

8 - 2 | 2020

EVOLUÇÃO DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL (2002-2020)

Evolution of Volunteering in Portugal (2002-2020)

Evolución del voluntariado en Portugal (2002-2020)

Luís Manuel Jacob Jacinto

Electronic version

URL: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/> ISSN: 2182-9608

Publisher

Revista UI_IPSantarém

Printed version

Date of publication: 31st July 2020 Number of pages: 157-168

ISSN: 2182-9608

Electronic reference

Jacinto, L. M. J. (2020). EVOLUÇÃO DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL (2002-2020). Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas. *Revista da UI_IPSantarém*, 8(2), 157-168.

EVOLUÇÃO DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL (2002-2020)

Evolution of Volunteering in Portugal (2002-2020)

Luís Manuel Jacob Jacinto

luis.jacob@ese.ipantarem.pt

RESUMO

Este estudo apresenta o estado da arte do voluntariado em Portugal nos últimos anos e que, em 2018, envolve 700.000 pessoas. Começamos por indicar os diferentes conceitos do voluntariado, o seu enquadramento legal e quais são as principais organizações de voluntários, com destaque para os 162 bancos de voluntariado existentes. Elaboramos um perfil do voluntário português (por género, habilitações literárias, idade e horas disponibilizadas) e quais são as principais motivações destes para esta atividade. Terminamos o estudo com a indicação do impacto económico do voluntariado em Portugal, que é perto de 0,8 do PIB.

Palavras-chave: Solidariedade, Voluntariado, Voluntário

ABSTRACT

This study shows the state-of-art of volunteering in Portugal over recent years, which currently involves in 2018, 700,000 people. We began by indicating the different concepts of volunteering, its legal framework and which are the main volunteer organizations with an emphasis on the 159 existing volunteer banks. We elaborated a profile of the Portuguese volunteer (by gender, educational qualifications, age and available hours), what are their main motivations for this activity. We ended the study with an indication of the economic impact of volunteering in Portugal, which is close to 0.8 of GDP.

Keywords: Solidarity, Volunteer, Volunteering

1 INTRODUÇÃO

A premência de um estudo sobre os voluntários surge não só dada a sua dimensão, mas também porque este serviço livre dos cidadãos se assume como um pilar fundamental para o funcionamento da sociedade.

Para a elaboração deste estudo foram contemplados diversos dados estatísticos e trabalhos de investigação que reuniram análises e conclusões sobre o voluntariado realizadas desde o ano 2000 até à atualidade.

A importância do voluntariado nas sociedades modernas tem vindo a ser notória. Na resolução das Nações Unidas de 17 de fevereiro de 1985, o dia 5 de dezembro foi decretado como o Dia Internacional do Voluntariado para o Desenvolvimento Económico e Social. O intuito desta resolução é fazer pressão no sentido de serem tomadas medidas que ajudem a incentivar as pessoas a participarem como voluntárias, tanto no seu país, como no estrangeiro (Jacob, 2006).

Posteriormente, o ano de 2001 foi o Ano Internacional do Voluntariado e 2011 foi o Ano Europeu das Atividades Voluntárias.

É possível associar o voluntariado com o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), dado que é nos países com maior IDH que há mais espírito de voluntariado: “Concluiu-se então que o aumento do nível de voluntariado num dado país tem repercussões positivas no desenvolvimento social e económico” (Bandeira e Barbedo, 2012) e são os países mais ricos que apresentam maiores índices de voluntariado e doações.

Para compreender os contornos deste fenómeno, foi efetuada uma breve pesquisa sobre o conceito do voluntariado, com o objetivo de chegar a uma definição nossa.

A origem da palavra "voluntário" advém da expressão latina *voluntas*, significando “vontade, faculdade de querer”. O voluntariado é uma atividade de oferta de tempo e capacidades/aptidões para a realização de determinado serviço ou ação (Amorim, 2015).

Do que se conhece, o voluntariado começou por ser uma atividade completamente informal (entre vizinhos, amigos, familiares), pelo que é possível afirmar que é tão antigo como a humanidade, sendo que na sua base sempre esteve a família restrita ou alargada (Soares, 2012).

De forma mais emocional e realizando uma ligação mais afetuosa ao voluntariado, alguns autores apresentam o voluntário como um exemplo relevante de participação cívica, uma vez que as pessoas que se voluntariam contribuem com o seu tempo e esforço para a resolução de problemas das suas comunidades, para aliviar o sofrimento de outros, ou seja, para melhorar a condição humana das suas comunidades (Snyder et al., 1998; Snyder e Omoto, 2009; J. Wilson, 2000, citados por Martins, 2013).

Ser voluntário é muito mais do que ter um coração bondoso. É comprometer-se a – de forma assídua e responsável – cumprir as regras estabelecidas na organização em questão (Fernandes, 2011).

Considerado por muitos uma grande expressão da cidadania, o voluntariado é “uma poderosa escola de cidadania, que ajuda a estimular o aparecimento de novas competências pessoais e profissionais, permitindo alargar horizontes e criar redes de entreajuda solidária” (Serapioni et al., 2013, p. 20). O mesmo autor afirma ainda que “o voluntariado é um fenómeno social muito complexo e interessante, implicando uma abordagem analítica que assuma o voluntariado não somente como um facto social, mas também como uma experiência que é ao mesmo tempo individual e coletiva” (Serapioni et al., 2013, p. 12).

Falamos assim de um “extraordinário tesouro de potencial humano e de esperança” que, devido à sua complexidade, tem de ser ajustado à realidade e diversidade do contexto cultural e temporal de cada país (Serapioni et al., 2013, p. 8).

2 CONCEITO DE VOLUNTARIADO

No caso das Nações Unidas (NU), o conceito de voluntário é o mais abrangente: "O voluntário é o jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos de intervenção" (Nações Unidas, 2001).

Ajustado à realidade portuguesa, recorreu-se à definição legal descrita nas bases do enquadramento jurídico do voluntariado, a Lei n.º 71/98 de 3 de novembro: “Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” e “O voluntário é 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 ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

Em 2002, o então Conselho Nacional para o Desenvolvimento Social (CNDS) desenvolveu o Guia do Voluntariado, em que define o voluntariado como um serviço de apoio aos indivíduos, num

conjunto de ações de interesse social e que corresponde a uma decisão livre e voluntária, apoiada em motivações e opções pessoais (IDS, 2002).

Autores como Kendall e Knapp remetem o voluntariado para uma gratuidade que pode assumir dois conteúdos fundamentais: a cedência de um conjunto de bens de forma livre e espontânea, com destaque para os recursos financeiros, ou a cedência de força de trabalho (Kendall e Knapp, 1995).

No Conselho da União Europeia (2011), tendo em conta as particularidades da situação em cada Estado-membro e todas as formas de voluntariado, a expressão "atividades de voluntariado" refere-se a todos os tipos de atividades de voluntariado, formais, não formais ou informais, realizadas por vontade própria do interessado, por sua livre escolha e motivação e sem fins lucrativos. Beneficiam o voluntário a nível individual e as comunidades e a sociedade como um todo. Constituem igualmente um instrumento para os indivíduos e associações atenderem às necessidades e preocupações a nível humano, social, intergeracional ou ambiental, e são muitas vezes realizadas como apoio a organizações sem fins lucrativos ou a iniciativas da comunidade (Conselho da União Europeia, 2011).

É necessário que as atividades de voluntariado sejam claramente diferenciadas do emprego remunerado, não devendo de modo algum substituir-se-lhe, quanto muito complementá-las. "As atividades de voluntariado não podem substituir a responsabilidade geral do Estado de garantir e proporcionar direitos económicos, sociais e culturais" (Conselho da União Europeia, 2011).

Em Portugal, o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), de acordo com o Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, tinha como fim promover, desenvolver e qualificar o voluntariado e a obrigação de desenvolver ações indispensáveis à sua promoção. Este organismo terminou a sua existência em 2017, sendo substituído pela Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES). O Decreto-Lei n.º 39/2017 deu à CASES as atribuições para a prossecução das políticas de voluntariado, na área não consultiva e o Decreto-Lei n.º 48/2017 criou a Comissão de Políticas de Voluntariado, integrada no Conselho Nacional para as Políticas de Solidariedade e Segurança Social (CNPSSS).

Para este estudo, baseamo-nos noutra definição da Nações Unidas de 2001 e consideramos que o voluntário é um indivíduo que oferece o seu serviço, competências e tempo a uma determinada organização, indivíduo, grupo ou projeto de forma desinteressada, espontânea e livre, serviço esse que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros.

Em relação à gratuidade do voluntariado, consideramos que esta não é uma condição obrigatória do voluntariado, a própria lei não a inclui no texto legal. O voluntário pode receber uma remuneração simbólica pelo seu serviço, desde que seja sempre e substancialmente inferior ao valor de mercado desse serviço: "a questão da remuneração é outra área menos clara que encontra em países como França uma clara linha de demarcação na distinção que se faz entre *bénévolat* e *volontariat*, a segunda associada a formas de trabalho voluntário que podem estar associadas a algum pagamento" (Serapioni et al., 2013: p. 18). Também a Pista Mágica – Escola de Voluntariado aponta para a importância do reconhecimento, do ponto de vista da contrapartida, de uma remuneração "motivacional dos voluntários", que é muito esquecida na gestão do voluntariado e que permite uma fixação de voluntários" (Serapioni et al., 2013, p. 237).

A existência de leis exclusivas para o voluntariado em Portugal não parece ter grande influência no número de voluntários (o quadro jurídico vigente é composto por: Lei n.º 71/1998 de 3 de novembro; Decreto-Lei n.º 389/1999, de 30 de setembro; Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de outubro, que altera o decreto-lei anterior; Decreto-Lei n.º 39/2017, de 4 de abril; Portaria n.º 389/2018, de 21 de junho de 2018, e a Lei do Dirigente Associativo, Lei 20/2004, de 5 de junho).

Não se encontram a nível europeu diferenças significativas na taxa de participação de voluntários entre os países que têm leis e normas sobre o voluntariado (12 países), como é o caso de Portugal, e os que não têm regras específicas (11 países): "atendendo apenas ao enquadramento normativo do voluntariado, constatamos a existência de uma diversidade de regulamentos e leis onde são apresentadas perspectivas diferenciadas de voluntariado. No contexto europeu, as diferenças identificadas dizem respeito, sobretudo, aos objetivos, aos tipos de voluntariado e organizações e

à relação destas com os voluntários. Encontramos, desde logo, países que têm uma legislação específica sobre o voluntariado e países sem qualquer tipo de norma, onde as práticas de voluntariado se regem por dispositivos jurídicos gerais” e “Em resumo, verifica-se que não existe uma unanimidade relativamente ao papel da legislação sobre o voluntariado. Se, por um lado, a lei é apresentada como fundamental no reconhecimento e promoção do voluntariado, por outro, ela exclui práticas mais informais e revela alguma desadequação com a realidade” (Serapioni et al., 2013, p. 93-94).

3 TIPO E ORGANIZAÇÕES DE VOLUNTARIADO

Fernandes (2016: 12) identifica dois tipos de voluntariado, o formal e o informal: “O formal realiza-se no âmbito de uma organização. O informal realiza-se fora do contexto organizacional e é também designado por apoio social ou comportamento de ajuda (*International Encyclopedia of the Social Sciences*, s/d). Trata-se de um tipo de voluntariado espontâneo, realizado em nome individual, dado que não está revestido da esfera institucional. A pessoa voluntária representa-se a si própria e não a uma organização. Isso permite mais facilmente desenvolver este tipo de atividade de forma anónima, se assim o pretender. Outra distinção “é entre voluntariado formal e informal, o primeiro levado a cabo em grupos ou organizações e o segundo realizado numa base interpessoal no contexto de relações de vizinhança e da dádiva de tempo” (Hardill e Baines, 2011). Encontramos também esta distinção em Parboteeah, Cullenb e Lim (2004), em que o voluntariado informal inclui comportamentos como, por exemplo, ajudar os vizinhos ou idosos, e o voluntariado formal se caracteriza por comportamentos semelhantes, mas enquadrados no âmbito de uma organização” (Serapioni et al., 2013, p. 18).

Já Rotolo (2003, citado por Marques, 2016, p. 14) distingue outros três tipos de voluntariado, o voluntariado regular, ocasional e pontual. O regular é aquele que desempenha a função pelo menos uma vez por mês, durante o período de pelo menos um ano. O voluntariado ocasional desenvolve atividades voluntárias com regularidade inferior a um mês. Já o pontual é o que é efetuado de forma episódica nos últimos 12 meses.

Nestes tipos podemos incluir o voluntariado de proximidade, que é aquele em que ajudamos ou participamos em atividades organizadas a nível local de uma forma mais ou menos formal, ou “uma atividade desenvolvida a nível local, baseada nas relações de proximidade, no sentido de prestar apoio pessoal e social a pessoas, famílias ou instituições, em contexto domiciliário e/ou institucional” (Serapioni et al., 2013, p. 213).

Catarino (2004, p. 13) identifica três tipos de organizações promotoras do voluntariado: organizações em que predomina o trabalho remunerado, incluindo o dos dirigentes institucionais (ex.: empresas, entidades e organismos públicos); organizações em que predomina o trabalho remunerado, mas em que os dirigentes institucionais são voluntários (ex.: IPSS (instituições particulares de solidariedade social), cooperativas, clubes, misericórdias, associações, mutualidades e fundações); e organizações em que o trabalho voluntário predomina em todos os níveis (ex.: corporações de bombeiros).

No estudo realizado por Viegas (2004, p. 4) sobre a realidade portuguesa e as implicações sobre as associações voluntárias na realidade portuguesa, conclui-se que em Portugal o tipo de associações em que se verifica um maior envolvimento por parte da sociedade são as associações de solidariedade social e religiosas, as desportivas, as culturais e recreativas. Em conformidade com o INE (2019, p. 10), “O maior número de voluntários em entidades da economia social (OSFL) concentrou-se essencialmente nos serviços sociais (39,8%), seguindo-se as organizações da religião (17,3%) e as da cultura, comunicação e atividades de recreio (16,5%)”.

As estruturas de voluntariado em Portugal estão representadas na Confederação Portuguesa de Voluntariado (CPV), criada em 2007, que aglutina 35 confederadas (dados da página eletrónica da CPV, 2019). As principais organizações de voluntários regulares são o dirigismo associativo e cooperativo, a Cruz Vermelha Portuguesa, os movimentos religiosos e da Igreja Católica, os

escuteiros, os bombeiros, as IPSS, o voluntariado hospitalar e de saúde, as universidades seniores, o voluntariado ambiental e animal.

Delicado (2002) confirma que as associações de bombeiros voluntários são as que detêm o maior número de presenças de voluntários, seguindo-se os grupos e associações hospitalares, prendendo-se ao facto de o voluntário ter uma tarefa estabelecida, assim como horário e funções. O mesmo estudo assinala que o orçamento anual disponível e as respetivas fontes de financiamento das instituições que acolhem voluntários influenciam a escolha e assiduidade do voluntariado.

4 BANCOS LOCAIS DE VOLUNTARIADO

Os Bancos Locais de Voluntariado (BLV) foram criados em 2001 numa iniciativa do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado e constituem “um espaço de encontro entre as pessoas que expressam a sua disponibilidade e vontade para serem voluntárias e as organizações promotoras de voluntariado” (CASES, 2018). Os BLV servem de “ponte” entre os potenciais voluntários e as entidades/projetos que estão interessados em receber voluntários. Várias universidades seniores recorrem aos BLV para encontrarem professores voluntários, nomeadamente as que são de gestão camarária.

Os BLV podem ser criados por organizações públicas, autarquias e organizações sem fins lucrativos. No final de 2007, existiam 5.000 inscritos e 447 entidades inscritas nos BLV (Serapioni et al., 2013, p. 53). Em 2011, existiam 141 BLV, dos quais 129 organizados por câmaras municipais e 12 por outras entidades, especialmente misericórdias, associações, Cáritas e fundações (CNPV, 2011). “A criação destes bancos, sem tradição em Portugal, é o resultado do trabalho conjunto entre Estado e Sociedade Civil e mostra a importância do voluntariado enquanto objeto e instrumento de política pública. A criação dos BLV como meta do Plano de Ação para a Inclusão (2003-2005) e a sua integração, a nível local, nas Redes Sociais, na alçada dos municípios, trouxeram o voluntariado para o palco das relações entre o Estado e a Sociedade Civil e consequentemente para a governação com partilha de responsabilidades” (Serapioni et al., 2013, p. 189).

Um estudo realizado por Jacob (2019) sobre os BLV, com 59 respostas, indicou que estes têm 13.491 pessoas inscritas, com uma média de 263 pessoas, com o máximo de 2.895 no BLV de Matosinhos e 2.203 no BLV de Braga. Os valores mínimos encontrados são de 5 e 8 pessoas.

O apoio, formação e registo dos BLV foi feito inicialmente pela CNPV, tendo estas funções sido assumidas, desde 2017, pela CASES, que regista em maio de 2020, 98 BVL protocolados com a CASES e 64 não protocolados, num total de 162 BLV registados.

5 O VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

Segundo os dados recolhidos pelo European Value Survey, em 1999 a taxa de voluntariado em Portugal situava-se nos 17%, em 2008 era de 14% e, em 2018, baixou para 7,8%. Em 2008, a taxa de voluntários só nas organizações sem fins lucrativos – que inclui bombeiros – (OSFL) era de 3,4% (Observatório do Emprego e Formação Profissional – OEFP), mas devemos “atender a que 90% do voluntariado formal é desenvolvido em entidades da Economia Social [OSFL]”.

Outros estudos apontam para uma taxa de voluntariado na população portuguesa, entre 18-20% (PROACT, 2012) e os 11,5% (Inquérito Piloto ao Trabalho Voluntário, INE, 2012). Já os dados do INE de 2018 apresentam valores de 7,8%: “A taxa de voluntariado em 2018 foi de 7,8%, tendo cerca de 695 mil pessoas da população residente com 15 ou mais anos participado em, pelo menos, uma atividade formal e/ou informal de trabalho voluntário” (página eletrónica do INE, 2019). O número de voluntários depois de uma descida no final dos anos noventa (- 4%) tem-se mantido estável nos últimos anos, com exceção de 2018 em que voltou a descer, ver quadro 1.

Pelas próprias características do voluntariado e pela utilização de diferentes metodologias, grupos alvo e conceitos é difícil quantificar o número de voluntários, daí as diversas fontes indicarem dados

dísparos. A realização dos inquéritos do trabalho voluntariado pelo INE são uma ajuda importante para o rigor no estudo deste tema.

Quadro 1

Participação da sociedade portuguesa no voluntariado, consoante as fontes

Ano	1990	1999	2001	2007	2011	2012	2018
%	19%	17%	13%	12%	12%	11,5	7,8%

Fonte: Estudo Europeu dos Valores, 1990; Vala e Villaverde Cabral, 1999; CNAIV, 2001; Eurobarómetro, 2007 e 2011; INE, 2012 e 2018.

Quando comparado com outros países da Europa, o trabalho de voluntariado em Portugal é bastante baixo, segundo o estudo de Delicado (2002). A autora confirmou que Portugal revelou das taxas mais baixas de voluntariado da Europa e justifica que as razões se devem a um conjunto de fatores, nomeadamente culturais, sociodemográficos, a características do mercado laboral, entre tantas outras. Verificando os dados do INE de 2018, a taxa de voluntariado em Portugal é de 7,8% e a média europeia é de 19,3%, com a Holanda (40,2%) e a Dinamarca (38,1%) a surgirem nos primeiros lugares.

Ainda, “verifica-se que a entajuda comunitária ou voluntariado de proximidade não consegue compensar o baixo nível de voluntariado formal, já que no caso de Portugal, por exemplo, este tipo de atividade envolve apenas 2,2% da população” (Serapioni et al., 2013, p. 66).

Autores como Franco (2005) e o Centro Europeu de Voluntariado (CEV, 2008) explicam que o baixo envolvimento da sociedade portuguesa no voluntariado se deve a vários fatores, nomeadamente aos 48 anos de regime autoritário, à pouca cultura cívica do país, ao elevado estatuto da classe média e média alta, mercado de trabalho de horas extras mais aliciante em termos remuneratórios, um Estado que não promove voluntariado e a uma ainda recente consciência de responsabilidade corporativa e social, citados por Martins (2011, p. 4).

De acordo com os dados recolhidos e as projeções realizadas, é possível estimar que o número de voluntários a colaborar nas diferentes organizações e plataformas de OSFL em Portugal será, em 2018, entre as 600.000 e as 800.000 pessoas.

6 CARACTERIZAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS PORTUGUESES

Neste estudo, a caracterização dos voluntários portugueses foi realizada com recursos sobretudo aos estudos OEFP (de 2005); CNAIV (2001), Cáritas (de 2008, Santos et al., 2010); CPCCRD, (Leitão et al., 2009); PROACT (2012); FEA (Serapioni et al., 2013), Entrajuda (2012), RUTIS (2020) e INE (de 2012, apresentado em 2013, e de 2018, apresentado a 2019).

Na distribuição por género, o estudo PROACT (2012) verificou que cerca de 60% dos voluntários de direção são homens, baixando essa percentagem para 55% no caso dos de execução. Em geral, “Salienta-se que é o género masculino que predomina nos voluntários dos órgãos sociais e regulares, enquanto nos ocasionais, a presença feminina é superior à masculina” (OEFP, 2008, p. 14).

No caso das IPSS ou no voluntariado hospitalar, cuja vocação é mais socio-caritativa, são, sobretudo, as mulheres que realizam este tipo de voluntariado (57% e 83% respetivamente). Nos dados do INE, em 2018, 52% dos voluntários eram mulheres.

O estudo da Entrajuda (2011) concluiu que a grande maioria dos voluntários participantes regulares (56,8%) que colaboram com a instituição pelo menos uma vez por mês são mulheres. Tendo em

conta as diferenças entre sexos, alguns estudos têm apontado que, na globalidade, as mulheres tendem a revelar pontuações mais elevadas na maioria das funções atribuídas ao voluntariado, apresentando uma maior intensidade na expressão do seu envolvimento (ex.: Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004, citado por Martins, 2013).

De forma geral, o público feminino dedica-se mais ao voluntariado, com exceção dos bombeiros voluntários e das coletividades.

Por idade, o estudo de Delicado (2002) verificou que os voluntários das IPSS apresentam um perfil envelhecido, mais de metade acima dos 46 anos, enquanto os bombeiros voluntários se caracterizam pela tendência inversa (mais de 80% abaixo dos 46 anos), o que resultará em boa medida das exigências físicas das tarefas realizadas por estes voluntários. No estudo posterior, de 2011, 32,9 % dos voluntários têm idades compreendidas entre os 26 e os 55 anos e 34,9% entre os 56 e os 65 anos (Entrajuda, 2011), os mais jovens estão nas associações juvenis, ambientais e nos bombeiros e os mais velhos nas IPSS e Cáritas. A percentagem de voluntários com 65 e mais anos ronda os 12%, assumindo maior expressão nos Centros Sociais Paroquiais (36,2%), nas Misericórdias (30,9%) e na Cáritas (37,4%).

A maioria dos voluntários dos órgãos sociais e regulares têm entre 25 e 64 anos, enquanto nos ocasionais é maior a proporção dos menores de 25 anos.

Em relação às habilitações literárias, os voluntários das IPSS e bombeiros têm em média uma escolaridade mais elevada do que a população nacional, mais de um quarto dos voluntários das IPSS concluíram o ensino superior e cerca de 40% o ensino secundário (Delicado, 2002).

Realce-se que 65% dos voluntários possuía nível de escolaridade secundário ou superior. Importa ter presente que os diferentes tipos de voluntariado, nas diferentes instituições, implicam graus de escolaridade dos voluntários diferentes.

Num estudo sobre os(as) voluntários(as) nas Cáritas Diocesanas e Portuguesa, Santos et al. (2010) apresentou que 24,9% dos(as) voluntários(as) desta instituição tem habilitações literárias ao nível do 4.º ano, enquanto 21,4% são licenciados(as) e 17,3% detêm o ensino secundário.

No caso do resultado do estudo de Entrajuda (2011), 39,6% das instituições têm voluntários que terminaram o ensino secundário e 30,7% referem que os seus voluntários têm curso superior. Os dados do INE de 2018 também indicam que os licenciados são os que mais participam em ações de voluntariado.

No caso das universidades seniores (360 em Portugal em 2020), os seus professores voluntários são de todas as idades, maioritariamente com cursos superiores, dão 2 horas de aulas por semana, igualmente representados por reformados e ativos, 88% estão muito satisfeitos com o seu voluntariado e as principais motivações apresentadas são: O gosto de ensinar e ajudar o próximo.

Atendendo às horas médias anuais de voluntariado por tipo de instituição, é nas associações de bombeiros que se verifica o maior número de horas médias anuais de voluntariado regular, com 328 horas, logo seguidas das organizações de escuteiros, com 233 horas (OEFPP, 2008, p.17). Em média, cada voluntário ocasional trabalha cerca de 17,6 horas por ano em campanhas promovidas por estas instituições.

Segundo o INE (2019), "Estima-se que em Portugal no ano de 2018, foram dedicadas 263,7 milhões de horas a trabalho voluntário. Tendo como referência as contas nacionais, as horas de trabalho voluntário equivaleram a 2,9% do total de horas trabalhadas na economia portuguesa. Em média, a população total residente com 15 ou mais anos dedicou aproximadamente 32 horas por mês a trabalho voluntário, sendo a média mensal do voluntariado formal (34 horas) superior à observada no voluntariado informal (21 horas).

No trabalho voluntário informal prevaleceram indivíduos em escalões etários mais elevados, com níveis de escolaridade elevados, desempregados, do sexo feminino e divorciados/separados. Segundo o INE (2019), "A taxa de voluntariado feminina foi superior à masculina (8,1% vs. 7,6%). O escalão etário predominante foi o dos 15-24 anos (11,3%). A participação no trabalho voluntário aumentou progressivamente com o nível de escolaridade (15,1% nos indivíduos com ensino

superior). A taxa de voluntariado foi superior nos indivíduos desempregados (10,5%) e solteiros (9,1%).”

7 MOTIVAÇÃO PARA O VOLUNTARIADO

Devemos começar por perceber o conceito de motivação, que pode ser entendido como um conjunto de forças intrínsecas e extrínsecas ao indivíduo, e que influenciam o seu comportamento (Marques, 2016).

Sendo assim e para muitos autores ligados à psicologia, o papel da motivação é o elemento central do voluntarismo (Ryan & Deci, 2000). Estas vantagens ou benefícios ao voluntário incluem efeitos positivos na autoestima, melhoria no desempenho académico, melhoria na eficácia pessoal e na confiança (Snyder, 2009).

Também Marques (2016) afirma que uma das formas para se compreender melhor o que move quem faz voluntariado é perceber quais as suas principais motivações. Vários teóricos têm apoiado a exploração e explicação das razões do envolvimento da motivação em atividades de voluntariado, (Clary et al., 1998; Millette & Gagné, 2008; L. Penner, 2002, citado por Martins (2013)) nomeadamente para explicar porque se podem esperar resultados positivos quando as pessoas participam em movimentos de voluntariado. No caso dos psicólogos, estes enfatizam as motivações individuais e os valores de participação na comunidade, apelando aos benefícios que são alcançados pelas pessoas quando realizam estes tipos de atividades. Um estudo de Martins (2013) comprovou que, por um lado, o envolvimento psicológico nas atividades de voluntariado é um fator de base para satisfação com a vida; por outro, é fundamental que promova o compromisso nas organizações, mantendo os voluntários envolvidos e, assim, fomentando a sua intenção de permanência.

De facto, Clary et al. (1998) relatam que no fundo pessoas que praticam este tipo de atividades com o fim de satisfazer necessidades psicológicas pessoais têm um comportamento motivacional padrão de quem faz voluntariado

Existem variadíssimas teorias para explicar a atração e a motivação para o voluntariado. Por exemplo, Gemelli et al. (2016) apresentam quatro dimensões de motivação: pessoais, sociais, profissionais e ideológicas.

Neste caso, optamos por dar ênfase às teorias motivacionais e da personalidade, cujas principais motivações para o voluntariado são: o altruísmo, a pertença, o ego, o reconhecimento social, a aprendizagem e o desenvolvimento.

Além da motivação intrínseca e extrínseca, o sucesso do voluntariado depende também de conseguir conciliar diferentes esferas da vida: “o facto de conseguir conciliar voluntariado/trabalho/família aparece, neste estudo da Cáritas, como o fator mais relevante para a vontade em fazer voluntariado” (PROACT, 2012, p. 30); “harmonizar o papel de voluntário com outros papéis da sua vida pode ser uma tarefa importante e enriquecedora” (Martins, 2013, p. 207). Outro facto muito importante é a autonomia do voluntário em regulação à instituição, “de acordo com os nossos resultados, os voluntários [mais satisfeitos] apresentam um funcionamento mais direcionado para a regulação identificada e uma orientação autónoma na sua participação voluntária” (Martins, 2013, p. 206).

8 IMPACTO ECONÓMICO

Sendo o trabalho voluntário não remunerado, é possível atribuir-lhe um valor, sendo que o método mais comum, mas não isento de equívocos, é atribuir um valor de mercado a cada hora que o voluntário dá do seu tempo e consoante a sua especificação (direção, logística ou execução) .

Com este método é possível quantificar o valor do voluntariado. O valor económico do voluntariado já é substancial e varia muito de país para país na Europa. Por exemplo, na Áustria, em 2006, esse valor correspondia a 4,75% do PIB nacional e na Holanda a 3,5% (2008), enquanto na Itália era

0,11% (2006) e em Portugal (2002, 2012, 2018) era de 0,66%, 0,61% e entre 0,4% e 0,8% (Serapioni et al., 2013 , p. 78 e INE, 2012, 2019) respetivamente, ficando aqui bem patente a diferença entre os países do centro e do norte da Europa em relação aos do sul. Em 2001, o CNAIV avaliava o valor do voluntariado, em Portugal, em 1.304 milhões de euros. Um estudo da RUTIS de 2017 avaliava o valor do voluntariado dos 7.000 professores nas universidades seniores portuguesas em 3 milhões de euros.

Os dados do The World Giving Index recolhidos pela Charities Aid Foundation (2011), numa pesquisa que abrangeu 150.000 pessoas de 153 países e que se baseou na seguinte pergunta: “fez algumas das seguintes ações no último mês: (1) doou dinheiro para uma instituição de caridade; (2) fez voluntariado para uma organização; (3) ajudou um estranho ou alguém que não conhecia e que precisava de ajuda (Serapioni et al., 2013, p. 67), sinalizou os seguintes dados para Portugal e Irlanda:

Quadro 2

Dados das doações, Portugal e Irlanda

	Posicionamento no índice de doação mundial	Pontuação no índice de doação mundial	(1) que doou dinheiro	(2) fez voluntariado	(3) que ajudou um desconhecido
Portugal	127	22	21%	10%	34%
Irlanda	2	59	75%	38%	65%

Fonte: Charities Aid Foundatin, 2011

9 CONCLUSÃO

Como pudemos ver, o voluntariado tem um papel muito importante na sociedade portuguesa, nomeadamente nos cargos de direção de instituições sociais e nos clubes. Em resumo, o voluntário português é maioritariamente do sexo feminino, com formação superior, idade compreendida entre 25 e 44 anos, reside no Norte do país e participou essencialmente em ações de voluntariado no domínio da ação social, tendo dedicado a essa atividade cerca de 29 horas/mês. Traçando um perfil sociodemográfico do voluntário, poderá afirmar-se que, nas atividades de trabalho voluntário formal, os indivíduos mais jovens foram os que mais se destacaram, desempregados, com níveis de escolaridade mais elevados, do sexo feminino e solteiros.

No entanto a nossa participação em ações de voluntariado ainda se encontra muito longe dos números de outros países europeus e esperamos que nos próximos anos o número de voluntários cresça.

REFERÊNCIAS

- Amorim, L. R. (2015). *A motivação para o trabalho dos voluntários da Cruz Vermelha*. Viana do Castelo, Portugal.
- Bandeira, A. & Barbedo, P. (2011). *O Voluntariado como Instrumento de Desenvolvimento Social e Económico*. Porto: Instituto Politécnico do Porto.
- Catarino, Acácio. (2004). Voluntariado, uma leitura da experiência. *Sociedade e Trabalho*, 19/20, 7-15. Lisboa: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. & Miene, J. H. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6).
- Clary, E., Snyder, M., & Stukas, A. (1996). *Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (4), 485–505.
- CNAIV, (2001). *Retrato do voluntário português*, disponível em www.servoluntario.pt
- Conselho da União Europeia. (2011). *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Atividades de Voluntariado Transfronteiras na UE* (pp. 1-13). Bruxelas.
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, disponível em <https://www.cases.pt/voluntariado/>, consultado a 30 de julho de 2019.
- Delicado, A. (2002). Caracterização do Voluntariado Social em Portugal. *Intervenção Social*, 25/26, p. 127-139.
- Fernandes, S. (2011). *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado*. Voluntariado Organizado para uma Acção Humanitária de Referência. Lisboa, Portugal.
- Fernandes, S. (2016). *Manual de apoio na gestão de voluntariado*. Porto: Federação Nacional de Associações Juvenis.
- Hardill, I. & Baines, S. (2011). *Enterprising care: Unpaid voluntary action in the 21st century*. Bristol: Policy Press.
- IDS (2002). *Guia do Voluntariado*: Conselho Nacional para o Desenvolvimento Social, Instituto de Desenvolvimento Social.
- INE (2019). *Conta Satélite da Economia Social + Inquérito ao Trabalho Voluntário*
- Jacob, L. (2006). Curso de Gestão do Voluntariado. *Caderno Socialgest*, vol 1, p. 1-21.
- Jacob, L. (2019). *Os bancos de voluntariado em Portugal*, disponível em www.servoluntario.pt.
- Kendall & Knapp (1995). *An introduction to the voluntary sector*, ed. Rodney Hedley, Colin Rochester, Justin Davis Smith
- Leitão, S., Ramos, G., Alexandre A. (2009). *Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto – Uma caracterização do associativismo confederado em Portugal*. Lisboa: Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto,.
- Marques, M. (2016). *As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico*. Dissertação de Mestrado em Comunicação Organizacional-Cidadania, Confiança e Responsabilidade Social. Escola Superior de Educação de Coimbra.
- Martins, C. (2013). *Motivação para Realizar Voluntariado: Estudos Segundo as Abordagens Funcionalistas e da Autodeterminação*. Universidade do Algarve. Gambelas.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), pp. 11-22.
- NU (2001). *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit, A joint project of Independent Sector and United Nations Volunteers*. Alemanha: United Nation.
- OIEFP (2008). *Estudo sobre o voluntariado / Observatório do Emprego e Formação Profissional*; coord. Maria dos Anjos Almeida. Lisboa: OIEFP.
- Parboteeah, K. P.; Cullenb, J. B. e Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), pp. 431-441.
- Piliavin, J. (2009). Altruism and helping: The evolution of a field. *Social Psychology Quarterly*, 72(3), 209–225

- PROACT, (2012). *Estudo de Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Trabalho para o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado; Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, à Valorização do Ambiente e à Luta contra a Exclusão Social.
- Rotolo, T., e Wharton A. (2003). Living across institutions: Exploring sex-based homophily in occupations and voluntary groups. *Sociological Perspectives*, 46/59-82.
- RUTIS (2017). *O valor do Voluntariado nas universidades seniores*, disponível em www.rutis.pt
- RUTIS (2020). *Caracterização do voluntariado nas universidades seniores*, disponível em www.rutis.pt
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Santos, F. (1996). Desconstruir a solidariedade, transformar a assistência. *Informação Social*, 13/14.
- Santos, V., Gonçalves, P., Paixão, A. (2010). *A igualdade de género na Cáritas: Promover o conhecimento da situação comparada entre mulheres e homens nas relações de género na vida da Cáritas em Portugal*, Lisboa: Cáritas Portuguesa.
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Lisboa: Fundação Eugénio de Almeida.
- Snyder, M. (2009). In the Footsteps of Kurt Lewin: Practical Theorizing, Action Research, and the Psychology of Social Action. *Journal of Social Issues*, 65(1), 225-245.
- Snyder, M., & Omoto, A. (2009). Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. em E. S. C. Liu, M. J. Holosko, & T. W. Lo (eds.), *Youth Empowerment and Volunteerism: Principles, Policies and Practices*. Kowloon: City University of Hong Kong, pp. 3-26.
- Soares, H. (2012). *O Contributo do voluntariado no apoio aos idosos sós e/ou dependentes do Concelho de Ovar*. Universidade de Coimbra, Portugal
- Viegas, J. (2004). Implicações democráticas das associações voluntárias: o caso português em perspectiva comparativa europeia, *Sociologia. Problemas e práticas*, 46, Lisboa, CIES-ISCTE e Celta Editora.