

“Toda a cultura é um diálogo com o seu tempo.”
(Vergílio Ferreira)

Fórum Cultura - Voluntariado em festivais

MEMÓRIA

Vanessa Marcos

Lisboa, 18 de Março, 2019

Que diálogo existe
hoje entre
projectos/actividades
culturais e
voluntariado?

Alkantara

Walk&Talk

**Festival Materiais
Diversos**

**Trienal de
Arquitectura**

DocLisboa

IndieLisboa

Bons Sons

VOLUN TARIA DO

Em que medida o trabalho voluntário no âmbito de eventos culturais, especificamente em festivais de artes, reflecte um processo gestor contínuo, promotor de compromisso, de desenvolvimento integrado de competências e de aprendizagens, bem como de construção de conhecimento e de influência na criação de uma esfera política de actuação?



Fonte: Alkantara. Fórum Cultura – Voluntariado em Festivais, 2019.

**Contexto de
contestação
e discussão
crítica**

Acções de
voluntariado que
camuflam
situações de
trabalho precário

Uso indiscriminado
do conceito de
voluntariado

Organizações que
substituem
Recursos
Humanos
remunerados por
voluntários

Recurso ao
voluntariado como
forma de potencial
acesso a emprego

**A
reflexão,
a partilha
e o
debate**

Da precarização
laboral à
instrumentalização do
voluntariado

O conceito de
voluntariado e as suas
fronteiras

Dimensão ética e
educativa

Motivações e
expectativas

Representações,
perspectivas,
vivências e
preocupações

Gestão do
voluntariado

Programa/Plano de
Voluntariado - etapas

Respostas
(alternativas) às
práticas (gestionárias)
existentes



Fonte: Alcantara. Fórum Cultura – Voluntariado em Festivais, 2019.

Exercício 1:

Problematizar
pré-noções

Construção social e
política

Ausência de consenso

Dificuldade de
demarcação conceptual e
materialização em
actividades dúbias

**Como exercer
cidadania?**

“O Estado reconhece o
**valor social do
voluntariado** como
expressão do exercício
livre de uma **cidadania
activa e solidária** e
promove e garante a sua
autonomia e pluralismo”

(Lei 71/98, de 3 de novembro, artº. 5º)

Importância de
reconhecer e
compreender o contexto
político, social, cultural e
ambiental para enquadrar
e tornar relevante uma
acção

Porque **participar**
é um direito e um
dever

Posiciona-te

Exercício 2:

Concordas

O voluntariado
deve ser uma
acção de interesse
social e comunitário

O voluntariado
deve ser uma
acção desenvolvida
sob um
enquadramento
organizacional

O voluntariado não
deve ser uma
acção isolada

O voluntariado não
deve ser apoiado
em motivações
pessoais

O voluntariado
deve ser uma
actividade
remunerada

Não concorda



11,5% do total de população residente em Portugal com idade $\geq$ a 15 anos exerceu, pelo menos, uma actividade de voluntariado: **cerca de 1 milhão e 40 mil voluntários/as**

$\approx$ 483.000 voluntários/as (90%) realizaram trabalho voluntário em Organizações da Economia Social

Inquérito piloto ao Trabalho Voluntário (2012)

Peso expressivo dos/as voluntários/as no sector da economia social

Conceito

Voluntariado

Lei 71/98, de 3 de novembro,
artº. 2.º

1.

conjunto de acções de interesse social e comunitário

2.

realizadas de forma desinteressada por pessoas

3.

no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade

4.

desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

5.

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

Voluntariado

Manual on the Measurement
of Volunteer Work
(OIT, 2011)

1.

Representa uma forma de trabalho (distinta do trabalho remunerado e de uma actividade de lazer) que resulta na produção de bens e/ou provisão de serviços, com valor para os beneficiários e com peso nas economias nacionais

2.

Corresponde a actividades sem remuneração ou qualquer compensação financeira ou em género (não inclui a questão do reembolso)

3.

Actividade exercida de livre vontade

4.

Engloba voluntariado “directo” (informal) e voluntariado sob um enquadramento organizacional

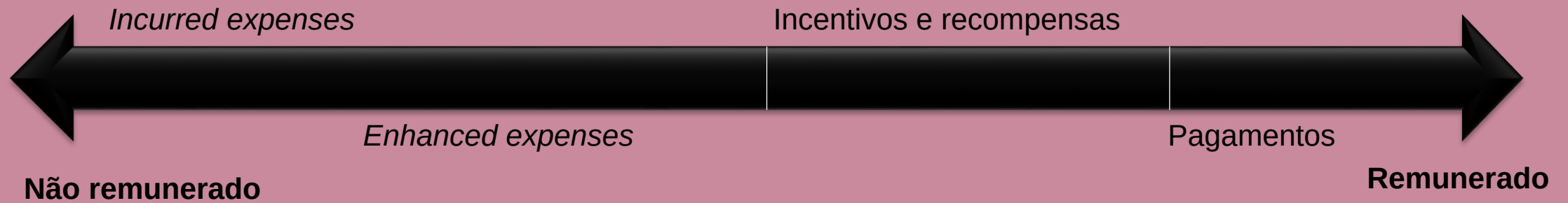
5.

Não inclui o apoio na esfera doméstica/familiar

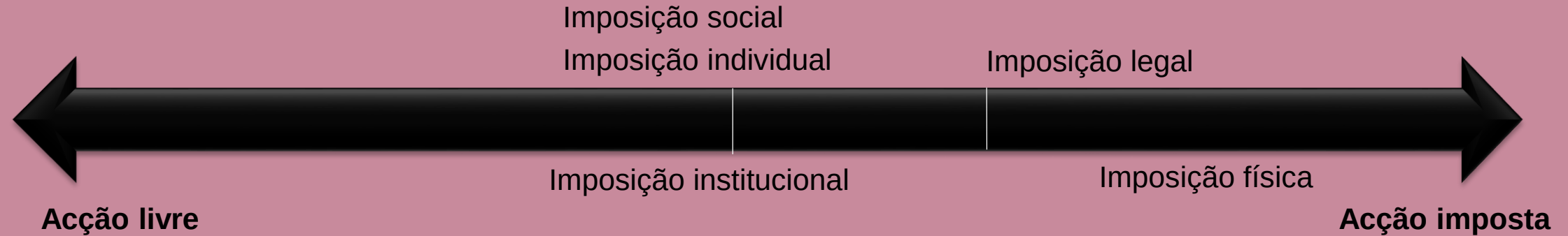
VOLUN TARIA

DO | conceito multidimensional

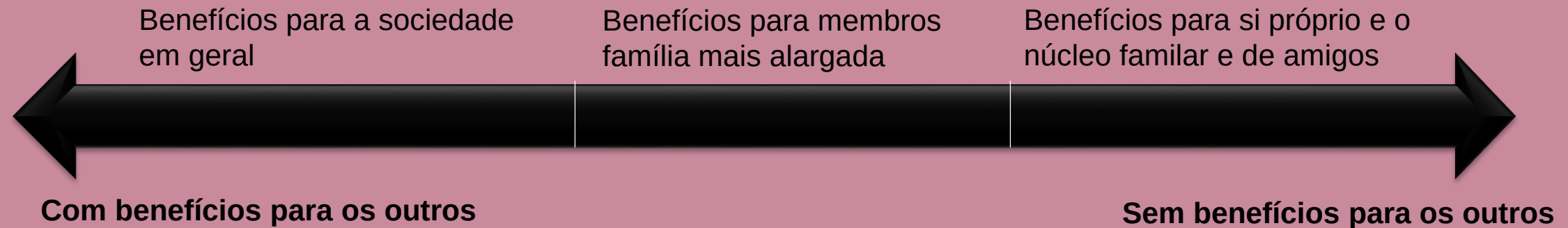
Dimensão: Remunerado Vs. Não remunerado



Dimensão: Acção imposta Vs. Acção livre



Dimensão: Com benefícios para os outros Vs. Sem benefícios para os outros



O/A voluntário/a 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 acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora

A qualidade de voluntário/a não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado

Saúde	Educação	Defesa do património e do ambiente	Domínios de intervenção		Interesse social e comunitário
Cívico	Ciência e cultura	Defesa do consumidor			Desenvolvimento da vida associativa e economia social
	Promoção do voluntariado e da solidariedade social	Cooperação para o Desenvolvimento	Acção Social	Emprego e formação profissional	Protecção civil

Fonte: Adaptado de Lei 71/98, art. 4.º.

Princípios enquadradores

Convergência

Harmonização da actuação do/a voluntário/a com a cultura e objectivos da entidade promotora

Gratuidade

O/A Voluntário/a não é remunerado/a pelo exercício do seu voluntariado

Complementaridade

O/A Voluntário/a não deve substituir os recursos humanos das entidades promotoras

Solidariedade

Responsabilidade de todos/as os/as cidadãos/ãs na realização dos fins do voluntariado

Responsabilidade

O/A Voluntário/a é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários desse trabalho voluntário

Cooperação

Combinação de esforços e de projectos de entidades promotoras de voluntariado

Participação

Intervenção de voluntários/as e de entidades promotoras em áreas de interesse social

Solidariedade
Participação
Cooperação
Complementaridade
Gratuidade
Responsabilidade
Convergência

Direitos do/a voluntário/a

- Ter acesso a programas de **formação inicial e contínua**, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;
- Dispor de um **cartão de identificação de voluntário/a**;
- Enquadrar-se no regime do “**seguro social voluntário**”, no caso de não estar abrangido por um regime obrigatório de segurança social;
- Exercer o seu trabalho voluntário em condições de **higiene e segurança**;
- **Faltar justificadamente**, se empregado, quando convocado pela organização promotora, nomeadamente por motivo do cumprimento de missões urgentes, em situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;
- Receber as **indemnizações, subsídios e pensões**, bem como outras regalias legalmente definidas, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
- 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;
- **Ser ouvido** na preparação das decisões da organização promotora que afectem o desenvolvimento do trabalho voluntário;
- Beneficiar, na qualidade de voluntário/a, de um **regime especial de utilização de transportes públicos**, nas condições estabelecidas na legislação aplicável;
- **Ser reembolsado** das importâncias despendidas no exercício de uma actividade programada pela organização promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites eventualmente estabelecidos pela mesma entidade.

Deveres do/a voluntário/a

- Observar os princípios deontológicos por que se rege a actividade que realiza, designadamente o respeito pela vida privada de todos quantos dela beneficiam;
- Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade a que presta colaboração e dos respectivos programas ou projectos;
- Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Participar nos programas de formação destinados ao correcto desenvolvimento do trabalho voluntário;
- Zelar pela boa utilização dos recursos materiais e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;
- Colaborar com os/as técnicos/as da organização promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
- Não assumir o papel de representante da organização promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a organização promotora;
- Utilizar devidamente a identificação como voluntário/a no exercício da sua actividade.

Organizações promotoras

Reúnem condições
para integrar
voluntários/as e
coordenar o exercício
da sua actividade

Pessoas colectivas
de utilidade pública,
incluindo as IPSS

Pessoas colectivas
de direito público de
âmbito nacional,
regional ou local

Pessoas colectivas
de utilidade pública
administrativa

Fonte: Adaptado de Decreto-Lei n.º 389/99.

Programa de voluntariado

Acordado entre o/a voluntário/a e a organização promotora

Definição do âmbito do trabalho voluntário em função do perfil do/a voluntário/a e dos domínios de actividade previamente definidos pela org. promotora

Avaliação periódica dos resultados do trabalho voluntário desenvolvido

Realização de acções de formação destinadas ao bom desenvolvimento do trabalho voluntário

Condições de acesso aos locais onde deva ser desenvolvido o trabalho voluntário

Sistemas internos de informação e de orientação para a realização das tarefas destinadas aos/às voluntários/as

Critérios de participação nas actividades promovidas pela org. promotora, a definição das funções dela decorrentes, a sua duração e as formas de desvinculação

Identificação como participante no programa a desenvolver e a certificação da sua participação

Cobertura dos riscos a que o/a voluntário/a está sujeito e dos prejuízos que pode provocar a terceiros no exercício da sua actividade

Modo de resolução de conflitos entre a organização promotora e o/a voluntário/a

Motivações

TIPOS DE MOTIVAÇÕES	OBJECTIVOS	AUTORES
ALTRUISMO	Ajudar os outros	Cavlier, 2006; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Holmberg & Söderlung, 2005; Yeung (2004); Dolnicar & Randle (2007b)
	Fazer algo que valha a pena	Anderson & Shaw, 1999; Prouteau & Wolff, 2007; Trogdon, 2005
	Sentido de missão	Edwards, 2005; Soupourmas & Ironmonger, 2000; Farrell, Johnston & Twynam 1998; Dolnicar & Randle (2007b)
	A organização ajuda aqueles que precisam	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary et al, 1998
	Preocupação com a natureza	Yavas & Riecken, 1997
	Forma de solidariedade	Caissie & Halpenny, 2003
		Figueiredo, 2005; Marta, Guglielmetti & Pozzi (2006)
	Ajudar hospital	Andersen, 2003
PERTENÇA	Contacto social (fazer novos amigos, conhecer pessoas, sentido de pertença)	Soupourmas & Ironmonger, 2002; Anderson & Shaw, 1999; Edwards, 2005
	Divertimento e viajar	Caissie & Halpenny, 2003; Kim, Chelladurai & Trail, 2007
	Ser bem aceite na comunidade	Holmberg & Söderlung, 2004
	Contactar com pessoas que têm os mesmos interesses	Kemp, 2002; Cavlier, 2006; Prouteau & Wolff, 2007; Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary et al, 1998
	Pertencer a um clube	Caissie & Halpenny, 2003
	Dar algo e ser útil à comunidade	Wittek, 2004
EGO e RECONHECIMENTO SOCIAL	Interesse nas atividades da organização	Edwards, 2005; Figueiredo, 2005; Trogdon, 2005; Farrell, Johnston & Twynam 1998
	Preencher o tempo livre com mais qualidade	Edwards, 2005; Anderson & Shaw, 1999
	Sentimentos de autoestima, confiança e satisfação; respeito e reconhecimento	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Yavas & Riecken, 1997; Edwards, 2005
	Contactos institucionais	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Kemp, 2002; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Clary et al, 1998; Yeung (2004); Dolnicar & Randle (2007b)
	Carreira profissional	Sinclair, Dowson & Thistleton-Martin, 2006
	Ter mais conhecimento e estar envolvido em programas do governo	Andersen, 2003; Cavlier, 2006; Kemp, 2002; Clary et al, 1998; Figueiredo, 2005; Marta, Guglielmetti & Pozzi (2006)
APRENDIZAGEM e DESENVOLVIMENTO	Novos desafios, experiências	Trogdon, 2005
	Aprender a ganhar experiência	Caissie & Halpenny, 2003
	Possibilidade de poder continuar a exercer uma profissão	Caissie & Halpenny, 2003; Kemp, 2002; Trogdon, 2005; Dolnicar & Randle (2007b)
	Enriquecimento pessoal e alargar horizontes	Figueiredo, 2005
		Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Edwards, 2005; Kemp, 2002

Motivações

Porquê ser
voluntário/a?

Teorias da
motivação:
satisfação de
uma necessidade
(Hofsted, 1980)

Motivações não
são estáticas

Desempenho
pessoal e
organizacional

Actuação num
quadro de
autonomia,
pluralismo e
responsabilidade

Motivações
“heterocentradas”

Motivações
“autocentradas”

Desenvolvi-
mento de
competências
e Aprendizagens

Motivações
(heterocentradas e
autocentradas)

Expectativas

**Variáveis
contextuais**

(estrutura e
funcionamento da
organização e
envolvência imediata)

**Relação de
compromisso**

(responsabilidade
recíproca entre a
organização
promotora e o/a
voluntário/a)

**Satisfação e
retenção**

Fonte: Adaptado de Salas (2009).

Gestão do voluntariado

Implica uma articulação entre as motivações, expectativas e competências dos/as voluntários/as e as necessidades das organizações promotoras
(Anheier, 2005)

Fonte de capital social

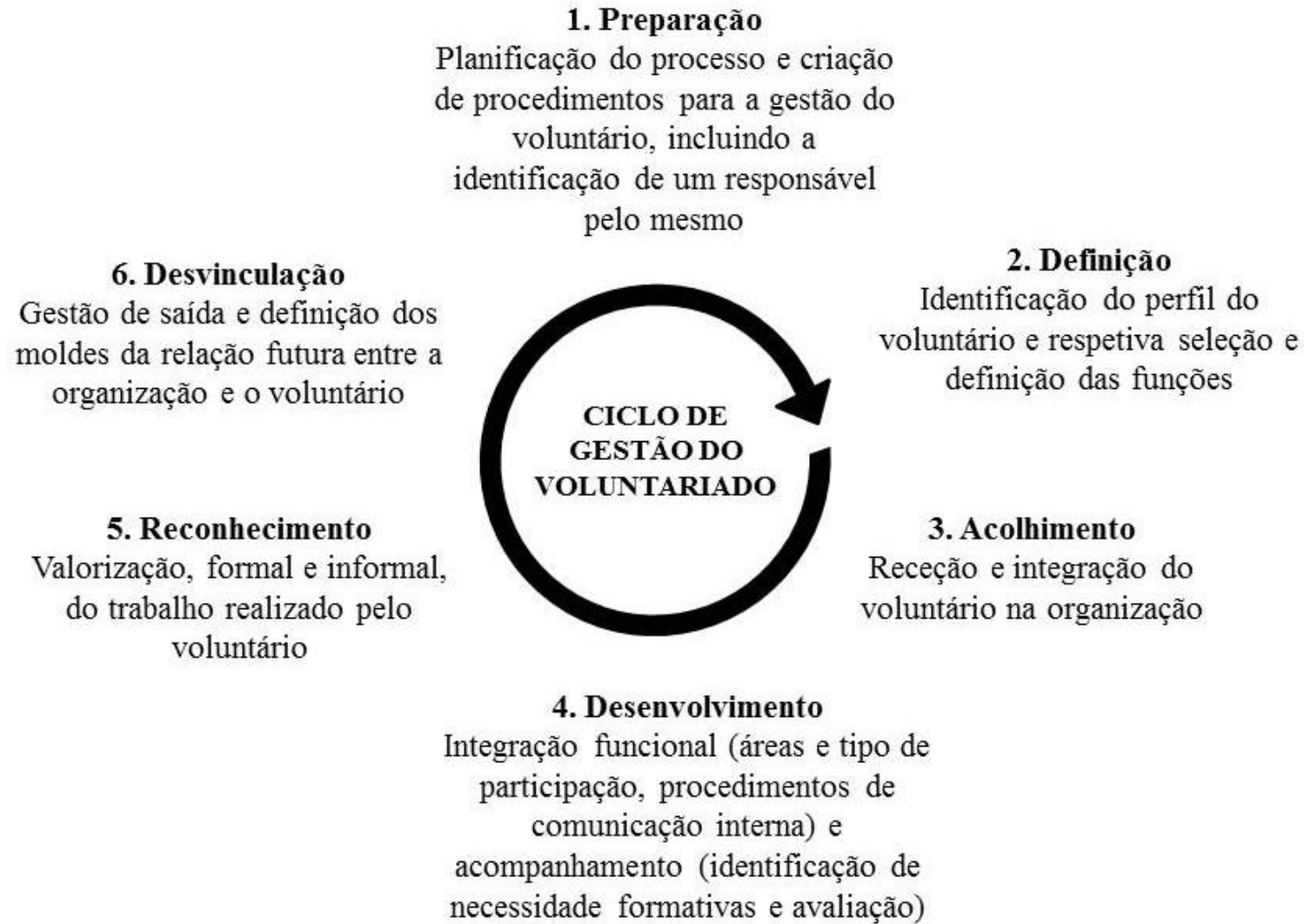
(Fowler, 2000; Onyx & Leonard, 2002)

Conhecimento

(Fowler, 2000)

Contributo para a criação de uma esfera política e social de actuação

(Fowler, 2000)



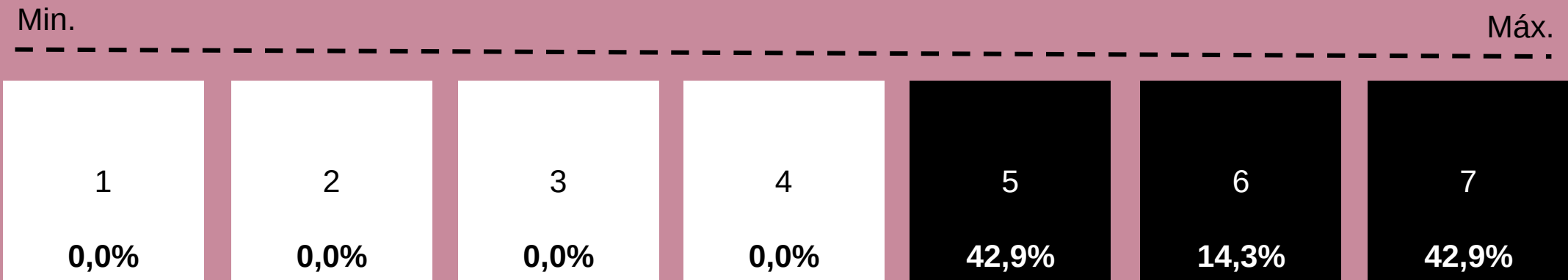
Seis etapas sequenciais, compostas por um conjunto de actividades

7 organizações |

Etapas e ferramentas de gestão de voluntários/as

1. PREPARAÇÃO	Procedimentos de gestão de voluntários/as 100,0%	Definição de uma pessoa/equipa encarregue da gestão de voluntários/as 100,0%		5. RECONHECIMENTO	Instrumentos e/ou processos de valorização dos/as voluntários/as 85,7%
2. DEFINIÇÃO	Definição do perfil dos/as voluntários/as 100,0%	4. DESENVOLVIMENTO	Plano de formação dos/as voluntários/as 57,1%	Instrumentos e/ou processos de avaliação dos/as voluntários/as 28,6%	
3. ACOLHIMENTO	Recepção e integração dos/as voluntários/as 100,0%			6. DESVINCULAÇÃO	Desvinculação/ Gestão de saídas 57,1%

Importância dos/as
voluntários/as



Mecanismos de recrutamento dos/as voluntários/as?

Formulário
próprio disponível
no website no
evento

100%

Manifestação de
interesse
espontânea por
e-mail

85,7%

Entrevista

85,7%

Carta de
motivação e
envio de CV por
e-mail

28,6%

Outra(s) via(s)

14,3%

Benefícios obtidos pelos/as voluntários/as?

Desenvolvimento
de competências
profissionais

100,0%

Desenvolvimento
de competências
pessoais

100,0%

Valorização
informal

85,7%

Bilhete do evento
gratuito

71,4%

Valorização
formal

42,9%

Outro

57,1%

Descontos em
actividades

14,3%

A sessão trouxe-me...
Aprendi que o voluntariado envolve...

Partilha

Planeamento e
responsabili-
zação

Capacitação

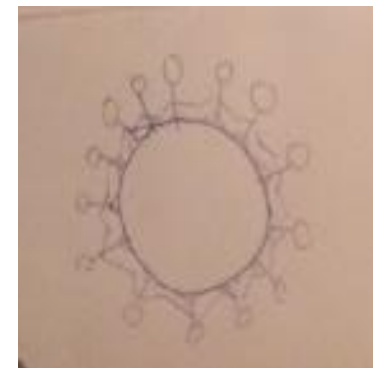
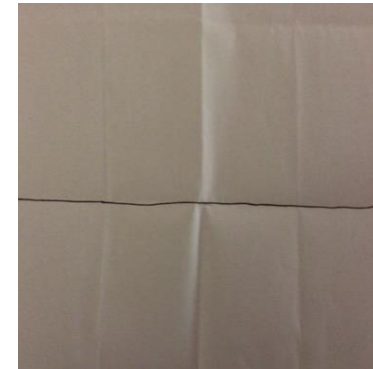
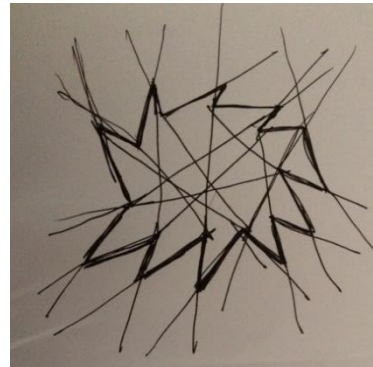
Respostas

Conceptuali-
zação

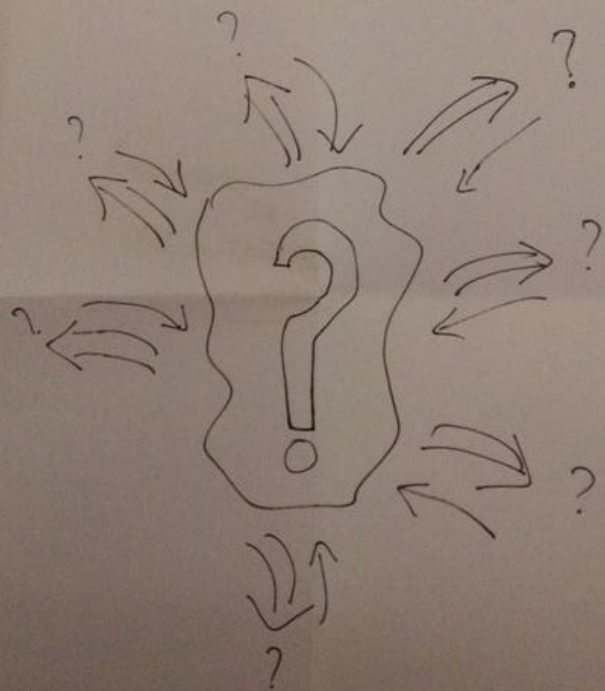
Sinergias

Sorrisos

Responsabili-
dade



PARTILHA DE DÚVIDAS



PARTILHA DE EXPERIÊNCIAS

PARTILHA
GENUÍNO

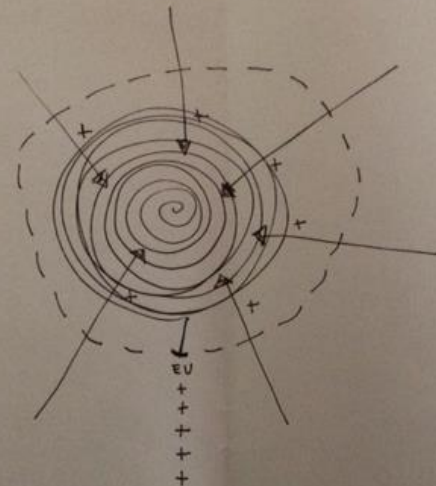
CONSCIÊNCIA

entre os presentes
entre entidades
entre voluntários
entre entidades e voluntários

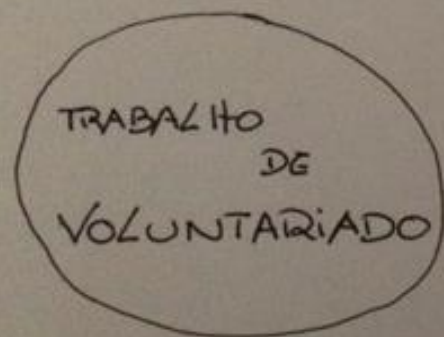
PRÉ-NOÇÕES & PRÉ-CONCEITOS
CÓDIGOS DAS PALAVRAS

voluntariado vs trabalho pró-bono

Voluntariado = Pessoas!



AÇÃO CONTRA A ALIENAÇÃO
CULTURAL / ESTÉTICA



INSUBSTITUÍVEL

EXPERIÊNCIA E TROCA

VALORIZÁVEL FINANCEIRAMENTE

Uma semente p/ o debate
acerca do papel social do
voluntariado.

VOLUN TARIA DO

Bibliografia

- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra – CES (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida. ISBN: 978-972-8854-64-5
- Cnaan, R. & Cascio, T. (1998). Performance and commitment: Issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 24(3/4), pp. 1-37.
- Comissão Europeia (2011). *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Actividades de Voluntariado Transfronteiras na UE* (COM(2011) 568). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:52011DC0568>
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (2002). *Guia do Voluntário*. Lisboa: Instituto para o Desenvolvimento Social. Disponível em: https://www.cases.pt/wp-content/uploads/2018/05/guia_voluntario-CNPV.pdf
- Delicado, A.; Almeida, A. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- GHK (2010). *Study on Volunteering in the EU. Final Report*. Bruxelas: GHK. Disponível em: ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Gonzalo, L. A. A. (2010). *Os Itinerários Educativos do Voluntariado*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida. ISBN 978-972-8854-35-5
- Instituto Nacional de Estatística – INE & Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2013). *Conta Satélite da Economia Social – 2010*. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=157543613&PUBLICACOESmodo=2
- Marcos, V. (2016). A gestão de recursos humanos nas Organizações Não Governamentais de Cooperação para o Desenvolvimento portuguesas: uma análise interpretativa exploratória. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXXII, pp. 61-81. DOI: 10.21747/0872-3419/soc32a3
- Moreno, A. & Yoldi, I. (2008). Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 63, pp. 191-225. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17412307008>

A **CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social** tem por atribuição a **prosecução de políticas na área do voluntariado**. Consulte <https://www.cases.pt/> para aceder a outras publicações e à legislação nacional e internacional sobre voluntariado

VOLUN TARIA DO

Bibliografia

- Onyx, J. & Leonard, R. (2002). *The relationship between formal and informal volunteering: A social capital framework*. ISTR Fifth International Conference. Disponível em: https://www.istr.org/resource/resmgr/working_papers_cape_town/onyx.pdf
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011). *Manual on the Measurement of Volunteer Work* [Exposure Draft]. Geneva: ILO. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100574.pdf
- Paine, A.; Hill, M. & Rochester, C. (2010). 'A rose by any other name...' Revisiting the question: 'what exactly is volunteering?' *Working Paper series: Paper one*. London: Institute for Volunteering Research.
- Rego, R.; Zózimo, J. & Correia, M. J. (2017). *Voluntariado em Portugal*. Do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 83, pp. 75-97. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>
- Salamon, L.; Haddock, M.; Sokolowski, S. W. & Tice, H. S. (2007). *Measuring Civil Society and Volunteering: Initial Findings from Implementation of the UN Handbook on Nonprofit Institutions*, Working Paper N.º 23. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Salas, E. (2009). *Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas*. Madrid: Fundación Luis Vives. Disponível em: <http://www.fundacioncruzblanca.org/documentacion-voluntariado/archivo-5427.pdf>
- Sardinha, B. (2011). *The economics of the volunteering decision* (Tese de Doutoramento). Évora: Faculdade de Economia.
- Selli, L., & Garrafa, V. (2006). Solidariedade crítica e voluntariado orgânico: outra possibilidade de intervenção societária. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, 13(2), pp. 239-251. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-59702006000200003>
- Szabo, S. (2011). Retos y Tendencias del Voluntariado en Europa. *Revista Española del Tercer Sector*, 18, pp. 167-188. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3743670>
- Vidal, P.; Villa, A.; Sureda, M.; Simon, C. & Hernando, A. (2007). *Buenas Prácticas en la Gestión del Voluntariado*. Barcelona: Fundación "la Caixa".

Contactos

VANESSA MARCOS
vanessa.c.marcos@gmail.com