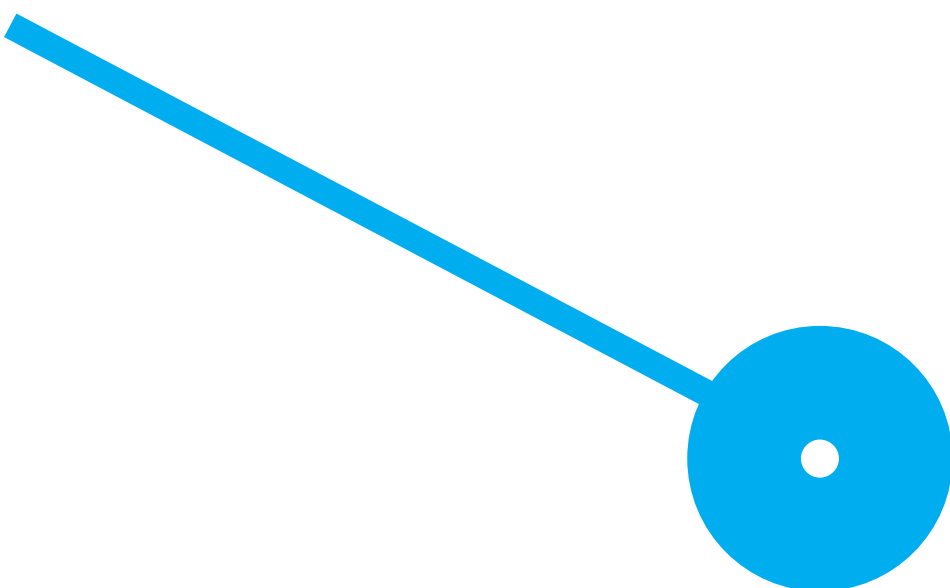


M MESTRADO
GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Diferentes perspetivas sobre o que poderá ser o voluntariado internacional – Abordagem à Natureza da Troca de Trabalho em Plataformas de Intercâmbio de Alojamento e Alimentação

Ana Catarina Vieira Teixeira

DEZEMBRO/2023





Diferentes perspetivas sobre o que poderá ser o voluntariado internacional – Abordagem à Natureza da Troca de Trabalho em Plataformas de Intercâmbio de Alojamento e Alimentação

Ana Catarina Vieira Teixeira

8210022

Orientadora

Marisa Ferreira, PHD

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão das Organizações do Terceiro Setor pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

DEZEMBRO/2023

Declaração de Integridade

Eu, Ana Catarina Vieira Teixeira, estudante nº 8210022, do Mestrado de Gestão das Organizações do Terceiro Setor da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado “Diferentes perspetivas sobre o que poderá ser o voluntariado internacional – Abordagem à Natureza da Troca de Trabalho em Plataformas de Intercâmbio de Alojamento e Alimentação” é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referenciação adotadas na instituição.

Agradecimentos

Na vida nada se faz de forma totalmente singular. Por isso, expresso aqui a minha gratidão e apreço a todas as pessoas que tiveram um contributo impagável e indispensável neste percurso.

Aos **meus pais**, que me ensinaram a caminhar e assim poder seguir os meus próprios passos. Pela educação que me deram e apesar de estarmos distantes fisicamente, sempre senti a vossa força para tornar este sonho realidade.

À **avó Ilda** e ao **João**, por fazerem os possíveis e os impossíveis para concretizar este sonho. Não há forma de retribuir toda a vossa ajuda e esforço dedicado a mim. Palavras não são capazes de descrever o meu agradecimento. Foram o meu pilar durante este percurso.

À **Professora Marisa Ferreira**, pela sua orientação neste relatório. O seu papel foi imprescindível para me guiar ao longo desta investigação. Por todos os ensinamentos pessoais e profissionais, que se constituem como referências fundamentais do meu percurso. Pela sua constante disponibilidade, encorajamento e amizade demonstrada.

À **Constança**, por ser sempre a fonte da minha resiliência e persistência de continuar a perseguir o meu sonho, longe de casa e das minhas pessoas.

Resumo

A investigação das diferentes perspetivas sobre o que poderá ser o voluntariado internacional em programas de intercâmbio sem fins lucrativos continua a ser escassa. Esta investigação examina as experiências de várias pessoas voluntárias e várias famílias anfitriãs que estão inscritas nas seguintes plataformas: Workaway, Worldpackers, Helpx e WWOOF.

Os resultados mostram que este tema se tornou uma tendência nos últimos anos e que compreender as motivações das pessoas que fazem parte destas plataformas, bem como os benefícios e impactos dos projetos é essencial para melhor se compreender o desenvolvimento do voluntariado internacional. Para além disso, foi fundamental fazer uma reflexão sobre o conceito de voluntariado nestes contextos específicos. Esta investigação contribui para uma maior compreensão das relações e das tensões entre pessoas voluntárias e famílias anfitriãs no decorrer dos programas destas plataformas.

Palavras-chave: expetativas, gestão de recursos humanos, internacional, motivações, voluntariado.

Abstract

The research into the different perspectives on what international volunteering in non-profit exchange programs might be like is still scarce. This investigation examines the experiences of several volunteers and host families who are registered on the following platforms: Workaway, Worldpackers, Helpx and WWOOF.

The results show that this topic has become a trend in recent years and that understanding the motivations of the people who are part of these platforms, as well as the benefits and impacts of projects, is essential in order to better understand the development of international volunteering. In addition, it was essential to reflect on the concept of volunteering in these specific contexts. This research contributes to a greater understanding of the relationships and tensions between volunteers and host families during these platforms' programs.

Keywords: expectations, human resources management, international, motivations, volunteering.

Índice Geral

Agradecimentos	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Índice Geral	vi
Índice de Esquemas.....	viii
Índice de Gráficos.....	viii
Índice de Tabelas.....	viii
Introdução.....	1
Capítulo I - Voluntariado	3
1.1. Dados do voluntariado	4
Capítulo II - Voluntariado Internacional.....	6
2.1. Tipologias do voluntariado internacional.....	8
2.2. Motivações das pessoas voluntárias internacionais	9
Capítulo III - Exigências do voluntariado internacional.....	10
3.1. Potenciais Problemas	12
3.2. Possíveis Soluções	13
Capítulo IV: Trabalho voluntário ou trabalho remunerado?	15
Capítulo V - Metodologia da Investigação	18
5.1. Questionário.....	18
5.2. Entrevista às pessoas voluntárias	20
5.3. Entrevista às organizações ou famílias anfitriãs	21
Capítulo VI – Apresentação e Discussão de Resultados.....	22
6.1. Análise Quantitativa	22
6.1.1. Perfil das pessoas voluntárias	22

6.1.2. Análise descritiva – motivações e práticas de gestão.....	23
6.1.3. Análise Multivariada.....	25
6.1.3.1. Análise Fatorial Exploratória	25
6.1.3.2. Análise de Clusters	29
6.2. Análise Qualitativa	31
6.2.1. Perfil das organizações/famílias anfitriãs	31
6.2.2. Perfil das pessoas voluntárias	36
Reflexões finais.....	45
Referências Bibliográficas	47
Anexos.....	60
Anexo I – Questionário para as pessoas voluntárias	60
Anexo II – Guião de entrevista individual às pessoas voluntárias	64
Anexo III – Guião de entrevista individual às organizações/famílias anfitriãs.....	64

Índice de Esquemas

Esquema 1 - Dados estatísticos do voluntariado no mundo.	6
Esquema 2 - Metodologia de Investigação.	18

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Taxa de voluntariado (%), por sexo e tipo de trabalho voluntário em 2018.	4
Gráfico 2 - Taxa de voluntariado (%), por escalão etário e tipo de trabalho voluntário.	5
Gráfico 3 - Agrupamento Cluster 1.	29
Gráfico 4 - Agrupamento Cluster 2.	30
Gráfico 5 - Agrupamento Cluster 3.	30

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Tipos de voluntariado internacional.....	8
Tabela 2 - Motivações das PVs internacionais	10
Tabela 3 - Dimensões de análise dos questionários individuais às PVs. Fonte: Elaboração Própria.....	20
Tabela 4 - Dimensões de análise das entrevistas individuais às PVs.	21
Tabela 5 - Dimensões de análise das entrevistas individuais às organizações/famílias anfitriãs.	22
Tabela 6 - Média das motivações utilizadas no questionário às PVs.....	24
Tabela 7 - Práticas de Gestão referidas nos questionários às PVs.....	25
Tabela 8 - Teste de KMO e Bartlett dos dados das entrevistas às PVs.	26
Tabela 9 - Fatores a reter, de acordo com o critério de Kaiser.....	26
Tabela 10 - Valores de Comunalidades das motivações utilizadas nos questionários às PVs.	27
Tabela 11 - Valor do Alfa de Cronbach, referente às motivações utilizadas nos questionários às PVs.....	27
Tabela 12 - Fatores retidos referentes às motivações utilizadas nos questionários às PVs....	28
Tabela 13 - Perfil das organizações/famílias anfitriãs.....	31
Tabela 14 - Resultados das Dimensões nas Entrevistas às famílias/organizações anfitriãs para a análise das Práticas de Gestão.	33

Tabela 15 - Práticas de Gestão das organizações/famílias anfitriãs.	34
Tabela 16 - Perfil das PVs.	36
Tabela 17 - Práticas de Gestão a manter e a melhorar, de acordo com as PVs.	42

Siglas e Abreviaturas

IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social

WWOOF – World-Wide Opportunities on Organic Farms

PV - Pessoa Voluntária

Introdução

O termo “voluntariado” pode ser ambíguo e ter diferentes interpretações, especialmente quando se trata de plataformas como o “Workaway”, “Worldpackers”, “World-Wide Opportunities on Organic Farms (WWOOF)” e “HelpX”. Estas plataformas oferecem, o que as próprias denominam, oportunidades de voluntariado em diversos projetos, como por exemplo, projetos de ONGs, projetos de ensino (matemática, inglês e outras habilidades), assistente de casa particular, cuidado de animais e/ou de crianças, projetos de sustentabilidade ambiental, culinária, pesca, projetos de agricultura e silvicultura, entre outros.

As pessoas voluntárias (PVs), que decidem participar nestes projetos, recebem em troca alojamento e alimentação, gratuitamente, durante os dias de trabalho, sendo que os custos de deslocação ficam a cargo das PVs (Bhakti & Iskandar, 2020). É exetável que as PVs se tornem totalmente imersas nas atividades diárias da organização e/ou família anfitriã em questão (Strange & Strange, 2001). Estas experiências, através destas plataformas, tendem a ser sobre o compartilhamento de interesses, estilos de vida e visões de mundo diferentes (Azizi & Mostafanezhad, 2014).

Todas estas plataformas se autodenominam de voluntariado e isso pode causar algumas dúvidas, principalmente a questão de se é verdadeiramente considerado voluntariado. Algumas pessoas especialistas argumentam que, apesar de não haver um salário direto, a troca de trabalho por alojamento e alimentação ainda é uma forma de voluntariado, pois as pessoas estão a oferecer o seu tempo e habilidades em troca de benefícios. No entanto, outras questionam a natureza genuína do voluntariado, que pode estar a ser colocado em causa através destas plataformas. Isso ocorre porque, em algumas situações, podem-se encontrar desequilíbrios, em termos de ganhos e benefícios, pois as famílias anfitriãs podem beneficiar muito mais do trabalho destas pessoas do que o valor do alojamento e alimentação fornecidos. Ao mesmo tempo, as PVs acabam por ficar dependentes da família anfitriã, pois dela depende totalmente a sua estadia e alimentação. Além disso, para uma estadia bem sucedida, por exemplo, as PVs muitas vezes necessitam da cooperação da família anfitriã para obter um visto, o que pode sobressair uma relação de trabalho assimétrica e um desequilíbrio de poder entre as partes. Em alguns casos, poderá haver uma falta de compreensão e valores

mútuos na interação das partes que poderá levar a mal-entendidos, confrontos ou conflitos. Assim, o conceito de voluntariado, sempre usado nestas plataformas, poderá ser questionado, já que poderemos estar a falar de uma forma de trabalho não remunerado, em vez de um verdadeiro trabalho voluntário.

Portanto, uma discussão sobre se estas plataformas são verdadeiramente voluntariado é urgente. Até ao momento e que seja do nosso conhecimento, não existem trabalhos semelhantes.

É necessário salientar, uma vez que estas plataformas se autodenominam de voluntariado, que as pessoas que nelas participam denominam-se de voluntárias, e que a nossa questão central é focada no uso do conceito, neste contexto específico, o nosso enquadramento teórico utilizado nesta dissertação é também da área do voluntariado. Com este estudo, pretende-se perceber, tendo em conta as perspetivas das pessoas participantes (PVs e organizações/famílias anfitriãs), quais são as suas opiniões e interpretações sobre o enquadramento deste contexto na área do voluntariado, com o objetivo de eventualmente identificar alguma nuance de voluntariado internacional.

Esta investigação está dividida em seis capítulos. O primeiro capítulo aborda o conceito de voluntariado e os seus dados estatísticos referentes a Portugal. De seguida, no capítulo II, o voluntariado internacional, as suas tipologias e as diversas motivações das pessoas participantes são o foco central. No capítulo III, é apresentada a questão das exigências do voluntariado internacional, os potenciais problemas e as possíveis soluções para que a experiência seja o mais proveitosa possível. No quarto capítulo, é debatida a questão "trabalho voluntário ou trabalho remunerado?". No capítulo V é desenvolvida a abordagem metodológica para esta investigação, tendo por base dois grandes métodos: o questionário e a entrevista. O capítulo seguinte, capítulo VI, refere-se à apresentação e discussão dos resultados, interligando-os com a literatura. Por fim, resumem-se as conclusões da investigação e também são apresentadas as implicações teóricas e práticas, bem como as sugestões e recomendações para estudos futuros.

Capítulo I - Voluntariado

A PV, de acordo com a Lei n.º 71/98 de 3 de novembro, é aquela 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 (Assembleia da República, 1998, art. 3.º). A pessoa que dispõe do seu tempo livre para as outras pessoas acaba por realizar uma renúncia ao seu próprio interesse em benefício do bem-estar da sociedade (Jacinto, 2020; Souza & Medeiros, 2012).

“Ser pessoa voluntária é muito mais do que ter um coração bondoso. É comprometer-se a – de forma assídua e responsável, de acordo com as regras organizacionais – levar a cabo as funções atribuídas pela instituição acolhedora” (Fernandes, 2011, p.15).

O conceito de voluntariado tem inúmeras interpretações, o que torna difícil chegar a um consenso em relação à sua definição. A lei de bases do enquadramento jurídico da PV refere que o 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 das pessoas, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas (Assembleia da República, 1998, art. 2.º).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura define voluntariado como um compromisso altruísta de uma pessoa que, dentro de um quadro formal e por período fixo de tempo, dá o seu tempo e/ou competências livremente e sem custos. Refere também que para ser possível a PV executar as suas tarefas, o custo de vida e o dos transportes da mesma devem estar assegurados pela organização que a acolhe (UNESCO, 2000).

Para Navarra (2014) e de acordo com a Declaração Universal Sobre o Voluntariado (2001), o voluntariado é definido como todas as atividades de interesse geral, realizadas por pessoas singulares, desde que não sejam levadas a cabo em virtude de uma relação de emprego, trabalho público, mercantil ou qualquer outra relação remunerada, e que cumpre os seguintes requisitos: ter um carácter altruísta e solidário; que a sua realização é livre, sem ser causada por uma obrigação pessoal ou por um dever legal; são tarefas realizadas gratuitamente, sem prejuízo do direito ao reembolso das despesas efetuadas na atividade de voluntariado; e é realizado através de organizações privadas e públicas e de acordo com programas ou projetos

específicos. Referem ainda que a atividade voluntária não pode em caso algum ser um substituto para o trabalho remunerado. Contribui ainda para dar resposta aos principais desafios da sociedade, com vista a um mundo mais justo e pacífico.

Snyder & Omoto (2008) resumem as características essenciais do voluntariado em 6 passos: 1) ações devem ser realizadas por livre vontade, sem qualquer vínculo de obrigação ou coerção; 2) a deliberação ou a tomada de decisão está envolvida; 3) tem lugar ao longo de um período de tempo (semanas, meses ou anos); 4) a decisão de ser PV é inteiramente baseada nos objetivos próprios, sem recompensa monetária; 5) envolver servir pessoas ou causas que deseja/necessidade de ajuda; 6) pode ser simples atos de ajuda a pessoas da vizinhança ou trabalho voluntário realizado no seio de organizações (ou seja, ajudas informais ou formais).

Dentro do conceito de voluntariado, podemos distingui-lo entre voluntariado formal e informal. O primeiro refere-se a todo o trabalho voluntário em grupos ou organizações, enquanto que o segundo caracteriza-se por atos de ajuda para com a vizinhança, familiares e população idosa. (Fundação Eugénio de Almeida, 2013).

1.1. Dados do voluntariado

O voluntariado está presente em toda a comunidade, mas nas Organizações do Terceiro Setor tem um peso maior. O voluntariado para estas organizações representa um recurso crucial e indispensável para a resolução de problemas sociais, económicos e ambientais.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (2019), cerca de 695 mil pessoas portuguesas (7.8%) com 15 ou mais anos, participaram pelo menos em uma atividade formal e/ou informal de trabalho voluntário em 2018. Como se pode observar no Gráfico 1, há mais mulheres a serem voluntárias do que homens (8.1% vs 7.6%), quer a nível de trabalho voluntário formal (6.5% vs 6.4%), quer a nível de trabalho informal (1.7% vs 1.3%).

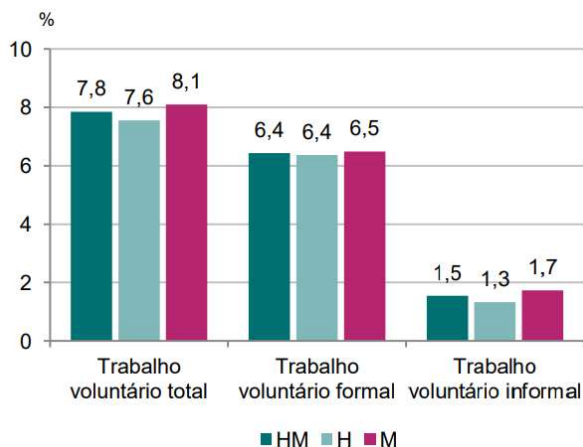


Gráfico 1 - Taxa de voluntariado (%), por sexo e tipo de trabalho voluntário em 2018.
Fonte:(Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Outro critério importante de analisar é o escalão etário. Confirma-se através do Gráfico 2, que quanto mais idade a pessoa tem, menor é a sua taxa de voluntariado. Em 2018, a percentagem de voluntariado mais alta foi de 11.3% no escalão etário 15-24 anos, enquanto que entre os 25 e 44 anos foi de 8.6%, entre os 45 e 64 anos foi de 8.3% e nos maiores de 65 anos foi de 4.6%, correspondendo a uma taxa de voluntariado decrescente com a idade da PV (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Relativamente ao nível de escolaridade, em 2018, a taxa de voluntariado foi crescente com o nível de escolaridade. A taxa mais elevada representa as pessoas com nível de escolaridade superior (15.1%) enquanto a mais baixa foi a população sem escolaridade (1.7%) (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Quanto à situação de emprego, pode-se afirmar que a população desempregada representa a percentagem mais elevada (10.5%) e a população ativa, o oposto (6.3%) (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

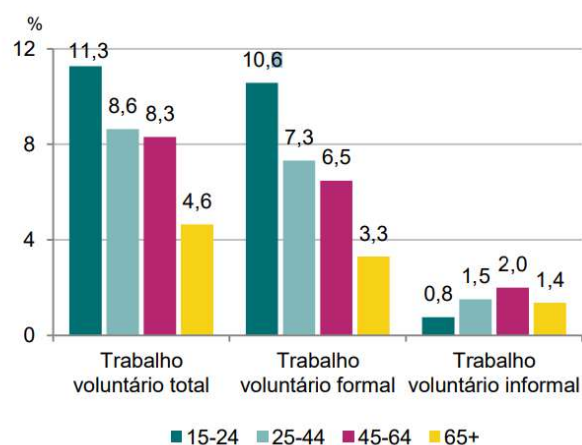


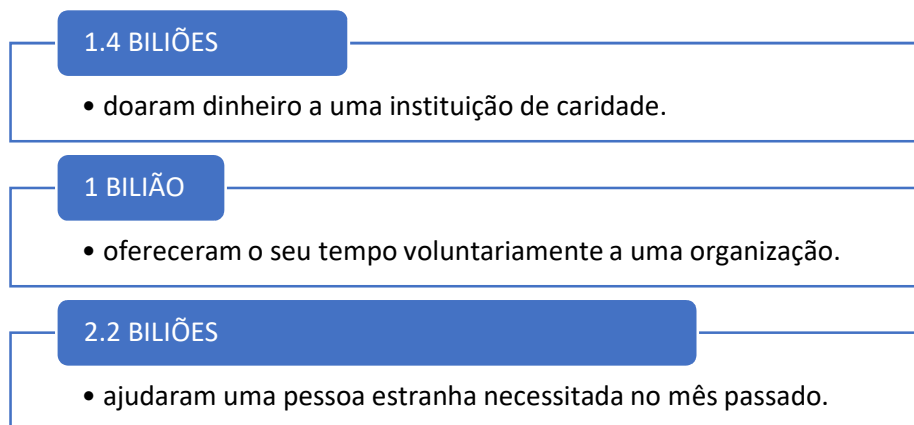
Gráfico 2 - Taxa de voluntariado (%), por escalão etário e tipo de trabalho voluntário. Fonte: (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Ainda é possível analisar os dados de voluntariado a nível regional, onde duas regiões têm valores de voluntariado superiores à média de Portugal (7.8%): a região Centro (8.9%) e a Área Metropolitana de Lisboa (8.3%). As regiões com um número menor de PVs são as Regiões Autónomas dos Açores (5.5%) e da Madeira (6.4%) (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Na Europa, as taxas mais elevadas em 2018 encontravam-se na parte norte, nomeadamente na Holanda (40.2%) e na Dinamarca (38.1%). A Roménia e a Bulgária foram os países com a taxa mais baixa de voluntariado em 2018 com um valor de 3.2% e 5.2%, respetivamente.

Portugal com os seus 7,8% de voluntariado ficou muito abaixo da taxa média da União Europeia de 19.3% (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

Globalmente, os países com mais PVs são os Estados Unidos da América, o Canadá e a Nova Zelândia. O trabalho voluntário de 1 bilião de pessoas em todo o mundo representa o mesmo que o trabalho a tempo inteiro de 109 mil milhões de pessoas trabalhadoras (United Nations Volunteers, 2011, 2018).



*Esquema 1 - Dados estatísticos do voluntariado no mundo.
Fonte: (United Nations Volunteers, 2011, 2018).*

O voluntariado pode ter lugar no ambiente imediato (bairro, cidade ou país), mas também em outros países. A isso chama-se **voluntariado internacional**.

Capítulo II - Voluntariado Internacional

Há uma panóplia de conceitos e significados do voluntariado internacional ou volunturismo. McGehee & Santos (2005) referem que o voluntariado internacional é a utilização de tempo e rendimento discricionário para viajar fora da esfera de atividade regular, para ajudar outras pessoas. As pessoas que participam nestas experiências podem fazê-lo por conta própria ou podem recorrer a agências governamentais ou não-governamentais. Várias pessoas destacam que este tipo de experiência é pensada para promover a reciprocidade entre a PV e a comunidade anfitriã, onde ambas são beneficiadas (Bailey & Russell, 2012; McGehee & Santos, 2005; United Nations Volunteers, 2011).

Nos últimos anos, este tipo de voluntariado tem ganho cada vez mais participantes e as organizações de todo o mundo têm vindo a evoluir na forma que potencializam estas pessoas. Este aumento de PVs internacionais deve-se à "(...) globalização, viagens para o exterior mais baratas e mais convenientes, aumento da migração, mídia globalizada, identidades

multiculturas e trabalho mais flexível e planos educacionais” (United Nations Volunteers, 2011). Também pode ser explicado este fenómeno com a valorização do voluntariado internacional pelo ensino superior e para o emprego futuro.

O voluntariado internacional pode ser um método de cultivar compreensão mútua e construção de redes sociais através de culturas diversas (Henderson & Presley, 2003).

O voluntariado internacional tem as seguintes características (Navarra, 2014):

- Ação organizada e planeada de uma organização;
- Prática com fundamentos filosóficos e éticos que respondem aos objetivos de desenvolvimento, solidariedade e humanitarismo;
- Ação que gera processos participativos e independentes, sustentáveis ao longo do tempo;
- Atividade que estimula tanto as capacidades locais das comunidades como as das PVs;
- Intervenção que promove valores e princípios de justiça e respeito pela diversidade cultural e social;
- Abordagem respeitosa de uma realidade diferente daquela que se conhece.

O voluntariado internacional tem a vantagem de potencialmente beneficiar quer as PVs quer as organizações/famílias que as recebem. Muitas destas PVs regressam com experiências e testemunhos que muito dificilmente adquiriam se realizassem voluntariado no seu país. Muitas afirmam que estas experiências foram pontos de mudança e experiências profundamente transformadoras (Chowdhary, 2021; Smith & Hampton, 2016). Para as organizações/famílias que as recebem significa um aumento dos recursos humanos (RH) e financeiros e um melhoramento das suas atividades, que sem estas PVs teriam muita dificuldade em realizar (Wearing & McGehee, 2013).

No entanto, este tipo de voluntariado tem sofrido algumas críticas. Diversos trabalhos científicos questionam o voluntariado internacional, situando a discussão, maioritariamente, entre o altruísmo e/ou interesse pessoal da PV (Batson et al., 1978; Brown, 2005; Callanan & Thomas, 2005; Carter, 2008; Parente, 2014). Por exemplo, quando a viagem tem uma duração curta, por conveniência da pessoa participante, esta acaba por realizar tarefas simples e com um impacto menor, o que pode até tornar-se inconveniente para os recursos da comunidade local. Para colmatar esta problemática, várias pessoas especialistas sugerem regulamentar o

voluntariado internacional para que seja possível garantir um impacto positivo no desenvolvimento sustentável (United Nations Volunteers, 2011).

O voluntariado internacional através das plataformas que referimos anteriormente - Workaway, WWOOF, Helpx ou Worldpackers - tem sido cada vez mais procurado, independentemente da pessoa interessada, pois acabam por ir de encontro aos interesses das pessoas envolvidas de uma forma mais orgânica, funcional e acessível em termos financeiros.

2.1. Tipologias do voluntariado internacional

De acordo com diversos trabalhos científicos, existem cinco tipologias diferentes de voluntariado internacional, como se pode observar na tabela seguinte (Tabela 1).

Tipos	Objetivos
Voluntariado Ambiental	Tem como objetivo a proteção e conservação dos ecossistemas, despertando a sustentabilidade ambiental nas comunidades locais. Exemplos: voluntariado numa quinta, limpeza de florestas, programas de consciencialização ambiental, cuidar de animais feridos.
Voluntariado Cultural	Oportunidade de integração nas tradições locais e desenvolvimento de trabalho na recuperação e difusão do património histórico, e na promoção da criatividade. Exemplos: voluntariado numa associação de apoio ao desenvolvimento turístico, festas culturais da comunidade, exposições de movimentos artísticos.
Voluntariado Educativo	Tem como principal objetivo partilhar conhecimentos e experiência com as comunidades locais. Apesar de ser possível fazê-lo em áreas diferentes, ensinar a língua inglesa é o mais comum.
Voluntariado em saúde	As funções podem variar, por exemplo entre o acompanhamento médico a comunidades desfavorecidas, prevenção de doenças ou sensibilização sobre questões de saúde, entre outros.
Voluntariado Social	Tem como objetivo desenvolver projetos para a melhoria da qualidade de vida das comunidades locais ou para grupos mais desfavorecidos (por exemplo, pessoas refugiadas, idosas, imigrantes). As tarefas poderão ser de organização de atividades, construção de infraestruturas, apoio na organização do trabalho e da vida em geral.

Tabela 1 - Tipos de voluntariado internacional. Fonte: (União Europeia, 2022).

2.2. Motivações das pessoas voluntárias internacionais

Os motivos pelos quais estas pessoas escolhem ter uma experiência de voluntariado internacional variam de pessoa para pessoa e ao longo do tempo, dependendo dos seus interesses e objetivos.

Pode-se definir motivação como um conjunto de forças energéticas que têm origem tanto dentro, como fora de uma pessoa, para iniciar um comportamento relacionado com o trabalho e determinar a sua forma, direção, intensidade e duração. Assim, a motivação é um processo psicológico resultante da interação entre o ser humano e o ambiente (Latham & Pinder, 2005).

Grande parte do debate sobre as motivações dos programas de voluntariado internacional anda em torno da questão "interesse próprio versus altruísmo", como abordamos anteriormente. "A perspectiva de alguém estar disposto a dar algo sem qualquer retorno, ou seja, sem receber nada em troca é demasiado simplista" (Parente, 2014, p. 212), concluindo-se que o ato de realizar voluntariado internacional é um ato recíproco e por vezes assimétrico, em que uma das partes acaba por beneficiar mais do que a outra (Borges, 2020). Assim, fizemos uma análise detalhada das tipologias de motivações de voluntariado internacional identificadas na literatura, identificando os respetivos objetivos e suas fontes (Tabela 2).

Motivações	Objetivos	Autores
Altruísmo e Coletivismo	<ul style="list-style-type: none">• A preocupação pelo bem-estar de outras pessoas;• Para ajudar outras pessoas;• Foco na experiência;• Obrigação de retribuir por algo recebido;• Dever cívico;• Fazer uma diferença no mundo;• Crença na causa/organização.	(Batson et al., 2002; Brown, 2005; Callanan & Thomas, 2005; Carter, 2008; Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Lo & Lee, 2011; Lynch & McCurley, 1998; Mostyn, 1993; Stoddart & Rogerson, 2004)
Experimentar algo novo	<ul style="list-style-type: none">• Experimentar algo novo e diferente;• Fazer parte de uma oportunidade rara e transformadora;• Sair da vida quotidiana/rotina;• Alargar/expandir a mente.	(Benson & Seibert, 2009; Carter, 2008; Coghlan & Weiler, 2018; Knollenberg et al., 2014)

Motivações	Objetivos	Autores
Imersão cultural e interação com a população local	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar o conhecimento sobre outro país e a sua cultura; • Estar com pessoas de diferentes culturas; • Ganhar competências linguísticas; • Conhecimento, compreensão e competências interculturais; • Viver noutra país. 	(Benson & Seibert, 2009; Bodomo, 2012; Brown, 2005; Callanan & Thomas, 2005; Guttentag & Wiley, 2009; Lo & Lee, 2011; Loiseau et al., 2016; McGehee & Santos, 2005; Palacios, 2010; Sherraden et al., 2008)
Crescimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Melhorar a carreira; • Construir um currículo; • Para desenvolver as suas competências e capacidades. 	(Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Cnaan et al., 2010; Devereux, 2008; McGloin & Georgeou, 2016; Sherraden et al., 2008)
Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuir algo recebido por membro da família; • União familiar. 	(Brown, 2005; Callanan & Thomas, 2005; Lynch & McCurley, 1998)
Interesse próprio/ Crescimento pessoal/ Egoísmo	<ul style="list-style-type: none"> • Causar boa impressão a alguém; • Constituir amizades; • Desenvolver novas habilidades; • Adquirir experiência; • Desenvolver os interesses pessoais; • Servir de exemplo; • Sentir-se importante e útil; • Diversão; • Ser independente e aventureiro/a; • Ter uma sensação de realização; • Realizar um sonho; • Para se encontrar; • Crescimento psicológico; • Ter uma oportunidade de educar melhor os/as seus/suas filhos/as; • Pensar nos valores pessoais; • Melhorar as relações interpessoais; 	(Batson et al., 2002; Brown, 2005; Callanan & Thomas, 2005; Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Cnaan et al., 2010; Devereux, 2008; Guttentag & Wiley, 2009; Holmes et al., 2010; Lo & Lee, 2011; Lynch & McCurley, 1998; Sherraden et al., 2008; Van Willigen, 2000)

Tabela 2 - Motivações das PVs internacionais. Adaptado de: (Abreu & Ferreira, 2021; Ferreira et al., 2012).

Capítulo III - Exigências do voluntariado internacional

Os programas de voluntariado internacional têm determinadas características específicas e por vezes, requisitos mínimos para aceitar ou mobilizar PVs. Algumas características da futura PV tais como a idade, nível de educação, as suas competências e a sua disponibilidade de estar por um período longo fora do seu país são considerações centrais nos diversos critérios de seleção para programas de voluntariado no estrangeiro. Por exemplo, programas internacionais para jovens normalmente têm um limite mínimo e um máximo de idade para participação. Por outro lado, programas de voluntariado para o desenvolvimento frequentemente requerem pessoas com um diploma de ensino superior ou um conjunto de

competências profissionais, bem como experiência prévia internacional. No entanto, estes requisitos são variáveis visto que estão relacionados com os objetivos do programa (Lough, 2010; Lough & Tiessen, 2018). Outro requisito habitual é a capacidade linguística. A necessidade de dominar línguas estrangeiras dependerá do país de destino. No entanto, o domínio do inglês ou do francês é obrigatório em alguns programas, para facilitar as viagens e os contactos com as organizações parceiras no terreno. O domínio da língua local ou do dialeto será um fator preferencial em muitos casos, mas não obrigatório (Assistência Médica Internacional, 2023; Kwenani & Yu, 2018).

Estes requisitos podem exigir mais das PVs e estas podem não estar conscientes e/ou preparadas para estes programas de voluntariado internacional, eventualmente reduzindo o interesse das pessoas, alterando a perceção das mesmas sobre as razões da sua ajuda (Batson et al., 1978; Clary, Snyder, & Stukas, 1998; Kunda & Schwartz, 1983). As PVs referem que, de modo geral, queriam ser ativas e sentir que estavam a dar valor à organização/sociedade, mas ao mesmo tempo não queriam estar sobrecarregadas com muitas horas de trabalho, encontrando assim um equilíbrio (Gilbert et al., 2018). Estes requisitos podem também gerar uma reação psicológica, no sentido de limitarem a liberdade de ação da pessoa em estabelecer uma relação positiva com o seu trabalho voluntário e com as pessoas envolvidas (Brehm, 1981; Stukas et al., 1999).

Alguns programas de voluntariado internacional veiculados pelas plataformas Workaway, WWOOF, Helpx ou Worldpackers, têm requisitos mais específicos. Por exemplo no programa Workaway é expectável que uma PV faça um trabalho diário de 5 horas em troca de comida e alojamento, já no Helpx a média de trabalho é de 4 horas por dia. No entanto, este intervalo de tempo pode variar consoante as tarefas e as preferências da organização/família anfitriã. Algumas podem necessitar apenas de 2 horas por dia, porém a comida fica a cargo da PV. No que toca ao programa Worldpackers a média de horas pedidas é de 25 horas semanais, nunca podendo ultrapassar as 32 horas, o que dá em média de entre 3 e 5 horas diárias. Para além disso, algumas famílias anfitriãs requerem um envolvimento mínimo, podendo ser de 3 semanas, 2 meses ou até mesmo 6 meses.

Canga (2015) refere que as pessoas participantes do seu estudo sobre as Au-pairs revelaram que não se importavam em trabalhar mais do que as horas do que estava estabelecido no contrato de voluntariado. No entanto, esta situação pode ser o resultado de uma relação de

trabalho altamente assimétrica, uma vez que, muitas vezes, o seu alojamento, alimentação e estatuto de imigração dependem das organizações/famílias de acolhimento. Resumidamente, estas PVs internacionais dependem das suas organizações/famílias de acolhimento para uma estadia bem sucedida, revelando um desequilíbrio de poder dentro da relação (Martinsen, 2014).

A literatura refere a necessidade de existirem obrigações implícitas de uma ou ambas as partes no contrato; outras acham importante compreender as expectativas das pessoas em relação ao trabalho voluntariado; enquanto que outra escola de pensamento defende a reciprocidade/mutualidade (Atkinson et al., 2003; Cullinane & Dundon, 2006; Rousseau, 2001; Tekleab & Taylor, 2003). A PV juntamente com a pessoa responsável da organização/família anfitriã idealmente desenvolveriam um modelo ou esquema da relação de trabalho que moldará a forma como enquadram todos os acontecimentos dentro do local de trabalho ou projeto em causa (Berberich, 2015a; Rousseau, 1995, 2001).

3.1. Potenciais Problemas

Um dos potenciais problemas do voluntariado internacional é a confusão de papéis e de tarefas. Muitas destas organizações que recebem as PVs têm várias pessoas trabalhadoras regulares e, muitas vezes, ocorre uma confusão na divisão de tarefas entre elas e as suas respetivas expectativas (Goldstein et al., 2017).

A probabilidade de uma organização ser bem sucedida é maior quando existe uma estrutura organizada, bem como os papéis e tarefas das pessoas trabalhadoras bem delineadas, e quando todas as pessoas estão cientes das suas responsabilidades. A eficiência, o funcionamento e a sustentabilidade da organização podem estar em risco devido a esta falta de clareza das tarefas. Quando as PVs não estão seguras das suas funções e têm perceções, eventualmente, distorcidas no que diz respeito ao tempo que deveriam gastar nas atividades, faz com que as mesmas se sintam menos comprometidas com a respetiva organização (Butterfoss et al., 1996; Goldstein et al., 2017; Goodman et al., 1998).

Algumas barreiras são a passividade das organizações na procura de novas PVs, interesse limitado na atividade voluntária, gestão insuficiente destas pessoas, desconfiança em relação aos motivos do voluntariado, falta de tempo das PVs em perspetiva e, de um modo geral, baixa consciência das necessidades das PVs (Tošner & Sozanská, 2006; Wit & Bekkers, 2014).

Para colmatar este problema, as organizações necessitam de investir mais tempo a clarificar, negociar e diferenciar as tarefas entre todas as pessoas trabalhadoras (pessoal pago e PVs). Além disso é importantíssimo dar formação específica às PVs para que estas se sintam confiantes no seu dia-a-dia (Butterfoss, 2007; Goldstein et al., 2017; Kaye; & Wolff, 2002).

Por outro lado, há uma enorme falta de compreensão das necessidades específicas das organizações e expectativas das PVs (Barrett et al., 2017). Muitas vezes quando as PVs se inscrevem nas plataformas de voluntariado internacional não têm noção do que as organizações e/ou famílias anfitriãs esperam delas e só têm esse conhecimento aquando do contacto com a realidade, quando chegam ao local. Ao mesmo tempo, nem sempre as organizações e/ou famílias anfitriãs conhecem o perfil e as expectativas da pessoa que irá realizar voluntariado no seu projeto, o que poderá conduzir ao surgimento de problemas e conflitos entre as pessoas intervenientes.

3.2. Possíveis Soluções

As **práticas de Recursos Humanos (RH)** são potenciais soluções. A gestão da mão-de-obra voluntária acaba por ser próxima à realidade da gestão das pessoas trabalhadoras regulares, tornando as práticas existentes da gestão de recursos humanos (GRH) aplicáveis à gestão das PVs (Hager & Brudney, 2004b; Taylor et al., 2006), tais como recrutamento e seleção, apoio à formação e desenvolvimento, bem como a avaliação de desempenho (Cuskelly et al., 2006; Davenport & Gardiner, 2007; Legge, 1995; Taylor & McGraw, 2006). Distinguem-se apenas no aspeto de que as PVs têm livre-arbítrio para continuar ou acabar com o seu voluntariado (Leonard et al., 2004). Cada caso é um caso, por isso devemos desafiar qualquer modelo fixo para resolver os dilemas que aparecem no dia-a-dia (Ashcraft & Kedrowicz, 2002; Ganesh & McAllum, 2012; Kramer, 2011; Kramer et al., 2021; McNamee & Peterson, 2014).

As pessoas responsáveis pela gestão das PVs são encarregues por assegurar que todas as partes do contrato de voluntariado estão a ser cumpridas, acabando por ter um papel importante. Para tal, necessitam de ter uma relação com as pessoas envolvidas na base da confiança, uma vez que basta uma falha de comunicação para a PV sentir-se insegura e desmotivada (Alfes et al., 2013; Berberich, 2017). Quanto maior este apoio, juntamente com uma gestão adequada, comunicação clara e apreciação, maior será a participação e a ideia de continuar das PVs (Barrett et al., 2017; Farmer & Fedor, 1999; Ralston et al., 2004). Quando se deparam com um problema ou com uma situação aparentemente impossível, como

tensões e ambiguidades, não devem de tentar escondê-las ou evitá-las. Pelo contrário, devem aceitar, tratando as condições como complementares para permitir que haja uma maior aprendizagem, promovendo a resiliência e a libertação do potencial humano, sendo com o objetivo de alimentar ciclos virtuosos em vez de ciclos viciosos (Cour et al., 2023; Lewis & Smith, 2022; Smith & Lewis, 2011).

O recrutamento de PVs é um trabalho caro e demorado e nem sempre as organizações têm os recursos necessários e adequados. Em termos gerais, a formação destas pessoas prepara-as para o seu trabalho, no qual todas as partes interessadas beneficiam, tornando-se uma componente importante (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Wood, 1999). Idealmente, a integração das PVs começa por criar uma ligação com a cultura e missão organizacional, o que reforça as suas motivações para o voluntariado. Caso não haja este envolvimento inicial o entusiasmo das pessoas participantes poderá esmorecer (Hager & Renfro, 2020; Haski-Leventhal & Bargal, 2008).

A formação melhora o domínio das tarefas, a orientação dos papéis e funções, a filiação ao grupo de trabalho e a compreensão da organização (Ostroff & Kozlowski, 1993) e a falta dela gera desorganização, ambiguidade e por vezes esgotamento das PVs (Capner & Caltabiano, 1993; Cyr & Dowrick, 1991; Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Kahn et al., 1965).

Uma mão-de-obra voluntária bem gerida tem um impacto positivo no desenvolvimento e desempenho organizacional a longo prazo (Boselie et al., 2005; Kong, 2007, 2008; Powell, 2001; Woodrow & Guest, 2014). O foco da gestão das PVs deve estar em geri-las e apoiá-las, e não em gerir trabalho/tarefas (Dutton; et al., 2013; Kong, 2007; Osborne et al., 2012).

Outra possível solução é o contrato de voluntariado internacional, que acaba por espelhar o comprometimento entre a PV e a organização/família anfitriã (Conway & Briner, 2005; Rousseau, 1995). Se as expetativas das PVs não forem explícitas e estiverem mal delimitadas, estas podem afetar o contrato e a relação com as pessoas envolvidas (Barrett et al., 2017). Estes contratos tornam-se mais relacionais do que transacionais, onde as PVs esperam receber feedback sobre o valor que contribuem para a organização e sentir que a mesma se preocupa com o seu bem-estar. Este contrato é dinâmico e pode ser constantemente modificado de acordo com a mudança das necessidades das PVs e dos fatores organizacionais (Rousseau, 2001). No entanto, quando existe uma gestão voluntária inadequada, falta de formação ou má supervisão, a PV, muitas vezes, decide continuar o seu trabalho devido ao

seu compromisso para com a causa organizacional e as interações sociais que já tinha estabelecido (Kappelides, 2017; Rousseau & Tijoriwala, 1998).

Há uma ação-chave que permite que a relação entre família anfitriã e PV funcione melhor, que basicamente centra-se na partilha de informações, bem como das expectativas e das responsabilidades, preferencialmente antes da chegada, mas quando não é possível deve ser feita na chegada, no primeiro dia. Idealmente, teria que haver uma espécie de triagem, onde esta ação poderia ser realizada através de entrevistas telefónicas ou até mesmo formulários de candidatura. As famílias anfitriãs têm que fazer um esforço acrescido de transmitir estas informações, para que a PV esteja completamente informada e responsabilizada sobre o trabalho que irá fazer. Algumas organizações/famílias anfitriãs consideram estas pessoas como uma extensão da sua própria família, reforçando que o seu envolvimento é absolutamente crucial (Azizi & Mostafanezhad, 2014).

Capítulo IV: Trabalho voluntário ou trabalho remunerado?

Uma pessoa trabalhadora é um “indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha” (Instituto Nacional de Estatística, 1994). Simplificando, uma pessoa trabalhadora é aquela que realiza trabalho para outra pessoa e recebe salário em troca.

Em contraste, uma PV é definida como uma pessoa que opta por prestar serviços a organizações sem compensação monetária. Voluntariado é definido como uma atividade empreendida livremente, para ser de benefício comunitário e não é desempenhada para obter ganhos financeiros (Welsh Government, 2015). Normalmente, as PVs doam o seu tempo para um serviço público, religioso, educacional, entre outros (Hoff, 2017).

Para além de como são definidas, existem outras diferenças entre uma PV e uma pessoa trabalhadora remunerada.

Em termos de trabalho, as pessoas trabalhadoras remuneradas recebem descrições de emprego para as quais se baseiam o seu salário e posição na entidade empregadora. São também submetidas a entrevistas e derivados testes para assegurar que são a pessoa mais qualificada em termos de competências e educação para a pessoa empregadora, sendo

impraticável pedir a alguém para fazer o seu trabalho (Tekleab & Taylor, 2003; Woodrow & Guest, 2014). Já as PVs, têm papéis de trabalho diversificados, nem sempre coincidentes com a sua experiência profissional. Para além disso, qualquer pessoa que tenha potencial e motivação pode ser voluntária numa organização. Importante realçar que a PV não substitui pessoas empregadas regulares (por exemplo, a existência de uma PV naquela organização não pode resultar no facto de uma pessoa trabalhadora ser despedida ou na não contratação da mesma) (Hoff, 2017; Volunteer Now, 2022).

No que toca ao horário, as pessoas trabalhadoras remuneradas têm horas definidas por dia ou uma contagem específica de dias por semana enquanto as PVs trabalham em função da sua disponibilidade, dando resposta às necessidades de determinadas organizações (Volunteer Now, 2022; Welsh Government, 2015), sendo que, normalmente, se espera uma maior flexibilidade de horários no trabalho voluntário.

Em relação à motivação, as pessoas trabalhadoras remuneradas são empregues com o principal objetivo de gerar dinheiro a partir do seu emprego para pagar as suas necessidades. As PVs trabalham por diversas razões abordadas anteriormente. As suas compensações vêm na forma de cumprimento da realização das atividades da organização anfitriã (Volunteer Now, 2022).

As organizações do terceiro setor normalmente demonstram uma congruência entre os seus valores sociais, o seu plano de atividades, as suas experiências e expectativas das pessoas envolvidas. Contudo, no que toca ao voluntariado internacional, podem surgir disparidades entre as expectativas da pessoa anfitriã e da PV relativamente à natureza do trabalho. Mowforth & Munt (2015) referem que neste tipo de voluntariado, existe uma incapacidade de alcançar uma “relação simétrica” (Sin, 2010, p. 991) entre as famílias anfitriãs e as PVs.

Se usarmos como referencial o contexto das plataformas de troca de trabalho, já referidas anteriormente, podemos ilustrar algumas dimensões das eventuais problemáticas neste contexto. Por um lado, as PVs esperam que o tempo dedicado a determinado projeto tenha por base um propósito, o que por vezes conflitua com a necessidade de determinada organização e/ou família anfitriã ter uma pessoa profissional para desempenhar determinada tarefa, mas apenas não ter orçamento suficiente e como tal a PV acaba por ocupar essa vaga. Assim, a conflitualidade de entendimentos é muito presente e premente, ainda assim, o

conceito de voluntariado torna-se fluido e dependente da interpretação do que constitui trabalho voluntário significativo ou trabalho não remunerado (Wengel et al., 2018).

Muitas das tensões entre as pessoas envolvidas são influenciadas pelas práticas de comunicação, particularmente evidentes nas diferentes interpretações de valores e expectativas, assim sendo, a comunicação honesta das expectativas poderia minimizar a tensão e o possível desencontro de valores e expectativas (Ganesh & Mcallum, 2009). O sucesso deste tipo de programas reside, no facto de reduzirem os conflitos, as frustrações e reformularem o comportamento individualista de algumas PVs para, em vez disso, identificarem-se com os objetivos do grupo. Portanto, fornecer antecipadamente informações detalhadas sobre o contexto da família anfitriã, expectativas e eventuais “regras” nos seus perfis nas plataformas pode minimizar qualquer potencial desequilíbrio e preparar tanto a pessoa anfitriã como a PV, para a experiência que se avizinha. Por exemplo, as famílias podem descrever o ambiente da quinta e detalhar as tarefas típicas das PVs. De acordo com a pesquisa de Wengel et al., (2018), as famílias anfitriãs que fornecem um conjunto claro de instruções sobre a casa, os recursos da quinta, as tarefas diárias, o que fazer e o que não fazer tendem a ter menos problemas de falta de comunicação. Por outro lado, as PVs, podem colocar no seu perfil das plataformas as suas informações, incluindo as suas motivações, competências, expectativas, bem como o seu nível de fluência na língua inglesa. As diferenças linguísticas e culturais podem criar conflito e mal-entendidos durante a experiência, criando assim barreiras adicionais a serem negociadas (Wengel et al., 2018).

Como a relação contratual entre as pessoas envolvidas baseia-se nos aspetos intangíveis da experiência, ter sessões de informação mais formalizadas e um contrato entre elas, embora possa contradizer os ideias originais de certas plataformas, pode também ajudar a minimizar os problemas de comunicação e ajudar a gerir as expectativas de todas as pessoas (Ingram, 2002; Wengel et al., 2018).

Resumidamente, se as expectativas e as motivações da família anfitriã e da PV coincidirem, então a experiência de voluntariado internacional pode ser uma troca vantajosa para ambas as partes. No entanto, há o desejo de mão de obra acessível por parte das famílias anfitriãs e as expectativas irrealistas das PVs em trabalhar em certas tipologias de negócio, como por exemplo, numa quinta, que podem tornar-se problemáticas devido ao choque de ideias, motivações e filosofias das pessoas envolvidas (Yamamoto & Engelsted, 2014).

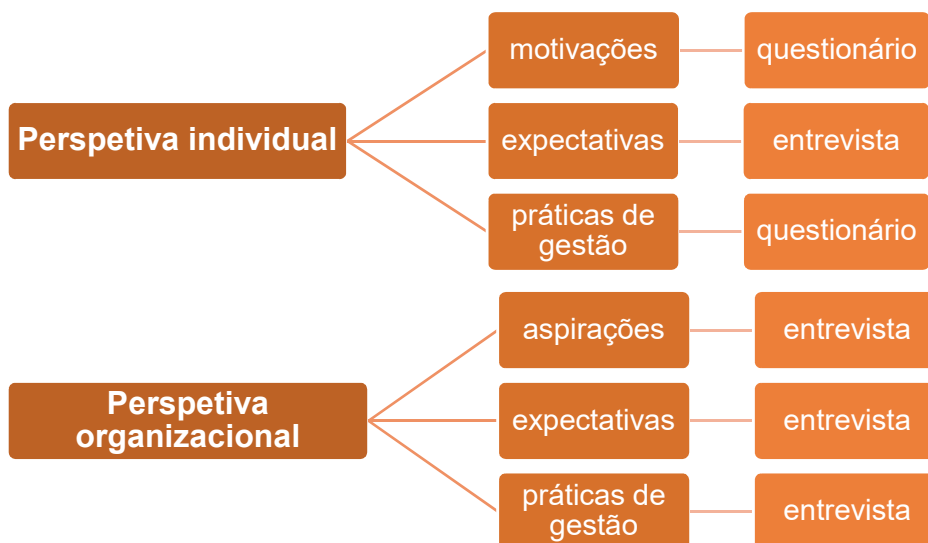
Capítulo V - Metodologia da Investigação

Este estudo tem como objetivos gerais compreender as motivações e expectativas relativamente à organização do trabalho voluntário, usando a perspetiva individual e organizacional. Como objetivos específicos: compreender as motivações das PVs para a sua participação; identificar e compreender as expectativas originais e reais da experiência de voluntariado e analisar a perspetiva da PV relativamente à gestão da organização. No que toca à perspetiva organizacional, identificar níveis atuais de práticas de gestão das organizações anfitriãs (existência ou não de estatutos, tarefas definidas e atividades descritas), as suas expectativas em relação às PVs e as suas aspirações organizacionais.

Considerando a especificidade dos nossos objetivos, seleccionámos PVs e organizações/famílias que estão inscritas nas seguintes organizações/plataformas que promovem o trabalho voluntário em troca de estadia e alimentação: HelpX, Workaway, Worldpackers e WWOOF.

Para a recolha dos dados utilizámos uma combinação de uma investigação qualitativa e quantitativa, como podemos ver no esquema 2.

A abordagem metodológica inclui questionários, entrevistas individuais e semiestruturadas, da qual foi feito um guia para cada grupo de pessoas envolvidas, PVs e pessoas das organizações/famílias anfitriãs, tendo em conta os diferentes objetivos da investigação.



Esquema 2 - Metodologia de Investigação.

5.1. Questionário

O primeiro momento da recolha de dados foi um questionário individual às PVs, no qual foi frisado que não havia respostas certas ou erradas e a sua participação era voluntária e confidencial. O questionário foi subdividido em 3 secções distintas, como se pode observar no Anexo I, e esteve disponível durante 1 mês, entre maio e junho de 2023. O questionário destinava-se a todas as pessoas que já tinham realizado voluntariado internacional em Portugal, independentemente da plataforma que estivessem inscritas. Com o objetivo de alcançar um maior número de respostas, o questionário foi realizado em inglês e esteve disponível apenas *on-line*. O Google Forms foi a ferramenta utilizada para elaborar e partilhar o questionário, distribuído, através da rede social Facebook.

Na primeira secção, foram solicitadas informações sobre dados demográficos, nomeadamente: género, idade, nacionalidade, nível de escolaridade, situação profissional atual e setor de atividade económica. Incluiu-se, também, perguntas sobre qual a plataforma em que estavam inscritas e a duração da sua experiência de voluntariado internacional.

Na secção seguinte, segunda secção, foi pedido às pessoas para classificarem 21 motivações identificadas na literatura, de acordo com a sua importância para a realização de voluntariado internacional, numa escala de Likert de 5 pontos, rotulados da seguinte forma: 1) “Nada Importante”, 2) “Pouco Importante”; 3) “Importante”; 4) Consideravelmente importante” e 5) “Muito Importante”, que permitiu a análise da dimensão das motivações.

Na última secção, terceira secção, procurou-se analisar a perspetiva da PV relativamente à gestão da organização, utilizando-se diferentes tipos de perguntas. No primeiro grupo de perguntas sobre a forma como as diversas práticas de gestão eram apresentadas, as respostas eram de escolha múltipla. No grupo de perguntas seguinte, as pessoas inquiridas foram convidadas a avaliar um conjunto de afirmações, de acordo com a sua experiência, com o objetivo de avaliar a imagem que as mesmas achavam que a organização tinha delas, por exemplo, se se sentiam valorizadas ou reconhecidas. Utilizou-se uma escala Likert de 5 pontos, com o mesmo significado da secção anterior.

A Tabela 3 apresenta, de forma resumida, as dimensões de análise dos questionários, referindo os objetivos específicos deste trabalho, bem assim como as métricas de análise usadas.

Dimensão	Objetivo	Tipo de resposta	Literatura
Motivações	Compreender as motivações das PVs para a sua participação	Escala de Likert de 5 pontos	(Abreu & Ferreira, 2020; Borges, 2020; Rodrigues & Soares, 2020)
Práticas de Gestão	Analisar a perspectiva da PV relativamente à gestão da organização	Escolha múltipla	(Berberich, 2015b)
		Pergunta aberta	(Mukherjee, 2010, 2011)
		Escolha múltipla	(Canga, 2015)
	Avaliar a imagem que as PVs pensam que a organização tem delas	Escala de Likert de 5 pontos	(Berberich, 2015b)

Tabela 3 – Dimensões de análise dos questionários individuais às PVs. Fonte: Elaboração Própria.

5.2. Entrevista às pessoas voluntárias

A entrevista é um dos métodos de recolha de informações mais importante no que toca à metodologia qualitativa (Qu & Dumay, 2011). Através dela, é possível identificar e compreender de forma mais clara, as opiniões, atitudes, experiências, comportamentos e expectativas do público alvo (Rowley, 2012).

De forma a mais facilmente conseguir identificar o potencial público alvo a ser entrevistado para este trabalho, previamente à recolha de dados, integrei-me em diversos grupos fechados do Facebook, nomeadamente quatro, relativos ao voluntariado internacional em Portugal. Mais tarde foi feita uma publicação a questionar quem estaria interessado em fazer parte desta investigação sobre voluntariado internacional. Foi através desta rede social que se procedeu a todo o processo de agendamento das respetivas entrevistas.

Foi possível realizar 10 entrevistas semiestruturadas, em inglês, via Zoom, de forma a conhecer de forma mais pormenorizada a experiência das PVs. As entrevistas foram individuais, utilizou-se um gravador de áudio e a duração das entrevistas variou entre um máximo de 1 hora e 20 minutos e um mínimo de 20 minutos. Logo depois, procedeu-se à transcrição e tradução das respetivas entrevistas na totalidade, sem mencionar qualquer dado de identificação das pessoas entrevistadas.

A entrevista é composta por 19 perguntas (guião da entrevista disponível no Anexo II) e tinha como objetivos: identificar e compreender as expectativas reais e originais da experiência de voluntariado, bem como analisar a perspectiva das pessoas entrevistadas relativamente à gestão da organização. A Tabela 4 apresenta as dimensões de análise, bem como os objetivos do trabalho e as questões usadas.

Dimensão	Objetivo	Questão do Guião de Entrevista	Literatura
Práticas de Gestão	analisar a perspectiva da PV relativamente à gestão da organização	“Sentiu falta de orientação durante o seu voluntariado? Sentiu-se acompanhada? Houve alguma situação em que se sentiu desamparada?”	(Mukherjee, 2010, 2011)
		“Na sua opinião, quais são as práticas que a organização/família precisa de ter para melhor gerir e apoiar as PVs?”	(Berberich, 2015b)
		“Quais as práticas organizacionais que considera que deveriam continuar a ser aplicadas na sua organização/família anfitriã?”	Perguntas propostas
		“Mudaria alguma coisa no seu voluntariado?”	
		“Tem/tinha um contrato? O que é que lhe foi dito que ia fazer? As suas tarefas estão/estavam escritas nesse contrato e diria que está a ser cumprido ou não? Considera que essa descrição corresponde ao seu trabalho de voluntariado quotidiano? Encontrou alguns desafios? Se sim, quais?”	(Berberich, 2015b; Stubberud, 2015)
Perspetiva real vs original	identificar e compreender as expectativas originais e reais da experiência de voluntariado	“Quais foram as razões que o/a levaram a escolher fazer voluntariado para esta organização/família?”	(Canga, 2015)
		Qual é/era o seu horário de voluntariado? Quantas horas por dia? Qual era o seu trabalho como voluntário? Alguma vez trabalhou durante a noite? Alguma vez trabalhou mais de 30 horas por semana?”	(Mukherjee, 2011; Stubberud, 2015)
		“Tem/teve direito a dias de folga ou a organização/família pediu-lhe para trabalhar nesses dias?”	
		“Recomendaria a outra pessoa a sua experiência de voluntariado?”	(Canga, 2015)
		“Explique como classificaria a sua experiência ao nível pessoal em que estava inserido e porquê”	(Abreu & Ferreira, 2020)
		“Acha que as suas expectativas iniciais correspondem às suas expectativas reais?”	(Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2008)
		“O seu voluntariado foi como imaginou?”	

Tabela 4 - Dimensões de análise das entrevistas individuais às PVs.

5.3. Entrevista às organizações ou famílias anfitriãs

Para a perspetiva organizacional, utilizou-se novamente entrevistas semiestruturadas, de forma se conseguir responder aos objetivos definidos, nomeadamente, identificar as suas expectativas em relação às PVs e identificar as aspirações organizacionais (guião da entrevista

disponível no Anexo III). Foram selecionadas, aleatoriamente, 8 famílias e organizações anfitriãs que recebem PVs nos seus negócios em Portugal, recorrendo a grupos privados no Facebook destinados a este tipo de experiência internacional. A Tabela 5 apresenta as dimensões de análise, bem como os objetivos do trabalho e as questões usadas.

Dimensão	Objetivo	Questão do Guião de Entrevista	Literatura
Expetativas em relação às PVs	identificar as suas ex-petativas em relação às PVs	“Quando recebe uma PV, o que espera que ela faça? Quais são as tarefas?”	Pergunta proposta
		“Encontrou algum desafio? Se sim, qual?”	(Berberich, 2015b)
		“Exigiu um mínimo de horas de trabalho obrigatórias e um mínimo de tempo de estadia para as PVs?”	Perguntas propostas
		“Quando recruta PVs, tem requisitos específicos, por exemplo, idade, educação, ou aceita qualquer tipo de pessoa?”	
		“Antes de uma PV chegar à sua casa/quinta/organização, tem alguma conversa com ela sobre expectativas e tarefas?”	
Aspirações organizacionais	identificar as suas aspirações organizacionais	“Quais são as melhores práticas da sua organização (abordagens, formas de gestão)?”	(Raymond, 2007)
		“Como é que recruta e mantém PVs?”	(Tiltay & Islek, 2020)
		“Como é que lidera e motiva as PVs?”	
		“Se pudesse realizar três desejos para aumentar a vitalidade da sua organização/família, quais seriam?”	(Raymond, 2007)
		“Qual é o seu estilo de liderança?”	Perguntas propostas
		“Tinha contrato com as PVs ou foi tudo organizado informalmente?”	

Tabela 5 - Dimensões de análise das entrevistas individuais às organizações/famílias anfitriãs.

Capítulo VI – Apresentação e Discussão de Resultados

6.1. Análise Quantitativa

6.1.1. Perfil das pessoas voluntárias

A amostra inicial é composta por 242 questionários preenchidos na íntegra, com a regra predefinida da pessoa inquirida ter feito voluntariado internacional em Portugal. Numa análise ao perfil das PVs inquiridas verifica-se que a maioria é do sexo feminino (65.7%), o que vai de encontro à literatura que refere as mulheres como mais prováveis de participar neste tipo de experiências (Chatwin & Ackers, 2016; Shantz, Saksida, & Alfes, 2014). A média de

idades dos participantes é de 30 anos, sendo que a pessoa mais nova tem 17 anos e a mais velha 72 anos. As nacionalidades mais comuns são britânicas (14.8%), indianas (9.9%) e italianos (7.4%), seguidas de americanas e espanholas. Sensivelmente metade das pessoas inquiridas possuem mestrado (50.4%) e 37.6% uma licenciatura, concluindo-se que mais de 80% destas pessoas têm um nível de formação elevado, bem como competências específicas, reforçando a ideia presente na literatura que as pessoas com um nível de formação mais elevado são mais prováveis de serem PVs (Marques, 2016).

Relativamente à situação profissional, 32.2% destas pessoas não se encontram a trabalhar, incluindo neste valor as que estudam e as que estão reformadas. A outra grande fatia são pessoas trabalhadoras ativas, com um contrato a termo certo (19.8%). Como setor de atividade, mais de 25% destes indivíduos trabalham na área da educação, da saúde e do serviço social.

A maioria das pessoas que participaram neste questionário estão inscritas em diversas plataformas de voluntariado internacional em troca de alimentação e alojamento, nomeadamente Workaway com 28.9%, WWOOF com 25.2%, Help X e Worldpackers, com 14.5% e 19.8%, respetivamente. Cerca de 8.3% de pessoas realizaram o seu voluntariado internacional através de outras organizações, como por exemplo a European Solidarity Corps.

A duração do voluntariado internacional mais comum foi a de 6 meses (19.4%), seguida a de 4 meses (12%). A duração maior foi de 84 meses, que equivale a 7 anos de voluntariado internacional e a menor foi de 3 semanas. Algumas destas pessoas têm um trabalho, que pode condicionar a sua disponibilidade de estar fora do seu país, portanto, muitas vezes usam o período de férias para terem uma experiência internacional.

6.1.2. Análise descritiva – motivações e práticas de gestão

Motivações

De acordo com a literatura disponível, existem cada vez mais oportunidades e plataformas de troca de trabalho e/ou voluntariado internacional, bem como mais pessoas dispostas a participarem nestas experiências e mais organizações disponíveis para acolherem estas pessoas.

Contudo, a investigação referente às diferentes perspetivas sobre o que poderá ser o voluntariado internacional, nomeadamente na abordagem à natureza da troca de trabalho

em plataformas de intercâmbio de alojamento e alimentação é, ainda, restrita. Isto é, analisar as limitações deste fenómeno, especificamente, a possibilidade de existência de uma relação dependente e assimétrica, bem como potenciais questões éticas e deontológicas, em que o trabalho desenvolvido pelas PVs (de forma gratuita) poderá questionar o conceito de voluntariado em sentido estrito, uma vez que poderá ocupar vagas de profissionais, refletindo-se num potencial desequilíbrio económico e social.

Como já tínhamos mencionado anteriormente, foram reunidas 21 motivações, de diferentes categorias. De acordo com a Tabela 6, as motivações com as médias mais altas foram “desenvolver as minhas competências e capacidades”, “ser capaz de ajudar outras pessoas e de as tornar mais felizes” e “fazer algo novo e diferente”. Já as menos escolhidas foram “reforçar os meus laços familiares e de amizade”, “ser um bom exemplo para a minha família e amigos” e “tirar algum tempo para mim e afastar-me dos meus problemas”.

Motivações	Média
Divertir-me	3,56
Reforçar os meus laços familiares e de amizade	3,05
Estar com pessoas de diferentes culturas	3,94
Tornar-me independente	3,57
Realizar um sonho	3,48
Experimentar a sensação de realização	3,99
Desenvolver as minhas competências e capacidades	4,26
Fazer algo novo e diferente	4,22
Fazer parte de uma oportunidade única	4,09
Ser um bom exemplo para a minha família e amigos	3,17
Conhecer outros países, lugares, culturas, línguas e tradições	4,09
Criar um impacto positivo na comunidade local	4,17
Tirar algum tempo para mim e afastar-me dos meus problemas	3,37
Ser capaz de ajudar outras pessoas e torná-las mais felizes	4,16
Defender uma causa em que acredito	3,86
Promover a minha saúde mental	3,39
Promover a meu autoconhecimento, minha autoconfiança e autoestima	3,83
Conhecer novas pessoas e atualizar a minha rede social	3,70
Promover a igualdade, caridade, altruísmo e voluntariado	3,90
Testar os meus próprios limites e sair da minha zona de conforto	3,98
Melhorar o meu currículo	3,49

Tabela 6 - Média das motivações utilizadas no questionário às PVs.

Práticas de Gestão

Relativamente às práticas de gestão e observando os dados da Tabela 7, podemos concluir alguns aspetos pertinentes. Por exemplo, mais de metade das PVs referem que não tiveram uma entrevista antes de iniciar o seu trabalho voluntário (56.6%), referindo que o recrutamento acaba por ser informal (60.3%).

A maioria das pessoas inquiridas referiram que preencheram um formulário de candidatura através das diversas plataformas de voluntariado internacional (76.4%) e que tiveram acesso a informações escritas sobre as suas possíveis responsabilidades, critérios de seleção e benefícios ao participar numa experiência (69.4%).

Práticas de Gestão	Sim	Não
Formulário de inscrição	76.4%	23.6%
Triagem de currículos e cartas de apresentação/motivação	58.3%	41.7%
Verificação de referência	5.8%	94.2%
Processo de seleção	47.5%	52.5%
Informações escritas sobre responsabilidades, critérios de seleção e benefícios	69.4%	30.6%
Procedimento de entrevista padrão com perguntas preparadas	43.4%	56.6%
Recrutamento e selecionamento informalmente as PVs	60.3%	39.7%
Sessão/reunião de integração	7.9%	92.1%
Revisão regular de desempenho ou medidas de desempenho semelhantes	27.9%	72.1%
Formação e aprendizagem	69.8%	30.2%
Suporte de rede	32.7%	67.3%
Reconhecimento da contribuição/registos do trabalho realizado	57.4%	42.6%
Sentiu falta de orientação por parte da sua organização/família anfitriã?	42.1%	57.9%
Tem/tinha um contrato de voluntariado?	30.2%	69.8%
Estava ciente dos objetivos organizacionais e/ou da missão da sua organização/família anfitriã?"	77.7%	22.3%
Nenhum	33.1%	66.9%

Tabela 7 -Práticas de Gestão referidas nos questionários às PVs.

É importante realçar que quase 70% das PVs tiveram acesso a algum tipo de formação durante a fase inicial da sua experiência. Outros dados importantes são: quase metade das pessoas inquiridas referem que gostariam de ter tido mais acompanhamento durante a sua experiência; e quase 70% destas pessoas, não tinham contrato de voluntariado. Portanto, apesar da formação inicial, a referência à falta de acompanhamento, formal ou informal, poderá ter conduzido a confusão de tarefas, expectativas e responsabilidades (Kirsch, 2018).

6.1.3. Análise Multivariada

6.1.3.1. Análise Fatorial Exploratória

Antes de realizarmos a análise respetiva dos dados recolhidos, efetuou-se uma análise exploratória dos mesmos, com o objetivo de apurar lapsos de entrada da informação. Os

dados recolhidos foram inseridos no programa IBM SPSS Statistics, dando origem a uma base de dados, composta por 55 variáveis e 242 casos.

Com o objetivo de utilizar a análise fatorial exploratória, deve-se primeiramente verificar se os dados são adequados para este tipo de análise através do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett.

No que toca ao teste KMO, a medida varia entre 0 e 1, representando a proporção da variância das variáveis que podem ser explicadas pelos fatores latentes. Quanto mais próximo de 1 for o valor, mais adequados os dados estão à aplicação de uma análise fatorial. No caso dos dados desta investigação, a adequabilidade da amostra é excelente, uma vez que é superior a 0,9 (.913), de acordo com Field et al. (2012).

Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, este deve ser estatisticamente significativo, em que $p > 0,05$ (Gageiro & Pestana, 2003). Atendendo à Tabela 8, o valor foi de .000, o que significa que todos os critérios de adequação da base de dados foram cumpridos.

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,913
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2642,978
	gl	210
	Sig.	,000

Tabela 8 - Teste de KMO e Bartlett dos dados das entrevistas às PVs.

Segundo o critério de Kaiser (autovalor maior do que 1), deve-se reter 4 fatores. De acordo com o critério da variância acumulada (patamar de 60% da variância acumulada), também se deve reter 4 fatores, pois eles são capazes de explicar cerca de 61% da variabilidade dos dados. No caso desta investigação, pelos resultados encontramos, decidiu-se reter 4 fatores.

Variância total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciais		Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
		% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	8,654	41,207	41,207	8,654	41,207	41,207
2	1,831	8,719	49,927	1,831	8,719	49,927
3	1,369	6,517	56,444	1,369	6,517	56,444
4	1,099	5,233	61,677	1,099	5,233	61,677

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 9 - Fatores a reter, de acordo com o critério de Kaiser.

De acordo com a Tabela 10, a motivação “criar um impacto positivo na comunidade local” é a variável mais explicada (0,753), enquanto a variável que tem menos em comum com todas as outras variáveis é a motivação “realizar um sonho” (0,473).

Valores de Comunalidades			
Motivações	Valor da Extração	Motivações	Valor da Extração
Divertir-me	,566	Criar um impacto positivo na comunidade local	,753
Reforçar os meus laços familiares e de amizade	,555	Tirar algum tempo para mim e afastar-me dos meus problemas	,547
Estar com pessoas de diferentes culturas	,672	Ser capaz de ajudar outras pessoas e torná-las mais felizes	,748
Realizar um sonho	,473	Defender uma causa em que acredito	,561
Tornar-me independente	,586	Promover a minha saúde mental	,643
Experimentar a sensação de realização	,571	Promover a meu autoconhecimento, minha autoconfiança e autoestima	,645
Desenvolver as minhas competências e capacidades	,735	Conhecer novas pessoas e atualizar a minha rede social	,560
Fazer algo novo e diferente	,667	Promover a igualdade, caridade, altruísmo e voluntariado	,661
Fazer parte de uma oportunidade única	,665	Testar os meus próprios limites e sair da minha zona de conforto	,699
Ser um bom exemplo para a minha família e amigos	,488	Melhorar o meu currículo	,491
Conhecer outros países, lugares, culturas, línguas e tradições	,664		
Método de Extração: Análise de Componente Principal.			

Tabela 10 - Valores de Comunalidades das motivações utilizadas nos questionários às PVs.

No que toca ao Alfa de Cronbach, pode-se concluir através da Tabela 11, que o nível de confiabilidade é muito elevado (,924), uma vez que quanto mais perto de 1, maior é a confiabilidade.

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,924	21

Tabela 11 - Valor do Alfa de Cronbach, referente às motivações utilizadas nos questionários às PVs.

As 21 motivações foram então agrupadas em 4 fatores, como se pode observar na seguinte tabela. Esta tabela foi elaborada de acordo com as referências da literatura que deram um grande contributo para a classificação das motivações das PVs, para que fosse possível as organizações entenderem as razões, pelas quais estas pessoas escolheram determinados países e programas.

Nomes dos Fatores	Motivações	Valor da Componente	Cronbach alfa
Experiência	F1.1. Conhecer outros países, lugares, culturas, línguas e tradições	,742	,891 consistência boa
	F1.2. Estar com pessoas de diferentes culturas	,736	
	F1.3. Desenvolver as minhas competências e capacidades	,729	
	F1.4. Fazer algo novo e diferente	,685	
	F1.5. Fazer parte de uma oportunidade única	,657	
	F1.6. Experimentar a sensação de realização	,502	
	F1.7. Realizar um sonho	,466	
Valores	F2.1. Ser capaz de ajudar outras pessoas e torná-las mais felizes	,778	,811 consistência boa
	F2.2. Criar um impacto positivo na comunidade local	,719	
	F2.3. Defender uma causa em que acredito	,705	
	F2.4. Promover a igualdade, caridade, altruísmo e voluntariado	,704	
	F2.5. Ser um bom exemplo para a minha família e amigos	,491	
Interesse Próprio/ Aprimoramento	F3.1. Promover a meu autoconhecimento, minha autoconfiança e autoestima	,723	,802 consistência boa
	F3.2. Conhecer novas pessoas e atualizar a minha rede social	,670	
	F3.3. Promover a minha saúde mental	,629	
	F3.4. Testar os meus próprios limites e sair da minha zona de conforto	,584	
	F3.5. Tirar algum tempo para mim e afastar-me dos meus problemas	,554	
	F3.6. Melhorar o meu currículo	,509	
Social	F4.1. Divertir-me	,696	,676 consistência fraca
	F4.2. Reforçar os meus laços familiares e de amizade	,662	
	F4.3. Tornar-me independente	,589	
Método de Extração: análise de Componente Principal.			
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.			
a. Rotação convergida em 10 iterações.			

Tabela 12 - Fatores retirados referentes às motivações utilizadas nos questionários às PVs.

O primeiro fator, o fator “Experiência”, com sete motivações, está associado às PVs que querem melhorar ou adquirir determinadas competências e habilidades, que no seu país de origem muitas vezes não têm oportunidade de colocar em prática ou não é muito comum (Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Clary & Snyder, 1999; Ferreira, 2013).

O segundo fator, composto por cinco motivações, foi denominado “Valores”, uma vez que estas pessoas normalmente expressam sentimentos altruístas e humanitários, sendo que o principal motivo para realizarem voluntariado internacional é ajudar as outras pessoas, especialmente as desfavorecidas (Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Clary & Snyder, 1999; Sousa et al., 2003).

De acordo com o seguinte fator, o “Interesse Próprio/Aprimoramento” que agrupa seis motivações, as pessoas têm o objetivo de procurar crescimento, desenvolvimento e satisfação pessoal através do envolvimento nestas experiências internacionais. Esta motivação envolve um processo motivacional, que resulta num desenvolvimento do ego, consequentemente num espírito positivo e numa autoestima mais elevada (Anderson & Moore, 1978; Clary & Snyder, 1999; Jenner, 1982).

Nos três primeiros fatores, de acordo com o cronbach alpha, a consistência destes é considerada boa, uma vez que está entre 0,8 e 0,9, sendo a mais alta referente ao primeiro fator.

Por último, “Social”, agrega três tipos de motivações relativas à nossa imagem na sociedade em que estamos inseridas. O voluntariado internacional oferece oportunidade de as PVs envolverem-se numa atividade que é vista favoravelmente pelas pessoas que são importantes na sua vida, bem como da comunidade em si (Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998; Rosenhan, 1970; Smith et al., 1956; Sousa et al., 2003). De acordo com o valor do alpha, a consistência deste fator é fraca (entre 0,6 e 0,7), existindo assim uma grande probabilidade dos resultados não serem significativos.

6.1.3.2. Análise de Clusters

A população em estudo foi agrupada em 3 Clusters, uma vez que foi o agrupamento que apresentou o valor mais baixo de BIC (12862.02), comparando com o valor de dois clusters (BIC=13006.29) e quatro clusters (BIC=12913.05).

Antes de discutir os dados dos seguintes gráficos, torna-se importante explicar como analisá-los. As variáveis manifestas (eixo x) dizem respeito a todas as motivações existentes no questionário e as respostas (plano z) correspondem à escala anteriormente explicada de 5 pontos, em que as PVs tiveram que classificar de 1 a 5 aquela afirmação, de acordo com as suas motivações para o voluntariado internacional.

Cluster 1: Assumem a maior parte das motivações apresentadas no questionário para realizar voluntariado internacional como muito importante

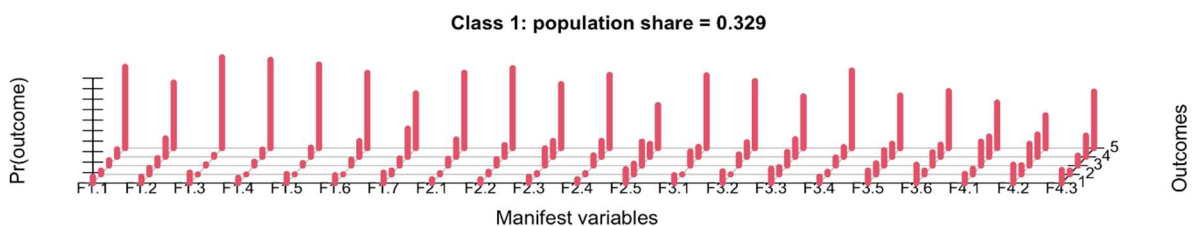


Gráfico 3 - Agrupamento Cluster 1.

O primeiro cluster agrupa as percepções de 32.9% da população da amostra, das quais assumiram como muito importante todas as motivações apresentadas no questionário, tornando-se assim o grupo com fortes convicções. As únicas motivações onde este grupo não demonstra uma opinião tão vincada são as seguintes: ser um bom exemplo para a minha família e amigos (F2.5.) e reforçar os meus laços familiares e de amizade (F4.2.). Porém todos as restantes motivações obtiveram um elevado número de respostas "5-Muito Importante".

Cluster 2: Encontram-se no meio termo relativamente às motivações apresentadas no questionário para realizar voluntariado internacional

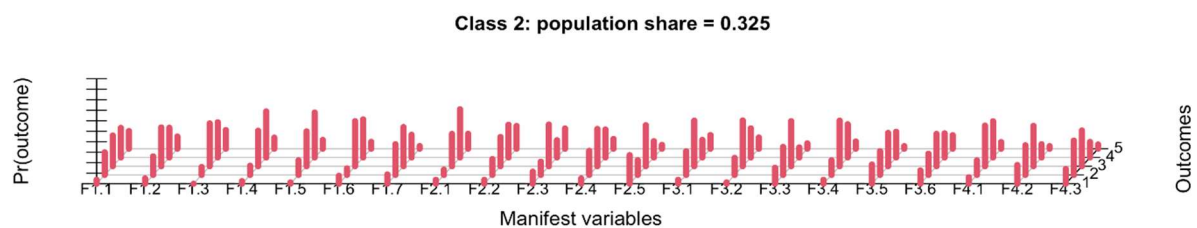


Gráfico 4 - Agrupamento Cluster 2.

O segundo cluster apresenta as respostas de 32,5% da população que respondeu ao inquérito inicial, que revelam uma grande diferença comparativamente com o cluster anterior. Neste agrupamento, a população avaliou as motivações apresentadas com um nível intermédio, a oscilar entre o pouco importante (2), importante (3) e consideravelmente importante (4).

Cluster 3: Demonstram alguma importância para as motivações apresentadas no questionário para realizar voluntariado internacional

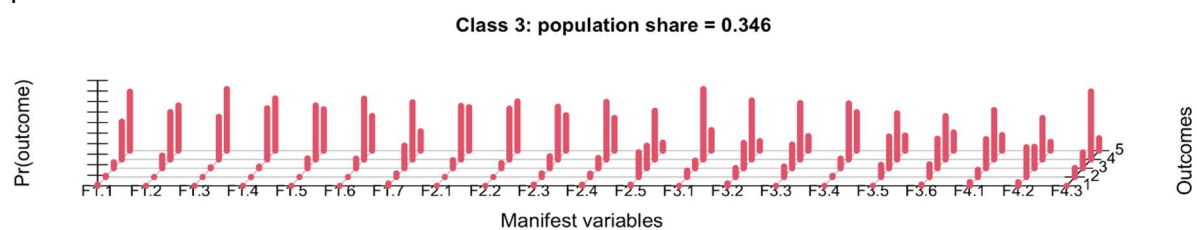


Gráfico 5 - Agrupamento Cluster 3.

Este cluster representa as perspetivas de 34,6% das pessoas inqueridas. Nesta secção temos dois grupos de indivíduos, primeiro aqueles que demonstram alguma importância a determinadas motivações, nomeadamente da F1.1. a F1.6., F2.1. a F2.4, F3.1. e F3. 4., seleccionando a resposta 3 e 4 com mais frequência. O outro grupo focou-se a avaliar as outras motivações como importantes (3).

6.2. Análise Qualitativa

6.2.1. Perfil das organizações/famílias anfitriãs

Tal como foi mencionado no capítulo anterior, realizaram-se oito entrevistas a famílias anfitriãs localizadas em Portugal, de acordo com o Anexo III. Na Tabela 13 efetuou-se uma caracterização das organizações/famílias anfitriãs com base na sua localização, duração da sua atividade como anfitriãs de PVs, a sua tipologia de negócio, bem como outros dados importantes para o presente estudo.

Famílias ¹	Localização	Há quanto tempo recebem PVs?	Plataforma	Tipologia de negócio	Horas mínimas de trabalho	Tempo mínimo de estadia
F1 - família nacional	Norte	Há mais de 20 anos	WOOFF	Quinta	6 horas/dia	3 semanas
F2 - família internacional	Alentejo	Há mais de 10 anos	Workaway	Quinta	4-5 horas/dia	1 mês
F3 - família nacional	Centro	Há 3 anos	Workaway + Worldpackers	IPSS	3 horas/dia	1 mês
F4 - família nacional	Alentejo	Há 2 anos	Workaway	ATL	5 horas/dia	3 semanas
F5 - família internacional	Norte	Há 18 meses	Workaway + Worldpackers	Quinta	28 horas/semana	3 semanas
F6 - família nacional	Algarve	Há 1 ano	Workaway	ATL	3 horas/dia	1 mês
F7 - família nacional	Área Metropolitana de Lisboa	Há mais de 5 anos	Worldpackers	Hostel	-	1 mês
F8 - família nacional	Norte	Há 5 anos	Workaway + Worldpackers	IPSS	4-5 horas/dia	-

Tabela 13 - Perfil das organizações/famílias anfitriãs.

Através da Tabela 13, é possível perceber que as organizações/famílias anfitriãs que participaram no presente estudo estão dispersas por Portugal, sendo o Norte a zona mais frequente. Para além disso, é interessante realçar que das 8 famílias entrevistadas, 2 delas são famílias internacionais, isto é, são famílias que não têm nacionalidade portuguesa mas escolheram Portugal para viver e eventualmente, construir os seus negócios. Em termos de tempo de participação, a F1 refere que recebe PVs “há mais de 20 anos” e a F6: “há 1 ano”, é importante realçar que ter esta variedade de famílias anfitriãs e de tempo de participação tornou esta investigação mais completa.

¹ Notação utilizada nas plataformas consultadas para designar as pessoas que acolhem as pessoas voluntárias. Em alguns casos, não são famílias, mas sim pequenas empresas, e noutros casos são famílias que, ao mesmo tempo, têm uma pequena empresa familiar.

Outro dado importante, referido na Tabela 13, é o número de horas mínimas de trabalho exigidas pela organização/famílias anfitriãs em troca de alojamento e alimentação. A média diária exigida por estas famílias anfitriãs é de 5 horas, o que equivale a 25 horas semanais de trabalho voluntário. Lembra-se que, de acordo com a lei laboral portuguesa, uma pessoa não pode trabalhar mais que 8 horas diárias e 40 horas semanais. Sendo assim, comparando estas duas realidades, as PVs, em algumas destas famílias anfitriãs, acabam por fazer o equivalente a 62.5% do trabalho de uma pessoa trabalhadora remunerada. Apenas uma família anfitriã evidenciou que “(...) uma PV é como um membro da família e pode ajudar onde quiser e por quanto tempo quiser. Não há pressão, nem tempo de trabalho ou tarefa realmente fixo. Elas travam quando e quanto querem. Como eu já mencionei, nós temos pessoas trabalhadoras remuneradas, as PVs são apenas extras” (F7), realçando que uma PV deve trabalhar em função da sua disponibilidade e vontade ao contrário das restantes famílias anfitriãs que exigem um número de horas significativas em troca de alojamento e alimentação. Assim, parece fazer sentido visitar o tema nuclear deste trabalho de investigação - será que se trata de trabalho voluntário ou trabalho não remunerado?

Relativamente às exigências mais concretas, apenas duas famílias anfitriãs tinham critérios de recrutamento relacionados com a idade, por exemplo “de 18 a 50 anos” (F6) e “pessoas com menos de 40 anos” (F7), para além de não terem antecedentes criminais.

Nestas entrevistas também se procurou perceber quais eram as práticas de gestão, bem como as aspirações organizacionais. Resumidamente, tentou-se compreender qual era a sua relação e a sua forma de comunicação com a PV. As organizações/famílias anfitriãs ao planearem o seu programa de voluntariado conseguem determinar de forma mais clara de que forma as PVs poderão contribuir para a sua missão e se enquadram na estrutura da respetiva organização/família. Para além disso, pode ajudar a determinar o objetivo do seu programa e os papéis que as PVs irão desempenhar.

A Tabela 14 e a Tabela 15 apresentam as discussões referentes às várias dimensões que um programa de voluntariado internacional deveria conter, de acordo com a literatura e as características existentes da análise das entrevistas.

Dimensões	Definição - literatura	Caraterísticas – dados empíricos
Recrutamento e seleção	Descrever a sua missão, o modo de recrutamento e os cargos das PVs (U.S. Department of Health and Human Services, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Definição das responsabilidades e tarefas • Clareza dos objetivos e método de recrutamento
Apoio à formação e desenvolvimento	Conhecimentos e competências adquiridas/transmitidas durante o trabalho voluntário (Cuskelly et al., 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Formação às PVs • Cooperação • Disponibilidade e atenção da família anfitriã
Avaliação de desempenho	Conhecer e avaliar o trabalho das PVs, reunindo regularmente com o objetivo de avaliar possíveis melhorias (Davenport & Gardiner, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho em Equipa • Acompanhamento do trabalho voluntário
Relacional	Desenvolvimento de uma relação com a PV à base de uma comunicação clara e objetiva (Legge, 1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Convívio • Entrejuda • Promoção da integração na sociedade • Melhor relacionamento com as pessoas
Contrato de voluntariado	Expetativas e responsabilidades explícitas e bem delimitadas (Barrett et al., 2017; Kappelides, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de voluntariado internacional

Tabela 14 - Resultados das Dimensões nas Entrevistas às famílias/organizações anfitriãs para a análise das Práticas de Gestão.

Dimensões	Transcrições das Entrevistas às famílias/organizações anfitriãs
Recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> • F5: “Temos uma série de informações que enviamos às pessoas antes delas concordarem em fazer o seu voluntariado connosco. Com algumas delas, faço vídeo chamadas e chamadas antes, se elas quiserem. Fico feliz em ver o perfil delas, fazer algumas perguntas e conhecê-las” • F1: “Antes da chegada, temos uma discussão aberta onde explicamos quais são as tarefas. Se a pessoa não quiser fazer certa tarefa, nós arranjamos outra”. • F6: “Nós conversamos sobre expetativas e tarefas antes delas chegarem e caso haja alguma mudança após a chegada, há sempre possibilidade de conversar e alterar.” • F7: “Nós temos muitas conversas porque preciso de conhecê-las bem. Antes das pessoas chegarem, já nos conhecemos muito bem.”
Apoio à formação e desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • F6: “Eu gosto de lhes mostrar a cidade, porque acabam por também aprender uma nova cultura ao visitar e falar com as pessoas.” • F8: “Planeamento de atividades e realização de atividades em conjunto. Entrega de certificados e cartas de referência no final.” • F1: “Tentamos ser muito pacientes e explicar 100 vezes.”

Dimensões	Transcrições das Entrevistas às famílias/organizações anfitriãs
Avaliação de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • F2: “Estabelecemos uma reunião de equipa todas as semanas, em que todos se reúnem para diferentes atividades e também para discutir problemas e soluções, resolvendo-os e encontrando soluções.” • F6: “Nós ouvimos as PVs sobre o quão capazes elas são de fazer certas tarefas.”
Relacional	<ul style="list-style-type: none"> • F1: “Conversas diárias, refeições sempre em conjunto e passeios turísticos nos dias de folga, se tivermos tempo.” • F3: “Nós comunicamos diariamente sobre como podemos beneficiar e apoiar uns aos outros.” • F5: “Nós adicionamos as PVs a um grupo privado no WhatsApp com outras pessoas onde todos podem conversar.” • F6: “Eu garanto que oiço o que elas precisam e participo em todos os momentos.”
Contrato de voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> • F2: “Nenhum contrato escrito, foi tudo na base da confiança.” • F3: “Nós tínhamos contrato entre nós, é mais seguro.” • F4: “Não temos contrato, apenas um acordo com termos e condições.” • F7: “Nenhum contrato. Tudo informal, confiando e ajudando uns aos outros onde e quando necessário.” • F8: “Nenhum contrato em vigor no momento e ainda não tínhamos pensado sobre isso, mas parece uma boa ideia.”

Tabela 15 - Práticas de Gestão das organizações/famílias anfitriãs.

Relativamente à primeira dimensão, recrutamento e seleção, quatro das 8 famílias referiram ter contacto com a PV antes da sua chegada ao país em questão. Este primeiro passo é fundamental para que não haja qualquer tipo de confusão de expectativas entre as pessoas intervenientes. Estabelecer metas e objetivos, bem como definir tarefas e descrever concretamente as funções das PVs preparará o terreno para um empreendimento bem sucedido, onde todas as pessoas intervenientes, quer sejam pessoas trabalhadoras remuneradas, PVs, clientes, a própria família/organização, tenham uma experiência produtiva e proveitosa. Quando há uma boa descrição das funções, as próprias PVs podem fazer uma análise se têm o tempo, as competências e os interesses necessários para desempenhar as tarefas descritas, poupando assim tempo e dinheiro. Uma PV que compreenda as expectativas fará um trabalho melhor e sentir-se-á mais satisfeita com os seus deveres do que uma pessoa que não compreende o seu papel (U.S. Department of Health and Human Services, 2005).

Para além do referido anteriormente, uma das questões centrais da investigação estava associada aos possíveis problemas ou desafios que as famílias anfitriãs identificam no seu percurso de recrutamento e acolhimento de PVs. Questões relacionadas com problemas de comunicação ou desalinhamento de expectativas são referidos por várias famílias:

F1: “Desde distúrbios alimentares a jogos de azar online. A não falar uma palavra em inglês e não querer admitir que não entende. Para apenas considerar que tem férias grátis.”

F2: “Uma vez fomos assaltados (uma pessoa levou alguns aparelhos eletrônicos e ouro).”

F5: “Algumas (PVs) podem ser preguiçosas, especialmente quando se trata de limpeza. Tivemos apenas um grande problema com uma bêbada que estava a tentar esconder - aparecia a beber e danificava as coisas no apartamento. Ela teve de sair depois de apenas duas semanas.”

F7: “Basicamente tivemos duas pessoas que chegaram aqui e pensavam que iam ter umas mini férias e que iam passar os dias todos a ler e a passear.”

Efetivamente as PVs constituem um novo recurso para estas famílias anfitriãs, sendo que uma gestão organizacional eficaz, por vezes, não é suficiente para impedir o aparecimento e/ou desenvolvimento de problemáticas diversas na organização/família anfitriã. Contudo, quanto melhor for a gestão organizacional, menor será a probabilidade de aparecerem problemas, como os mencionados anteriormente. Apesar das PVs serem consideradas recursos fundamentais, torna-se imprescindível referir que o trabalho de uma PV nunca pode substituir o posto de trabalho de uma pessoa empregada (Hoff, 2017). Outro ponto fundamental é o facto de haver uma relação assimétrica entre as pessoas participantes, onde as famílias anfitriãs têm um maior controlo e poder desta experiência.

No que toca à segunda dimensão, apoio à formação e desenvolvimento, nenhuma família referiu ter um plano de formação elaborado e composto, no entanto cada uma delas tinha a sua própria maneira de dar apoio às PVs. Contudo, como foi abordado anteriormente, para ter PVs altamente eficazes, é necessário um programa de orientação e formação. De um maneira muito geral, este apoio à formação e desenvolvimento deve ser específico para as respetivas funções e orientado para o nível de competências da PV. Para além disso, deve ser contínua, e não só apenas na primeira semana, e deve ser avaliada periodicamente para determinar se está a ser tudo cumprido ou se é necessário alguma mudança. A maioria das famílias inquiridas não imagina a importância deste acompanhamento constante (Nghah et al., 2022).

A avaliação de desempenho corresponde à terceira dimensão, da qual apenas duas famílias demonstraram atenção e cuidado a relação a este tópico. As PVs, tal como as pessoas remuneradas, apresentam diariamente questões e dúvidas que merecem especial dedicação por parte da família anfitriã. Esta dimensão acaba por estar relacionada com a quarta dimensão denominada relacional, onde comunicar de forma honesta, clara e aberta traz imensos benefícios para esta experiência. As PVs precisam de se sentir produtivas, ouvidas e valorizadas pelo que fazem (Joseph & Carolissen, 2022).

A última dimensão, o contrato de voluntariado internacional, é um aspeto que poucas famílias adotam, apenas uma família anfitriã elaborou um contrato com a PV. Um contrato onde esteja explícito as normas, a forma e o método adequado para realizar certas tarefas são componentes importantes para que haja um entendimento entre as expectativas da organização/família anfitriã e as PVs (Kappelides, 2017). Na análise das entrevistas realizadas às PVs, no subcapítulo seguinte, veremos a importância de um contrato para que a experiência seja mais proveitosa e segura.

6.2.2. Perfil das pessoas voluntárias

No que toca às PVs, inquiriram-se 10 pessoas que realizaram voluntariado internacional em Portugal, através de diversas plataformas.

Pessoas Voluntárias	Género	Idade	País de origem	Voluntariado durante quanto tempo?	Plataforma	Tipo de trabalho	Horas mínimas de trabalho
PV1	F	26	Itália	3 meses	Workaway	Hostel	5 horas/dia
PV2	M	42	Hungria	1 mês	Workaway	Abrigo de refugiados	6-8horas/dia
PV3	F	69	Reino Unido	2 anos	Workaway	ATL	5 horas/dia
PV4	M	38	Paquistão	4 meses	Workaway	Quinta	4 horas/dia
PV5	F	30	Brasil	7 meses	WWOOF	Quinta	6-7horas/dia
PV6	F	33	Austria	8 meses	Workaway	Quinta	4 horas/dia
PV7	F	28	Espanha	3 meses	Workaway	Quinta	5 horas/dia
PV8	F	60	Reino Unido	6 meses	Workaway	Quinta	5 horas/dia
PV9	M	27	India	5 meses	Worldpackers	Hostel	6 horas/dia
PV10	F	51	EUA	2 meses	HelpX	ATL	5 horas/dia

Tabela 16 - Perfil das PVs.

Tal como referido anteriormente, a lei laboral portuguesa refere que o horário de trabalho diário não deve exceder as 8 horas e que o número máximo de horas de trabalho por semana

é de 40. A este respeito, as PVs inquiridas reconhecem que este limite é, muitas vezes, ultrapassado, como podemos constatar nos seguintes exemplos:

PV2: “6 a 8 horas por dia, apenas durante os dias da semana. Nunca trabalhei durante a noite, outras pessoas faziam esse turno. Por vezes sim, trabalhei cerca de 40 horas por semana.”

PV3: “3 horas por dia durante 5 dias, sem comida. 5 horas por dia durante 5 dias, já tinha direito a comida.”

PV4: “Eu costumava trabalhar mais de 10 horas por dia, o meu chefe era um tipo simpático e o tempo passava tão depressa, quando se fazia o que se gostava e com um bom grupo. Era suposto serem 6 a 8 horas, mas eu gostava de trabalhar e continuava sem reparar nas horas.”

PV5: “Começava às 7 da manhã e normalmente acabávamos por volta da hora de almoço. Por isso diria cerca de 5/6 horas, todos os dias. À tarde, variava muito, mas nunca houve nenhuma situação em que trabalhasse toda a tarde. Por vezes, apenas 1-2 horas quando tinha coisas para fazer. Nunca trabalhei durante a noite. Sim, em algumas semanas trabalhei mais de 30 horas. Sempre tive uma visão do voluntariado como algo orgânico e, por vezes, senti que estava a fazer aquelas tarefas por “obrigação”. Porque se eu quisesse comida na mesa e uma cama para dormir, tinha de o fazer.”

Este tipo de comentários, presentes em quase todas as respostas das PVs, referem que as pessoas trabalhavam mais do que as horas previamente definidas e/ou esperadas. Salienta-se novamente a semelhança destas exigências às das pessoas trabalhadoras remuneradas. As PVs devem realizar voluntariado internacional de acordo com a sua disponibilidade, havendo uma flexibilidade horária maior (Volunteer Now, 2022; Welsh Government, 2015), o que não foi possível identificar em nenhum dos testemunhos das PVs entrevistadas. A existência de tantas exigências, comuns com as pessoas trabalhadoras remuneradas, faz-nos pensar na potencial incoerência de denominar este tipo de troca como voluntariado internacional, sugerimos uma denominação que refira trabalho não remunerado, em troca de alojamento e alimentação, arriscando uma possibilidade de conceito sugerimos “troca com benefícios” (exchange with benefits), uma alusão à expressão “friends with benefits” que é um termo

utilizado para descrever uma relação interpessoal na qual duas pessoas mantêm uma amizade, mas também têm uma ligação física, sem o compromisso de um relacionamento tradicional. Assim, "exchange with benefits" (troca com benefícios) seria uma situação em que uma pessoa troca o seu trabalho ou serviços por certos benefícios, como alojamento e alimentação.

Algumas pessoas referem "eu gosto do trabalho, não me importo", demonstrando satisfação nas tarefas, no entanto, outras referiram que se sentiam na obrigação de trabalhar mais com medo de perderem o alojamento e alimentação, salientando assim a relação assimétrica entre as PVs e as famílias anfitriãs. De acordo com o estudo de Kappelides (2017), as PVs parecem ter uma maior tolerância à violação das regras e/ou normais do que as pessoas trabalhadoras, devido ao contexto do seu voluntariado. O seu compromisso com a missão organizacional e o apoio social desenvolvido no decorrer do seu voluntariado parecem atenuar os efeitos de uma violação das regras pré-estabelecidas, o que muitas vezes manifesta uma gestão inadequada, uma falta de formação e uma má formação.

Algumas PVs referiram o trabalho de longas horas em algumas quintas anfitriãs, declarando sentimentos negativos em relação a este tipo de práticas, considerando-as como "trabalho escravo".

Com base nas experiências relatadas pelas PVs entrevistadas, foi possível identificar uma relação antagónica e assimétrica, onde uma das partes (a família anfitriã) privilegia a sua agenda. As relações entre o pessoal envolvido e as famílias anfitriãs apresentam, em alguns casos, fragilidades, dependências e desequilíbrios, sendo a PV o lado mais frágil desta relação. Apesar do voluntariado internacional ser considerado como uma troca mutuamente benéfica, esta investigação mostra que esta troca nem sempre é equilibrada e nem sempre tem resultados positivos. Reflete-se novamente se esta troca poderá ser considerada voluntariado internacional tendo em conta todos os testemunhos e exigências que estas plataformas e as famílias anfitriãs apresentam.

Apesar de terem sido identificados casos de sucesso - quando as expectativas das famílias anfitriãs e das PVs são alcançadas - que referem a experiência de voluntariado internacional como um potencial vantajoso para todas as pessoas participantes, esta investigação mostra que nem sempre é esse o caso. Ao longo das entrevistas, as PVs falaram abertamente sobre os aspetos negativos da sua experiência de voluntariado internacional. Por exemplo, algumas

peças comentaram que durante a sua experiência trabalhavam mais horas do que as que inicialmente foram acordadas, ou que foram obrigados a trabalhar mais do que as horas definidas nas plataformas. Alguns exemplos estão identificados de seguida.

PV1: “Estou ciente de que algumas tarefas que fiz vão para além do voluntariado, estava ciente disso quando lá estive. O que se passa é que as fazemos porque sabemos que é uma experiência temporária que nos permite viver na cidade de graça. Não o teria feito sem ser pago durante mais de 4-5 meses”

PV4: “Costumava trabalhar mais de 10 horas por dia. No início era de 6 a 8, mas continuei a trabalhar sem contar as horas”.

PV7: “Nas primeiras três semanas, eu não sabia quantas horas ia trabalhar, não me disseram, por isso estava a trabalhar 7 horas por dia como uma pessoa trabalhadora normal. Mas na terceira semana já estava muito cansada, era demasiado, por isso perguntei à minha anfitriã se podia fazer 5 horas por dia e ela disse que sim. Era muito trabalho, muito rápido, para cima e para baixo, para cima e para baixo, com chuva, muita chuva. Foi muito cansativo “.

Portanto, os exemplos acima ilustram a importância de comunicar expectativas, bem como a necessidade de “compreender o termo voluntariado em termos performativos e orientados para a ação, como atividade contextual e experiência que indivíduos, grupos e comunidades podem passar” (Ganesh & Mcallum, 2009, p. 347). Uma possível razão para esta fragilidade na comunicação é a falta de uma estrutura formal para as pessoas envolvidas, por exemplo, um contrato entre a família anfitriã e a PV, a existência de um documento mais formal poderia evitar os mal-entendidos entre os participantes (Cox & Narula, 2003; Isaksen, 2010; Williams & Baláž, 2004). Para além disso, a utilização do conceito de voluntariado internacional para estas trocas pode levar a que as PVs elaborem determinadas expectativas que acabam por ser irrealistas. Será necessário rever e, até mesmo, alterar a denominação de voluntariado para algo mais coerente, como por exemplo, experiência de trabalho internacional, uma vez que estas plataformas e as organizações/famílias anfitriãs nelas inscritas apresentam exigências que não vão ao encontro do que é considerado voluntariado. Ou então, tal como referimos anteriormente, uma abordagem talvez mais divertida como a expressão "exchange with benefits" (troca com benefícios).

Relativamente ao trabalho noturno, das 10 entrevistas analisadas, apenas uma pessoa referiu ter que trabalhar durante a noite: “PV1: era necessário fazer um turno noturno a cada 7 ou 10 dias. Tanto quanto me lembro, tinha que ficar na receção das 00h00 às 06h00”.

Todas as pessoas que foram entrevistadas afirmaram que tinham um dia de folga por semana, mas algumas referiram que ocasionalmente, as famílias anfitriãs pediam que trabalhassem nesses dias. Uma das PVs reconheceu que, pelo facto da sua experiência acontecer numa quinta, esta era tratada como funcionária remunerada e trabalhava nas mesmas horas que o restante da equipa. Estas experiências relatadas ilustram mais uma vez, a potencial tensão entre a forma como o voluntariado internacional, veiculado através destas plataformas de troca de trabalho, é concebido e praticado no terreno.

As pessoas remuneradas têm contratos, são abrangidas por regulamentos e espera-se que permaneçam numa organização por um determinado período. Em contrapartida, as PVs podem encarar a experiência como um meio de passatempo social ou de lazer, podem não ser abrangidos por qualquer tipo de regulamento e podem sair da organização a qualquer momento. Outra diferença entre o emprego remunerado e voluntariado internacional é a relação de poder entre a PVs e as mudanças da sua família anfitriã. Juntando ao facto do voluntariado internacional como uma experiência de lazer versus a realidade de um trabalho físico necessário para muitas tarefas agrícolas, por exemplo. A maior parte das discussões têm assumido que as PVs não são consideradas profissionais porque recebem formação limitada, não possuem conhecimentos disciplinares e têm pouco poder, mesmo que o seu trabalho tenha consequências sociais muito significativas. Quando há alguma tensão, as próprias práticas que constituem o voluntariado podem ser entendidas como formas de trabalho não remunerado, amador e/ou de baixo estatuto (Ganesh & Mcallum, 2009; Ganesh & McAllum, 2012; Wengel et al., 2018).

Todas as entrevistas foram transcritas e posteriormente analisadas considerando as diferentes dimensões existentes na literatura, onde foram levantadas diversas citações, inerentes a cada uma das dimensões, permitindo assim uma análise mais ampla. Alguns exemplos da Tabela 17 podem ser classificados em mais do que uma das dimensões.

Dimensões	Transcrições das Entrevistas às PVs	
Recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> • PV6: “Talvez uma melhor comunicação entre a PV e a família anfitriã antes da chegada seria o ideal.” • PV8: “Eles (família anfitriã) não tinham uma estrutura organizada e os seus objetivos não eram muito claros. Teria sido mais fácil se eu soubesse o que eles esperavam de mim.” 	
Apoio à formação e desenvolvimento	Positivo	<ul style="list-style-type: none"> • PV5: “A família anfitriã passou os primeiros dias a explicar tudo, foi como se eu tivesse tido uma semana de formação e, depois disso, já me sentia capaz de fazer as tarefas sozinha, sem me preocupar se estava a fazer bem ou não.” • PV2: “Trabalhávamos de forma absolutamente democrática. Houve <i>brainstorming</i> em cada reunião de equipa.”
	Negativo	<ul style="list-style-type: none"> • PV7: “O problema é que há muitas pequenas coisas a serem feitas ao mesmo tempo e, passado algum tempo, a nossa mente fica bloqueada. É por isso que acho que os anfitriões deviam ter-me acompanhado mais durante certas tarefas. Eles nasceram a plantar certas coisas, eu não”. • PV2: “Eu teria dado uma formação prévia e, depois, um acompanhamento” • PV10: “Os objetivos não eram claros, não tínhamos um horário certo, estava sempre a mudar, por vezes até no mesmo dia. Isso era um pouco stressante.”
Avaliação de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • PV3: “Precisavam de compreender claramente o conceito de igualdade... a necessidade de serem tratados de forma justa. A família de acolhimento precisava de saber como nos gerir para que o apoio, os conselhos e os comentários fossem recebidos regularmente.” • PV7: “Eles poderiam nos dizer de manhã ou na noite anterior, o que precisamos fazer no dia seguinte, porque às vezes tenho que encontrá-los e perco tempo.” 	
Relacional	Positivo	<ul style="list-style-type: none"> • PV1: “No meu caso, nós, como funcionários (PVs), também tivemos algumas reuniões. Lembro-me de que, após a minha chegada, na primeira reunião, partilhei com eles o facto de me sentir fora do grupo devido ao meu nível de inglês (que depois melhorou muito) e os meus colegas apoiaram-me. O facto da equipa e o gerente do hostel terem tido o cuidado de nos fazer sentir uma equipa foi muito bom.” • PV7: “Ele (pessoa anfitriã) criou um grupo de WhatsApp para todos os voluntários. Era uma prática incrível, neste grupo ele avisava se ia chegar atrasado ou se havia uma festa no centro da cidade, mandava fotos do nosso trabalho. Assim, ele acabou por criar uma comunidade de pessoas. Era fantástico.” • PV8: “Tudo era bastante horizontal e flexível.”
	Negativo	<ul style="list-style-type: none"> • PV10: “Ele (coordenador do projeto) não estava aberto a falar de forma assertiva com a equipa de voluntários.”

Dimensões	Transcrições das Entrevistas às PVs	
Contrato de voluntariado	Positivo	<ul style="list-style-type: none"> • PV4: "Sim, de facto, todas as condições do contrato foram cumpridas e eu fiquei muito contente. 6 a 8 horas de trabalho, incluindo uma hora de descanso. As tarefas que me foram atribuídas eram de voluntariado ético e prático."
	Negativo	<ul style="list-style-type: none"> • PV10: "No meu contrato estavam indicadas as tarefas que eu iria realizar, mas o que disseram não correspondia ao que acabei a fazer." • PV3: "Sim, mas o trabalho no terreno nem sempre se enquadrava no contrato, que foi redigido na linguagem mais sofisticada." • PV9: "Apenas contrato verbal." • PV5: "Eu não sei se isto é considerado práticas organizacionais, mas um contrato teria sido perfeito!!!"

Tabela 17 - Práticas de Gestão a manter e a melhorar, de acordo com as PVs.

Outro aspeto importante de realçar, apenas 2 pessoas tinham contrato de trabalho voluntariado com a família anfitriã. No entanto, houve uma pessoa que fez uma reflexão sobre a possibilidade de ter tido um contrato durante a sua experiência de voluntariado internacional, tal como se pode ver no exemplo abaixo, originando assim outro exemplo da existência de uma relação assimétrica entre as pessoas intervenientes.

PV5: "Eu não tinha contrato, mas gostava de ter tido. Antes de chegar à quinta, trocámos algumas mensagens sobre o que eu sabia fazer e o que estava disponível para fazer, por exemplo, ordenhar as vacas. Acho que se eu tivesse tido um contrato seria muito melhor para mim, seria mais seguro e sentir-me-ia mais salvaguardada em algumas situações. A verdade é que eu estava dependente da "boa disposição" da família. Não aconteceu, mas imagine que um dia diziam "olha já não te queremos, sai de casa", seria muito complicado, onde é que eu ia viver? Como ia arranjar comida? Mas, felizmente, isso nunca aconteceu, mas já ouvi casos desses e se essas pessoas tivessem um contrato, resolveria quase todos os seus problemas."

As PVs relataram uma vasta gama de desafios, incluindo dependência, insegurança, problemas alcóolicos, assédio e desafios resultantes de diferenças de poder e privilégio entre as próprias e as famílias anfitriãs. As diferenças de poder inerentes entre as PVs e o pessoal local podem também ter criado tensões em alguns casos (Lough et al., 2009). Apesar de se compreender que nem todas as experiências são positivas, num contexto laboral seria,

eventualmente, mais imediato e fácil a pessoa trabalhadora desvincular-se formalmente da organização onde está, no entanto, num contexto, subjetivamente denominado de voluntariado, onde a hierarquização e dependência dos seus intervenientes é mais marcada, torna-se difícil resolver os desafios que se colocam, de forma imediata e, como tal, sublinhamos novamente a subjetividade inerente ao uso do termo voluntariado neste contexto, sendo que, através das entrevistas às 10 PVs, os testemunhos referentes à existência de problemas e/ou desafios durante a sua experiência de voluntariado internacional ajudam a ilustrar o previamente referido:

PV1: “À noite, a segurança era reduzida. Havia portas de correr na entrada, qualquer pessoa poderia ter entrado até à receção. Além disso, vivi e convivi num quarto grande com outras 8 pessoas durante toda a minha estadia...”

PV3: “ser deixada numa área após um breve *briefing* sem interação dos gestores, pelo que não sabia se estava a cumprir o *briefing*. Cinco pessoas trabalhadoras muito desafiadoras que atuaram de uma forma muito paternalista e condescendente.”

PV8: “As pessoas anfitriãs tinham graves problemas alcoólicos, o que levou a alguns problemas reais. Por exemplo, o meu primeiro anfitrião, entrou no meu quarto, tenho 60 anos, entrou no meu quarto sem calças. Estava a beber. Não me fez nada. Não houve qualquer pedido de desculpas pelo seu comportamento. Dois dias depois fui-me embora. Outro exemplo, o meu anfitrião fazia comentários sexistas. Éramos cinco mulheres e não havia trabalho para fazer. Ele só gostava de ter mulheres por perto. Era inadequado. Fizemos queixa no site do Workaway e pouco tempo depois ele foi retirado.”

PV7: “Houve um tipo que veio passar uns dias à quinta e que me assediou um pouco, mas quando contei ao casal que me estava a receber, eles ajudaram-me e mandaram-no embora.”

PV5: “Sozinha senti-me diversas vezes. Sentia que tinha que obedecer a tudo o que a família dizia, com medo que me despejassem. Gostaria que tivesse algum tipo de rede ou de grupo em que pudesse partilhar as minhas dúvidas, pensamentos, opiniões, e se alguém se sentisse da mesma forma, às tantas não me sentia tão sozinha. A verdade é que eu estava num país diferente, com a sensação de obrigação de servir a família para que a minha experiência fosse positiva”.

A análise dos desafios e dos problemas que as PVs apresentaram dá-nos informações fundamentais sobre a capacidade de gestão dos mesmos e a sua importância.

Os desafios e os benefícios de uma experiência de voluntariado internacional podem ter dois significados. Quando as organizações/famílias anfitriãs não envolvem as PVs nas suas atividades, acabam por ter menos problemas e conseqüentemente poucos benefícios da presença das mesmas. Já pelo contrário, quando há uma maior envolvência, estas enfrentam uma maior variedade de desafios no recrutamento e na gestão das PVs, bem como maiores benefícios. A solução ideal, como já foi referido anteriormente, será centrada no investimento dos recursos suficientes para que haja menos desafios e maiores benefícios do acolhimento de uma PV. A preparação e a gestão organizacional das PVs é fundamental para maximizar os benefícios em relação aos desafios. Este é o conceito-chave da capacidade de gestão das PVs (Hager & Brudney, 2004a).

Reflexões finais

Nesta investigação, os objetivos gerais são compreender as motivações e expectativas relativamente à organização do trabalho voluntário, usando a perspectiva individual e organizacional, no contexto específico das plataformas que promovem o trabalho voluntário em troca de estadia e alimentação.

Através da análise dos 242 questionários concluiu-se que as motivações com as médias mais altas estavam enquadradas nas tipologias de interesse próprio, altruísmo e experimentar algo novo, reforçando a ideia de que as motivações dependem de pessoa para pessoa e também da fase e do estilo de vida de cada um de nós. Relativamente às expectativas, as PVs referiram que as suas expectativas originais não corresponderam com as reais, o que trouxe diversos problemas e desafios. Torna-se importante esclarecer e clarificar as expectativas, os métodos e as práticas antes de realizar qualquer tipo de trabalho. No que toca à gestão da organização, inúmeros exemplos apresentados ao longo do trabalho ilustraram limitações que a falta e a insuficiente gestão de recursos humanos imputou à experiência.

A nível organizacional, os níveis de prática de gestão, as expectativas e as suas aspirações organizacionais encontram-se muito aquém do potencial que o voluntariado internacional pode proporcionar a uma família anfitriã. Uma gestão da mão-de-obra bem definida promove um ambiente simétrico, respeitador e esclarecido. Por isso, num tom mais leve, sugerimos o conceito de "exchange with benefits", como potencialmente ilustrativo das experiências presentes nestas plataformas, já que estas plataformas apresentam a possibilidade de uma transação funcional, onde o trabalho é trocado por benefícios específicos, como alojamento e alimentação, identificando benefícios, que seriam o fornecimento de necessidades básicas, como abrigo e alimentação, em troca do trabalho ou serviços prestados.

Relativamente às implicações teóricas, a discussão principal foi em torno da questão da utilização do conceito de voluntariado internacional nestes contextos de troca. Ao denominar este tipo de trabalho como voluntariado identificamos e analisamos possíveis problemas, comparando trabalho voluntário com trabalho pago e no final sugerimos possíveis expressões que possam substituir o conceito de voluntariado, nestes contextos. Quanto às implicações práticas, os resultados desta investigação serão pertinentes para todos aqueles que, de uma maneira ou de outra, se enquadram nesta abordagem da troca de trabalho em plataformas

de intercâmbio de alojamento e alimentação, principalmente para as organizações e as famílias anfitriãs em todo o processo de gestão de recursos humanos, desde o recrutamento até ao último dia de trabalho.

Os resultados apresentados permitiram compreender esta troca de trabalho e as barreiras que todas as pessoas envolvidas enfrentam, principalmente as PVs, contudo o estudo tem limitações que é importante referir. Por um lado, a discussão deste tipo de trabalho voluntário é um tema pouco explorado na literatura, trazendo dificuldades acrescidas ao enquadramento teórico neste trabalho. Pela mesma razão, existem também poucos dados empíricos sobre o mesmo tema, como tal recomenda-se um estudo mais aprofundado, para que seja, eventualmente, mais fundamentada a potencial alteração da utilização do conceito voluntariado internacional.

Referências Bibliográficas

- Abreu, J., & Ferreira, M. (2020). "Going with the flow" a Voluntourism perspective. 71. <http://hdl.handle.net/10400.22/15509>
- Abreu, J., & Ferreira, M. R. (2021). What we know about volunteer tourism - An approach to motivations and impacts. *International Journal of Sustainable Society*, 13(1), 16–33. <https://doi.org/10.1504/IJSSOC.2021.115676>
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement. *Human Resource Management*, 52(6), 839–859. <https://doi.org/10.1002/hrm.21512>
- Anderson, J., & Moore. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 51–60.
- Ashcraft, K., & Kedrowicz, A. (2002). Self-direction or social support? nonprofit empowerment and the tacit employment contract of organizational communication studies. *Communication Monographs*, 69(1), 88–110. <https://doi.org/10.1080/03637750216538>
- Assembleia da República. (1998). Lei nº. 71/98, de 3 de Novembro. *Diário Da República*, 5694–5696.
- Assistência Médica Internacional. (2023). *International Volunteering*. <https://ami.org.pt/en/how-to-help/international-volunteering/>
- Atkinson, P. H., Barrow, C., & Connors, L. (2003). Models of police probationer career progression: preconceptions of the psychological contract. *Human Resource Development International*, 6(1), 43–56. <https://doi.org/10.1080/13678860110059401>
- Azizi, S., & Mostafanezhad, M. (2014). The Phenomenology of World Wide Opportunities On Organic Farms (WWOOF) IN HAWAI ' I: FARM HOST PERSPECTIVES. In *Rural Tourism: An International Perspective* (Issues 134–150). Cambridge Scholars Publishing.
- Bailey, A. W., & Russell, K. C. (2012). Volunteer tourism: Powerful programs or predisposed participants? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 19(1), 123–132. <https://doi.org/10.1017/jht.2012.14>
- Barrett, M., Cox, A., & Woodward, B. (2017). The psychological contract of international volunteers: an exploratory study. *Journal of Global Mobility*, 5(2), 123–145. <https://doi.org/10.1108/JGM-03-2017-0009>

- Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, J.-A. (2002). Four Motives for Community Involvement. *Journal of Social Issues, 58*(3), 429–445. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00269>
- Batson, C. D., Coke, J. S., Jasnoski, M. L., & Hanson, M. (1978). Buying Kindness: Effect of an Extrinsic Incentive for Helping on Perceived Altruism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 4*(1), 86–91. <https://doi.org/10.1177/014616727800400118>
- Benson, A., & Seibert, N. (2009). Volunteer tourism: Motivations of German participants in South Africa. *Annals of Leisure Research, 12*(3–4), 295–314. <https://doi.org/10.1080/11745398.2009.9686826>
- Berberich, B. (2015a). *Managing Volunteers in the Third Sector Organisation: What Matters more?*
- Berberich, B. (2015b). *Strategic volunteer management planning and implementation in Scottish third sector organisations: understanding the volunteer psychological contract.*
- Berberich, B. (2017). *Volunteer Management through Managing the Volunteer Psychological Contract.* April, 1–40. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26918.73280>
- Bhakti, B., & Iskandar, K. (2020). Cultural and tourism attraction in workaway projects as a sustainable agriculture development attempt in rural area: A case study of a Workaway Project in Yufuin. *E3S Web of Conferences, 211*(October). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021101030>
- Bodomo, A. (2012). Africans in China: A Sociocultural Study and Its Implications on Africa–China Relations. In *The China Quarterly* (Vol. 7). <https://doi.org/10.1017/S0305741012001373>
- Borges, S. (2020). *Pessoas sem Preço: Um Estudo Exploratório para Compreender a Perspetiva dos Europeus sobre o Voluntariado Internacional* (Issue 3).
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal, 15*(3), 67–94. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
- Brehm, S. S. B. J. W. (1981). *Psychological Reactance: A Theory of Freedom and Control.* Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-10423-0>
- Brown, S. (2005). Travelling with a Purpose: Understanding the Motives and Benefits of Volunteer Vacationers. *Current Issues in Tourism, 8*(6), 479–496. <https://doi.org/10.1080/13683500508668232>
- Butterfoss, F. D. (2007). *Coalitions and Partnerships in Community Health* (Jossey-Bas).

- Butterfoss, F. D., Goodman, R. M., & Wandersman, A. (1996). Community Coalitions for Prevention and Health Promotion: Factors Predicting Satisfaction, Participation, and Planning. *Health Education Quarterly*, 23(1), 65–79. <https://doi.org/10.1177/109019819602300105>
- Callanan, M., & Thomas, S. (2005). Volunteer tourism: Deconstructing volunteer activities within a dynamic environment. In M. Novelli (Ed.), *Niche Tourism: Contemporary issues, trends and cases* (pp. 183–200). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-6133-1.50025-1>
- Canga, J. (2015). *Au-pair, the ambiguous persona*. Norwegian University of Life Sciences.
- Capner, M., & Caltabiano, M. L. (1993). Factors Affecting the Progression towards Burnout: A Comparison of Professional and Volunteer Counsellors. *Psychological Reports*, 73(2), 555–561. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.555>
- Carter, K. A. (2008). *Volunteer tourism: An exploration of the perceptions and experiences of volunteer tourists and the role of authenticity in those experiences*. Lincoln University.
- Chowdhary, S. K. P. T. N. R. (2021). Deconstructing Volunteer Tourism. In Kirsten Holmes; Leonie Lockstone-Binney; Karen A. Smith; Richard Shipway (Ed.), *The Routledge Handbook of Volunteering in Events, Sport and Tourism* (pp. 122–132). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367815875-12>
- Clary, E., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159.
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Clary, Snyder, M., & Stukas, A. (1998). Service-learning and psychology: Lessons from the psychology of volunteers' motivations. In *With service in mind: Concepts and models for service-learning in psychology*. (pp. 35–50). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10505-002>
- Cnaan, R. A., Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., & Handy, F. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65–81. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2010v1n1a2>

- Coghlan, A., & Weiler, B. (2018). Examining transformative processes in volunteer tourism. *Current Issues in Tourism*, 21(5), 567–582. <https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1102209>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001>
- Cour, A. la, Hustinx, L., & Eliasoph, N. (2023). Paradoxes Within the Management of Volunteers. *Voluntas*. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00578-8>
- Cox, R., & Narula, R. (2003). Playing Happy Families: rules and relationships in au pair employing households in London, England. *Gender, Place & Culture*, 10(4), 333–344. <https://doi.org/10.1080/0966369032000153304>
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoyer, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9(2), 141–163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7)
- Cyr, C., & Dowrick, P. W. (1991). *Burnout in crisis line volunteers* (18th ed.). Administration and Policy in Mental Health.
- Davenport, J., & Gardiner, P. D. (2007). Performance Management in the Not-for-Profit Sector with Reference to the National Trust for Scotland. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(3), 303–311. <https://doi.org/10.1080/14783360601152517>
- Devereux, P. (2008). International volunteering for development and sustainability: outdated paternalism or a radical response to globalisation? *Development in Practice*, 18(3), 357–370. <https://doi.org/10.1080/09614520802030409>
- Dutton, M., Egdell, V., McQuaid, R., & Osborne, S. P. (2013). *The Opportunities and Challenges of the Changing Public Services Landscape for the Third Sector in Scotland: A Longitudinal Study (2009 - 2013): Year 4 and Final Report*. <http://www.nls.uk/scotgov/2014/9781784121792.pdf>
- Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (1999). Volunteer Participation and Withdrawal A Psychological Contract Perspective on the Role of Expectations and Organizational Support. In *Nonprofit Management and Leadership* (pp. 349–367).
- Fernandes, S. (2011). *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado* (Voluntariado Organizado

- para uma Acção Humanitária de Referência (ed.)).
- Ferreira. (2013). *Motivações do Universitário Voluntário. Relação com o bem-estar psicológico, qualidade de vida e personalidade.*
- Ferreira, M. R., Proença, T., & Proença, J. F. (2012). Motivation among hospital volunteers: An empirical analysis in Portugal. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(2), 137–152. <https://doi.org/10.1007/s12208-012-0083-3>
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering Statistics Using R.* SAGE Publications, Ltd.
- Fundação Eugénio de Almeida. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas.* <http://hdl.handle.net/10316/44013>
- Gageiro, J. N., & Pestana, M. H. (2003). *Análise de dados para ciencias sociais: A complementaridade de SPSS.* Edições Sílabo.
- Ganesh, S., & Mcallum, K. (2009). Discourses of Volunteerism. *Annals of the International Communication Association*, 33(1), 343–383. <https://doi.org/10.1080/23808985.2009.11679091>
- Ganesh, S., & McAllum, K. (2012). Volunteering and Professionalization. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 152–158. <https://doi.org/10.1177/0893318911423762>
- Gilburt, H., Buck, D., & South, J. (2018). *Volunteering in general practice : opportunities and insights* (Issue February). The King's Fund. [https://www.kingsfund.org.uk/publications/volunteering-general-practice?utm_source=The King%27s Fund newsletters&utm_medium=email&utm_campaign=9145792_NEWSL_Weekly update 2018_02_08&utm_content=volunteerbutton&dm_i=21A8,5G0XS,NZOLMJ,L359W,1](https://www.kingsfund.org.uk/publications/volunteering-general-practice?utm_source=The%20King%27s%20Fund%20newsletters&utm_medium=email&utm_campaign=9145792_NEWSL_Weekly_update_2018_02_08&utm_content=volunteerbutton&dm_i=21A8,5G0XS,NZOLMJ,L359W,1)
- Goldstein, M. B., Sapere, H., & Daviau, J. (2017). Coincidence of role expectations between staff and volunteer members of drug free community coalitions. *Evaluation and Program Planning*, 63(August 2016), 123–130. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.02.013>
- Goodman, R. M., Speers, M. A., Mcleroy, K., Fawcett, S., Kegler, M., Parker, E., Smith, S. R., Sterling, T. D., & Wallerstein, N. (1998). Identifying and Defining the Dimensions of Community Capacity to Provide a Basis for Measurement. *Health Education & Behavior*, 25(3), 258–278. <https://doi.org/10.1177/109019819802500303>
- Guttentag, D. A., & Wiley, J. (2009). The possible negative impacts of volunteer tourism. *International Journal of Tourism Research*, 55(1), 537–551.

<https://doi.org/10.1002/jtr.727>

- Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004a). Balancing act: The challenges and benefits of volunteers. *The Urban Institute, December*, 1–13. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18210.84165>
- Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004b). Volunteer management practices and retention of volunteers. *The Urban Institute*, 2, 16. https://webarchive.urban.org/UploadedPDF/411005_VolunteerManagement.pdf
- Hager, M. A., & Renfro, K. T. (2020). Volunteer Management and the Psychological Contract. In *The Routledge Companion to Nonprofit Management* (pp. 278–290). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315181011-22>
- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67–102. <https://doi.org/10.1177/0018726707085946>
- Henderson, K. A., & Presley, J. (2003). Globalization and the Values of Volunteering as Leisure. *World Leisure Journal*, 45(2), 33–37. <https://doi.org/10.1080/04419057.2003.9674314>
- Hoff, D. (2017). Volunteering, internships and unpaid work experiences: legal and practical guidelines. *Employment First*, 8.
- Holmes, K., Smith, K. A., Lockstone-Binney, L., & Baum, T. (2010). Developing the Dimensions of Tourism Volunteering. In *Leisure Sciences* (Vol. 32, Issue 3, pp. 255–269). <https://doi.org/10.1080/01490401003712689>
- Ingram, G. (2002). Motivations of farm tourism hosts and guests in the South West Tapestry Region, Western Australia: A phenomenological study. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/20797222.2002.11433872>
- Instituto Nacional de Estatística. (1994). *Trabalhador por conta de outrem*. <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/3487>
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). *Inquérito ao Trabalho Voluntário*. INE.
- Isaksen, L. W. (2010). *Global care work: Gender and migration in nordic societies*. Nordic Academic Press.
- Jacinto, L. M. (2020). Evolução do Voluntariado em Portugal (2002-2020). *Rev UI_IPSantarém*, 8(2), 157–168. <https://revistas.rcaap.pt/uiips/>
- Jenner, J. (1982). Participation, leadership, and the role of volunteerism among selected women volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, 27–38.

- Joseph, B. M., & Carolissen, R. (2022). Volunteer leadership: A silent factor in student volunteer retention. *Journal of Community Psychology, 50*(7), 3006–3022. <https://doi.org/10.1002/jcop.22811>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1965). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *American Sociological Review, 30*(4), 620. <https://doi.org/10.2307/2091375>
- Kappelides, P. (2017). Camp based volunteers: Psychological contracts and intentions to volunteer. *World Leisure Journal, 59*(November), 79–85. <https://doi.org/10.1080/16078055.2017.1393882>
- Kaye, G., & Wolff, T. (2002). *From the Ground Up! A Workbook on Coalition Building and Community Development*. AHEC/Community Partners.
- Kirsch, A. L. C. (2018). *A influência do Voluntariado no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais nos indivíduos*. Universidade do Algarve - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.
- Knollenberg, W., McGehee, N. G., Boley, B. B., & Clemmons, D. (2014). Motivation-based transformative learning and potential volunteer tourists: facilitating more sustainable outcomes. *Journal of Sustainable Tourism, 22*(6), 922–941. <https://doi.org/10.1080/09669582.2014.902065>
- Kong, E. (2007). The strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector. *Journal of Intellectual Capital, 8*(4), 721–731. <https://doi.org/10.1108/14691930710830864>
- Kong, E. (2008). The development of strategic management in the non-profit context: Intellectual capital in social service non-profit organizations. *International Journal of Management Reviews, 10*(3), 281–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00224.x>
- Kramer, M. W. (2011). Toward a Communication Model for the Socialization of Voluntary Members. *Communication Monographs, 78*(2), 233–255. <https://doi.org/10.1080/03637751.2011.564640>
- Kramer, M. W., Austin, J. T., & Hansen, G. J. (2021). Toward a Model of the Influence of Motivation and Communication on Volunteering: Expanding Self-Determination Theory. *Management Communication Quarterly, 35*(4), 572–601. <https://doi.org/10.1177/08933189211023993>

- Kunda, Z., & Schwartz, S. H. (1983). Undermining intrinsic moral motivation: External reward and self-presentation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 763–771. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.4.763>
- Kwenani, D., & Yu, X. (2018). Maximizing international students' service-learning and community engagement experience: A case study of student voices on the benefits and barriers. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 22(4), 29–52.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Legge, K. (1995). *Human Resource Management*. Red Globe Press London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-24156-9>
- Leonard, R., Onyx, J., & Hayward-Brown, H. (2004). Volunteer and coordinator perspectives on managing women volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(2), 205–219. <https://doi.org/10.1002/nml.62>
- Lewis, M., & Smith, W. (2022). Reflections on the 2021 AMR Decade Award: Navigating Paradox Is Paradoxical. *Academy of Management Review*, 47(4), 528–548. <https://doi.org/10.5465/amr.2022.0251>
- Lo, A. S., & Lee, C. Y. S. (2011). Motivations and perceived value of volunteer tourists from Hong Kong. *Tourism Management*, 32(2), 326–334. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.03.002>
- Loiseau, B., Sibbald, R., Raman, S. A., Darren, B., Loh, L. C., & Dimaras, H. (2016). Perceptions of the Role of Short-Term Volunteerism in International Development: Views from Volunteers, Local Hosts, and Community Members. *Journal of Tropical Medicine*. <https://doi.org/10.1155/2016/2569732>
- Lough, B. J. (2010). Access to international volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 21(2), 195–208. <https://doi.org/10.1002/nml.20020>
- Lough, B. J., McBride, A. M., & Sherraden, M. S. (2009). *Perceived effects of international volunteering: Reports from alumni*.
- Lough, B. J., & Tiessen, R. (2018). How do International Volunteering Characteristics Influence Outcomes? Perspectives from Partner Organizations. *Voluntas*, 29(1), 104–118. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9902-9>
- Lynch, R. L., & McCurley, S. (1998). *Essential Volunteer Management (2.º)*. The Directory of

Social Change.

- Marques, M. J. R. (2016). *As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino politécnico*. Escola Superior de Educação de Coimbra.
- Martinsen, J. (2014). *The Au Pair Experience: Contradictions, Challenges and Work Rights*. University of Oslo.
- McGehee, N. G., & Santos, C. A. (2005). Social change, discourse and volunteer tourism. *Annals of Tourism Research*, 32(3), 760–779. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2004.12.002>
- McGloin, C., & Georgeou, N. (2016). ‘Looks good on your CV’: The sociology of voluntourism recruitment in higher education. *Journal of Sociology*, 52(2), 403–417. <https://doi.org/10.1177/1440783314562416>
- McNamee, L. G., & Peterson, B. L. (2014). Reconciling “Third Space/Place.” *Management Communication Quarterly*, 28(2), 214–243. <https://doi.org/10.1177/0893318914525472>
- Mostyn, B. (1993). The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In S. Hatch (Ed.), *Volunteers: patterns, meanings & motives*. The Volunteer Centre.
- Mowforth, M., & Munt, I. (2015). *Tourism and Sustainability: Development, globalisation and new tourism in the third world* (Routledge (ed.); 3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315795348>
- Mukherjee, D. (2010). An Exploratory Study of Older Adults’ Engagement with Virtual Volunteerism. *Journal of Technology in Human Services*, 28(3), 188–196. <https://doi.org/10.1080/15228835.2010.508368>
- Mukherjee, D. (2011). Participation of Older Adults in Virtual Volunteering: A Qualitative Analysis. *Ageing International*, 36(2), 253–266. <https://doi.org/10.1007/s12126-010-9088-6>
- Navarra, C. de O. de. (2014). *Manual de Voluntariado Internacional*.
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., & Mohd Suki, N. (2022). Servant Leadership, Volunteer Retention, and Organizational Citizenship Behavior in Nonprofit Organizations: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(5), 1031–1053. <https://doi.org/10.1177/08997640211057409>
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of Community. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846–867. <https://doi.org/10.1177/0002764202045005007>
- Osborne, S. P., Bond, S., Dutton, M., Honore, E., & Egdell, V. (2012). *The Opportunities and Challenges of the Changing Public Services Landscape for the Third Sector in Scotland: A*

Longitudinal Study Year Three Report (2009-2012).

<http://www.nls.uk/scotgov/2012/9781782561521.pdf>

- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1993). The Role of Mentoring in the Information Gathering Processes of Newcomers during Early Organizational Socialization. *Journal of Vocational Behavior, 42*(2), 170–183. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1012>
- Palacios, C. M. (2010). Volunteer tourism, development and education in a postcolonial world: conceiving global connections beyond aid. *Journal of Sustainable Tourism, 18*(7), 861–878. <https://doi.org/10.1080/09669581003782739>
- Parente, C. (2014). *Empreendedorismo Social em Portugal* (Universidade do Porto - Faculdade de Letras (ed.)).
- Powell, T. C. (2001). Competitive advantage: logical and philosophical considerations. *Strategic Management Journal, 22*(9), 875–888. <https://doi.org/10.1002/smj.173>
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management, 8*(3), 238–264. <https://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Ralston, R., Downward, P., & Lumsdon, L. (2004). the Expectations of Volunteers Prior To the Xvii Commonwealth Games, 2002: a Qualitative Study. *Event Management, 9*(1), 13–26. <https://doi.org/10.3727/1525995042781084>
- Raymond, E. M. (2007). *Making a difference? Good practice in volunteer tourism.*
- Rodrigues, A., & Soares, J. (2020). Gestão do voluntariado num evento de desporto adaptado: motivação, expetativas, participação e intenção de repetir a experiência. *Revista Intercontinental de Gestão Desportiva, 10.*
- Rosenhan, D. L. (1970). The natural socialization of altruistic autonomy. In *Altruism and helping behavior*. Academic Press.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>
- Rousseau, D. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*(4), 511–541. <https://doi.org/10.1348/096317901167505>
- Rousseau, D., & Tijoriwala, S. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior, 19*(SUPPL.), 679–695. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(1998\)19:1+<679::aid-job971>3.0.co;2-n](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(1998)19:1+<679::aid-job971>3.0.co;2-n)

- Rowley, J. (2012). Conducting research interviews. *Management Research Review*, 35(3/4), 260–271. <https://doi.org/10.1108/01409171211210154>
- Sherraden, M. S., Lough, B., & McBride, A. M. (2008). Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(4), 395–421. <https://doi.org/10.1007/s11266-008-9072-x>
- Sin, H. L. (2010). Who are we responsible to? Locals' tales of volunteer tourism. *Geoforum*, 41(6), 983–992. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.08.007>
- Smith, & Hampton. (2016). *How Does Mandated Volunteering Affect Total Volunteering?* (Issue May).
- Smith, & Lewis. (2011). Toward a theory of paradox: a dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.59330958>
- Smith, R., Brewster, & White, J. (1956). *Opinions and personality* (John Wiley).
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- Sousa, C. B. de, Bacalhau, M. do R. N., Moura, M. de J., Volpi, J. H., Marques, S., & Rodrigues, M. R. G. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: Um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 4(2), 267–276.
- Souza, W. J., & Medeiros, J. P. (2012). Trabalho voluntário: motivos para sua realização. *Revista de Ciências Da Administração*, 14(33), 93–102. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p93>
- Stoddart, H., & Rogerson, C. M. (2004). Volunteer tourism: The case of Habitat for Humanity South Africa. *GeoJournal*, 60(3), 311–318. <https://doi.org/10.1023/B:GEJO.0000034737.81266.a1>
- Stubberud, E. (2015). *Elisabeth Stubberud Au Pairing in Norway The Production of a (Non-) Worker Thesis for the degree of Philosophiae Doctor.*
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (1999). The effects of “mandatory volunteerism” on intentions to volunteer. *Psychological Science*, 10(1), 59–64. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00107>

- Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R., & Cuskelly, G. (2006). Using Psychological Contract Theory to Explore Issues in Effective Volunteer Management. *European Sport Management Quarterly*, 6(2), 123–147. <https://doi.org/10.1080/16184740600954122>
- Taylor, T., & McGraw, P. (2006). Exploring Human Resource Management Practices in Nonprofit Sport Organisations. *Sport Management Review*, 9(3), 229–251. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70027-4](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70027-4)
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 585–608. <https://doi.org/10.1002/job.204>
- Tiltay, M. A., & Islek, M. S. (2020). Volunteer Management of Local and National Nonprofit Organisations: an exploratory study from Turkey. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17(2), 183–201. <https://doi.org/10.1007/s12208-019-00234-2>
- Tošner, J., & Sozanská, O. (2006). *Volunteers and methodology of working with them in organizations*. Portál.
- U.S. Department of Health and Human Services. (2005). *Successful strategies for recruiting, training, and utilizing volunteers: A guide for faith- and community-based service providers : Substance Abuse and Mental Health Service Administration, faith-based and community initiative*. DHHS Publication. http://www.samhsa.gov/sites/default/files/volunteer_handbook.pdf
- UNESCO. (2000). *Examen de los programas existentes en materia de voluntariado de los jóvenes y propuestas para un planteamiento innovador de la UNESCO*.
- União Europeia. (2022). *Your Europe*. https://youth.europa.eu/home_en
- United Nations Volunteers. (2011). *Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo*.
- United Nations Volunteers. (2018). The thread that binds - Volunteerism and community resilience. *State of the World's Volunteerism Report*, 1–144.
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 55(5), 308–318. <https://doi.org/10.1093/geronb/55.5.S308>
- Volunteer Now. (2022). *Volunteers , Workers and Employees- The Key Differences*.
- Wearing, S., & McGehee, N. G. (2013). Volunteer tourism: A review. *Tourism Management*, 38, 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.03.002>

- Welsh Government. (2015). *Volunteering Policy: Supporting Communities, Changing Lives*.
- Wengel, Y., McIntosh, A., & Cockburn-Wootten, C. (2018). Tourism and 'dirt': A case study of WWOOF farms in New Zealand. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.001>
- Williams, A. M., & Baláž, V. (2004). From Private to Public Sphere, the Commodification of the Au Pair Experience? Returned Migrants from Slovakia to the UK. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 36(10), 1813–1833. <https://doi.org/10.1068/a36279>
- Wit, A. De, & Bekkers, R. (2014). Participation in volunteering : what helps and hinders. A deliverable of the project: "Impact of the third sector as Social Innovation" (ITSSOIN). In *European Commission: Vol. 7th Framew.*
- Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1(4), 367–413. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00020>
- Woodrow, C., & Guest, D. E. (2014). When good HR gets bad results: exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 38–56. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12021>
- Yamamoto, D., & Engelsted, A. K. (2014). World Wide Opportunities on Organic Farms (WWOOF) in the United States: locations and motivations of volunteer tourism host farms. *Journal of Sustainable Tourism*, 22(6), 964–982. <https://doi.org/10.1080/09669582.2014.894519>

Anexos

Anexo I – Questionário para as pessoas voluntárias

Questionnaire concerning the motivations of volunteers and management practices of the host organizations

This questionnaire seeks to support the research project, developed by Catarina Teixeira within Master in management of third sector organizations of the Polytechnic of Porto – School of Management and Technology.

This research project aims to characterize the international volunteer, through the analysis of the motivations that influence individuals to participate in this program. As well as to analyze the volunteer's perspective on the host organization's management.

Please answer accurately and honestly to each question, there are no right or wrong answers. Your participation is completely voluntary and the collected information is strictly confidential.

By submitting your answers you are agreeing to participate in the present study according to the terms described above. The completion time of this survey is approximately 5 minutes.

Thank you for your collaboration!

Contact: Catarina Teixeira, 8210022@estg.ipp.pt

*Mandatory question

Part I. SocioDemographic data

1. Gender *

Female Male Prefer not to say Outra: _____

2. Age * _____

3. Nationality * _____

4. Level of Education *

Primary school Secondary School Bachelor's degree Master's degree Doctoral's degree

5. Current Employment Status *

I'm not working. Employed with fixed-term contract Employed with a non-fixed term contract Self-employed Part-time Trainee Unemployed

6. If you are working - Sector of economic activity: *

- I'm not working.
- Agriculture, farming of animals, hunting, forestry and fishing
- Mining and quarrying
- Manufacturing
- Electricity, gas and water
- Construction
- Wholesale and retail trade
- Transportation and storage
- Accommodation and food services activities
- Financial and insurance activities
- Real estate activities
- Education
- Human health and social work activities

Other: _____

7. If you are working: How many years are you in your organization? *

- I'm not working <1 year 1-2 years 3-5 years 6-10 years >10 years

8. What volunteering platform are you on? *

- I am not in any platform
- WWOOF (World-Wide Opportunities on Organic Farms)
- HelpX
- Workaway
- Worldpackers
- Other: _____

8.1. How long was/is your volunteer work? (answer in months) * _____

Part II. Motivations

9. Using a scale of 1 to 5, how important were the following motivations on your decisions to engage in an international volunteering project?

- 1 Not Important
- 2 Somewhat Important
- 3 Important
- 4 Considerably Important
- 5 Very Important

9.1. To have fun. *

- 1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.2. To strengthen my family ties and friendships. *

- 1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.3. To be with people from different cultures. *

- 1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.4. To fulfill a dream. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.5. To become independent. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.6. To experience the feeling of accomplishment. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.7. To develop my skills and abilities. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.8. To do something new and different. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.9. To be part of a unique opportunity. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.10. To be a good example for my family and friends. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.11. To get to know other countries, places, cultures, languages and traditions. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.12. To create a positive impact on the local community and therefore make the world a little better. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.13. To take some time for myself and get away from my problems or daily life. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.14. To be able to help others and make other people happier. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.15. To defend a cause I believe in. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.16. To promote my mental health. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.17. To promote my self knowledge, self-confidence and self-esteem. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.18. To meet new people and upgrade my social network. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.19. To promote equality, charity, altruism and volunteerism. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.20. To test my own limits and get out of my comfort zone. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

9.21. To improve my curriculum to facilitate my entry into the job market. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

Part III. Host organisation

(Host organisation means the organisation where you work as a volunteer)

10. From the techniques listed below, select the ones your host organisation has in place to recruit and select volunteers?

10.1. Standard application form * Yes No

10.2. CV and covering letter screening * Yes No

10.3. Reference check * Yes No

10.4. Short-listing process * Yes No

10.5. Written information regarding responsibilities, selection criteria and benefits * Yes No

10.6. Standard interview procedure with prepared questions * Yes No

10.7. Informally recruit and select volunteers * Yes No

10.8. None Yes No

11. What are the volunteer management practices that your host organisation use?

11.1. Induction session (Was there an integration meeting?) * Yes No

11.2. Regular performance review or similar performance measures * Yes No

11.3. Training and learning (Did you have training sessions?) * Yes No

11.4. Networking support to connect internally/externally (Is there a work network to help each other, clear doubts, communicate problems?) * Yes No

11.5. Recognition of contribution/ records of work undertaken * Yes No

11.6. None Yes No

11.7. Other (please specify): _____

12. Using a scale of 1 to 5, choose an answer that best reflects your view.

- 1 Not Important
- 2 Somewhat Important
- 3 Important
- 4 Considerably Important
- 5 Very Important

12.1. In your host organisation, more than 50% of the work relies on volunteers' contribution. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

12.2. Your host organisation recognises the importance of volunteers' contribution. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

12.3. Volunteers are expected to add value to the quality of service delivered in the same way as paid employees. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

12.4. Volunteers are considered as vital assets of the organisation. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

12.5. Volunteers in the organisation are always required to participate in regular work-related meetings. *

1 (Not Important) 2 3 4 5 (Very Important)

13. Who monitors your volunteer work? * _____

14. Do you think you lacked guidance from the host organization? * Yes No

15. Do/Did you have a contract? * Yes No

16. Were you aware of the organisational objectives and/or mission statement? * Yes No

16.1. If yes, how did you find out about the information? Website Someone from the organisation
 Other: _____

Anexo II – Guião de entrevista individual às pessoas voluntárias

1. How did you start volunteering?
2. Is this your first volunteer work?
3. How long have you been volunteering with that organisation?
4. What were the reasons why you chose to work for that organisation?
5. Who is/was your first point of contact at the hostel?
6. Can you walk me through a normal working day? What is/was your role as volunteer?
7. What are your working hours? How many hours every day? Have you ever worked during the night? Have it ever happened that you work more than 30 hours per week?
8. Do/did you get your days off, or does it happen that the organisation asks you to work on your days off?
9. Do/did you have a contract? What did they told you, you were going to do? Would you say it is being followed or not? Did you think that description matched your day-to-day job?
10. Have you encountered any challenges? What are they?
11. In your view, what are the practices the organisation needs to have to better manage and support volunteers?
12. What organisational practices do you think they should continue doing?
13. Would you recommend to someone else to do the same experience?
14. Do you think your original expectations matched your real expectations?
15. Did you miss guidance during your volunteer work? Did you feel accompanied? Was there a situation where you felt helpless?
16. Would you change anything about your volunteer work?

Anexo III – Guião de entrevista individual às organizações/famílias anfitriãs

1. Há quanto tempo acolhe pessoas voluntárias?
2. Quando recebe uma pessoa voluntária, o que espera que ela faça? Quais são as tarefas?
3. Encontrou algum desafio? Se sim, qual?
4. Exigiu um mínimo de horas de trabalho obrigatórias e um mínimo de tempo de estadia para as pessoas voluntárias?
5. Quando recruta pessoas voluntárias, tem requisitos específicos, por exemplo, idade, educação, ou aceita qualquer tipo de pessoa?
6. Tinha contrato com as pessoas voluntárias ou foi tudo organizado informalmente?
7. Antes de uma pessoa voluntária chegar à sua casa/quinta/organização, tem alguma conversa com ele sobre expectativas e tarefas?
8. Quais são as melhores práticas da sua organização? (abordagens, formas de gestão)?
9. Como é que recruta e mantém pessoas voluntárias?
10. Como é que lidera e motiva as pessoas voluntárias?
11. Qual é o seu estilo de liderança?
12. Se pudesse realizar três desejos para aumentar a vitalidade da sua organização/família, quais seriam?