

## Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019

Baseado In Jacob, Luis (2019), “Caracterização do voluntariado em Portugal e o voluntariado nas Universidades Seniores”, in Livros de Actas das III e IV Conferências Científicas Internacionais de Projectos Educativos para Seniores, capítulo IX, 144-172 pp., Edição: Ripe50+, ISBN: 978-989-8983-06-0.

Luís Jacob, Professor Adjunto na Escola Superior de Educação de Santarém, Presidente da Associação Rede de Universidades da Terceira Idade (RUTIS) e coordenador do site [www.servoluntario.pt](http://www.servoluntario.pt).

Contacto: [luis@rutis.pt](mailto:luis@rutis.pt)

### Índice:

1 - Voluntariado	2
2 - Conceito de Voluntariado	4
3 - Tipo e organizações de voluntariado	8
4 - Bancos Locais de Voluntariado	12
5 -Voluntariado em Portugal	16
6 - Caracterização dos voluntários portugueses	19
7 – Motivação para o voluntariado	26
8 - Impacto económico	30
9 - O voluntariado e os seniores	31
10 - Estudo de caso: Os professores voluntários nas universidades seniores	33
Referências bibliográficas	45

*Coming together is the beginning.*

*Keeping together is progress.*

*Working together is success<sup>1</sup>.*

Henry Ford (1863-1947)

## **1 -Voluntariado**

A presença de um estudo sobre os voluntários surge, não só, dada a sua dimensão, mas também porque o serviço livre destes cidadãos assume-se com um pilar fundamental para o funcionamento do sociedade.

Para a elaboração deste estudo foram contemplados diversos dados estatísticos e trabalhos de investigação que reuniam análises e conclusões realizadas desde o ano 2000 até à atualidade sobre o voluntariado, complementado com uma caracterização e tipificação do perfil do voluntariado nas universidades seniores.

A importância do voluntariado nas sociedades modernas tem vindo a ser notória. Numa resolução das Nações Unidas de 17 de Fevereiro de 1985, o dia 5 de Dezembro foi decretado 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 de uma forma ou outra ajudassem 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, para

---

<sup>1</sup> Possível tradução: A união é o início. Manter-se juntos é o progresso. Trabalhar em conjunto é sucesso. Henry Ford (1863-1947).

Bandeira et Barbedo (2012), “Concluiu-se então que o aumento do nível de voluntariado num dado país tem repercussões positivas no desenvolvimento social e económico”, por outro lado são os países mais ricos que apresentam maiores índices de voluntariado e doações, o que pode facilmente ser explicado pela pirâmide de Maslow<sup>2</sup>.

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” (Amorim, 2015). Para este autor 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 (Soares, 2012), restrita ou alargada.

De forma mais emocional e realizando uma ligação mais afetuosa ao voluntariado, os autores seguintes apresentam o voluntário como um exemplo relevante de participação cívica, na medida em 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 & Omoto, 2009; J. Wilson, 2000). 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 na performance académica, melhoria na eficácia pessoal e na confiança (Snyder, 2009). Ser voluntário é muito mais do que ter um coração bondoso. É comprometer-se a – de forma assídua e responsável, a cumprir as regras estabelecidas na organização em questão (Fernandes, 2012).

Considerado por muitos uma grande expressão da cidadania, o voluntariado é “uma poderosa escola de cidadania, que ajuda a estimular o aparecimento de novas

---

<sup>2</sup> Abraham Maslow (1908-1970), psicólogo norte-americano definiu cinco categorias de necessidades humanas: fisiológicas, segurança, afecto, estima e as de autorrealização. Esta teoria é representada por uma pirâmide onde na base se encontram as necessidades mais básicas pois estas estão directamente relacionadas com a sobrevivência. Segundo Maslow, um indivíduo só sente o desejo de satisfazer a necessidade de um próximo estágio se a do nível anterior estiver sanada, portanto, a motivação para realizar estes desejos vem de forma gradual.

competências pessoais e profissionais, permitindo alargar horizontes e criar redes de “entrelaçada solidária” (Serapioni et al., 2013 cit. por, Martins 2013), “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” (FEA, 2013, p.12).

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

## 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 actividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos de intervenção» (Nações Unidas, 2000).

Ajustado à realidade portuguesa, recorreu-se à definição legal de voluntariado que descrita nas bases do enquadramento jurídico do voluntariado, a Lei 71/98 de 3 de Novembro:

### Voluntariado

1 - 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.

2 - Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

### Artigo 3.º

#### Voluntário

1 - 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.

2 - A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei. (...).

Em 2002, o então Conselho Nacional para o Desenvolvimento Social desenvolveu o “Guia do Voluntariado”, onde se 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 & 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, 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 CNPV (Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado) de acordo com o Decreto-Lei 389/99<sup>3</sup> 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

---

<sup>3</sup> Entretanto revogado pelo Decreto-Lei 39/2017.

pela CASES (Cooperativa António Sérgio para a Economia Social). O Decreto-Lei 39/2017 deu à CASES as atribuições para a prossecução das políticas de voluntariado, na área não consultiva e o Decreto-Lei 48/2017, criou a Comissão de Políticas de Voluntariado, integrada no CNPSSS (Conselho Nacional para as Políticas de Solidariedade e Segurança Social).

Para este estudo, baseamo-nos noutra definição da UN de 2001<sup>4</sup> 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 os autores consideram 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.” (FEA, 2013, p. 18). “Também a Pista Mágica aponta 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.” (FEA, 2012, p. 237).

Antes de se tornar voluntário o indivíduo precisa refletir sobre as exigências do compromisso que vai estabelecer (Fernandes, 2016) e conhecer as responsabilidades que o exercício do voluntariado comporta.. Jacob (2009), tendo por base a legislação sobre o voluntariado (Lei n.º 71\98) compilou alguns direitos e deveres dos Voluntários:

#### “Direitos do voluntário

##### 1 – São direitos do voluntário:

- a) Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;
- b) Dispor de um cartão de identificação de voluntário;

---

<sup>4</sup> “Voluntário é um indivíduo que oferece o seu serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária, serviço esse que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros e é levado a cabo atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos” (UN, 2001).

- c) Ter um seguro de acidentes pessoais a cargo da entidade promotora;
- d) Exercer seu trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
- e) Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela organização promotora, nomeadamente por motivo de assuntos inadiáveis da associação (para dirigentes), do cumprimento de missões urgentes, em situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;<sup>5</sup>
- f) Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias legalmente definidas, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
- g) Estabelecer com a entidade que colabora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;
- h) Ser ouvido na preparação das decisões da organização promotora que afetem o desenvolvimento do trabalho voluntário;
- i) Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma atividade programada pela organização promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites eventualmente estabelecidas pela mesma entidade.

Deveres do voluntário:

- a) Observar os princípios deontológicos por que se rege a atividade que realiza, designadamente o respeito pela vida privada de todos quantos dela beneficiam;
- b) Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade a que presta colaboração e dos respetivos programas ou projetos;
- c) Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- d) Participar nos programas de formação destinados ao correcto desenvolvimento do trabalho voluntário;
- e) Zelar pela boa utilização dos recursos materiais e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;

---

<sup>5</sup> Válido para dirigentes associativos (Lei 20/2004 de 5 de Junho) e bombeiros voluntários (Lei 38/2017 de 2 de Junho e Decreto Lei, 241/2007 de 21 de Junho).

- f) Colaborar com os profissionais da organização promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
- g) Não assumir o papel de representante da organização promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
- h) Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com organização promotora;
- i) Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua atividade.”

### **3 - Tipo e organizações de voluntariado**

Fernandes, S. (2016, p. 12) identifica dois tipos de voluntariado, formal e 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 uma organização. Isso permite mais facilmente desenvolver este tipo de atividade de forma anónima, se assim o pretender.” Ou uma 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), onde 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” (FEA, 2013, p. 18).

Já Rotolo (2003) 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” (FEA, 2013, p. 213).

Consideramos ainda os agentes do voluntariado como “as pessoas e entidades que interagem no mundo do voluntariado, que se apresentam esquematizadas na ilustração que se segue” (Figura 1, Fernandes, 2016, p. 7).



Figura 1 – Os agentes do voluntariado, Sónia Fernandes

### Quadro 1 - Tipos de voluntariado

<b>Forma:</b>	Formal	Informal	
<b>Alvo:</b>	Ambiental, Social,	Animal, de Saúde, Político,	Empresarial, de Cidadania, Cultural, etc.
<b>Duração:</b>	Longa duração (> 1 ano)	Média duração (6 meses a 1 ano)	Curta duração (< de 6 meses)
<b>Função:</b>	Dirigente / direcção <sup>6</sup>	Apoio logístico / consultadoria <sup>7</sup>	Execução / Operacional <sup>8</sup>
<b>Local:</b>	Regional	Nacional	Internacional

<sup>6</sup> Garante as tarefas inerentes aos titulares dos órgãos estatutários das organizações, de Delicado, Almeida & Ferrão (2002) citado por (Marcos, et al., 2013).

<sup>7</sup> Garante as atividades internas necessárias ao funcionamento da própria organização, tais como tarefas administrativas e logísticas, de Perrot (2006) citado por (Marcos, et al., 2013).

<sup>8</sup> Garante tarefas de carácter técnico e de direção executiva: o apoio direto aos beneficiários/ clientes/ públicos por via da dinamização de atividades; o funcionamento interno da organização, de Delicado, Almeida & Ferrão (2002) citado por (Marcos, et al., 2013).

<b>Organização:</b>	Organizado	Acção coletiva	Acção individual
<b>Periodicidade:</b>	Regular (ao longo do ano)	Ocasional (pelo menos 1 vez por mês)	Pontual (uma vez ao ano)
<b>Remuneração:</b>	Totalmente gratuito	Gratuito com ajudas de custo <sup>9</sup>	Remunerado abaixo do valor tabelado, pequena remuneração

Por Luis Jacob

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).

**Quadro 2 – Organizações Sem Fins Lucrativos (OSDL)  
com trabalho voluntário, em Portugal (2007)**

<b>Tipo de organização</b>	<b>Número</b>
Associações de Solidariedade Social	2.795
Fundações, Centros Paroquiais e outras organizações religiosas	1.561
Santas Casas da Misericórdia	352
Unões, Federações e Confederações	26
Total	4.734

Fonte: CEV (2008), Volunteering in Portugal – Facts and Figures

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 onde se verifica um maior envolvimento por parte da sociedade lusa são as associações de solidariedade social e religiosas, as desportivas, as

<sup>9</sup> A lei portuguesa permite o pagamento de ajudas de custo e ou o reembolso de despesas de forma a custear eventuais custos que o voluntário tenha na realização do voluntariado. Artigo 7, ponto 1, j) da Lei 71/98.

culturais e recreativas. Em conformidade com o INE, 2019, “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%), p. 10.”

As estruturas de voluntariado em Portugal estão representadas na CPV (Confederação Portuguesa de Voluntariado), criada em 2007, que aglutina 35 confederadas (in site 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<sup>10</sup>, as Universidades Seniores, o voluntariado ambiental e animal.

De forma pontual temos o voluntariado missionário, o voluntariado empresarial (ver [www.grace.pt](http://www.grace.pt)), o voluntariado jovem (IPDJ / ex-IPJ, Instituto Português do Desporto e Juventude), o voluntariado nos festivais e de campanhas ocasionais, exemplo do Banco Alimentar e de angariação de fundos ou bens.

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.

O principal tipo de voluntariado realizado pelos portugueses é a nível de direção e gestão, com podemos ver no gráfico e quadro seguintes:

### **Gráfico 1 - Tipo de acções realizadas pelos voluntários, por %**

---

<sup>10</sup> Existe uma Federação Nacional de Voluntários em Saúde.

## Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019 – Luis Jacob



**Quadro 3 - Número de voluntário, por sexo, por tipo de voluntariado**

	Voluntários Órgãos Sociais			Voluntários Regulares			Voluntários Órgãos Sociais + Voluntários Regulares			Voluntários Ocasionais			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ADS	508	253	762	427	531	958	935	785	1.720	405	669	1.074	1.341	1.453	2.794
APPACDM	182	113	295	13	15	27	195	128	323	53	137	190	248	264	512
CERCIS	133	135	268	43	114	157	176	249	426	86	264	350	262	514	776
CN Escutas	5.220	3.100	8.320	2.240	1.320	3.560	7.460	4.420	11.880	193	93	287	7.653	4.513	12.167
ONGD	420	487	907	3.664	15.331	18.995	4.084	15.818	19.902	633	1.093	1.726	4.716	16.911	21.628
ADL	186	93	279	39	162	201	225	255	481	47	86	132	272	341	613
Fundações	345	49	394	201	629	830	546	678	1.223	158	201	359	704	878	1.582
Mutualidades	374	52	426	-	26	29	377	78	455	-	-	-	377	78	455
CCCRD	22.177	7.607	29.784	15.839	10.998	26.837	38.017	18.605	56.622	10.186	8.548	18.734	48.202	27.153	75.355
Bombeiros	5.253	402	5.655	26.091	5.339	31.431	31.344	5.742	37.086	1.264	379	1.644	32.608	6.121	38.729
Misericórdias	3.537	753	4.290	285	1.217	1.502	3.022	1.970	5.792	223	559	782	4.045	2.529	6.575
IPSS	21.195	6.562	27.757	6.796	12.958	19.754	27.991	19.519	47.511	23.056	28.989	52.044	51.047	48.508	99.555
Centros Sociais Paroquiais	4.009	1.455	5.464	885	3.001	3.886	4.894	4.456	9.350	1.339	1.961	3.300	6.233	6.417	12.650
IPJ	6.777	4.488	11.265	5.312	5.266	10.578	12.089	9.754	21.843	21.202	32.466	53.668	33.291	42.220	75.510
Cooperativas Credenciadas	1.700	263	1.963	88	70	158	1.788	333	2.121	-	-	-	1.788	333	2.121
Cooperativas não Credenciadas	5.844	1.205	7.049	317	-	317	6.161	1.205	7.366	-	-	-	6.161	1.205	7.366
Cáritas	152	190	342	77	134	211	229	324	553	580	1.045	1.625	809	1.369	2.178
<b>Total</b>	<b>78.013</b>	<b>27.208</b>	<b>105.221</b>	<b>62.320</b>	<b>57.111</b>	<b>119.431</b>	<b>140.333</b>	<b>84.319</b>	<b>224.652</b>	<b>59.425</b>	<b>76.490</b>	<b>135.915</b>	<b>199.758</b>	<b>160.809</b>	<b>360.567</b>

\* Valor não significativo  
Fonte: OEFP, Estudo sobre o Voluntariado

Os sítios de internet mais importantes nesta área são: [www.servoluntario.pt](http://www.servoluntario.pt); [www.convoluntariado.pt](http://www.convoluntariado.pt) (site da CPV); [www.cases.pt/voluntariado](http://www.cases.pt/voluntariado); [www.pistamagica.pt](http://www.pistamagica.pt) (consultadoria e formação); [www.bolsadovoluntariado.pt](http://www.bolsadovoluntariado.pt) (Entrajuda); [www.portugalvoluntario.pt](http://www.portugalvoluntario.pt) (CASES), [www.paraonde.pt](http://www.paraonde.pt) (voluntariado internacional) e [www.europeanvolunteercentre.org](http://www.europeanvolunteercentre.org) (Centro Europeu do Voluntariado).

De consulta fundamental<sup>11</sup> aconselhamos o “Manual de Formação. Gestão de Voluntariado” de Sónia Fernandes, Pista Mágica, 2016 e “Voluntariado em Portugal: Contextos, Atores e Práticas da FEA” (Fundação Eugénio de Almeida), 2013.

## 4 - Bancos Locais de Voluntariado

<sup>11</sup> Disponíveis online em [www.servoluntario.pt](http://www.servoluntario.pt) em documentação.

Os BLV (Bancos Locais de Voluntariado) foram criados em 2001 numa iniciativa da CNPV (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<sup>12</sup>, 2018), os BLV servem de “ponte” entre os potenciais voluntários e as entidades/projetos que estão interessados em receber voluntários. Várias US recorrem aos BLV para encontrarem professores voluntários, nomeadamente as que são de gestão camarária.

Os BV podem ser criadas por organizações públicas, autarquias e OSFL. No final de 2007, existiam 5.000 inscritos e 447 entidades inscritas nos BLV (FEA, p. 53). Em 2011 existiam 141<sup>13</sup> BLV dos quais 129 organizados por Câmaras Municipais e 12 por outras entidades, especialmente Misericórdias, Associações, Cáritas e Fundações (CNPV, 2011<sup>14</sup>). “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 conseqüentemente para a governação com partilha de responsabilidades” (FEA, 2013, p. 189).

O apoio, formação e registo dos BLV foi feito inicialmente pela CNPV, tendo estas funções sido assumidas, desde 2017, pela CASES, que regista a Julho de 2019, 95 BVL protocolados com a CASES e 64 não protocolados, num total de 159 BLV registados.

Um estudo realizado por Jacob (2019) sobre os BLV<sup>15</sup>, realizado entre Dezembro de 2016 e Março de 2017 (a que se acresce 5 respostas em Janeiro de 2019), com 59 respostas, indicou os seguintes resultados, complementados com os dados de Delicado e Miranda, 2011, p. 160, a itálico e entre [ ], com 59 respostas.

- 88% (52) dos BLV são criados/geridos pelas Câmaras Municipais, [*53 públicos e 6 privados não lucrativos.*]

---

<sup>12</sup> <https://www.cases.pt/wp-content/uploads/2018/05/Bancos-Locais-de-Voluntariado-Requisitos-.pdf>.

<sup>13</sup> Segundo Delicado e Miranda, 2011 só 91 estavam em funcionamento e 40 em formação.

<sup>14</sup> [http://www.voluntariado.pt/preview\\_documentos.asp?r=1852&m=XLS](http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1852&m=XLS)

<sup>15</sup> Estudo apresentado no III Congresso Nacional de Voluntariado em Santarém a 30 de Janeiro de 2019. Disponível em [www.servoluntario.pt](http://www.servoluntario.pt)

- [*Ano de criação: 8 entre 2001 e 2004; 38 entre 2005 e 2008 e 13 entre 2009 e 2011.*]

- 84,3% dos técnicos responsáveis pelo BLV são da área social.

- 56,7% dos BLV têm um técnico afeto ao projeto a tempo parcial, 21,6% tem dois técnicos a tempo parcial e 13,7% tem um técnico a tempo inteiro. [*24 BLV tem mais de um trabalhador a tempo inteiro, para 55 respostas.*]

- Estes 59 BLV tem 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. [*11 BLV tinham até 60 pessoas inscritas, 22 de 60 a 150 pessoas e 20 mais de 150 pessoas, para 53 respostas.*]

- Estão 814 instituições inscritas nos 59 BLV como entidades promotoras de voluntariado, com uma média de 15 instituições, com o máximo de 142 no BLV de Braga e 69 no BLV de Famalicão. Há um BLV com 2 instituições inscritas. [*Até 10 organizações inscritas em 17 BVL; 11 a 30 em 17 BLV e mais de 30 em 19 BLV, para 53 respostas.*]

- Os principais problemas indicados pelos BLV foram: Pouco interesse das instituições em acolher voluntários (31%); Poucas instituições interessadas (25%); Pouco compromisso do voluntário (18%); Poucos voluntários (12%); Falta de formação para os técnicos (11%) e pouca divulgação dos BLV (8%).

- [*“Existe um desfasamento generalizado entre a oferta e a procura de voluntariado. As candidaturas de voluntários tendem a ser em volume bastante superior às candidaturas de organizações promotoras, pelo que há bastantes dificuldades de integração dos voluntários. Este desfasamento é sobretudo numérico, mas também são sentidas dificuldades em termos de domínios de voluntariado, de formação dos voluntários e de disponibilidade de horários.” ... “A taxa de rejeição de candidaturas é baixa, tanto no caso dos voluntários como das organizações promotoras, sendo muitas vezes feito um esforço de integração mesmo dos casos mais problemáticos.”]* Delicado e Miranda, 2011, p. 141.

- Comentários dos BLV:

a) “Muitas vezes as instituições falham na integração de voluntários por desinteresse. São reencaminhados os voluntários e o gestor de voluntariado da instituição demora muito tempo a contactar o voluntário, se o contacta...”

b) “Formação aos coordenadores dos Bancos; apoio técnico às equipas; promoção de atividades conjuntas dirigidas aos voluntários e entidades promotoras de voluntariado.”

c) “A maior parte das instituições são do concelho e acolhem informalmente pessoas voluntárias em atividades pontuais, sem passarem pelo BLV. Desta forma, é difícil sabermos quais os voluntários.”

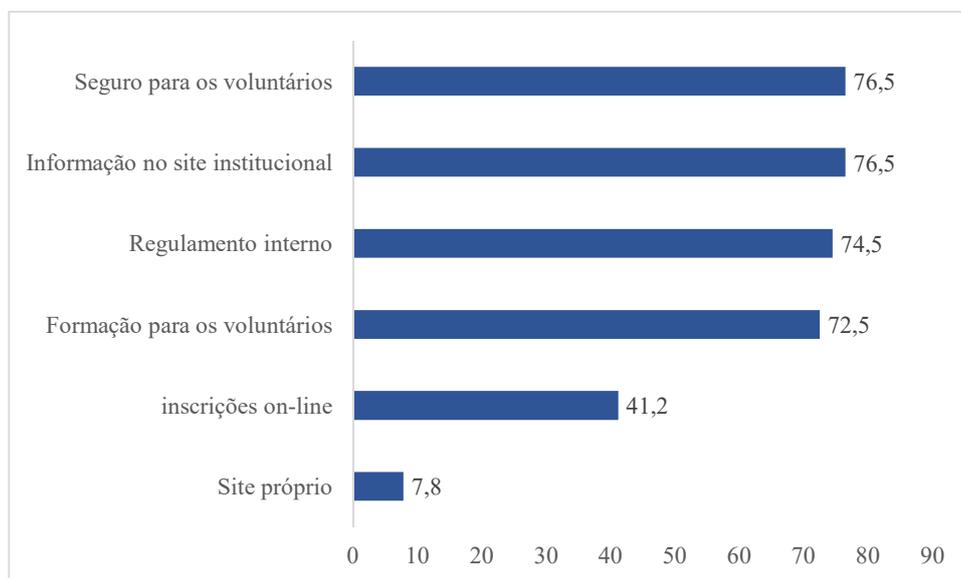
d) “Promover e reconhecer a ação voluntária, trabalho mais sistemático fomentando uma relação mais efetiva das instituições com o BLV, formação e capacitação dos dinamizadores locais de várias áreas de atuação”

e) “Mentalidade muito fechada e muita renitência relativamente ao voluntariado, falando da população civil e das instituições.

f) “Mais recursos humanos, maior divulgação do BLV e uma coordenação a nível nacional”.

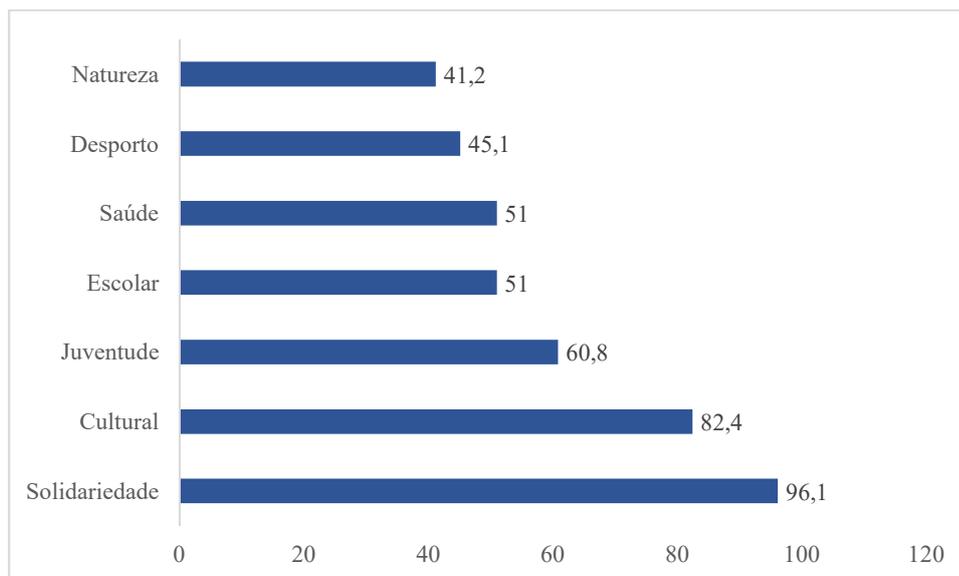
- Os BLV estudados têm os seguintes serviços:

**Gráfico 2 – Serviços dos BLV, em %**



- As áreas de atuação são as seguintes:

**Gráfico 3 – áreas de atuação dos BLV, em %**



## 5 -Voluntariado em Portugal

Para este trabalho é relevante conhecer o perfil dos voluntários em Portugal, (sexo, idade, habilitações literárias, profissão, entre outras).

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

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 entre os 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” (Site do INE, 2019). O número de voluntários depois de uma descida acentuada no final dos anos noventa, tem-se mantido estável nos últimos anos, com exceção de 2018 em que voltou a descer, quadro 1 e gráfico 1.

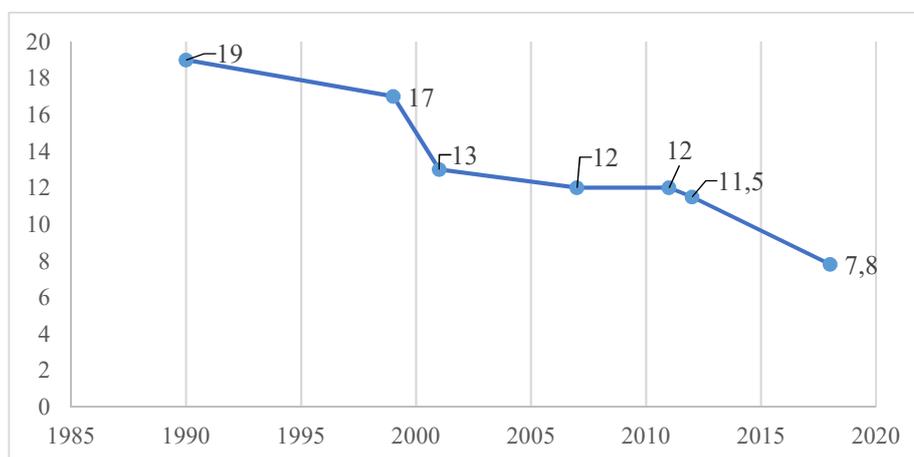
Pelas próprias características do voluntariado e pela utilização de diferentes metodologias, grupos alvo e conceitos é difícil quantificar o número de voluntários, daí as diversas fontes indicarem dados díspares. A realização dos inquéritos do trabalho voluntariado pelo INE, são uma ajuda importante para o rigor no estudo deste tema.

**Quadro 5 – Participação da sociedade portuguesa no voluntariado**

1990	1999	2001	2006	2007	2011	2012	2018
19%	17%	13%	2,9%	12%	12%	11,5 / 18-20%*	7.8%

Fonte: Estudo Europeu dos Valores, 1990; Vala e Villaverde Cabral, 1999; CNAIV, 2001; European Social Survey (ESS), 2006; Eurobarómetro, 2007 e 2011; PROACT\* e INE, 2012 e 2018.

**Gráfico 5 - Evolução da taxa de voluntariado em Portugal**



Fonte: Estudo Europeu dos Valores, 1990; Vala e Villaverde Cabral, 1999; CNAIV, 2001; (não inserido) European Social Survey (ESS), 2006; 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 devem-se 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 entreatajuda 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.” FEA, 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.

A existência de leis exclusivas para o voluntariado em Portugal não parece ter grande influência no número de voluntários, [Quadro jurídico vigente: Lei n.º71/1998 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 de e Lei do Dirigente Associativo, Lei 20/2004 de 5 de Junho]. Não se encontra a nível europeu diferenças significativas na taxa de participação de voluntários entre os países que tem leis e normas sobre o voluntariado (12 países), como é o caso de Portugal, e os que não tem regras específicas (11), “atendendo apenas ao enquadramento normativo do voluntariado, constatamos a existência de uma diversidade de regulamentos e leis onde são apresentadas perspetivas 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”. (FEA, 2013, p. 93 e p. 94).

**Quadro 6: Nível de voluntariado entre os países da União Europeia**

<b>Nível de voluntariado</b>	<b>Países</b>
Muito alto (Superior a 40%)	Países baixos e Dinamarca
Alta (30% - 39,5%)	Finlândia, Áustria, Luxemburgo, Alemanha, Eslovénia, Irlanda e Estónia.
Médio (20% - 29%)	Eslováquia, Bélgica, Itália, França, Lituânia, Republica Checa, Chipre, Reino Unido, Hungria, Letónia e Suécia.
Baixo (10% - 19%)	Malta, Espanha, Roménia, Grécia, Portugal e Bulgária
Muito baixo (Inferior a 10%)	Polónia

In Bandeira e Barbedo (2012) com base em CHK (2010) e Euro barómetro (2001)

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

## **6 - Caracterização dos voluntários portugueses**

Neste estudo, a caracterização dos voluntários portugueses foi realizada com recursos sobretudo aos estudos OEFP (de 2005 apresentado em 2008); CNAIV (2001), Cáritas (de 2008 apresentado 2010); CPCCRD, 2009; PROACT (2012); FEC (2013), Entrajuda (2012) e INE (de 2012 apresentado em 2013 e de 2018 apresentado a 2019), cujos resultados se apresentam de forma resumida no quadro seguinte<sup>16</sup>:

<sup>16</sup> Acrescentamos o estudo de Martins, Luisa (2013), que: “Participaram neste estudo 402 estudantes (106 do sexo masculino, 26.4%; 296 do sexo feminino, 73.6%), com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos provenientes de instituições do ensino superior de Portugal (240 de licenciatura, 59.7%; 120 de mestrado, 29.9%; 42 de doutoramento, 10.4%). Da globalidade dos participantes, 130 (32.3%) referiram realizar atividades de voluntariado, em períodos que variavam entre 1 e 360 meses essencialmente nas áreas social (49.2%), cultural (13.1%) e religiosa (10%), numa periodicidade que oscilava entre pontualmente (40%), mensalmente (8.5%), semanalmente (31.5%) e diariamente (8.5%). Quando auscultados relativamente à pertença a uma organização de voluntariado, 70% (91) respondeu afirmativamente.”

**Quadro 7 - Resumo dos estudos sobre o voluntariado em Portugal**

<b>Estudo<sup>17</sup> e ano</b>	<b>CNAIV 2001</b>	<b>OEFP 2008</b>	<b>Estudo 2002</b>
<b>Autores</b>	Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Ana Nunes de Almeida e João Ferrão	Maria dos Anjos Almeida (Coordenação), Sandra Nunes, Susana Pais, Teresa Pina Amaro, Entidade: IEFP	Ana Delicado
<b>Dimensão do estudo</b>	70.000 voluntários	360.567 pessoas 225.000 voluntários nos órgãos sociais 136.000 ocasionais	2.600 voluntários
<b>Tipologia</b>	Inquérito a 2.366 OSFL	923 inquéritos nas OSFL	IPSS e Bombeiros Voluntários (BV)
<b>Sexo</b>	47% - F 53% - M	55% - F 45% - M	IPSS, 54% - Feminino BV, 90% - Masculino
<b>Idade</b>	17% - < 20 anos 68% - Entre 20 e 65 anos 15% - > 65 anos	30,4% - Até 24 anos 57,5% - 25 a 64 12,1% - > 65	IPSS, 56% - > 46 anos BV, 80% - < 46 anos
<b>Habilitações</b>	16% - Ensino Superior 33% < 2º ciclo 51% - Do 3º ciclo ao 12º ano * * A confirmar	-	IPSS, 40% - Ensino Secundário; 28% - Ensino Superior

<sup>17</sup> Siglas:

- CNAIV, estudo realizado pela Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários (CNAIV) em 2001 a 2.366 instituições sem fins lucrativos (Terceiro Sector), "Caracterização do Voluntariado em Portugal", (2002), Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, coordenação de Dra. Ana Nunes de Almeida e Dr. João Ferrão. Estudo publicado na Revista Cidade Solidária (SCML), nº 7 de 2001, pp. 24-28.

- PROACT, "Estudo de Caracterização do Voluntariado em Portugal" (2012) foi desenvolvido pelo PROACT (Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, à Valorização do Ambiente e à Luta Contra a Exclusão Social), por solicitação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

- OEFP, Observatório do Emprego e Formação Profissional, IEFP.

- CPCCRD, Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto.

- Cáritas Diocesanas.

- FEC, Fundação Fé e Evangelização.

- INE, Instituto Nacional de Estatística, o "Inquérito ao Trabalho Voluntário 2012" de 18 de Abril de 2013 e o "Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018" de 19 de julho de 2019.

Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019 – Luis Jacob

			BV, 35% - Ensino Secundário; 5% - Ensino Superior
<b>Notas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 54% têm uma profissão</li> <li>- 19% são reformados</li> <li>- 25% são voluntários ocasionais</li> <li>- 75% participam pelo menos uma vez por mês</li> <li>- 53% dedicam-se 5 a 10 horas por semana</li> <li>- 61% tende a fazer voluntariado na mesma instituição durante mais de 2 anos</li> </ul>	<p>70% do total das instituições acolheram voluntários em 2005.</p> <p>No caso das Organizações de Escuteiros e das Cáritas, essa percentagem ascendeu aos 100%. Em média cada voluntário trabalha cerca de 210 horas por ano.</p> <p>E nos BV que se verifica o maior número de horas médias anuais de voluntariado, com 328 horas,</p>	Mais de 60% dos voluntários das IPSS e de 50% dos bombeiros são casados.

<b>Estudo e ano</b>	Cáritas 2010	Sociedade Voluntária 2011	CPCCRD 2009
<b>Autores</b>	Santos, V., Gonçalves, P., Paixão, A.	Luisa Martins, Universidade de Aveiro	Simão Cardoso Leitão, Gustavo Ramos e Alexandre Silva
<b>Dimensão do estudo</b>	887 voluntários	149 pessoas	149.099 associados
<b>Tipologia</b>	21 Cáritas	Estudo nas ONG (Organizações Não-Governamentais)	3.452 colectividades
<b>Sexo</b>	73% - F 27% - M	68% - F 32% - M	43,7% - F 66,3% - M
<b>Idade</b>	20,6% - < 45 anos 42% - 46-65 37,4% - > 65%	Varia dos 19 aos 83 anos, média de 36,7 anos.	8,4% - < 29 anos 64,4% - 30-59 27,2% - > 60
<b>Habilitações</b>	24,9% - 4º ano 36,4% - Ensino Preparatório*	7% - Entre a 4ª classe e o 5º ano 7% - 5 ao 9 ano	49,8% - Ensino Secundário 31,1% - Ensino Básico

Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019 – Luis Jacob

	17,3% - Ensino Secundário 21,4% - Ensino Superior * A confirmar	11% - 10º ao 12º ano 13% - Estão no ensino superior 62% - Tem o ensino superior	19,1% - Ensino Superior * * A confirmar
<b>Notas:</b>	A maioria caracteriza-se como voluntário de direção (66%), enquanto que, no caso das mulheres, a maioria terá funções de execução (68%). 56,6% - Reformados 33,6% - Activos 9,8% - Domesticas 41,3% - São voluntários há mais de 5 anos.	5% - Domésticas 22% - estudantes 12% - reformadas 7% - desempregados	76% - Activos 19% - Reformados 5% - Desempregados

Estudo e ano	Bolsa de Voluntariado 2010	PROACT <sup>b)</sup> 2012	Entraajuda 2010
<b>Autores</b>	Bancos Alimentares, a ENTRAJUDA e a Universidade Católica Portuguesa (através do Centro de Estudos e Sondagens de Opinião -CESOP e do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia –CESSS)	Gisela Rovisco Romão, Vânia Gaspar, Teresa Pinto Correia, Rogério Roque Amaro (Coordenação)	Bancos Alimentares, a ENTRAJUDA e a Universidade Católica Portuguesa (através do Centro de Estudos e Sondagens de Opinião - CESOP e do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia –CESSS)
<b>Dimensão do estudo</b>	16.767 voluntários,	600.000 voluntários	850 instituições
<b>Tipologia</b>	Inscritos na bolsa de voluntariado	OSFL	OSFL
<b>Sexo</b>	73,7% - F 26,3% - M	55,4% - F 44,6% - M	34,9% das instituições não têm voluntários homens 22,4% das instituições não tem voluntários mulheres
<b>Idade</b>	29,6% - 15-25 anos 39,6% - 26-35 6,3%- 36-45 8,2% - 46-55 4,9% - 56-64 1,4% - >65	30,8% - < Menos de 25 anos 57,6% - 26 – 65 anos 11,6% - > 65 anos	10,7% - 15 e os 25 32,9 % - 26 aos 55 anos 34,9% - 56-65 21,6% - >65 anos

Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019 – Luis Jacob

<b>Habilitações</b>	41,5 – Ensino Superior * * A confirmar	66% - Ensino Secundário e Ensino Superior 44% - < Ensino Secundário	39,6% - Ensino secundário 30,7% Ensino superior 29,7% ensino básico (até 4ª classe antiga)
<b>Notas:</b>	Áreas mais procuradas: Solidariedade Social - 31,2% Saúde -15,1% Educação - 4,9%	26,2% - Órgãos sociais 33,7% - Regular 44,1% - Ocasional 32 horas médias anuais de voluntariado	41,6% - Reformados 28,1% - Activos 12% - Domesticas 10,9% - Estudantes 7,3% - Desempregados  26% afirmam que os seus voluntários colaboram 2 a 3 vezes por semana 21,6% tem voluntários a trabalhar todos os dias 31,0% uma vez por semana

Estudo e ano	INE 2012	FEC 2013 / 2019 <sup>18</sup>	INE 2018
<b>Autores</b>	INE	Centro de Investigação Paula Frassinetti - Porto	INE
<b>Dimensão do estudo</b>	1.000.040 voluntários	137	695.000 Voluntários
<b>Tipologia</b>	Inquérito à população Residente	Jovens missionários	Inquérito à população residente
<b>Sexo</b>	55,2% - F 44,8% - M	75,9% - F 24,1% - M	52% - F 48% - M
<b>Idade</b>	4,6% - 15-24 anos	38,7% - < 25 anos	35% - 15-24 anos

<sup>18</sup> 368 jovens e adultos realizam projetos em países em desenvolvimento e 691 desenvolvem atividades de voluntariado/missão em Portugal, segundo dados estatísticos da Rede de Voluntariado Missionário, coordenada pela Fundação Fé e Cooperação (FEC), este número aumentou em comparação a 2018; no entanto, regista-se uma descida no número de missões com duração igual ou maior que 6 meses. Os 368 voluntários distribuem-se por África, América do Sul, América Central, Ásia e Europa. São Tomé e Príncipe vai acolher 80 voluntários, Moçambique recebe 63, Angola recebe 55, Guiné-Bissau 53, Cabo Verde 44, Brasil e Portugal recebem 22 cada, a Tanzânia recebe 6, a Zâmbia 5, Espanha e Equador acolhem 4 voluntários cada, África do Sul, Marrocos e Etiópia recebem 2 voluntários cada e Timor-Leste recebe um voluntário. In <http://www.fecong.org/>

	37,8% - 25-44 36,6% - 45-64 anos 21% - > 65 anos	43,1% - 26 a 36 9,5% - 36 a 46 8,8% - > 46 anos	26% - 25-44 25% - 45-64 14% - > 65
<b>Habilitações</b>	21,3% - Ensino Superior 3,5% - Sem grau de escolaridade 75,2% - Indeterminado	84,7% - Ensino Superior 12,4% - Ensino Secundário 2,9% - < Ensino preparatório	35,5% - Ensino Superior 22,8% - Ensino Secundário 17,9% - 3º ciclo 12,5% - 2º ciclo 7,5% - 1º ciclo 1,7% - Nenhum
<b>Notas:</b>	Taxa de participação em acções de voluntariado: 11,7% nos solteiros 11,9% nos casados 12,8% nos divorciados ou separados. 7,5% nos viúvos.	79,6% - Solteiros 24,85% - Estudantes 59,1% - Activos 16% - Reformados ou desempregados	49% - Desempregos 34% - Activos 25% - Reformados * * A confirmar  82% - Voluntariado formal 18% - Voluntariado informal

- Na distribuição por género, os resultados do 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 que 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 em maior percentagem (57% e 83% respetivamente). Nos dados do INE, em 2018, 52% dos voluntários eram mulheres.

O estudo da Entrajuda<sup>19</sup>, 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

<sup>19</sup> Em parceria com os Bancos Alimentares, a Entrajuda e a Universidade Católica Portuguesa (através do Centro de Estudos e Sondagens de Opinião - CESOP e do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia – CESSS) foi desenvolvido um estudo dos voluntários participantes nas diversas organizações parceiras destas instituições caracterizando os voluntários em IPSS

das funções atribuídas ao voluntariado, apresentando uma maior intensidade na expressão do seu envolvimento (e.x., Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004, cit. por Martins, 2013).

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

Por idade, o estudo de Delicado (2002), definiu que atendendo à distribuição etária, verifica-se que os voluntários das IPSS apresentam um perfil envelhecido, mais de metade acima dos 46 anos, enquanto que os bombeiros voluntários se caracterizam pela tendência *in versa* (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 aos 55 anos e 34,9% entre os 56 e os 65 anos (Entrajudá, 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 bombeiros têm em média uma escolaridade mais elevada 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 o 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 4º ano, enquanto 21,4% são licenciados(as) e 17,3% detêm o ensino secundário.

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

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, OEFP, 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). INE, 2019.

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 (Ventura, 2018)”, 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 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 na performance académica, 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 de modo a 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 (Piliavin, 2009), 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 fomentar a sua intenção de permanência.

De facto (Clary et al., 1995) 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, exemplo de Gemelli et al (2016)<sup>20</sup> que apresenta quatro dimensões de motivação: pessoais, sociais, profissionais e ideológicas.

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

“O altruísmo, surge relacionado com o “ajudar os outros”, o “sentido de missão”, “a organização ajuda aqueles que precisam”, “preocupação com a natureza”, “forma de solidariedade” bem como a vontade de “fazer algo que valha a pena” (Ferreira, et al., 2008).

Quanto à pertença é no âmbito de incluir “contacto social”, “fazer novos amigos”, “ser aceite na comunidade” e “comunicar com pessoas que tenham os mesmos interesses” (Ferreira, et al., 2008).

---

<sup>20</sup> Ver proposta de categorização, Gemelli et al, das motivações para o voluntariado em <https://www.revistaespacios.com/a16v37n32/16373207.html>.

Relativamente às recompensas ou benefícios associados à prática, estes podem relacionar-se com as necessidades de ego e reconhecimento social. Os indivíduos praticam a atividade na expectativa que esta os compense, e que seja uma fonte de confiança e satisfação, da qual recebem respeito e reconhecimento/status (Ferreira, et al., 2008). Esta motivação também se relaciona com a procura de contactos institucionais.

E, por fim, a aprendizagem e desenvolvimento, que prevê o alargamento positivo no “enriquecimento pessoal e alargamento de horizontes” (Ferreira, et al., 2008). As motivações são complexas, sendo que mais do que unidimensionais, há frequentemente uma multiplicidade de fatores que levam os indivíduos a praticar a atividade. Anteriormente foi referido as motivações pessoais, divididas em quatro categorias.

Há que também mencionar a influência da própria organização na «atração» e na «retenção» dos voluntários (Ferreira, et al., 2008). Esta influência pode derivar entre vários fatores, tais como o prestígio da organização, a perceção da legitimidade da mesma, como a organização atua, como recolhe fundos/apoios e a forma como capta e reúne voluntários (Marques, 2016). É da responsabilidade da organização a tarefa difícil de garantir a promoção e satisfação e retenção dos voluntários a médio e longo prazo.” In Baptista et al (N/D).

Para além da motivação intrínseca e extrínseca, o sucesso do voluntariado e assim manter a motivação do voluntário sabemos que “o facto de conseguir conciliar voluntariado/trabalho/família, aparece, neste estudo da Cáritas, como o factor mais relevante para a vontade em fazer voluntariado”, PROACT, 2012, p. 30 e “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, 206),

Resumidamente apresentamos as teorias da motivação nestes dois quadros:

**Quadro 8 – Tipos de motivação e objectivos**

<b>Tipos de Motivação</b>	<b>Objectivos</b>
Altruísmo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajudar os outros</li> <li>• Fazer algo que valha a pena</li> <li>• Sentido de missão</li> <li>• A organização ajuda aqueles que precisam</li> <li>• Forma de solidariedade</li> </ul>
Pertença	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecer pessoas, contacto social</li> <li>• Divertimento</li> <li>• Ser (bem) aceite na comunidade</li> <li>• Contactar pessoas com interesses semelhantes</li> </ul>
Ego e reconhecimento pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse nas actividades da organização</li> <li>• Ocupar o tempo livre com acções interessantes</li> <li>• Sentimento de auto-estima</li> <li>• Contactos</li> <li>• Confiança</li> </ul>
Aprendizagem e desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Novos desafios e experiências</li> <li>• Aprender</li> <li>• Enriquecimento pessoal</li> <li>• Desenvolvimento aptidões profissionais</li> <li>• Abrir horizontes</li> </ul>

Adaptado de Ferreira, M; Proença, T. e Proença, J, 2008

**Quadro 9 – Categorias da motivação**

<b>Categoria</b>	<b>Descrição da Categoria</b>
Motivações altruístas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesquisas apontam para o “ajudar”, ou “fazer o bem” como a razão mais indicada para o voluntariado.</li> </ul>

Motivações ideológicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voluntários alegam causas específicas ou ideológicas para a participação em atos voluntários.</li></ul>
Motivações egoístas	<ul style="list-style-type: none"><li>• As pessoas envolvem-se em atos voluntários para satisfazer necessidades do ego, como, por exemplo, aprovação social.</li></ul>
Motivações materiais	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluem benefícios para a própria pessoa ou família. Segundo muitos teóricos, as pessoas são voluntárias prevendo benefícios materiais futuros.</li></ul>
Motivações de status	<ul style="list-style-type: none"><li>• O desejo de adquirir conhecimento profissional, contactos e reconhecimento é mais acentuado em pessoas em idade de trabalho e em estudantes.</li></ul>
Motivações sociais	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encontrar pessoas e fazer amizades são motivos alegados por muitos voluntários.</li></ul>
Motivações de lazer	<ul style="list-style-type: none"><li>• O voluntariado é uma forma de lazer para muitas pessoas. Muitos voluntários respondem que participam nestas atividades por terem “tempo livre”.</li></ul>
Motivações de crescimento pessoal	<ul style="list-style-type: none"><li>• O aprendizado, o crescimento pessoal e o desenvolvimento espiritual são motivos importantes para o voluntariado.</li></ul>

Adaptado de Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013), baseados nos autores Fischer e Schaffer (1993), citado por Gimelli et al., 2016.

## 8 - Impacto económico

Sendo o trabalho voluntário não remunerado é possível atribuí-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)<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Valorização das horas. No sentido de valorizar economicamente o total de horas voluntariadas considerou-se a recomendação do Manual on the Measurement of Volunteer Work e privilegiou-se uma metodologia de “custo de substituição” (cost replacement), isto é, procurou-se atribuir às horas de trabalho voluntário um valor de mercado equivalente. INE, 2019, p. 20.

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% (FEA<sup>22</sup>, 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.

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 baseou-se 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 (FEA, 2013, p. 67), sinalizou os seguintes dados para Portugal e Irlanda:

**Quadro 10 – 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
PT - 127	22	21%	10%	34%
IR – 2	59	75%	38%	65%

Fonte: Charities Aid Foundatin, 2011

## 9 - O Voluntariado e os seniores

A relação entre o voluntariado e os seniores realiza-se de duas formas, o voluntariado por seniores e para seniores.

O voluntariado por seniores, como vimos anteriormente, varia entre 8,8% e os 37,4%, do total do voluntariado e é sobretudo como dirigentes e gestores que os seniores são voluntários, principalmente nas IPSS e instituições religiosas. Isto deve-se essencialmente a três pontos: Disponibilidade de tempo, fator essencial para o correcto acompanhamento destas entidades; Experiência e conhecimentos adquiridos e capital social conquistado ao longo dos anos a nível pessoal, social e profissional.

<sup>22</sup> Fonte: Educacional, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010). Volunteering in the European union.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005), o voluntariado é um elemento importante na manutenção do bem-estar e da qualidade de vida na velhice, transformando-se numa ferramenta de envelhecimento ativo e saudável. Cunha (2014) citado por Batista et al (n/d) indica que este novo impulso do voluntariado sénior [devido ao envelhecimento geracional] permite valorizar o voluntariado, mais que anteriormente, pois encontra-se associado a uma ação de utilidade social, mas também económica, cultural e política, ou seja, encontra-se associado a uma produção de valor de uso do que um valor de troca positiva.

“O voluntariado sénior transforma-se num desafio num momento em que a população em idade de reforma tem vindo a aumentar. Com a saída do mercado de trabalho os idosos são desafiados e sentem necessidade de criar novas relações sociais fora do trabalho. Neste sentido, o voluntariado permite manter uma ocupação e, em alguns casos, uma nova perspetiva de vida (Ehlers et al., 2011: 31), um sentimento de utilidade e confiança. Este sentimento de utilidade é reforçado pela ONU (2003) que refere que os idosos que realizam voluntariado comprometem-se socialmente, utilizam os seus conhecimentos, conservam e desenvolvem um sentimento de utilidade, além de preservarem a sua autonomia. Alguns países também têm vindo a promover medidas específicas orientadas para a promoção do voluntariado de idosos, como por exemplo, a Alemanha, que criou centros de voluntariado para pessoas idosas numa perspetiva de aproveitar o seu potencial e os interesses destas pessoas ajudando-as na transição da vida ativa para a reforma. Estes centros são mais de 250, sendo 80% deles pertencentes e financiados pelo poder local”, FEA, 2013, p. 199.

A ENEAS (Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável, 2017) incentiva a “Divulgar e incentivar a participação e integração das pessoas idosas em ações de voluntariado, atividades culturais, desportivas e recreativas, sociais e de aprendizagem, organizadas e dinamizadas com a participação ativa das pessoas idosas de uma comunidade, como forma de promover inclusão social e o bem-estar.”

O voluntariado para os seniores é realizado essencialmente nas instituições de acolhimento de idosos (Centros de Dia, ERPI, Serviço de Apoio Domiciliário e US) e nos projetos autárquicos, e por menores de 30 anos.

Em 2001 conforme Delicado, 17.500 de 38.000 beneficiários do voluntariado, em ASFL, eram seniores, sendo este o principal grupo de beneficiários. Na Bolsa do Voluntariado da Entreatajuda, 2011, 6,9% dos inscritos indicou querer trabalhar preferencialmente com idosos (o mais indicado foi as crianças com 25,6% e 47,2% não indicaram preferências). Nas US o número de professores voluntários ultrapassa as 7.000 pessoas, por uma média 21 professores por cada US.

O voluntariado junto dos seniores pode ser um excelente complemento ao trabalho dos funcionários remunerados na melhoria da qualidade de vida dos mais velhos, institucionalizados permanentemente ou não, em actividades de animação, de cuidado, de desenvolvimento social e pessoal, em passeios ou na visitação/apoio de seniores mais isolados nas suas casas.

## **10 - Estudo de caso**

### **Os professores voluntários nas universidades seniores**

As universidades seniores (US) são um projeto de envelhecimento ativo e de valorização pessoal e social dos seniores de grande impacto em Portugal com 348 universidades seniores registadas no site da CASES<sup>23</sup> pela RUTIS (Associação Rede de Universidades da Terceira Idade) a 30 de Junho de 2019 e mais de 50.000 alunos.

Este papel fundamental das Universidades Seniores está reconhecido pela Resolução de Conselho de Ministros nº 76/2016. Um dos pilares das US é o trabalho dos mais de 7.000 professores voluntários que semanalmente dão aulas na US. Este estudo prevê conhecer e enaltecer o trabalho destas pessoas, sem as quais seria impossível as US funcionarem e serem acessíveis a todos os seniores.

O sucesso que as US têm em conseguirem ter professores voluntários provém de quatro factores (Enquadramento, O quê, quando e onde):

---

<sup>23</sup> <https://www.cases.pt/rutis-universidades-academias-seniores>

- Os voluntários estão enquadrados numa entidade que sabe como acolher e gerir o voluntário<sup>24</sup> e em que estes são relativamente autónomos; Sabem o que tem que fazer em concreto (dar aulas num tema em que se sintam conhecedores); Quando (é estabelecido um horário semanal de acordo com a disponibilidade do voluntário, 1 ou 2 horas semanais de Outubro a Junho) e Onde (é indicado o local onde exercer o seu voluntariado, que normalmente é relativamente perto do local de residência ou trabalho do voluntário).

Parafraseando Martins, 2013, pode afirmar-se que a grande maioria de projetos de voluntariado que têm elevados índices de sucesso devem-se à sua estrutura e organização.

### **Metodologia**

Este estudo exploratório pretendeu identificar as características e o perfil dos professores voluntários das Universidades Seniores e motivações dos estudantes para com o voluntariado, e simultaneamente, explorar a relação entre as motivações para o voluntariado e comportamentos e atitudes consonantes. Nesse sentido, com este estudo pretende-se contribuir para uma melhor compreensão do fenómeno no seu todo, obtendo-se assim um conhecimento mais profundo da realidade investigada.

Para o estudo recorreremos a quatro fontes de informação (de referir que há dados/respostas dos professores voluntários que podem estar presentes numa, em mais ou em todas as fontes):

a - Os dados referentes aos 2.175 professores voluntários, registados no programa de gestão da RUTIS, acedidos a 26 de Julho de 2019.

b - Aos dados das 1.004 pessoas que se ofereceram como professores voluntários para as US na plataforma da RUTIS, de 2011 a 2019. Esta é alimentada essencialmente através de campanhas feitas nas redes sociais nos meses de Junho e Julho de cada ano. Nem todos os inscritos acabam por ser efetivamente professores.

c - Ao estudo de 2012 (de Abril a Novembro de 2012) realizado junto de 78 universidades seniores sobre os seus professores (1.680 respostas, média de 21,5) realizado por Jacob (xxx), através de inquéritos online enviados para os e-mails das US registadas na RUTIS.

---

<sup>24</sup> A RUTIS proporciona às US vários documentos sobre a gestão do voluntariado e realiza regularmente congressos e conferências sobre o tema.

d - Ao estudo de 2016 (de 9 a 21 de Fevereiro) realizado junto de 546 professores voluntários nas US por Jacob através de inquéritos online enviados para os e-mails das US registadas na RUTIS, que depois reenviaram para os professores, e para os e-mails pessoais dos professores que a RUTIS possuía. Este estudo incluiu a aplicação de uma escala de avaliação para a motivação, a VMS (*Volunteer Motivation Scale*) de Millette & Gagné, 2008. Este instrumento é composto por 12 itens que avaliam a motivação para a realização da tarefa voluntária (Martins, 2013). Os indivíduos indicaram, com recurso a uma escala de tipo Likert que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente), a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das afirmações.

Inicialmente construída por Pelletier, Tucson, Green-Demers, Noels e Beaton (1998), em atividades de cariz ambiental, a escala Volunteer Motivation Scale (VMS) permite avaliar os estilos e motivações no contexto das atividades sociais (Millette & Gagné, 2008).

### Resultados

**Quadro 11 - Síntese dos resultados consoante a fonte de informação**

Ano	Julho de 2019	De 2012 a 2019	2016	2012	Total
<b>Tipologia</b>	Programa de Gestão das US	Inquérito (Bolsa de Professores)	Inquérito + escala de motivação	Inquérito	-
<b>Fonte</b>	Professores inscritos no Programa de Gestão de US	Bolsa de Professores Voluntários	Inquérito aos Professores Voluntários	Inquérito as Universidades Seniores sobre os seus professores voluntários	Todos
<b>Dimensão da Amostra</b>	2.175	1.004	575	1.680	5.434
		74% - F	65,4% - F	59,9% - F	Média aproximada

Caracterização do voluntariado em Portugal em 2019 – Luis Jacob

<b>Sexo</b>	59% - Feminino 41% - Masculino	26% - M	34,6% - M	40,1% - M	64,6 - F 35,4 - M
<b>Idade</b>	37% < 50 anos 16% - 51-60 29% - 61-70 16% - 71-80 2% - 81-90	Nota <sup>25</sup> 24 % - 20-30 anos 22 % - 31-40 18% - 41-50 20% 51-60 14% 61-70	9% - 20-30 anos 20,6% - 31-40 14,9% - 41-50 17,7% - 51-60 31% - 61-70 7% - >71	9,6%- 20-30 anos 17,6% – 31-40 13,4% – 41-50 20% - 51-60 27,2 % - 61-70 12,2% - > 71	Média aproximada 46,9% < 50 anos 18,5% - 50-60 25,3% - 61-70 8,8% - 71-80 0,5% - 81-90
<b>Habilitações</b>	14% - Mestrado ou doutoramento 60% - Ensino Superior 18% - 9º ao 12º ano 3% - 5º ao 8º ano 5% - 1º ciclo	58,2% - Ensino Superior 12,1% - Ensino Secundário 29.7% - Outros Indeterminado	26,6% - Mestrado ou doutoramento 57% - Ensino Superior 12,7% - 10º ao 12º ano 3,7 - < 9º ano	8,5% - Mestrado ou doutoramento 65% - Ensino Superior 16,5% - 9º ao 12º ano 10% - 9º ano	A maioria dos professores tem nível superior (entre os 58.2% e os 83,7%)
<b>Situação perante o emprego</b>	Trabalhador – 56% Reformado – 44%	Não aplicável	Estudante – 1,6% Desempregado – 6.7% Trabalhador – 53% Reformado – 38.7%	Desempregado – 4,4% Trabalhador – 49.6% Reformado – 46%	A maioria são trabalhadores no activo (entre 56% e 49,6%)

<sup>25</sup> Como esta base de dados é alimentada pelo Facebook e outras redes sociais online é admissível que sejam os mais novos a inscrever-se por este meio em detrimento dos mais velhos, que fazem menos uso das ferramentas online, sendo este o provável motivo para não existirem inscritos com mais de 70 anos.

Numa análise sumária destes dados podemos concluir que a maioria dos professores voluntários é mulher, com um curso superior, o número de ativos empregados supera ligeiramente os reformados, e com idades variadas com a particularidade de 46,9% terem menos de 50 anos e 53,1% terem mais de 50 anos.

A percentagem de voluntários com idade entre os 61-70 é de 31,2%, o que contrasta com os estudos sobre o voluntariado analisados anteriormente em que nenhum obteve um valor tão alto para este grupo etário, devendo-se isto provavelmente ao facto de muitos professores voluntários das US serem também alunos nessa US.

Um outro dado bastante relevante na análise ao nosso estudo está relacionado com as habilitações, o número de voluntários com um grau académico de Mestrado ou Doutoramento subiu consideravelmente de 2012 (8,1%) para 2016 (26,9%).

Referente à condição profissional pode verificar-se que o número de professores reformados desceu de 45,1% em 2012 para 39,4% em 2016, tendo sido parcialmente substituídos pelos ativos e estudantes.

No inquérito de 2016 que analisamos mais detalhadamente, em que o nível de confiança foi de 95% e a margem de erro de 3.9%<sup>26</sup> para uma mostra de 576 indivíduos, o que corresponde a 8.2% dos professores voluntários, foi possível obter outras conclusões:

- 54,7% dos inquiridos afirma que foi alguém da Universidade Sénior que o convidou para fazer parte deste projeto, 23,7% foram oferecer-se como voluntário à própria US, 6% era aluno da US e 2,1% usou o site da RUTIS para fazer a inscrição.

- Relativamente ao tempo em que é professor voluntário, 34,5% está há mais de 4 anos, 26,3% está há 1 ano na US, 23,1% há 2 anos e 16% há 3 anos. O que denota que a maioria dos professores tem um boa e longa relação com a entidade promotora do voluntariado. Rego et al, 2017 mencionam que quando o voluntário gosta do que faz por norma prolonga a atividade por tempo indeterminado. Mantendo a promoção de voluntariado responsável e prestigiante, este contribui para o aumento do sentido de responsabilidade do trabalho desenvolvido, constituindo-se como estímulo e fator de recrutamento para novos voluntários.

---

<sup>26</sup> Calculado em <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>; <https://comentto.com/calculadora-amostrai/> e <https://www.solvis.com.br/calculos-de-amostragem/>

- Na questão de quantas horas semanais dá aulas, 41.2% responderam 1 hora por semana, 32,5% indicou 2 horas, enquanto que 13% e 13,2% responderam entre 3 e mais de 4 horas semanais, com uma média 2 horas semanais. Na Bolsa de Voluntariado os candidatos a professores voluntários indicaram a sua disponibilidade de 1 hora, 30%, 57% de 2 a 3 horas e 13%, 4 ou mais horas, média de 2,25 horas/semana.

- Relativamente ao grau de compromisso do voluntário 90,3% dos inquiridos afirma não receber qualquer quantia em troca desta atividade, 4,7% recebe ajudas de custo e 5% são remunerados seja através de valores monetários ou troca de serviços. Há o caso específico dos trabalhadores das autarquias que dão as aulas no seu horário de trabalho mais que se oferecerem para serem professores. Neste caso é definir o seu *status*, dado que são remunerados porque é durante o horário de trabalho, mas são voluntários porque se oferecem, agem espontaneamente de livre vontade.

- 26.8% dos professores são voluntários, o que indica que continua a tradição, muito própria das US, dos alunos serem professores e vice-versa.

- A grande maioria (89,9%) indicou que gostaria de ter alguma formação específica para ser professor numa universidade sénior.

- Em relação à prática de voluntariado, 32,8% respondeu que também é voluntário noutra instituição.

Aspectos positivos e negativos do voluntariado nas US, expresso pelos professores:

- a) “Contacto com as pessoas que ensino e o constante apreender com os alunos.”
- b) “O lado mais positivo é o carinho e o reconhecimento dos seniores.”
- c) “A mais positiva é a forma atenta e interesse que os alunos revelam nas minhas aulas, o lado menos positivo é o trabalho de preparação das aulas.”
- d) “Em termos positivos é uma constante aprendizagem que também nós formadores obtemos ao sermos voluntários e ver que a constante evolução dos alunos.”
- e) “O lado positivo é poder contribuir para que os alunos tenham um envelhecimento mais ativo. O lado negativo é a dificuldade que tenho em conciliar a vida profissional com a aula da universidade.”
- f) “Mais positivo a partilha e entrega dos alunos, a boa disposição e predisposição para fazer, ser e estar. O lado negativo por vezes a falta de recursos.”

- g) “Destaco como fator positivo o facto de poder continuar a fazer algo de que sempre gostei sendo ao mesmo tempo útil a outros. A heterogeneidade dos grupos com que tenho trabalhado dificulta, por vezes, a escolha das estratégias de funcionamento mais adequadas para todo o grupo de trabalho.”

De uma forma geral os aspetos mais positivos mais destacados foram:

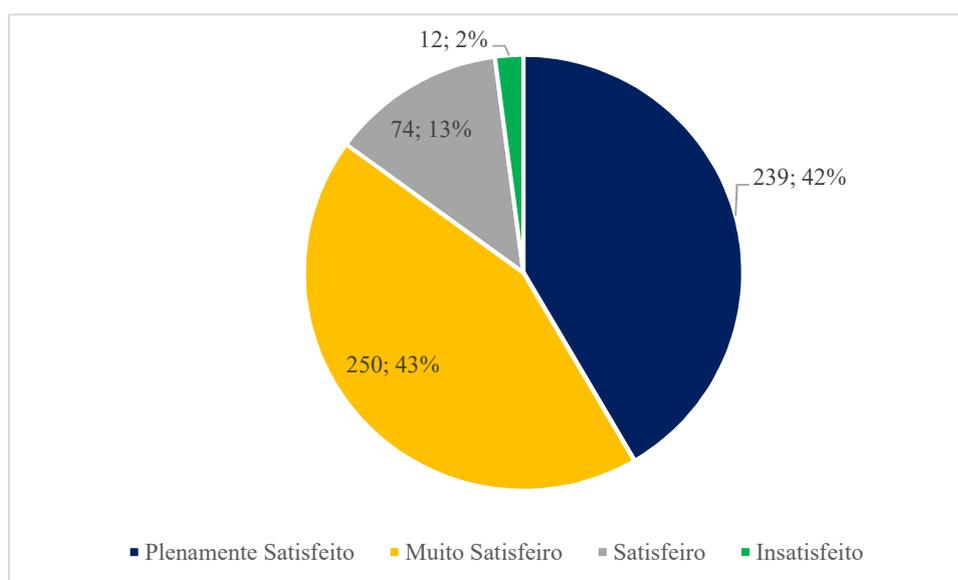
- A relação com os alunos; o poder ensinar; apreender com os alunos; o ambiente e a dinâmica da US; sentir-se realizado e útil; o interesse dos alunos e a partilha de conhecimentos.

Os aspetos mais negativos realçados foram (muitos não indicaram aspetos negativos):

- Conjugação horários da aula com a vida profissional; as poucas condições/recursos de (algumas) US; os grupos heterógenos; o desinteresse de alguns alunos e a rivalidade/disputa entre algumas pessoas.

- Na questão relativa à satisfação do voluntário na Universidade, os dados não deixam dúvidas com 41,2% dos inquiridos a indicar “Plenamente satisfeito” e 43,1% “Muito Satisfeito” e apenas 2,1% a expressar insatisfação, o que vai de acordo com grande parte dos estudos e comentários mencionados anteriormente onde os voluntários falam sem qualquer tipo de restrições do seu contentamento ao realizar esta actividade.

**Gráfico 6 - Grau de satisfação em ser professor voluntário**



- Fazendo a correlação entre as diversas categorias estudadas e o grau de satisfação dos professores e tendo em consideração que das quatro respostas possíveis duas representam 85% (separadas entre elas por 1%) e uma 2%, é fácil concluir que não iremos encontrar grandes diferenças entre as categorias. Na verdade, em apenas uma conseguimos encontrar uma diferença substancial.

As categorias analisadas foram género, situação profissional, idade, horas de aulas semanais, anos de serviço, como começou como professor, se é aluno não e quanto o motivo que escolheu para ser professor voluntário.

Os resultados obtidos foram os seguintes, não incluímos os dados de “Insatisfeito” por não serem relevantes estatisticamente (< 2%):

**Quadro 11 - Relação entre o grau de satisfação e as diversas categorias**

Grau de Satisfação (%) / Categoria	%	Plenamente Satisfeito (PL) Média 42%	Muito Satisfeito (MS) Média 43%	PS + MS Média 85%	Satisfeito Média 13%
<b>Homem</b>	34.6	43,2	39.2	82.4	14.6
<b>Mulher</b>	65.4	40.7	45.7	86.4	12
<b>Trabalhador</b>	52.7	43.9	42.2	86	11.9
<b>Reformado</b>	38.8	38.6	45.3	84	13.9
<b>Desempregado</b> +	8.5	44.2	38	82.3	16.4
<b>Estudante</b>					
<b>20-30 anos</b>	9	41.6	43.5	85.1	12.9
<b>31-40</b>	20.7	40.3	42.9	88.5	15
<b>41-50</b>	15	45.3	43	83.2	11.6
<b>51-60</b>	17.7	46	37.2	83.3	14.7
<b>61-70</b>	30.4	37.1	47.4	84.6	13.7
<b>Mais de 71</b>	7.1	39	46	85.4	12
<b>1 hora por semana</b>	41.2	39.7	43	82.7	15.2
<b>2 horas</b>	32.5	44.9	41.7	86.6	11.2
<b>3 horas</b>	13	37.3	50.7	88	9.3
<b>4 horas</b>	13.2	43.4	42.1	85.5	13.2

<b>&lt; de 1 ano como professor</b>	25.4	37	47.3	84.2	14.4
<b>2 anos</b>	24.5	47.5	35.5	83	13.5
<b>3 anos</b>	15.5	41.6	44.7	88.8	9
<b>3 anos</b>	34.6	40.7	44.7	85.4	13.1
<b>&gt; de 4 anos</b>					
<b>Convidaram-me</b>	68.3	45.9	40.5	86.4	12
<b>Ofereci-me</b>	29.2	32.6	51.9	83.3	14.1
<b>Através do site da RUTIS</b>	2.6	41.7	41.7	83.3	8.3
<b>Sou aluno</b>	26.8%	42.8	42	84.8	12.8
<b>Não sou aluno</b>	73.2%	38.3	47.4	85.7	13
<b>Sou professor porque:</b>	27.7	40.5	45.9	86.7	12.2
<b>Gosto de ensinar</b>	18.5	44.3	43.1	87.4	11.4
<b>Quero ajudar os outros</b>	15.3	34.5	50.7	85.2	13.8
<b>Quero ajudar os outros</b>	5.7	32	45.3	77.3	20
<b>Sentir-me útil</b>	2.6	45.7	31.4	77.1	5.71
<b>Tenho tempo livre</b>					
<b>Outro</b>					

Da observação destes dados vemos que nenhuma das categorias tem especial relação com o grau de satisfação em ser professor voluntário nas US. A única em que se nota uma ligeira alteração é na razão porque decidiu ser professor voluntário, quando a resposta é “Ter tempo livre” ou “outra” o grau de satisfação foi a menor encontrada (77.3% e 77.1% no somatório PS+MS) e 20% no “Satisfeito” para “Ter tempo livre”, o maior valor encontrado.

Estes dados reforçam a ideia que a razão/motivo pela qual a pessoa realiza o seu voluntariado tem influência no seu grau de satisfação posterior. Se as causas do voluntariado forem mais altruístas e benévolas, o resultado será melhor para o voluntário e com consequência no beneficiário final.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os professores voluntários que responderam que também eram voluntários noutras organizações (Somatório PL+SM

de 84,9% para não voluntários noutros locais e 83,8% para os só voluntários na US, e somatório S de 13,7% e 15,4%, respetivamente).

No geral os valores mais altos e mais baixos encontrados foram no PS (46% na idade entre os 50-60 anos, 32% tenho tempo livre); no MS (51,9% em ofereci-me e 31,4% no outra razão para ser voluntário); S (20% no tenho tempo livre e 5,7% no outro para outra razão) e no I (17,1% no outro para outra razão e 0% no 41-50 anos).

- Na questão relativa à “Principal motivação par dar aulas na universidade Sénior”, os resultados voltam novamente a estar ligados à motivação intrínseca quando 65,6 % respondem como justificação o “Gosto de Ensinar” seguindo-se o item “Ajudar as outras pessoas” com 36,8%.

**Quadro 13 - Análise às perguntas 1, 7, 8 e 12 da Volunteer Motivation Scale**

<b>Itens do VMS</b>	<b>Média (Ponderada)</b>	<b>Desvio Padrão</b>
1. Para ter a aprovação das pessoas.	1,28	2,29
7. Porque sinto que é verdadeiramente importante para mim fazê-lo enquanto pessoa.	5.71	1.13
8. Porque fazer voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou.	4.92	1.0
12. Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização.	5.86	1,31

Na tabela acima os voluntários responderam à escala VMS considerando o seu trabalho voluntário do último ano letivo. As afirmações estão dispostas seguindo quatro subescalas (com 3 itens cada uma) que avaliam: a motivação externa (ex., “Para obter a aprovação das pessoas”), motivação interna (ex., “Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa de valor”), a motivação de identificação (ex., “Porque o voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou”), e a intrínseca (ex., “Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização”).

Relativamente aos resultados da VMS, os seus valores médios variam entre um mínimo de 1.28 (item 1, DP=2,29) e 5.86 (item 12, DP=1.31), evidenciando dispersão nas respostas dadas aos vários itens, o que se confirma com o desvio padrão que apresentam valores superiores à unidade. A amplitude das respostas variou entre o mínimo de 1 e o máximo de 7, sendo que todos os itens registaram os limites possíveis da escala de resposta.

A motivação intrínseca, foi a subescala que mais se evidenciou, os dados apresentados mostram que mais de 70% afirma que “Têm prazer ao fazer voluntariado” e que é “Verdadeiramente importante fazê-lo enquanto pessoa” (68%).

Podemos ainda afirmar que apesar da população alvo ser distinta, tendo em comum serem voluntários, o estudo de Martins (2013, p. 178) tem um resultado quase idêntico, aos resultados obtidos neste estudo.

Concluimos que a motivação intrínseca é a motivação que intervém de forma clara ao nível da relação entre voluntariado e bem-estar, nomeadamente na satisfação com a vida (Martins, 2013). Resultados esses, que vão de acordo com o estudo de (Ferreira, 2012) em que a análise da satisfação dos voluntários revela que a categoria que obtém valores mais elevados é a motivação/ satisfação intrínseca.

- Quanto ao valor do voluntariado nas universidades seniores podemos indicar que este se situa entre 7.500.000 e os 8.000.000 de euros anuais, de acordo com os seguintes cálculos.

**Quadro 14 – Valor financeiro do voluntariado dos professores das US**

<b>Voluntários</b>	<b>Nº</b>	<b>Valor/hora</b>	<b>Total mensal</b>	<b>Total anual</b>
Voluntariado dos dirigentes	<sup>a)</sup> 227 US 910 pessoas	<sup>b)</sup> 4,9€	4,9 € x 910 pax x 32 horas = 142.688 €	156.800 x 10 meses = 1.426.880 €
Voluntariado dos professores	<sup>c)</sup> 6.650	<sup>c)</sup> 15€	15€ x 2 horas x 4 semanas x 6.650 pax = 798.000 €	660.000 x 8 meses = 6.384.000 €
<b>Valor total do voluntariado</b>				<b>7.811.680 €</b>

a) Calculando que 69% das US são associações, as restantes 31% são autarquias, e que cada associação tem 4 pessoas nos órgãos sociais com funções executivas.

b) Valor calculado com base nos salários pagos nas IPSS, para 2018, para os administradores (1.200€ mês, 4,9€/hora). Se cada dirigente trabalhar 32 horas por mês (INE, 2019).

c) Calculando que 95% são voluntários, dá 6.650 pessoas para uma média de 2 horas por semana de acordo com o inquérito de 2016, 32 semanas por ano (de Setembro a Junho, com férias). Tendo por orientação o valor/hora para formadores do IEFP que é de 15 euros para os níveis de qualificação de 1 a 4<sup>27</sup>, até ao 9º ano.

Concluindo o voluntariado dos dirigentes e dos professores é fulcral para a criação e continuação das US portuguesas, sem este trabalho livre e desinteressado era impossível às US chegarem a “quase” todo o lado e a todos os que querem aprender.

---

<sup>27</sup> Deliberação n.º 77 do Conselho Diretivo do IEFP, IP, de 30/05/2017.

### Referências bibliográficas

- Amorim, L. R. (2015).” A motivação para o trabalho dos voluntários da Cruz”. Viana do Castelo, Portugal.
- Bandeira, A & Barbedo, P (2011). O Voluntariado como Instrumento de Desenvolvimento Social e Económico. Instituto Politécnico do Porto. Porto
- Clary, E., Snyder, M., & Stukas, A. (1996). Volunteers’ Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485–505.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, Link <https://www.cases.pt/voluntariado/> consultado a 30 de Julho de 2019.
- Delicado,A. (2002). “Caracterização do Voluntariado Social em Portugal”. *Intervenção Social* Vol: 25/26 p. 127-139.
- Diário de República Portuguesa, Decreto de Lei. nº 98/2017, Série I de 2017-05-22.25
- Fernandes, S. (2011). Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado; Voluntariado Organizado para uma Acção Humanitária de Referência; Lisboa, Portugal
- Jacob, L. (2006). Curso de Gestão do Voluntariado. *Caderno Socialgest*, vol 1, p 1-21.
- Jacob, L. (2009). “A Gestão do Voluntariado”. *Caderno de Socialgest*, acessível em [www.servoluntario.pt](http://www.servoluntario.pt).
- 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), 11–22.
- 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, Thomas, and Amy Wharton 2003 “Living across institutions: Exploring sex-based homophily in occupations and voluntary groups.” *Sociological Perspectives* V46/59-82.
- 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, Figueiredo J. (1996) – Desconstruir a solidariedade, transformar a assistência”, *Informação Social*, nº 13/14.
- Soares, H (2012). “O Contributo do voluntariado no apoio aos idosos sós e/ou dependentes do Concelho de Ovar”. Universidade de Coimbra, Portugal
- 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”, Edição Cáritas Portuguesa, Lisboa.
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Lisboa: Fundação Eugénio de Almeida.
- UN (2001). " Measuring Volunteering: A Practical Toolkit, A joint project of Independent Sector and United Nations Volunteers". Germany: United Nation.
- Voahr (2013). “Manual de Apoio na Gestão do Voluntariado”. Voluntariado Organizado para uma Acção de Referência. Lisboa, Portugal.