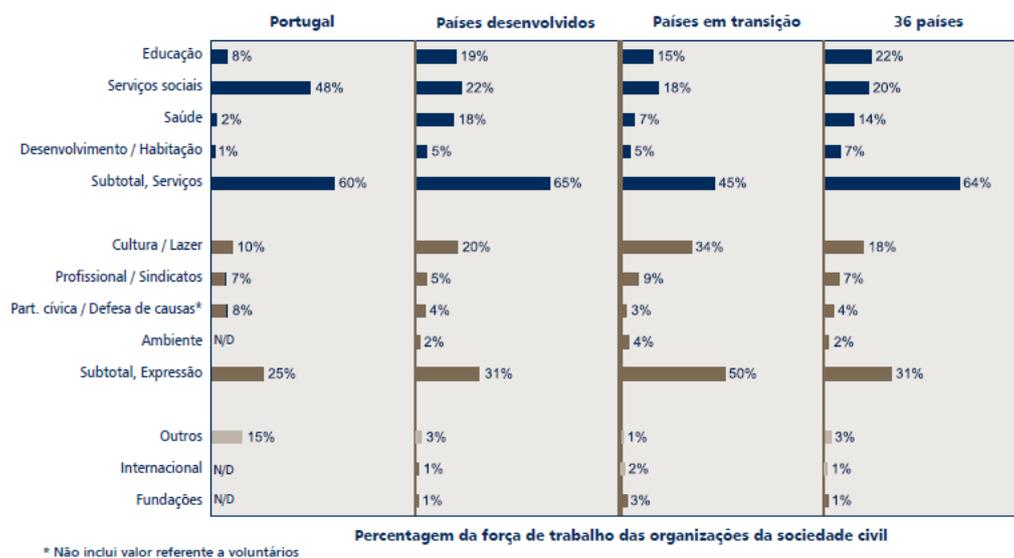


Fonte: Estudo internacional do setor não lucrativo português numa perspetiva comparada (Franco, 2005).

O gráfico 2 mostra-nos uma diferença muito significativa entre os serviços (60%) e as atividades de expressão (25%). A razão para tal disparidade, está relacionada ao passado do voluntariado, em que as áreas de apoio eram mais direcionadas para os serviços em detrimento das expressões, área emergente atualmente. Os valores registados de trabalhadores remunerados e voluntários em Portugal são inferiores aos valores registados nos países desenvolvidos.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

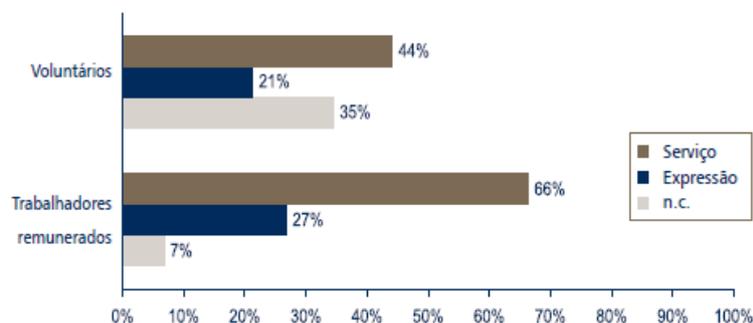
Gráfico 2 – Composição da força de trabalho das organizações de terceiro setor



Fonte: Estudo internacional do setor não lucrativo português numa perspetiva comparada (Franco, 2005).

No gráfico 3 observa-se uma maior percentagem tanto de trabalhadores remunerados como de voluntários nos serviços, enquanto nas expressões assiste-se a valores, entre pessoal remunerado e voluntários, muito próximos.

Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores remunerados e de voluntários entre atividades de serviço e de expressão em Portugal



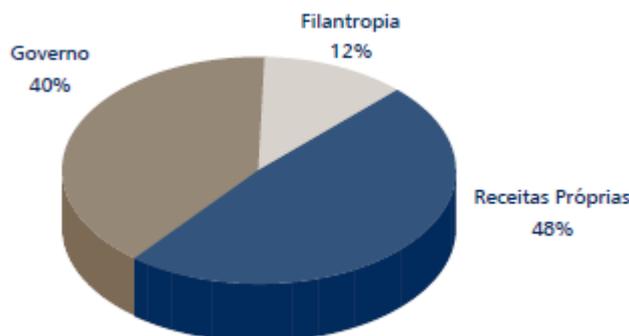
Fonte: Estudo internacional do setor não lucrativo português numa perspetiva comparada (Franco, 2005).

Quanto ao financiamento das organizações de terceiro setor este provém de várias origens, de receitas próprias (quotas, rendimentos de investimentos,...), da filantropia (doações individuais e/ou de organizações empresariais, ...) e do governo (subsídios, pagamentos da segurança social, ...).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

No gráfico 4 observa-se que o financiamento das organizações de terceiro setor provém, maioritariamente, de receitas próprias, embora o governo preste um apoio financeiro bastante significativo.

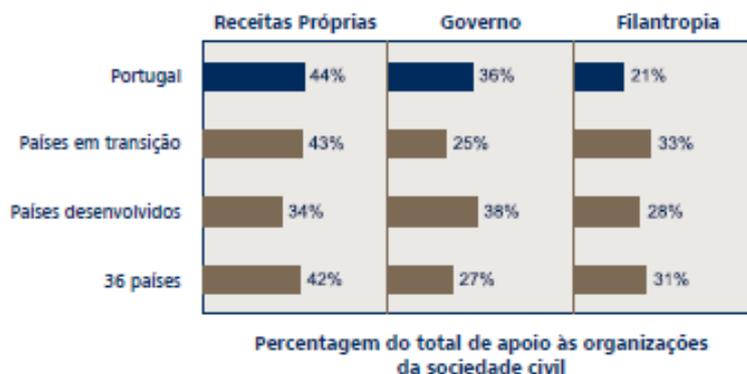
Gráfico 4 – Fontes de fundos das organizações do terceiro setor em Portugal



Fonte: Estudo internacional do setor não lucrativo português numa perspetiva comparada (Franco, 2005).

Quando incluímos o valor do tempo de voluntariado (na filantropia) com as fontes de financiamento quase que a percentagem da filantropia duplica (conforme gráfico 5), no entanto mantêm-se inferior à média.

Gráfico 5 – Fontes de apoio das organizações de terceiro setor (incluindo voluntários)



Fonte: Estudo internacional do setor não lucrativo português numa perspetiva comparada (Franco, 2005).

No estudo elaborado por Franco (2005) e após a divulgação de alguns dados, o terceiro setor português partilha uma série de características (força de trabalho relativamente grande, mais trabalhadores remunerados que voluntários, orientação do emprego para os serviços e apoio extensivo do governo às organizações de terceiro setor) com países como Holanda, Bélgica, França, Alemanha, Irlanda, Israel e Canadá denominando-se este grupo por “modelo de parceria de bem estar”.

Após estes resultados, tem-se consciência de que as organizações sem fins lucrativos são importantes para a economia do país, particularmente em momentos de dificuldade e de austeridade, como o que atravessamos.

Os resultados apresentados por Portugal são explicados por uma forte presença da igreja católica, da longa tradição do mutualismo e de autoajuda do país, da longa história de controlo político e do desenvolvimento recente de um Estado de bem-estar e uma releção crescente do estado nas organizações não lucrativas (Franco, 2005).

Importa fazer referência ao termo *crowdfunding* ou financiamento coletivo que é uma aposta recente e simples de angariação de fundos para projetos através de um grupo de pessoas que partilha os mesmos interesses. É um tipo de financiamento em que as organizações do terceiro setor podem apostar, quer para angariar fundos para os seus projetos, quer para apoiar um projeto, podendo fazê-lo através da internet. Em Portugal, existem os sítios <http://ppl.com.pt/> e <http://www.dosomething.pt/> que permitem divulgar projetos e procurar financiamentos para qualquer projeto, enquanto o <http://www.bvs.org.pt>, iniciativa da Caixa Geral de Depósitos que apoia as organizações da sociedade civil, assenta numa lógica de bolsa de valores.

Portugal libertado do paternalismo está numa posição de evolução e de aproximação com os países mais vibrantes da Europa, mas para isso é necessário aumentar o conhecimento sobre o setor, enriquecer o enquadramento legal e melhorar a parceria entre o governo e as organizações não lucrativas.

A Cooperativa António Sérgio para a Economia Social e o Conselho Nacional de Economia Social desempenham um papel importante no apoio ao terceiro setor, nomeadamente através de iniciativas legislativas, de elaboração de estudos, entre outros.

Por outro lado, de forma a permitir às instituições do terceiro setor melhorar a sua organização e gestão surge, em 2004, a Entrajuda, fruto da experiência do trabalho adquirido com o Banco Alimentar. O objetivo da Entrajuda é colaborar com as instituições de solidariedade social a tornarem-se mais eficientes e eficazes, através de um diagnóstico de problemas, detetar as necessidades das instituições, propor soluções, mobilizar parceiros e voluntários, implementar soluções e avaliar impactos e desempenhos.

Para desenvolver o objetivo a que se propôs, entre outras iniciativas, criou o Banco de Bens Doados (BBD) e o Banco de Equipamentos (BE). O BBD consiste em “aproveitar onde sobra para distribuir onde falta”, ou seja, a Entrajuda aceita os mais

diversos bens doados por individuais ou empresas (móveis, bancos, mesas, ...) que deixaram de ser necessários, recupera-os e distribui-os por famílias carenciadas ou instituições sociais.

O BE aceita os mais diversos equipamentos doados por individuais ou empresas como computadores, impressoras, ..., verifica eventuais anomalias nos equipamentos e depois distribuiu-os por famílias carenciadas ou instituições sociais.

Em 2010, foi realizado um inquérito por questionário às instituições apoiadas pela Entajuda e pelos Bancos Alimentares concretizado com o apoio do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia (CESSS) e o Centro de Estudos e Sondagens de Opinião (CESOP) da Universidade Católica Portuguesa.

O estudo apresenta resultados quanto a quem são os voluntários, quais as suas motivações, como chegam à instituição, entre outros aspetos, não tendo sido possível apurar qual a amostra e a percentagem de respostas e o meio utilizado para a aplicação do questionário. No entanto, divulgam-se as principais conclusões do estudo.

Em relação à idade dos voluntários, 34,9% apresentam idades compreendidas entre os 56 e os 65 anos, 32,9% tem entre 26 e 55 anos, 21,6% mais de 65 anos e apenas 10,7% idades entre os 15 e os 25 anos. Apontando os dados deste estudo para a existência de mais mulheres voluntárias que homens nas instituições de solidariedade social.

Quanto às habilitações literárias, 39,6% dos voluntários têm o liceu (entende-se do 5.º ao ensino secundário), 30,7% um curso superior e 29,7% têm até ao 4.º ano do ensino básico.

Face à situação perante o trabalho, deparamo-nos com 41,6% dos voluntários reformados, 28,1% de voluntários no ativo, 10,9% de estudantes, 12% de voluntários domésticos e 7,3% de desempregados.

Ao analisarmos as formas como os voluntários chegam à instituição observamos que 39,8% foi por indicação familiar ou de amigos, 29,7% por indicação da paróquia, 7,7% através da bolsa de voluntariado, 6,4% através dos meios de comunicação social, 4,2% oferecem-se pela internet e apenas 2,8% chegam por iniciativa própria.

As motivações pelas quais os voluntários chegam às instituições devem-se 50% à vontade de fazer bem, 33,7% à procura da realização pessoal e 12% para ocupar o tempo.

Quanto à regularidade dos voluntários, as instituições apontam 31% de pessoas que colaboram uma vez por semana, 26% 2 a 3 vezes por semana, 21,6% colaboram ocasionalmente e 21,4% colaboram todos os dias.

Comparando este estudo com o realizado em 2002, observa-se que os resultados de ambos coincidem em relação às formas como as pessoas chegam à instituição, às habilitações académicas e às motivações que trazem e são contraditórios quanto ao género mais envolvido com o voluntário (o estudo de 2002 afirma serem equitativos, enquanto este afirma a supremacia das mulheres), às idades (em 2002 os escalões etários mais representados eram entre os 20 e os 45 e neste estudo encontram-se em segundo lugar, estando em primeiro as pessoas entre os 56 e os 65 anos) e à situação profissional (em 2002 o grupo mais representativo eram as pessoas em idade ativa e neste estudo são os reformados).

Após a análise do estudo sobre o terceiro setor, do da Entreatajuda, do da caracterização dos voluntários em Portugal e do Observatório do Emprego, torna-se necessário elaborar um outro estudo mais abrangente e esclarecedor. Assim, aguarda-se pela divulgação dos resultados dos estudos realizados durante o AEV com alguma expectativa.

3.4. O Voluntariado na sociedade atual: perspetivas futuras

A importância do voluntariado para o exercício de uma cidadania ativa e solidária é ponto assente para todos. Por conseguinte, o aparecimento do novo paradigma do voluntariado veio contribuir para a existência de uma série de novas exigências solicitadas ao Estado, à entidade responsável pelo voluntariado – CNPV e às organizações.

Ao Estado pede-se para que se debruce sobre a Lei de Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado, de forma a incluir o voluntariado empresarial, assim como outros tipos de voluntariado, reduzir a idade de atribuição do seguro social voluntário (dos 18 para os 16 anos) e valorizar as ações de voluntariado desenvolvidas pelos alunos, incluindo essa informação nos diplomas do ensino secundário e no ensino superior através da atribuição de European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS). Se estas propostas, e outras, serão tidas em consideração, só se saberá após a divulgação, para breve, do plano nacional de voluntariado.

Ao CNPV é pedido a continuação do seu trabalho ao nível da promoção de voluntariado, de acompanhamento dos BLV, de implementação dos bancos em curso, da criação de outros na zona interior do país, de articulação com os BLV no que respeita a uma maior “fiscalização” sobre o trabalho que é solicitado aos voluntários nas instituições e de promoção da consecução de estudos dirigidos aos voluntários. Estes estudos permitirão identificar as razões de abandono da ação de voluntariado, as tarefas desempenhadas por eles, os benefícios que retiram da ação de voluntariado, entre outros.

Às organizações é pedido uma gestão do voluntariado, uma maior atenção para os processos de recrutamento, seleção, acolhimento, reconhecimento, acompanhamento, formação e desvinculação dos voluntários. No fundo são fases que permitem olhar o voluntário como uma pessoa que merece atenção por parte de quem comanda a instituição, pois é, vulgarmente, conhecido que “os voluntários não são pagos por não ter valor, mas porque não têm preço”.

CAPÍTULO IV – AÇÃO VOLUNTÁRIA

Vai e Faz

Vai e faz - Dá um pouco de ti
Pensa em ti pensa em mim
E nos outros também

Vai e faz - Basta um pouco de ti
Tu vais ser mais feliz
E os outros também

Vai e faz - É de livre vontade
Que este mundo há-de
Ir sempre mais além

(...)

Joaquim Pessoa⁹

⁹ Excerto do hino do Ano Internacional dos Voluntários (2001).

CAPÍTULO IV – AÇÃO VOLUNTÁRIA

O presente capítulo assenta na descrição das áreas de atuação do voluntariado, o público-alvo a que se presta apoio através do voluntariado, alguns tipos de voluntariado e exemplificam-se algumas instituições que acolhem voluntários a nível nacional.

4.1. Áreas de atuação do Voluntariado

As áreas de atuação do voluntariado podem ser, também, designadas de âmbitos, campos ou domínios e podem ser divididas em dois grupos:

- Um relacionado com as áreas de atuação que percorrem quase toda a história do voluntariado, como a ação social, a educação, a saúde, a política, a proteção civil e a reinserção social;
- Outro relacionado com as áreas de atuação emergentes na sociedade atual como a cultura, o ambiente, a defesa dos direitos humanos, o desenvolvimento local e/ou comunitário, a cooperação para o desenvolvimento, os animais, o desportivo, a ciência, a defesa do património, a defesa do consumidor, o emprego e a formação profissional, o desenvolvimento da vida associativa e a economia social, a cidadania e a promoção do voluntariado e da solidariedade social.

O voluntariado contemporâneo é diverso e polivalente nas áreas de atuação e contextos sociais e culturais em que a ação de voluntariado se pode vir a desenrolar.

4.1.1. Destinatários da ação voluntária

As organizações promotoras de voluntariado atuam numa ou várias áreas de atuação com o objetivo de melhor *status quo*, intervindo e apoiando um ou vários públicos-alvo. O público-alvo é um grupo a que as organizações pretendem através da sua intervenção melhorar as suas condições, sendo o mesmo público de atuação das ações voluntárias. Os públicos-alvo ou destinatários da ação voluntária a que nos referimos são a comunidade em geral, as famílias, as crianças e jovens, os portadores de deficiência, os adultos, os idosos, havendo grupos mais específicos dentro destes como pessoas com comportamentos de risco (alcoólicos, toxicod dependentes, portadores de infeções sexualmente transmissíveis ou outras), pessoas vítimas de violência (doméstica, sexual, ...), pessoas carenciadas e excluídas socialmente (minorias étnicas,

imigrantes, reclusos, sem abrigo, ...), desportistas, entre outros. Também existem organizações cujos destinatários das ações de voluntariado são animais.

4.2. Tipos de Voluntariado

Os tipos de voluntariado a que nos referimos são: o voluntariado empresarial/corporativo, o jovem, o *online*, o internacional (missionário e o de cooperação e desenvolvimento), o educativo, o *pro bono*, o de proximidade, o universitário, entre outros. São formas de realizar ações de voluntariado que podem incidir sobre uma ou várias áreas de atuação do voluntariado, um ou vários públicos-alvo e que tem algumas particularidades, conforme se irá explicar, mas que se integram nos princípios gerais do voluntariado.

O **voluntariado empresarial** é um tipo de voluntariado emergente na sociedade portuguesa, apesar de não ser referido em nenhum diploma legislativo.

Apesar de existirem referências a este tipo de voluntariado nos anos 70 e princípios dos anos 80 nos EUA, este só se veio a popularizar nos anos 90, sobretudo nos países anglo saxónicos e nos EUA. Também, nos anos 90, começou a verificar-se de forma mais organizada em Portugal, mas grande parte da sua popularização deve-se à responsabilidade social exigida cada vez mais às empresas privadas, a partir do lançamento do Livro Verde da Comissão Europeia em 2001.

Em Portugal, a associação Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) é responsável pela promoção do conceito de responsabilidade social e cidadania empresarial, pelo apoio a atividades desenvolvidas nesta área e pela colaboração com as comunidades locais e organizações de solidariedade social.

Este tipo de voluntariado está sob a responsabilidade das empresas tendo como objetivos investir na comunidade e visar o desenvolvimento dos seus colaboradores. O voluntariado decorre durante o horário normal de trabalho dos colaboradores, em que estes participam em iniciativas de solidariedade para o bem-estar social, através de intervenções em espaços, de preservação do meio ambiente, organizadas pela empresa ou inseridos em ações de voluntariado já existentes. Os colaboradores que participam neste tipo de iniciativas têm os mesmos direitos que se tivessem a trabalhar no seu local de trabalho habitual.

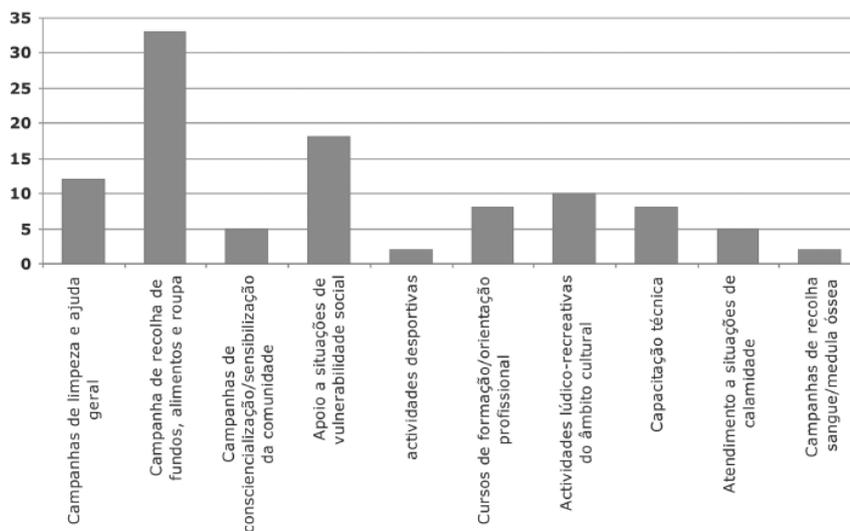
A expressividade do voluntariado empresarial, em Portugal, é-nos dada através de um inquérito realizado no âmbito do projeto “Desenvolvimento da Responsabilidade

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Social das Empresas em Portugal”, coordenado por Santos (s/d), que abrangeu 169 empresas, seleccionadas pela forte probabilidade de desenvolverem ações de voluntariado empresarial. Das 169 empresas apenas 44 responderam ao inquérito, ainda assim nem todas promovem ações de voluntariado, sendo este resultado indutivo de um reduzido número de empresas que desenvolvem ações de voluntariado empresarial.

Na análise dos dados verificou-se que as empresas orientam-se fundamentalmente para o apoio à área social. No gráfico 6 observa-se com mais destaque as campanhas de recolha de fundos, alimentos, roupa, etc. (33%); apoio a situações de vulnerabilidade social (18%) e campanhas de limpeza (12%), enquanto as orientadas para a consciencialização/sensibilização da comunidade (5%); formação e orientação profissional (7%); capacitação técnica e atuação desportiva e cultural (7%) apresentam resultados pouco significativos.

Gráfico 6 – Atividades de Voluntariado Empresarial (%)



Fonte: ABC do Voluntariado Empresarial

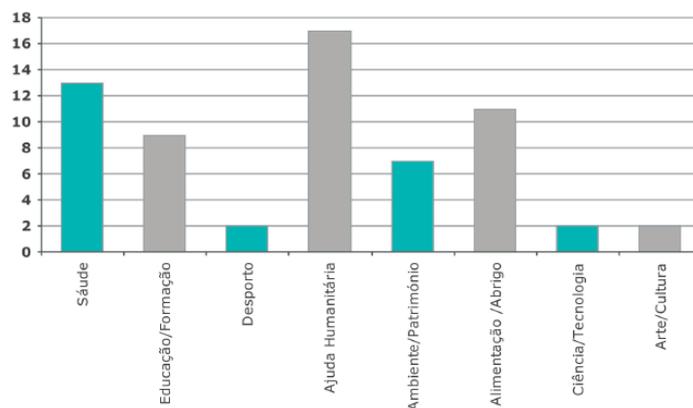
Em relação a estes resultados demonstra-se desaprovação face às campanhas de recolha de sangue/medula óssea serem consideradas como atividades de voluntariado, uma vez que são campanhas ocasionais e muito específicas.

No gráfico 7, as áreas de atuação do voluntariado mais significativas são a ajuda comunitária (27%), a saúde (21%) e o apoio aos sem-abrigo/alimentação (18%). Por seu lado, as áreas, com 3,2%, a ciência/tecnologia, a arte/cultura e o desporto são as menos

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

significativas. As empresas apostam em áreas ligadas ao social em detrimento da ciência e cultura.

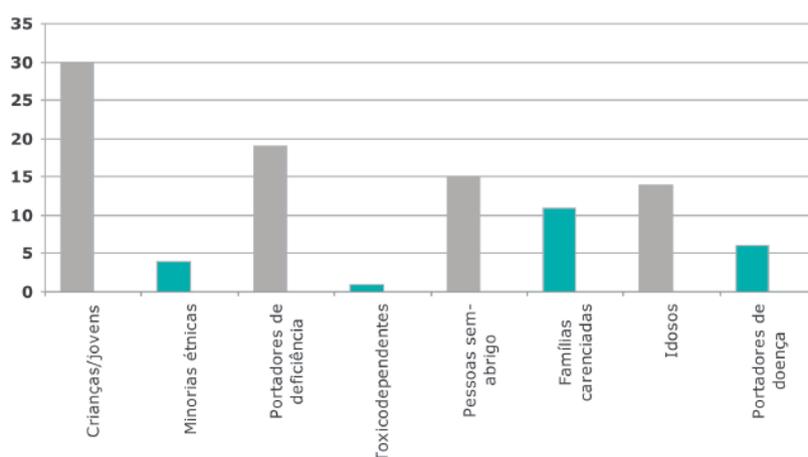
Gráfico 7 – Áreas de atuação do Voluntariado Empresarial (%)



Fonte: ABC do Voluntariado Empresarial

No gráfico 8 apresenta-se os públicos-alvo a quem se destinam as ações de voluntariado. As crianças/jovens (30%) são os destinatários principais, seguido das pessoas portadoras de deficiência (19%) e os sem-abrigo (15%), enquanto as minorias étnicas e os toxicodependentes são os destinatários de ações de voluntariado em número mais reduzido.

Gráfico 8 – Destinatários das ações de Voluntariado Empresarial (%)

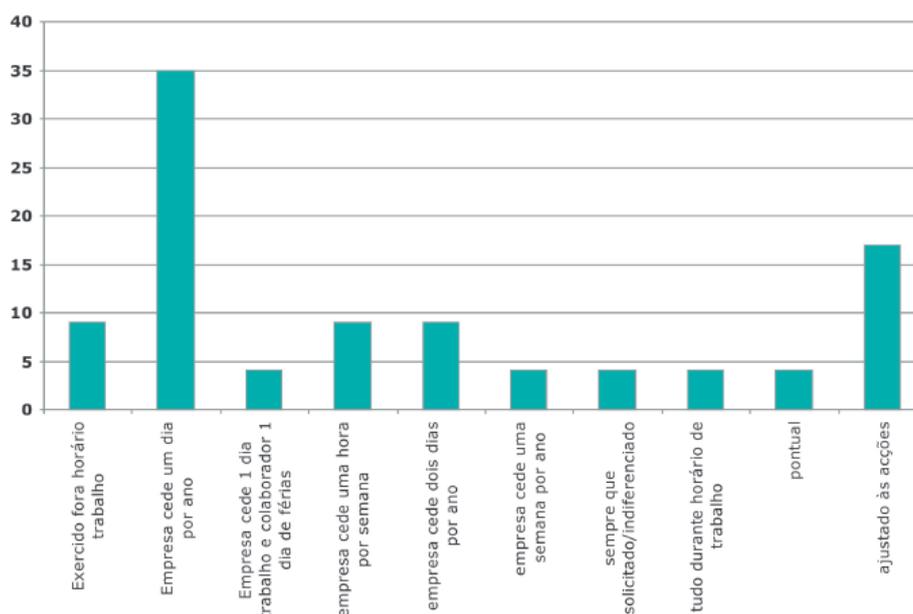


Fonte: ABC do Voluntariado Empresarial

É visível por estes resultados que as empresas não se demarcam da visão tradicional do voluntariado, encarado numa lógica assistencialista e caritativa e não tanto no voluntariado técnico/qualificado, ligado às áreas da educação/formação, da ciência/tecnologia, da arte/cultura, entre outras.

Face à disponibilidade que a empresa cede aos colaboradores para a realização das atividades de voluntariado¹⁰, no gráfico 9 observa-se uma diversificada oferta, sendo que a grande aposta é para um dia por ano (35%) em detrimento de durante o horário de trabalho e sempre que solicitado.

Gráfico 9 – Tempo que a empresa cede para ações de Voluntariado Empresarial (%)



Fonte: ABC do Voluntariado Empresarial

Nesta análise importa saber, também, como são seleccionadas as ações a desenvolver. No gráfico 10 distingue-se as solicitações da comunidade (34%), ou seja, grande parte das atividades de voluntariado são pedidas por entidades externas às empresas, seguidas por iniciativas dos colaboradores.

¹⁰ Por atividades de voluntariado entende-se, neste trabalho, que numa organização a ação de voluntariado é composta por diversas possibilidades de apoio aos destinatários da mesma.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Gráfico 10 – Origem das solicitações para a realização de ações de Voluntariado Empresarial (%)



Fonte: Santos (s/d) abc do Voluntariado Empresarial

Quanto aos benefícios que as empresas podem retirar da aposta em ações de voluntariado, estes podem ser vários como o reforço pela imagem da empresa junto da comunidade, o aumento da reputação junto dos *stakeholders*, o reforço das relações de cooperação e a melhoria do ambiente de trabalho (Santos, s/d). Assim, Santos (s/d) afirma que o voluntariado empresarial reforça a estratégia de negócio e de retorno mas, também, trás impactos muito positivos ao nível da comunidade.

Por outro lado, Santos (s/d) aponta como obstáculos ao voluntariado empresarial a falta de tempo disponível das empresas e a reduzida cultura de voluntariado.

Para este ser legalmente reconhecido é preciso mudar a atual lei do voluntariado que reporta ao ano de 1998. No entanto, é necessário refletir sobre dois aspetos, o tempo livre, uma vez que o voluntariado empresarial é realizado, a maioria das vezes, em horário laboral e a gratuidade, visto que os colaboradores não deixam de ser remunerados por estarem a participar na ação de voluntariado promovida pela sua empresa. Entretanto seria uma alteração tão profunda que acabaria por afastar a possibilidade de enquadrar o voluntariado empresarial na lei do voluntariado e o seu consequente reconhecimento (Couto, Almeida & Correia, 2011).

Entende-se, ainda, que existem dois outros constrangimentos à inclusão do voluntariado empresarial na lei do voluntariado, são eles: a boa vontade dos colaboradores e a forma desinteressada por parte de quem promove a ação de voluntariado. Conforme Freitas referiu numa entrevista, à revista *Impulso Positivo*, o problema reside nas empresas puderem confundir voluntariado empresarial com *Team Building* grátis. Freitas acrescenta que, se a empresa obrigar o colaborador, isso não é voluntariado, mas antes trabalho forçado (Franco, 2011).

Couto, Almeida e Correia (2011) afirmam que não era necessário publicar uma nova lei, mas introduzir pequenas alterações na atual lei do voluntariado, tendo em conta dois objetivos primordiais: (i) consagrar a figura do voluntariado empresarial (definição do seu âmbito e as ações de voluntariado) e (ii) proteger a participação voluntária dos trabalhadores das empresas, garantindo a manutenção de todos os seus direitos e deveres enquanto colaboradores da entidade que promove a ação de voluntariado, afastando a aplicação dos direitos e deveres que se encontram consagrados na atual lei do voluntariado.

O **voluntariado jovem** destina-se a todos os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, estando a cargo do Instituto Português da Juventude a definição, execução e avaliação da política governamental. O IPJ tem vindo a promover a participação dos jovens através de programas e apoios para a criação de associações juvenis e estudantis; programas de ocupação de tempos livres, campos de férias e campos de trabalho internacionais, projetos de voluntariado jovem em diversas áreas (por exemplo, programa voluntariado jovem para as florestas).

O mundo da internet veio trazer uma série de mudanças na forma como nos relacionamos, como olhamos o mundo e sem dúvida que veio beneficiar o voluntariado, através do conceito de **voluntariado online**.

O voluntariado *online* (também conhecido por e-voluntario, voluntário virtual, cibervoluntário) é descrito como um tipo de voluntariado onde os indivíduos, sem precisarem de sair de casa, podem dispensar parte do seu tempo e os seus conhecimentos, a qualquer hora, a favor de uma organização, em qualquer parte do mundo.

As Nações Unidas definem voluntariado *online* como “tarefas completadas, no seu todo ou em parte, via Internet a partir de casa, do trabalho, da universidade, de um cybercafé ou telecentro” e reúne algum consenso (Monteiro, 2008, p. 7).

Neste tipo de voluntariado qualquer indivíduo pode ser voluntário. Para esse fim, basta ter acesso à internet, sendo uma possibilidade para quem se encontra em áreas geográficas distantes ou que tenham algum tipo de incapacidade física, embora requeira conhecimentos específicos, como o domínio da língua inglesa. É um voluntariado essencialmente técnico. Os voluntários podem dar os seus contributos ao nível da tradução, assessoria, desenho de projetos, formação *e-Learning*, criação e gestão de páginas web, etc...

A Organização das Nações Unidas tem desenvolvido, inserido dentro do Programa de Voluntariado das Nações Unidas (VNU), o voluntariado online (*online volunteering* – <http://www.onlinevolunteering.org/>) em que as organizações de desenvolvimento são colocadas em contacto direto com milhares de voluntários que se oferecem para prestar apoio a atividades. Este serviço *online* permite visualizar as oportunidades, as colaborações e partilhar boas práticas. Para além deste programa de voluntariado, das Nações Unidas, pode-se encontrar outros sítios virtuais que dinamizam práticas de voluntariado¹¹.

O voluntariado *online* é um tipo de voluntariado pouco conhecido em Portugal e com fraca aposta por parte de organizações promotoras de voluntariado. Monteiro (2008) considera pertinente sugerir aos BLV que sejam as “portas de entrada” virtuais com capacidade para facilitar o voluntariado *online*, com a sua gestão a ser assumida por organizações intermediárias de reconhecida confiança.

Apesar de não existir grande aposta pelas organizações, algumas pessoas voluntárias têm-lhe reconhecido valor e veem-no como uma forma de serem úteis. É o caso do Português Rui Oliveira que, em 2010, foi distinguido pelas Nações Unidas com o prémio UNV Volunteering Award por participar no programa de voluntariado *online*. A experiência de voluntário virtual foi concretizada após a sua aposentação, depois de uma vida inteira a trabalhar em informática, dedicou-se à manutenção e resolução de problemas da página de internet de uma Organização não-Governamental sediada no Gana.

É importante realçar alguma confusão que possa surgir entre voluntariado *online* e a divulgação online¹² de oportunidades de voluntariado em organizações e a inscrição de voluntários nessas ofertas.

¹¹ O sítio <http://www.idealist.org> combina propostas de voluntariado *online* com o realizado na sede das instituições; o <http://www.nabuur.com> aposta na assistência à distância; o <http://www.betobe.org> construído por voluntários é um dos primeiros sítios de voluntariado *online* em França; o <http://www.translationsforprogress.org> e o <http://www.secot.org> disponibilizam oportunidades de voluntariado mais especializadas, o primeiro em serviços de tradução e o segundo é um grupo espanhol que oferece de forma voluntária a sua experiência e conhecimentos em gestão empresarial; entre outros.

¹² Pode-se encontrar diversas oportunidades de voluntariado nos sítios <http://www.bolsadovoluntariado.pt/>, lançada pela Entreatajuda, em 2005, com o apoio da Caixa Geral de Depósitos e da Portugal Telecom, disponibiliza oferta/procura individual e empresarial; <http://www.voluntariado.pt/>; <http://voluntariadojovem.juventude.gov.pt/Projectos/default.asp> e nas redes sociais <http://www.inpakt.com/>, <http://mysocialproject.org>, <http://www.facebook.com/bolsadovoluntariado>, entre outros.

O voluntariado *online* permite a cooptação de novos públicos voluntários, evidencia o novo paradigma do voluntariado mais técnico, descoberta de novas potencialidades individuais, novas experiências, entre outros benefícios.

O **voluntariado internacional** é aquele que é realizado numa Organização não-Governamental, com intervenção num país estrangeiro. Normalmente, o voluntariado internacional é associado aos países em desenvolvimento (mas deve-se associar a qualquer país que não o nosso) cuja cultura, língua e características do trabalho no terreno são muito díspares das do país de origem do voluntário, mas se realizarmos voluntariado num país europeu, encontrar-se-á diferenças, embora não tão profundas.

Neste tipo de voluntariado, os voluntários enfrentam outras dificuldades como as saudades do seu país, da família e nalguns países o acesso limitado a bens e serviços causa desencorajamento. Para o bom sucesso de uma experiência de voluntariado internacional é necessário a existência de uma boa equipa para a preparação dos voluntários antes de partirem e uma preparada para os receber no país onde vão realizar o voluntariado.

Dentro deste tipo de voluntariado podemos incluir dois subtipos, o **voluntariado missionário** e o **voluntariado para a cooperação e desenvolvimento**.

O voluntariado missionário é desenvolvido por entidades ligadas à Igreja Católica, em que os voluntários são chamados a ajudar os outros, colocando em prática os valores da fé católica.

A ONGD, Fundação Evangelização e Culturas é a entidade dinamizadora da Plataforma do Voluntariado Missionário, desde 2002, em Portugal.

O voluntariado para a cooperação e desenvolvimento diz respeito àquele que é realizado a favor dos outros, em países em desenvolvimento, podendo o apoio ser dado a nível nacional junto das organizações promotoras e a nível internacional quando os voluntários se deslocam para outro país com o objetivo de ajudar. Ao estarmos a apoiar, estamos a cooperar com uma organização a favor de uma determinada comunidade, região, permitindo o seu desenvolvimento.

A Plataforma Portuguesa das ONGD representa um grupo composto por mais de meia centena de ONGD e pretende contribuir para a qualificação da intervenção nos domínios da educação para o desenvolvimento e formação, ajuda humanitária e de emergência e da cooperação para o desenvolvimento, apoiando as suas associadas em projetos de voluntariado.

Na área da educação, sobretudo no contexto brasileiro, faz-se, constantemente, referência ao **voluntariado educativo** e sobre o qual merece alguma reflexão. Quando, anteriormente, abordámos a educação para a cidadania referimos que existem certos valores universais a serem considerados na formação pessoal e social dos jovens e que estes estão implícitos, de forma transversal, nos currículos portugueses, bem como todas as escolas, umas de forma mais ativas que outras promovem iniciativas para o desenvolvimento desses mesmos valores. Se pensarmos nas funções que um professor tem numa escola do ensino básico e secundário, socorrendo-nos, para o efeito, do art.º 10.º-A e 10.º-B do Estatuto da Carreira Docente (decreto-lei n.º 15/2007, de 19 de janeiro), apercebemo-nos que estas são muito vagas e que para cumprir os mesmos fins (funções), os meios que são utilizados pelos professores são diversificados e a envolvimento das atividades pode ser variável. Ou seja, podemos ter um professor que para cumprir os seus deveres para com os alunos o trabalho em sala de aula é suficiente, enquanto outro vai para além da sala de aula e envolve os alunos em atividades na comunidade escolar, na sociedade, este professor é mais disponível, mais ativo. Como podemos designar esta entrega do professor? Voluntariado educativo¹³?

O voluntariado educativo estabelece pontes entre a formação académica e as exigências do dia-a-dia, podendo contribuir para melhorar o rendimento escolar; melhorar a qualidade de vida da comunidade onde a escola está inserida; contribuir para a formação pessoal e social dos jovens e valorizar o desenvolvimento dos quatro pilares do conhecimento sugeridos por Delors (1996). Na consecução destes pilares e na perspetiva do voluntariado educativo podem ocorrer três tipos de interação: escola-comunidade, comunidade-escola e escola-escola. Depois de tudo o que foi dito, o voluntariado educativo é fundamental para que os jovens se relacionem melhor com o meio, se respeitem entre si e respeitem as diferenças.

Por diversas vezes temos feito referência ao novo paradigma do voluntariado, mais técnico, porém quando se refere que é essencialmente técnico não quer dizer que esteja relacionado com as habilitações académicas dos voluntários, mas com a preocupação com outras áreas de atuação, como por exemplo a investigação científica, etc. Contudo, o voluntariado diretamente relacionado com as habilitações académicas é designado por **Pro Bono**, é um tipo de voluntariado exercido por profissionais com altas competências (médicos, advogados, professores) que pode ser sob a forma de um trabalho

¹³ Termo sugerido pelos sociólogos italianos G. Milanesi e G. de Nicoló.

complementar ao seu trabalho remunerado ou o voluntário dedicar-se, exclusivamente, a ações voluntárias.

Também importante é o **voluntariado de proximidade**, caracterizando-se por ser desenvolvido por voluntários a nível local, baseado nas relações de proximidade com o objetivo de prestar apoio pessoal e social às pessoas, às famílias e às instituições.

Os voluntários de proximidade estão organizados em núcleos que, por sua vez, são coordenados por uma instituição, que dispõe de um conjunto de recursos resultantes de parcerias entre diversas entidades representadas numa freguesia, competindo aos voluntários a dinamização e participação em diversas atividades como acompanhamento pessoal a idosos, acompanhamento de crianças no estudo, atividades de animação, entre outros.

Note-se que, este tipo de voluntariado é uma aproximação do voluntariado informal, mas de caráter formal, visto ser desenvolvido de forma organizada e coordenado por uma instituição.

Por último, faz-se referência ao **voluntariado universitário**, desenvolvido no seio das universidades, que pretende incentivar os seus alunos à participação cívica e ao envolvimento com a comunidade, de forma a ter consciência das reais dificuldades que assolam a sociedade.

Para além destes tipos de voluntariado existentes, começam a aparecer outros, embora ainda de forma muito insípida.

4.3. Ser Voluntário: onde?

No que respeita aos locais para o exercício do voluntariado, quando perguntaram a Freitas, presidente do AEV, “não é ainda difícil em Portugal descobrir as oportunidades (onde possam realizar uma ação de voluntariado)?” (Franco, 2011, p.17), ela respondeu que “... se as pessoas não procurarem não encontram...” (Franco, 2011, p.17), acrescentou que quando as pessoas lhe perguntam ela responde sempre “atravesse a rua, olhe à sua volta e depois veja o que é que eu quero fazer, como é que eu posso fazer, quando é que eu posso fazer e onde é que eu posso fazer” (Franco, 2011, p.18), acredita que se as pessoas conseguirem responder a estas questões hão-de chegar a algum destino.

Ora é isto mesmo, primeiro devemos responder ao quê? Como? Quando? Onde? e depois é procurarmos, seja através da internet, em sítios que se destinam a disponibilizar

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

oportunidades de voluntariado; seja pelos sítios de várias organizações; seja nos Bancos Locais de Voluntariado; seja “procurar” uma pessoa próxima que necessite de ajuda; entre outros. Não importa se é voluntariado formal ou informal que está a fazer, o importante é estar a ajudar alguém que precisa.

Chegados a este ponto, e tendo já sido mencionados os sítios *online* exclusivos para a divulgação de oportunidades de ações de voluntariado, identificam-se, de seguida, algumas das organizações promotoras de voluntariado, a nível nacional (tabela 1).

Tabela 1 – Organizações promotoras de voluntariado, a nível nacional, segundo os destinatários da ação de voluntariado

| Comunidade em geral/ famílias | Internacional |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cáritas Diocesanas; - Banco Alimentar Contra a Fome - Cruz Vermelha Portuguesa - Médicos do Mundo - Banco do Tempo - Associação Portuguesa de Bombeiros Voluntários - Liga dos Amigos do Centro de saúde - Instituto Português da Juventude - Entrajuda | <ul style="list-style-type: none"> - Associação e Defesa dos Direitos Humanos (ADDHU) - Leigos para o Desenvolvimento - Acção e Integração para o Desenvolvimento Global (AIDGLOBAL) - Serviço de Voluntariado Europeu (SVE) - Organisation Catholique de Solidarité Internationale (FIDESCO) - Amnistia Internacional Portugal - Associação Humana Portugal - Assistência Médica Internacional - UNICEF Portugal - Oikos – Cooperação e Desenvolvimento |
| Portadores de deficiência | Idosos |
| <ul style="list-style-type: none"> - CERCI - APPACDM | <ul style="list-style-type: none"> - Universidades Sêniores - Associação Coração Amarelo |
| Portadores de doenças | Animais /Ambiente |
| <ul style="list-style-type: none"> - Acreditar - Laço - Liga Portuguesa Contra o Cancro | <ul style="list-style-type: none"> - Oceanário de Lisboa - Sociedade Portuguesa para o Estudo das Aves (SPEA) - AMO Portugal – Associação Mãos à Obra Portugal |
| Promoção de voluntariado | Crianças e jovens |
| <ul style="list-style-type: none"> - Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária - Pista Mágica - Casa do Voluntário | <ul style="list-style-type: none"> - Ajuda de mãe - Operação Nariz Vermelho - Aldeias de Crianças SOS - Instituto da Droga e da Toxicodependência (IDT) |
| Sem abrigo | Pessoas vítimas de violência |
| <ul style="list-style-type: none"> - Comunidade Vida e Paz | <ul style="list-style-type: none"> - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) |

Fonte: Elaboração própria

Faz-se referência ao Banco do Tempo (BT) por consistir num projeto de voluntariado diferente do das outras organizações promotoras identificadas.

O BT surgiu por iniciativa do GRAAL¹⁴, em 2002, e neste momento conta com algumas agências espalhadas pelo país. É um banco como os que conhecemos, onde circulam cheques, movimentos de conta, créditos e débitos, tendo a particularidade de, em vez de circular dinheiro circular o tempo de cada um. O seu funcionamento baseia-se num pedido de auxílio de uma pessoa dirigida ao BT, por sua vez, o BT efetua uma pesquisa pelos seus clientes, de forma a encontrar a pessoa indicada para resolver determinada situação, essa é contactada pelo BT para resolver a situação. Depois da tarefa concluída, a pessoa que efetuou o pedido fica com um débito, a pessoa que ajudou com um crédito, esta poderá ser reembolsada por qualquer cliente do Banco quando precise, não sendo necessário a reciprocidade.

O voluntariado pode assumir-se como uma atuação individual ou coletiva, de forma a minimizar e solucionar diversos problemas sociais.

Também merece a nossa atenção os Bancos Locais de Voluntariado, criados, em 2001, pelo CNPV. Os BLV são entidades com espaços físicos e meios próprios, a quem as entidades promotoras recorrem quando precisam de voluntários e a quem as pessoas, que manifestem interesse em serem voluntárias, recorrem para se inscreverem e para terem conhecimento das ofertas.

Os BLV são coordenados e recebem apoio técnico do CNPV. Neste sentido, os objetivos dos BLV são os seguintes:

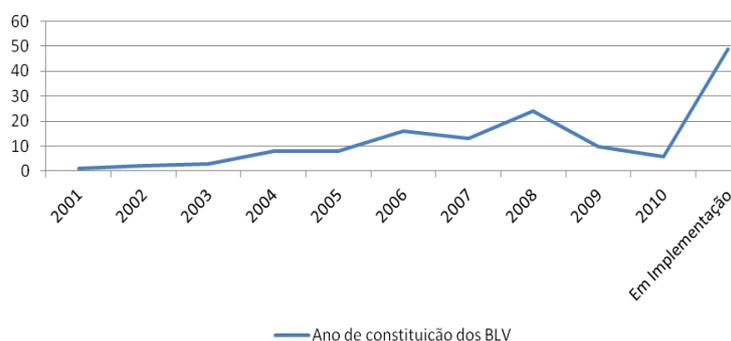
- Acolher candidaturas de pessoas interessadas em fazer voluntariado;
- Encaminhar os voluntários para entidades promotoras de voluntariado;
- Acompanhar a integração dos voluntários nas organizações para as quais foram encaminhados;
- Divulgar, através de diversos meios, as oportunidades de voluntariado;
- Disponibilizar ao público informações sobre voluntariado;
- Contribuir para a qualificação e formação do voluntariado (formação inicial para os voluntários, conferências, ...).

Apesar de os BLV terem surgido, em 2001, o número mais elevado de constituições decorreu em 2008 (24), embora grande número ainda se encontre em fase de implementação (49), de acordo com os dados disponíveis até ao primeiro trimestre de 2010 (gráfico 11).

¹⁴ O GRAAL é uma associação de carácter social e cultural que proporciona às mulheres condições para desenvolverem competências e se mobilizarem de forma transformadora.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

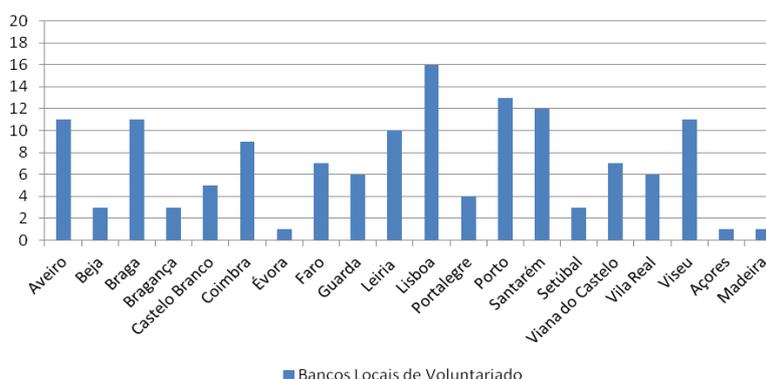
Gráfico 11 – Evolução do Número de Bancos Locais de Voluntariado, de 2001 a 2010



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo CNPV

Em relação à distribuição dos BLV pelo território português, de acordo com o gráfico 12 são as cidades de Lisboa (16), Porto (13), Santarém (12), Viseu (11), Aveiro (11) e Braga (11) que mais BLV têm, quer em funcionamento, quer a ser implementados. Por outro lado, Évora, Madeira e Açores têm apenas um BLV, sendo que o dos Açores encontra-se em fase de implementação.

Gráfico 12 – Número de BLV, por distrito, de 2001 a 2010

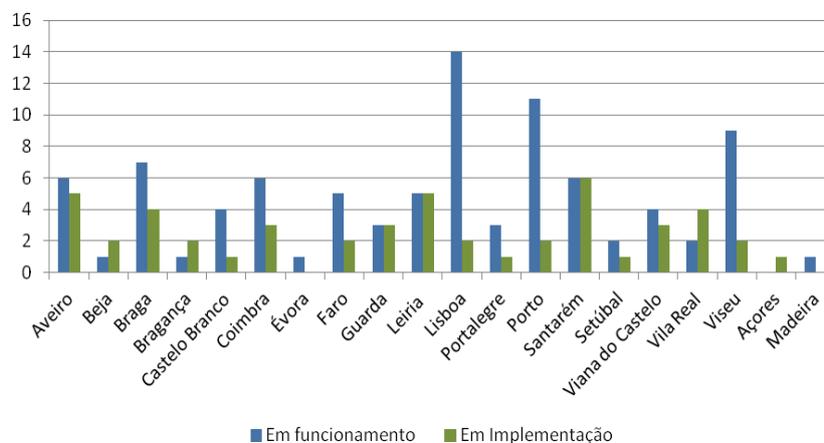


Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo CNPV

No gráfico 13 observa-se o número de BLV que já estão em funcionamento (91 BLV) e aqueles que ainda se encontram em fase de preparação para virem a funcionar (49 BLV). Observa-se nos distritos de Beja, Bragança e Vila Real que tem mais BLV a ser implementados que em funcionamento, os distritos da Guarda, Leiria e Santarém têm tantos em funcionamento como a ser implementados e os distritos de Évora e Madeira com apenas um BLV não tem nenhum a ser implementado. Dos resultados sobressaem os distritos de Lisboa, Porto e Viseu como os que têm mais BLV em funcionamento.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Gráfico 13 – Número de BLV em funcionamento e em fase de implementação, por distrito, de 2001 a 2010

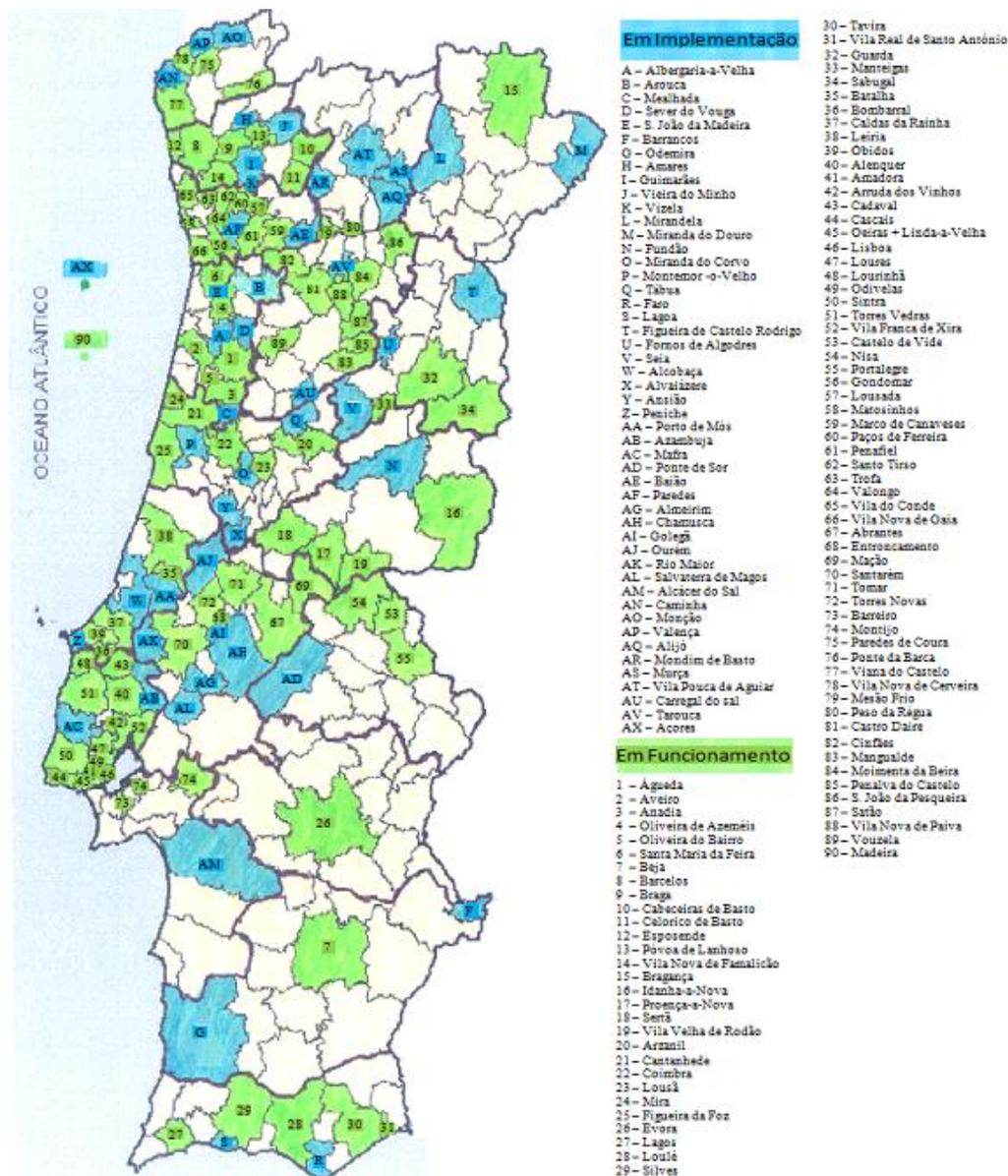


Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo CNPV

Com o mapa de Portugal, representado na figura 2, apercebe-se que a grande concentração de BLV (em funcionamento e em implementação) fica nas duas grandes cidades portuguesas, Lisboa e Porto e em cidades próximas a estas, como Santarém, Leiria, Aveiro, Braga e Viseu. Todo o território nacional está coberto pelos BLV embora estes se encontrem em maioria na beira litoral ou próximo dela.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Figura 2 – Distribuição dos Bancos Locais de Voluntariado pelo Território Nacional

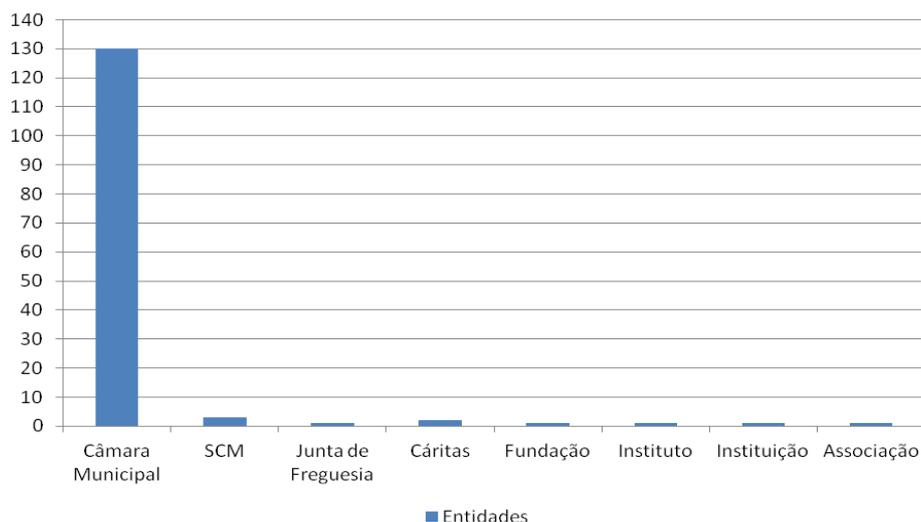


Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo CNPV

No que se refere às entidades responsáveis pelo funcionamento e implementação dos BLV, como mostra o gráfico 14, estão sob responsabilidade das câmaras municipais 130, de um total de 140 BLV em funcionamento e em implementação; 3 estão a cargo da Santa Casa da Misericórdia; 2 a cargo da Cáritas e as restantes entidades com apenas um.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Gráfico 14 – Distribuição dos BLV pela entidade responsável pelo seu funcionamento e implementação



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo CNPV

Em sùmula, os BLV contam com o apoio do CNPV através do Núcleo de Apoio Técnico, quer para implementar bancos locais, quer para prestar um acompanhamento, embora a principal responsável pela dinamização do banco local seja a entidade promotora. É necessário a promoção de BLV nas zonas mais interiores do país, uma vez que a sua representação é insuficiente, conforme se pode verificar.

CAPÍTULO V – BANCO ALIMENTAR CONTRA A FOME

“Deus quer, o homem sonha e a obra nasce”

Fernando Pessoa

CAPÍTULO V – BANCO ALIMENTAR CONTRA A FOME

A partir deste capítulo começa-se a ir ao encontro da nossa investigação, pois descreve-se o trabalho realizado pelo Banco Alimentar Contra a Fome, o porquê da necessidade da criação da Federação Portuguesa de Bancos Alimentares Contra a Fome, o trabalho desenvolvido pelo Banco Alimentar Contra a Fome de Évora, assim como o seu território de intervenção e instituições que, para além do BACFE, acolhem voluntários.

5.1. Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome

De acordo com o ponto 1, do art.º 25.º, da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1978), “toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários (...)” (p.2). É por isso que todos os projetos de luta contra a pobreza e exclusão social são importantes¹⁵.

Pela importância para a sociedade e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido na luta contra a fome, com o suporte (quase) só de voluntários a presente investigação debruça-se sobre o Banco Alimentar Contra a Fome, em específico, o de Évora.

Em 1992, após ter surgido o primeiro Banco Alimentar muitos outros se seguiram, existindo atualmente, em Portugal e nas regiões autónomas, 19 Bancos Alimentares distribuídos por Lisboa, Porto, Coimbra, Évora, Beja, Aveiro, Abrantes, São Miguel, Setúbal, Cova da Beira, Leiria-Fátima, Oeste, Algarve, Portalegre, Braga, Santarém, Viseu, Viana do Castelo e Terceira. Porém, os distritos de Vila Real, Bragança, Guarda e Madeira ainda não dispõem de um BACF, conforme podemos observar na Figura 3.

¹⁵ Uma nota para um estudo realizado em 2002, na sequência do AIV, coordenado por Rogério Amaro e intitulado “o voluntariado nos projetos de luta contra a pobreza” que estudou 188 projetos de luta contra a pobreza existentes em Portugal, pretendendo contribuir para a caracterização da presença de voluntários nestes projetos.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

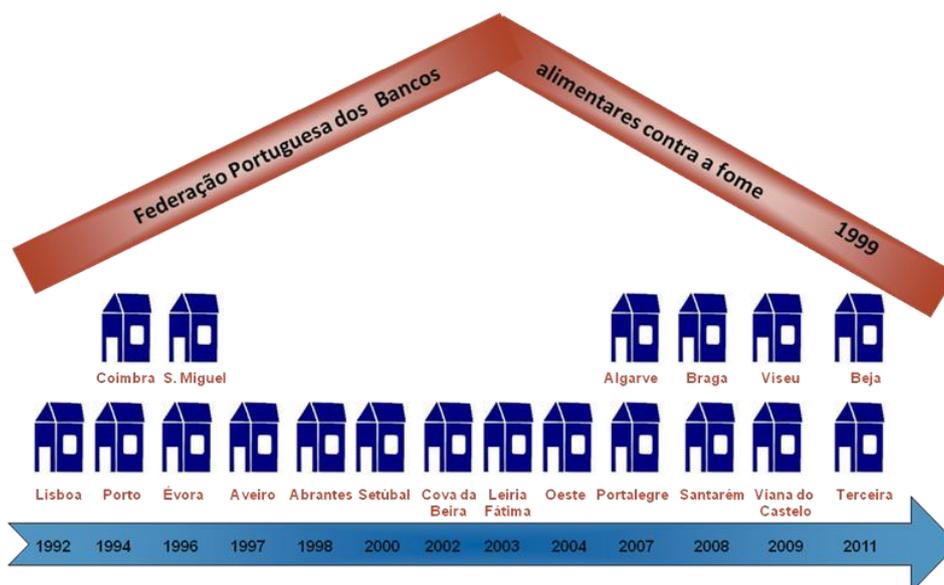
Figura 3 – Distribuição dos Bancos Alimentares em Portugal



Fonte: BACF

Com o constante interesse em abrir novos Bancos Alimentares noutras regiões do país, foi necessário agregá-los todos a uma federação. É desta forma que, em 1999, foi constituída a Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome (figura 4).

Figura 4 – Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome



Fonte: Adaptado de BACF

A FPBACF é uma IPSS, sem fins lucrativos, com atuação a nível nacional que pretende zelar pela missão e valores dos Bancos Alimentares, representá-los; reunir com os responsáveis nacionais dos bancos; coordenar as suas práticas; conceber assistência

necessária à realização de objetivos comuns e auxiliar na constituição de novos bancos, de forma a levar a cabo o princípio do combate ao desperdício e de ajuda aos mais necessitados. Para além destas funções, a federação representa os Bancos Alimentares junto dos poderes públicos, das empresas nacionais e organizações internacionais.

E, ainda, não tinha chegado o primeiro Banco Alimentar a Portugal, quando a expansão dos Bancos Alimentares pelos vários países da Europa contribuía para que, em 1986, fosse criada a Federação Europeia dos Bancos Alimentares (FEBA), da qual a FPBACF é membro atualmente. A FEBA tem como objetivo dar acesso a qualquer pessoa, na Europa, a uma alimentação suficiente e equilibrada. Neste momento existem 247 bancos distribuídos por 21 países.

5.1.1. Banco Alimentar Contra a Fome

Até 1967 ninguém tinha pensado em aproveitar os excedentes alimentares e os distribuir em refeições, por mais rudimentar que pareça a ideia.

John Hengel, em 1965, trabalhava como vigia numa piscina, vivia e vestia-se de forma modesta e comia na sopa dos pobres onde prestava voluntariado. Ao angariar alimentos para a sopa dos pobres apercebeu-se das enormes quantidades de alimentos que, por estarem no fim da validade e com as embalagens danificadas, eram depositados no lixo. Convenceu os responsáveis das lojas a darem-lhe esses excedentes e em pouco tempo já dispunha de mais alimentos dos que eram necessários para a sopa dos pobres. Deste modo, começou a distribuir os alimentos por instituições e pensou em criar um centro onde pudesse depositar os alimentos e as instituições os fossem recolher para, posteriormente, os distribuírem pelas pessoas carenciadas.

Em 1966, em Phoenix (EUA), John Van Hengel fundava o primeiro Food Bank. Posteriormente, esta ideia foi importada para a Europa (1984), sobretudo para França e Bélgica. Entre 1988 e 1990 esta ideia passou para a Espanha, Itália, Irlanda e Portugal; entre 1994 e 2001 para a Polónia, Grécia e Luxemburgo; depois de 2004 juntaram-se a Alemanha, Hungria, República Checa, Eslováquia, Roménia, Lituânia e a Sérvia e, por fim, entre 2010 e 2011 chegou aos Países Baixos, Suíça, Estónia, Dinamarca e Montenegro. Neste momento, existem outros países com projetos de criação de Bancos Alimentares.

Em Portugal o primeiro banco chegava em 1990, por iniciativa de José Vaz Pinto, com a abertura do Banco Alimentar Contra a Fome de Lisboa. A comissão instaladora

do Banco Alimentar era constituída pelo fundador José Vaz Pinto e os cofundadores Manuel Ferrão de Lancastre e António Vaz Pinto que promoviam reuniões com amigos e conhecidos, a fim de conseguir um número de pessoas suficientes para dar origem à estrutura básica do banco.

Depois de estarem reunidas as condições burocráticas e de se ter realizado a primeira campanha de recolha de alimentos o banco abriu em Junho de 1992.

O Banco Alimentar Contra a Fome é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, não-governamental, apolítica e não confessional, cuja sua grande missão é lutar contra o desperdício através da recuperação de excedentes alimentares e levá-los, gratuitamente, a quem tem carências alimentares, mobilizando, para isso, pessoas e empresas que, a título voluntário, se associam a esta causa na tentativa de atenuar o problema da fome em determinada região. O lema é “ir buscar onde sobra para entregar onde falta”. Com isto pretende-se que todas as pessoas tenham garantido o direito à alimentação.

Na origem, e continuidade, dos bancos alimentares estão presentes os princípios da dádiva, da partilha, da gratuitidade das contribuições, do voluntariado, do mecenato, da luta contra o desperdício de produtos alimentares e da sua repartição pelas pessoas mais carenciadas, através das instituições de solidariedade. A dádiva e a partilha descrevem o espírito de todas as relações que se estabelecem entre os diversos intervenientes dos bancos alimentares nas suas diferentes atuações.

A ética e as normas comuns a todos os Bancos Alimentares estão consagradas na Carta dos Bancos Alimentares Contra a Fome, da qual todos os bancos que são criados, atualmente, na Europa, são subscritores. A carta define a especificidade e ação de cada Banco Alimentar e garante a continuidade da instituição para além do compromisso de cada voluntário.

Aquando de campanhas de recolha de alimentos, ou no dia-a-dia do trabalho do Banco Alimentar podem surgir ofertas de donativos em dinheiro, mas os Bancos Alimentares preferem os donativos em géneros, quando há os donativos em dinheiro o Banco Alimentar convida a empresa ou individual a adquirir os produtos por si indicados. No entanto, a recusa do primado do dinheiro não é recusa do dinheiro, pois são necessários fundos para fazer face às despesas de funcionamento constantes. Para isso, os Bancos Alimentares empregam dádivas de serviços, de materiais e de

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

equipamentos, assunção das despesas de exploração por terceiros, donativos, subsídios e quotas de associados.

O trabalho do Banco Alimentar articula-se em torno de quatro eixos fundamentais:

➤ **Abastecimento;**

A origem dos produtos alimentares a serem doados passa pelas contribuições da população através das campanhas:

- ❖ Tradicional – recolha às portas das superfícies comerciais. As campanhas dos supermercados possibilitam o encontro entre voluntários, instituições beneficiadas, fornecedores da indústria agroalimentar, empresas de serviços, poder público e o público em geral, em que todos trabalham pela causa da luta contra a fome e das carências alimentares. Quanto às instituições apoiadas, estas podem contribuir através da participação de pessoas na vida diária do Banco, da cedência de viaturas para as campanhas, etc.;
- ❖ “Ajuda Vale” – que decorre a par da tradicional e se prolonga, normalmente, por mais uma semana, em que apresenta como vantagens a facilidade logística e de transporte e a abrangência de um maior número de lojas de menor dimensão (figura 5);

Figura 5 – Campanha “Ajuda Vale”



Fonte: Adaptado de BACF

- ❖ Doar alimentos pela internet – antecipa-se à tradicional e prolonga-se por mais uma semana. Esta campanha foi lançada em Maio de 2011, surgindo como outra forma de doar alimentos, mas desta através da internet. Os internautas para ajudar basta acederem ao sítio www.alimentestaideia.net, selecionarem os produtos a doar, sendo o pagamento efetuado por multibanco ou *homebanking*. Na campanha de Maio de

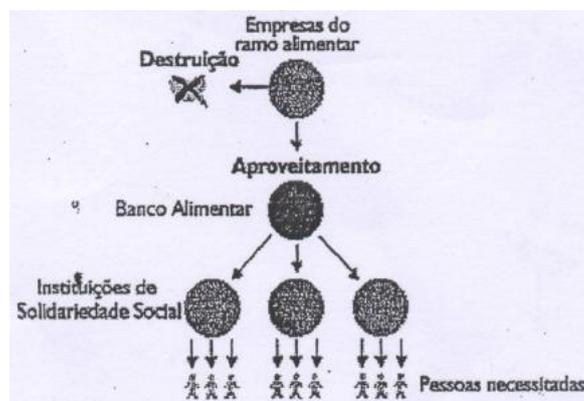
A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

2012 foram recolhidas 72,513 toneladas de alimentos, num valor global de 77.440 €, efetuadas por 2476 doadores. Note-se que se registaram 21 doações do estrangeiro.

❖ Iniciativas de escolas, de universidades e outros eventos.

Para além das contribuições nas campanhas, que representam grande parte do “bolo”, é possível fazer doações individuais e de empresas em géneros alimentícios, de donativos monetários, doação de parte do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS¹⁶) e do pagamento de quotas, bem como pela recuperação, dentro do estrito respeito pelas normas de higiene, de excedentes de produção do setor agroalimentar ou de géneros não comercializáveis (ver figura 6) como produtos com embalagens deterioradas ou géneros com prazos de validade em vias de expiração doados pela indústria agroalimentar, por agricultores, pelas cadeias de distribuição, pelos operadores dos mercados abastecedores e ainda produtos de intervenção da União Europeia e de excedentes agrícolas e excedentes de refeitórios, restaurantes, padarias, cantinas, etc.

Figura 6 – Aproveitamento de produtos das empresas do ramo alimentar



Fonte: BACF

A atividade de recolha de alimentos dos Bancos Alimentares guia-se pelo princípio genérico da “recolha local, distribuição local”, tal como os excedentes entregues aos bancos locais, à exceção dos entregues para o banco que são distribuídos pela federação com base no número de pessoas apoiadas e da capacidade de distribuição de cada banco associado.

¹⁶ O estado português permite que 0,5 % do IRS liquidado reverta a favor de uma instituição de solidariedade social, podendo encaminhar esse valor para a Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome, sem custos adicionais e muitos benefícios para esta causa.

Realça-se que o papel dos Bancos Alimentares não se fica pela entrega gratuita dos alimentos, mas, também, pelo acompanhamento das atividades desenvolvidas pelas instituições no sentido de lutarem contra a exclusão social.

➤ **Distribuição;**

O Banco Alimentar é uma instituição ao serviço de outras instituições que se encontram próximas das pessoas necessitadas, o banco não distribui diretamente às pessoas, nem que as instituições a quem se destinam os alimentos lhe pareçam pouco eficazes. Estas instituições recebem os produtos alimentares que o BACF dispõe e, por sua vez, os distribuem pelas famílias carenciadas. Para este efeito é celebrado um acordo entre o BACF e cada uma das associações beneficiárias.

Os alimentos recolhidos pelo BACF durante as duas campanhas anuais (Maio e Novembro) e os excedentes recebidos são distribuídos, ao longo de todo o ano, por instituições de solidariedade social, com atividade em Portugal, que distribuem os alimentos pelas pessoas carenciadas através de refeições confeccionadas (em lares, creches, Atividades de Tempos Livres, ...), e/ou refeições distribuídas na rua e/ou em cabazes e alimentos distribuídos por famílias carenciadas (cabazes mensais), inscritas nas bases de dados de cada instituição beneficiada, mediante as características próprias de atuação da instituição, pretendendo-se adaptar às necessidades da população apoiada. Ao longo do ano, uma equipa de visitantes dos Bancos Alimentares fazem o acompanhamento da atividade pelas instituições apoiadas.

As instituições que pretendam receber alimentos do Banco Alimentar têm de se candidatar, em primeiro lugar, depois cabe ao banco proceder a uma visita de avaliação e se justificar ou se dispuser de alimentos suficientes é celebrado um acordo com o banco.

O Banco Alimentar é uma resposta necessária mas deve ser encarada como provisória, tal como o objetivo é a luta contra o desperdício a favor das instituições que apoiam os mais carenciados, estes não devem encarar o apoio como algo vitalício, mas sim um serviço prestado numa altura em que precisavam.

É referido que os bancos não dispõem de todos os produtos e quantidades para fazer face às necessidades de cada instituição. Caso se optasse pela compra dos produtos deficitários isto provocaria dois inconvenientes, por um lado, os industriais e produtores sabendo que o banco dispõe de recursos económicos incentivavam a compra em detrimento da doação e, por outro lado, em vez de lutar contra o desperdício alimentar

enveredava pela procura de fundos. Desta forma, cabe às instituições a obtenção daquilo que os bancos não conseguem fornecer.

➤ **Animação;**

Os Bancos Alimentares são louvados por voluntários e associações de inspiração humanas e espirituais, com credos diferentes mas isso não pode afetar a solidariedade. Os Bancos Alimentares não dependem do Estado nem da igreja e são apolíticos.

Os voluntários do Banco Alimentar podem ser classificados em regulares e ocasionais. Os regulares participam nos armazéns e campanhas, enquanto os ocasionais são os que participam por altura das campanhas nos supermercados e/ou armazéns ou participam esporadicamente no trabalho do armazém. Nas campanhas, as funções dos voluntários podem ser distribuir sacos às pessoas, transporte dos produtos para o armazém do banco, pesagem dos produtos, separação e arrumação dos produtos alimentares, dobrar sacos, entre outras. No trabalho diário, no armazém pesa-se produtos alimentares, fazem-se guias com os produtos que cada instituição vai levar naquele mês, verifica-se validade, entre outros.

➤ **Funcionamento**

Grande parte do trabalho realizado pelos Bancos Alimentares é desenvolvido por voluntários, embora, em certos casos, sejam apoiados por profissionais contratados.

Os Bancos Alimentares estão organizados em seis comissões, Abastecimento, Voluntários, Distribuição, Administrativa e Financeira, Técnica e Imagem e Relações Públicas.

À comissão de abastecimento compete a angariação de bens alimentares. À comissão de voluntários compete o recrutamento de novos voluntários para serem distribuídos pelas comissões conforme as aptidões de cada voluntário, contactar os voluntários para as campanhas e ajudas no armazém e promover encontros para cultivar o espírito e a cultura do Banco Alimentar. A comissão de distribuição é responsável pela análise dos pedidos realizados pelas instituições para receberem alimentos, determinação das quantidades de géneros a serem distribuídos mensalmente pelas instituições e controlo de todas as saídas e entradas. A comissão técnica é responsável pela receção e arrumação dos produtos, preparação e saída dos mesmos, controlo sanitário dos alimentos e manutenção de todo o material e veículos. À comissão de contabilidade e financeira estão confinadas tarefas ligadas à contabilidade do banco, elaboração de orçamentos, solicitação de donativos em dinheiro, para fazer face às

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

despesas de funcionamento inevitáveis. À comissão de imagem e relações públicas é confinada a responsabilidade da projeção do nome e da imagem do banco para o exterior.

No fundo, o Banco Alimentar recolhe e encaminha os produtos alimentares, faz a triagem e o armazenamento, o controlo da qualidade e a rede de frio.

Partindo da experiência de trabalho do dia-a-dia, o BACF decidiu desenvolver o projeto “Educar para a Cidadania” (<http://www.educarparaacidania.pt/>), cujo objetivo é mostrar a importância dos valores universais na formação e na educação. Para a consecução do projeto foram desenvolvidas iniciativas junto da população escolar, de forma a promover a cidadania. Este projeto iniciou-se em 2005, ano proclamado pelo Conselho da Europa como o Ano Europeu da Cidadania através da Educação.

A iniciativa, mais recente, levada a cabo pelo Banco Alimentar é a campanha do papel por alimentos (figura 7). Esta campanha assenta numa chamada de atenção para o ambiente, na possibilidade de reutilizar coisas que parecem já não ter valor, mas que afinal podem vir a ter. O Banco Alimentar encontra-se a angariar papel (jornais, revistas, folhetos, etc...) para este ser trocado por alimentos.

Figura 7 – Campanha Papel por Alimentos



Fonte: Adaptado de BACF

Por cada tonelada de papel o Banco Alimentar recebe 100 € em alimentos entregues pela empresa Quima, parceira desta iniciativa e que se dedica à recolha e recuperação de desperdícios.

A campanha envolve as instituições apoiadas pelo banco, os voluntários que colaboram e todas as pessoas e entidades que se queiram associar, sobretudo os doadores que vão depositar o papel nas instalações do Banco Alimentar.

Em 2009, os Bancos Alimentares em parceria com a Direção Geral dos Serviços Prisionais começaram a desenvolver o projeto Hortas Solidárias nos terrenos de vários estabelecimentos prisionais. Para além de promover mais atividade de carácter laboral a reclusos, o desenvolvimento de competências que podem ser úteis quando saírem dos estabelecimentos, vai permitir, também, a produção de legumes e frutos que serão entregues aos Bancos Alimentares.

Por último, apresenta-se, sucintamente, as conclusões de um inquérito aplicado às instituições apoiadas pelo BACF e a Entreeajuda, realizado em 2010, estando a cargo do CESSS e do CESOP da Universidade Católica Portuguesa. O inquérito foi enviado, por via postal, a 3279 instituições, tendo sido obtidas e validadas 1500 respostas. Note-se que apesar do inquérito ter sido dirigido ao universo das instituições, sem qualquer amostragem prévia, a aleatoriedade foi respeitada, uma vez que todas as instituições inquiridas tiveram possibilidade idêntica de resposta.

A maior percentagem de instituições inquiridas situa-se na região de Lisboa e Vale do Tejo (570), seguida da região Norte (566), depois da região Alentejo (177), da região Centro (116), enquanto a dos Açores (60), Algarve (54) e Madeira (17) foram as que apresentaram um número de respostas mais baixas. Todos os distritos foram abarcados com a aplicação do questionário, sendo que Lisboa, Porto, Aveiro e Setúbal são os distritos que mais instituições têm representadas no estudo, também são os distritos mais populosos.

Quanto à natureza das instituições, as com mais elevado número de respostas são as associações (449), as conferências vicentinas (237), os centros sociais e paroquiais (201), as misericórdias (158), as menos representadas são a cáritas (8), casas do povo (11) e cooperativas (21), entre outras. Nota-se um elevado número de instituições (164) sem natureza/estatuto.

De 1068 respostas de instituições é possível extrair diferentes serviços prestados às famílias, 96,9% fornece alimentos às famílias, enquanto 49,17% presta apoio através de outros bens, 30,9% fornece apoio nos medicamentos e 21,4% presta apoio monetário. Os dados recolhidos dão conta de 53124 famílias apoiadas pelas instituições que integram a rede dos BACF, correspondendo a 191576 pessoas. No entanto, são valores

muito longe da realidade, pois só 80% (855 em 1068) das instituições com atividades de apoio alimentar forneceram informação sobre famílias e pessoas abrangidas. Das instituições apoiadas pela rede dos BACF, 4354 famílias e 10534 pessoas beneficiam da distribuição de medicamentos e beneficiadas 3962 famílias que correspondem a 7899 pessoas de apoio monetário.

Ainda de 1068 respostas das instituições com atividades de apoio alimentar a crianças da rede BACF verificou-se que 74704 recebem esse apoio. Para além do apoio alimentar, são apoiadas 3027 crianças da rede dos BACF em medicamentos, 1604 crianças da rede dos BACF recebem apoio monetário.

Relativamente à população idosa, os dados apurados são semelhantes aos das crianças, sendo que o apoio alimentar e outros bens são inferiores aos apoios monetários e em medicamentos, como se compreenderá face à vulnerabilidade da saúde e aos baixos rendimentos.

Face às instituições com famílias em lista de espera, das 1155 respostas 78,7% afirmam não terem famílias em lista de espera de apoio alimentar ou de outros apoios materiais em espécie, enquanto 21,3% não viram os seus pedidos atendidos.

As instituições, maioritariamente, afirmam prestar um apoio alimentar mensal às famílias (64,2%), 19,3% presta um apoio diário às famílias e pessoas necessitadas e 16,5% apoia semanalmente. No entanto, menos de 10% das instituições praticam mais que uma periodicidade na distribuição do apoio alimentar.

Os pedidos de apoio que chegam às instituições da rede dos BACF decorrem maioritariamente de iniciativa individual, de vizinhos ou familiares, e encaminhamento institucional do sistema público de segurança social, das juntas de freguesia ou de outras instituições de âmbito local.

As instituições da rede dos BACF para atribuição do apoio alimentar baseiam os seus critérios, 41,8% de um total de 1045 respostas, em fatores como a especificidade da família, 39% tem por base o dinheiro disponível e 19,2% baseiam-se no rendimento total da família ou indivíduos.

As recusas no apoio devem-se, maioritariamente, 30,6% por terem rendimentos superiores à média, 25,3% por se situar fora da área de residência, 15,7% por falta de alimentos, 11,2% pela situação não ser legível por outros critérios de seleção, 10,2% por a instituição no passado não prestar o serviço adequado às necessidades solicitadas e 7% assinala outras razões. Também como forma de seleção para o apoio alimentar 78,7%,

de 1142 respostas, das instituições efetuam visitas domiciliárias para avaliar cada família apoiada.

Neste estudo também foi questionado a reavaliação periódica da situação das famílias apoiadas ao que foi constatado que 90,7% de 1136 respostas reavaliam a situação das famílias.

Quanto à evolução de novos pedidos de apoio alimentar, nos últimos três anos, 76,6% de 1154 respostas registaram mais pedidos, 17% tem aproximadamente o mesmo número, 2,6% têm menos pedidos, embora que 3,8% das instituições não existiam antes de 2007. O aumento da procura é atribuído pelas instituições, 89,3% de 1136 respostas ao desemprego, 58,8% a aumento de situações de endividamento, 42,6% a aumento de situações de divórcio/abandono de lar, 26,7% a aumento de situações de reforma.

As famílias apoiadas são, na sua maioria, famílias dos 30 aos 65 anos (83,4%), seguindo-se os idosos (73,6%), a grande maioria de nacionalidade portuguesa (98,7%) e brasileira (18,5%), encontrando-se 77,1% em situação de desemprego e 64,2% em situação de reforma.

Com este estudo, o BACF ficou a conhecer melhor a sua realidade face ao número de famílias em lista de espera, às idades e nacionalidades dos apoiados, à evolução de novos pedidos de apoio alimentar, entre outros.

5.2. O Voluntariado no distrito de Évora

5.2.1. Enquadramento Territorial

Situada na região Alentejo e sub-região Alentejo Central, Évora é um dos maiores municípios de Portugal com 1.306 km² de área, limitado a norte pelos distritos de Santarém e Portalegre, a leste com a província de Extremadura (Espanha), a sul com o distrito de Beja e a oeste com o distrito de Setúbal e abrange 14 concelhos (Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas, Viana do Alentejo e Vila Viçosa), tendo uma população de cerca de 56 596 habitantes (censos provisórios, 2011).

A cidade de Évora é, hoje, uma das cidades portuguesas de maiores tradições históricas e com um passado imensamente rico, sendo testemunha de diversos estilos e correntes estéticas. Os monumentos das mais variadas épocas estão hoje integrados na paisagem citadina. Como forma de reconhecimento, em 1986, a UNESCO declara Évora – Património Comum da Humanidade.

Os habitantes do distrito de Évora apresentam baixos níveis de escolaridade e qualificação, altas taxas de analfabetismo, elevadas carências de emprego que condicionam as possibilidades e oportunidades dos jovens, sentindo necessidade de fugir para as cidades em busca de melhores condições de vida, o que acentua a desertificação humana e o envelhecimento da população, sobretudo nas freguesias rurais. Desta forma, estamos perante uma região carenciada do ponto de vista social e económico, sendo de extrema importância a existência de instituições de apoio aos mais desfavorecidos.

Em 2004, a Fundação Eugénio de Almeida procedeu a um estudo que assenta na caracterização das instituições sociais privadas sem fins lucrativos do distrito de Évora. Para o estudo foram tomadas como referência 232 instituições, para as quais foi enviado um inquérito por questionário. Destas 197 (84,9%) responderam ao questionário, embora 13 não tenham sido consideradas. Assim, este estudo teve por base 184 (79,3%) instituições, das quais oito são instituições sociais privadas com fins lucrativos.

Das instituições inquiridas a maior parte pertence aos concelhos de Évora (71), Montemor-o-Novo (16), Estremoz (14) e Arraiolos (10). As instituições podem ser enquadradas de acordo com a sua natureza jurídica, existindo, portanto, associações, fundações, irmandades de misericórdia, cooperativas e associações mutualistas, sendo que as associações e fundações foram as que mais contribuíram para o estudo (85,4%), fator justificado pela predominância destas instituições face às outras.

As instituições sociais dedicam-se ao apoio à infância e juventude, à terceira idade, às pessoas portadoras de deficiência, à área social/caritativo, à área comunitária, à prestação de cuidados de saúde e prestação do socorro de vidas e bens. As respostas em maior número são das que se dedicam ao apoio social/caritativo, seguindo-se o apoio à terceira idade.

Deste estudo, o maior enfoque vai para a participação dos voluntários nestas instituições. A totalidade destas instituições são dirigidas por voluntários (de direção), uma vez que a legislação assim o obriga, quanto aos voluntários não dirigentes/execução das 184 instituições inquiridas apenas 85 (46,8%) têm programas para enquadrar os voluntários, num total de 2.166 voluntários.

Neste estudo, os voluntários do sexo masculino predominam (cerca de 1.318 – 60,8%), situação apontada como causa do elevado número de voluntários dirigentes e do elevado número de voluntários não dirigentes/execução nas associações de

bombeiros. Os voluntários não dirigentes/execução, cerca 1.254 (57,9%) do total de voluntários, apoiam atividades destinadas à população em geral (41,4%), seguindo-se a dinamização de atividades com 19,7%. Este trabalho revelou que o voluntariado de execução de apoio direto aos beneficiários não tem grande expressão nas instituições inquiridas.

Face às habilitações literárias dos voluntários não dirigentes/execução, 34,3% possuem o 1.º ciclo, seguindo-se o ensino superior com 23%.

Em relação à formação por parte dos voluntários não dirigentes/execução verificou-se que 726 (33,5%) dos voluntários possuem certificados de formação em voluntariado. Este número inclui os bombeiros voluntários, que devido à natureza da sua ação, frequentam formações específicas na sua área de atuação. Se excluirmos os voluntários bombeiros teremos 110 (15,1%) dos voluntários não dirigentes/execução que possuem certificação.

Por último, refere-se que as fontes de financiamento das instituições proveem de protocolos com a segurança social, comparticipação dos utentes, quotas e donativos de particulares individuais, recursos próprios, subsídios autárquicos e de programas comunitários, e são, respetivamente, os que mais apoiam as instituições.

5.2.2. Ser Voluntário no concelho de Évora: onde?

Tal como foi feito a nível nacional, apresentam-se, na tabela 2, algumas das instituições que, em Évora, apresentam ações de voluntariado.

Tabela 2 – Organizações promotoras de voluntariado, em Évora, segundo os destinatários da ação de voluntariado

| Comunidade em geral/famílias | Crianças e jovens |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Médicos do Mundo de Évora- Cruz Vermelha Portuguesa de Évora- Pé de Chumbo- Liga dos Amigos do Hospital Espírito Santo de Évora- Câmara Municipal de Évora- Instituto Português da Juventude- Banco do Tempo de Évora- Banco Alimentar Contra a Fome de Évora- Museu de Évora | <ul style="list-style-type: none">- Chão dos Meninos- Associação para a Promoção de uma Cultura de Segurança Rodoviária (GARE)- Associação para o Planeamento da Família- Instituto da Droga e da Toxicod dependência (IDT) |
| Portadores de deficiência | Idosos |
| <ul style="list-style-type: none">- Associação de Paralisia Cerebral de Évora- Associação de Reabilitação, Apoio e | <ul style="list-style-type: none">- Universidade Sénior de Évora- Universidade Sénior Túlio Espanca: |

| | |
|---------------------------------|--|
| Solidariedade Social (ARASS) | Escola Popular da Universidade de Évora |
| Sem abrigo | Pessoas vítimas de violência |
| - Comunidade Vida e Paz | - Olhar Positivo |
| Promoção de voluntariado | Animais |
| - Fundação Eugénio de Almeida | - Cantinho dos Animais - Centro de Estudos da Avifauna Ibérica (CEAI) |

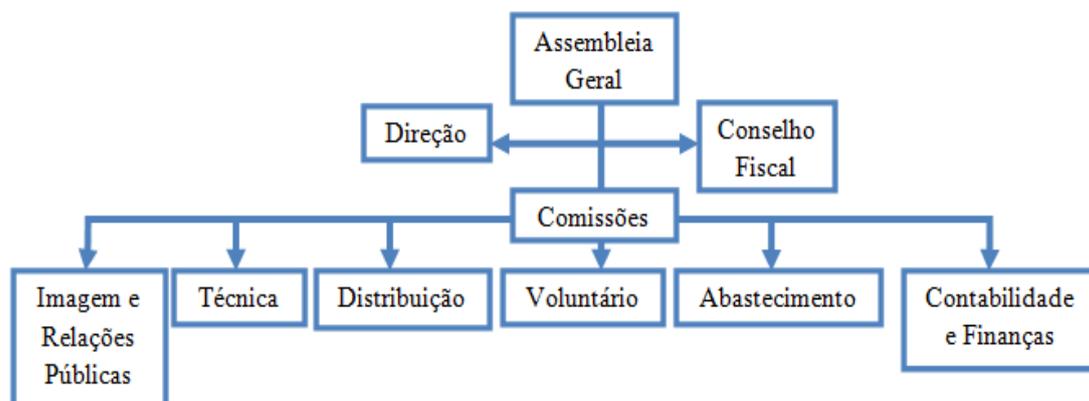
Fonte: Elaboração própria

5.2.3. Caracterização do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

O Banco Alimentar Contra a Fome de Évora é uma IPSS, tendo sido constituído em 1996 por uma comissão instaladora, presidida por Filipe Marques de Figueiredo. Atualmente, o BACFE é presidido por Bernardino Melgão.

Em seguida, apresenta-se o organograma da instituição, sendo o do BACFE semelhante ao dos outros BACF.

Figura 8 – Organograma institucional do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora



Fonte: Adaptado BACFE

Este Banco Alimentar funciona segundo os princípios exarados na Carta dos Bancos Alimentares e sob orientações da FPBACF, cuja missão é a luta contra o desperdício através da recuperação de excedentes. O BACFE colabora com a Entrajuda, com o objetivo de melhorar os serviços prestados pelas instituições de solidariedade social que apoia com produtos alimentícios.

A área de atuação do BACFE é referente a todo o distrito de Évora, apoiando as instituições parceiras, mensalmente, com produtos alimentares, cuja grande fatia deriva

das duas campanhas anuais. Desta forma, é desempenhado um trabalho diário e contínuo, ao longo de todo o ano, o qual é executado por um funcionário do banco e por inúmeros voluntários quer regulares, quer ocasionais.

Durante o ano, os voluntários que apoiam nas tarefas do armazém são poucos e normalmente pessoas mais velhas que já estão reformadas, enquanto nas campanhas se reúne um número bastante considerável de voluntários jovens que veem, a título individual, da escola que frequentam, do Corpo Nacional de Escutas e de grupos de jovens.

As formas de ajudar o Banco Alimentar Contra a Fome de Évora, no apoio alimentar, são as mesmas que existem para os outros Bancos Alimentares. Em relação à inscrição como voluntário, esta pode ser feita no sítio *online* do Banco Alimentar¹⁷, através do telefone, do correio eletrónico ou dirigindo-se, pessoalmente, ao BACFE.

O Banco Alimentar de Évora, no período compreendido entre 2006 e 2011¹⁸, tem recebido apoio alimentar da FPBACF, de empresas nacionais e locais ligadas à comercialização de produtos alimentícios, agrícolas e de bebidas, de campanhas por parte de escolas e de instituições, excedentes da União Europeia e do Instituto Nacional de Intervenção e Garantia Agrícola (INGA), de donativos e das campanhas dos supermercados.

A quantidade de produtos¹⁹ (em kg) angariados nas campanhas dos supermercados são a grande fonte de receitas do Banco Alimentar de Évora, apresentando-se uma evolução positiva, ao longo do período em análise, com valores sempre acima dos 65 mil kg, tendo recolhido em 2011 cerca de 98 mil kg.

Tendo em conta as diversas fontes de receitas dos produtos alimentares pode-se afirmar que, ao longo de cada ano do período em análise, o BACFE angariou acima dos 140 mil kg.

Por sua vez, os produtos alimentares apoiam associações de solidariedade, centros sociais e paroquiais, conferências de S. Vicente de Paulo, casas do povo, grupos sócio caritativos, congregações, Santas Casas da Misericórdia, lares, fundações, cooperativas,

¹⁷ Em anexo, encontra-se o modelo da ficha de inscrição de voluntários, disponível no sítio do Banco Alimentar e a que o BACFE disponibiliza na instituição.

¹⁸ O período de análise dos dados situa-se entre 2006 a 2011, por ser o período considerado no nosso estudo.

¹⁹ Os dados cedidos pelo BACFE, no período de 2006 a 2011, apresentam dados do BACFE e do de Beja pelo que não é possível traçar uma evolução transparente. O Banco Alimentar de Beja só se tornou independente do de Évora em Abril de 2011, momento em que os dados começaram a aparecer desagregados.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco
Alimentar Contra a Fome de Évora

paróquias, institutos e outros do distrito de Évora. Reportando para o período em análise, o BACFE apoia, anualmente, acima de 60 instituições. Se considerarmos as instituições apoiadas pelos bancos de Évora e de Beja, então, pode-se afirmar que os grupos de instituições que mais auxílio pede aos bancos são as associações de solidariedade, centros sociais e paroquiais, grupos sócio caritativos e as conferências de S. Vicente de Paulo.

PARTE II – ABORDAGEM METODOLÓGICA

CAPÍTULO VI – ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO VI – ESTUDO EMPÍRICO

Neste capítulo abordar-se-á as opções metodológicas, os instrumentos e técnicas utilizadas, a população e amostra consideradas e os métodos de tratamento de dados recolhidos.

6.1. Justificação do tema e definição do problema

A presente investigação centra-se na importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora.

A preferência pela temática do voluntariado, em detrimento de outra, está relacionada com o interesse e envolvimento pessoal em diversas ações de voluntariado, de várias organizações promotoras; por esta estar relacionada com a Educação Comunitária, na medida em que, por um lado, permite integrar as populações excluídas e, por outro lado, propicia um conjunto de aprendizagens informais e não-formais, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, contribuindo assim para o desenvolvimento local; por ser uma área emergente no seio da comunidade científica, daí a necessidade de investigações através da elaboração de dissertações e teses e, por último, pelo facto de este trabalho ter sido iniciado no ano de 2011, distinguido como o Ano Europeu do Voluntariado.

Em relação à opção pelo BACFE deve-se à admiração pela forma como o trabalho é realizado na consecução da sua missão, a luta contra o desperdício, organizando-se, quase exclusivamente com voluntários, no apoio alimentar às instituições e, consequentemente, às famílias.

No presente estudo, definiu-se a seguinte questão de partida: *“Qual o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação do voluntariado no BACFE junto dos indivíduos que aí participam e qual a representação que estes têm da importância das mesmas?”*.

6.1.1. Objetivos da investigação

A fim de responder à questão de partida estabeleceram-se como objetivos desta investigação:

- Conhecer a atuação do BACFE;
- Caracterizar o perfil dos voluntários do BACFE;

- Conhecer as motivações para ser voluntário no BACFE;
- Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens promovidas pelo BACFE junto dos voluntários que aí participam;
- Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens individuais adquiridas pelos voluntários do BACFE;
- Conhecer a perceção que os voluntários têm da importância das aprendizagens adquiridas no BACFE.

Após a delimitação do tema, encontrada a questão de partida e estabelecidos os objetivos é necessário dar a conhecer a metodologia desta investigação.

6.2. A abordagem qualitativa

Após a revisão da literatura e atendendo ao tema, questão de partida e objetivos desta investigação, a metodologia mais indicada pareceu ser a qualitativa.

A investigação qualitativa caracteriza-se por decorrer num ambiente natural, é descritiva, aos investigadores interessa mais o processo do que simplesmente os resultados ou produtos, os dados são analisados de forma indutiva e o significado é de importância vital (Bogdan & Biklen, 1994).

A presente investigação assenta no método de estudo de caso que, como refere Bell (2004) “... proporciona uma oportunidade para estudar, de uma forma mais ou menos aprofundada, um determinado aspecto de um problema em pouco tempo...” (p.23).

Recorremos ao uso de entrevistas semiestruturadas, traduzindo-se, assim, numa metodologia muito rica em informações, que permite aprofundar os temas e o entrevistador tem o controlo no decurso de todo o processo.

Coutinho (2011) refere que as entrevistas semiestruturadas utilizam-se quando se pretende obter dados comparáveis entre diferentes participantes, com o qual também concordam Bogdan e Biklen (1994).

Contudo, a maior desvantagem deste método, tal como Almeida e Pinto (1995) afirmam trata-se “duma informação centrada na *pessoa* do entrevistado e dificilmente generalizável em termos de explicação de um *problema* global teoricamente definido” (p.109).

6.2.1. Instrumentos e técnicas utilizadas

Para responder à questão de partida foram elaboradas três tipos de entrevistas semiestruturadas conforme o perfil do entrevistado. Segundo Ghiglione e Matalon (1992) “o entrevistador conhece todos os temas sobre os quais tem de obter reacções por parte do inquirido, mas a ordem e a forma como os irá introduzir são deixadas ao seu critério, sendo apenas fixada uma orientação para o início da entrevista” (p.64).

A entrevista semiestruturada exige a elaboração de um guião de entrevista²⁰. Nesta investigação, dois dos guiões de entrevista são compostos por cinco blocos e um terceiro por seis blocos.

Apesar de se estar ciente das dificuldades existentes no uso desta metodologia para que seja fiável (fornecendo resultados semelhantes em situações constantes em qualquer ocasião) e válida (outro investigador ao usar a mesma metodologia obteria as mesmas respostas) foram feitos todos os esforços para que estes pressupostos fossem cumpridos. Desta forma, para garantir o cumprimento dos pressupostos enunciados procedeu-se à construção das versões provisórias, com recurso a um painel de especialistas²¹ a quem se submeteu os guiões das entrevistas semiestruturadas a aplicar a sete pessoas voluntárias do BACFE. Posteriormente foram aplicadas as versões provisórias das entrevistas semiestruturadas a uma amostra reduzida de indivíduos, com características semelhantes aos que, depois, seriam objeto da nossa inquirição, e assim se chegou à construção das versões finais.

Aquando da elaboração e aplicação das entrevistas foi tido em conta cinco traços defendidos por Quivy e Campenhoudt (1998) nomeadamente: (i) fazer o menor número possível de perguntas; (ii) formular as suas intervenções da forma mais aberta possível; (iii) abster-se de se implicar no conteúdo da entrevista; (iv) procurar que a entrevista se desenrole num ambiente e num contexto adequados e (v) gravar a entrevista. O único traço identificado por Quivy e Campenhoudt (1998) que não ocorreu como seria de desejar refere-se ao espaço onde decorreram as entrevistas, pois nem sempre decorreram num ambiente e contexto adequados, visto que a entrevistadora teve de se deslocar ao local de trabalho, à universidade e ao BACFE para a realização das entrevistas e não foi possível garantir em todas um ambiente silencioso, mas tal facto não inviabilizou a recolha dos dados necessários ao estudo.

²⁰ Os guiões das entrevistas semiestruturadas encontram-se em apêndice.

²¹ O painel de especialistas foi constituído por três docentes do Departamento de Pedagogia e Educação (Professores Doutores José Bravo Nico, Marília Cid e António Neto).

Na aplicação das entrevistas garantiu-se a confidencialidade e o anonimato e colocou-se à disposição dos entrevistados os resultados do estudo.

Depois das entrevistas realizadas, procedeu-se à transcrição das mesmas, tendo-se verificado que, na generalidade, o discurso, por vezes, não era coerente e muitas ideias não estavam concluídas, situação descrita por Quivy e Campenhoudt (1998).

6.3. Calendarização

Para a consecução da investigação estabeleceu-se um cronograma de trabalho com as principais tarefas (tabela 3).

Tabela 3 – Cronograma de trabalho

| Ação/ Meses | 2011 | | | | | | 2012 | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| Entrega do projeto ao SAC | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisão da literatura | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Construção de um esquema geral de trabalho | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Construção e validação do instrumento de recolha de dados | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicação e análise de conteúdo do instrumento de recolha de dados | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega da versão 1 da dissertação de mestrado e período de correções | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega da dissertação ao SAC | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fonte: Elaboração própria

6.4. População e amostra

Como já foi referido anteriormente, a metodologia utilizada é a qualitativa através da aplicação de três entrevistas semiestruturadas a um total de sete voluntários do BACFE, sendo duas aplicadas a dois voluntários dirigentes, enquanto a outra será aplicada a cinco voluntários não dirigentes/execução.

Foi estabelecido *a priori* que se pretendia entrevistar sete pessoas, usando-se uma amostragem não-probabilística por conveniência. Duas das pessoas entrevistadas (os voluntários dirigentes) foram escolhidas sem se ter procedido a qualquer seleção.

Hill e Hill (2012) referem que “neste método (amostragem não-probabilística por conveniência) os casos escolhidos são os casos facilmente disponíveis. O método tem vantagem por ser rápido, barato e fácil. Mas a desvantagem é que, em rigor, os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra, não podendo ser extrapolados com confiança para o universo. Isto porque não há garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa do universo” (p.49).

No processo de identificação dos cinco voluntários não dirigentes/execução a entrevistar, procedeu-se a uma recolha, junto do BACFE, da totalidade de voluntários inscritos, do qual obtivemos 1133²². Posteriormente, não considerámos os voluntários que fossem menores de 18 anos²³; os que não preencheram os dados todos aquando da sua inscrição no BACFE (localidade, data de nascimento, habilitações, tipo de colaboração, ... em branco); os que residiam fora de Évora e os voluntários conhecidos pela investigadora e, desse modo, restaram um total de 185 voluntários inscritos, dos quais seis tinham-se inscrito no banco durante o ano 2006, 68 no ano 2007, 21 no ano 2008, 43 no ano 2009, 28 no ano de 2010 e até 21 de novembro de 2011 tinham-se inscrito 19 voluntários.

Na investigação pretendia-se entrevistar voluntários inscritos há cinco anos no BACFE e, com base nesse pressuposto, verificou-se o seguinte: no ano 2006 havia apenas 6 voluntários inscritos e, por isso, optou-se por incluir também os 68 voluntários inscritos em 2007, perfazendo, assim, um total de 74 voluntários inscritos em 2006 e 2007. Desta forma, os cinco voluntários entrevistados foram retirados, aleatoriamente, daqueles 74 voluntários inscritos.

6.4.1. Perfil dos Voluntários inscritos no BACFE

Considera-se pertinente proceder a uma breve caracterização do perfil dos 74 voluntários inscritos, possíveis de serem entrevistados. Os dados recolhidos foram disponibilizados através da consulta da ficha de inscrição entregue no BACFE.

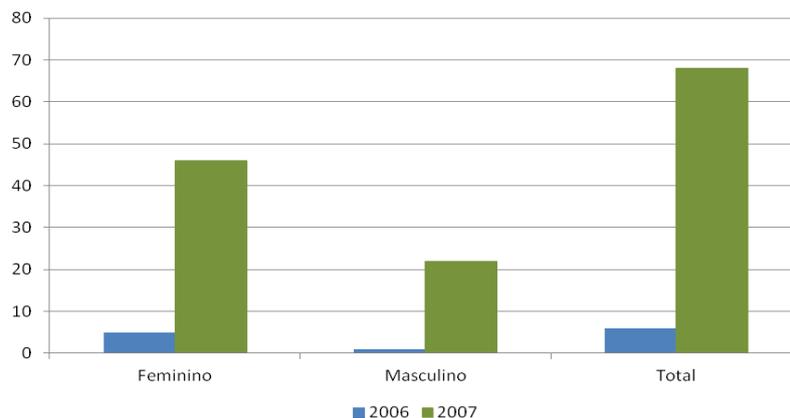
Quanto ao género dos voluntários inscritos, verifica-se uma predominância do sexo feminino em relação ao masculino (gráfico 15).

²² Número de voluntários inscritos no BACFE, de 2006 a 21 de novembro de 2011.

²³ Entendeu-se por menores de 18 anos, os voluntários que em 2011 tinham nascido a partir de 1/1/1993.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

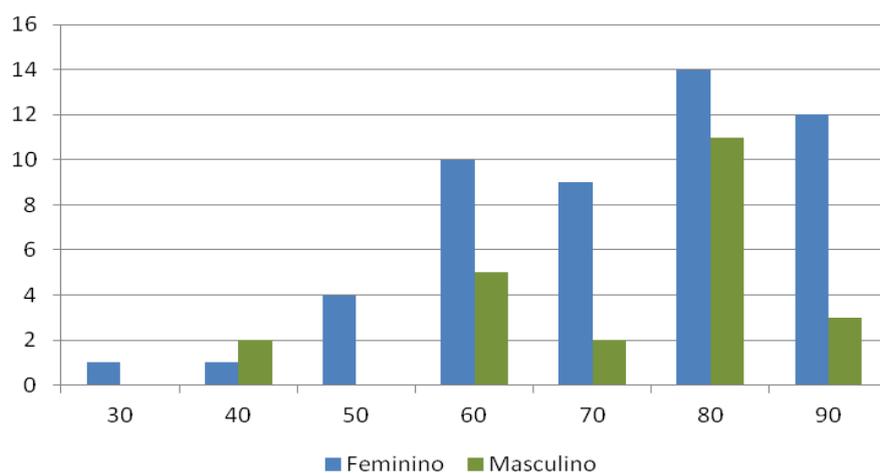
Gráfico 15 – Número de voluntários inscritos no BACFE segundo o género



Fonte: Elaboração própria a partir de dados cedidos pelo BACFE

Se tivermos em conta o género e a década em que os voluntários inscritos nasceram verifica-se que os voluntários do sexo feminino nas décadas de 30 a 90 do século XX, à exceção da década de quarenta, são os que mais se inscreveram, sendo que existem mais voluntários inscritos, tanto do sexo feminino como masculino que nasceram durante a década de 80 (gráfico 16). No global, juntando ambos os sexos, 25 voluntários inscritos nasceram na década de 80, seguindo-se a década de 60 e 90 com 15 voluntários cada.

Gráfico 16 – Número de voluntários inscritos no BACFE por género e década de nascimento



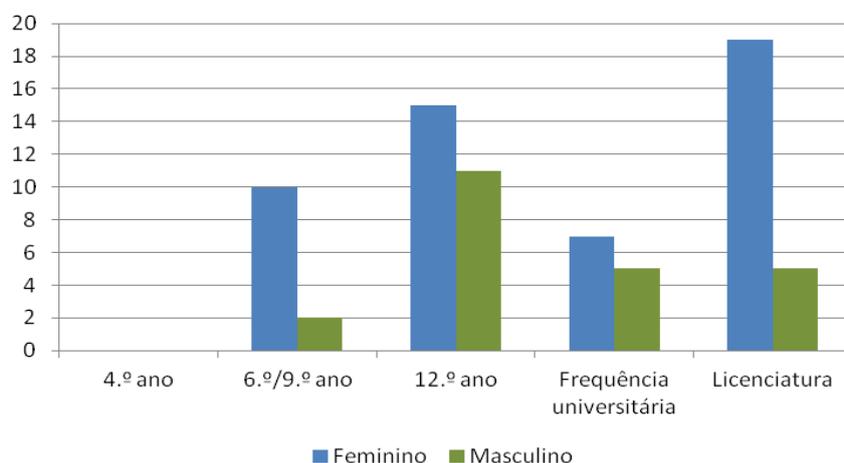
Fonte: Elaboração própria a partir de dados cedidos pelo BACFE

Em relação às habilitações académicas (gráfico 17) verificou-se a ausência de voluntários, inscritos no BACFE, com o nível do 4.º ano (1.º ciclo do ensino básico). Observa-se que, em todos, os níveis de habilitações é o sexo feminino que predomina,

verificando-se ao nível do 12.º ano (ensino secundário) e da licenciatura um maior número de voluntários inscritos do sexo feminino. Quanto ao sexo masculino, verifica-se o aumento de voluntários inscritos com as habilitações ao nível do ensino secundário, seguindo-se a frequência universitária *ex aequo* com a licenciatura. Somando os voluntários de ambos os sexos temos 12 com habilitações ao nível do 6.º/9.º ano (2.º e 3.º ciclos) e frequência universitária, 24 com licenciatura e 26 com o nível do ensino secundário.

No estudo de caracterização do voluntariado em Portugal realizado em 2002 também se chegou à conclusão que as habilitações académicas dos voluntários se situavam ao nível do ensino secundário e superior.

Gráfico 17 – Número de voluntários inscritos distribuídos pelo género e habilitações académicas

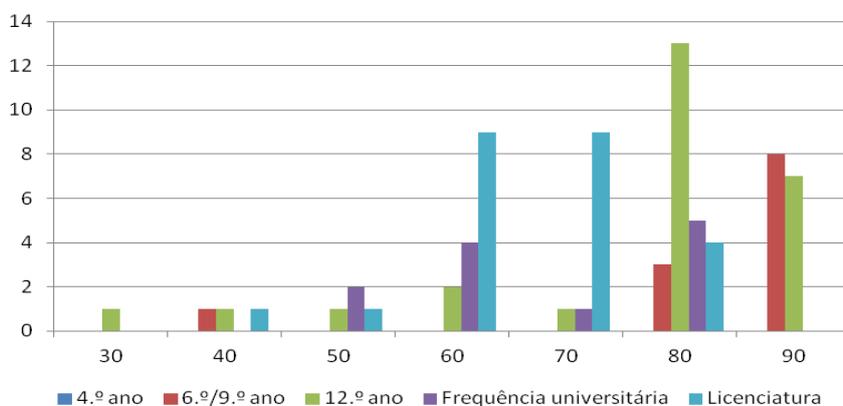


Fonte: Elaboração própria a partir de dados cedidos pelo BACFE

Ao relacionarmos as habilitações académicas com a década em que os voluntários nasceram constata-se que o maior número de voluntários com habilitações ao nível do 2.º e 3.º ciclos verifica-se na década de 90, ou seja, são voluntários entre os 18 e os 21 anos que possuem estas habilitações. Refira-se, também, que as habilitações dos voluntários inscritos no BACFE, em 2006 e 2007, são as que possuíam àquela data, não existindo nenhuma atualização das habilitações posterior àqueles anos, o que significa que estes voluntários poderão ter, atualmente, outras habilitações. A licenciatura destaca-se entre os voluntários nascido na década de 60 e 70, enquanto o 12.º ano se destaca entre a década de 80, no entanto, os níveis de habilitações destes voluntários, atualmente, poderão ser outras (gráfico 18).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Gráfico 18 – Número de voluntários inscritos tendo em conta as habilitações académicas e a década em que nasceram.

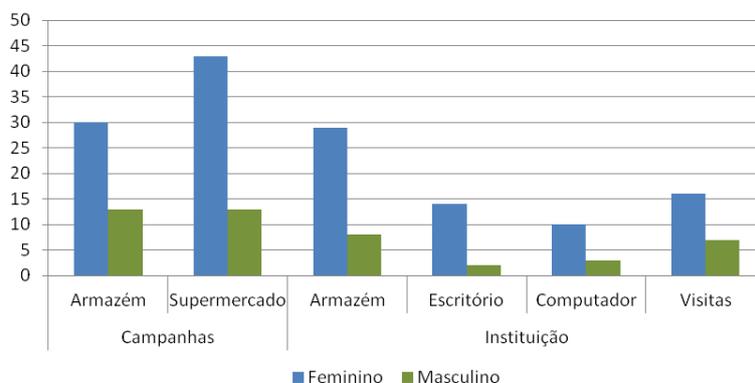


Fonte: Elaboração própria a partir de dados cedidos pelo BACFE

Por último, faz-se referência ao trabalho de voluntário realizado no BACFE. Em primeiro lugar, cada voluntário pode escolher mais do que uma opção para apoiar voluntariamente o banco, pelo que estes resultados não dizem respeito apenas a uma opção por voluntário.

As atividades de voluntariado mais selecionadas pelos voluntários, de ambos os sexos, no Banco Alimentar de Évora foram as campanhas no supermercado (56 escolhas), as campanhas no armazém (43 escolhas) e o trabalho de armazém (37 escolhas), enquanto o trabalho de escritório (14 escolhas), o computador (10 escolhas) e as visitas (16 escolhas) foram as menos selecionadas (gráfico 19).

Gráfico 19 – Opções de várias atividades voluntárias no BACFE distribuídas pelo género



Fonte: Elaboração própria a partir de dados cedidos pelo BACFE

Esta análise refere-se unicamente aos 74 voluntários que poderão ser entrevistados nesta investigação, não podendo esta informação ser generalizada aos 1133 voluntários

inscritos no Banco Alimentar até 21 de novembro de 2011, assim como se deve ter atenção que estes dados reportam aos anos 2006 e 2007.

A partir dos 74 voluntários inscritos foram selecionados cinco voluntários não dirigentes/execução, visto que para os dois voluntários dirigentes não se procedeu a qualquer critério de seleção, foram escolhidos por ocuparem cargos fundamentais na instituição e que para esta investigação era indispensável inquiri-los. Desta forma, os voluntários dirigentes são um do sexo masculino e outro do sexo feminino, na faixa etária dos 40 anos, com habilitações superiores e ambos com uma ocupação profissional no setor público. Os cinco voluntários não dirigentes/execução entrevistados dizem respeito a cinco senhoras, com idades compreendidas entre os 44 anos e mais de 65 anos, quatro com habilitações superiores e uma com o ensino secundário e três têm uma ocupação profissional no setor público, enquanto duas já estão reformadas.

Quer os voluntários dirigentes quer os voluntários não dirigentes/execução são voluntários há pelo menos cinco anos, sendo que se registou que um voluntário dirigente já o é desde 1999.

6.5. Técnica de análise da informação recolhida

Após a realização da entrevista procedeu-se à transcrição na íntegra de todas as entrevistas realizadas aos voluntários do BACFE, apresentando-se em seguida, e depois de uma leitura flutuante pelas entrevistas, as informações classificadas em categorias, subcategorias e em unidades de registo. A esta técnica chama-se análise de conteúdo. Para realizar a análise de conteúdo teve-se por referência a obra de Bardin (2009).

Como já foi referido, foram realizadas três entrevistas semiestruturadas. As entrevistas estão identificadas por ED, no caso dos voluntários dirigentes e por END, no caso dos voluntários não dirigentes/execução. As entrevistas dos voluntários dirigentes são a ED1 e a ED2 e as entrevistas dos não dirigentes/execução vão desde a END3 à END7.

CAPÍTULO VII – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

CAPÍTULO VII – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O capítulo VII é dedicado, exclusivamente, à análise e interpretação dos resultados obtidos a partir da metodologia utilizada.

7.1. Análise e interpretação da informação recolhida

Na análise das entrevistas não foi seguida a ordem do guião mas sim a das respostas dos entrevistados, tendo sido identificadas cinco categorias. Para cada categoria é apresentado um quadro de análise de conteúdo, em que consta a identificação de várias subcategorias com os respetivos conteúdos das unidades de registo, as unidades de registo, as frequências absolutas das unidades de registo (UR) e as unidades de enumeração (UEb)²⁴.

Quadro 1 – Entrevistas semiestruturadas: categorias e subcategorias

| Categorias | Subcategorias | Total |
|---|---|-------|
| A – Perfil do voluntário dirigente e não dirigente/execução | A1 – Percurso pessoal e profissional | 6 |
| | A2 – Interesse pelo voluntariado | |
| | A3 – 1.º contacto com BACFE | |
| | A4 – Motivações | |
| | A5 – Participação voluntária noutras instituições | |
| | A6 – Participação voluntária noutras instituições depois do BACFE | |
| B – Banco Alimentar Contra a Fome de Évora | B1 – Território de intervenção | 10 |
| | B2 – Funcionamento do banco | |
| | B3 – Dádivas alimentares | |
| | B4 – Parcerias | |
| | B5 – Caracterização dos voluntários não dirigentes/execução | |
| | B6 – Colaboração prestada pelos voluntários | |
| | B7 – Colaboradores diários | |

²⁴ Em apêndice, encontra-se a totalidade dos conteúdos descritivos de cada unidade de registo (grade de registo da análise de conteúdo).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|--|---|---|
| | B8 – Instituições beneficiárias | |
| | B9 – Famílias beneficiárias | |
| | B10 – Importância do AEV | |
| C – Processo de recrutamento, acolhimento/integração e desvinculação dos voluntários não dirigentes/execução | C1 – Recrutamento de voluntários não dirigentes/execução | 7 |
| | C2 – Vias de recrutamento dos voluntários | |
| | C3 – Motivações iniciais dos voluntários não dirigentes/execução | |
| | C4 – Acolhimento | |
| | C5 – Integração | |
| | C6 – Desvinculação | |
| | C7 – Avaliação do desempenho dos voluntários não dirigentes/execução | |
| D – Aprendizagens no BACFE | D1 – Formação do BACFE | 6 |
| | D2 – Divulgação de atividades de formação | |
| | D3 – Procura de formação | |
| | D4 – Aprendizagens individuais | |
| | D5 – Transferências de aprendizagens para o dia-a-dia | |
| | D6 – Transferências de aprendizagens para o voluntariado | |
| E – Balanço institucional e pessoal da ação de voluntariado | E1 – Avaliação do trabalho do BACFE | 7 |
| | E2 – Correspondência às expectativas do trabalho do BACFE | |
| | E3 – Avaliação do relacionamento entre voluntários dirigentes e não dirigentes/execução | |
| | E4 – Contributos retirados do voluntariado | |
| | E5 – Importância das aprendizagens | |
| | E6 – Projetos futuros para o BACFE | |
| | E7 – Projetos futuros dos voluntários não dirigentes/execução | |

Fonte: Elaboração Própria

Apresentamos, de seguida, as categorias e subcategorias que resultaram da análise de conteúdo efetuada.

1. Categoria A – Perfil do voluntário dirigente e não dirigente/execução

Quadro 2 – Subcategoria A1: Percurso pessoal e profissional

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------------------|----------------------------------|---|----|-----|
| A1 – Percurso pessoal e profissional | Percurso profissional | ED1,1,1; END3,1,1; END4,1,1; END6,1,1; END7,1,1 | 5 | 5 |
| | Percurso pessoal | ED1,1,2; ED1,1,3; ED1,1,4; END5,1,1 | 4 | 2 |

Legenda: UR - Unidades de registo. UEb . Unidades de enumeração.

Fonte: Elaboração própria

O primeiro aspeto a merecer consideração é o perfil dos voluntários que se cinge a dois voluntários dirigentes e a cinco não dirigentes, sendo que um voluntário apesar de não fazer parte da direção tem funções específicas, nomeadamente na coordenação de uma comissão.

Das afirmações recolhidas constata-se que cinco estão ativas trabalhando no setor público, enquanto duas são reformadas, ainda assim os voluntários reformados quando estavam no mercado de trabalho também trabalhavam no setor público. Quatro voluntários são professores, sendo que três referem que sempre deram aulas, como se verifica no exemplo seguinte: “...fui colocada em Évora há 15 anos (...) sempre dei aulas...” (END7,1,1).

Apenas dois voluntários referiram alguns aspetos da sua vida pessoal, como se depreende da seguinte transcrição: “...convidaram-me para fazer parte de um centro social (...) como vice-presidente (...) como a minha formação também é engenharia consegui fazer (...) projetos com colegas meus do lar (...) a construção do lar...” (ED1,1,2).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 3 – Subcategoria A2: Interesse pelo voluntariado

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|----------------------------------|--|---|----|-----|
| A2 – Interesse pelo voluntariado | Incutido por pessoas, grupos ou instituições | ED1,2,3; ED1,2,4; ED2,1,1; END7,2,2 | 4 | 3 |
| | Interesse constante | END5,1,2; END6,1,5; END6,1,6; END4,2,1 | 4 | 3 |
| | Exercício de cidadania | ED2,1,2; END5,1,3 | 2 | 2 |
| | Ocupação após a reforma | END3,1,2; | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao despertar do interesse pelo voluntário verifica-se que este pode ter sido incutido pelo trabalho em instituições, por grupos a que pertenceram e por ações emanadas de professores, como podemos deduzir da seguinte afirmação: [*“...quem incutiu esse (...) bichinho do voluntariado talvez tenham sido professores (...) que nos despertaram para isso enquanto alunos...”*(END7,2,2)].

Há voluntários que consideram que o voluntariado foi incutido através da educação e é uma forma de exercer a cidadania [*“...percebi que voluntariado era aqui um fio condutor muito importante para exercer a cidadania...”* (ED2,1,2)].

Três voluntários referiram que o interesse pelo voluntariado esteve sempre presente [*“...sempre tive interesse pelo voluntariado mas a vida (...) não permitia...”* (END4,2,1)], não é algo recente, enquanto para um voluntário esse interesse se verifica numa idade mais tardia [*“...depois de me reformar achei que seria útil poder ajudar nalguma coisa as pessoas...”* (END3,1,2)].

Quadro 4 – Subcategoria A3: 1.º contacto com BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-----------------------------|----------------------------------|--|----|-----|
| A3 – 1.º contacto com BACFE | Através da comunicação social | ED2,1,3; END6,3,1; END6,3,2; END6,3,3 | 4 | 2 |
| | Através de instituições | ED1,2,5; END4,2,2 | 2 | 2 |

Fonte: Elaboração própria

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quando questionado sobre a forma como os voluntários tiveram conhecimento do Banco Alimentar de Évora obteve-se respostas relacionadas com o exercício da profissão, portanto através de instituições [“...já há muito tempo (...) fiz visitas guiadas com os meus alunos aqui ao Banco Alimentar para eles tomarem conhecimento...” (END4,2,2)] e através dos meios de comunicação social [“...tive através do jornal, do Diário do Sul isto para aí em 96...” (ED2,1,3)]

Quadro 5 – Subcategoria A4: Motivações

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-----------------|--------------------------------------|--|----|-----|
| A4 – Motivações | Ajudar os outros | ED1,2,2; ED2,2,1; END4,1,3; END5,3,1; END7,2,1; END3,2,3 | 6 | 6 |
| | Ocupar o tempo livre | ED2,10,4; ED2,10,5; END4,3,1 | 3 | 2 |
| | Sentir-se útil | END3,1,4; END7,6,6 | 2 | 2 |
| | Procura de estabilidade para o banco | ED1,2,6; | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Da análise do quadro 5 constata-se que há quatro tipos de motivações diferentes que conduziram os voluntários a colaborar com o BACFE. A mais referida pelos voluntários é a vontade de ajudar os outros, o que chamamos de altruísmo [“...tentativa de poder fazer algo que pudesse ajudar os outros...” (END7,2,1)], participar em ações de voluntariado como forma de ocupar o tempo livre [“...não só é uma forma de eu ocupar o meu tempo e é uma forma de eu dar tempo do meu aos outros” (END4,3,1)] . Destaca-se, ainda, a necessidade da pessoa se sentir útil [“...sentimo-nos úteis...”(END3,1,4)].

No estudo sobre a caracterização do voluntariado em Portugal realizado em 2002, a motivação mais apontada foi sentir-se útil, seguindo-se a solidariedade com os desfavorecidos.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 6 – Subcategoria A5: Participação voluntária noutras instituições

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|---|----|-----|
| A5 – Participação voluntária noutras instituições | Nenhuma instituição | ED2,2,3; END3,3,2; END4,1,2; END4,4,4 | 4 | 3 |
| | Várias instituições | ED1,3,6 | 1 | 1 |
| | Pontualmente (no passado) | END5,2,1; END6,1,3; END6,1,7; END7,1,2; END7,2,3; END7,4,2; | 6 | 3 |

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à participação voluntária noutras instituições, em ações de voluntariado, três inquiridos afirmaram não participar noutras instituições e um referiu que participa em várias instituições. Porém, não foi considerado o seu testemunho, visto que a sua atividade de voluntariado está relacionada com o ser diácono numa paróquia. Apesar de, neste momento, nenhum voluntário participar, em ações de voluntariado, noutras instituições, três referiram que já o fizeram, embora há muito tempo “...aos 17 anos (..) quis ser voluntária (...) tinha uma relação péssima com o hospital (...) portanto (...) juntei o útil ao agradável e vim trabalhar com crianças na pediatria...”(END5,2,1).

Quadro 7 – Subcategoria A6: Participação voluntária noutras instituições depois do BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|--|----|-----|
| A6 – Participação voluntária noutras instituições depois do BACFE | Nenhuma instituição | END3,3,3; END4,4,5; END5,4,1; END6,5,2; END7,4,3 | 5 | 5 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto ao exercício de ações de voluntariado, depois de terem iniciado a sua colaboração com o BACFE, cinco voluntários afirmaram que só participam na ação do Banco Alimentar [“...neste momento só estou a trabalhar com o Banco Alimentar...” (END7,4,3)], embora, como veremos mais à frente, têm como projetos futuros a participação em algumas ações de voluntariado. Das transcrições efetuadas apercebe-se

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

que isto pode dever-se à falta de tempo e a outras obrigações pessoais [*“...eu não consigo ter mais tempo, já não tenho o tempo que desejaria para o Banco Alimentar...”* (END6,5,2)].

2. Categoria B – Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 8 – Subcategoria B1: Território de intervenção

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B1 – Território de intervenção | Região | ED1,4,2 | 1 | 1 |
| | Empregabilidade | ED1,4,3 | 1 | 1 |
| | População | ED1,4,4 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Foi pedido a um dos entrevistados (voluntário dirigente) que caracterizasse o território de intervenção do BACFE, ao que ele referiu como sendo uma região carenciada, com escassez de emprego [*“...há poucas indústrias (...) há poucas ofertas de emprego...”* (ED1,4,3)] e em que a população se caracteriza por ser pobre, envelhecida e algumas com pouca formação.

Quadro 9 – Subcategoria B2: Funcionamento do banco

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-----------------------------------|--|---------------------|----|-----|
| B2 – Funcionamento do banco | Guias de distribuição | ED1,4,6 | 1 | 1 |
| | Distribuição de alimentos pelas instituições | ED1,5,8 | 1 | 1 |
| | Polo de Beja | END6,3,4 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto ao funcionamento do BACFE há dois inquiridos que se referiram a esse aspeto mencionando que *“...o Banco Alimentar ao longo do mês tem duas partes distintas (...) a primeira parte (...) é criado as guias de distribuição (...) a segunda parte do mês (...) é que feita a recontagem dos alimentos que temos...”* (ED1,4,6), quando esses alimentos chegam às instituições beneficiárias estas podem os distribuir pela sua população alvo de várias maneiras *“...instituições fazem vários serviços (...)*

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

confeccionam a própria refeição da instituição e dão aos seus utentes (...) eles distribuem alimentos diretos às famílias carenciadas (...) e podem também confeccionar os alimentos na instituição e levarem e darem os alimentos confeccionados a famílias carenciadas ...” (ED1,5,8). Salienta-se o facto de o BACFE ter dado, ao longo de vários anos, um apoio significativo ao polo do Banco de Beja até à sua autonomia, justificando-se assim a ausência, no período em estudo, de dados estatísticos totalmente separados de um e de outro banco.

Quadro 10 – Subcategoria B3: Dádivas alimentares

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B3 – Dádivas alimentares | Campanhas | ED1,8,1; ED1,5,2 | 2 | 1 |
| | FPBACF | ED1,5,3 | 1 | 1 |
| | Instituições locais | ED1,5,4 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A proveniência dos produtos alimentares que o banco dispõe para fazer face às necessidades das instituições e famílias foi questionada a um voluntário dirigente que fez referência a três fontes, nomeadamente: as campanhas, a Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome e as instituições locais. As campanhas são as fontes que mais contributos trazem para o banco “*...não me posso queixar (...) nas campanhas temos superado sempre os números anteriores (...) claro que se tivéssemos mais, mais dávamos ...”* (ED1,8,1).

Quadro 11 – Subcategoria B4: Parcerias

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|----------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B4 – Parcerias | Instituições dadas | ED1, 6,1 | 1 | 1 |
| | Instituições beneficiárias | ED1, 6,2 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

No trabalho diário, o Banco Alimentar vai estabelecendo algumas parcerias/protocolos, quer com instituições que têm excedentes, quer com as instituições que beneficiam do apoio alimentar do banco, conforme nos referiu um dos inquiridos (ED1).

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 12 – Subcategoria B5: Caracterização dos voluntários não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B5 – Caracterização dos voluntários não dirigentes/execução | Adesão dos voluntários | ED1,7,3; ED2,11,2 | 2 | 2 |
| | Idades | ED2,4,5 | 1 | 1 |
| | Escolaridade | ED2,4,4 | 1 | 1 |
| | Voluntários ocasionais | END6,13,3 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto ao perfil dos voluntários não dirigentes constatou-se que “...há um grupo muito significativo de pessoas acima dos 60 anos (...) o grosso deve ser aí entre os 25, de todos os voluntários, e os 50 anos...”, quanto às habilitações “...dá-me a sensação que a maior parte das pessoas têm a escolaridade 9.ºano, muitas com licenciatura...” (ED2,4,4) e quanto à frequência da ação voluntária “...temos muitos voluntários que trabalham na altura das campanhas que é nos fins de semana, são pessoas que trabalham normalmente tem a sua atividade profissional, ou jovens que estudam mas não podemos contar com essas pessoas no dia-a-dia porque, obviamente, estão a trabalhar e sendo jovens estão a estudar...”.

Importa aqui, e apesar da subjetividade da informação, mas que não deixa de ter o seu significado, referir as conclusões a que se chegou com base na caracterização dos setenta e quatro voluntários possíveis de serem entrevistados e ao estudo sobre a caracterização dos voluntários em Portugal realizado em 2002, já referido anteriormente.

Da caracterização dos setenta e quatro voluntários apurou-se que 25 voluntários nasceram na década de 80, enquanto as décadas de 60 e 90 dão conta de 15 inscrições, cada uma. Se tivermos em consideração o presente ano (2012) verificamos que existe uma concordância entre este facto e o que foi afirmado por um voluntário (ED2,4,4), o que já não se verifica em termos das habilitações, pois os níveis habilitacionais mais frequentes são o ensino secundário e ensino superior.

Tendo em conta o estudo realizado em 2002, a descrição das idades mais sobre representadas é coincidente, verificando-se que o voluntariado ocasional atrai mais as idades entre os 25 e os 45 anos, enquanto o regular atrai as pessoas mais velhas. Face à

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

escolaridade apontada como mais significativa não é coincidente com o que o voluntário afirmou mas é-o com a caracterização dos setenta e quatro voluntários.

Acrescenta-se que o número de voluntários tem aumentado observando-se tal facto nas transcrições seguintes “...os voluntários cada vez são mais ...” (ED2,11,2) e “...adesão (dos voluntários) tem sido espetacular (...) nomeadamente nas campanhas (...) malta mais nova das escolas (...) junta-se rapidamente 3.000 mil pessoas ...” (ED1,7,3).

Quadro 13 – Subcategoria B6: Colaboração prestada pelos voluntários

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|---------------------------------------|---|----|-----|
| B6 – Colaboração prestada pelos voluntários | Armazém | ED1,3,5; ED2,5,4; ED2,5,5; ED2,5,6; END3,2,6; END4,3,5; END4,4,1; END5,3,4; END6,4,3; END6,4,5; END7,3,3; END7,3,4 | 12 | 7 |
| | Fazer tudo | ED1,3,2; ED2,5,7; END3,2,5; END3,2,7; END3,3,1; END4,4,2; END6,4,2; END6,4,6 | 8 | 5 |
| | Campanhas (supermercado e armazém) | ED2,5,2; ED2,5,3; END5,3,5; END7,3,2; END7,4,1 | 5 | 3 |
| | Trabalho de direção | ED1,3,3; ED2,2,2; END 6,4,7; END6,5,1 | 4 | 3 |
| | Visitas | END 4,3,4; END5,3,6; END6,7,1 | 3 | 3 |
| | Campanha papel por alimentos | END4,4,3 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Questionou-se os voluntários acerca das atividades que desempenham no exercício do seu voluntariado no BACFE e as conclusões a que se chegaram dão-nos conta que todos os voluntários dão apoio nas atividades de armazém [*“...tenho que ajudar (...) na distribuição de alimentos e na feitura dos cabazes, na conceção (...) das guias (...) para a distribuição daquele mês ...”* (ED1,3,5); *“...vermos as datas de validade...”* (END7,3,4)]. Alguns voluntários (3) dão apoio nas campanhas e visitas, sendo que um

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

voluntário mencionou não ter perfil para as visitas. Um outro pormenor interessante é o facto de cinco referirem que fazem um pouco de tudo [*“...pode ser preciso para todo o tipo de trabalho...”*] (ED2,5,7)].

Quadro 14 – Subcategoria B7: Colaboradores diários

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|----------------------------------|----------------------------------|---|----|-----|
| B7 – Colaboradores diários | Voluntários | ED1,5,1; ED1,7,4; ED2,5,1; END6,13,4 | 4 | 3 |
| | Funcionários | ED1,3,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Tem vindo a ser mencionado que os colaboradores regulares são pessoas mais velhas, já reformadas [*“...um grupo de voluntários que nós temos, já pessoas reformadas que (...) trabalham no nosso banco (...) todos os dias, fazem quase horário de funcionário e tem sido à custa destas pessoas que temos conseguido...”*]. A razão apontada para não serem mais do que nas campanhas diz respeito à situação profissional [*“...ao longo do ano temos aquela dúzia de voluntários (...) que estão desempregadas, que se reformaram (...) não são mais porque os nossos voluntários das campanhas trabalham (...) ...”*] (ED1,7,4)].

Quadro 15 – Subcategoria B8: Instituições beneficiárias

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B8 – Instituições beneficiárias | IPSS | ED1,5,5 | 1 | 1 |
| | Centros de dia | ED1,5,6 | 1 | 1 |
| | Santa Casa da Misericórdia | ED1,5,7 | 1 | 1 |
| | Conferências Vicentinas | ED1,5,9 | 1 | 1 |
| | Paróquias | ED1,5,10 | 1 | 1 |
| | Novas instituições | ED1,8,2 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à tipologia das instituições beneficiárias que recebem apoio alimentar através do banco verificamos que assenta em instituições sem fins lucrativos,

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

correspondendo a grande maioria a instituições do terceiro setor. O inquirido a quem foi colocada esta questão (voluntário dirigente) referiu que são cada vez mais as instituições a pedir apoio [“...cada vez são mais embora nós tenhamos um teto que não podemos alongar muito porque não temos alimentos para isso...” (ED1,8,2)].

Quadro 16 – Subcategoria B9: Famílias beneficiárias

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| B9 – Famílias beneficiárias | Empregabilidade | ED1,7,1 | 1 | 1 |
| | População de risco | ED1,7,2 | 1 | 1 |
| | Número de famílias | ED1,8,3 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto ao perfil das famílias apoiadas foram apontadas as pessoas desempregadas e as populações de risco, nomeadamente famílias numerosas e envelhecidas. Também as famílias beneficiárias do apoio alimentar através das instituições apoiadas pelo Banco Alimentar tem vindo a aumentar [“...número de famílias tem crescido (...) é normal mês a mês aparecer mais uma família ou outra em cada instituição ...” (ED1,8,3)]

Quadro 17 – Subcategoria B10: Importância do AEV

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------------|----------------------------------|---|----|-----|
| B10 – Importância do AEV | Informação e divulgação | END3,3,5; END4,4,6; END5,4,2; END5,4,4 | 4 | 3 |
| | Consequências do AEV | END3,3,4; END5,4,3; END5,5,1; END6,6,1 | 4 | 3 |
| | Importância do voluntariado | ED2,7,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

No ano em que esta investigação começou comemorou-se o AEV. Desta forma, procurou-se saber junto dos voluntários a importância que teve essa comemoração e como é que o voluntariado nos pode ajudar neste momento difícil. Assim, constata-se que o AEV veio trazer mais divulgação ao voluntariado [“...as coisas às vezes precisam de ser divulgadas...” (END4,4,6)] e permitiu que as pessoas ficassem mais informadas [“...é sempre importante falar-se de voluntariado, informar-se as pessoas do que se

passa e que é necessário todos contribuírem” (END3,3,5)]. Foi ainda referido por um inquirido que o voluntariado permite atenuar as dificuldades existentes [“...não resolve os problemas mas atenua...” (ED2,7,1)].

3. Categoria C – Processo de recrutamento, acolhimento/integração e desvinculação dos voluntários não dirigentes/execução

Quadro 18 – Subcategoria C1: Recrutamento de voluntários não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| C1 – Recrutamento | Internet | ED2,3,1 | 1 | 1 |
| | Campanhas | ED2,3,2 | 1 | 1 |
| | Telefone | ED2,3,3 | 1 | 1 |
| | BLV | ED2,3,4 | 1 | 1 |
| | Instituição | ED2,3,5 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Em relação às formas de recrutamento que o Banco Alimentar de Évora usa para atrair mais voluntários não dirigentes/execução para as suas atividades são as mesmas que foram enunciadas na caracterização dos BACF, à exceção dos Bancos Locais de Voluntariado que não tinha sido referida. O voluntário que se referiu a este aspeto de recrutamento mencionou a Fundação Eugénio de Almeida (BLV), como uma instituição que encaminha pessoas interessadas em fazer voluntariado no banco [“...via *Fundação Eugénio de Almeida* ...” (ED2,3,4)].

Quadro 19 – Subcategoria C2: Vias de recrutamento dos voluntários

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|-------------------------------|----|-----|
| C2 – Vias de recrutamento dos voluntários | Colegas de trabalho | END 4,1,4; END5,2,2; END7,2,4 | 3 | 3 |
| | Convite | ED1,2,1; END6,1,2 | 2 | 2 |
| | Amigos | END3,2,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Apesar das diversas formas de recrutamento dos voluntários não dirigentes/execução, os voluntários chegam ao banco, sobretudo através de colegas de trabalho (3 referências) e por convite (2 referências). Este facto está de acordo com o estudo sobre a caracterização do voluntariado em Portugal, que deu conta que a maioria dos voluntários chegava às instituições através da rede de amigos.

Quadro 20 – Subcategoria C3: Motivações iniciais dos voluntários não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| C3 – Motivações iniciais dos voluntários não dirigentes/execução | Motivações internas | ED2,3,7; D2,3,8 | 2 | 1 |
| | Altruísmo | ED2,3,6 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Já aqui retratamos as motivações que levaram os voluntários a colaborar com o banco. Considerou-se, também, importante perceber quais as motivações apontadas por um voluntário dirigente em relação às motivações iniciais dos voluntários, com destaque para as seguintes: dar o seu tempo; ser útil aos outros e altruísmo, as quais, também, foram identificadas pelos voluntários.

Chama-se a atenção para a falta de constância no voluntariado do banco [*“...as pessoas tem muito interesse inicialmente mas depois não se mantém constantes e o voluntariado não subsiste sem essa constância ...”* (ED2,3,7)]. O voluntário entrevistado também chamou a atenção para a motivação intrínseca [*“...quando a pessoa tem vontade e motivação interna a pessoa aparece e mantém-se ...”* (ED2,3,8)]. Conclui-se que, tanto os fatores motivacionais externos, como os internos são determinantes na prossecução de uma ação de voluntariado.

Quadro 21 – Subcategoria C4: Acolhimento

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| C4 – Acolhimento | Princípios básicos | ED2,4,2 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

O voluntário, a quem foi questionado qual o procedimento levado a cabo para acolher as pessoas que desejam ser voluntárias no banco, referiu que, inicialmente, é-lhes explicado os princípios básicos, ou seja, em que consiste o BACFE, como funciona, entre outros aspetos.

Quadro 22 – Subcategoria C5: Integração

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|-----------------|----------------------------------|---------------------------------|----|-----|
| C5 – Integração | Satisfação com a integração | END4,3,2; END5,3,2; END7,3,1 | 3 | 3 |
| | Autonomia | END 4,3,3; END5,3,3 | 2 | 2 |
| | Nas campanhas | ED2,4,1; | 1 | 1 |
| | Eventos | ED2,4,3 | 1 | 1 |
| | Através de amigos | END3,2,4 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à integração dos voluntários não dirigentes/execução, esta pode desenvolver-se em vários contextos, como por exemplo em campanhas, no trabalho diário do armazém e através da organização de eventos [*“...há dois anos (...) na Feira de São João fizemos um jantar ...”* (ED2,4,3)], conforme referido por um dos voluntários dirigentes. Por outro lado, pode ser realizada autonomamente (2 referências) e através de amigos (1 referência), o que foi revelado pelos voluntários não dirigentes/execução.

É importante frisar que três voluntários reconheceram encontrarem-se satisfeitos com o seu processo de integração.

Quadro 23 – Subcategoria C6: Desvinculação

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| C6 – Desvinculação | Motivos | ED2,10,3 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quanto aos motivos que conduzem ao abandono dos voluntários não dirigentes/execução da ação de voluntariado, o voluntário dirigente entrevistado teve dificuldade em identificar os motivos de desvinculação dos voluntários junto do banco.

Contudo, há várias causas que se podem atribuir ao abandono dos voluntários como as mudanças de residência, a alteração da situação profissional, a indisponibilidade para colaborar num determinado momento, entre outras.

Quadro 24 – Subcategoria C7: Avaliação do desempenho dos voluntários não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|----------------------------------|---------------------|----|-----|
| C7 – Avaliação do desempenho dos voluntários não dirigentes/execução | Ausência de avaliação | ED2,8,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A um voluntário dirigente perguntou-se se existe alguma estratégia para avaliar os voluntários não dirigentes/execução, à qual a resposta foi negativa. Da observação do trabalho do banco verificamos que essa avaliação ocorre de forma informal e com um carácter imediato.

Pimenta (2011) na sua dissertação de mestrado intitulada “Gestão de Recursos Humanos Voluntários em Organizações sem Fins Lucrativos em Portugal: da Atracção ao Desenvolvimento” centra a sua investigação no Banco Alimentar Contra a Fome de Lisboa em que afirma que este também não procede a qualquer avaliação.

4. Categoria D – Aprendizagens no BACFE

Quadro 25 – Subcategoria D1: Formação do BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|------------------------------|---|---|----|-----|
| D1 – Formação do BACFE | Existência de formação informal e não-formal | ED2,7,3; ED2,7,6; END3,3,6; END3,4,1; END6,6,2; END6,7,5; END6,8,1; END7,5,1 | 8 | 4 |
| | Ausência de promoção de formação formal | ED2,7,2; END3,3,5; END4,4,7; END6,7,2; | 4 | 4 |
| | Formação da equipa dirigente | END6,4,1; END6,6,3; END6,6,4 | 3 | 1 |
| | Ausência na participação de reuniões formativas | ED1,9,1; ED2,7,4; | 2 | 2 |

Fonte: Elaboração própria

Em relação à formação promovida pelo BACFE, com um carácter formal, não foi identificada por nenhum voluntário, sendo que quatro voluntários identificaram claramente a sua ausência [*“...o banco não promove formação diretamente ...”* (ED2,7,2)]. O que foi reconhecido por quatro voluntários foi a existência de formação não-formal e informal [*“não (...) os ensinamentos são (...) a nível não formal”* (END4,4,7); *“...informal é aquela que eu digo de quando algum voluntário novo chega damos-lhe o Regulamento Interno, explicamos-lhe que comissões existem, perguntamos onde é que se gostaria de enquadrar ...”* (ED2,7,3)] que ocorre no contacto com outros voluntários, com as instituições beneficiárias, com os voluntários dirigentes, entre outros.

Note-se que ao nível da formação não formal e informal, os voluntários dirigentes reconheceram a existência de uma baixa participação, ou seja, *“...como é que se faz (...) a recolha à porta dos supermercados... (...) embora adesão aí não tem sido muita (na formação) ...”* (ED1,9,1).

Também se refere que apesar do banco não promover formação formal preza a existência na equipa de trabalho de pessoas com formação adequada à comissão de que são representantes [*“...nós tentamos que dentro da equipa houvesse pessoas com formação (...) posso dar a minha boa vontade, mas há uma série de coisas que eu não*

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

sei qual é o procedimento ideal (...) faz toda a diferença alguém que está a trabalhar connosco e tem conhecimento da área...” (END6,4,1)] o que se remete para o que foi dito na parte teórica desta investigação, da necessidade de existir uma seleção para algumas atividades de voluntariado. Deste modo, os voluntários não dirigentes/execução podem ser qualquer um, desde que estejam na posse das suas faculdades psíquicas e físicas, mas para ser dirigente ou integrar uma das comissões é importante ter conhecimentos adequados às funções que vai desempenhar.

Por último, julga-se que não existe necessidade do Banco Alimentar promover formação certificada, do ponto de vista do que é o voluntariado, quais os seus direitos e os deveres, uma vez que Évora dispõe de um BLV que regularmente, a título gratuito, disponibiliza formação nessas áreas.

Quadro 26 – Subcategoria D2: Divulgação de atividades de formação

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|---|----|-----|
| D2 – Divulgação de atividades de formação | Sim | ED2,7,5; END5,5,2; END6,7,3; END6,7,4; END7,5,2 | 5 | 4 |
| | Não | END4,5,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quando questionados os voluntários sobre a divulgação por parte do Banco Alimentar de iniciativas de formação, *workshops*, conferências de que vão tendo conhecimento ou informação que chega ao banco, quatro voluntários reconheceram que são informados [“...sempre que nos chega qualquer hipótese de formação, alguma coisa que esteja ligado ao voluntariado nós divulgamos imediatamente por todos os nossos voluntários de modo que eles possam ter acesso a todo o que são solicitações que nos chegam...” (END6,7,4)], enquanto um afirmou não receber. Da observação sobre esta prática, o Banco Alimentar tem o hábito de enviar essa informação por correio eletrónico, pelo que se o voluntário em causa, no momento da inscrição, não participou o seu endereço de correio eletrónico não receberá essa informação. Tal facto poderá ser apontado como um dos motivos para não receber a informação.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 27 – Subcategoria D3: Procura de formação

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----|-----|
| D3 – Procura de formação | Sim | END4,5,2; END6,8,2; END7,5,3 | 3 | 3 |
| | Não | END5,5,3 | 1 | 1 |
| | Satisfeita com a existente | END3,4,2 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Por se ter conhecimento da ausência de formação certificada levada a cabo pelo Banco Alimentar questionou-se aos voluntários não dirigentes/execução se já tinha procurado formação na área do voluntariado. Um dos voluntários afirmou claramente que não, o outro referiu encontrar-se satisfeito com a formação promovida pelo banco; enquanto três reconheceram que procuram por formação. Apenas um dos voluntários relaciona a procura de formação com a ação voluntária no Banco Alimentar [“*sim, às vezes vejo a Fundação Eugénio de Almeida...*” (END7,5,3)].

Quadro 28 – Subcategoria D4: Aprendizagens individuais

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--------------------------------|---|---|----|-----|
| D4 – Aprendizagens individuais | Conhecer/aprender com o outro | ED2,8,2; ED2,8,3; END3,4,4; END4,5,3; END4,5,5; END 5,5,5; END6,8,4; END6,8,5; END6,8,6 | 9 | 5 |
| | Conhecer-me melhor | ED2,11,4; END6,8,3; END7,5,4 | 3 | 3 |
| | Funcionamento do banco e das instituições | END3,4,3; END4,6,6; END5,5,4 | 3 | 3 |
| | Perceção das dificuldades | END3,1,3; END4,5,4; END3,5,5 | 2 | 2 |
| | Reconhecimento da importância do voluntariado | ED1,9,2 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Um dos pontos fulcrais nesta investigação é identificar e conhecer as aprendizagens individuais, mais significativas, realizadas por cada voluntário. Das respostas dadas, a

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

mais significativa para cinco dos sete voluntários é conhecer e aprender em contacto com o outro [“... o contacto com as outras pessoas, ficamos sempre a aprender algo, tiramos sempre daí algum proveito...” (END 3,4,4)]; e que [“...conhecer tanta gente diferente e interessante e que nos ensina imensas coisas...”(ED2,8,3)]; três voluntários afirmam que compreendem melhor o funcionamento do banco; outros três consideram que essa experiência lhes permite conhecerem-se melhor [“...conhecer-me melhor a mim própria e às minhas capacidades ou incapacidades...”(ED2,11,4)]. Há dois que relevam uma maior perceção das dificuldades que existem no país [“...quando nós estamos no terreno é que nos percebemos bem as dificuldades que existem...” (END4,5,4)], enquanto outro refere que a ação de voluntariado o ajudou a reconhecer a importância do voluntariado.

Quadro 29 – Subcategoria D5: Transferências de aprendizagens para o dia-a-dia

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|---------------------------------------|--|----|-----|
| D5 – Transferência de aprendizagens para o dia-a- dia | Transferência a nível profissional | ED1,9,3; END6,9,6; END6,9,8; END7,5,5 | 4 | 3 |
| | Transferência a nível pessoal | ED2,8,4; END4,5,6; END4,6,1; END6,9,7 | 4 | 3 |
| | Reconhecimento dessa transferência | END3,4,5 | 1 | 1 |
| | Ausência de transferência | END5,6,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto à possibilidade de existirem transferências de aprendizagens do voluntariado para o dia-a-dia foi identificado um voluntário que diz que as aprendizagens já lá estavam, verificando-se uma ausência de transferência e um outro voluntário reconhece a transferência. Transferências propriamente ditas foram identificadas por três voluntários que apontaram a sua existência ao nível profissional [“...tenho conseguido captar alguns deles para o voluntariado (...) é importante conseguir inculcar nos mais novos a necessidade do voluntariado e a importância que é o voluntariado...” (END7,5,5)] e outros três para o nível pessoal [“...essas aprendizagens ficam no nosso crescimento pessoal...” (ED2,8,4)].

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 30: Subcategoria D6: Transferências de aprendizagens para o voluntariado

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|--|---|----|-----|
| D6 – Transferência de aprendizagens para o voluntariado | Transferência a nível das relações interpessoais | ED1,9,4; END3,4,6; END5,6,2; END6,9,3, END6,9,5 | 5 | 4 |
| | Reconhecimento dessa transferência | END4,6,2; END6,9,1; END6,9,2 | 3 | 2 |
| | Transferência a nível profissional | ED2,8,5; END6,9,4 | 2 | 2 |

Fonte: Elaboração própria

As transferências do dia-a-dia para o decorrer da ação de voluntariado são, sobretudo, ao nível das relações interpessoais [*“...já contactava com bastantes pessoas que é-nos bastante útil”*], e, também, a nível profissional [*“...sou uma pessoa metódica e organizada e por isso também tirei gestão e pensei que as minhas capacidades (...) poderia ajudar o banco...”* (ED2,8,5)], para além da existência de um reconhecimento, por parte de dois voluntários, de transferências a nível profissional.

5. Categoria E – Balanço institucional e pessoal da ação de voluntariado

Quadro 31 – Subcategoria E1: Avaliação do trabalho do BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|--|--|----|-----|
| E1 – Avaliação do trabalho do BACFE | Equipa | ED1,3,4; ED1,10,4; END6,9,10;END6,10,3; END7,6,3 | 5 | 3 |
| | Imagem exterior | ED2,11,3; END6,10,2 | 2 | 2 |
| | Resultados | ED1,10,6; END6,10,1 | 2 | 2 |
| | Reconhecimento da necessidade de melhorias | ED2,9,1 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto à avaliação do trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo Banco Alimentar este é extremamente positivo, isto observa-se na boa equipa de trabalho [*“...as coisas estão bem organizadas (...) e aí o mérito é de toda agente, inclusive dos voluntários ...”* (ED1,10,4)], na imagem que transparece para o exterior [*“...o banco é*

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

muito bem visto...” (END6,10,2)] e nos resultados das campanhas [“...*nós temos vindo a progredir imenso em termos de números...*” (END6,10,1)]. Contudo, há sempre aspetos a melhorar, conforme nos referiu um dos inquiridos (ED2,9,1).

Quadro 32 – Subcategoria E2: Correspondência às expetativas do trabalho do BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|--|----------------------------------|--|----|-----|
| E2 – Correspondência às expetativas do trabalho do BACFE | Sim | ED1,10,3; END3,5,1; END4,6,4; END5,6,2; END6,1,4; END7,6,2 | 6 | 6 |

Fonte: Elaboração própria

Quando se questiona, se o trabalho desenvolvido pelo BACFE tem correspondido às expetativas de cada um, a maioria respondeu afirmativamente [“*aí de que maneira...*” (END5,6,2)], conforme consta no quadro 32.

Quadro 33 – Subcategoria E3: Avaliação do relacionamento entre voluntários dirigentes e não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|--|---|----|-----|
| E3 – Avaliação do relacionamento entre voluntários dirigentes e não dirigentes/execução | Reconhecimento de um relacionamento positivo | END3,5,3; END4,6,5; END5,6,8; END6,10,7; END7,6,4 | 5 | 5 |
| | Estreitamente de relações | END5,6,7; END6,10,4; END6,10,6; END6,11,1 | 4 | 2 |
| | Distanciamento nas relações | ED2,9,2; ED2,9,3; END6,10,5 | 3 | 2 |

Fonte: Elaboração própria

Procurou-se, também, conhecer a avaliação que os voluntários faziam do relacionamento entre os voluntários de direção e os que não são dirigentes. Atendendo ao quadro anterior verifica-se que cinco voluntários avaliam-no como muito positivo [“...*é de tal maneira bom...*” (END6,10,7)], dois referem que esse relacionamento é tão bom que não se nota uma hierarquia [“...*muito boa, nem se sente (...)* é claro que tem

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

de haver pessoas que possam orientar...” (END5, 6,7)], mas antes um estreitamento de relações. No entanto, há dois voluntários que reconhecem que os horários incompatíveis, ou seja, os voluntários de direção como ainda trabalham não podem desenvolver um trabalho tão próximo quanto desejariam [*“...talvez alguma distância entre a direção e os voluntários do dia-a-dia (...) porque os horários nem sequer são compatíveis...”*] (ED2,9,3)], pode constituir-se como um fator de distanciamento e de enfraquecimento das relações.

Quadro 34 – Subcategoria E4: Contributos retirados do voluntariado

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|---|----|-----|
| E4 – Contributos retirados do voluntariado | A nível pessoal | END5,7,1; END6,11,2; END6,11,3; END7,6,5 | 4 | 3 |
| | Relevância dos contributos | ED1,10,7; | 1 | 1 |
| | Contacto com outras pessoas | END3,5,4 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Quanto aos contributos retirados do desenvolvimento da ação de voluntariado no Banco Alimentar foram apontados por três voluntários contributos a nível pessoal [*“...retiro partilha, convivência, afetos (...) estar ligado a, pertencer a...”*] (END5,7,1)]; um voluntário referiu o contacto com os outros e outro voluntário referiu que os contributos têm sido bastante significativos para si.

Quadro 35 – Subcategoria E5: Importância das aprendizagens

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|-----------------------------------|--|----|-----|
| E5 – Importância das aprendizagens | A nível da formação pessoal | ED1,10,1; ED1,10,2; END3,5,6; END5,6,3; END5,6,4; END6,9,9; END6,12,1 | 7 | 4 |
| | Reconhecimento da importância | ED1,11,1; END4,6,3; END4,7,2; END5,7,2; END7,6,1 | 5 | 4 |
| | Ação resultante das aprendizagens | END4,7,1 | 1 | 1 |
| | Sensibilização para os problemas | END 3,4,7 | 1 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Face à importância das aprendizagens adquiridas pela ação de voluntariado, quatro voluntários atribuem-lhes importância a nível pessoal [“...tem contribuído para a minha formação integral como indivíduo...” (ED1,10,1); “...penso que me tem transformado e tornado numa pessoa melhor...” (ED1,10,2); “...uma participação ativa...” (END5,6,4)]; identificou-se um voluntário que das aprendizagens adquiridas no banco, sentiu necessidade de estimular as pessoas a participarem nesta ação através da doação de produtos e um voluntário refere, ainda, que as aprendizagens adquiridas o sensibilizaram mais para os problemas do país.

Quadro 36 – Subcategoria E6: Projetos futuros para o BACFE

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|---|---|----|-----|
| E6 – Projetos futuros para o BACFE | Continuar e melhorar o trabalho | ED1,10,5; ED1,11,2; ED1,11,3; ED1,11,4; ED1,11,5; END6,12,3; END6,13,1;END6,13,2 | 8 | 2 |
| | Trabalhar as expetativas e motivações dos voluntários | ED2,10,2; ED2,12,1; ED2,12,2 | 3 | 1 |
| | Promover e melhorar a integração | ED2,10,1; ED2,11,1 | 2 | 1 |

Fonte: Elaboração própria

Como já foi referido, de forma sucinta, aquando da análise da avaliação realizada ao trabalho do Banco Alimentar, há sempre aspetos a melhorar. Dois dos inquiridos referem a necessidade de continuar a melhorar o trabalho (8 referências). Das entrevistas foram identificados como objeto de projetos futuros: continuar o trabalho realizado até agora mas sempre numa perspetiva de melhoria contínua, conforme se evidencia nas seguintes citações “...continuarmos o trabalho que estamos a fazer...” (ED1,11,2) e “...aprender com alguns erros (...) ir moldando esses erros a um ponto de contribuir para que haja mais produtos...” (ED1,11,4)]; trabalhar as expetativas e motivações dos voluntários e promover e melhorar a integração [“...se calhar algum fim-de-semana fazer alguma atividade para as pessoas se conhecerem...” (ED2,10,1)].

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

Quadro 37 – Subcategoria E7: Projetos futuros dos voluntários não dirigentes/execução

| Subcategoria | Conteúdo das unidades de registo | Unidades de registo | UR | UEb |
|---|----------------------------------|------------------------------|----|-----|
| E7 – Projetos futuros dos voluntários não dirigentes/execução | Ações de voluntariado | END4,7,3; END5,7,3; END7,7,1 | 3 | 3 |
| | Ausência de projetos | END3,5,7; END6,12,2 | 2 | 2 |

Fonte: Elaboração própria

Por último, procurou-se conhecer os projetos futuros, a nível pessoal, na área do voluntariado. Dois voluntários demonstraram não ter qualquer projeto em mente, alegando falta de tempo [“...o pouco tempo que tenho e para me conseguir conjugar toda a minha vida pessoal, profissional com o trabalho de voluntariado só posso trabalhar no banco...” (END6,12,2)], enquanto três voluntários demonstraram interesse em participar noutras ações de voluntariado, mas pareceu-nos não ser um objetivo imediato.

CONCLUSÃO

Após a abordagem teórica e metodológica é importante tecer algumas considerações finais sobre o trabalho desenvolvido.

Conhecendo-se *a priori* o trabalho levado a cabo pelo BACF, sobretudo o BACFE e reconhecendo-se a importância do seu trabalho junto das populações desfavorecidas formularam-se como objetivos da investigação conhecer as aprendizagens promovidas pelo BACFE, as aprendizagens adquiridas individualmente e a importância que lhes é atribuída.

Como resposta àqueles objetivos e, conseqüentemente, à questão de partida construíram-se três entrevistas semiestruturadas, que foram aplicadas a um total de sete inquiridos (dois voluntários dirigentes e cinco voluntários não dirigentes/execução).

Desta forma, conclui-se que o BACFE é um espaço onde ocorrem aprendizagens informais e não formais, divulgando, ainda, por via do correio eletrónico, várias iniciativas de que tem conhecimento. No entanto, não é um espaço onde se desenvolvem aprendizagens formais e certificadas, considerando-se que não há necessidade dessa oferta, pois existe em Évora, um Banco Local de Voluntariado que, promove ações de formação certificadas, na área do voluntariado.

Da parte dos voluntários entrevistados não se verificou uma grande procura de formação na área do voluntariado; o trabalho passará por incentivá-los a frequentar essas ações de formação, pois, por um lado, o voluntário ficará mais informado e desperto para determinadas situações e, por outro lado, poderá aplicar os conhecimentos adquiridos na instituição onde desenvolve a ação de voluntariado.

As aprendizagens informais e não formais apontadas pelos voluntários entrevistados centram-se, essencialmente, no aprender com o outro, na possibilidade de conhecer melhor a instituição e o seu trabalho, bem como permitir um melhor conhecimento pessoal. É valorizada a perspectiva de que aquelas aprendizagens contribuem para a formação integral das pessoas.

Salienta-se, também, a existência de transferências de aprendizagens, quer da ação do voluntariado para o dia-a-dia, quer do dia-a-dia para a ação do voluntariado.

Posto isto, verificou-se a existência de aprendizagens informais e não-formais, embora não certificadas, promovidas pela ação do BACFE junto dos indivíduos que aí

participam e que estas têm influência e importância na formação pessoal e social dos indivíduos que aí exercem voluntariado.

Todavia, quis-se, ainda, dar resposta a outros objetivos mais gerais como conhecer a atuação do BACFE, caracterizar o perfil dos voluntários e conhecer as motivações para se ser voluntário no BACFE. Conclui-se que, em relação à atuação do BACFE, o número de voluntários, de instituições candidatas a apoio alimentar e das famílias que necessitam de apoio alimentar tem vindo a aumentar; as formas de recrutamento utilizadas pelo BACFE (*online*, telefone, correio eletrónico ou pessoalmente) são diferentes das formas como os voluntários chegam à instituição (colegas, amigos, ...); o balanço do trabalho realizado pelo BACFE é avaliado pelos voluntários como muito positivo, correspondendo às suas expectativas; a avaliação do relacionamento entre voluntários de direção e voluntários não dirigentes foi considerada muito positiva e os voluntários de direção do BACFE pretendem continuar com o trabalho realizado até aqui, numa perspetiva de melhoria contínua.

Em relação ao perfil dos voluntários constatou-se que os voluntários regulares são pessoas idosas, enquanto os ocasionais, na sua grande maioria, são jovens e adultos. Nenhum dos voluntários, num passado recente, antes de terem iniciado a ação de voluntariado no BACFE participavam noutra ação e após a participação no BACFE não passaram a participar em nenhuma, embora tenham manifestado vontade de participar, mas não no imediato. Os voluntários entrevistados encontram-se muito satisfeitos com a integração, embora tenham reconhecido a necessidade de aperfeiçoar alguns aspetos.

Quanto às motivações dos voluntários entrevistados, estas centram-se na ocupação do tempo livre, no sentir-se útil e no altruísmo, conferindo com as apontadas noutros estudos. Os voluntários revelaram, ainda, que o Ano Europeu do Voluntariado constituiu uma efeméride importante para divulgar e informar a população em geral.

Chegado a este ponto importa referir as limitações da presente investigação, umas de natureza teórica e outras de natureza prática. Do ponto de vista teórico há matérias que ainda não foram estudadas, como o abandono dos voluntários das instituições; o número de voluntários inscritos nos Bancos Locais de Voluntariado e encaminhados para as instituições; o trabalho de divulgação e promoção do voluntariado realizado pelos Bancos Locais de Voluntariado, entre outros aspetos relevantes, pois os estudos existentes são um pouco antigos (não sendo possível traçar um retrato atual). Os estudos mais importantes do voluntariado em Portugal desenvolveram-se aquando das

comemorações do Ano Internacional dos Voluntários. Neste momento, aguardam-se os resultados de um estudo abrangente sobre o AEV e das alterações legislativas previstas.

Do ponto de vista prático, as limitações desta investigação prendem-se com os resultados recolhidos no BACFE, uma vez que as informações dizem respeito ao BACFE e ao polo de Beja, não sendo possível traçar um perfil tão linear e, ainda, com o facto de se terem aplicado três entrevistas com questões diferentes entre elas. Este último aspeto gerou alguma dificuldade na análise realizada *a posteriori*, embora fosse importante a existência de perguntas diferenciadoras entre as entrevistas, a fim de tornar a análise mais rica, em função do perfil do voluntário (dirigente e não dirigente/execução) e dos objetivos do estudo.

Há outras matérias que, após esta investigação, suscitaram interesse em serem estudadas, nomeadamente: (i) identificar os motivos dos voluntários para a ação de voluntariado numa só instituição; (ii) conhecer o trabalho realizado pelos voluntários nas mais diversas ações de voluntariado e (iii) conhecer as razões do abandono da ação de voluntariado.

De um modo geral, foram atingidos os objetivos definidos para esta investigação e respondeu-se, de forma satisfatória, à questão de partida formulada no início.

A investigação realizada pode ser entendida como um contributo a nível científico para a área do voluntariado, aguardando-se pela divulgação de outros estudos, quer para aprofundar a problemática desta investigação, quer para estudar matérias sobre as quais ainda não existe informação relevante, ou a que existe é escassa e/ou está desatualizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

Abreu, I. (1995). *A formação pessoal e social na Escócia*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional

Almeida, J. & Pinto, J. (1995). *A investigação nas ciências sociais* (5ª ed.). Lisboa: Editorial Presença

Amaro, R. (coord.), Quintela, A., Duarte, I., Soares, L., Martins, R. & Correia, T. (2002). *O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários

Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trad.). Lisboa: Edições 70 (Obra original publicada em 1977)

Bell, J. (2004). *Como realizar um projecto de investigação* (3ª ed.). Lisboa: Gradiva

Bogdan, R. & Biklen, S. (2006). *Investigação qualitativa em educação – uma introdução à teoria e aos métodos* (M. Alvarez, S. Santos & T. Baptista, Trad.). Porto: Porto Editora (Obra original publicada em 1991)

Campos, B. (1991). *Educação e desenvolvimento pessoal e social*. Porto: Edições Afrontamento

Canário, R. (2000). *Educação de adultos – um campo e uma problemática* (2ª ed.). Lisboa: Educa

Carmo, H. (1999). *Desenvolvimento comunitário*. Lisboa: Universidade Aberta.

Costa, J. & Melo, A. (1981). *Dicionário da língua portuguesa* (5ª ed.). Porto: Porto Editora

Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (6ª ed.) Lisboa: Editora RH

Delicado, A. (coord.), Almeida, A. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do voluntariado em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários

Delors, J. (1996). *Educação – um tesouro a descobrir: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI* (J. C. Eufrázio, Trad.). Rio Tinto: Edições ASA (Obra original publicada em 1996)

Fonseca, A. (1994). *Personalidade, projectos vocacionais e formação pessoal e social*. Porto: Porto Editora

Fonseca, A. (2002). *Formação cívica – guia de orientação para o ensino básico*. Porto: Porto Editora

Fundação Manuel Leão (2001). *O voluntariado e as empresas – breve estudo exploratório do caso português*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários

Ghiglione; R. & Matalon, B. (1992). *O inquérito – teoria e prática* (C. Pires, Trad.). Oeiras: Celta Editora Lda (Obra original publicada em s/d)

Giolitto, P. (coord.), Clary, M., Dussault, J., Fortier, G., Genin, C., Jollivet, G., Kachour, M., Prosperini, R. & Vivien, G. (2000). *Como ensinar a educação cívica na escola* (J. Lamas, Trad.). Lisboa: Didática Editora (Obra publicada originalmente em 1993)

Gonçalves, I. (2007). *Os processos de intervenção*. In M. Ramos (coord.). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Évora: Observatório Social do Alentejo

Gonzalo, L. (2000). *Cartografía del voluntariado – cambio social y procesos educativos*. Madrid: PPC

Gonzalo, L. (2010). *Os itinerários educativos do voluntariado* (SintraWeb, Trad.). Évora: Fundação Eugénio de Almeida (Obra original publicada em s/d)

Hébert, M., Goyette, G. & Boutin, G. (1994). *Investigação qualitativa: fundamentos e práticas* (M. Reis, Trad.). Lisboa: Instituto Piaget. (Obra original publicada em 1990)

Henriques, A., Rodrigues, A., Cunha, F. & Reis, J. (1999). *Educação para a cidadania*. Lisboa: Plátano Editora

Hernández, M. (2010). *Motivações da pessoa voluntária. O compromisso inicial* (SintraWeb, Trad.). Évora: Fundação Eugénio de Almeida. (Obra original publicada em s/d)

Hill, M. & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Houaiss, A., Villar, M., Franco, F., Almeida, J. & Casteleiro, J. (2003a). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa* (Tomo 1). Lisboa: Instituto António Houaiss

Houaiss, A., Villar, M., Franco, F., Almeida, J. & Casteleiro, J. (2003b). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa* (Tomo 2). Lisboa: Instituto António Houaiss

Houaiss, A., Villar, M., Franco, F., Almeida, J. & Casteleiro, J. (2003c). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa* (Tomo 3). Lisboa: Instituto António Houaiss

Leite, C. & Rodrigues, M. (2001). *Jogos e contos numa educação para a cidadania*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional

Machado, J. (1990a). *Dicionário etimológico da língua portuguesa* (vol.3, 6ª ed.). Lisboa: Livros Horizonte

Machado, J. (1990b). *Dicionário etimológico da língua portuguesa* (vol.5, 6ª ed.). Lisboa: Livros Horizonte

Machado, J. (1991a). *Grande dicionário da língua portuguesa* (vol.2). Lisboa: Publicações Alfa

Machado, J. (1991b). *Grande dicionário da língua portuguesa* (vol.3). Lisboa: Publicações Alfa

- Machado, J. (1991c). *Grande dicionário da língua portuguesa* (vol.6). Lisboa: Publicações Alfa
- McCurley, S. & Lynch, R. (1998). *Essential volunteer management* (2ª ed.). London: Directory of Social Change
- Menezes, I. (1994). *A formação pessoal e social em Ontário*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional
- Menezes, I. (1995). *Educação cívica em Portugal – estudo preliminar*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional
- Mialaret, G. (1999). *As ciências da educação* (J. Lamas, Trad.). Lisboa: Livros e Leituras (Obra Original publicada em 1996)
- Nico, L. (2009). *Avaliação do(s) impacto(s) do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) no Alentejo (período 2001-2005)*. Tese de doutoramento em Ciências da Educação, Universidade de Évora, Évora
- Nogueira, C. & Silva, I. (2001). *Cidadania – construção de novas práticas em contexto educativo*. Porto: Edições ASA
- Observatório Social do Alentejo (2004). *As instituições sociais do distrito de Évora*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida
- Piló, M. (2001). *Ser voluntário: abordagem a pontos críticos do voluntariado*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários
- Praia, M. (1991). *Desenvolvimento pessoal e social*. Rio Tinto: Edições ASA
- Praia, M. (1999). *Educação para a cidadania: teoria e práticas*. Porto: Edições ASA
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais* (J. Minhoto, M. Mendes & M. Carvalho, Trad., 2ª ed.). Lisboa: Gradiva (Obra original publicada em 1995)
- Reis, F. (2010). *Como elaborar uma dissertação de mestrado – segundo bolonha*. Lisboa: Pactor – Edições de Ciências Sociais e política Contemporânea
- Reis, J., Leite, M., Lemos, P., Guimarães, A. & Januário, S. (2002). *Formação cívica 3.º ciclo* (vol.1). Porto: Porto Editora
- Sebastião, L. (2007). *O voluntário e as organizações*. In M. Ramos (coord.). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Évora: Observatório Social do Alentejo
- Silva, T. (2007). *Enquadramento do voluntariado*. In M. Ramos (coord.). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Évora: Observatório Social do Alentejo

Revistas:

Almeida, I. (2006, março). “Educar para o desenvolvimento, para o voluntariado e para as competências sociais”. *Revista Pretextos*, n.º21, p. 28. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://www2.seg-social.pt/acessibilidade/preview_documentos.asp?r=13578&m=PDF

Azevedo, C. (2010, abril/junho). “Entrevista com...” *Exit*, n.º 24, pp.10-11. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.dianova.pt/images/stories/publicacoes/exit/exit_24_formacao.pdf

Azevedo, C. (2011, julho/dezembro). “Porque é que as organizações do terceiro sector em Portugal falham?”. *Exit*, n.º 27, p.49. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.dianova.pt/images/stories/publicacoes/exit/exit_27_gestao_mudanca_terceiro_sector.pdf

Borges, M. & Dantas, G. (2006, março). “Bancos locais de voluntariado: encontro de vontades”. *Revista Pretextos*, n.º21, pp. 25-26. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://www2.seg-social.pt/acessibilidade/preview_documentos.asp?r=13578&m=PDF

Carneiro, R. (2011, outubro). “Nota do director”. In H. Pinto (org.). *Revista Migrações – Número Temático Migrantes e Voluntariado*. n.º9, pp. 9-11. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Revista_9/PDF%20Artigos/Migracoes_9_notadirector.pdf

Catarino, A. (2003). “Voluntariado – uma leitura de experiência”. *Sociedade & Trabalho*, n.º 19/20 pp. 9-13

Catarino, A. (2005, dezembro). “Voluntariado informal”. *Voluntariado, hoje*, n.º13, p.1. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=529&m=PDF

Catarino, A. (2006, março). “Rede social – voluntariado em rede”. *Revista Pretextos*, n.º21, pp. 13-14. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://www2.seg-social.pt/acessibilidade/preview_documentos.asp?r=13578&m=PDF

Chambel, E. (2010, janeiro/fevereiro/março). “A força dos voluntários”. *Voluntariado, hoje*, n.º30, p.3. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1317&m=PDF

Couto, M., Almeida, V. & Correia, C. (2011, setembro/outubro). “E o voluntariado empresarial?” *Impulso Positivo*, n.º5, pp.42-43

Franco, R. (2011, setembro/outubro). “Se as pessoas não procurarem não encontram”. *Impulso Positivo*, n.º5, pp.16-20

Jonet, I. (2010, abril/junho). “Entrevista com...” *Exit*, n.º 24, pp.14-15. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.dianova.pt/images/stories/publicacoes/exit/exit_24_formacao.pdf

Oliveira, C. (2010, janeiro/fevereiro/março). “Quem é quem na economia social”. *Revista Dirigir*, separata, pp.2-11. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.iefp.pt/iefp/publicacoes/Dirigir/Documents/2010/DIRIGIR_109_SEPARATA.pdf

Peixoto, C., Sereno, C., Henriques, S. & Carvalho, A. (2009, junho). “Autonomia de vida – desenvolvimento de competências nos jovens em acolhimento institucional”. *Revista Pretextos*, n.º34, pp.5-7. Acedido a 22 de janeiro, em http://195.245.197.196/preview_documentos.asp?r=24249&m=PDF

Pinto, H. (2011, outubro). “Introdução: talvez a mais genuína forma de ser - um direito fundamental”. In H. Pinto (org.). *Revista Migrações – Número Temático Migrantes e Voluntariado*. n.º9, pp.15-33. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Revista_9/PDF%20Artigos/Migracoes_9_pp15a33.pdf

Pinto, V. (2003). “Voluntariado social – Um desafio no mundo contemporâneo”. *Sociedade & Trabalho*, n.º 19/20 pp. 121-135.

Rojão, G. (2011, setembro/outubro). “Gestão do voluntariado nas organizações sem fins lucrativos”. *Impulso Positivo*, n.º5, pp.46-47

S/a (2008). “O voluntariado de competências, uma forma sustentável de abordar o voluntariado empresarial”. *Sustentabilidade*, n.º 16, p.3. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/Voluntariado%20de%20competencias.pdf>

Legislação consultada:

Decreto-lei 176, de 25 de Outubro de 2005 (2005). Alteração à lei base do enquadramento jurídico do voluntariado. Acedido a 18 de maio, de 2012, de http://www.cm-odivelas.pt/CamaraMunicipal/ServicosEquipamentos/CoesaoInovacaoSocial/banco_voluntariado/anexos/legislacao/03.pdf

Decreto-lei n.º 15 de 19 de janeiro de 2007 (2007). Estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://dre.pt/pdf1sdip/2007/01/01400/05010547.pdf>

Decreto-lei n.º 168, de 11 de maio de 1993 (1993). Enquadramento de projectos de solidariedade. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em <http://www.dre.pt/pdf1s/1993/05/109A00/24742476.pdf>

Decreto-lei n.º 205, de 14 de junho de 1993 (1993). Enquadramento de projectos de cooperação para o desenvolvimento. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.cascaisvoluntario.org/output_efile.aspx?id_file=963

Decreto-lei n.º 286, de 29 de agosto de 1989 (1989). Quadro de referência da reforma do sistema educativo. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em <http://dre.pt/pdf1sdip/1989/08/19800/36383644.pdf>

Decreto-lei n.º 389, de 30 de setembro de 1999 (1999). Enquadramento jurídico do voluntariado. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.entrajuda.com/pdf/Decreto_Lei_389_99.pdf

Decreto-lei n.º 40, de 1 de fevereiro de 1989 (1989). Seguro social voluntário. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_040_89.htm

Decreto-lei n.º 6, de 18 de janeiro de 2001 (2001). Princípios orientadores da organização e da gestão curricular do ensino básico. Acedido a 15 de junho de 2012, em <http://dre.pt/pdf1sdip/2001/01/015A00/02580265.PDF>

Decreto-lei n.º94, de 3 de agosto de 2011 (2011). Organização curricular do ensino básico. Acedido a 15 de junho de 2012, em <http://dre.pt/pdf1sdip/2011/08/14800/0414204150.pdf>

Despacho n.º 4456, de 1 de março de 2005 (2005). Política de cooperação para o desenvolvimento. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.cascaisvoluntario.org/output_efile.aspx?id_file=979

Diário da República n.º 57, de 9 de março de 1978 (1978). Declaração Universal dos Direitos do Homem. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.cne.pt/dl/1_declaracao_universal_direitos_homem.pdf

DO n.º 37, de 22 de janeiro de 2010 (2010). Año Europeo de las Actividades de Voluntariado que Fomenten una Ciudadanía Activa (2011). Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em <http://www.mspsi.es/politicaSocial/ongVoluntariado/docs/Decision-Ano-Europeo-Voluntariado.pdf>

IAVE (1990). Declaração Universal sobre o Voluntariado. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.cascaisvoluntario.org/output_efile.aspx?id_file=971

JO n.º 372, de 20 de dezembro de 2011 (2011). Conclusões do conselho sobre o papel das atividades de voluntariado no desporto na promoção da cidadania activa. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em <http://www.pned.pt/media/2066/conclusoesvoldesporto.pdf>

Lei n.º 46, de 14 de outubro de 1986 (1986). Lei de bases do sistema educativo. Acedido a 18 de junho de 2012, em <http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/2A5E978A-0D63-4D4E-9812-46C28BA831BB/1126/L4686.pdf>

Lei n.º 66, de 14 de outubro de 1998 (1998). Estatuto das organizações não governamentais de cooperação para o desenvolvimento. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.unicef.pt/18/lei_das ONGs_lei_66_de_1998.pdf

Lei n.º 71, de 3 de novembro de 1998 (1998). Lei base do enquadramento jurídico do voluntariado. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=116&m=PDF

Portaria n.º 87, de 24 de janeiro de 2006 (2006). Modelo de cartão de identificação do voluntário. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.esepf.pt/a_comun/port_cartao.pdf

Resolução do Conselho de Ministros n.º 62, de 25 de agosto de 2010 (2010). Ano de 2011 como o Ano Europeu das Atividades de Voluntariado Que Promovam Uma Cidadania Activa (AEV -2011). Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, de <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/08/16500/0369603698.pdf>

Resolução n.º 50, de 20 abril de 2000 (2000). Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=79&m=PDF

S/a (s/d). Código de conduta do voluntariado para a cooperação. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.fecong.org/fec/Legislacao_VM/codigo_conduta_voluntariado.pdf

S/a (s/d). Resoluciones aprobadas sobre la base de los informes de la segunda comisión. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em <http://www.bancovoluntariadobeja.org/Voluntariado/legislacao/Resolucao40212.pdf>

Sítios:

Albino, J. (s/d). Contributo para a história do desenvolvimento local em Portugal. Acedido a 9 de dezembro, de 2009, em http://www.3sector.net/equalificacao/src_cdroms/novos_conceitos_praticas/recursos_complementares/Livro_Animar.pdf

Almeida, B. (2001). O desempenho dos voluntários e profissionais na organização de eventos desportivos internacionais: o papel das relações humanas. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/10012>

Almeida, M. (coord.), Nunes, S., Pais, S. & Amaro, T. (2008). Estudo sobre o voluntariado. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em http://oefp.iefp.pt/admin/upload/Publicacoes/Estudos_e_Analises/255ca876-4c12-49b9-b9b7-f7d58a5a267b.pdf

ANOP (s/d). Manual do formando – desenvolvimento pessoal e cidadania. Acedido a 17 de março, de 2012, em <http://aldeiasvivas.wikispaces.com/file/view/Manual+de+DPC.pdf>

Arroyo, G. (1999). Voluntariado y mundo rural. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://www.telefonodelaesperanza.org/imgs/871.pdf>

Asociación Cultural Norte Joven (coord.). (2008). Voluntariado apoyado por la empresa – Guia para entidades de acción social. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.madrid.org/volu_web/html/web/guiaVoluntariadoEmp.htm?ESTADO_MENU=17_5

BACF (s/d). Estatutos da FPBACF. Acedido a 2 de fevereiro, de 2012, em <http://www.bancoalimentar.pt/article/25>

Banco Alimentar Contra a Fome e Entrajuda (2010). Inquérito às instituições de solidariedade social – relatório preliminar parcial. Acedido a 23 de maio, de 2012, em http://www2.ucp.pt/resources/Documentos/CESOP/relatorios/Inquerito_InstituicoesSolidariedadeSocial-RelatorioPreliminarParcial.pdf

Banco Alimentar Contra a Fome. (s/d). Banco Alimentar Contra a Fome. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.bancoalimentar.pt/#>

Baptista, N., Monteiro, C., Silva, M., Santos, F. & Sousa, I. (2011). Programa de promoção de competências sociais: intervenção em grupo com alunos de 2.º e 3.º ciclo do ensino básico. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0239.pdf>

Barreira, L. (2002). Formação pessoal e social – formação de pessoal não docente. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://194.65.226.128/aprender/pluginfile.php/4259/mod_resource/content/2/Formacao_Pessoal_e_Social.pdf

Beú, N. (2010). Motivações para o voluntariado empresarial: desenvolvimento de um instrumento de medida. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/MOTIVACÖES%20PARA%20O%20VOLUNTARIA DO%20EMPRESARIAL.pdf>

Canha, L. & Neves, S. (2008). Promoção de competências pessoais e sociais – desenvolvimento de um modelo adaptado a crianças e jovens com deficiência: Manual Prático. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://pt.scribd.com/doc/69357653/Promocao-de-Competencias-Pessoais-e-Sociais-Desenvolvimento-de-um-modelo-adaptado-a-criancas-e-jovens-com-deficiencia>

Caselli, R. & Nunes, S. (s/d). Portugal. Acedido a 2 de fevereiro, de 2012, em <http://www.spes.lazio.it/volontariatoeuropa/inglese/4Portugal.pdf>

Catarino, A. (s/d). Do voluntariado na acção social. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://www.aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/Do%20voluntariado%20na%20acção%20social%20-%20Acácio%20catarino.pdf>

Censos (2011). Censos – Resultados provisórios – 2011. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOES_pub_boui=122073978&PUBLICACOESmodo=2

Coelho, S. (2008). O contributo do voluntariado para o bem-estar dos idosos: estudo de casos. Acedido a 29 de março, de 2012, de <http://repositorio.iscte.pt/handle/10071/1371>

Comissão das Comunidades Europeias (2000). Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_pt.pdf

Comissão Europeia (2011). Comunicação sobre as políticas da UE e o voluntariado: reconhecer e promover as actividades de voluntariado transfronteiras na UE. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://europa.eu/volunteering/en/download/file/fid/6863>

Conselho da União Europeia (2011). O papel das actividades de voluntariado na política social – conclusões do Conselho. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pt/11/st14/st14552.pt11.pdf>

Conselho Nacional de Promoção do Voluntariado (2010). Bancos Locais de Voluntariado. Acedido a 17 de março, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1852&m=XLS

Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (2002). Guia do voluntário. Acedido a 9 de dezembro de 2011, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=37&m=PDF

Cravens, J. (2006). Voluntariado Online: ¡No hay nada virtual en ello!. Acedido a 17 de março, de 2012, em http://evoluntas.files.wordpress.com/2006/10/ov_basic_esp.pdf

Delicado, A. (2002). Caracterização do voluntariado social em Portugal. Acedido a 17 de Março, de 2012, em http://lisboa.academia.edu/AnaDelicado/Papers/434418/Caracterizacao_Do_Voluntariado_Social_Em_Portugal

Echenique, R. (coord.). (s/d). Manual básico de voluntariado. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://www.diaconia.es/new/pdfs/MVoluntariado.pdf>

Entrejuda (2011). Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em http://www.entrejuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal_Jan%202011.pdf

Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J. (2008). As motivações no trabalho voluntário. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em [http://www.ump.pt/ump/images/ferreira_proenca_proenca_\(2008%20rpebg\).doc.pdf](http://www.ump.pt/ump/images/ferreira_proenca_proenca_(2008%20rpebg).doc.pdf)

Figueiredo, N. (2005). Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4448/000501435.pdf?sequence=1>

Fonseca, M. (2001). Cidadania, democracia, juventude e voluntariado numa abordagem sociológica. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.mlfonseca.net/wp-content/uploads/2010/07/Cidadania-Democracia-Juventude-e-Voluntariado-Maria-de-Lurdes-Fonseca1.pdf>

Franco, R., Sokolowski, S., Hairel, E. & Salamon, L. (2005). O sector não lucrativo português – numa perspectiva comparada. (R. Franco, Trad.). (Obra original publicada em 2005). Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://fundacaoeugeniodealmeida.pt/DirEscrita/Uploads/O%20Sector%20N%C3%A3o%20Lucrativo%20Portugu%C3%AAs.pdf>

Freitas, J. (2009). Educação para a cidadania global – impacto do projecto “M-igual? Igualdade não é indiferença, é oportunidade!”. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3951/1/ulfc055562_tm_Jacinto_Freitas.pdf

Fundação Evangelização e Culturas (2011). 1130 portugueses espalham-se pelo mundo em projectos de voluntariado missionário. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1629&m=PDF

Garay, A. & Mazzilli, C. (2003). Uma análise do(s) significado(s) do trabalho do voluntariado empresarial. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19700/000387195.pdf?sequence=1>

Gaspar, M. (2004). Competências em questão: Contributo para a formação de professores. Acedido a 30 de agosto, de 2012, em <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/158/1/Discursos%e2%80%93Forma%c3%a7%c3%a3o%20de%20Professores55-71.pdf>

Gohn, M. (2006). Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n50/30405.pdf>

Gomes, D. (2009). Mundos Vividos: os Caminhos do Voluntariado Hospitalar. Acedido a 29 de março, de 2012, em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/12287/1/tesevoluntariadohospitalar.pdf>

Gonzalo, L. (2002). Los Itinerários Educativos del Voluntariado. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://www.voluntariadoclm.es/ficheros/archivos/material_formativo/7.pdf

GRACE (2006). Como implementar projectos de voluntariado empresarial. Acedido a 23 de maio, de 2012, em http://molar.crb.ucp.pt/cursos/2%C2%BA%20Ciclo%20-%20Mestrados/Gest%C3%A3o/2011-13/EERS_1113/Quinta%20e%20Sexta%20Sess%C3%B5es/Ethos%20-%20Como%20implementar%20projectos%20de%20voluntariado%20Empresarial.pdf

Guerreiro, M. (2008). Associações de desenvolvimento local: que contributo para o desenvolvimento local? O estudo de caso da ADPM. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://repositorio.iscte.pt/handle/10071/1448>

Hager, M. & Brudney, J. (2004). Volunteer management - practices and retention of volunteers. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.urban.org/UploadedPDF/411005_VolunteerManagement.pdf

Hernández, M. (s/d). Motivaciones de la persona voluntaria el compromiso inicial. Acedido a 12 de fevereiro, de 2012, em http://www.voluntariadoclm.es/ficheros/archivos/material_formativo/9.pdf

Hoppen, S. (2007). O voluntariado e a fé cristã juvenil: observação sobre avanços e retrocessos a partir de casos pesquisados no colégio Frederico Jorge Logemann em Horizontina – rs. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://www.aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/VOLUNTARIADO/C/VOLUNTARIADO%20E%20FE%20CRIST A%20JUVENIL.pdf>

Ingrassia, M., Jiménez, M., Monge, A., Gundín, P., Martín, R., Valero, J. & Hernández, P. (2010). Manual para formadores de voluntariado. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://pt.scribd.com/doc/49507434/Manual-para-Formadores-de-Voluntariado>

Instituto Voluntários em Ação (2010). Manual para a capacitação inicial do voluntário. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://www.voluntariado.org.br/sms/files/Manual%20para%20Capacita%C3%A7%C3%A3o%20Inicial%20do%20Volunt%C3%A1rio.pdf>

Jacob, L. (2006). Curso de gestão do voluntariado – manual de acompanhamento do curso. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.socialgest.pt/_dllds/CS1manualvoluntariado.pdf

Jacob, L. (s/d). Voluntariado no hospital ao serviço da pessoa humana. Acedido a 29 de março, de 2012, de http://www.socialgest.pt/_dllds/SVoluntariadonosHospitais.pdf

Jacob, L. (s/d). Voluntariado. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://www.socialgest.pt/cgi-bin/registos/scripts/redirect.cgi?redirect=EkukylykpEuugeQuhj>

Jariego, I. (s/d). Voluntariado, innovación y comunidad. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em <http://evoluntas.files.wordpress.com/2006/08/iicavimj.pdf>

Jiménez, M., Fuertes, F. & Abad, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. Acedido a 17 de março, de 2012, em http://ucm.academia.edu/ManuelSueiro/Papers/316000/Satisfaccion_en_el_Voluntariado_Estructura_Interna_y_Relacion_con_la_Permanencia_en_las_Organizaciones

Lavezzo, E. (2010). Comunicação e voluntariado educativo: a construção relacional da cidadania, da solidariedade e do capital social entre jovens. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.casperlibero.edu.br/rep_arquivos/2010/06/16/1276711184.pdf

López, I. (s/d). Voluntariado virtual para e-learning solidario: Proyectos formativos sostenibles de alta replicabilidad y bajo coste para la cooperación al desarrollo. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://www.tecnoneet.org/docs/2004/5-42004.pdf>

Magalhães, P. (2009). Educar para os valores e para a cidadania: análise informático-lexical para uma bibliografia temática integrada no Plano Nacional de Leitura. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em http://repositorio.utad.pt/bitstream/10348/371/1/msc_pcfmagalhaes.pdf

Marinho, M. & Caballo, V. (2002). Comportamento anti-social infantil e seu impacto para a competência social. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 3 (2), 141-147.

Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/psd/v3n2/v3n2a03.pdf>

Martins, C. (2011). Entre a educação e o desenvolvimento. In A. Lozano, M. Uzquiano, A. Rioboo, J. Blanco, B. Silva & L. Almeida (Orgs.). *XI Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Acedido a 22 de janeiro, de 2012, em http://documentos.drealentejo.pt/XI_Congreso_Internacional.pdf

Martins, M. (2007). O terceiro sector. Acedido a 12 de janeiro, de 2012, em <https://sites.google.com/site/revistapraticasdeanimacao/sumario>

Matos, J. (2001). Educar para a cidadania. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://cfppa.prof2000.pt/cidadania/curso/cidamatos.pdf>

Meier, S. & Stutzer, A. (2004). Is volunteering rewarding in itself? Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://ftp.iza.org/dp1045.pdf>

Ministerio de Sanidad, Política Social en España (2011). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://www.msc.es/politicaSocial/ongVoluntariado/docs/diagnosticoSituacionVoluntariado.pdf>

Monte ACE (2007). Caracterização do território da ZI do Monte. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://www.monte-ace.pt/site/Caracterizacao_ZI.pdf

Monteiro, A. (2008). Quando a ajuda chega por mail: o voluntariado online como oportunidade e realidade. *VI Congresso português de Sociologia – mundos sociais: saberes e práticas*. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/587.pdf>

Mori, K. & Vaz, M. (2006). Voluntariado educativo – uma tecnologia social. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://www.facaparte.org.br/facaparte/biblioteca/Voluntariadoeducativo-umatecnologiasocial.pdf>

Neves, M. (2010). A gestão do voluntariado – estudo de caso realizado na Cruz Vermelha Portuguesa: Delegação do Porto. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/55522/2/TESEMESMARIADELFINANEVES000125326.pdf>

Nico, B., Nico, L. & Ferreira, F. (2011). As novas núpcias da qualificação no Alentejo. In J. Morgado, M. Alves, S. Pillotto & M. Cunha (Orgs.). *Aprender ao longo da vida – contributos, perspectivas e questionamentos do currículo e da avaliação* (Actas do 2º Congresso Internacional sobre Avaliação em Educação). Acedido a 22 de janeiro, de 2012, de <http://documentos.drealentejo.pt/2CIAE.pdf>

Nogueira, C. & Saavedra, L. (2001). Educar para uma cidadania activa: (re)pensar o papel dos professores. In B. Silva & L. Almeida (orgs.). *VI Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia* (vol. II). Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4144/1/educar%20para%20cidadania%20activa-%20actas.pdf>

Observatorio del Tercer Sector (2009). Manual de gestión del voluntariado. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em

http://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/voluntariat/manual_gestion_voluntariado/

Observatorio del Voluntariado (2010). Un año de artículos. Acedido a 17 de março, de 2012, em <http://www.plataformavoluntariado.org/resources/35/download>

Observatório Social do Alentejo (s/d). As instituições culturais do distrito de Évora. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://fundacaoeugeniodealmeida.pt/direscrita/uploads/Estudo%20Inst%20Culturais.pdf>

Olabuénaga, J. (2001). El sector no lucrativo en España. Acedido a 21 de junho, de 2012, em <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/174/17403704.pdf>

Oliveira, A. (2006). ONGs ambientalistas: desafios de agentes voluntários de políticas ambientais. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/ONG'S%20AMBIENTAIS%20DESAFIOS%20E%20GESTÃO%20E%20AGENTES%20VOLUNTARIOS.pdf>

Oliveira, C. (2007). Integração e diferença em educação comunitária: missão impossível?. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/10612>

Oliveira, G. (2002). Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v5_n2/uma_discussao_sobre.pdf

Parboteeah, K., Cullen, J. & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business* 39, pp.431-441. Acedido a 21 de junho, de 2012, em <http://facstaff.uww.edu/parbotek/files/jwb.pdf>

Pimenta, R. (2011). Voluntários em organizações sem fins lucrativos em Portugal: da atracção ao desenvolvimento. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em <http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/2936>

Quintão, C. (2004). Terceiro sector – elementos para referenciação teórica e conceptual. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628da65d6dd3_1.pdf

Quintão, C. (2011). O terceiro sector e a sua renovação em Portugal – Uma abordagem preliminar. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/54358>

Ramalho, C., Casinha, P., Lages, A., Cavaco, S., Branco, C., Marianito, C. & Guerreiro, M. (2009). Diagnóstico social. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://fundacaoeugeniodealmeida.pt/DirEscrita/Uploads/Diagnóstico%20Social%20do%20Alentejo%20Central%202009.pdf>

Reis, J. (2010). O fenómeno da pobreza e as implicações do voluntariado. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://repositorio.uportu.pt/dspace/bitstream/123456789/372/1/TMES%2012.pdf>

Ribeiro, E., Coelho, A., Correia, C., Luz, D., Oliveira, E. & Gomes, R. (s/d). Cidades educadoras: do conceito ao potencial solidário na prevenção dos maus-tratos na infância. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://www.ipv.pt/millennium/Millennium38/11.pdf>

Ribeiro, I. (2008). A educação para a cidadania na escola básica em Portugal: da reforma de 1986 à reorganização curricular de 2001. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/4825/1/Artigo%20Hist%c3%b3ria.pdf>

Ritta, J. (s/d). Voluntariado e cidadania. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/VOLUNTARIADO/C/VOLUNTARIADO%20E%20CIDADANIA.pdf>

Rocha, E., Machado, I. & Rocha, S. (2006). Voluntariado na cidade do Porto. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em http://www.cm-porto.pt/users/0/58/RelatriosobreVoluntariadonaCidadedoPorto_06bb44e270e266171a364785598098d1.pdf

Rocha, M. (2011). Motivações, envolvimento, satisfação e intenção de repetir a experiência no voluntariado ocasional: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome. Acedido a 2 de fevereiro, de 2012, em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/57320/2/Dissertao%20margarida%20Rocha.pdf>

Rosa, C. (2011). Entrevista com Elza Chambel. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/ENTREVISTA%20A%20ELZA%20CHAMBEL.pdf>

S/a (1999). Voluntariado e desenvolvimento social. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/VOLUNTARIADO/C/VOLUNTARIADO%20E%20DESENVOLVIMENTO%20SOCIAL-1999.pdf>

S/a (2007). Voluntariado e cidadania: A rede portuguesa de jovens para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens Acedido a 17 de março, de 2012, em http://www.redejovensigualdade.org.pt/documenta/comunicacao_evora_1_fevereiro2007.pdf

S/a (s/d). Educação para a cidadania democrática. Acedido a 23 de maio, de 2012, em http://dturma.tripod.com/documentos/educ_cidadania.pdf

S/a (s/d). Volunteer management process. Acedido a 2 de fevereiro, de 2012, em http://www.nursingsociety.org/Membership/Documents/resources_7.pdf

S/a. (s/d). ¿Que es el voluntariado?. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.plataformavoluntariado.org/contents/72-que-es-el-voluntariado>

Salamon, L., Sokolowski, W., Haddock, M. & Tice, H. (2012). Portugal's nonprofit sector – in comparative context. Acedido a 26 de maio, de 2012, em http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/04/Portugal_Comparative-Report_FINAL_4.2012.pdf

Salas, E. (2009). Claves para la gestión del voluntariado en las entidades no lucrativas. Acedido a 17 de Março, de 2012, em http://www.congcar.org/mm/file/documentoselectronicos/Cuaderno_Gestion_6_Final_baja.pdf

Sampaio, J. (2004). Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor. Acedido a 25 de novembro, de 2011, em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24052007-160054/pt-br.php>

Santos, H. (2002). Desenvolvimento comunitário vs. educação: duas faces da mesma moeda?. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.apei.pt/upload/ficheiros/edicoes/vamos_62.pdf

Santos, M. (2009). Aprender a viver juntos: que significado curricular no 1.º Ano?. Acedido a 17 de março, de 2012, em <http://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/1499>

Santos, M. (coord.). (2010). Educação para a cidadania – proposta curricular para os 1º, 2º e 3º ciclos. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://sitio.dgicd.min-edu.pt/cidadania/Documents/PropostaCurricularparaaEducacaoparaaCidadania.pdf>

Santos, M. (s/d). ABC do Voluntariado Empresarial. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/RSEeABCVoluntariadoEmpresarialSO CIUS.pdf>

Santos, P., Silva, M. & Guedes, A. (s/d). O voluntariado como elemento de aprendizagem e de empregabilidade. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/978/1/SANTOS_GUEDES_%26_SILVA_ENSINO%20E%20VOLUNTARIADO.pdf

Sapelli, D. (2006). Indicadores de capital social numa organização do terceiro setor. Acedido a 23 de maio, de 2012, em <http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/Voluntariado/INDICADORES%20DE%20CAPITAL%20SOCIAL%20NUMA%20ORGANIZAÇÃO.pdf>

Scheifer, U. et al. (1998). A cooperação da sociedade civil portuguesa na área da solidariedade social. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/1577/1/Schiefer%2c%20U.%20et%20al.%20%281998%29%20A%20cooperacao%20decentralizada%20da%20sociedade%20civil%20portuguesa.pdf>

Silva, A. (2011). As dinâmicas motivacionais numa Organização Não-Governamental – estudo de caso. Acedido a 9 de dezembro, de 2011, em http://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3183/1/As%20Din%3a2micas%20Motivacionais%20num%20ONG_Estudo%20de%20Caso.pdf

Silva, A., Guerreiro, A., Marques, L. & Violante, T. (2005). Desenvolvimento pessoal e social: do conceito à projecção concreta. In T. Santos (coord.). Acedido a 29 de março, de 2012, em http://cadernosei.no.sapo.pt/edicoes2/2005/artigo_76.pdf

Silva, C. (2008). Volunteering in Portugal – facts and figures report. Acedido a 2 de fevereiro, de 2012, em http://community.cev.be/download/57/267/Facts_Figures_ReportPortugal_Final_08.pdf

Silva, M. (s/d). Fases de um processo de desenvolvimento comunitário. Acedido a 17 de março, de 2012, em <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224155768W11YC0wp0L119BR8.pdf>

Silva, M. (s/d). Oportunidade do desenvolvimento comunitário em Portugal. Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1403/1/MS-AS-1964.pdf>

Sitoe, R. (2006). Aprendizagem ao Longo da Vida: um conceito utópico? Acedido a 26 de maio, de 2012, em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a09.pdf>

Socialgest (s/d). Retrato do voluntário português. Acedido a 29 de março, de 2012, em http://www.socialgest.pt/_dlas/RETRATODOVOLUNTRIOPORTUGUES.pdf

Soupourmas, F. & Ironmonger, D. (2002). Giving Time: The Economic and Social Value of Volunteering in Victoria. Acedido a 21 de junho, de 2012, em <http://www.economics.unimelb.edu.au/Household/Papers/2002/givingtime.pdf>

Teixeira, I. & Neri, A. (2008). Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso da vida. Acedido a 17 de Março, de 2012, em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/psicousp/v19n1/v19n1a10.pdf>

Teixeira, J. (2011). Ser voluntário. Ser solidário. Acedido a 23 de maio, de 2012, em http://aev2011.cne-escutismo.pt/PDF/EscutismoVoluntariado/CNE/Ser_Volunt%C3%A1rio_Ser_Solid%C3%A1rio.pdf

Trindade, R. (1996). Educação escolar e o desenvolvimento pessoal e social dos alunos: contributo para a reflexão sobre a área da formação pessoal e social. Acedido a 29 de março, de 2012, em <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/14812>

Viveiros, A. (2008). O desenvolvimento local e a animação sociocultural. uma comunhão de princípios. Acedido a 12 de janeiro, de 2012, em <http://quadernsanimacio.net/ANTERIORES/ocho/Desenvolvimiento.pdf>

ANEXOS

1. Formulário de inscrição de Voluntários no sítio do BACF

VOLUNTARIADO

Para:

Nome

Apelido

Data de nascimento

Morada

Código postal

Localidade

Telefone/Telemóvel

E-mail

- Qual o tipo de colaboração que pretende oferecer ao Banco Alimentar?

Trabalho de escritório Visita a instituições

Trabalho de armazém

- Qual a sua disponibilidade para colaborar com o Banco Alimentar?

| | Manhã 9h00-13:00m | Tarde 14h30m-18:00m | Nas férias |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2ª feira | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3ª feira | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4ª feira | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5ª feira | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6ª feira | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- CAMPANHAS SEMESTRAIS (1 fim de semana - Maio e Dezembro)

Campanhas semestrais no Armazém

Campanhas semestrais em Supermercados

Se for o caso, indique um Supermercado e Localidade de sua preferência.

Supermercado

Localidade

2. Formulário de inscrição de Voluntários do BACFE



FICHA DE VOLUNTÁRIO DO BANCO ALIMENTAR

Nº FICHA _____

Comissão: _____

Actividade: _____

(A preencher pelo Banco Alimentar)

Nome _____ B.I.: _____

Morada _____

Localidade _____

Código Postal _____ - _____

Telefone 1 _____ Telefone 2 _____

Telefone Emprego _____ email: _____

DATA DE NASCIMENTO ____/____/____

Dia Mês Ano

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

Básico

Frequência Universitária

Secundário

Licenciatura

CARTA DE CONDUÇÃO

CARRO PRÓPRIO

TIPO DE COLABORAÇÃO:

Campanhas-Armazém

Campanhas-Supermercados

Trabalho de Armazém

Trabalho de Escritório

Trabalho em Computador

Visitas às Instituições

Disponibilidade: _____

DATA DA FICHA ____/____/____ Ass. _____

COMISSÃO DE VOLUNTÁRIOS _____ (A preencher pelo Banco Alimentar)

OBS.: _____

APÊNDICES

1. Pedido de Autorização enviado ao presidente do BACFE

Exmo. Senhor Presidente do BACFE
Bernardino Melgão

Évora, 6 de Agosto de 2011

Assunto: Pedido de autorização

Sou aluna do mestrado Ciências da Educação, especialização Educação Comunitária da Universidade de Évora, encontrando-me, neste momento, a iniciar a dissertação de mestrado.

Há já algum tempo que tenho vindo a realizar voluntariado no banco alimentar e, desta forma, tenho-me apercebido da sua importância na ajuda comunitária aos mais desfavorecidos. No entanto, todo este trabalho só é possível através dos inúmeros voluntários que diariamente/espóricamente vão dando o seu contributo por esta causa. Neste sentido, o estudo que pretendo realizar incide sobre a importância/contributo do BACFE na formação pessoal e social dos voluntários.

Assim, venho ao seu contacto pedir-lhe autorização para uma recolha de dados, de forma a perceber se o estudo é viável. Caso se verifique a viabilidade, gostaria de ter a colaboração do banco na divulgação de um futuro inquérito.

É importante salientar a salvaguarda da confidencialidade de toda a informação recolhida.

Desde já agradeço a atenção.

Atenciosamente,

Ivone Arede

2. Guiões das entrevistas semiestruturadas

2.1. Guião a um Voluntário Dirigente

GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Título da dissertação: A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora (BACFE).

Questão de partida: Qual o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE junto dos indivíduos que aí participam e qual a perceção que estes têm da importância das mesmas?

Objetivos gerais:

- a) Conhecer a atuação do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora;
- b) Caracterizar o perfil dos voluntários do BACFE.

Objetivos específicos:

- a) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens promovidas pelo BACFE junto dos voluntários que aí participam;
- b) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens individuais adquiridas pelos voluntários do BACFE;
- c) Conhecer a perceção que os voluntários têm da importância das aprendizagens adquiridas no BACFE.

Entrevistado/a/s: entrevista semiestruturada²⁵ aplicada, de forma individual, a um voluntário dirigente (duração prevista 30min).

Nota: Na construção desta entrevista utilizar-se-á a aceitação universal do género masculino para se referir a ambos os sexos.

| Determinação dos blocos | Objetivos específicos | Formulário de questões | Observações |
|-------------------------|------------------------------|--|-------------|
| | - Legitimar a necessidade da | - Apresentar ao entrevistado o trabalho em curso e os seus | |

²⁵ Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992) referem que a entrevista semi-diretiva é adequada para aprofundar um determinado domínio ou verificar a evolução de um já conhecido.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|---|--|--|-------------------------------|
| <p>Bloco A</p> <p>Legitimação do entrevistado</p> | <p>entrevista;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estimular o entrevistado para a disponibilização da entrevista; - Garantir a confidencialidade das informações prestadas. | <p>objetivos;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitar e agradecer a colaboração do entrevistado para a consecução do estudo; - Pedir autorização para a gravação da entrevista; - Informar o entrevistado sobre a confidencialidade dos dados recolhidos e o anonimato; - Colocar à disposição do entrevistado os resultados do estudo. | |
| <p>Bloco B</p> <p>Perfil e atuação do voluntário dirigente do BACFE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conhecer o perfil pessoal e profissional do voluntário dirigente; - Conhecer as motivações para ser voluntário do BACFE; - Conhecer as funções do voluntário dirigente do BACFE; - Identificar as ações de voluntariado em que participa. | <p>Fale um pouco do seu percurso pessoal e profissional.</p> <p>Como lhe despertou o interesse pelo voluntariado?</p> <p>Como teve conhecimento do BACFE?</p> <p>Quais as razões que o levaram a tornar-se voluntário no BACFE?</p> <p>Descreva um pouco do seu percurso no BACFE.</p> <p>Descreva, de forma sucinta, as funções que desempenha no BACFE.</p> <p>Para além do BACFE é voluntário noutra/s instituição/ões?</p> | <p>6.(referência a datas)</p> |
| | | <p>Como caracteriza o território de intervenção do BACFE quanto</p> | |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Bloco C História e organização do BACFE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar o território de intervenção do BACFE; - Conhecer a história do BACFE; - Identificar as parcerias do BACFE; - Caracterizar as famílias beneficiárias do BACFE; - Conhecer o impacto que fenómenos recentes têm no trabalho do BACFE. | <p>à geografia, nível socioeconómico e educacional? Como surgiu o BACF de Évora?</p> <p>Fale um pouco sobre o funcionamento do BACF de Évora?</p> <p>Quem colabora diariamente no BACFE?</p> <p>Quais as proveniências dos alimentos do BACFE?</p> <p>Indique a tipologia das instituições a quem o BACFE presta apoio?</p> <p>Na sua opinião, as instituições compreendem que o BACFE é só uma ajuda e não uma fonte de sustento?</p> <p>Quais as instituições com quem o BACFE estabelece parcerias?</p> <p>Em relação às famílias que recebem apoio (indiretamente) do BACFE, como as caracteriza do ponto de vista social e económico?</p> <p>Nesta fase difícil por que passamos e tendo sido 2011 o Ano Europeu do Voluntariado, como avalia a adesão e permanência dos voluntários, as dádivas alimentares, solicitações das instituições apoiadas, candidaturas ao</p> | <p>10.(campanhas, armazém, reuniões)</p> <p>15.(apoio alimentar e outras) (parceria entre o BACFE e o de Beja, e a Entreatajuda)</p> <p>16. (zona geográfica)</p> <p>17.(luta contra a pobreza e exclusão social, entreatajuda, solidariedade)</p> |
|--|--|--|--|

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>apoio do BACFE, famílias a apoiar, entre outros?</p> <p>E de que forma o voluntariado pode ajudar-nos a ultrapassar as dificuldades em que nos encontramos?</p> | |
| <p>Bloco D Conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE</p> | <p>- Identificar as aprendizagens promovidas pelo BACFE;</p> <p>- Conhecer as aprendizagens individuais do voluntário dirigente;</p> <p>- Conhecer a importância dessas aprendizagens para o voluntário dirigente.</p> | <p>Que iniciativas desenvolve o BACFE na área da formação?</p> <p>Que aprendizagens tem feito enquanto voluntário do BACFE?</p> <p>Considera que algumas das aprendizagens que adquiriu no âmbito do voluntariado já foram transferidas para o seu dia-a-dia? E no sentido contrário, consegue identificar transferências importantes de aprendizagem que possam ter ocorrido?</p> <p>Que importância atribui às aprendizagens realizadas no BACFE?</p> | <p>19.(formal ou não formal)</p> <p>21.(nível pessoal e profissional)</p> |
| <p>Bloco E Avaliação da ação de voluntariado no BACFE</p> | <p>- Conhecer o balanço que o voluntário dirigente faz do trabalho desenvolvido pelo BACFE;</p> <p>- Dar a conhecer os contributos que o voluntário</p> | <p>Que balanço faz do trabalho desempenhado pelo BACFE? Este tem correspondido às suas expectativas?</p> <p>Que contributos retira da ação de voluntariado do BACFE?</p> <p>O que de mais relevante considera que falta fazer no BACFE?</p> | <p>23.(pontos fortes e fracos)</p> <p>24.(realização pessoal, novas amizades)</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | dirigente retira da ação de voluntariado. | | |
|--|---|--|--|

Tendo interesse em tomar conhecimento dos resultados do presente estudo de investigação, com conclusão prevista para Setembro de 2012, e para que os mesmos me possam ser enviados, deixo aqui indicação sobre os meus contactos.

Nome: _____

Correio eletrónico: _____ Telemóvel: _____

2.2. Guião a um Voluntário Dirigente

GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Título da dissertação: A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora (BACFE).

Questão de partida: Qual o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE junto dos indivíduos que aí participam e qual a perceção que estes têm da importância das mesmas?

Objetivos gerais:

- c) Conhecer a atuação do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora;
- d) Caracterizar o perfil dos voluntários do BACFE.

Objetivos específicos:

- d) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens promovidas pelo BACFE junto dos voluntários que aí participam;
- e) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens individuais adquiridas pelos voluntários do BACFE;
- f) Conhecer a perceção que os voluntários têm da importância das aprendizagens adquiridas no BACFE.

Entrevistado/a/s: entrevista semiestruturada²⁶ aplicada, de forma individual, a um voluntário dirigente (duração prevista 30min).

Nota: Na construção desta entrevista utilizar-se-á a aceitação universal do género masculino para se referir a ambos os sexos.

| Determinação dos blocos | Objetivos específicos | Formulário de questões | Observações |
|--|--|---|---|
| Bloco A Legitimação do entrevistado | <ul style="list-style-type: none"> - Legitimar a necessidade da entrevista; - Estimular o entrevistado para a disponibilização da entrevista; - Garantir a confidencialidade das informações prestadas. | <ul style="list-style-type: none"> - Apresentar ao entrevistado o trabalho em curso e os seus objetivos; - Solicitar e agradecer a colaboração do entrevistado para a consecução do estudo; - Pedir autorização para a gravação da entrevista; - Informar o entrevistado sobre a confidencialidade dos dados recolhidos e o anonimato; - Colocar à disposição do entrevistado os resultados do estudo. | |
| Bloco B Perfil e atuação do voluntário dirigente do BACFE | <ul style="list-style-type: none"> - Conhecer o perfil pessoal e profissional do voluntário dirigente; - Conhecer as motivações para ser voluntário no BACFE; - Conhecer as | <p>Fale um pouco do seu percurso pessoal e profissional.</p> <p>Como lhe despertou o interesse pelo voluntariado?</p> <p>Como teve conhecimento do BACFE?</p> <p>Quais as razões que a levaram a tornar-se voluntário do BACFE?</p> <p>Pode descrever, de forma sucinta, as funções que desempenha no</p> | 5.(descrever um pouco do seu trabalho). |

²⁶ Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992) referem que a entrevista semi-diretiva é adequada para aprofundar um determinado domínio ou verificar a evolução de um já conhecido.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|---|---|---|---|
| | funções desempenhadas no BACFE; - Identificar as ações de voluntariado em que participa. | BACFE. Para além do BACFE é voluntário noutra/s instituição/ões? | |
| Bloco C Processo de recrutamento e integração dos voluntários não dirigentes/execução do BACFE | - Conhecer o processo de recrutamento e integração dos voluntários; - Conhecer as motivações dos voluntários do BACFE; | Quais os processos de recrutamento para novos voluntários? Quem estiver interessado em ser voluntário, como o pode fazer? Quais as motivações que trazem, em geral, as pessoas quando querem ser voluntários do BACFE? Como se processa a integração/acolhimento dos voluntários? | 9. (altruísmo, aconselhamento médico, oportunidade de aprender, novas amizades, reconhecimento e prestígio social). |
| Bloco D Caraterização dos voluntários não dirigentes/execução do BACFE | - Caraterizar os voluntários do BACFE; - Identificar os tipos de colaboração no BACFE; | Como caracteriza os voluntários do BACFE do ponto de vista geográfico, social, académico, profissional, entre outros. E os voluntários que colaboram, diariamente, no BACFE correspondem ao perfil descrito? Quais os tipos de colaboração em que os voluntários podem prestar apoio? Durante as campanhas é necessário um grande número de voluntários. Como conseguem mobilizar tantos voluntários? Que | 11.(assiduidade, disponibilidade, grupo etário) 13. [é mais fácil encontrar voluntários para ações pontuais sobretudo quando são mais mediatizada – Elza Chambel (CNPV) em entrevista a Célia Rosa JN em 28/3/11]. |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>- Conhecer o impacto que fenómenos recentes têm no trabalho do BACFE.</p> | <p>estratégias utilizam? Nesta fase difícil por que passamos e tendo sido 2011 o Ano Europeu do Voluntariado, como vê a adesão e permanência dos voluntários? E de que forma o voluntariado pode ajudar-nos a ultrapassar as dificuldades em que nos encontramos?</p> | <p>14.(luta contra a pobreza e exclusão social, entreadajuda, solidariedade)</p> |
| <p>Bloco E Conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE</p> | <p>- Identificar as aprendizagens promovidas pelo BACFE; - Conhecer as aprendizagens individuais do voluntário dirigente; - Conhecer a importância dessas aprendizagens para o voluntário dirigente.</p> | <p>O BACFE promove algum tipo de formação junto dos voluntários? O BACFE divulga pelos voluntários formações/workshops/conferências na área do voluntariado de que tem conhecimento? De que forma os voluntários aprendem a fazer aquilo que é suposto terem de fazer? Os voluntários são de alguma forma avaliados pelo trabalho que fazem? Como? Que aprendizagens tem feito enquanto voluntário do BACFE? Considera que algumas das aprendizagens que adquiriu no âmbito do voluntariado já foram transferidas para o seu dia-a-dia? E no sentido contrário, consegue identificar transferências importantes de aprendizagem que possam ter ocorrido?</p> | <p>16. (formal ou não formal)</p> <p>21. (nível pessoal e profissional)</p> |

2.3. Guião a cinco Voluntários

GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Título da dissertação: A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora (BACFE).

Questão de partida: Qual o conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE junto dos indivíduos que aí participam e qual a perceção que estes têm da importância das mesmas?

Objetivos gerais:

- e) Conhecer a atuação do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora;
- f) Caracterizar o perfil dos voluntários do BACFE.

Objetivos específicos:

- g) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens promovidas pelo BACFE junto dos voluntários que aí participam;
- h) Identificar e caracterizar o conjunto de aprendizagens individuais adquiridas pelos voluntários do BACFE;
- i) Conhecer a perceção que os voluntários têm da importância das aprendizagens adquiridas no BACFE.

Entrevistado/a/s: entrevista semiestruturada²⁷ aplicada, de forma individual, a cinco voluntários inscritos no BACFE há pelo menos cinco anos (duração prevista 30min).

Nota: Na construção desta entrevista utilizar-se-á a aceitação universal do género masculino para se referir a ambos os sexos.

| Determinação dos blocos | Objetivos específicos | Formulário de questões | Observações |
|-------------------------|--|--|-------------|
| Bloco A | - Legitimar a necessidade da entrevista; - Estimular os | - Apresentar aos entrevistados o trabalho em curso e os seus objetivos; - Solicitar e agradecer a | |

²⁷ Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992) referem que a entrevista semi-diretiva é adequada para aprofundar um determinado domínio ou verificar a evolução de um já conhecido.

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>Legitimação dos entrevistados</p> | <p>entrevistados para a disponibilização da entrevista;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantir a confidencialidade das informações prestadas. | <p>colaboração dos entrevistados para a consecução do estudo;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedir autorização para a gravação da entrevista; - Informar os entrevistados sobre a confidencialidade dos dados recolhidos e o anonimato; - Colocar à disposição dos entrevistados os resultados do estudo. | |
| <p>Bloco B Perfil do voluntário dirigente do BACFE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conhecer o perfil pessoal e profissional do voluntário; - Perceber como surgiu o interesse do voluntário pelo voluntariado. | <p>Fale um pouco do seu percurso pessoal e profissional.</p> <p>Como lhe despertou o interesse pelo voluntariado?</p> <p>O que aprendeu na escola contribuiu de algum modo para a participação em ações de voluntariado?</p> | |
| <p>Bloco C A ação de voluntariado no BACFE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conhecer a forma de recrutamento e integração do voluntário; - Conhecer as motivações para ser voluntário do BACFE. - Identificar a colaboração prestada e a disponibilidade para a ação de | <p>Como teve conhecimento do BACFE?</p> <p>Como formalizou a sua inscrição enquanto voluntário?</p> <p>Quais as razões que o levaram a tornar-se voluntário do BACFE?</p> <p>No início da sua atividade de voluntário, como foi integrado na instituição?</p> <p>Descreva, de forma sucinta, as funções que desempenha no BACFE.</p> <p>Antes de ser voluntário do BACFE já o era noutra/s instituição/ões?</p> | <p>8.(descrever um pouco do seu trabalho)</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|---|---|--|---|
| | <p>voluntariado no BACFE;</p> <p>- Conhecer as funções desempenhadas no BACFE;</p> <p>- Identificar as ações de voluntariado em que participa.</p> | <p>Tornou-se voluntário doutra/s instituição/ões depois de ter começado a colaborar com o BACFE? Se sim, onde e porquê?</p> <p>Se não, porquê?</p> <p>O ano 2011 foi o Ano Europeu do Voluntariado. Na sua opinião, essa comemoração mudou alguma coisa no âmbito do voluntariado?</p> | <p>10. (importância da ação de voluntariado no BACFE para a realização de outra)</p> <p>11. (fez mais ações de voluntariado, passou a estar mais disponível para o fazer)</p> |
| <p>Bloco D</p> <p>Conjunto de aprendizagens promovidas pela ação de voluntariado no BACFE</p> | <p>- Identificar as aprendizagens promovidas pelo BACFE;</p> <p>- Conhecer as aprendizagens individuais do voluntário;</p> <p>- Conhecer a importância dessas aprendizagens para o voluntário;</p> <p>- Identificar mudanças de atitudes.</p> | <p>Quando iniciou, ou já durante a ação de voluntariado, recebeu algum tipo de formação por parte do BACFE?</p> <p>O BACFE divulga alguma formação/ workshop/conferência na área do voluntariado? Que importância tem esta divulgação para si?</p> <p>O trabalho de voluntário no BACFE despertou-lhe o interesse em procurar formação na área? Porquê?</p> <p>Que aprendizagens tem feito enquanto voluntário do BACFE?</p> <p>Considera que algumas das aprendizagens que adquiriu no âmbito do voluntariado já foram transferidas para o seu dia-a-dia?</p> <p>E no sentido contrário, consegue identificar transferências importantes de aprendizagem que possam ter ocorrido?</p> | <p>12. (formal ou não formal)</p> <p>16. (nível pessoal e profissional)</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Que importância atribui às aprendizagens realizadas no BACFE? | |
| Bloco E Avaliação da ação de voluntariado no BACFE | - Conhecer o balanço que o voluntário faz do trabalho desenvolvido pelo BACFE; - Dar a conhecer os contributos que o voluntário retira da ação de voluntariado; | Que balanço faz do trabalho desempenhado pelo BACFE? Tem correspondido às suas expectativas? Que avaliação faz do relacionamento que observa entre membros da direção e voluntários? Que contributos retira da ação de voluntariado do BACFE? Que projetos futuros tem na área do voluntariado? | 18. (pontos fortes e fracos) 20. (realização pessoal, novas amizades) |

Tendo interesse em tomar conhecimento dos resultados do presente estudo de investigação, com conclusão prevista para Setembro de 2012, e para que os mesmos me possam ser enviados, deixo aqui indicação sobre os meus contactos.

Nome: _____

Correio eletrónico: _____ Telemóvel: _____

3. Grade de Registo da Análise de Conteúdo

| Categories | Subcategorias | Unidades de registo |
|---|--------------------------------------|--|
| A – Perfil do voluntário dirigente e não dirigente/execução | A1 – Percurso pessoal e profissional | <p>(ED1,1,1) “... sou professor do ensino secundário...”;</p> <p>(ED1,1,2) “...convidaram-me para fazer parte de um centro social (...) como vice-presidente (...) como a minha formação também é engenharia consegui fazer (...) projetos com colegas meus do lar (...) a construção do lar...”;</p> <p>(ED1,1,3) “...comecei a tirar um curso de teologia que me levou depois (...) a ser diácono permanente da igreja católica...”;</p> <p>(ED1,1,4) “...como presidente de um grupo desportivo (...) também me cai uma obra grande em cima (...) a construção da sede do grupo desportivo em S. Sebastião da Giesteira...”;</p> <p>(END3,1,1) “...trabalhei na universidade durante 40 anos...”;</p> <p>(END4,1,1) “... estou neste momento aposentada, fui professora de 1.º ciclo durante 36 anos ...”;</p> <p>(END5,1,1) “...tirei área de ciências aqui no antigo liceu (...) depois fui para belas artes para Lisboa onde tirei pintura (...) vim logo para esta escola e tirei o estágio profissional (...) sou professora desde aí, há 27 anos que sou professora aqui nesta escola de artes visuais”;</p> <p>(END6,1,1) “...sou professora de matemática (...) sempre trabalhei numa escola é mesmo o que gosto de fazer...”;</p> <p>(END7,1,1) “...fui colocada em Évora há 15 anos (...) sempre dei aulas...”.</p> |
| | A2 – Interesse pelo voluntariado | <p>(ED1,2,3) “... era jogador de futebol (...) passei para treinador (...) no clube da minha terra (...) e comecei a ajudar os miúdos (...) embora aí acho que o voluntariado não tava propriamente ...”;</p> <p>(ED1,2,4) “...onde descobri efetivamente gostava de trabalhar para os outros sem ter remuneração (...) quando comecei a mexer com o centro de dia...”;</p> <p>(ED2,1,1) “...o bichinho do serviço veio muito dos escuteiros...”;</p> <p>(ED2,1,2) “...percebi que voluntariado era aqui um fio condutor muito importante para exercer a cidadania...”.</p> <p>(END3,1,2) “...depois de me reformar achei que seria útil poder ajudar nalguma coisa as pessoas...”;</p> <p>(END4,2,1) “...sempre tive interesse pelo voluntariado mas a vida (...) não permitia...”;</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>(END5,1,2) “...acho que esteve cá sempre...”;</p> <p>(END5,1,3) “...eu sempre gostei de estar atenta aos outros e sempre fui até por uma questão de educação (...) sempre assisti a uma atenção extraordinária e humana (...) ao outro e aos problemas do outro...”;</p> <p>(END6,1,5) “...sempre tive vontade de ajudar porque acho que é assim que nós temos que ser...”;</p> <p>(END6,1,6) “...quando nós temos capacidades, saúde, vontade devemos usar isso em prol dos outros...”;</p> <p>(END7,2,2) “...quem incutiu esse (...) bichinho do voluntariado talvez tenham sido professores (...) que nos despertaram para isso enquanto alunos...”.</p> |
| | <p>A3 – 1.º contacto com BACFE</p> | <p>(ED1,2,5) “... no tempo do centro de dia (...) nós eramos apoiados pelo Banco Alimentar ...”;</p> <p>(ED2,1,3) “...tive através do jornal, do Diário do Sul isto para aí em 96...”.</p> <p>(END4,2,2) “...já há muito tempo (...) fiz visitas guiadas com os meus alunos aqui ao Banco Alimentar para eles tomarem conhecimento...”;</p> <p>(END6,3,1) “o Banco Alimentar conhecia mas como o público em geral...”;</p> <p>(END6,3,2) “...Banco de Évora nem tinha conhecimento do funcionamento...”;</p> <p>(END6,3,3) “...eventualmente quando ia ao supermercado estavam lá obviamente que contribuía mas que tivesse uma noção exata da ação concreta do Banco Alimentar no nosso distrito até esse momento não tinha...”.</p> |
| | <p>A4 – Motivações</p> | <p>(ED1,2,2) “...sinto bem em fazer bem aos outros...”;</p> <p>(ED1,2,6) “...quando fui convidado o Banco Alimentar estava numa situação complicada (...) a presidente dos bancos alimentares queria fechar (...) o Banco Alimentar de Évora (...) disse-lhe que (...) não fizesse isso eu iria arranjar (...) uma equipa de trabalho ...”;</p> <p>(ED2,2,1) “...sabendo que existem carências e que as necessidades alimentares são básicas (...) vou colaborar naquela que é para mim uma das básicas...”;</p> <p>(ED2,10,4) “...percebi que tinha tempo para além do meu trabalho ...”;</p> <p>(ED2,10,5) “...pensei que era uma boa forma de aplicar o meu tempo em prol dos outros...”.</p> <p>(END3,1,4) “...sentimo-nos úteis...”;</p> <p>(END3,2,3) “...ajudar naquilo que poder ser...”;</p> <p>(END4,1,3) “...não há nada que vá preencher o</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>espaço profissão quando a gente gosta dela (...) há outras coisas que agente pode fazer que (...), além de minimizar a nossa solidão vão ajudar os outros...”;</p> <p>(END4,3,1) “...não só é uma forma de eu ocupar o meu tempo e é uma forma de eu dar tempo do meu aos outros”;</p> <p>(END5,3,1) “...tem tudo a ver com a minha educação (...) o estarmos atento...”;</p> <p>(END7,2,1) “...tentativa de poder fazer algo que pudesse ajudar os outros...”;</p> <p>(END7,6,6) “...a pessoa sentir-se útil e capaz de contribuir com alguma coisa para o bem-estar dos outros...”.</p> |
| | <p>A5 – Participação voluntária noutras instituições</p> | <p>(ED1,3,6) “... eu sou voluntário em quase tudo (...) como sou diácono (...) numa paróquia (...) faço trabalho voluntariado (...) dependente do serviço que vai aparecendo...”;</p> <p>(ED2,2,3) “...não...”.</p> <p>(END3,3,2) “...nunca tinha feito voluntariado, estava a trabalhar, tinha uma vida bastante ocupada”;</p> <p>(END4,1,2) “...enquanto trabalhei o tempo estava totalmente ocupada, não tinha disponibilidade para nada (...) completamente absorvida entre a escola e a vida familiar ...”;</p> <p>(END4,4,4) “não”;</p> <p>(END5,2,1) “...aos 17 anos (..) quis ser voluntária (...) tinha uma relação péssima com o hospital (...) portanto (...) juntei o útil ao agradável e vim trabalhar com crianças na pediatria...”;</p> <p>(END6,1,3) “...até esta altura (convite para o BACFE) não tinha feito voluntariado sem serem em coisas muito pontuais...”;</p> <p>(END6,1,7) “...ajudava pontualmente nas pessoas que estavam mais próximas mas não numa instituição e não com caráter de regularidade, portanto considero que até esta altura não fazia voluntariado...”;</p> <p>(END7,1,2) “...ajuda a pessoas no âmbito da gravidez...”;</p> <p>(END7,2,3) “...estudei no estrangeiro e portanto a universidade (...) tinha (...) muitas ações de voluntariado principalmente (...) relacionado com o meio ambiente”;</p> <p>(END7,4,2) “... trabalhar com os PALOP (...) na recolha de livros (...) materiais que eram necessários para as escolas...”.</p> |
| | <p>A6 –</p> | <p>(END3,3,3) “...não (...) também tenho a minha</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|--|--|---|
| | Participação voluntária noutras instituições depois do BACFE | <p>vida particular e tenho as obrigações da casa”;</p> <p>(END4,4,5) “...voluntária só sou aqui no Banco Alimentar (...) pretendo ir para voluntariado para idosos mas ainda não...”;</p> <p>(END5,4,1) “não (...) vou deixando que as coisas vão aparecendo...”;</p> <p>(END6,5,2) “...eu não consigo ter mais tempo, já não tenho o tempo que desejaria para o Banco Alimentar...”;</p> <p>(END7,4,3) “...neste momento só estou a trabalhar com o Banco Alimentar...”.</p> |
| B – Banco Alimentar Contra a Fome de Évora | B1 – Território de intervenção | <p>(ED1,4,2) “... a nossa região é uma região carenciada...”;</p> <p>(ED1,4,3) “...há poucas indústrias (...) há poucas ofertas de emprego...”;</p> <p>(ED1,4,4) “...população pobre, envelhecida (...) algumas pessoas com pouca formação académica...”.</p> |
| | B2 – Funcionamento do banco | <p>(ED1,4,6) “...o Banco Alimentar ao longo do mês tem duas partes distintas (...) a primeira parte (...) é criado as guias de distribuição (...) a segunda parte do mês (...) é que feita a recontagem dos alimentos que temos...”;</p> <p>(ED1,5,8) “...instituições fazem vários serviços (...) confeccionam a própria refeição da instituição e dão aos seus utentes (...) eles distribuem alimentos diretos às famílias carenciadas (...) e podem também confeccionar os alimentos na instituição e levarem e darem os alimentos confeccionados a famílias carenciadas ...”;</p> <p>(END6,3,4) “...também demos muito apoio (...) ao polo de Beja (...) só agora faz um ano é que se tornou autónomo (...) durante os primeiros anos dependia do Banco de Évora (...) dávamos todo o apoio logístico, tudo o que era questões burocráticas, papeis, guias, organização da campanha, material, portanto tudo era dependente do Banco de Évora, eles fizeram um trabalho muito bom (...) o polo tornou-se autónomo o que para nós é ótimo (...) o nosso distrito geograficamente é muito amplo ...”.</p> |
| | B3 – Dádivas alimentares | <p>(ED1,5,2) “...através das duas campanhas anuais ...”;</p> <p>(ED1,5,3) “...temos uma grande ajuda a nível central (...) em que a Federação dos Bancos Alimentares faz distribuição e faz partilha dos alimentos excedentários por todos os bancos ...”;</p> <p>(ED1,5,4) “...temos algumas instituições locais que de vez em quando nos ajudam (...) com produtos</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | excedentários...”; (ED1,8,1) “...não me posso queixar (...) nas campanhas temos superado sempre os números anteriores (...) claro que se tivéssemos mais, mais dávamos ...”. |
| | B4 – Parcerias | (ED1, 6,1) “...com instituições que nos contactam, que tem excedentes disto e daquilo ...”; (ED1, 6,2) “...instituições nossas mediadoras...”. |
| | B5 – Caraterização dos voluntários não dirigentes/exec ução | (ED1,7,3) “...adesão (dos voluntários) tem sido espetacular (...) nomeadamente nas campanhas (...) malta mais nova das escolas (...) junta-se rapidamente 3.000 mil pessoas ...”; (ED2,4,4) “...dá-me a sensação que a maior parte das pessoas têm a escolaridade 9.ºano, muitas com licenciatura...”; (ED2,4,5) “...há um grupo muito significativo de pessoas acima dos 60 anos (...) o grosso deve ser aí entre os 25, de todos os voluntários, e os 50 anos...”; (ED2,11,2) “...os voluntários cada vez são mais ...”; (END6,13,3) “...temos muitos voluntários que trabalham na altura das campanhas que é nos fins de semana, são pessoas que trabalham normalmente tem a sua atividade profissional, ou jovens que estudam mas não podemos contar com essas pessoas no dia-a-dia porque, obviamente, estão a trabalhar e sendo jovens estão a estudar...”; |
| | B6 – Colaboração prestada pelos voluntários | (ED1,3,2) “...faço um pouco de tudo...”; (ED1,3,3) “... tento coordenar todas as comissões envolvidas...”; (ED1,3,5) “...tenho que ajudar (...) na distribuição de alimentos e na feitura dos cabazes, na conceção (...) das guias (...) para a distribuição daquele mês ...”; (ED2,2,2) “...tentar mobilizar na altura das campanhas, ao longo do ano ajudar no que nos é pedido, dinamizar o ficheiro dos voluntários, procurar que ele esteja organizado e todo o tipo de contactos que sejam pedidos a nível dos voluntários.”; (ED2,5,2) “...no armazém (campanhas) ...”; (ED2,5,3) “...durante as campanhas ...”; (ED2,5,4) “...durante o resto do ano há a parte do armazém ...”; (ED2,5,5) “...as instituições recebem o cabaz e portanto esse trabalho é regular ...”; (ED2,5,6) “...pode ser preciso limpar chão ...”; |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>(ED2,5,7) "...pode ser preciso para todo o tipo de trabalho...";</p> <p>(END3,2,5) "...comecei a fazer tudo o que havia para fazer...";</p> <p>(END3,2,6) "...ensacar os alimentos, a fazer cabazes, comecei a fazer visitas também às instituições...";</p> <p>(END3,2,7) "...faz-se de tudo um pouco...";</p> <p>(END3,3,1) "...disponibilizamo-nos (...) teremos que nos sujeitar aquilo que houver para fazer dentro das nossas capacidades";</p> <p>(END 4,3,4) "...visita a instituições...";</p> <p>(END4,3,5) "...já tenho participado em campanhas mas aí não sou muito assídua (...) prefiro vir depois nos outros dias (...) até porque (...) há sempre muita gente que se voluntaria para esses dias";</p> <p>(END4,4,1) "...trabalho de armazém (...) fazer os cabazes para as instituições ...";</p> <p>(END4,4,2) "...qualquer coisa que seja preciso...";</p> <p>(END4,4,3) "...já tenho participado na campanha do papel...";</p> <p>(END5,3,4) "...dividindo alimentos...";</p> <p>(END5,3,5) "...nas campanhas (...) tanto para estar nos supermercados como para poder estar lá no local das entregas";</p> <p>(END5,3,6) "...não tenho perfil para fazer essas visitas...";</p> <p>(END6,4,2) "... nós fazemos aquilo que for necessário...";</p> <p>(END6,4,3) "... emitir guias...";</p> <p>(END6,4,5) "...carregar repolhos...";</p> <p>(END6,4,6) "...na prática faço de tudo um pouco...";</p> <p>(END 6,4,7) "...está à minha responsabilidade, a distribuição de material, a requisição de material para as campanhas...";</p> <p>(END6,5,1) "...qualquer modo distribuímos um bocadinho de acordo com as nossas competências (...) na tentativa de que o trabalho resulte melhor...";</p> <p>(END6,7,1) "...a nossa visita é na tentativa de criarmos proximidade com a instituição e melhorarmos os procedimentos quer os deles quer os nossos...";</p> <p>(END7,3,2) "...ajudar nas campanhas de recolha (...) durante a semana quando tenho um bocadinho ir ao Banco Alimentar não só para ajudar a fazer os cabazes (...) muitas vezes fazer visitas a instituições...";</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| | | (END7,3,3) "... separação de alimentos..."; (END7,3,4) "...vermos as datas de validade..."; (END7,4,1) "...coordenar e ajudar os miúdos na recolha desses mesmos alimentos (nas campanhas)...". |
| | B7 – Colaboradores diários | (ED1, 3,1) "... temos um funcionário que toma conta (...) de todas as coisas que acontecem..."; (ED1,5,1) "...temos cerca de uma dezena de voluntários (...) que todos os dias nos passam por lá para nos ajudarmos ..."; (ED1,7,4) "...ao longo do ano temos aquela dúzia de voluntários (...) que estão desempregadas, que se reformaram (...) não são mais porque os nossos voluntários das campanhas trabalham (...) ..."; (ED2,5,1) "...reformadas que entretanto tinham muito tempo livre (...) há ali pessoas que vão todos os dias..."; (END6,13,4) "...um grupo de voluntários que nós temos, já pessoas reformadas que (...) trabalham no nosso banco (...) todos os dias, fazem quase horário de funcionário e tem sido à custa destas pessoas que temos conseguido...". |
| | B8 – Instituições Beneficiárias | (ED1,5,5) "...IPSS..."; (ED1,5,6) "...Centros de Dias..."; (ED1,5,7) "...Santa Casas da Misericórdia ..."; (ED1,5,9) "...Conferências Vicentinas ..."; (ED1,5,10) "...paróquias ..."; (ED1,8,2) "...cada vez são mais embora nós tenhamos um teto que não podemos alongar muito porque não temos alimentos para isso...". |
| | B9 – Famílias beneficiárias | (ED1,7,1) "...pessoas desempregadas ..."; (ED1,7,2) "...populações de risco (...) famílias muito numerosas (...) famílias já envelhecidas ..."; (ED1,8,3) "...número de famílias tem crescido (...) é normal mês a mês aparecer mais uma família ou outra em cada instituição ...". |
| | B10 – Importância do AEV | (ED2,7,1) "...não resolve os problemas mas atenua..."; (END3,3,4) "...foi importante para dar outra visão..."; (END3,3,5) "...é sempre importante falar-se de voluntariado, informar-se as pessoas do que se passa e que é necessário todos contribuírem"; (END4,4,6) "...as coisas às vezes precisam de ser divulgadas..."; (END5,4,2) "...a Fundação Eugénio de Almeida fez várias coisas..."; (END5,4,3) "...pode ser que tenha ajudado algumas pessoas a abrirem consciências ou pelo menos a |

| | | |
|--|---|---|
| | | tomarem conhecimento do que podem fazer...”; (END5,4,4) “...também é importante (...) as associações que tenham essa parte de voluntariado que se deem a conhecer...”; (END5,5,1) “...poderá ter sido um ano em que as coisas tenham aberto mais...”; (END6,6,1) “...foi importante para o público em geral chamou a atenção para o voluntariado mais uma vez...”. |
| C – Processo de recrutamento, acolhimento/integração e desvinculação dos voluntários não dirigentes/execução | C1 – Recrutamento | (ED2,3,1) “...quando se entra no site do Banco Alimentar aparece lá uma coisa a vermelho a dizer faça-se voluntário, a partir daí se uma pessoa se inscrever online e for para Évora vêm automaticamente parar ao email do Banco de Évora ...”; (ED2,3,2) “...campanhas também são uma forma de trazer pessoas porque um chama o outro ...”; (ED2,3,3) “...telefonar para o banco ...”; (ED2,3,4) “...via Fundação Eugénio de Almeida ...”; (ED2,3,5) “...ir lá pessoalmente ...”. |
| | C2 – Vias de recrutamento dos voluntários | (ED1,2,1) “fui convidado para (...) ser presidente do Banco Alimentar ...”. (END3,2,1) “através de amigas”; (END 4,1,4) “...por intermédio de uma outra senhora que esteve cá (...) minha colega de profissão...”; (END5,2,2) “...através da professora Francisca...”; (END6,1,2) “...o presidente do Banco Alimentar de Évora me convidou para trabalhar com ele (...) somos colegas de trabalho...”; (END7,2,4) “...através da Francisca, que é minha colega aqui na escola e amiga...”. |
| | C3 – Motivações iniciais dos voluntários não dirigentes/execução | (ED2,3,6) “...dar um bocadinho do seu tempo e o procurar ser útil aos outros (...) há muito de altruísmo...”; (ED2,3,7) “...as pessoas tem muito interesse inicialmente mas depois não se mantém constantes e o voluntariado não subsiste sem essa constância ...”; (ED2,3,8) “...quando a pessoa tem vontade e motivação interna a pessoa aparece e mantém-se ...”. |
| | C4 – Acolhimento | (ED2,4,2) “...quando as pessoas vão ao próprio banco (...) procuro explicar pessoalmente a cada pessoa o básico ...”; |
| | C5 – Integração | (ED2,4,1) “...quando é nas campanhas os chefes de equipa nos supermercados explicam (...) o que é que a pessoa vai fazer ...”; |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| | | <p>(ED2,4,3) "...há dois anos (...) na Feira de São João fizemos um jantar ...";</p> <p>(END3,2,4) "fui integrada através das amigas...";</p> <p>(END4,3,2) "...muito bem...";</p> <p>(END 4,3,3) "...começa-se com pequenas tarefas, vai-se conhecendo como tudo isto funciona e agente vai evoluindo...";</p> <p>(END5,3,2) "muito bem (...) por parte das pessoas que são sempre muito amáveis...";</p> <p>(END5,3,3) "...são pessoas de boa vontade e sentime muito bem nesta partilha";</p> <p>(END7,3,1) "muito bem integrada (...) tive sempre o apoio dos outros voluntários que já lá estavam e que tentaram sempre integrar-nos em todas as atividades que o banco fazia...".</p> |
| | C6 – Desvinculação | (ED2,10,3) "...procuramos enquadrar mas às vezes não percebemos o porque é que a pessoa deixou...". |
| | C7 – Avaliação do desempenho dos voluntários não dirigentes/exec ução | (ED2,8,1) "... não..." |
| D – Aprendizagens no BACFE | D1 – Formação do BACFE | <p>(ED1,9,1) "...como é que se faz (...) a recolha à porta dos supermercados... (...) embora adesão aí não tem sido muita (na formação)...";</p> <p>(ED2,7,2) "...o banco não promove formação diretamente ...";</p> <p>(ED2,7,3) "...informal é aquela que eu digo de quando algum voluntário novo chega damos-lhe o Regulamento Interno, explicamos-lhe que comissões existem, perguntamos onde é que se gostaria de enquadrar ...";</p> <p>(ED2,7,4) "...o problema é que elas nem sequer veem quando agente as solicitam...";</p> <p>(ED2,7,6) "... é aprender fazendo (...) com os outros...";</p> <p>(END3,3,5) "não...";</p> <p>(END3,3,6) "...no contacto aqui permanente com as pessoas";</p> <p>(END3,4,1) "...nós adquirimos conhecimentos a qualquer nível é sempre gratificante para valorização da pessoa e pelo contacto com os outros";</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>(END4,4,7) “não (...) os ensinamentos são (...) a nível não formal”;</p> <p>(END6,4,1) “...nós tentamos que dentro da equipa houvesse pessoas com formação (...) posso dar a minha boa vontade, mas há uma série de coisas que eu não sei qual é o procedimento ideal (...) faz toda a diferença alguém que está a trabalhar connosco e tem conhecimento da área...”;</p> <p>(END6,6,2) “...tivemos formação a partir da federação em que nos explicaram como é que havíamos de por o banco a funcionar...”;</p> <p>(END6,6,3) “...temos participado nós a título individual quando existe algum tipo de ação até com outras instituições...”;</p> <p>(END6,6,4) “...tem a ver com o nosso interesse nós procuramos sempre informarmo-nos...”;</p> <p>(END6,7,2) “... nós não temos nenhuma organizadas por nós...”;</p> <p>(END6,7,5) “...junto às campanhas temos feito formação num sentido mais estrito (...) próximo de uma campanha fazemos reuniões com todos os chefes de equipa, relembramos de todos os procedimentos e todas as pessoas (...) que estejam pela primeira vez a fazer voluntariado no banco que queiram estar presentes (...) para lhes explicar o funcionamento basicamente...”;</p> <p>(END6,8,1) “...as nossas ações não tem a ver com questões teóricas sobre o que é que deve ser o voluntariado (...) mas com questões práticas (...) as pessoas que lá estão já são voluntárias, percebem o que é ser voluntário...”;</p> <p>(END7,5,1) “não, quer dizer o modo como funciona e isso sim, agora uma coisa específica sobre voluntariado, uma formação não...”.</p> |
| | <p>D2 – Divulgação de atividades de formação</p> | <p>(ED2,7,5) “...agente divulga, se vê que tem interesse para os voluntários...”;</p> <p>(END4,5,1) “...não...”;</p> <p>(END5,5,2) “... recebo várias, vários emails...”;</p> <p>(END6,7,3) “sim isso fazemos...”;</p> <p>(END6,7,4) “...sempre que nos chega qualquer hipótese de formação, alguma coisa que esteja ligado ao voluntariado nós divulgamos imediatamente por todos os nossos voluntários de modo que eles possam ter acesso a todo o que são solicitações que nos chegam...”;</p> <p>(END7,5,2) “sim, às vezes divulga...”.</p> |
| | <p>D3 – Procura de formação</p> | <p>(END3,4,2) “... sinto-me satisfeita assim com o apoio que dou ao banco porque também não tenho em termos de tempo muito mais disponibilidade</p> |

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| | <p>pelos não dirigentes/execução</p> | <p>para outras coisas”; (END4,5,2) “sim (...) não sei onde encontrar formação em geriatria”; (END5,5,3) “não...”; (END6,8,2) “...se estou a fazer uma coisa acharia que poderia fazer melhor procuro formação que exista disponível...”; (END7,5,3) “sim, às vezes vejo a Fundação Eugénio de Almeida...” .</p> |
| | <p>D4 – Aprendizagens individuais</p> | <p>(ED1,9,2) “...o bichinho do voluntariado tem aumentado (...) não me vejo no futuro a deixar de ser voluntário...”; (ED2,8,2) “... a necessidade de ouvir os outros, de valorizar as opiniões e propostas que fazem, a necessidade de fazer o possível...”; (ED2,8,3) “...conhecer tanta gente diferente e interessante e que nos ensina imensas coisas...”; (ED2,11,4) “...conhecer-me melhor a mim própria e às minhas capacidades ou incapacidades...”; (END3,1,3) “...tomamos conhecimento de determinadas situações...”; (END3,4,3) “... não há dúvida que ficamos informadas como funcionam (...) as instituições para as quais nós, o Banco Alimentar apoiamos...”; (END3,5,5) “...ficamos com uma ideia real do que se passa no nosso país”; (END3,4,4) “...o contacto com as outras pessoas, ficamos sempre a aprender algo, tiramos sempre daí algum proveito...”; (END4,5,3) “sempre se aprende, aprende-se sempre alguma coisa no contacto com os outros...”; (END4,5,4) “...quando nós estamos no terreno é que nos percebemos bem as dificuldades que existem...”; (END4,5,5) “...aprende como diz o outro em qualquer lugar e com toda a gente...”; (END4,6,6) “...aquilo que eu aprendi mais e aquilo que eu vi mais como é que funciona, como é a dinâmica do banco...”; (END5,5,4) “...gosto muito é do ambiente que se vive lá...”; (END 5,5,5) “...nos dias da recolha é extraordinário o que se vê e o que o homem é capaz de fazer enquanto ser humano (...) é tudo a trabalhar para a mesma coisa sem qualquer tipo de interesse...”; (END6,8,3) “... são tantas...”; (END6,8,4) “...o contacto (...) com um leque muito variado de pessoas...”; (END6,8,5) “...permite-me trabalhar com pessoas</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>muito diversificadas, faixas etárias completamente diferentes...”; (END6,8,6) “...nós recebemos tanto...a nível das relações interpessoais...”; (END7,5,4) “...poder sentir que a disponibilidade que nós às vezes damos serve para o bem-estar de outras pessoas...”;</p> |
| | <p>D5 – Transferência de aprendizagens para o dia-a-dia</p> | <p>(ED1,9,3) “...algumas aprendizagens eu transporte-as para este trabalho pastoral...”; (ED2,8,4) “...essas aprendizagens ficam no nosso crescimento pessoal...”; (END3,4,5) “...sim, sem dúvida...”; (END4,5,6) “...as dificuldades dos outros são bem maiores do que aquelas que nós temos...”; (END4,6,1) “...temos mais tempo para ver as coisas, temos mais disponibilidade de pensar porque nós na nossa vida ativa (...) andamos sempre a correr...”; (END5,6,1) “já cá estavam...”; (END6,9,6) “...também é o recíproco que eu trago para a minha vida profissional...”; (END6,9,7) “...se calhar olho com outros olhos para as pessoas com quem trabalho no dia-a-dia...”; (END6,9,8) “...estar em contextos muito diversificados...”; (END7,5,5) “...tenho consegui-lo captar alguns deles para o voluntariado (...) é importante conseguir incutir nos mais novos a necessidade do voluntariado e a importância que é o voluntariado...”.</p> |
| | <p>D6 – Transferência de aprendizagens para o voluntariado</p> | <p>(ED1,9,4) “...como eu contacto com alunos (...) tento utilizar aqui algumas estratégias às vezes que lá aprendo ...”; (ED2,8,5) “...sou uma pessoa metódica e organizada e por isso também tirei gestão e pensei que as minhas capacidades (...) poderia ajudar o banco...”; (END3,4,6) “...já contactava com bastantes pessoas que é-nos bastante útil”; (END4,6,2) “sim...”; (END5,6,2) “...vamos sempre aprendendo tanto num lado como no outro é uma troca, é uma partilha...”; (END6,9,1) “...é impossível evitar transferências mútuas...”; (END6,9,2) “...o que eu tenho da minha vida pessoal e profissional certamente que transfiro para o banco e vice-versa...”; (END6,9,3) “...o facto de me ser mais fácil lidar</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>com jovens...”;</p> <p>(END6,9,4) “...o facto de estar também mais habituada a organizar coisas...”;</p> <p>(END6,9,5) “...o facto de perceber que há pessoas muito diferentes com necessidades muito diferentes, com posturas muito diferentes também...”.</p> |
| E – Balanço institucional e pessoal da ação de voluntariado | E1 – Avaliação do trabalho do BACFE | <p>(ED1,3,4) “... tenho uma boa equipa de trabalho...”;</p> <p>(ED1,10,4) “...as coisas estão bem organizadas (...) e aí o mérito é de toda agente, inclusive dos voluntários ...”;</p> <p>(ED1,10,6) “...quem começou naquela perspetiva de fechar a porta e agora está numa situação destas penso que o caminho tem sido amplamente positivo”;</p> <p>(ED2,9,1) “...sinto que há coisas que ainda são precisas melhorar (...) estamos sempre a melhorar...”;</p> <p>(ED2,11,3) “... as pessoas acreditam na ação do Banco de Évora...”;</p> <p>(END6,9,10) “...todo o trabalho do Banco Alimentar de Évora é o trabalho de uma equipa...”;</p> <p>(END6,10,1) “...nós temos vindo a progredir imenso em termos de números...”;</p> <p>(END6,10,2) “...o banco é muito bem visto...”;</p> <p>(END6,10,3) “...tem sido um trabalho muito bom, devemos muito, muito aos nossos voluntários (...) devemos muito, muito a todas as pessoas de boa vontade que colaboram (...) quer nas campanhas de alimentos, quer na campanha do papel...”;</p> <p>(END7,6,3) “...é muito positivo o trabalho que eles fazem”.</p> |
| | E2 – Correspondência às expectativas do trabalho do BACFE | <p>(ED1,10,3) “...tem seguramente...”;</p> <p>(END3,5,1) “... sim (...) estou satisfeita com o que tem feito”;</p> <p>(END4,6,4) “... completamente (...) tudo aquilo que vem para o banco é distribuído da melhor maneira...”;</p> <p>(END5,6,2) “...aí de que maneira...”;</p> <p>(END6,1,4) “... estou muito contente...”;</p> <p>(END7,6,2) “tem...”.</p> |
| | E3 – Avaliação do relacionamento entre voluntários | <p>(ED2,9,2) “...entre os voluntários mais próximos vai havendo alguma relação...”;</p> <p>(ED2,9,3) “...talvez alguma distância entre a direção e os voluntários do dia-a-dia (...) porque os horários nem sequer são compatíveis...”;</p> <p>(END3,5,3) “é bom”;</p> <p>(END4,6,5) “... não tenho muito contacto com todos os voluntários mas com todos aqueles que</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>dirigentes e não dirigentes/execução</p> | <p>tenho uma ótima relação...”; (END5, 6,7) “...muito boa, nem se sente (...) é claro que tem de haver pessoas que possam orientar...”; (END5,6,8) “...é um ambiente (...) muito agradável, muito responsável...”; (END6,10,4) “...quase que no funcionamento do banco no dia-a-dia não há separação...”; (END6,10,5) “...não fazem voluntariado físico (...)no banco todos os dias porque todos eles trabalham...”; (END6,10,6) “...sempre que as pessoas estão presentes no banco não há nenhuma separação nítida...”; (END6,10,7) “...é de tal maneira bom...”; (END6,11,1) “...em termos de relações interpessoais é uma relação perfeitamente nivelada não há nenhum tipo de hierarquia, todos nós fazemos tudo e todos os nossos voluntários são igualmente importantes portanto não há esse sentido de que está a direção a fazer, tem determinadas funções e faz aquilo e num patamar diferente estão os nossos voluntários de modo algum”; (END7,6,4) “...é muito boa...”.</p> |
| | <p>E4 – Contributos retirados do voluntariado</p> | <p>(ED1,10,7) “...os contributos tem sido enormes...”; (END3,5,4) “...bastante útil o contacto com outras pessoas...”; (END3,5,5) “...ficamos com uma ideia real do que se passa no nosso país”; (END5,7,1) “...retiro partilha, convivência, afetos (...) estar ligado a, pertencer a...”; (END6,11,2) “...me dá uma satisfação imensa...”; (END6,11,3) “...é muito importante em termos familiares, se calhar na formação que dou aos meus filhos...”; (END7,6,5) “...o bem-estar pessoal porque me faz sentir útil...”.</p> |
| | <p>E5 – Importância das aprendizagens</p> | <p>(ED1,10,1) “...tem contribuído para a minha formação integral como indivíduo...”; (ED1,10,2) “...penso que me tem transformado e tornado numa pessoa melhor...”; (ED1,11,1) “...têm sido boas”; (END 3,4,7) “...Talvez me sensibilize um pouco mais (...) para os problemas que existem no país...”; (END3,5,6) “... é sempre agradável termos outros conhecimentos e outros contactos...”; (END4,6,3) “...sempre se atribui valor às aprendizagens que fazemos (...) vão elas ou não</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>influenciar no nosso modo de vida...”; (END4,7,1) “...estímulo na altura das campanhas para darem...”; (END4,7,2) “...numa escala de 0 a 10 eu avalio em 10 porque são muito importantes”; (END5,6,3) “...tornar-nos mais conscientes do que nos rodeia e não fecharmos os olhos ao que acontece...”; (END5,6,4) “...uma participação ativa...”; (END5,7,2) “...aprendizagens extremamente positivas e (...) enriquecedoras; (END6,9,9) “...para a nossa satisfação pessoal e o nosso desenvolvimento pessoal e depois servem porque a partir daí fazemos as coisas melhores...”; (END6,12,1) “...muito importante (...) são fundamentais (...) permitem-me ser melhor pessoa (...)estar mais desperta para a nossa realidade...”; (END7,6,1) “...é muito importante...”.</p> |
| | <p>E6 – Projetos futuros para o BACFE</p> | <p>(ED1,10,5) “...tamos a tratar de começar a fazermos a nossa sede...”; (ED1,11,2) “...continuarmos o trabalho que estamos a fazer...”; (ED1,11,3) “...não podemos descurar o que já fizemos...”; (ED1,11,4) “...aprender com alguns erros (...)ir moldando esses erros a um ponto de contribuir para que haja mais produtos...”; (ED1,11,5) “...menos pessoas a pedir...”; (ED2,10,1) “...se calhar algum fim-de-semana fazer alguma atividade para as pessoas se conhecerem...”; (ED2,10,2) “...as expectativas dos voluntários não estão a ser trabalhadas da melhor maneira...”; (ED2,11,1) “...apesar de precisarmos de melhorar essa capacidade de integração dos voluntários...”; (ED2,12,1) “...olhar para as fichas de voluntário com olhos de ver, fazer um estudo sobre elas ...”; (ED2,12,2) “...elencar de todos os voluntários (...) quais são as comissões (...) onde cada um disse que queria trabalhar, organizar grupos (...) trabalharem com esses voluntários ...”; (END6,12,3) “... melhorar os nossos procedimentos...”; (END6,13,1) “...a nossa ação estendê-la o mais possível...”; (END6,13,2) “...conseguirmos continuar com a campanha do papel...”.</p> |
| | <p>E7 – Projetos</p> | <p>(END3,5,7) “...projetos não tenho, mas conforme forem surgindo se eu tiver disponibilidade e</p> |

A importância do voluntariado na formação pessoal e social dos indivíduos: o caso do Banco Alimentar Contra a Fome de Évora

| | | |
|--|---|--|
| | futuros dos voluntários não dirigentes/execução | capacidade para isso irei aderindo...”; (END4,7,3) “trabalhar com a terceira idade”; (END5,7,3) “... estou completamente aberta (...) voluntária no hospital (...) pessoas com cancro (...) nos Chão dos Meninos também gostaria de (...) fazer mas agora não...”; (END6,12,2) “...o pouco tempo que tenho e para me conseguir conjugar toda a minha vida pessoal, profissional com o trabalho de voluntariado só posso trabalhar no banco...”; (END7,7,1) “...gostava de fazer voluntariado com crianças (...) com crianças vítimas de maus tratos...”. |
|--|---|--|