

INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

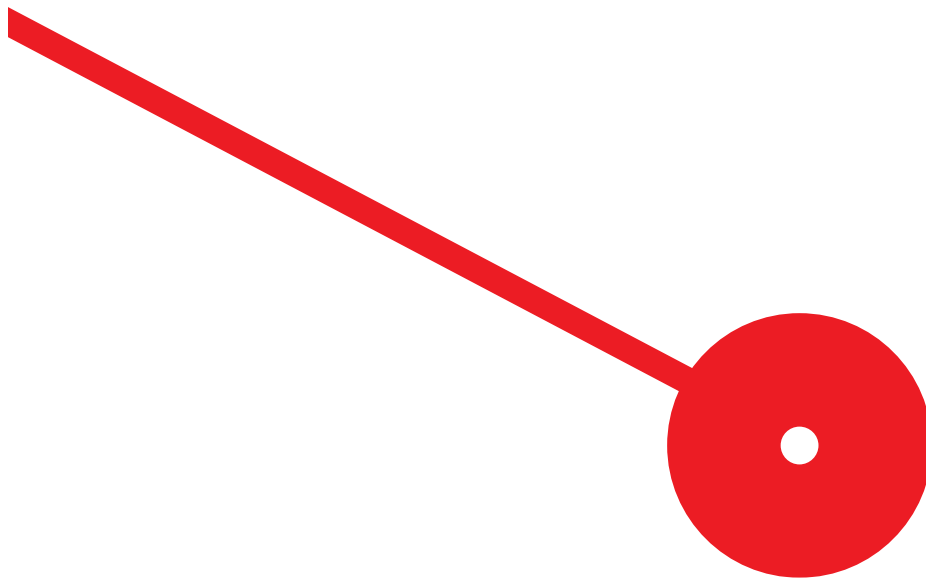
M

MESTRADO  
GESTÃO E REGÍME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

Procedimento para a conceção e  
implementação de Voluntariado  
Externo nas Organizações da  
Economia Social

Diana Moreira da Silva

10/2023



Diana Moreira da Silva. Procedimento para a conceção e  
implementação de Voluntariado Externo nas Organizações da  
Economia Social  
10/2023

INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

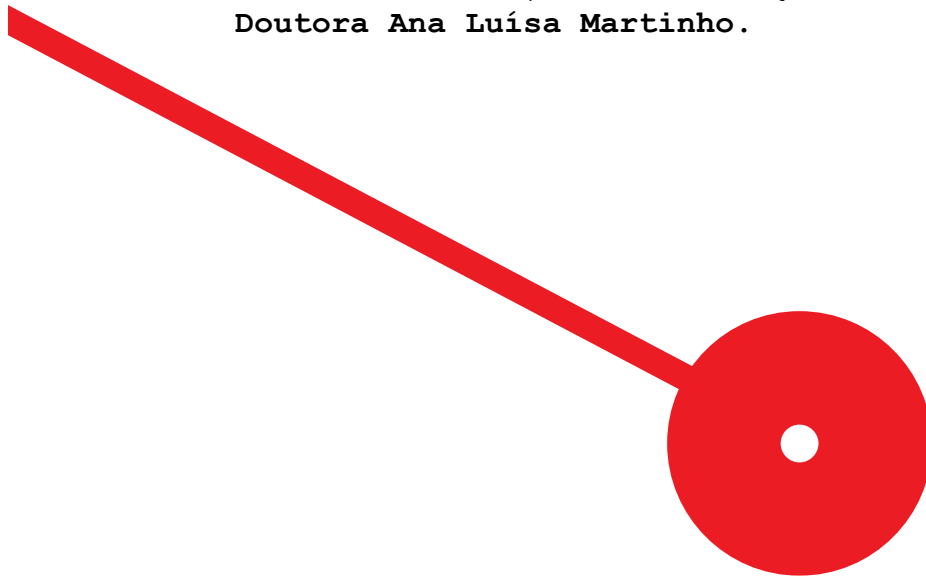
M

MESTRADO  
GESTÃO E REGÍME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

Procedimento para a conceção e  
implementação de Voluntariado  
Externo nas Organizações da  
Economia Social

Diana Moreira da Silva

**Trabalho de Projeto apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, sob orientação de Professora Doutora Ana Luísa Martinho.**



Diana Moreira da Silva. Procedimento para a conceção e  
implementação de Voluntariado Externo nas Organizações da  
Economia Social  
10/2023

## **Dedicatória**

A todos que, tal como António Guterres, acreditam que o Voluntariado é a espinha dorsal das nossas sociedades.

## **Agradecimentos**

Chegada à reta final deste caminho intenso que foi o mestrado, impõem-se a necessidade de agradecer a todas as pessoas que desempenharam papéis fundamentais para a concretização deste feito.

Inicialmente, quero manifestar o meu apreço à minha família, incluindo não só os laços consanguíneos, mas também os meus amigos que são parte integrante do meu núcleo afetivo e que proporcionaram o suporte indispensável para aqui chegar.

Agradeço ao corpo docente deste mestrado, cuja característica notável é o entusiasmo apaixonado com que sempre transmitiram o conhecimento, contribuindo significativamente para o meu crescimento pessoal e profissional.

A todas as pessoas que estiveram envolvidas no projeto, em especial, à Marta Bastos dos Santos (EDP) e à Ana Luísa Azevedo (Pista Mágica), bem como aos profissionais da Santa Casa da Misericórdia de Espinho, quero expressar o meu agradecimento pela disponibilidade e apoio constante, desde a conceção inicial até à conclusão deste projeto.

Agradecer a todos os meus colegas do mestrado, por toda a união e companheirismo durante estes dois anos de inestimável valor, em especial à Carla Pereira, ao José Fernando Santos e à Sandra Santos, pessoas por quem nutro uma grande admiração.

Por último, porém, e não obstante a ordem sequencial, atribuo o meu mais profundo agradecimento à minha orientadora e principal impulsionadora deste projeto, a Professora Doutora Ana Luísa Martinho. Pela paciência infindável e a disponibilidade incansável que sempre demonstrou, e que revelaram elementos imprescindíveis ao longo deste percurso académico.

## **Resumo:**

Este projeto surge para transformar a lógica das entidades da Economia Social não serem apenas beneficiárias dos programas de voluntariado corporativo (desenvolvidos por entidades privadas), mas elas próprias as promotoras e que possam conjugar o impacto positivo nas comunidades locais com a motivação dos colaboradores.

Os colaboradores das Organizações da Economia Social, são muitas vezes conselheiros encontrando-se sujeitos a situações conflituosas, dadas as próprias características dos seus clientes, o que pode levar á sua frustração, tristeza, desânimo e até mesmo a afetar a sua saúde e bem-estar, pelo que a sua permanente motivação é crucial para o sucesso do seu trabalho.

Para isso, criamos uma plataforma digital que tem como missão principal, disponibilizar às Organizações da Economia Social as ferramentas e orientações necessárias para efetivamente implementarem um Programa de Voluntariado Externo. Funciona como um guia orientador completo, onde são apresentados todos os passos detalhados para facilitar a criação e a gestão deste programa.

O projeto em análise visou analisar diversos conceitos, notadamente o do voluntariado, do voluntariado corporativo e os benefícios a eles associados. Adicionalmente, procurou-se adquirir uma compreensão prática da gestão de voluntariado, visando a preparação de um estudo piloto que nos servirá como fundamento para a elaboração de um procedimento destinado à implementação de um programa de voluntariado externo nas organizações da economia social, desenvolvido em formato de plataforma digital.

**Palavras chave:** Voluntariado Corporativo, Recursos humanos, Economia social, Gestão de voluntariado e Gestão de Recursos Humanos nas Organizações da Economia Social

**Abstract:**

This project arises to transform the logic of Social Economy entities not only being beneficiaries of corporate volunteering programs (developed by private entities), but themselves being promoters and being able to combine the positive impact on local communities with the motivation of employees.

The employees of Social Economy Organizations are often counselors and find themselves subject to conflicting situations, given the characteristics of their clients, which can lead to their frustration, sadness, discouragement and even affect their health and well-being, so your permanent motivation is crucial to the success of your work.

To this end, we created a digital platform whose main mission is to provide Social Economy Organizations with the necessary tools and guidance to effectively implement an External Volunteering Program. It works as a complete guide, where all the detailed steps are presented to facilitate the creation and management of this program.

The project under analysis aimed to analyze several concepts, notably volunteering, corporate volunteering and the benefits associated with them. Additionally, we sought to acquire a practical understanding of volunteering management, aiming to prepare a pilot study that will serve as a basis for developing a procedure aimed at implementing an external volunteering program in social economy organizations, developed in a format digital platform.

**Key words:** Corporate Volunteering, Human Resources, Social Economy, Volunteer Management and Human Resources Management in Social Economy Organizations

# Índice

<b>Introdução</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>3</b>
<b>1 O Voluntariado, a Economia Social e a Gestão de Recursos Humanos nas Organizações da Economia Social</b> .....	<b>4</b>
1.1 O Voluntariado: Conceito.....	4
1.1.1 A pessoa voluntária .....	7
1.1.2 Benefícios da prática de voluntariado .....	8
1.2 A Gestão de voluntariado .....	10
1.2.1 Planeamento e Organização de um Programa de Voluntariado .....	12
1.3 Voluntariado Corporativo.....	12
1.3.1 Benefícios do Voluntariado Corporativo.....	13
1.4 A Economia Social .....	15
1.4.1 As Organizações da Economia Social .....	15
1.4.2 A Gestão de Recursos Humanos nas Organizações da Economia Social	17
<b>CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE PROJETO</b> .....	<b>19</b>
2.1 Metodologia de projeto.....	20
2.2 Problema e Objetivos da Investigação.....	21
2.3 Técnicas de recolha de dados .....	22
<b>CAPÍTULO III – CONCEÇÃO DO PROJETO</b> .....	<b>25</b>
3.1 Ponto de partida .....	26
3.2 Análise empírica .....	26
3.2.1 Análise de boas práticas .....	28
3.3 Análise normativa.....	31
3.4 Resultados.....	32
<b>CAPÍTULO IV – PLANEAMENTO DO PROJETO</b> .....	<b>33</b>
<b>4 Piloto</b> .....	<b>34</b>

4.1	Caracterização da Organização .....	34
4.1.1	Visão, Missão e Valores .....	34
4.1.2	Atividades de Intervenção Social .....	35
4.1.3	Recursos Humanos .....	36
4.2	Estudo piloto.....	40
4.3	Resultado .....	48
<b>CAPÍTULO V – IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO .....</b>		<b>33</b>
5.1	Plataforma digital- Implementação de um programa de Voluntariado Externo 50	
5.1.1	Guia passo a passo .....	50
<b>CAPÍTULO VI – VALIDAÇÃO DO PROJETO .....</b>		<b>33</b>
6.1	Validação do guia passo a passo .....	67
6.1.1	Introdução das sugestões de melhoria .....	68
<b>CONCLUSÃO.....</b>		<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>		<b>75</b>
<b>APÊNDICES .....</b>		<b>81</b>
<b>Apêndice I – Guiões das entrevistas exploratórias .....</b>		<b>82</b>
<b>Apêndice II – Cartaz de divulgação 2ª ação piloto de Voluntariado Externo, aberta a toda a instituição.....</b>		<b>83</b>
<b>Apêndice III – Folheto com as vantagens de um programa de voluntariado externo 84</b>		
<b>Apêndice IV – Bloco de ideias, para auxiliar a sessão Brainstorming.....</b>		<b>85</b>
<b>Apêndice V – Power-Point auxiliar da sessão de capacitação dos profissionais- voluntários.....</b>		<b>88</b>
<b>Apêndice VI – Power-Point auxiliar da sessão Brainstorming .....</b>		<b>91</b>
<b>Apêndice VII – Compromisso de Voluntário.....</b>		<b>93</b>
<b>Apêndice VIII – Sugestão da identificação dos voluntários, em parceria com a Associação Cais – Cais Recicla .....</b>		<b>97</b>

<b>Apêndice IX – Excel para registo das horas de voluntariado, de cada profissional-voluntário .....</b>	<b>98</b>
<b>Apêndice X – Sugestão de Certificado final .....</b>	<b>99</b>

## Índice de Figuras

Figura 1   Fases do processo Piloto.....	41
Figura 2   Fases do processo de identificação do grupo a participar na ação piloto.....	41
Figura 3   Secção de capacitação da plataforma digital.....	51
Figura 4   Introdução do Passo 1 – Get Ready .....	51
Figura 5   Práticas de voluntariado, do Passo 1 – Get Ready .....	52
Figura 6   Testemunhos de voluntariado corporativo .....	53
Figura 7   Testemunhos de voluntariado corporativo .....	53
Figura 8   Testemunhos de voluntariado corporativo .....	53
Figura 9   Check-list final do Passo 1 – Get Ready .....	54
Figura 10   Introdução do Passo 2 – Compromisso .....	54
Figura 11   Processo a ser realizado no Passo 2 – Compromisso .....	55
Figura 12   Check-list final do Passo 2 – Compromisso.....	55
Figura 13   Introdução do Passo 3 – Mobilização da equipa.....	56
Figura 14   Processo do Passo 3 – Mobilização da equipa .....	56
Figura 15   Ferramentas de apoio ao Passo 3 – Mobilização da equipa .....	57
Figura 16   Check-list final do Passo 3 – Mobilização da equipa.....	57
Figura 17   Introdução do Passo 4 – Matching .....	58
Figura 18   Processo do Passo 4 – Matching .....	58
Figura 19   Ferramenta de apoio do Passo 4 – Matching.....	59
Figura 20   Check-list final do Passo 4 – Matching.....	59
Figura 21   Introdução do Passo 5 – Piloto .....	59
Figura 22   Processo do Passo 5 – Piloto .....	60
Figura 23   Check-list final do Passo 5 – Piloto.....	60
Figura 24   Introdução do Passo 6 – Feedback .....	61
Figura 25   Questões tipo do Passo 6 – Feedback.....	61
Figura 26   Check-list final do Passo 6 – Feedback.....	62
Figura 27   Introdução do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto.....	62
Figura 28   Sugestões de reconhecimento do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto.....	63
Figura 29   Mensagem final do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto .....	64
Figura 30   Sugestões de leitura .....	65
Figura 31   Antes da sugestão de melhoria - A.....	68
Figura 32   Depois da sugestão de melhoria - A.....	68

Figura 33   Antes da sugestão de melhoria - B .....	69
Figura 34   Antes da sugestão de melhoria - B .....	69
Figura 35   Antes da sugestão de melhoria - B .....	69
Figura 36   Depois da sugestão de melhoria - B .....	70
Figura 37   Antes da sugestão de melhoria - C .....	70
Figura 38   Depois da sugestão de melhoria - C .....	71
Figura 39   Antes da sugestão de melhoria - D .....	71
Figura 40   Depois da sugestão de melhoria - D .....	71

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1   Exemplos de trabalho voluntário considerado como estando dentro ou fora do âmbito da definição recomendada. ....	6
Tabela 2   Valores da Santa Casa da Misericórdia de Espinho.....	35
Tabela 3   Atividades de Intervenção Social da Santa Casa da Misericórdia de Espinho .....	36
Tabela 4   Constituição da equipa para o projeto piloto .....	42
Tabela 5   Validação do guia passo a passo .....	68

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1   Sexo dos profissionais da SCME.....	36
Gráfico 2   Idades dos profissionais da SCME .....	37
Gráfico 3   Habilitações dos profissionais da SCME.....	37
Gráfico 4   Tipo de contrato da SCME .....	38
Gráfico 5   Antiguidade dos profissionais da SCME.....	38
Gráfico 6   Sexo dos profissionais da SCME da amostra analisada .....	39
Gráfico 7   Idades dos profissionais da SCME da amostra analisada.....	39
Gráfico 8   Habilitações dos profissionais da SCME da amostra analisada .....	39
Gráfico 9   Tipo de contrato da SCME da amostra analisada.....	40
Gráfico 10   Antiguidade dos profissionais da SCME da amostra analisada .....	40
Gráfico 11   Áreas de atuação, escolhidas pelos voluntários na sessão de brainstorming .....	43
Gráfico 12   Público-alvo, escolhido pelos voluntários na sessão de brainstorming.....	43
Gráfico 13   Sugestões de atuação dos voluntários, na sessão de brainstorming .....	44
Gráfico 14   Processo de preparação das ações piloto .....	47

## **Lista de abreviaturas**

CEI	Contrato Emprego Inserção
CPCJ	Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens.
GRH	Gestão de Recursos Humanos
LBES	Lei de Bases da Economia Social
OES	Organização da Economia Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RH	Recursos Humanos
SCME	Santa Casa da Misericórdia de Espinho



## **Introdução**

O presente trabalho pretende, ao analisar a moldura legislativa que regula a atividade do voluntariado em Portugal e compreendendo a realidade vivida aos olhos das entidades relacionadas com a atividade do voluntariado corporativo, autárquico e inclusivo, a elaboração de um procedimento para a conceção e implementação de um programa de Voluntariado Externo nas organizações da Economia Social.

Para esse efeito, este projeto está dividido em seis capítulos. O primeiro capítulo fará um enquadramento teórico sobre alguns conceitos como o voluntariado a gestão de voluntariado, o voluntariado corporativo, a economia social e a gestão de recursos humanos nas organizações da economia social, que nos fará ficar a compreender melhor estas temáticas.

No Capítulo II é apresentada a metodologia de projeto, o problema e objetivos da investigação, bem como as técnicas utilizadas durante todo o processo, tanto no que diz respeito à pesquisa e análise documental, como na observação direta realizada e na elaboração e condução das entrevistas.

O capítulo III descreve a conceção do projeto de intervenção, através da apresentação do ponto de partida, análise empírica e normativa, com respetiva apresentação do resultado, para chegar à configuração exata do que é necessário implementar até à finalidade do projeto de intervenção.

No capítulo IV é realizado o planeamento do projeto, onde procedemos a um estudo piloto numa organização da economia social, apresentando a escolha da entidade escolhida e a importância deste piloto. O capítulo V descreve a execução do projeto de intervenção, ou seja, o planeamento detalhado de todo o projeto.

O Capítulo VI apresenta a validação do projeto de intervenção, tendo presente dois contributos de profissionais das áreas do voluntariado e do voluntariado corporativo.

Por último, são abordadas as conclusões tiradas sobre este projeto de intervenção.

## **CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

---

# **1 O Voluntariado, a Economia Social e a Gestão de Recursos Humanos nas Organizações da Economia Social**

O voluntariado não é apenas uma manifestação de solidariedade e cidadania, mas também uma parte essencial da economia social.

Este capítulo dedica-se a explorar o conceito do voluntariado, aprofundar sobre quem são as pessoas voluntárias e os benefícios da prática do voluntariado. Vamos explorar os princípios que orientam a gestão de voluntariado e descobrir que o planeamento e a organização de programas de voluntariado bem estruturados podem maximizar o seu impacto.

O voluntariado corporativo, também será objeto de nossa investigação. Examinaremos como as empresas se podem envolver no voluntariado e destacaremos os benefícios do mesmo para as empresas, os profissionais e a comunidade em geral.

Além disso, este capítulo concentra-se na economia social e nas entidades que a compõem, bem como na gestão de recursos humanos dentro das mesmas.

## **1.1 O Voluntariado: Conceito**

De acordo com a lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, Bases do enquadramento jurídico do voluntariado, o voluntariado caracteriza-se, de acordo com o artigo 2.º, nº1 como *“o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”* e segundo o artigo 6.º, nº1, obedece *“aos princípios da solidariedade, da participação, da cooperação, da complementaridade, da gratuitidade, da responsabilidade e da convergência”*.

Ivan Scheier (MacCurley & Lynch, 1996, como citado em Fernandes, 2013) apresenta uma definição global de voluntariado redigida em quatro pontos. O primeiro em que refere que é uma atividade relativamente incoerciva; o segundo onde menciona que é realizada com intenção de ajudar; o terceiro que é realizada sem pensamento primário ou imediato de ganho financeiro e o último frisando que é trabalho, indo ao encontro da definição da Organização Internacional do Trabalho apresentada no *Manual on the*

*measurement of volunteer work* (OIT, 2011), em que envolve atividades que produzem bens e/ou serviços que contribuem com potencial valor acrescentado para os seus destinatários, de uma forma divertida, alegre mas com profissionalismo, preparados para o fazer e com seriedade e com compromisso.

O voluntariado é um fenómeno social complexo que significa coisas diferentes para pessoas/organizações diferentes, e a forma como o voluntariado é realizado é influenciado pelos valores culturais e da comunidade (UNV, 2022). É considerado, pela (Organização das Nações Unidas, 2022), uma força poderosa e uma parte importante da sociedade. Globalmente, continua a ser um importante veículo para moldar e promover o desenvolvimento. Segundo o relatório da Situação do Voluntariado Mundial, publicado pela (Organização das Nações Unidas, 2022):

- ♦ O voluntariado pode promover uma cultura de tomada de decisão colaborativa. Contribuir para moldar e priorizar questões que são importantes para as pessoas voluntárias, e trabalhar em colaboração com as autoridades estatais;
- ♦ O voluntariado pode alterar as relações de poder desiguais;
- ♦ O voluntariado oferece diversos caminhos para a participação cívica;
- ♦ As pessoas voluntárias constroem pontes.

A lei, refere, também, que o voluntariado, embora desinteressado, não se considera voluntariado quando é feito ocasionalmente, com carácter isolado e esporádico e/ou no âmbito familiar. Segundo a (OIT, 2011), estão excluídos os voluntários que prestam serviços diretamente ao agregado familiar:

- ♦ Não abrange o trabalho voluntário efetuado para os membros do agregado familiar do voluntário. A maioria dos especialistas em voluntariado concorda que o trabalho efetuado para membros da família, especialmente os familiares "diretos", não pode ser considerado trabalho voluntário. No entanto, a utilização da "família" como unidade de observação levanta um problema, porque a definição de "família", e mesmo de "família direta", é imprecisa e difere muito entre diferentes países e culturas.

- ♦ O trabalho não remunerado imposto pelo tribunal, o trabalho obrigatório como parte de uma pena de prisão e o serviço alternativo relacionado com um recrutamento militar seriam, por conseguinte, excluídos.
- ♦ A aprendizagem não remunerada exigida para a entrada num emprego e os estágios e o trabalho voluntário de estudantes exigido para a graduação ou continuação num programa escolar ou de formação violam a característica não obrigatória da definição e, por conseguinte, não devem ser considerados como trabalho voluntário.

<b>Considerado voluntariado</b>	<b>Não considerado voluntariado</b>
Comprar alimentos para um vizinho idoso.	Comprar alimentos para o próprio agregado familiar.
Trabalhar numa sopa dos pobres cozinhando refeições para os sem-abrigo.	Cozinhar refeições para o próprio agregado familiar.
Fazer voluntariado como professor numa escola pública.	Ajudar o filho nos trabalhos de casa.
Desempenhar uma função sindical no seu tempo livre.	Desempenhar uma função sindical no tempo da empresa.
Participar num comité de limpeza do bairro.	Limpar a própria casa ou o próprio quintal.
Ser treinador de uma liga desportiva infantil, incluindo um em que o próprio filho esteja envolvido.	Ajudar o próprio filho a praticar um desporto.
Fazer trabalho voluntário com colegas de trabalho fora do horário de trabalho pelas quais não se é pago.	Voluntariado durante o tempo remunerado, concedido por um empregador.

Tabela 1 | Exemplos de trabalho voluntário considerado como estando dentro ou fora do âmbito da definição recomendada.

Fonte: (OIT, 2011)

### 1.1.1 A pessoa voluntária

Perante a lei n.º 71/98 de 3 de novembro, Bases do enquadramento jurídico do voluntariado, artigo 3.º, nº1, o voluntário é *“o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”*

A Organização da Nações Unidas defende que “O voluntário é o jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos de intervenção” (Nações Unidas, 2001).

Segundo a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) (2019), ser voluntário/a é:

- ♦ Assumir um compromisso com a organização promotora de voluntariado;
- ♦ Desenvolver ações de voluntariado em prol dos indivíduos, famílias e comunidade;
- ♦ Comprometer-se, de acordo com as suas aptidões e no seu tempo livre;
- ♦ Ter um ideal que assenta numa relação de solidariedade traduzida em:
  - Liberdade, igualdade e pluralismo no exercício de uma cidadania ativa;
  - Responsabilidade pelas atividades que desenvolve com as pessoas destinatárias;
  - Participação nas atividades a desenvolver pela organização promotora, no âmbito de aplicação do Programa de Voluntariado;
  - Gratuitidade no exercício da atividade, mas sem ser onerado com as despesas dele decorrente;
  - Complementaridade com a atividade profissional, sem que exista uma substituição;
  - Convergência e harmonização com os interesses das pessoas destinatárias da ação e com a cultura e valores das organizações promotoras.

Compensações monetárias ou em espécie possíveis, sem violar a definição de voluntariado, segundo a OIT (2011):

- ♦ Reembolso das despesas correntes em que incorram no âmbito da sua missão (por exemplo, despesas de deslocação ou de equipamento);
- ♦ Podem ser fornecidos serviços como uma refeição ou transporte, desde que o seu valor não seja igual ou superior ao valor dos salários do mercado local;
- ♦ Ajudas de custo destinadas a cobrir as suas próprias despesas de subsistência, desde que essas ajudas não dependam do valor de mercado local, da qualidade ou da quantidade do trabalho ou do seu resultado (caso exista);
- ♦ Podem ser dados presentes simbólicos ou outras expressões semelhantes de gratidão pelo trabalho voluntário, desde que não sejam iguais ao valor dos salários do mercado local.

### **1.1.2 Benefícios da prática de voluntariado**

As práticas de voluntariado contribuem para uma sociedade mais justa e equilibrada, sendo importante não só para os beneficiários desta atividade, mas também para os indivíduos que doam o seu tempo e capacidades com vista a contribuir para uma maior igualdade na sociedade. Da mesma forma que a pessoa singular beneficia com a prática das atividades de voluntariado, a pessoa coletiva, também beneficia com estas práticas porque verifica-se uma correlação entre a satisfação no trabalho voluntariado e o volume de negócios (Watson & Abzug, 2005).

Diversos autores argumentam que as atividades de voluntariado estão positivamente associadas com a satisfação e o bem-estar do indivíduo. Por exemplo, Morrow-Howell et al. (2003), Greenfield & Marks (2004) e Wu et al. (2005) referem que o trabalho voluntário está diretamente associado à maior satisfação com a vida e ao bem-estar e que um maior envolvimento (em termos de tempo dedicado) com o voluntariado também está relacionado com esses sentimentos.

Por sua vez, Lima (2004) e a OIT (2011) afirmam que a participação ativa em atividades de voluntariado traz diversos ganhos para a pessoa voluntária, tais como a satisfação pessoal, elevação da autoestima, desenvolvimento pessoal e profissional, conquista de novas amizades e aquisição de estabilidade emocional, entre outros. Adicionalmente, Domeneghetti (2001) defende que o indivíduo através do trabalho voluntário adquire um grau de satisfação pessoal mais elevado que dificilmente o valor monetário superaria.

Relativamente, à correspondência do trabalho voluntário com a felicidade, satisfação e bem-estar, Musick e Wilson citados em Plagnol & Huppert (2010), defendem que o voluntariado pode aumentar a autoconfiança e dotar as pessoas voluntárias de recursos psicológicos para lidarem com o stress, melhorando a sua integração social, estando também esta, associada ao bem-estar.

Do mesmo modo, Thoits & Hewitt (2001)) afirmam que o trabalho voluntário pode contribuir para a diminuição do stress psicológico e atenuar as suas consequências negativas. Tal circunstância, aumenta a satisfação com a vida, a vontade de viver, o autorrespeito e reduz os sintomas de depressão e ansiedade. A este propósito, Mostyn citado em Wei et al. (2012), afirma inclusive que o voluntariado poderá ajudar a minorar a solidão, a depressão e outras formas de privação emocional.

O voluntariado está associado a um maior bem-estar (Plagnol & Huppert, 2010), existindo uma correlação positiva entre o voluntariado e a saúde, satisfação com a vida e esperança média de vida (Haski-Leventhal, 2009), como comprova o estudo realizado por Souza (2007), no qual a alegria, felicidade, amizade, qualidade de vida e saúde podem ser benefícios advindos da realização de atividades de voluntariado.

Em síntese, o voluntariado é uma ação que acarreta diversos benefícios, não só para as instituições e organizações que são apoiadas e ajudadas, mas também para as pessoas que prestam um trabalho voluntário em favor dos outros contribuindo para uma sociedade mais justa e solidária. Tal como a Organização das Nações Unidas (ONU) defende, o voluntariado traz benefícios tanto para a sociedade em geral como para o indivíduo que realiza tarefas voluntárias, ajuda a promover a autoestima e confiança, assim, como influência a responsabilidade social e pessoal (Rodrigues, 2010) e tem impacto positivo na aprendizagem, enriquecimento e alargamento dos horizontes das pessoas voluntárias (Trogdon, 2005).

Na perspetiva de quem beneficia, o estudo *“What Money Cannot Buy: The Distinctive and Multidimensional Impact of Volunteers”* diz que o facto de serem pessoas voluntárias a prestar o serviço traz maior satisfação ao beneficiário por este se sentir cuidado na sociedade (Haski-Leventhal et al., 2011). Na perspetiva de quem doa o seu tempo em prol do outro, este tipo de trabalho aumenta o seu nível de satisfação trazendo-lhe um sentimento de ajuda ao próximo (Haski-Leventhal et al., 2011). Na perspetiva da

organização, os voluntários contribuem positivamente para a sua imagem perante a sociedade.

## **1.2 A Gestão de voluntariado**

O aparecimento de uma gestão mais profissional tornou-se inevitável (Willis, 1991, citado por Ferreira (2012) pois a abordagem de gestão baseada em princípios da boa vontade, flexibilidade, informalidade, envolvimento e a capacidade natural não se mostraram suficientes (Cunningham, 1999). As OSFL`s estão agora mais sensibilizadas para a gestão profissional (Dartington, 1991, citado por Ferreira, 2012) e esta evolução no sentido da profissionalização pode ser encarada como uma alteração necessária para produzir com maior qualidade os diversos serviços (Paton e Cornforth, 1991; Chater, 2008, citado por Ferreira, 2012).

A gestão de um programa de voluntariado de forte impacte inclui – segundo (MacCurley & Lynch, 1996, 2011)– nove elementos:

1. Planeamento;
2. Organização;
3. Perfis de posto;
4. Recrutamento;
5. Entrevista;
6. Preparação;
7. Supervisão;
8. Avaliação;
9. Reconhecimento

Por outro lado, Marcos & Amador (2014) definiram somente 6 fases que devem ser seguidas para uma gestão eficiente e eficaz de um programa de voluntariado mas apresentam uma nova fase, que anteriormente não estava contemplado no modelo de McCurley e Lynch, a desvinculação. O modelo apresenta as seguintes etapas:

1. Preparação: fase em que se deve refletir qual o papel do voluntariado na organização e como será a sua gestão;
2. Definição: fase em que se define os perfis de cada posto assim como se seleciona os voluntários;

3. Acolhimento: fase em que os voluntários entram e são integrados dentro da organização;
4. Desenvolvimento: fase em que se acompanha o trabalho voluntário durante todo o seu período de ação;
5. Reconhecimento: acompanhando o trabalho, esta fase prende-se com a procura de ações específicas para valorizar e reconhecer o mesmo;
6. Desvinculação: por fim, a definição de qual será a relação posterior à saída do voluntário da organização.

Focando na etapa 6, surgem temas como a forma de desvinculação e como a mesma é comunicada (por exemplo, uma conversa formal ou chamada telefónica), são bastantes relevantes, assim como a relação que se mantém com os voluntários depois de saírem (por exemplo, o envio de uma newsletter). Ainda outro aspeto a destacar é a etapa 3, do acolhimento, que serve como momento de receção ao voluntário, onde ele é acompanhado nas primeiras tarefas que faz, assim como lhe é passada toda a informação sobre a missão/valores da organização e esclarecidas algumas dúvidas.

Por último, dentro dos modelos de gestão focados em programas de voluntariado, surge um documento com passos essenciais para gerir voluntários, de uma organização em Virgínia (HandsOn Creater Richmond, 2014) que além de agrupar toda a informação em 4 etapas, apresenta uma nova realidade na etapa 4, anteriormente não abordada.

As 4 etapas são:

1. Preparar (Definir o tipo e papéis dos voluntários, as políticas e os procedimentos);
2. Convidar (Recrutamento, orientação e formação);
3. Apoiar (Comunicação, trabalho de equipa e avaliação);
4. Documentar e Evoluir (Medição do impacto).

Lopes (2020) defende que este modelo opta por aglomerar os passos numa ótica cíclica (algo também novo comparativamente aos modelos apresentados anteriormente), defendendo que acabando o passo 4, iremos dar novamente início ao passo 1. O estudo defende que o líder deve adaptar a sua comunicação aos voluntários, tentando perceber o tipo de comunicação que lhes será mais acessível. A ideia transmitida no passo 4, a medição do impacto do trabalho dos voluntários neles próprios e com o público que

trabalharam, torna-se importante para a avaliação do modelo aplicado. Essa avaliação pode levar a percepções diferentes daquela que foram idealizadas na produção do modelo e com isso levar a alterações do estabelecido até ao momento.

### **1.2.1 Planeamento e Organização de um Programa de Voluntariado**

No planeamento, há a definição da missão e estratégia da organização, resultando, por isso, a construção de um programa, para perceber um conjunto de informações relevantes para as restantes fases.

O planeamento do programa de voluntariado começa pelo planeamento estratégico da organização. Por isso, em primeiro lugar a entidade precisa dedicar-se a elaborar o seu planeamento estratégico, que será muito mais rico se envolver as partes interessadas da organização, onde os voluntários são um elemento central.

A implementação de um programa de voluntariado implica um processo moroso de planeamento (como vimos anteriormente) e, a partir daí, a criação das condições organizacionais para que seja implementado fase a fase.

Segundo Fernandes (2016), um programa de voluntariado não é algo que surge por geração espontânea. É necessário possuir conhecimentos técnicos de gestão de voluntariado, método, liderança e consciência que sem planeamento muito dificilmente se implementa e orienta um bom programa de voluntariado. Um programa bem concebido é o resultado de um processo moroso e o gestor de voluntários precisa tomar muitas decisões antes de começar a integrar voluntários.

### **1.3 Voluntariado Corporativo**

Usualmente, o voluntariado está associado a organizações sem fins lucrativos, mas cada vez mais existem empresas que têm introduzido na sua estratégia empresarial práticas de cariz social, nomeadamente ligadas ao voluntariado, envolvendo os seus colaboradores internos. O envolvimento da empresa é fundamental, para que desta forma se consiga um fortalecimento da relação da empresa com a comunidade. Este incentivo à prática do voluntariado pode ser visto como uma estratégia de desenvolvimento dos recursos humanos das empresas (Paço et al., 2013).

O Voluntariado Corporativo é uma das práticas que as empresas utilizam para demonstrar a sua Responsabilidade Social Corporativa através de parcerias entre as empresas e diversas organizações e, desta forma, é uma força que, em constante mudança, tenta responder às necessidades da comunidade, da empresa e dos voluntários (Allen, 2012). Segundo Goldberg (2001), o voluntariado corporativo é “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade”. Esta prática está progressivamente mais presente e desenvolvida, o que resulta na sua adoção por parte de organizações de todos os tamanhos e na criação de um impacto significativamente positivo nas comunidades (Goldberg, 2001).

Ao longo dos anos 90 do século passado, o voluntariado corporativo começou a ser utilizado para fortalecimento das relações entre trabalhadores e aumentar o trabalho em equipa (The Allen Consulting Group, 2007), dito de outro modo, como uma ferramenta de recursos humanos.

É uma prática que se desenvolve, maioritariamente, a nível local (Allen, 2012) e que cria posições vantajosas para todos os envolvidos: sendo favorável para a comunidade, favorável para quem se voluntaria e ainda, favorável para a própria empresa (Santos, 2005).

Segundo a OIT (2011), as empresas que oferecem incentivos aos trabalhadores para participarem nesses programas, como a oferta de tempo livre remunerado, a atividade resultante viola a disposição "não remunerada" da definição recomendada de voluntariado e, por conseguinte, não deve ser contabilizada como trabalho voluntário. Em vez disso, deve ser considerada uma contribuição em espécie da empresa. Por outro lado, quando o incentivo assume a forma de organização de atividades voluntárias de grupo de trabalhadores sem que seja paga uma compensação financeira aos participantes, a atividade resultante pode ser considerada como trabalho voluntário.

### **1.3.1 Benefícios do Voluntariado Corporativo**

Como referido, as vantagens do voluntariado empresarial não são apenas visíveis para as empresas. As sinergias por elas desencadeadas extravasam o espaço da empresa e das pessoas nela envolvidos, reflete-se na comunidade de intervenção e seus destinatários

finais, bem como afetam direta ou indiretamente as organizações de terceiro setor que operam na comunidade.

Poderemos sistematizar alguns dos benefícios mais significativos (Santos, 2005):

#### **1.3.1.1 Para a pessoa voluntária:**

- ♦ Alargamento do leque de competências (por exemplo: Comunicação, trabalho em equipa, gestão de tempo);
- ♦ Aumento da auto-estima, autoconfiança, motivação, iniciativa, sentimento de auto valor;
- ♦ Maior alegria, tolerância e compreensão extensíveis à relação com colegas, clientes e família;
- ♦ Maior integração na empresa e maior satisfação com as tarefas desenvolvidas;
- ♦ Sentimento de pertença ao grupo e continuidade durante as mudanças organizacionais;
- ♦ Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- ♦ Construção de amizades e relações sociais no local de trabalho;

#### **1.3.1.2 Para a comunidade:**

- ♦ Usufruto do conhecimento e da experiência da empresa e dos seus profissionais;
- ♦ Aumento de interação e, conseqüentemente, maior entendimento;
- ♦ Permite inculcar sentido de responsabilidade e integração cívicas;
- ♦ Redução/atenuação de diversos problemas que afligem a comunidade;
- ♦ Melhorias concretas na qualidade de vida dos beneficiados;
- ♦ Maior tolerância à diversidade;
- ♦ Sociedade mais saudável e solidária.

#### **1.3.1.3 Para a empresa:**

- ♦ Maior envolvimento e motivação dos colaboradores e orgulho para com a empresa;
- ♦ Fortalecimento da sua imagem, reputação e notoriedade dos seus produtos e/ou serviços;
- ♦ Construção de um ambiente familiar e trabalho de equipa entre departamentos;
- ♦ Possibilidade de exercer uma cidadania mais ativa;

- ♦ Cooperação e relações mais fortificadas com *stakeholders*;
- ♦ Maior capacidade para recrutar e retenção de talentos;
- ♦ Maior coesão interna e melhoria do clima organizacional;
- ♦ Potenciar metas de negócio e maior produtividade.

## **1.4 A Economia Social**

Em Portugal, o setor da Economia Social vem consagrado na Constituição da República Portuguesa de 1976, através da qual não só é reconhecida a sua coexistência com o sector público e privado, mas também é garantida igual dignidade e proteção por parte do Estado. Em 2013, é criada a Lei de Bases da Economia Social (LBES) que estabelece as bases gerais do regime jurídico deste setor, bem como as medidas de incentivo à sua atividade. Assim a LBES no seu Artigo 2º define como economia social (Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, Lei de Bases da Economia Social, 2013):

*“1 - Entende-se por economia social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas entidades referidas no artigo 4.º da presente lei.*

*2 - As atividades previstas no n.º 1 têm por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade, quer diretamente quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizadores e beneficiários, quando socialmente relevantes.”*

### **1.4.1 As Organizações da Economia Social**

Segundo o artigo 4.º, da Lei de Bases da Economia Social, as entidades que integram a Economia Social, desde que abrangidas pelo ordenamento jurídico português:

*“a) As cooperativas;*

*b) As associações mutualistas;*

*c) As misericórdias;*

*d) As fundações;*

*e) As instituições particulares de solidariedade social não abrangidas pelas alíneas anteriores;*

*f) As associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local;*

*g) As entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no sector cooperativo e social;*

*h) Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social previstos no artigo 5.º da presente lei e constem da base de dados da economia social.”*

As entidades da Economia Social são autónomas e atuam no âmbito das suas atividades de acordo com os seguintes princípios orientadores, artigo 5.º, da mesma lei:

*“a) O primado das pessoas e dos objetivos sociais;*

*b) A adesão e participação livre e voluntária;*

*c) O controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros;*

*d) A conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral;*

*e) O respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade;*

*f) A gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social;*

*g) A afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada entidade da economia social, constitucionalmente consagrada.”*

É um setor em desenvolvimento que intervém e responde aos novos desafios sociais. Segundo o relatório “*The Economy in the European Union*”, European Economic and social committee (2012), o maior desafio que estas organizações enfrentam é a atratividade enquanto empregadores. Algumas delas, localizadas em zonas

geograficamente isoladas, mas sobretudo pela natureza da sua função, que é substancialmente direcionada para a população mais desfavorecida e fragilizada economicamente e socialmente, não são opção para os trabalhadores ativos que se deslocam para outras zonas, procurando oportunidades em setores de atividade mais emergentes (Costa, 2022).

#### **1.4.2 A Gestão de Recursos Humanos nas Organizações da Economia Social**

Vários autores (Akingbola, 2006; Pynes, 2009; Ridder & McCandless, 2010) consideram que o desenvolvimento da GRH acontece nas OES, no entanto, na maioria das vezes, de forma informal. É confundida com a função administrativa de RH. Nestas organizações, o departamento de GRH ocupa-se apenas das funções de administração de pessoal. As práticas de GRH são desenvolvidas pela Direção e implementadas pelas diferentes chefias, com carácter informal.

A GRH é fundamental para todas as organizações, no entanto, segundo Akingbola (2006), nas OES tem uma importância acrescida, por três razões:

- Devido ao carácter dos serviços prestados. Os colaboradores são o ativo mais importante destas organizações;
- A motivação dos colaboradores advém de fatores intrínsecos, como a crença na missão, e a participação na tomada de decisões.
- Devido à necessidade de prestação de serviços, limitada pelas alterações ao nível do financiamento, os colaboradores tornam-se nos parceiros mais importantes na concretização da estratégia destas organizações (Akingbola, 2006).

Akingbola (2006) considera que outra dificuldade das OES, é o problema de gestão, que implica a incorporação das práticas de GRH de modo a reforçar o conhecimento dos colaboradores, as competências, para que possam contribuir para a satisfação dos objetivos das organizações.

Estudos empíricos demonstram que há um grande comprometimento dos trabalhadores com a causa da organização e, por isso, muitas vezes a motivação pode advir de fatores não monetários (Ridder e McCandless, 2010).

Segundo Parente (2014), um aspeto a sustentar a importância dos RH nas OES é o desafio de sustentabilidade económica. As OES estão frequentemente sujeitas a financiamentos externos que assentam em critérios de elegibilidade complexos, o que acentua a vulnerabilidade destas organizações face aos preceitos de autossustentabilidade. Neste sentido, um alicerce estrutural para um funcionamento sustentado das OES é atrair profissionais altamente qualificados, capazes de gerir processos de captação de recursos e de prestação de contas económicas, sociais e ambientais, o que nem sempre é uma prerrogativa fácil, pelas próprias limitações remuneratórias ou de progressão na carreira.

São vários os estudos que têm reforçado a ideia de identificação dos trabalhadores por fatores emocionais, como fonte geradora de motivação que tende a compensar salários mais baixos (Alatrística & Arrowsmith, 2004; Gmur, 2010; Hély, 2009).

Esta tendência de motivação intrínseca levanta desafios singulares às OES. Por um lado, estes trabalhadores à partida poderão estar mais vulneráveis à insatisfação laboral, pois apenas podem contar com fatores motivacionais intrínsecos. Ora em outros trabalhos destacou-se “que os trabalhadores do Terceiro Setor estão particularmente satisfeitos com a dimensão intrínseca do trabalho [...], distinguindo-se dos do setor privado e público, pela positiva, na variedade de tarefas realizadas, na possibilidade de aprendizagem de conhecimentos e na participação nas decisões [...]. Este envolvimento não esconde, porém, o descontentamento que se regista na dimensão extrínseca do trabalho, particularmente no domínio da progressão na carreira, da possibilidade de frequência de formação e da remuneração” (Parente, 2011, p.376).

## **CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE PROJETO**

---

## **2.1 Metodologia de projeto**

Seguimos, neste trabalho, a metodologia de projeto. Com efeito, pretende-se elaborar um projeto de intervenção, no sentido, de encontrar e ajudar a percorrer caminhos que vão no sentido do bem-estar das pessoas e da sociedade. Um projeto de intervenção tem, como princípios fundamentais o despertar da participação ativa, de modo a envolver as pessoas da organização em questão na elaboração do projeto, e assim contribuir para a resolução de problemas existentes.

Procura-se, valorizar as necessidades, preocupações e assuntos levantados pelos diversos atores e grupos de interesse, adotando uma abordagem participativa que procura envolver diferentes atores.

O projeto é assim um plano de trabalho que se organiza fundamentalmente para resolver/estudar um problema e que preocupa os intervenientes que o irão realizar. Desta forma, o trabalho de projeto é uma metodologia, isto é: um conjunto de técnicas e procedimentos utilizados para estudar qualquer aspeto da realidade social, que permite prever, orientar e preparar o caminho que os intervenientes irão fazer ao longo da realização do projeto (Leite et al., 2001), centrando-se na investigação, análise e resolução de problemas.

Esta metodologia envolve sempre trabalho em grupo, pois pressupõe a implicação de todos os intervenientes e da população em que se centra o projeto, uma vez que o planear e o implementar as ações envolve já a colaboração tanto dos investigadores como da população abrangida pelo projeto (Leite et al., 2001).

O trabalho de projeto tem como objetivo central a análise e a resolução de problemas em equipa, através de diversas técnicas que permitem a recolha, obtenção e análise de informação. Esta metodologia determina assim as ações a serem adotadas, quando e como devem ser implementadas, respondendo à questão “o que fazer e como fazer”. Contudo não é um processo estanque, pois é uma metodologia dinâmica e adaptável a cada contexto clínico, podendo ser redefinida sempre que necessário. Permite, simultaneamente, uma maior compreensão da realidade e uma maior eficácia dos meios e das técnicas de intervenção (Guerra, 2006).

Segundo Guerra (2006), a metodologia de projeto divide-se em seis etapas:

1. Identificação dos problemas e diagnóstico de situação;
2. Definição de objetivos;
3. Seleção de estratégias e programação das atividades;
4. Execução do projeto;
5. Avaliação do trabalho;
6. Divulgação ou disseminação dos resultados.

Este processo baseia-se na tentativa de intervenção, estabelecendo assim uma dinâmica entre a teoria e a prática em que o investigador interfere no próprio campo da investigação, estando diretamente ligado às consequências da sua ação e intervenção. Está assim presente a aplicação dos conhecimentos teóricos à realidade concreta.

O presente projeto, por se tratar de um procedimento inexistente, assume um caráter exploratório. O estudo de natureza exploratória configura-se como a abordagem mais indicada para investigar campos ou aspetos menos explorados relativamente a um determinado problema, situação ou tópico. Nesse sentido, o método exploratório visa, primordialmente, aprofundar a compreensão de diversos aspetos alusivos ao tema em análise.

## **2.2 Problema e Objetivos da Investigação**

Os profissionais das Organizações da Economia Social, que têm funções de cuidado direto, são muitas vezes conselheiros encontrando-se sujeitos a situações conflituosas, dadas as próprias características dos seus clientes, o que pode levar à sua frustração, tristeza, desânimo e até mesmo à afetação da sua saúde e bem-estar (Kosny e MacEachen, 2009), pelo que a sua permanente motivação seja crucial para o sucesso do seu trabalho.

Os sentimentos transmitidos pelo “cuidador”, têm uma forte influência no “cuidado” prestado e na perceção de quem o recebe. Consequentemente, os serviços prestados envolvem um grande comprometimento emocional com a organização e, pela sua natureza, podem levar à exaustação emocional dos colaboradores.

Este projeto, surge como uma possível estratégia de motivação dos Recursos Humanos assalariados das Organizações da Economia Social, procurando incentivar e apoiar o envolvimento dos seus colaboradores em ações que visam ajudar a comunidade onde

estão inseridos, com o objetivo de aumentar o bem-estar e a saúde, bem como, mantê-los identificados com a missão da instituição.

O principal objetivo deste projeto é a elaboração de um procedimento para a conceção e implementação de Voluntariado Externo nas Organizações da Economia Social.

Este objetivo consubstancia-se nos seguintes objetivos específicos (OE):

**OE\_1:**

Conhecer outras práticas de Voluntariado;

**OE\_2:**

Pilotar uma ação de Voluntariado Externo;

**OE\_3:**

Conceber ferramentas necessárias para a implementação do projeto nas Organizações da Economia Social;

**OE\_4:**

Criar uma plataforma digital com os passos detalhados, para implementar um programa de Voluntariado Externo.

### **2.3 Técnicas de recolha de dados**

Como estratégia de recolha de dados utilizaremos tanto dados primários como secundários. Desta forma, e de acordo com o momento e objetivo a alcançar com a recolha de dados, lançar-se-á mão das técnicas de análise documental, entrevistas e da participação observação.

Análise Documental	Entidade	Objetivo	Fonte	Data
1	Santa Casa da Misericórdia de Espinho	Caraterização dos recursos humanos	Software Interno de RH	24.05.2022

<b>2</b>	NA	Legislação do voluntariado	Diário da República	29.09.2022
----------	----	----------------------------	---------------------	------------

Quadro 1 | Ficha técnico-metodológica: Análise Documental  
Fonte: Elaboração própria

A participação observação, enquanto técnica utilizada em investigação, há que realçar que os seus objetivos vão muito além da pormenorizada descrição dos componentes de uma situação, permitindo a identificação do sentido, a orientação e a dinâmica de cada momento (Spradley, 1980).

Observação Direta	Formato	Objetivo	Fonte	Data
<b>1</b>	Online	Benchmarking	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Câmara Municipal de Matosinhos;</li> <li>· Grupo EDP;</li> <li>· Pista Mágica;</li> <li>· Santa Casa da Misericórdia de Espinho</li> </ul>	23.11.2022
<b>2</b>	Presencial	Benchmarking	GRACE	10.01.2023
<b>3</b>	Presencial	Benchmarking	GRACE	27.03.2023

Quadro 2 | Ficha técnico-metodológica: Observação Direta  
Fonte: Elaboração própria

Entrevista	Formato	Objetivo	Fonte	Data
<b>1</b>	Presencial	Perceber a abertura da entidade a este projeto	Santa Casa da Misericórdia de Espinho (SCME)	30.09.2022
<b>2</b>	Online	Relevância do tema e identificação de entidades da Economia Social com esta prática implementada	Pista Mágica	28.10.2022
<b>3</b>	Presencial	Benchmarking	EDP	27.03.2023

<b>4</b>	Presencial	Aferir recetividade e interesse dos voluntários	Equipa de profissionais-voluntários da SCME	17.04.2023
<b>5</b>	Presencial	Levantamento de necessidades	CPCJ de Espinho	26.04.2023
<b>6</b>	Presencial	Levantamento de necessidades	Junta de Freguesia de Anta de Guetim	01.06.2023
<b>7</b>	Presencial	Levantamento de necessidades	Escola Básica e Secundária Domingos Capela	02.06.2023
<b>8</b>	Online	Validação da plataforma	EDP	25.10.2023
<b>9</b>	Online	Validação da plataforma	Pista Mágica	30.10.2023

Quadro 3 | Ficha técnico-metodológica: Entrevistas  
Fonte: Elaboração própria

## **CAPÍTULO III – CONCEÇÃO DO PROJETO**

---

### **3.1 Ponto de partida**

Nesta parte iremos abordar o voluntariado no qual designamos como Voluntariado Externo, caracterizado por um conjunto de ações promovidas pela Organização da Economia Social empregadora com o objetivo de incentivar e envolver os seus colaboradores em ações de voluntariado desenvolvidas em organizações externas à organização promotora.

A Economia Social tem sido recetora de programas de voluntariado, mas e porque não ser também a promotora desses programas? Este conceito surge para transformar esta lógica das entidades da Economia Social não serem apenas beneficiárias dos programas de voluntariado desenvolvidos por entidades privadas e/ou públicas, mas elas próprias as promotoras e que possam conjugar o trabalho na comunidade com a motivação dos trabalhadores.

O que existe de voluntariado pensado e realizado para os Recursos Humanos internos, e que está sistematizado como tal é o voluntariado corporativo. No entanto, este conceito de voluntariado corporativo não se encaixa nas entidades de outros setores, nomeadamente o público e o da Economia Social.

### **3.2 Análise empírica**

Nesta análise, fizemos várias entrevistas exploratórias, abertas, no sentido de perceber a relevância do tema nas Organizações da Economia Social e se seria uma prática já utilizada nessas entidades.

Fizemos, também, um Benchmarking, no sentido de explorar de que forma, as entidades públicas e/ou privadas desenvolvem e gerem programas de voluntariado para os seus Recursos Humanos assalariados.

Finalizamos com a validação da plataforma digital desenvolvida, de duas informadoras privilegiadas, que acompanharam o projeto desde o início.

### Ficha técnico-metodológica - Análise Empírica:

Data	Objetivo	Técnica de recolha	Instrumento	Formato	Fonte
30.09.22	Perceber a abertura da entidade a este piloto	Entrevista Exploratória	Guião 1 – _– Guiões das entrevistas exploratórias	Presencial	SCME
28.10.22	Relevância do tema e identificação de entidades da Economia Social com esta prática implementada	Entrevista Exploratória	Guião 2 - _– Guiões das entrevistas exploratórias	Online	Pista Mágica
23.11.22	Benchmarking	Observação Direta	Seminário: “O “voluntariado externo”: uma estratégia viável para o setor da Economia Social?”	Online	<ul style="list-style-type: none"> <li>· C. M. de Matosinhos;</li> <li>· Grupo EDP;</li> <li>· Pista Mágica;</li> <li>· SCME;</li> </ul>
10.01.23	Benchmarking	Observação Direta	Reunião do Cluster Voluntariado e Cidadania	Presencial	GRACE – Empresas Responsáveis
27.03.23	Benchmarking	Entrevista Exploratória	Guião 3 - _– Guiões das entrevistas exploratórias	Presencial	Grupo EDP
27.03.23	Benchmarking	Observação Direta	Reunião do Cluster Voluntariado e Cidadania	Presencial	GRACE – Empresas Responsáveis
25.10.23	Validação da plataforma digital	Entrevista	Guião 4 - _– Guiões das entrevistas exploratórias	Online	Grupo EDP
30.10.23	Validação da plataforma digital	Entrevista	Guião 4 - _– Guiões das entrevistas exploratórias	Online	Pista Mágica

Quadro 4 | Ficha técnico-metodológica: Análise Empírica

Fonte: Elaboração própria

### **3.2.1 Análise de boas práticas**

#### **3.2.1.1 Voluntariado Autárquico - O caso da Câmara Municipal de Matosinhos**

O Voluntariado Autárquico em Portugal, conhecido até ao momento, situa-se no Município de Matosinhos com o Projeto V.E.M. – Voluntariado Em Portugal.

O V.E.M. – Voluntariado Em Matosinhos tem vindo a ser, ao longo dos seus 13 anos de existência, um agente dinamizador de sinergias que envolve os/as voluntários/as, as instituições locais e o setor empresarial, em prol de causas e desafios que implicam a cooperação e complementaridade dos diferentes serviços em benefício da comunidade matosinhense.

Neste sentido o VEM e a Divisão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Matosinhos implementaram uma bolsa de voluntariado autárquico, com o intuito de fomentar a mobilização de forças e a sensibilização dos próprios colaboradores para uma cidadania mais ativa, em ações de voluntariado.

Esta iniciativa foi criada no ano de 2019, desempenhando um plano em que cada profissional poderá usufruir de 7 horas laborais por ano, para a prática de voluntariado da bolsa local. Os benefícios elencados pela Coordenadora do Voluntariado em Matosinhos são o bem-estar das equipas e a partilha entre diferentes departamentos, por serem uma autarquia com mais de 2000 profissionais. A organização das atividades de voluntariado é realizada com base nas necessidades da comunidade e nos gostos dos profissionais.

#### **Objetivos do voluntariado autárquico:**

- Proporcionar aos funcionários experiências enriquecedoras em domínios de intervenção diferentes das suas áreas laborais;
- Reforçar atitudes solidárias dentro da autarquia em prol da comunidade;
- Proporcionar aos funcionários um maior conhecimento da comunidade;
- Fomentar o trabalho em equipa, os afetos e o espírito de união no local de trabalho;
- Potenciar as capacidades e competências sociais dos funcionários;
- Fomentar a responsabilidade social na Câmara Municipal de Matosinhos.

### **Regras de participação:**

- A autarquia concede uma bolsa anual de 7 horas, que cada funcionário/a gere em articulação com a chefia. Pode gastar as 7h num só dia ou dividi-las (de forma a que o bom funcionamento do serviço não seja prejudicado);
- A Recolha de propostas de ações será efetuada junto dos parceiros como: Empresas Municipais (MatosinhosHabit e Matosinhos Sport); Divisão de Serviços Ambientais; Proteção Civil; Juntas de Freguesia; entre outros serviços que se tornem pertinentes e que cumpram os critérios inerentes à essência da Bolsa de Voluntariado Autárquico (A ação deverá ser durante a semana e a favor da comunidade);
- Os Recursos Humanos procedem à divulgação e captação de voluntários/as, junto dos/as colaboradoras/as, assim como à dispensa das horas durante as quais o/a funcionário/a irá fazer voluntariado;
- O/a colaborador/a preenche a ficha de inscrição e entrega;
- A seleção dos candidatos será por ordem de chegada das inscrições, e de acordo com os interesses de cada voluntário/a (será oferecida mais do que uma ação para o/a voluntário/a escolher);
- Em cada ação serão acauteladas pelo, VEM e entidade parceira o material necessário para a sua realização;
- A oferta de perfis de voluntariado poderá, no imediato, não ser suficiente para dar resposta a todos os/as colaboradores/as inscritos. Os que ficarem em lista de espera, serão priorizados na ação seguinte;
- Após a ação, o registo de presenças e a autoavaliação serão entregues nos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Matosinhos.

#### **3.2.1.2 Voluntariado Corporativo – GRACE**

É uma Associação dotada de utilidade pública, que tem como principal objetivo a promoção da responsabilidade e da sustentabilidade das organizações e o fortalecimento de um movimento global de empresas responsáveis, comprometidas com os princípios da sustentabilidade nas suas diversas dimensões e com o exercício de uma cidadania

empresarial ativa. A convite da Coordenadora do Programa de Voluntariado da EDP e membro da Direção do GRACE, Marta Bastos dos Santos, presenciamos duas reuniões do cluster de Cidadania e Voluntariado do GRACE, constituído por 29 empresas associadas.

### **3.2.1.3 Voluntariado Corporativo – Grupo EDP**

A EDP, com um programa de voluntariado robusto, de mais de 10 anos, reconhece o Voluntariado Corporativo como uma mais valia para os seus profissionais e disponibiliza o equivalente a seis dias laborais por ano para a prática do voluntariado. A comunicação, sempre muito complexa em todos os setores, é realizada através dos seus embaixadores, dispersos em Portugal, para ajudarem a compreender as reais necessidades da comunidade, principalmente as mais isoladas. Como reconhecimento aos voluntários, desenvolvem um relatório do impacto das ações de voluntariado, com testemunhos e uma carga mais visual que as pessoas se identificam, enviam um certificado específico assinado pela Coordenadora do Programa de Voluntariado ou pela Administradora com o Pelouro do Voluntariado, e tiveram o primeiro evento de prémios para os voluntários no início do ano 2023.

A convite da Coordenadora do Programa de Voluntariado da EDP, Marta Bastos dos Santos, realizamos a visita às instalações da EDP e o acompanhamento à mesma, durante uma manhã de trabalho. Podemos assistir de perto ao trabalho realizado neste âmbito do voluntariado corporativo, ouvir alguns dos desafios de coordenar este tipo de programas e testemunhar a entrega e entusiasmo depositado em novos projetos com objetivo de proporcionar uma evolução, não só aos profissionais do grupo, mas também às entidades da economia social.

### **3.2.1.4 VolunTalentos – Pista Mágica**

A Pista Mágica acredita que a inclusão é essencial para construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde todas as pessoas possam participar plenamente e contribuir com suas habilidades únicas.

A Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES) VolunTalentos é um projeto-piloto que visa combater a exclusão das pessoas com deficiência nas comunidades onde habitam, tendo como população-alvo pessoas maiores de 18 anos com deficiência leve a

moderada, que são excluídos da sua comunidade, nomeadamente no Município de Vila Nova de Gaia, a partir do Centro de Inclusão de Gaia, através de atividades de integração dos beneficiários em iniciativas de voluntariado e de empoderamento das pessoas voluntárias.

### 3.3 Análise normativa

Esta análise normativa pressupõe a consulta da legislação em vigor para o Voluntariado. Neste sentido, fizemos a análise documental de vários documentos legislativos, para garantir o enquadramento legal das ações de voluntariado e ser a base de todas as decisões deste projeto.

#### Ficha técnico-metodológica – análise normativa:

Técnica de recolha	Objetivo	Documento legislativo	Publicação
Análise documental	Legislação base do voluntariado	Lei n.º 71/98	<a href="#">Diário da República n.º 254/1998</a>
		Decreto-Lei n.º 389/99	<a href="#">Diário da República n.º 229/1999</a>
		Decreto-Lei n.º 39/2017	<a href="#">Diário da República, 1.ª série — N.º 67 — 4 de abril de 2017</a>
	Cartão de identificação do voluntário	Decreto-Lei n.º 176/2005	<a href="#">Diário da República n.º 205/2005</a>
		Portaria n.º 87/2006	<a href="#">Diário da República n.º 17/2006</a>
	Institui o seguro social voluntário no âmbito da Segurança Social	Decreto-Lei n.º 40/89	<a href="#">Diário da República n.º 27/1989</a>

Quadro 5 | Ficha técnico-metodológica: Análise Normativa  
Fonte: Elaboração própria

### **3.4 Resultados**

É possível inferir que todo este diagnóstico desempenhou um papel crucial na demonstração da relevância deste projeto no contexto da Economia Social e na orientação das decisões subseqüentes relacionadas ao desenvolvimento do mesmo.

A análise empírica, por sua vez, teve como finalidade corroborar empiricamente, as vantagens associadas ao voluntariado corporativo, bem como a forte aposta por parte das empresas neste tipo de programas, evidenciando, dessa forma, o compromisso com o desenvolvimento e bem-estar dos seus colaboradores. Este processo de análise empírica contribui, também, significativamente para a compreensão das medidas e precauções necessárias a serem consideradas nas etapas seguintes.

A análise normativa, garantiu um papel fundamental ao assegurar a conformidade do voluntariado externo com a legislação vigente em Portugal. Além disso, exerceu um impacto significativo no contexto jurídico do projeto, servindo de suporte para a criação das ferramentas necessárias para a sua implementação.

O abrangente processo de diagnóstico, conduziu-nos ao planeamento de um estudo piloto, com o propósito de fornecer uma abordagem experimental, incluindo as diversas fases e as diretrizes cruciais a serem consideradas.

## **CAPÍTULO IV – PLANEAMENTO DO PROJETO**

---

## **4 Piloto**

A seleção da organização recetora deste piloto, baseou-se na posição destacada como uma das principais entidades empregadoras no município de Espinho. O processo de envolvimento com a organização teve início no mês de setembro de 2022, com a primeira abordagem ao tema realizada à Diretora Geral da Santa Casa da Misericórdia de Espinho. A proposta foi recebida com grande recetividade por parte da mesma, que se mostrou entusiasmada e disponível para o que fosse necessário.

### **4.1 Caracterização da Organização**

Com base nos estatutos, a Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Espinho, também abreviadamente denominada de Misericórdia de Espinho instituída no ano de 1937, é uma associação de fiéis, com personalidade jurídica canónica, cujo fim é a prática das Catorze Obras de Misericórdia, tanto corporais como espirituais, visado o serviço e apoio com solidariedade a todos os que precisam, bem como a realização de atos de culto católico, de harmonia com o seu espírito tradicional, informado pelos princípios do humanismo e da doutrina e moral cristãs.

Tem reconhecida a sua personalidade jurídica civil, com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social, pelo que é considerada uma entidade da economia social, nos termos da respetiva Lei de Bases, e natureza de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública.

A Misericórdia de Espinho, constituída por tempo indeterminado, tem a sua sede e exerce a sua ação no município de Espinho.

#### **4.1.1 Visão, Missão e Valores**

Com base nos princípios da fé católica que norteiam a atuação da Santa Casa da Misericórdia de Espinho, a mesma anseia por uma sociedade em contínua evolução, alicerçada nos valores da solidariedade e fraternidade, onde se cultive a alegria e a justiça, e se extinga a solidão e o sofrimento existentes no seu seio.

Tem como Missão, contribuir para a melhoria das condições de vida da sua população, trabalhando integradamente na Comunidade, criando e desenvolvendo serviços nas áreas social e da saúde adequados às necessidades das pessoas, promovendo a solidariedade, a qualidade de vida e a dignidade humana.

Rege-se pelos seguintes valores:

Orientação para o cliente	Superar as expectativas dos utentes através da prestação de serviços de valor acrescentado;
Sustentabilidade	Favorecer o desenvolvimento sustentado da organização baseada numa conduta transparente, social e eticamente responsável;
Confiança	Pautar a prestação do serviço da Instituição com compromisso, com a verdade e transparência na prática das suas ações;
Ética	A conduta humana de cada colaborador é regida pelos princípios do Código de Ética e pelas linhas orientadoras de boas práticas baseadas no rigor, confidencialidade, privacidade e integridade;
Equidade	Promover a todos a igualdade no acesso aos cuidados independentemente da condição social, económica ou religiosa;
Qualidade e Eficiência	Apostar na qualidade dos serviços prestados sem descurar a eficiência e a sustentabilidade económica.

Tabela 2 | Valores da Santa Casa da Misericórdia de Espinho  
Fonte: Elaboração própria, com base no site institucional da SCME

#### 4.1.2 Atividades de Intervenção Social

Para concretização do seu fim, a Misericórdia de Espinho desenvolve atividades de intervenção social, dentro de quatro grandes áreas, designadamente:

Saúde:	Clínica de Obstetrícia e Ginecologia de Espinho (COGE)
Sénior:	Estrutura Residencial para pessoas idosas (ERPI) Centro de Dia

Serviço de Apoio Domiciliário (SAD)

Unidade Residencial Sénior (URS)

Cuidar 24

---

Infância: Creche  
Pré-escolar

---

Apoio à comunidade: Plano de Emergência Alimentar  
Programa Incorpora

---

Tabela 3 | Atividades de Intervenção Social da Santa Casa da Misericórdia de Espinho  
Fonte: Elaboração própria, com base no site institucional da SCME

### 4.1.3 Recursos Humanos

Em termos de recursos humanos, foi solicitado à administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Espinho afeta aos mesmos, documentação interna, extraída do programa de RH, com os seguintes dados dos colaboradores: sexo, data de nascimento, data de admissão, tipo de contrato, habilitações e setor a que está inserido.

Para responder às necessidades das pessoas e assegurar o funcionamento dos serviços a SCME tem uma equipa de 212 profissionais, dentro dos quais, 2 são estágios profissionais e 4 são medidas CEI/CEI +.

A maior parte dos profissionais são do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos e com o 3º ciclo como habilitação literária mais comum.

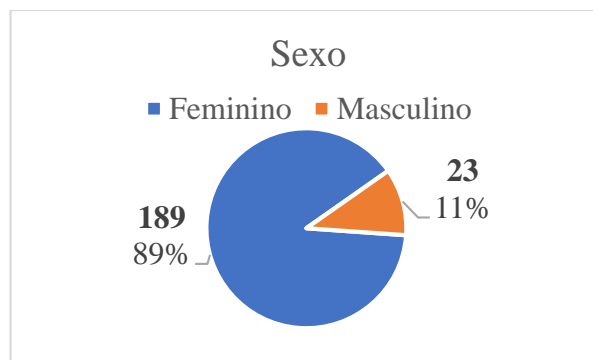


Gráfico 1 | Sexo dos profissionais da SCME

Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

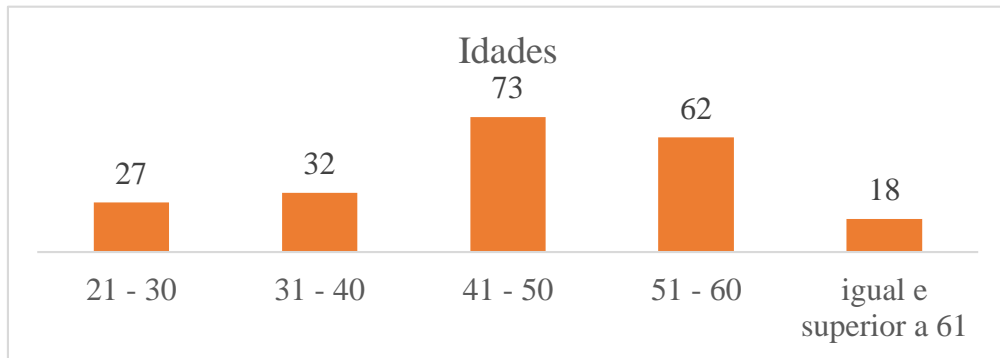


Gráfico 2 | Idades dos profissionais da SCME

Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

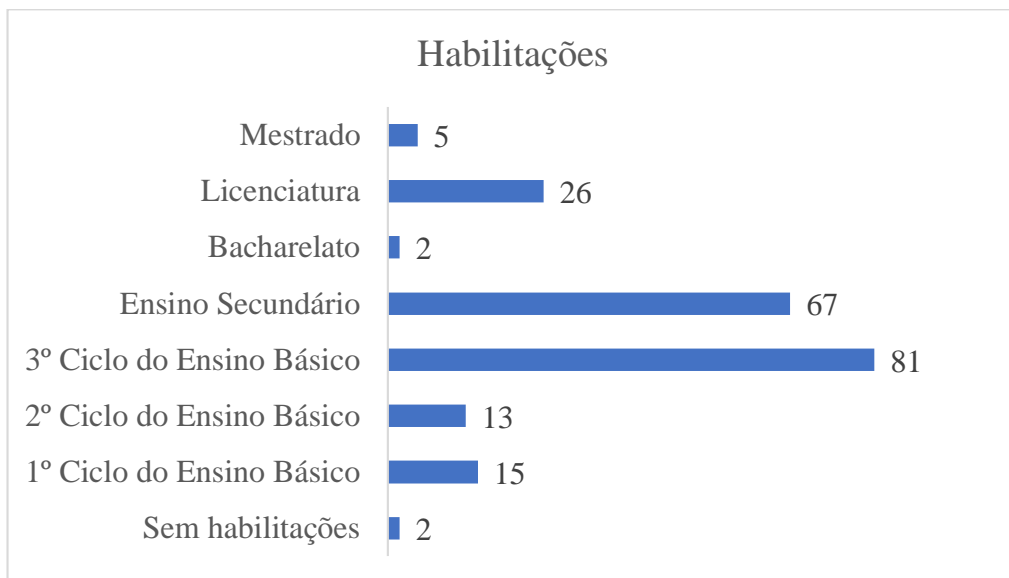


Gráfico 3 | Habilitações dos profissionais da SCME

Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

Relativamente ao tipo de contrato mais utilizado pela SCME, é o contrato sem termo, com 173 trabalhadores. Inclui também 42 profissionais com menos de um ano de casa, e 40 profissionais com 21 a 25 anos de casa.

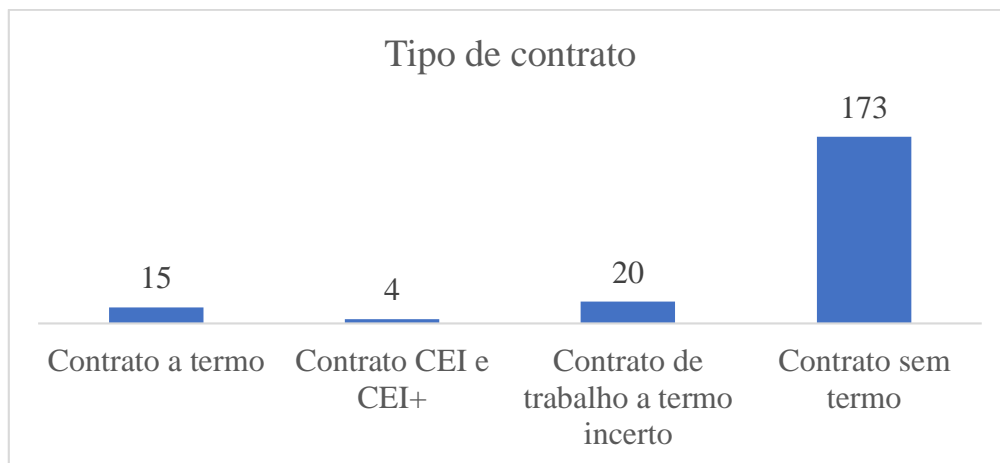


Gráfico 4 | Tipo de contrato da SCME  
 Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

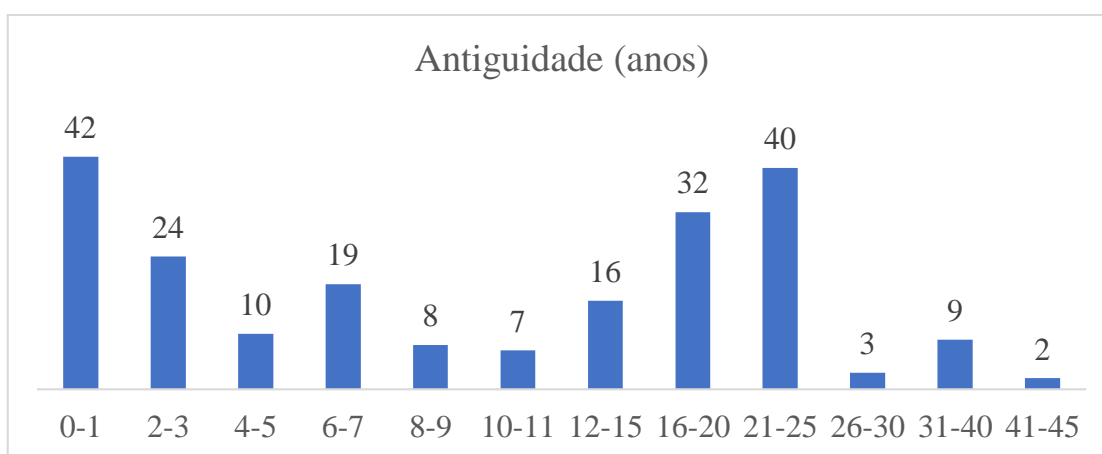


Gráfico 5 | Antiguidade dos profissionais da SCME  
 Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

Neste estudo, a nossa amostra é apenas os profissionais afetos á área sénior, incluindo a estrutura residencial para pessoas idosas, lavandaria e cozinha (estrutura Lar). Nesta conjuntura são 142 profissionais incorporado, 1 estágio profissional e 2 medidas CEI.

Grande parte dos profissionais são do género feminino, com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos e com o 3º ciclo como habilitação literária mais comum.

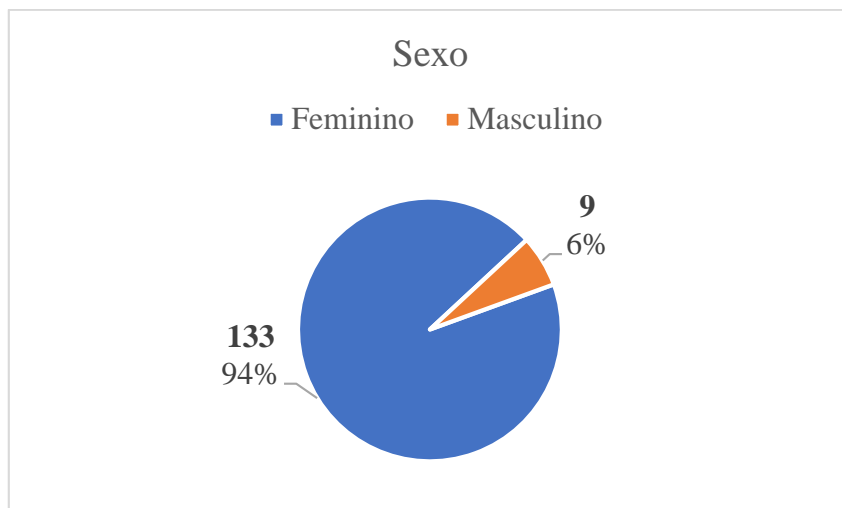


Gráfico 6 | Sexo dos profissionais da SCME da amostra analisada  
 Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

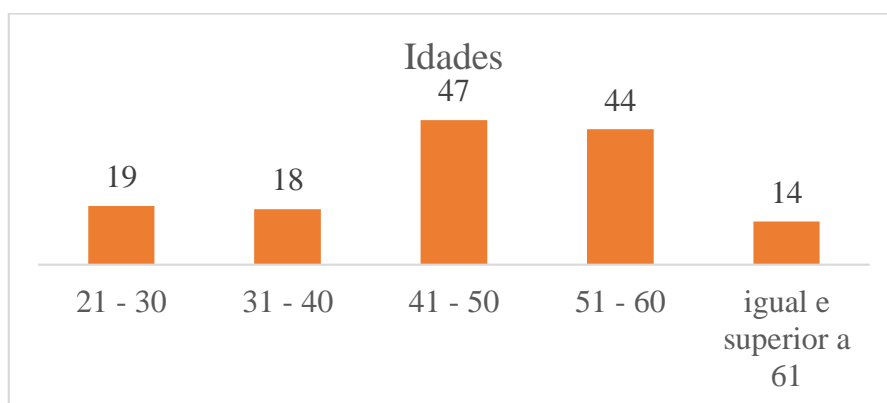


Gráfico 7 | Idades dos profissionais da SCME da amostra analisada  
 Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

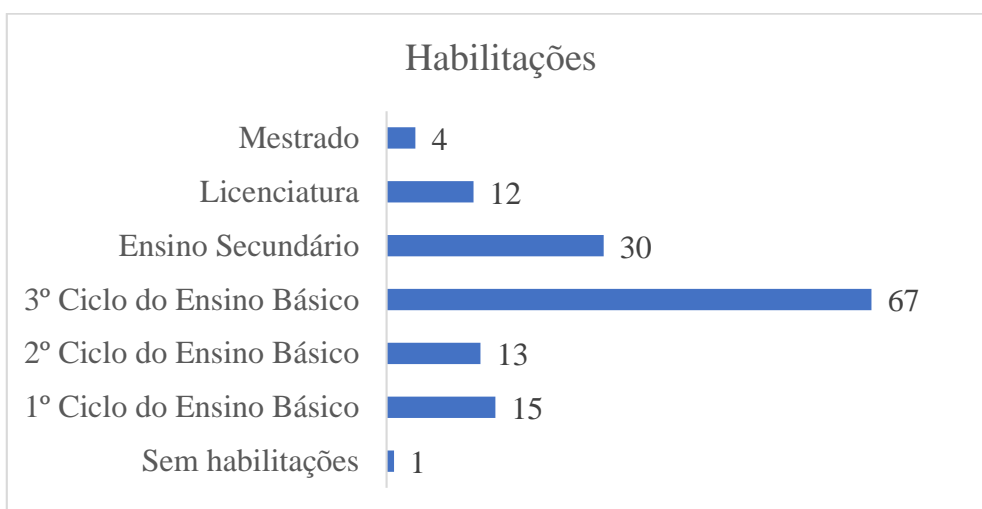


Gráfico 8 | Habilitações dos profissionais da SCME da amostra analisada  
 Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

No que diz respeito ao tipo de contrato, este não varia da amostra em geral. Mantendo-se o contrato sem termo. Detém 28 profissionais com menos de um ano de casa, e 25 profissionais com 16 a 20 anos de casa.

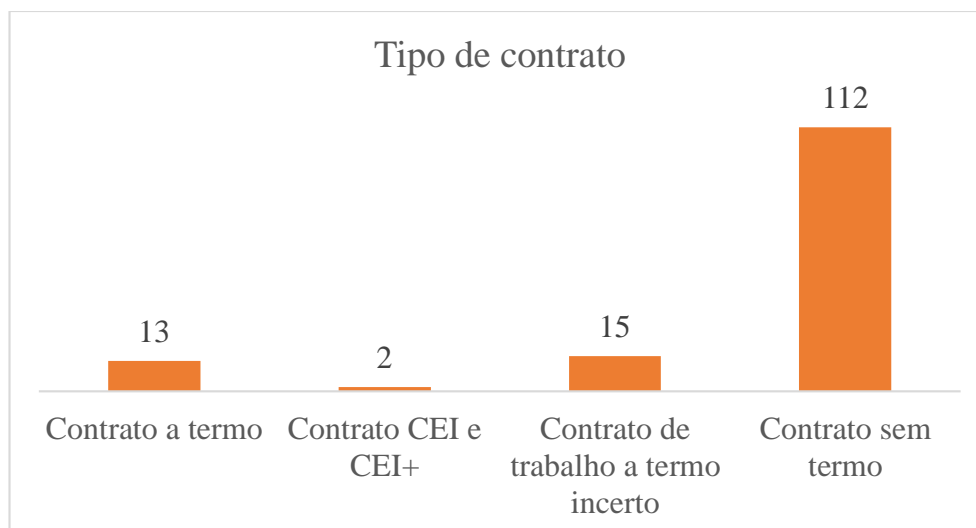


Gráfico 9 | Tipo de contrato da SCME da amostra analisada  
Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

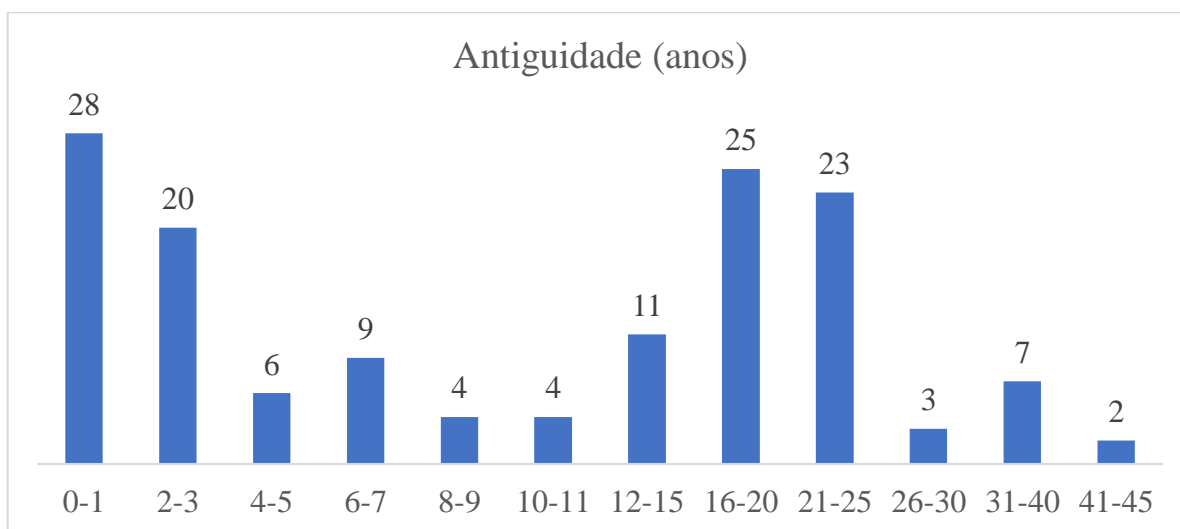


Gráfico 10 | Antiguidade dos profissionais da SCME da amostra analisada  
Fonte: Elaboração própria, com base em documentação interna cedida pela SCME

## 4.2 Estudo piloto

Todo o diagnóstico realizado no capítulo anterior, teve influência nas escolhas tomadas para este piloto. Com base no mesmo, decidimos identificar alguns profissionais, da entidade onde será realizado o piloto, para constituir uma equipa coesa, consultar essa

mesma equipa e serem os próprios a decidirem o tipo de ação de voluntariado externo a realizar. Para isso, dividimos o processo em quatro fases:

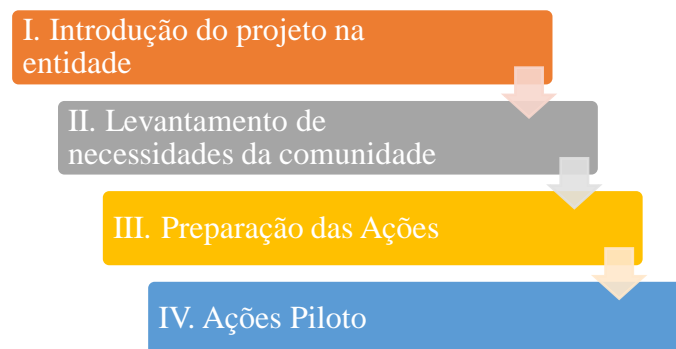


Figura 1 | Fases do processo Piloto  
Fonte: Elaboração própria

## I. Introdução do projeto na entidade

Como estratégia para abordar os profissionais da SCME, adotamos o seguinte processo:

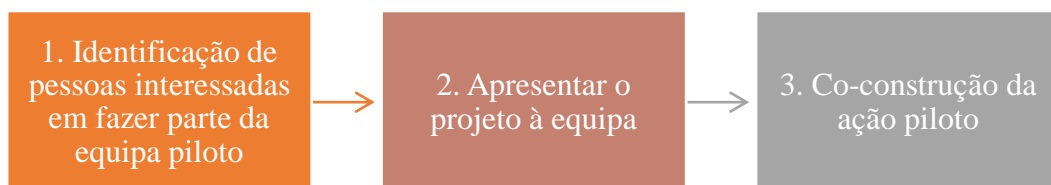


Figura 2 | Fases do processo de identificação do grupo a participar na ação piloto  
Fonte: Elaboração própria

### 1. Identificação de pessoas

A seleção de pessoas para a constituição de uma equipa de voluntários para fazerem parte deste projeto piloto, foi realizada com base em perfis diversificados, tendo em conta diferentes funções e hierarquias.

O convite às 15 pessoas, cujas categorias profissionais se encontram identificadas na tabela abaixo, foi feito individualmente e sempre com a preocupação de ser uma conversa informal num espaço diferente ao local de trabalho de cada profissional.

Convidados	Presentes
Equipa técnica (4)	1. Diretora Geral (1)
	2. Diretora técnica (1)
	Diretora técnica (0)
Ajudante de lar e Centro de dia (4)	3. Animador Sociocultural (1)
	4. Setor Memória (1)
	5. Setor Mestre (1)
	6. Centro de Dia (1)
Informática (1)	7. Serviço de Apoio Domiciliário (1)
	8. Engenheiro Informático (1)
Manutenção (1)	9. Responsável da manutenção (1)
	Enfermeira chefe (0)
Enfermagem (2)	10. Enfermeira (1)
	Chefe da lavandaria (0)
Lavandaria   Serviços gerais (2)	11. Chefe dos serviços Gerais (1)
	Chefe dos serviços administrativos (0)
Financeiro (1)	
<b>15 elementos (100%)</b>	<b>11 elementos (73,33%)</b>

Tabela 4 | Constituição da equipa para o projeto piloto  
Fonte: Elaboração própria

## 2. Apresentar o projeto à equipa

A apresentação do projeto começou quando fizemos o convite a todas as pessoas identificadas no ponto anterior.

## 3. Co-construção da ação piloto

A co-construção da ação piloto foi realizada no dia 17/04/2023 nas instalações da Santa Casa da Misericórdia de Espinho. Contou com a presença de 11 profissionais, identificados na tabela 1 e teve a duração de 1 hora e 30 minutos.

A ação de mobilização dividiu-se em dois momentos:

- No primeiro momento introduziu-se a origem do projeto a ser desenvolvido, conceitos como o voluntariado, o voluntariado corporativo, os benefícios da prática de voluntariado, a planificação dos passos seguintes do projeto e foi dado a conhecer o que seria esperado da equipa.

- A segunda parte desta ação de mobilização foi o desenvolvimento de um brainstorming com os objetivos: levantamento das áreas de atuação com maior interesse e definir a área de atuação para a ação piloto.

Os resultados do brainstorming foram os seguintes:

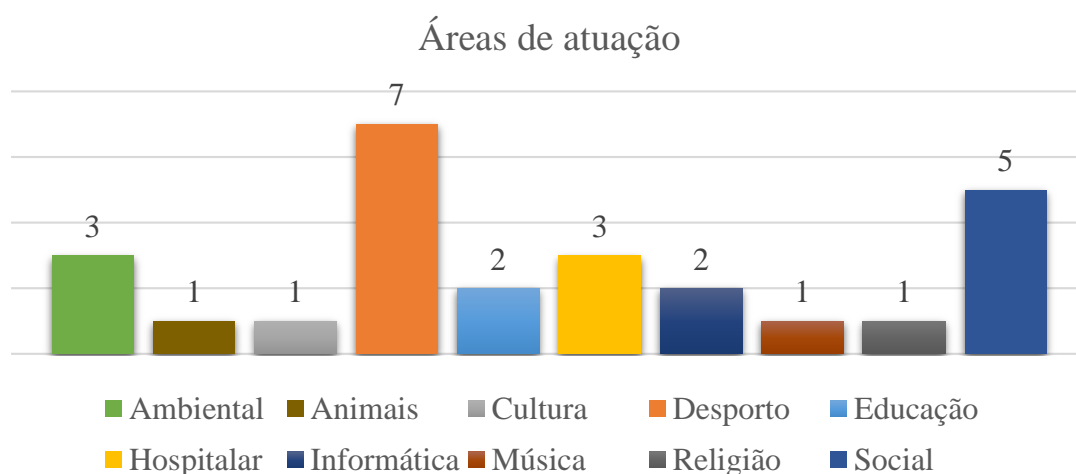


Gráfico 11 | Áreas de atuação, escolhidas pelos voluntários na sessão de brainstorming  
 Fonte: Elaboração própria

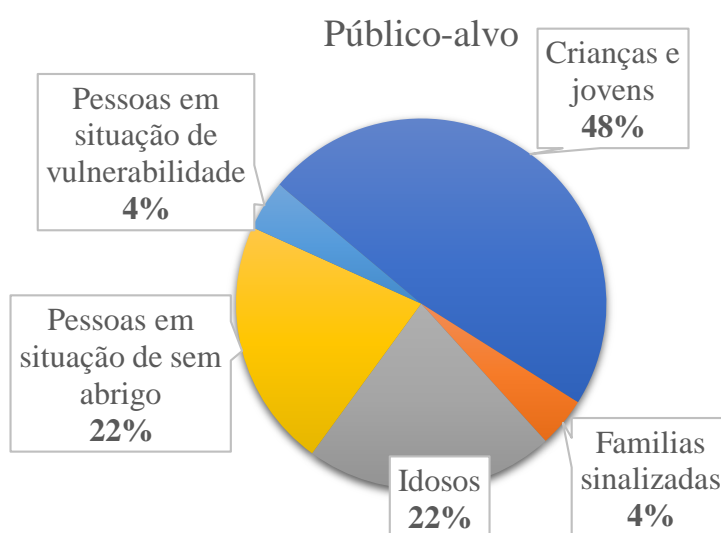


Gráfico 12 | Público-alvo, escolhido pelos voluntários na sessão de brainstorming  
 Fonte: Elaboração própria

## Sugestões de atuação

Social					Ambiental	Hospitalar
Levar crianças a passear		Oficinas de desenvolvimento		Ações de sensibilização sobre cuidados de higiene	Sensibilizar para a ajuda ao próximo	
Recolha de brinquedos		Colónia de férias	Acompanhamento a crianças sinalizadas	Ações de sensibilização sobre sexualidade	Ações de sensibilização sobre educação para o desporto	
Colónia de férias		Torneios desportivos	Apoio ao idoso sem retaguarda	Levar idosos a passear		Obras de renovação de espaços degradados
Desporto					Ambiental	Hospitalar
Aula de dança	Colaboração em organização de eventos	Acompanhamento em atividades	Apresentação de novas modalidades	Horta comunitária	Dádiva de sangue	

Gráfico 13 | Sugestões de atuação dos voluntários, na sessão de brainstorming  
Fonte: Elaboração própria

Através destes resultados podemos identificar que os profissionais presentes na sessão, preferem a área do desporto e em seguida a área social. Como público-alvo da ação, elegeram maioritariamente a população de crianças e jovens.

Quando solicitados com sugestões de atuação que os motivaria a participar, mantiveram o interesse na população de crianças e jovens, sendo que as duas sugestões dadas com mais frequência foram: levar crianças a passear e a recolha de brinquedos.

No final da sessão foi entregue a todos os voluntários um caderno (Apêndice IV – Bloco de ideias, para auxiliar a sessão Brainstorming) com o objetivo de serem pessoas mais atentas à realidade à sua volta e quando identificarem um problema que poderá ser resolvido através do voluntariado, escreverem no livro e, posteriormente, partilharem em grupo de forma a mobilizar mais pessoas para a resolução do problema identificado.

## II. Levantamento de necessidades da comunidade

Para uma análise de mercado foi realizada uma pesquisa à rede social de Espinho, no site institucional da Câmara de Espinho, e identificou-se instituições aderentes ao Conselho Local de Ação Social (CLAS) distintas entre si na área de intervenção, que demonstram um papel ativo na comunidade do concelho e com relevância para a cidade.

Também no site institucional da Câmara de Espinho, podemos ter acesso a dois documentos importantes, o Plano de Desenvolvimento Social e o Diagnóstico Social do Concelho, no entanto ambos estão desatualizados, com as datas de 2013-2016 e 2013, respetivamente.

Por este motivo, decidimos ir para o terreno e entrar em contacto com as entidades abaixo identificadas. Num primeiro momento, o contacto foi efetuado através de chamada telefónica, com o objetivo de agendar reunião presencial com as instituições interessadas em conhecer melhor o projeto.

Data	Entidade	Área de intervenção	Cargo
21/03/2023	Pedalar sem idade Porto	Idosos	Presidente
26/04/2023	Associação de Desenvolvimento do Concelho de Espinho - ADCE	Acompanhamento Psicossocial, Intervenção Comunitária, Toxicodependências	Diretora Geral
26/04/2023	CPCJ de Espinho	Proteção de Crianças e Jovens	Presidente
04/05/2023	Federação Concelhia das Associações de Pais de Espinho (FCAPE)	Educação	Presidente

01/06/2023	Junta de Freguesia de Anta de Guetim	Serviço Público	Presidente
02/06/2023	Escola Básica e Secundária Domingos Capela	Educação	Coordenadora

Quadro 6 | Levantamento de necessidades da comunidade  
 Fonte: Elaboração própria, com base nos sites institucionais de cada Entidade

Contactamos a Pedalar sem idade Porto, mesmo sendo uma instituição fora do concelho de Espinho, por acreditarmos que seria um projeto interessante para a população idosa da região. No entanto, por falta de investimento do município, no projeto já apresentado à Câmara, não foi possível avançar com esta parceria.

A escolha das restantes entidades, provém da motivação da maioria dos profissionais-voluntários da Santa Casa da Misericórdia de Espinho, adiante designada por SCME, através dos resultados do brainstorming realizado no momento de co-construção da ação piloto. Todas têm em comum as crianças e jovens como público-alvo.

Após estabelecido o contacto telefónico com todas as entidades mencionadas no quadro 1, nem todas se mostraram disponíveis para estabelecer uma colaboração, destacando, a título exemplificativo, a ADCE e a FCAPE. Contudo, outras entidades demonstraram uma notável receptividade e contribuíram ativamente para o desenvolvimento deste piloto.

Por referência e intermédio da CPCJ de Espinho, conseguimos estabelecer contacto com a Escola Básica e Secundária Domingos Capela, que passou a ser a entidade beneficiária da ação de voluntariado externo.

Durante a visita realizada à referida instituição de ensino, deparamo-nos com um contentor deteriorado, com as janelas partidas e acumulação considerável de resíduos. Diante este cenário, deliberamos que se tornava imperativo intervir neste espaço e visar a conversão num ambiente agradável de recreação destinado aos estudantes. Tal intervenção, pautou pela ativa colaboração dos alunos e pela utilização de materiais reciclados, com o propósito de fomentar a prática da reciclagem.

### **III. Preparação das Ações Piloto**

A ação de voluntariado externo programada para ser realizada na instituição de ensino, necessitou de ser segmentada em três fases distintas, em virtude da necessidade de harmonização dos horários da escola com os turnos dos profissionais da SCME.

A preparação das ações piloto foi conduzida com a devida consideração às necessidades de recursos associadas, dada a natureza das entidades envolvidas, ambas caracterizadas como organizações sem fins lucrativos.

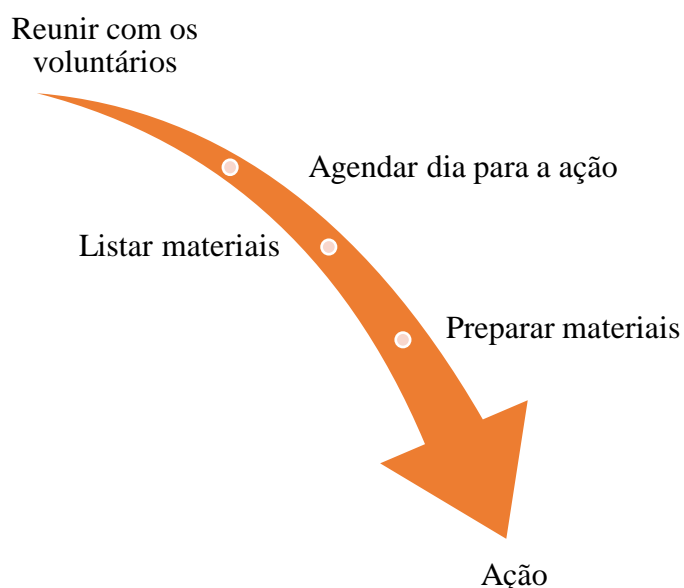


Gráfico 14 | Processo de preparação das ações piloto  
Fonte: Elaboração própria.

Até ao presente momento, das três ações piloto programadas, apenas a última ainda não foi realizada, devido à limitação de agenda de todos os intervenientes na ação. No entanto, é relevante destacar que as ações de voluntariado externo seguem estritamente o modelo de atuação apresentado acima, no gráfico 14. Apresentamos uma sugestão de divulgação das ações piloto (ver Apêndice II – Cartaz de divulgação 2ª ação piloto de Voluntariado Externo, aberta a toda a instituição).

#### **IV. Ações Piloto**

No dia de cada ação piloto, procedíamos à distribuição equitativa das tarefas entre todos os voluntários presentes, culminando na execução das mesmas. Após a conclusão de cada ação piloto, e com todas as disposições devidamente organizadas, proporcionávamos um momento de confraternização entre todos os profissionais-voluntários, com um lanche

partilhado e música a acompanhar, com o intuito de promover a interação e o convívio entre os participantes.

### **4.3 Resultado**

A realização deste piloto levou a que adotássemos como estratégia, a conceção de uma plataforma digital com um guia passo a passo, dirigido a profissionais das Organizações da Economia Social que gerem pessoas, com o propósito de ampliar o alcance às Organizações da Economia Social, disponível [aqui](#).

## **CAPÍTULO V – IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO**

---

## **5.1 Plataforma digital- Implementação de um programa de Voluntariado Externo**

O capítulo anterior assume um papel de significativa importância no contexto da implementação deste guia passo a passo. A escolha de adotar um formato em plataforma digital foi uma decisão que resultou da consideração de que esta configuração, nos dias de hoje, apresenta-se como a alternativa mais prática e de fácil utilização, com a premissa de ser acessível a todos os gestores de pessoas das OES. Além disso, houve a devida atenção de garantir a utilização de uma linguagem inclusiva ao longo de toda a plataforma.

A missão principal desta plataforma digital é disponibilizar às Organizações da Economia Social as ferramentas e orientações necessárias para efetivamente implementarem um Programa de Voluntariado Externo dentro da sua organização. Funciona como um guia orientador completo, onde são apresentados todos os passos detalhados para facilitar a criação e a gestão deste programa.

Por reconhecer a diversidade e particularidade das Organizações da Economia Social, é importante a adaptação deste guia à realidade específica de cada instituição, de forma a garantir um alinhamento com os seus valores e objetivos.

### **5.1.1 Guia passo a passo**

Este guia passo a passo foi fundamentado na inspiração proporcionada pelos autores mencionados no Capítulo I, na gestão de voluntariado. Embora o guia não adote integralmente os mesmos elementos abordados por esses autores, cada uma das suas contribuições foi relevante na seleção dos sete elementos que compõem a estrutura deste guia.

Cada passo deste guia inicia-se com a devida identificação do passo correspondente, seguida de uma introdução explicativa sobre o mesmo. Passaremos à explicação pormenorizada de cada passo deste guia.

#### **5.1.1.1 Passo 1 – *Get Ready***

O primeiro passo, tal como o nome indica, é o momento para se preparar para a implementação de um programa de voluntariado externo.

Para tal, é fundamental considerar a capacitação da/s pessoa/s que irão gerir o programa, antes de prosseguir com a implementação deste guia passo a passo. E por esse motivo, a referida capacitação encontra-se a par do primeiro passo.



Figura 3 | Secção de capacitação da plataforma digital  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Apresentamos duas opções formativas de Gestão de Voluntariado, um gratuito – Cofinanciado pelo programa Erasmus + da União Europeia - e um com o custo de 110€, desenvolvido pela Pista Mágica.

Posteriormente, na secção correspondente ao Passo 1 – *Get Ready*, é apresentada uma breve introdução que estabelece o propósito deste primeiro passo, como podemos ver na figura seguinte:

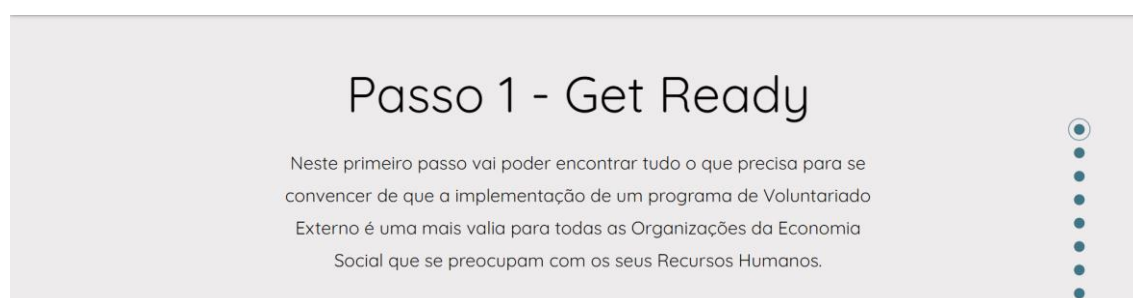


Figura 4 | Introdução do Passo 1 – Get Ready  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

A introdução é seguida por um índice que delinea o conteúdo disponível na página, incluindo informações relacionadas às mais valias do voluntariado, os benefícios associados à implementação de um programa de voluntariado externo numa organização da economia social, diferentes práticas de voluntariado, testemunhos e a *Check-list* final.

As mais valias do voluntariado e os benefícios da implementação de um programa de voluntariado externo para uma organização da economia social estão discriminadas no Capítulo I do presente trabalho. As diversas práticas de voluntariado, por outro lado, são identificadas e analisadas no contexto de análise de boas práticas e do piloto realizado, Capítulo II e III:

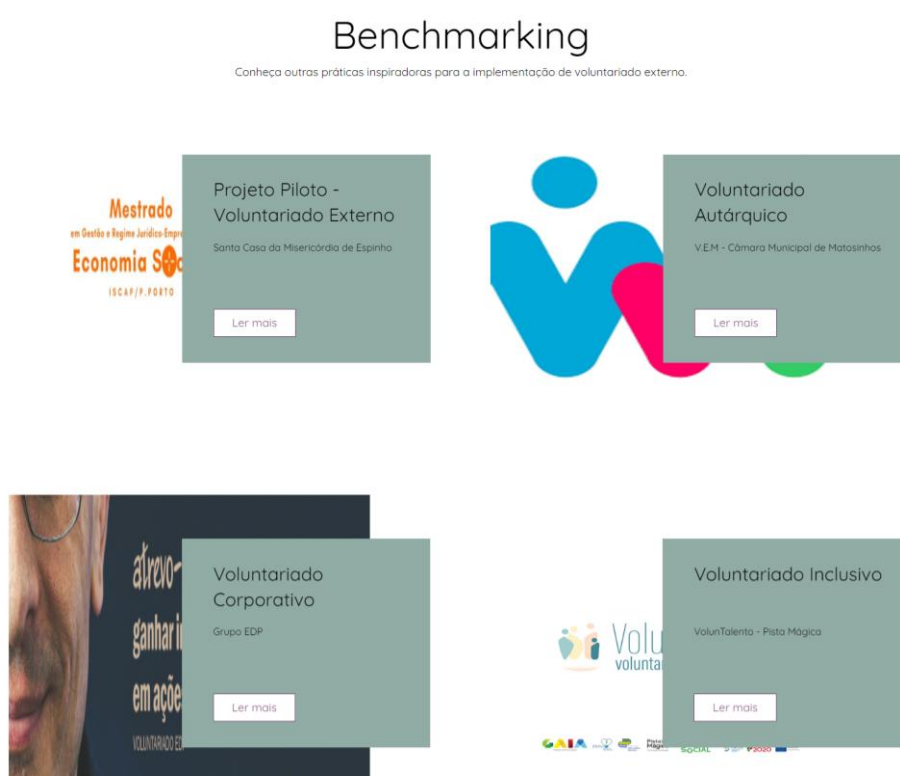


Figura 5 | Práticas de voluntariado, do Passo 1 – Get Ready  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Os testemunhos apresentados nesta plataforma são de profissionais-voluntários nos programas de voluntariado corporativo organizado pelas empresas onde trabalham e foram recolhidos dos sites das empresas, que cada testemunho representa.



Figura 6 | Testemunhos de voluntariado corporativo

Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Fonte do testemunho: <https://bolsadovoluntariado.pt/testemunhos/testemunho-ageas>



Figura 7 | Testemunhos de voluntariado corporativo

Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Fonte do testemunho: <https://auchaneeu.auchan.pt/ser-responsavel/o-voluntariado-na-voz-dos-colaboradores-auchan/>



Figura 8 | Testemunhos de voluntariado corporativo

Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Fonte do testemunho: <https://www.cosec.pt/pt/noticias/not%C3%ADcias/voluntariado-corporativo/>

No final de cada passo apresentamos uma *Check-list*, de forma à pessoa utilizadora do guia tenha presente o que necessita para avançar para o passo seguinte.

## Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 2

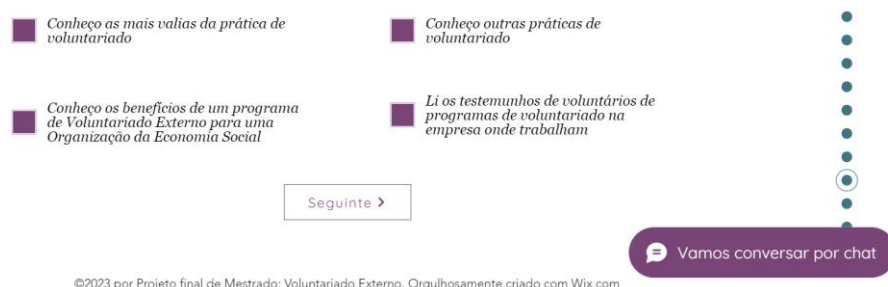


Figura 9 | *Check-list* final do Passo 1 – Get Ready  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Neste caso, a progressão para o passo 2 está condicionada à prévia leitura integral da página correspondente ao Passo 1, e com isso terá adquirido o conhecimento das mais valias do voluntariado, dos benefícios da implementação de um programa de voluntariado externo na OES, de outras práticas de voluntariado, como o voluntariado corporativo, autárquico e inclusivo, e lido vários testemunhos de profissionais voluntários de voluntariado corporativo.

### 5.1.1.2 Passo 2 – Compromisso

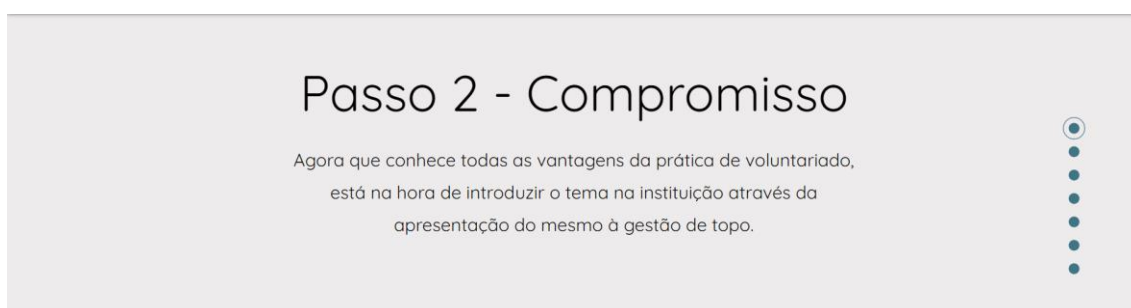


Figura 10 | Introdução do Passo 2 – Compromisso  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Este passo assume um carácter determinante no processo de implementação do programa, ao representar o ponto no qual o programa é formalmente apresentado à gestão de topo. Neste contexto, o programa é submetido a um processo de avaliação que determinará a validação ou rejeição, e o comprometimento por parte da organização na implementação do programa. Este processo envolve os seguintes passos:

# Processo

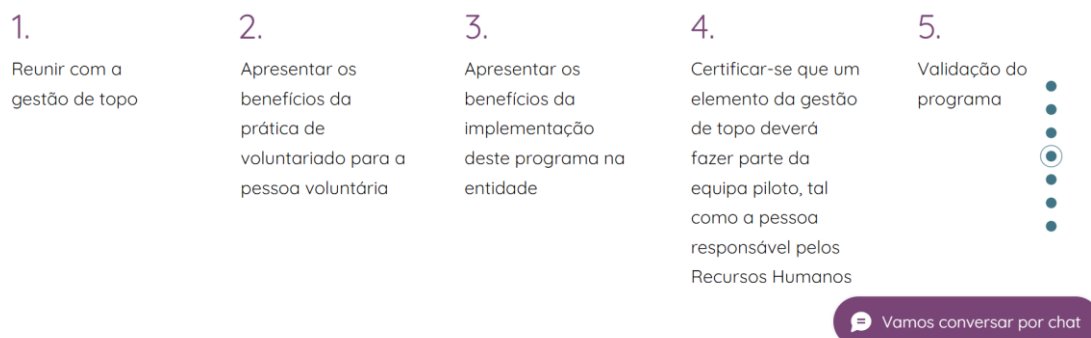


Figura 11 | Processo a ser realizado no Passo 2 – Compromisso  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Com o propósito de simplificar e otimizar este processo, elaboramos um folheto informativo (ver [Apêndice III](#) – Folheto com as vantagens de um programa de voluntariado externo que contém os sete passos essenciais para a implementação do programa, bem como apresenta seis vantagens do mesmo nas organizações da economia social. Este material pode ser entregue em formato impresso ou enviado eletronicamente aos superiores hierárquicos, particularmente quando a pessoa interessada na implementação do programa não detém autoridade ou autonomia para aprovar a iniciativa por conta própria, requerendo, portanto, uma avaliação e validação prévia por parte de superiores hierárquicos.

## Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 3

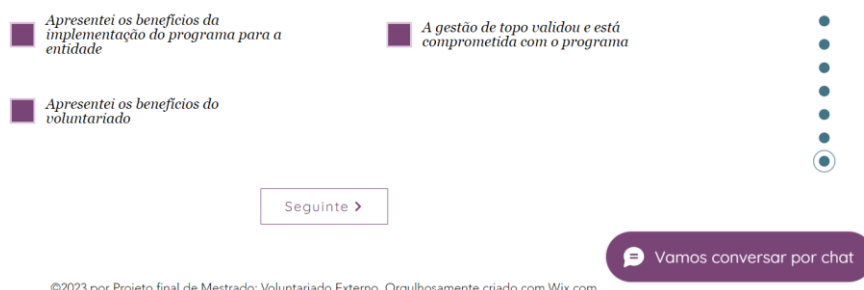


Figura 12 | *Check-list* final do Passo 2 – Compromisso  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Depois de apresentar os benefícios da implementação do mesmo na organização, bem como os benefícios associados ao voluntariado, e após obter a devida validação e

comprometimento com o programa por parte da gestão de topo estará apto a avançar para o passo 3.

### 5.1.1.3 Passo 3 - Mobilização da equipa



Figura 13 | Introdução do Passo 3 – Mobilização da equipa  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

O passo 3 inicia-se com a seleção de profissionais para formar uma equipa piloto. Estes deverão ser considerados elementos chave, caracterizados pela capacidade de estabelecer conexões interpessoais eficazes, com a capacidade de expressar a sua opinião de forma clara e serem sensíveis à prática do voluntariado. Após a identificação desses elementos chave, proceder-se-á ao convite informal para a primeira reunião de apresentação do programa.

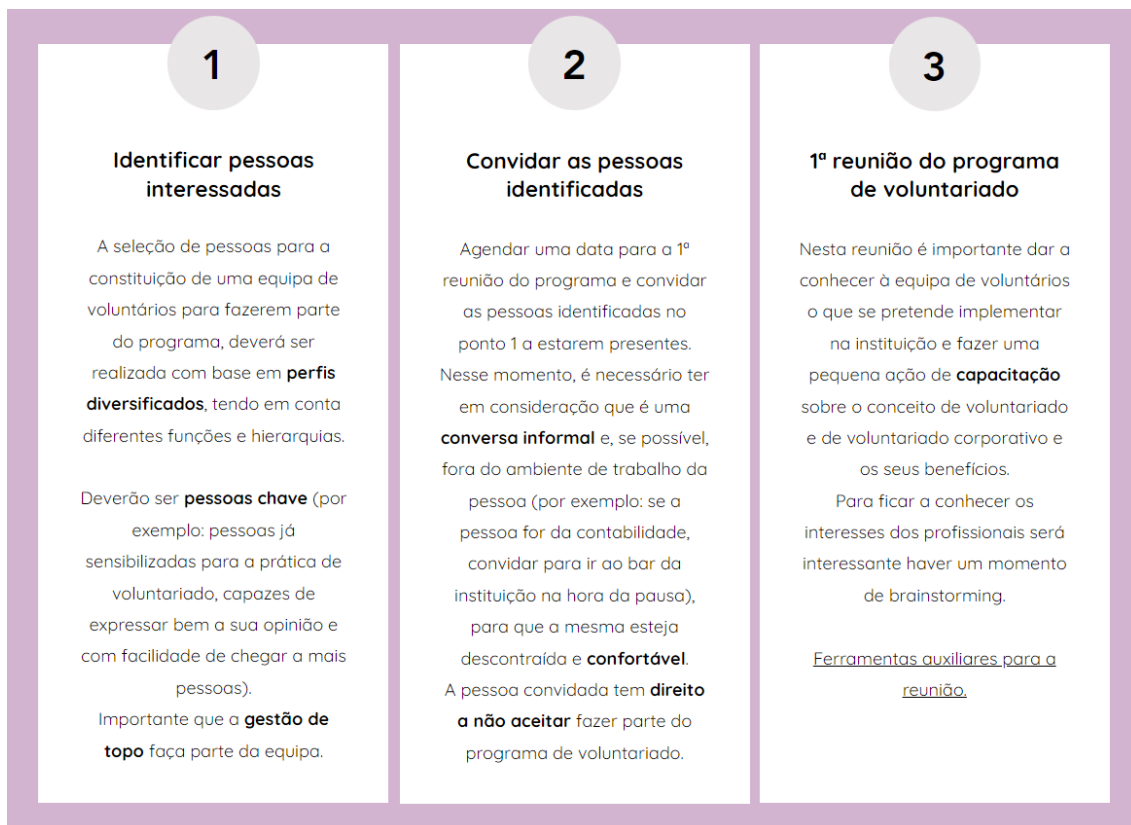


Figura 14 | Processo do Passo 3 – Mobilização da equipa  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Após a identificação e convite dos membros da equipa piloto, será realizada a primeira reunião do programa. Durante esta reunião, será dado a conhecer a todos os presentes os objetivos e a natureza da iniciativa a ser implementada na organização. Posteriormente, será conduzida uma sessão de capacitação em voluntariado e um *brainstorming* com o objetivo de perceção das áreas de atuação com maior interesse por parte dos profissionais-voluntários. Para auxiliar essas sessões, foram elaboradas as seguintes três ferramentas (ver Apêndice IV – Bloco de ideias, para auxiliar a sessão *Brainstorming*; Apêndice V – *Power-Point* auxiliar da sessão de capacitação dos profissionais-voluntários; Apêndice VI – *Power-Point* auxiliar da sessão *Brainstorming*):



Figura 15 | Ferramentas de apoio ao Passo 3 – Mobilização da equipa  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Para concluir este terceiro passo e garantir que possui todas as condições essenciais para passar ao passo seguinte, é necessário que preencha a seguinte *check-list*:

## Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 4

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tenho uma lista de pessoas chave para fazer parte do programa                                   | <input type="checkbox"/> Apresentei o programa à equipa  |
| <input type="checkbox"/> Tenho a data, hora e local para a 1ª reunião com a equipa de profissionais-voluntários agendada | <input type="checkbox"/> Tenho profissionais comprometidos com o programa  |
| <input type="checkbox"/> Convidei todas as pessoas chave para conhecer mais sobre o programa                             | <input type="checkbox"/> Conheço as áreas de atuação com mais interesse para os voluntários (através do brainstorming) |
- ●  
●  
●  
●  
●
- Seguinte >

Figura 16 | *Check-list* final do Passo 3 – Mobilização da equipa  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Preenchida a *check list*, avançamos para o *Matching* – Passo 4.

### 5.1.1.4 Passo 4 – *Matching*

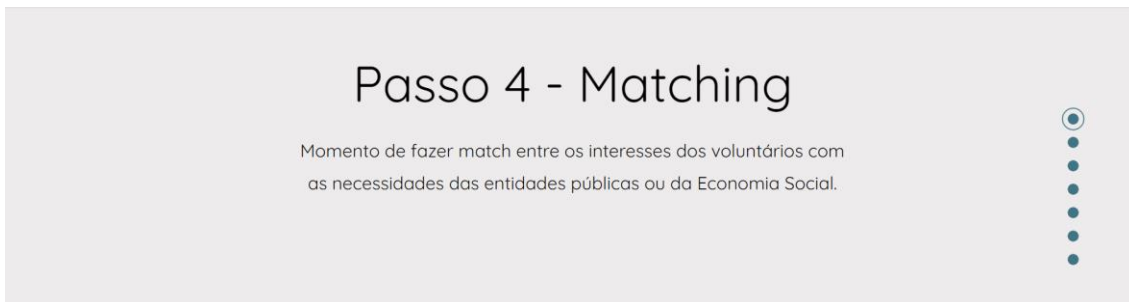


Figura 17 | Introdução do Passo 4 – Matching  
 Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

O passo 4 constitui o passo destinado a estabelecer correspondência entre os interesses dos voluntários, recolhidos durante a sessão de brainstorming realizada no passo 3, e as necessidades das entidades públicas ou da economia social do seu município. Com o intuito de facilitar esse processo, apresentamos a seguir seis passos fundamentais a serem seguidos.



Figura 18 | Processo do Passo 4 – Matching  
 Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

No momento 6 deste processo, reveste-se de importância a formalização da assinatura de um compromisso de voluntariado externo por parte dos voluntários. Para esse propósito,

elaboramos um modelo de compromisso (ver Apêndice VII – Compromisso de Voluntário), submetido a uma revisão oficial realizada pela entidade Pista Mágica.



Figura 19 | Ferramenta de apoio do Passo 4 – Matching  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 5

- Identifiquei entidades parceiras
- Contactei e reuni com as entidades parceiras
- Tenho o registo de todas as necessidades sentidas pelas entidades parceiras
- Reuni com a equipa para apresentar as necessidades e decidimos em conjunto a ação piloto
- Tenho uma lista com os recursos necessários para a ação piloto
- Tenho o compromisso de voluntário assinado por cada profissional

Figura 20 | *Check-list* final do Passo 4 – Matching  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Lista de verificação integralmente completa? Prossigamos para o Passo 5.

#### 5.1.1.5 Passo 5 – Piloto

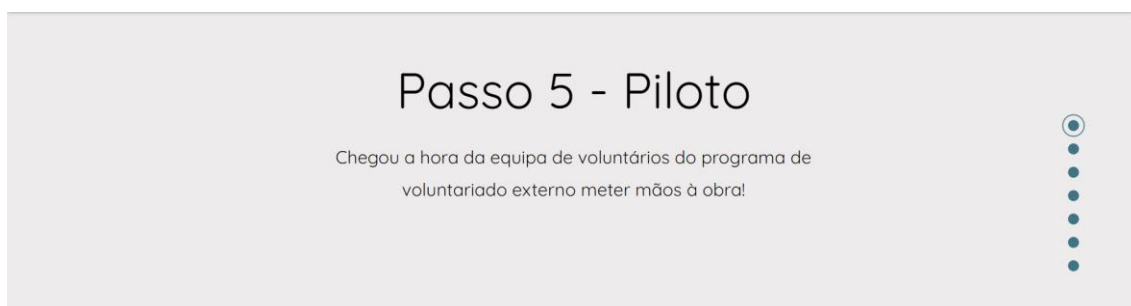


Figura 21 | Introdução do Passo 5 – Piloto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

No decorrer do passo 5, retomamos a interação com a equipa piloto, com o propósito de dar a conhecer a história da organização que será beneficiária ação piloto e de estabelecer

a data para a realização da ação de voluntariado. Posteriormente, procedemos à compilação e preparação dos materiais essenciais para a execução da ação. Além disso, efetuamos, também, a preparação da identificação individual de cada voluntário, e sugerimos a delegação deste procedimento à entidade Cais, com o projeto Cais Recicla (ver Apêndice VIII – Sugestão da identificação dos voluntários, em parceria com a Associação Cais – Cais Recicla). Durante o dia da ação de voluntariado, é imperativo que os voluntários estejam devidamente identificados e, ao final da atividade, registar o tempo dedicado ao voluntariado de cada profissional (ver Apêndice IX – *Excel* para registo das horas de voluntariado, de cada profissional-voluntário).

## Processo



Figura 22 | Processo do Passo 5 – Piloto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

## Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 6

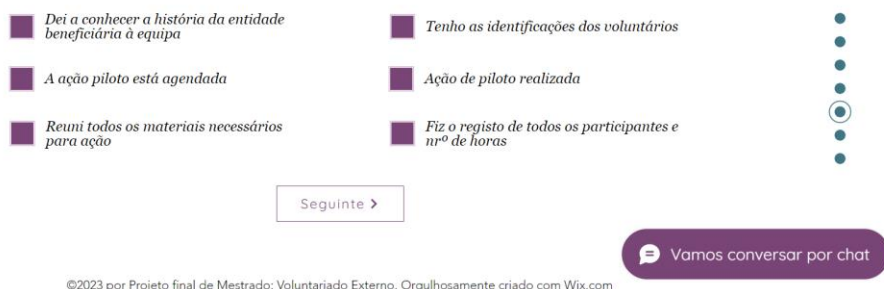


Figura 23 | *Check-list* final do Passo 5 – Piloto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Com a conclusão de todas estas etapas, avançamos agora para o penúltimo passo do procedimento.

#### 5.1.1.6 Passo 6 – *Feedback*

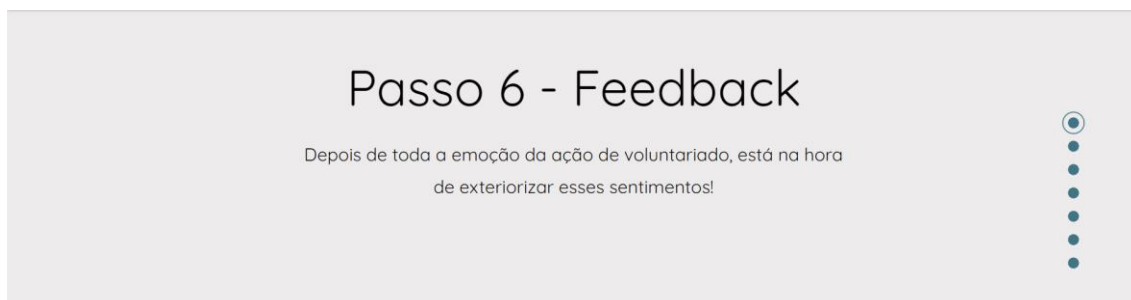


Figura 24 | Introdução do Passo 6 – *Feedback*  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

O sexto passo consiste na recolha do *feedback*, tanto da entidade beneficiária da ação de voluntariado, quanto dos profissionais-voluntários envolvidos. Neste contexto, são disponibilizadas algumas questões orientadoras:



Figura 25 | Questões tipo do Passo 6 – *Feedback*  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

## Certifique-se que tem tudo o que precisa para passar ao Passo 7

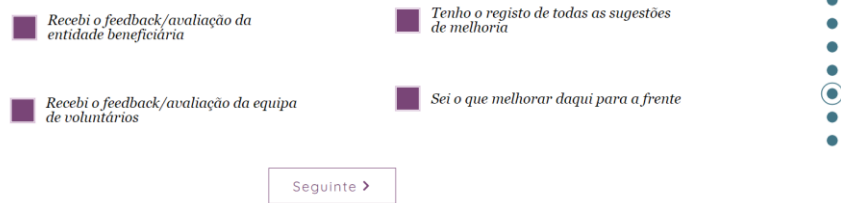


Figura 26 | *Check-list* final do Passo 6 – *Feedback*  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Após a consideração e o registo das avaliações obtidas de ambas as fontes de *feedback*, incluindo todas as sugestões de melhorias, procedemos agora para o passo final deste guia passo a passo.

### 5.1.1.7 Passo 7 - Reconhecimento e Impacto



Figura 27 | Introdução do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Alcançamos a última etapa do guia passo a passo, que compreende o reconhecimento de todos os voluntários que contribuíram para o programa, bem como a divulgação do seu impacto. As propostas recomendadas compreendem a disseminação pública, por meio das redes sociais da organização, ao término de cada ação de voluntariado externo, a emissão de certificados (Apêndice X – Sugestão de Certificado final), possivelmente com uma base anual, e a realizar um encontro anual, aberto a todos os colaboradores da organização, que poderá servir de ponto de entrega dos certificados emitidos, bem como a ocasião para divulgação dos resultados obtidos das ações de voluntariado.

## Sugestões

### Divulgar publicamente

No final de cada ação de voluntariado fazer uma partilha nas redes sociais da entidade a divulgar o que foi feito e onde foi realizada, através de um pequeno texto e fotografias (se tiver fotografias e autorização para as partilhar).

### Certificado

Emitir um certificado com o número de horas de voluntariado de cada profissional e assinado pela pessoa responsável pela entidade.

### Encontro final

- Momento de divulgação do antes, durante e depois da ação de voluntariado;
- Testemunhos na primeira pessoa de beneficiários da ação;
- Entrega dos certificados de voluntariado;

Encontro aberto a todos os profissionais da entidade.

Figura 28 | Sugestões de reconhecimento do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Encerramos este guia passo a passo com uma mensagem de agradecimento e reforço do compromisso de continuar a promover o voluntariado com impacto positivo nas comunidades e nas nossas pessoas (profissionais-voluntários). Salientamos mais uma vez a relevância da capacitação contínua e direcionamos para a página de mais informações, que iremos detalhar no ponto que se segue.

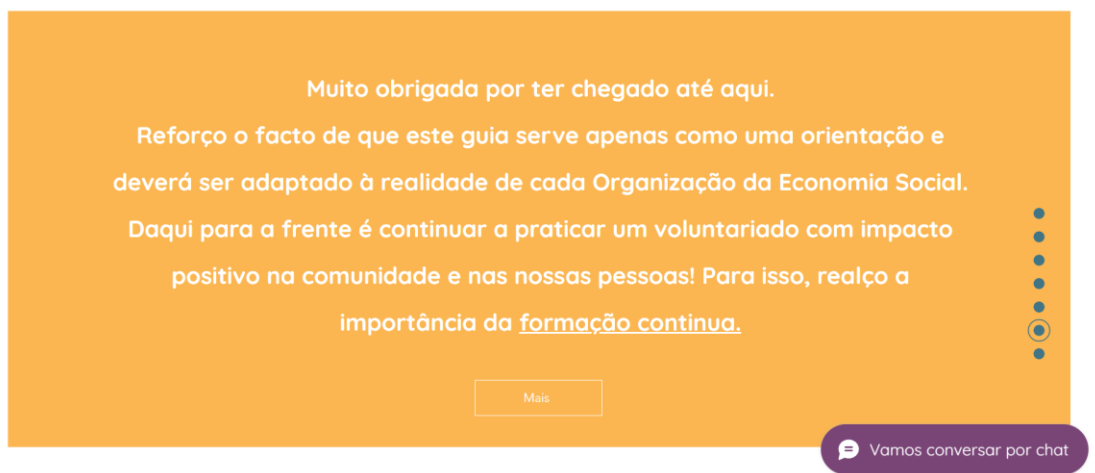


Figura 29 | Mensagem final do Passo 7 – Reconhecimento e Impacto  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

### 5.1.1.8 Mais informações

Aqui disponibilizamos uma seleção de sugestões de artigos e livros pertinentes a este tema, os quais se revelam potencialmente interessantes para a leitura.

# Artigos | Livros

8/09/2023

## O PROPÓSITO NO VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Muito se fala do Voluntariado realizado no âmbito das empresas. Mas a que profundidade vai a reflexão sobre o seu contributo para a sociedade? Pergunto isto porque o Voluntariado existe para isso, certo?

Ler mais



27/03/2023

## “Voluntariado Corporativo: Uma oportunidade win-win-win para empresas, pessoas e sociedade”

“Voluntariado Corporativo: Uma oportunidade win-win-win para empresas, pessoas e sociedade”

Ler mais



1/05/2023

## Livro: “O Altruísmo não Existe”

“Neste livro, que é também um guia de ação para voluntariado, trabalho humanitário e ativismo, encontrará uma extensa lista de recursos que lhe permitirão aumentar, diversificar e melhorar o impacto dos seus comportamentos e gestos de altruísmo. Recorrendo ainda a testemunhos de outros trabalhadores humanitários e ativistas como ele, o autor mostra-lhe como procurar fazer do mundo um lugar melhor pode ser gratificante e contribuir para o seu bem-estar.”

Ler mais



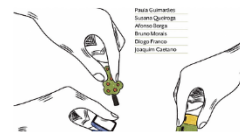
1/01/2023

## Livro “O Voluntariado: Como dinamizador do desenvolvimento territorial - Incubação de ideias locais”

### SINOPSE

Este livro visa dar um contributo teórico e prático sobre a importância do voluntariado como elemento dinamizador no contexto do desenvolvimento territorial. Os objetivos gerais da sua conceção reportam a sua crescente relevância enquanto ferramenta geradora de soluções aos desafios que a contemporaneidade nos aponta, principalmente às comunidades mais vulneráveis e marginalizadas.

Ler mais



21/03/2021

## Funcionários de organizações sem fins lucrativos podem fazer voluntariado para o seu empregador?

### Resumo

Ler mais



Figura 30 | Sugestões de leitura  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

## **CAPÍTULO VI – VALIDAÇÃO DO PROJETO**

---

## 6.1 Validação do guia passo a passo

Esta fase consistiu num processo de obtenção de *feedback* e validação do procedimento delineado no Capítulo anterior. Com este propósito, solicitamos a contribuição de duas informadoras privilegiadas, que acompanharam o desenvolvimento do projeto desde início.

A primeira informadora, que possui expertise em Voluntariado Corporativo, e a segunda informadora da entidade Pista Mágica, procederam à validação do guia passo a passo e apresentaram algumas sugestões de aprimoramento, as quais são identificadas tabela subsequente.

Informadora	Validação	Sugestões de melhoria
1	✓	“Este projeto surgiu do apoio de:” em vez de “Parcerias”
		<b>A Justificação:</b> Não corresponder com o verdadeiro significado de parceria e não ter tido apoios financeiros
		Recolher Testemunhos
		<b>B Justificação:</b> Foram testemunhos recolhidos de um espaço público e não com a finalidade deste projeto
2	✓	Inexistência de um documento <i>template</i> de captação de imagem
		<b>C Justificação:</b> Para segurança interna
		Incluir questão tipo relativa às competências desenvolvidas na ação de voluntariado
2	✓	<b>D Justificação:</b> Ter o registo das competências desenvolvidas por cada profissional-voluntário
		Medição de impacto mais profunda
		<b>E Justificação:</b> Fase importante para a continuidade do programa na entidade

### 6.1.1 Introdução das sugestões de melhoria

Todas as sugestões de melhoria apresentadas na tabela anterior foram integralmente incorporadas no guia. Apresentamos a plataforma digital, já enriquecida com as recomendações sugeridas.

#### Sugestão de melhoria:

A. “Este projeto surgiu do apoio de” em vez de “Parcerias”:

Antes:

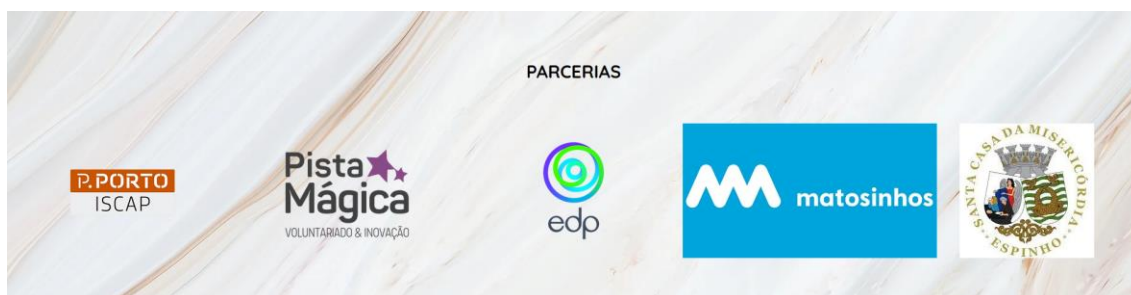


Figura 31 | Antes da sugestão de melhoria - A  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Depois:



Figura 32 | Depois da sugestão de melhoria - A  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

#### B. Recolher Testemunhos

Antes:

1 – Testemunho de Ana Margarida Azevedo - Secretária Geral na Fundação AGEAS - Agir com Coração

Fonte do testemunho: <https://bolsadovoluntariado.pt/testemunhos/testemunho-ageas>

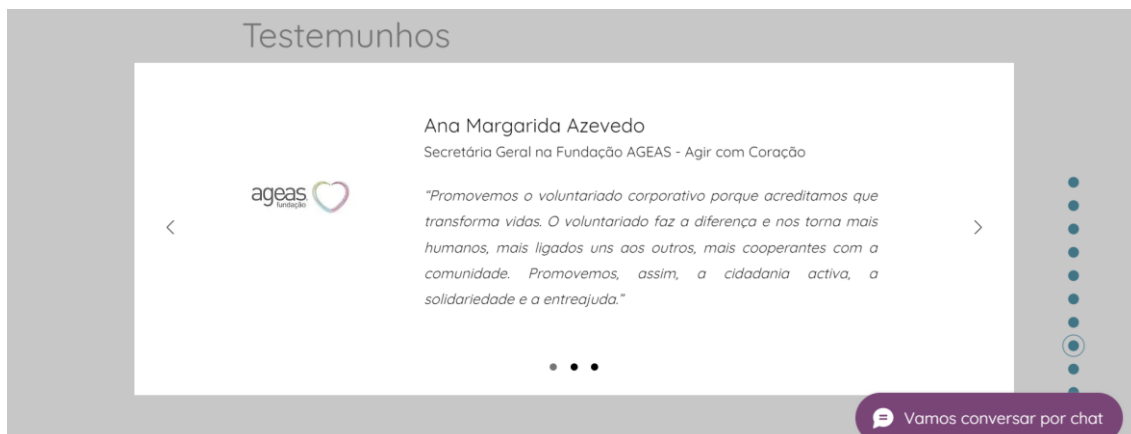


Figura 33 | Antes da sugestão de melhoria - B  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

2 - Testemunho de Ana Cristina Varela - Colaboradora Auchan – AMI

Fonte do testemunho: <https://auchaneeu.auchan.pt/ser-responsavel/o-voluntariado-na-voz-dos-colaboradores-auchan/>



Figura 34 | Antes da sugestão de melhoria - B  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

3 - Testemunho de Alexandra Ferreira - Colaboradora COSEC - Serve the City Portugal

Fonte do testemunho: <https://www.cosec.pt/pt/noticias/not%C3%ADcias/voluntariado-corporativo/>



Figura 35 | Antes da sugestão de melhoria - B  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Depois:

Por não termos conseguido recolher os testemunhos junto de algumas pessoas voluntárias no programa de voluntariado da própria empresa, procedemos apenas à alteração do título da secção, passando este a chamar-se “Inspirações”.



Figura 36 | Depois da sugestão de melhoria - B  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

### C. Inexistência de um documento template de captação de imagem

Antes:



Figura 37 | Antes da sugestão de melhoria - C  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Depois:



Figura 38 | Depois da sugestão de melhoria - C  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

**D. Incluir questão tipo relativa às competências desenvolvidas na ação de voluntariado**

Antes:

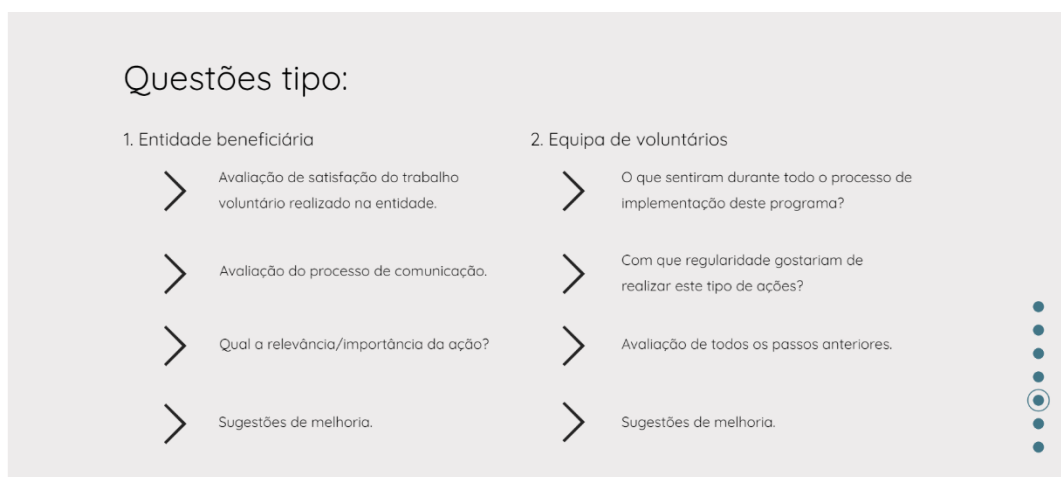


Figura 39 | Antes da sugestão de melhoria - D  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

Depois:

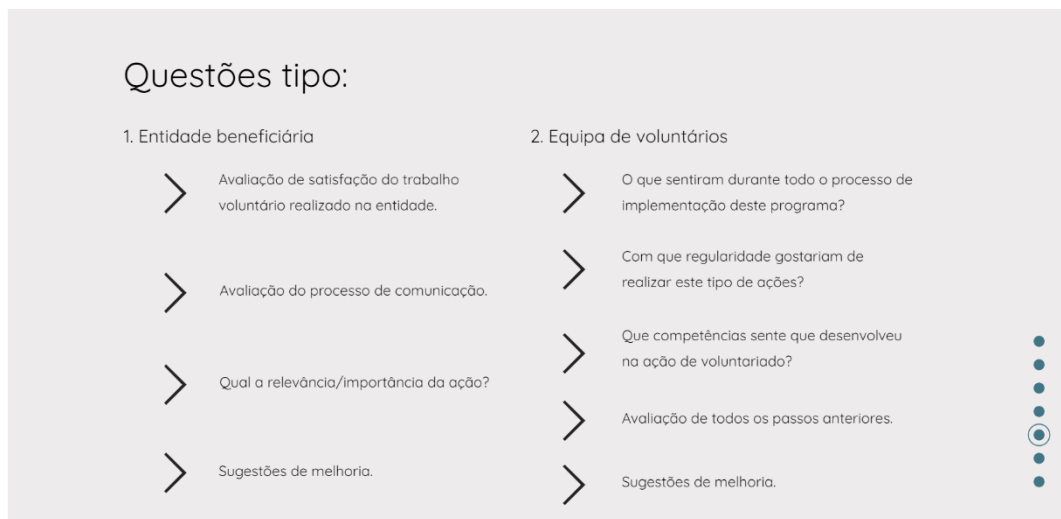


Figura 40 | Depois da sugestão de melhoria - D  
Fonte: *Print Screen* da plataforma digital criada

### E. Medição de impacto mais profunda

Na medida em que a implementação do presente procedimento se revela uma inovação a ser incorporada nas organizações da economia social, procedemos à consideração como uma sugestão de melhoria a ser analisada em perspetiva futura.



Com o presente projeto pretende-se a promoção da saúde e bem-estar dos profissionais das organizações da economia social, procurando incrementar os níveis gerais de satisfação e felicidade no trabalho, cuja relevância se reveste particularmente notória em virtude das limitações intrínsecas às práticas remuneratórias e oportunidades de progressão de carreira neste contexto (Domeneghetti, 2001; Parente, 2014).

A atividade laboral no âmbito do voluntariado, como evidenciado por Domeneghetti (2001), oferece aos voluntários uma satisfação pessoal que transcende os limites impostos pela recompensa monetária, fator este de suma importância nas organizações da economia social. Esta relevante constatação adquire maior magnitude quando consideramos a natureza, muitas vezes, conflituosa das interações entre os profissionais e seus clientes, frequentemente geradora de sentimentos de frustração, tristeza, desânimo e impactos adversos na saúde e bem-estar dos profissionais (Kosny & MacEachen, 2009). Nesse contexto, a prática do voluntariado emerge como uma estratégia benéfica, tendo em vista que, como Thoits & Hewitt (2001) argumentam, pode contribuir para a redução do stress psicológico e a mitigação de suas ramificações negativas.

O cerne deste projeto recai na elaboração de um protocolo abrangente destinado à conceção e implementação de um programa de Voluntariado Externo nas Organizações da Economia Social. Todos os passos inerentes a este procedimento estão minuciosamente delineados, incorporando uma variedade de ferramentas de apoio, com a finalidade de mitigar possíveis obstáculos relacionados à complexidade do processo. Independentemente da gestão do programa recair sobre um superior hierárquico, o procedimento foi concebido de maneira a incentivar a gestão participativa, de maneira a envolver e validar as contribuições de todos os membros da equipa. Essa abordagem visa perpetuar a distinção positiva das organizações da economia social em relação aos setores privado e público, através da diversidade de tarefas realizadas, oportunidades de aquisição de conhecimento e envolvimento nas decisões (Parente, 2011, p.376).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Akingbola, K. (2006). Strategy and HRM in nonprofit organizations: Evidence from Canada. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1707–1725. <https://doi.org/10.1080/09585190600964350>
- Alatrasta, J., & Arrowsmith, J. (2004). Managing employee commitment in the not-for-profit sector. *Personnel Review*, 33(5), 536–548. <https://doi.org/10.1108/00483480410550143>
- Allen, K. (2012). *The big tent—Corporate volunteering in the global age*. Fundación Telefónica.
- CASES. (2019). *Guia-Voluntário.pdf*. <https://www.cases.pt/wp-content/uploads/2019/04/Guia-Volunt%C3%A1rio.pdf>
- Costa, A. D. L. G. (2022). *A sustentabilidade das organizações sociais no contexto da economia social: O caso das Santas Casas da Misericórdia* [doctoralThesis, Universidade de Évora]. <http://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/33609>
- Cunningham, I. (1999). *Gestão de Recursos Humanos no Voluntariado: Desafios e Oportunidades*. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1111/1467-9302.00161?needAccess=true&role=button>
- Domeneghetti, A. M. M. (2001). *Voluntariado Gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos*. Editora Esfera.
- European Economic and social committee. (2012). *The social economy in the European union*. [https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2015/12/resume\\_CESE2012\\_en.pdf](https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2015/12/resume_CESE2012_en.pdf)
- Fernandes, S. (2013). *O impacte da formação da Escola de Voluntariado Pista Mágica (2008-12): A sua repercussão nos formandos aos níveis individual, profissional e atividades de ajuda*.

- Fernandes, S. (2016). *Manual de Formação. Gestão de Voluntariado*. Federação Nacional de Associações Juvenis.
- Ferreira, M. R. (2012). *Motivações e Gestão do voluntariado no setor hospitalar em Portugal* [Faculdade de Economia do Porto].  
<http://link.springer.com/10.1007/s12208-012-0083-3>
- Gmur, M. (2010). *Gender Pay Gap in the Third Sector*.
- Goldberg, R. (2001). *Como as empresas podem implementar programas de voluntariado*. Instituto Ethos.
- Greenfield, E. A., & Marks, N. F. (2004). *Formal Volunteering as a protective factor of older adult's psychological well-being: Vol. 59 B*. Journal of Gerontology.
- Guerra, I. C. (2006). *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção: O planeamento em Ciências Sociais (2ª)*.
- HandsOn Creater Richmond. (2014). *Volunteer Management Essentials*.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Elderly Volunteering and Well-Being: A Cross-European Comparison Based on SHARE Data. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 20(4), 388–404.  
<https://doi.org/10.1007/s11266-009-9096-x>
- Haski-Leventhal, D., Hustinx, L., & Handy, F. (2011). *What Money Cannot Buy: The Distinctive and Multidimensional Impact of Volunteers*. 19(2), 138–158.
- Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Presses Universitaires de France.
- Kosny, A., & MacEachen, E. (2009). Gendered, Invisible Work in Non-profit Social Service Organizations: Implications for Worker Health and Safety. *Gender, Work & Organization*, 17(4), 350–380. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00460.x>

- Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, Lei de Bases da Economia Social, (2013).  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/30-2013-260892>
- Leite, E., Malpique, M., & Santos, M. R. (2001). *Trabalho de projecto: Aprender por projectos centrads em problemas. 4ª edição*, 140.
- Lima, T. S. L. (2004). *Voluntariado: Impacto na construção de uma sociedade melhor* [Trabalho de conclusão do curso e especialização em Gestão Solidária para Organizações Solidárias.]. Universidade Católica de Pernambuco.
- Lopes, E. (2020). *Práticas de Gestão de Voluntários—Um estudo de caso sobre a U.DREAM: uma organização de voluntários*. Católica Porto Business School.
- MacCurley, S., & Lynch, R. (1996). *Volunteer management: Mobilizing all the resources in the community*. McCurley & Lynch.
- Marcos, V., & Amador, C. (2014). *7 A gestão do voluntariado*.
- MacCurley, S., & Lynch, R. (2011). *Volunteer management: Mobilizing all the resources of the community* (3rd ed). Interpub Group Corporation.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A., & Tang, F. (2003). *Effects of Volunteering on the well-being of older adults: Vol. 58 B*. Journal of Gerontology.
- Nações Unidas. (2001). *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit, A joint project of Independent Sector and United Nations Volunteers*. <https://www.iriv-vaeb.net/fichiers/Ressources%20Europe/IYVToolkit.pdf>
- OIT. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_162119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf)
- Organização das Nações Unidas. (2022). *United Nation Volunteers*. UNV SWVR 2022. <https://swvr2022.unv.org/>

- Paço, A., Agostinho, D., & Nave, A. (2013). Corporate versus non-profit volunteering—Do the volunteers' motivations significantly differ? *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 10(3), 221–233. <https://doi.org/10.1007/s12208-013-0101-0>
- Parente, C. (2011). *Responsabilidade social no terceiro sector: Do ideário às práticas de gestão das pessoas*. In *Responsabilidade social: Uma visão Ibero-americana*. Almedina.
- Parente, C. (2014). *A gestão de recursos humanos assalariados*. 176–200.
- Plagnol, A. C., & Huppert, F. A. (2010). Happy to Help? Exploring the Factors Associated with Variations in Rates of Volunteering Across Europe. *Social Indicators Research*, 97(2), 157–176. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9494-x>
- Pynes, J. (2009). *Humans Resources Management for Public and Nonprofit Organization: A strategy approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ridder, H.-G., & McCandless, A. (2010). *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (1.<sup>a</sup> ed., Vol. 39, pp. 124–141).
- Rodrigues, S. Y. C. (2010). *Forças de Carácter em jovens Voluntários do Projeto Salsal*. Universidade de Lisboa.
- Santos, M. J. (2005). *ABCdo Voluntariado*. <https://socius.rc.iseg.ulisboa.pt/publicacoes/wp/RSEeABCVoluntariadoEmpresarialSOCIOUS.pdf>
- Souza, L. M. (2007). *Trabalho voluntário, saúde e qualidade de vida em idosos* [Dissertação do curso Pós-Graduação em Enfermagem]. Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Spradley, J. P. (1980). *Participant Observation*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

[https://www.uio.no/studier/emner/sv/sai/SOSANT4110/h17/pensumliste/spradley\\_doing-participant-observation.pdf](https://www.uio.no/studier/emner/sv/sai/SOSANT4110/h17/pensumliste/spradley_doing-participant-observation.pdf)

- The Allen Consulting Group. (2007). *Global trends in skill-based volunteering*.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115–131. <https://doi.org/10.2307/3090173>
- Trogdon, S. E. (2005). *A study of parks and recreations citizen board members in North Carolina and their motivations for participation* [A thesis submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Science]. Parks, Recreation and Tourism Management.
- UNV. (2022). *UNV\_SWVR-2022\_ES.pdf*. [https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2022/04/UNV\\_SWVR-2022\\_ES.pdf](https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2022/04/UNV_SWVR-2022_ES.pdf)
- Watson, M. R., & Abzug, R. (2005). *Finding the ones you want, keeping the ones you find*. The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership & management.
- Wei, Y., Donthu, N., & Bernhardt, K. L. (2012). Volunteerism of older adults in the United States. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s12208-011-0069-6>
- Wu, A. M. S., Tang, C. S. K., & Yan, E. C. W. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older Chinese in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20(1), 27–45. <https://doi.org/10.1007/s10823-005-3796-5>



## **Apêndice I – Guiões das entrevistas exploratórias**

### **Guião 1: Entrevista Exploratória - Perceber a abertura da entidade a este piloto**

- ♦ E se a Economia Social tivesse um programa de “voluntariado externo” para os seus colaboradores?
- ♦ O “voluntariado externo” seria interessante para as pessoas que trabalham na área social?
- ♦ Quais seriam as benesses de uma Entidade Social ter um programa de “voluntariado externo” para os seus colaboradores?
- ♦ Que oportunidades/desafios se conseguem prever?

### **Guião 2: Entrevista Exploratória sobre a relevância do tema e identificação de entidades da Economia Social com esta prática implementada**

- ♦ Um tema destes é relevante nas entidades da economia social?
- ♦ Quais os desafios que poderemos ter na sua implementação?
- ♦ Existe alguma entidade da Economia Social com esta prática implementada internamente?

### **Guião 3: Entrevista Exploratória – Grupo EDP**

- ♦ Quando/Como surgiu a necessidade de um programa de Voluntariado para os profissionais?
- ♦ Porque é que a EDP promove um programa de voluntariado para os seus colaboradores?
- ♦ Porque investir tempo e dinheiro com o voluntariado? Quais as benesses?
- ♦ Qual a importância do Voluntariado para a EDP?
- ♦ Porque é que permitem que os funcionários se voluntariem para as próprias ações?
- ♦ Como motivaram/sensibilizaram os colaboradores a fazer voluntariado? O que sentem que retiram daí?
- ♦ Como se organiza o programa de voluntariado?

### **Guião 4: Entrevista de validação da plataforma digital**

- ♦ Qual a opinião sobre este procedimento constituído por de sete passos?
- ♦ Estão pensadas e disponíveis todas as ferramentas necessárias para a implementação de um programa de voluntariado externo?
- ♦ Sugestões de melhoria.

**Apêndice II – Cartaz de divulgação 2ª ação piloto de Voluntariado Externo, aberta a toda a instituição**

**Mestrado**  
em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da  
**Economia Social**  
ISCAP/P. PORTO

Gostaria de fazer a  
diferença na sua  
comunidade?

Vamos dar uma segunda  
vida a materiais sem  
utilidade e transformar  
em algo útil para a  
comunidade.

**VOLUNTARIADO  
EXTERNO**

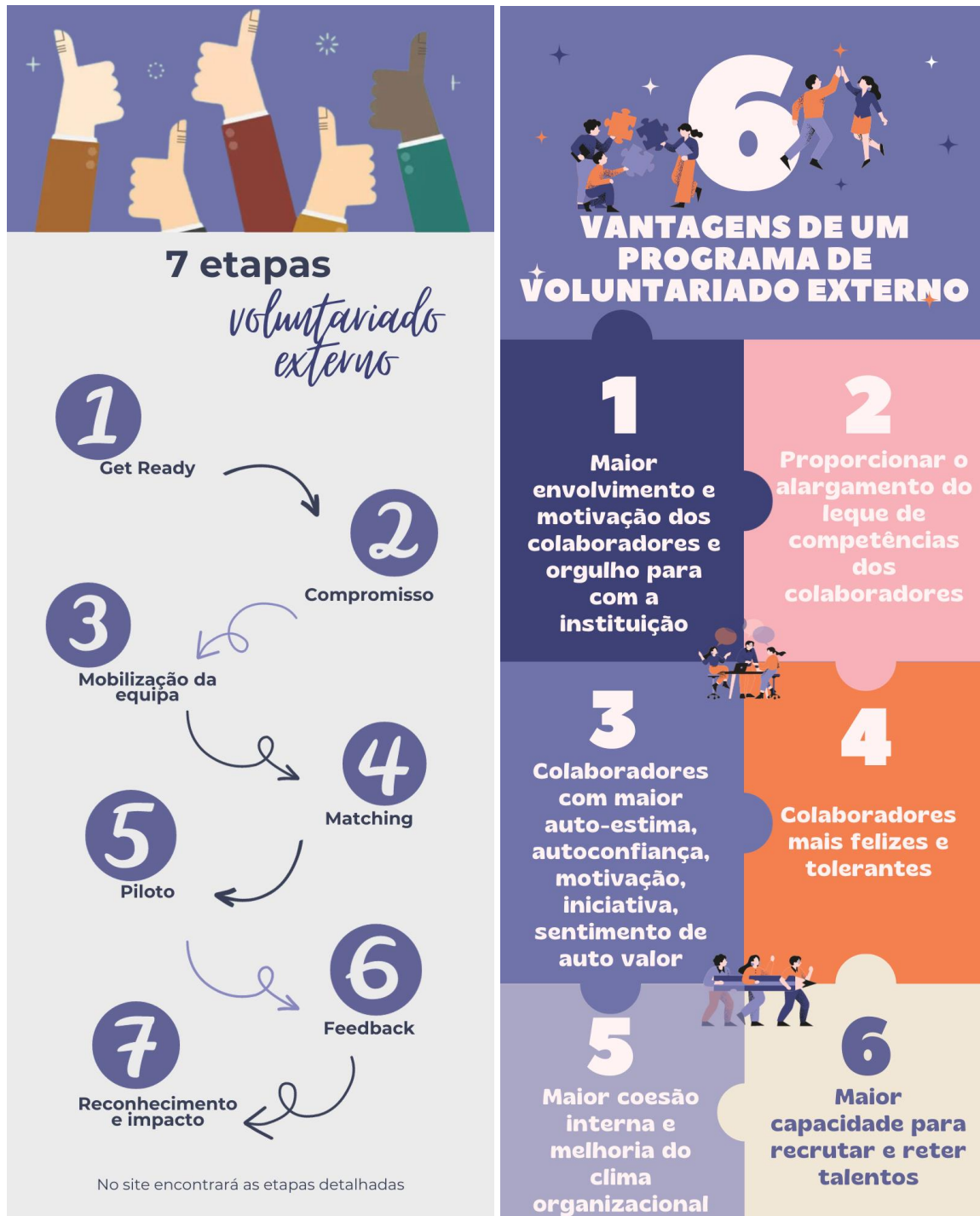
**29  
julho  
2023**

**10:00  
HORAS**

Centro de Dia — Rua da Idanha, 300

Em caso de dúvidas, contactar: 910 325 006

## Apêndice III – Folheto com as vantagens de um programa de voluntariado externo



**Apêndice IV – Bloco de ideias, para auxiliar a sessão *Brainstorming***

VOLUNTARIADO

IDEIAS QUE MUDAM PESSOAS  
E TRANSFORMAM O MUNDO

Bloco de:



## Voluntariado

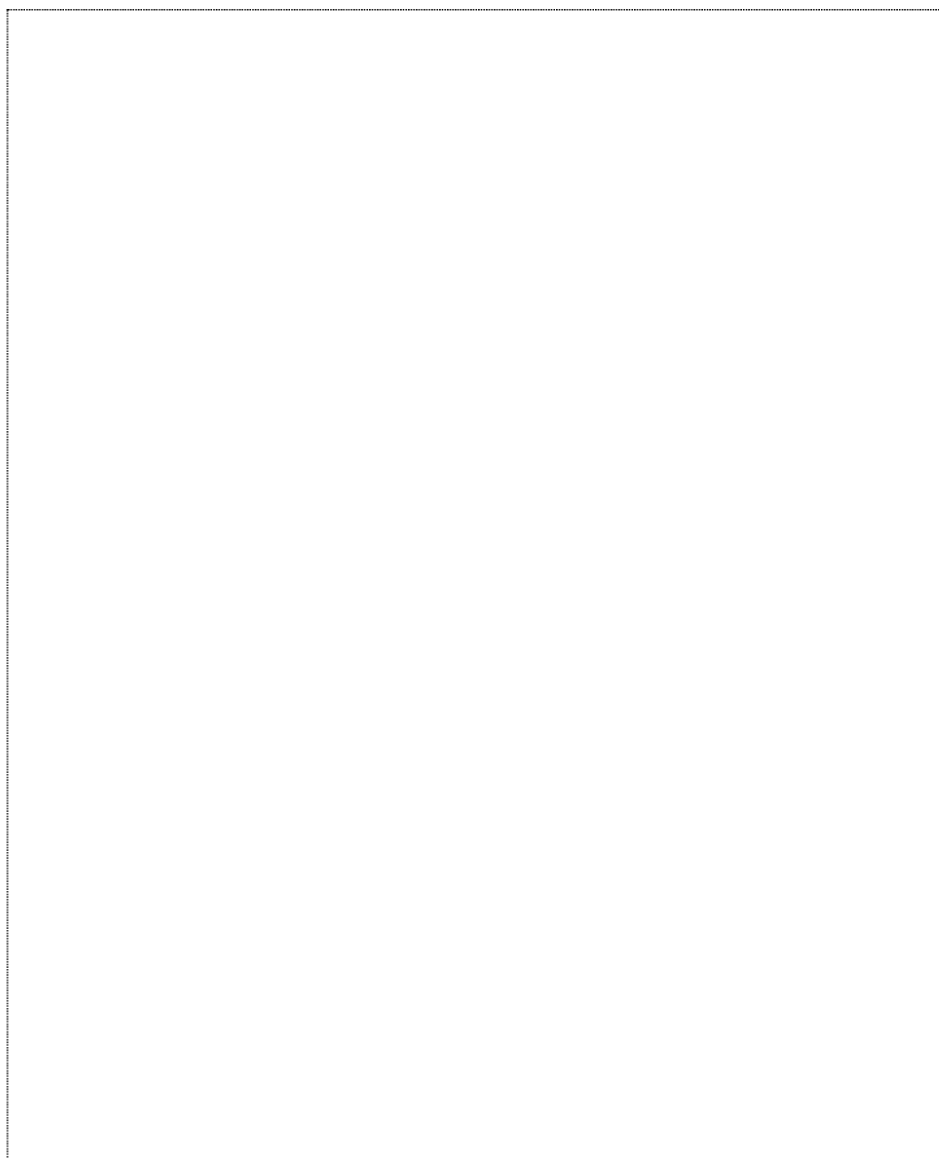
Problema identificado: \_\_\_\_\_

Descrição do problema:

Proposta de solução:

Impacto da proposta de solução:

## Notas



Data: \_\_\_\_\_

## Apêndice V – *Power-Point* auxiliar da sessão de capacitação dos profissionais-voluntários

1

Mestrado  
em Gestão e Regime Jurídico das Organizações da  
Economia Social  
1994-2020

# INTRODUÇÃO AO VOLUNTARIADO



2

Mestrado  
em Gestão e Regime Jurídico das Organizações da  
Economia Social  
1994-2020

## AGENDA

- 03 Voluntariado Externo
- 04 Voluntariado: Conceito
- 06 Voluntariado Corporativo
- 07 Testemunho
- 08 Benefícios do Voluntariado
- 10 Brainstorming

3



Mestrado  
em Gestão e Regime Jurídico das Organizações da  
Economia Social  
1994-2020

## VOLUNTARIADO EXTERNO

O Voluntariado Externo surge como uma **estratégia de motivação dos Recursos Humanos assalariados das Organizações da Economia Social**, procurando incentivar e apoiar o envolvimento dos mesmos em ações de voluntariado que visam ajudar a comunidade onde estão inseridos, com o **objetivo de aumentar o bem-estar e a saúde dos profissionais**.

4



Mestrado  
em Gestão e Regime Jurídico das Organizações da  
Economia Social  
1994-2020

## VOLUNTARIADO: CONCEITO

Lei n.º **71/98** de 3 de Novembro,  
Bases do enquadramento jurídico do voluntariado

**Artigo 2.º, n.º I**  
"O conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas."

**Artigo 6.º, n.º I**  
"Obedece aos princípios da **solidariedade**, da **participação**, da **cooperação**, da **complementaridade**, da **gratuidade**, da **responsabilidade** e da **convergência**".

5



## VOLUNTARIADO: CONCEITO

- É considerado, pela Organização das Nações Unidas (2022), uma **força poderosa** e uma parte importante da sociedade. Globalmente, continua a ser um importante veículo para **moldar e promover o desenvolvimento**.
- Ivan Scheier apresenta uma definição global de voluntariado redigida em quatro pontos.
  1. é uma atividade relativamente incoerciva;
  2. realizada com intenção de ajudar;
  3. sem pensamento primário ou imediato de ganho financeiro
  4. é trabalho, indo ao encontro da definição da Organização Internacional do Trabalho (2011), em que envolve atividades que produzem bens e/ou serviços que contribuem com potencial valor acrescentado para os seus destinatários, de uma forma divertida, alegre mas com profissionalismo, preparados para o fazer e com seriedade e com compromisso.

6



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

- É uma das expressões mais diretas do envolvimento social das empresas e expressa uma vontade em demonstrar um compromisso responsável perante a sociedade através de um dos seus recursos mais importantes: **os seus colaboradores**.  
(GRACE, 2016)
- “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade”. Esta prática está progressivamente mais presente e desenvolvida, o que resulta na sua adoção por parte de organizações de todos os tamanhos e na criação de um impacto significativamente positivo nas comunidades.  
(Goldberg, 2001)

7



## O QUE É E O QUE NÃO É VOLUNTARIADO

- Segundo a OIT (2011), as empresas que oferecem incentivos aos trabalhadores para participarem nesses programas, como a oferta de tempo livre remunerado, a atividade resultante viola a disposição "não remunerada" da definição recomendada de voluntariado e, por conseguinte, não deve ser contabilizada como trabalho voluntário. Em vez disso, deve ser considerada uma **contribuição em espécie da empresa**. Por outro lado, quando o incentivo assume a forma de organização de atividades voluntárias de grupo de trabalhadores sem que seja paga uma compensação financeira aos participantes, a atividade resultante pode ser considerada como trabalho voluntário.

8



## TESTEMUNHO



• Marta Santos – Programa de Voluntariado Corporativo Grupo EDP



## BENEFÍCIOS DO VOLUNTARIADO

Voluntário/Profissional	Comunidade	Organização da Economia Social
Alargar o leque de competências (p. ex. Comunicação, trabalho em equipa, gestão de tempo)	Usufruto do conhecimento e da experiência da instituição e dos seus funcionários	Maior envolvimento e motivação dos colaboradores e orgulho para com a empresa
Aumentar a auto-estima, autoconfiança, motivação, iniciativa, sentimento de auto valor	Melhorias concretas na qualidade de vida dos beneficiários	Construção de um ambiente familiar e trabalho de equipa entre departamentos
Maior alegria, tolerância e compreensão extensíveis à relação com colegas, clientes e família	Sociedade mais saudável e solidária	Maior coesão interna e melhoria do clima organizacional



“ÉS MAIS IMPORTANTE DO QUE PENSAS...”



## OBRIGADA/O!

Voltaremos a reunir brevemente 😊




## Apêndice VI – Power-Point auxiliar da sessão Brainstorming

1

Mestrado  
em Gestão e Registo Jurídico e Empresarial de  
Economia Social  
2024/25 - 1.º ANO

# SESSÃO DE BRAINSTORMING



2

Mestrado  
em Gestão e Registo Jurídico e Empresarial de  
Economia Social  
2024/25 - 1.º ANO

## BRAINSTORMING

• **Objetivos:**

- Levantamento das áreas de atuação com maior interesse
- Definir a áreas de atuação

3

Mestrado  
em Gestão e Registo Jurídico e Empresarial de  
Economia Social  
2024/25 - 1.º ANO

## BRAINSTORMING - 1º MOMENTO

2 minutos

Escrever 2 áreas de atuação com mais interesse (um em cada post-it)

**Exemplos:**

- Proteção de animal;
- Ação climática;
- Reabilitação urbana ou do património;
- Desporto;
- Direitos humanos;
- Educação e alfabetização;
- Inclusão social;

4

Mestrado  
em Gestão e Registo Jurídico e Empresarial de  
Economia Social  
2024/25 - 1.º ANO

## BRAINSTORMING - 2º MOMENTO

1 minutos

Com que público gostaria de trabalhar?

**Exemplos:**

- Crianças;
- Jovens;
- Pessoas com deficiência;
- Pessoas hospitalizadas ou dependentes;
- Idosos;
- Reclusos;
- Minorias Étnicas;

5



## BRAINSTORMING - 3º MOMENTO

Escreva 1 ideia de voluntariado para  
cada área de atuação escolhida  
anteriormente

- Pense num problema à sua volta -  
**O que poderá fazer para o  
resolver/minimizar?**

6

## OBRIGADA/O!

Voltaremos a reunir brevemente ☺



## Apêndice VII – Compromisso de Voluntário



[Logo da entidade]

### Compromisso de Voluntariado Externo

Este documento foi elaborado para esclarecer os direitos e deveres de todas as pessoas voluntárias, e é essencial que seja apresentado e compreendido antes da execução de qualquer atividade voluntária. Ao participar ativamente neste projeto, assume um papel crucial na construção de uma comunidade mais forte e solidária. Através da dedicação de cada pessoa voluntária, esperamos criar um ambiente enriquecedor tanto para as pessoas beneficiárias como para cada pessoa voluntária, e garantir que a experiência de voluntariado seja gratificante e significativa.

Realizado por Diana Moreira da Silva, para fins do projeto final do Mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social.

Revisão Oficial do documento:



Junho de 2023

(O presente documento deverá ser adaptado para cada ação de voluntariado externo a realizar)

Eu, \_\_\_\_\_, tenho interesse em colaborar com a [Nome da entidade] em regime de voluntariado externo nas ações de voluntariado, promovidas pela mesma e geridas por \_\_\_\_\_.

### 1. Princípios Éticos de Voluntariado

- **Liberdade** – Participar livremente nas ações de voluntariado;
- **Desinteresse e Gratuidade** – Participar sem visar obter qualquer retribuição;
- **Lealdade** – Atuar de forma leal relativamente à sua entidade patronal, à organização promotora da ação e à entidade beneficiária;
- **Solidariedade** – Ter espírito de solidariedade e cooperante com as demais voluntárias, organizadores da ação e beneficiários da ação;
- **Complementaridade** – Não deve substituir recursos humanos considerados necessários à prossecução das atividades das organizações promotoras;
- **Responsabilidade** – Desenvolver a atividade com responsabilidade e honrar compromissos;
- **Convergência** – Pautar a ação pelo respeito relativamente à missão, valores e objetivos institucionais da entidade promotora e da entidade beneficiária.

### 2. Benefícios da prática de Voluntariado

Para além de benefícios evidentes que proporciona à sociedade, o voluntariado representa também mais-valias para colaboradores que decidem envolver-se nesta importante e gratificante ação social, entre elas:

- Gera e/ou fortalece um desenvolvimento integral da pessoa voluntária em diferentes competências, muitas delas invisíveis nas condições de trabalho habituais;
- Permite aplicar a iniciativa e as competências, bem como a criatividade em contextos laborais novos;
- Fomenta a solidariedade, a empatia e o trabalho em equipa, elevando a moral e autoestima;
- Permite realizar uma tarefa que surge do seu próprio interesse e da sua sensibilidade em relação aos problemas sociais face aos quais pode tomar iniciativa e ser efetivamente útil.

### 3. Direitos e deveres

A pessoa voluntária oferece a sua ajuda e – em troca – recebe o prazer de ajudar.

Adaptado de: Guia-do-Voluntário-Voluntariado-no-contexto-da-atividade-corporativa-2014 GRACE

### 3.1. Direitos

- Desenvolver um trabalho de acordo com os seus conhecimentos, experiências e motivações;
- Receber apoio no desempenho do seu trabalho com acompanhamento e avaliação técnica;
- Exercer o trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
- Reconhecimento pelo trabalho desenvolvido.

### 3.2. Deveres

As pessoas voluntárias assumem – por sua livre iniciativa – diversos deveres e responsabilidades.

- Conciliar de forma correta e devida as ações de voluntariado com as tarefas laborais;
- Informar e confirmar a disponibilidade para participar em ações de voluntariado com a sua chefia direta;
- A pessoa voluntária, em todo o momento da ação, representa a [Nome da entidade];
- Não comprometer a [Nome da entidade] em outros projetos/iniciativas que possam surgir após a intervenção, sem autorização prévia da mesma;
- Contribuir para a melhoria contínua do Programa de Voluntariado Externo da [Nome da entidade], através de avaliações de cada ação e sugestões de melhoria que considere pertinentes;
- Informar a organização com a maior antecedência possível sempre que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário.
- Atuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Zelar pela boa utilização dos bens e meios postos ao seu dispor;
- Respeitar a dignidade da pessoa humana e as convicções ideológicas, religiosas e culturais de cada pessoa;
- Colaborar com a organização beneficiária, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
- Respeitar a vida privada e guardar segredo sobre assuntos confidenciais;
- Agir com bom senso;
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal das pessoas beneficiárias;
- Respeitar a exposição pública, através da publicação de imagens e referência a nomes, a menos que haja autorização dos mesmos.

### 4. Deveres da [Nome da entidade] para com as suas pessoas voluntárias:

- Aplicar todas as disposições legais em vigor;

Adaptado de: Guia-do-Voluntário-Voluntariado-no-contexto-da-atividade-corporativa-2014 GRACE

- Respeitar a espontaneidade da adesão ao desafio lançado pela [Nome da entidade] - a eventual recusa de um colaborador a participar na ação de voluntariado externo não pode trazer quaisquer consequências negativas ou atitudes discriminatórias;
- Adequar as ações de voluntariado aos interesses e competências do voluntário;
- Explicar, de forma clara, em que consiste a participação do voluntário nas ações de voluntariado promovidas pela [Nome da entidade];
- As ações de voluntariado externo, organizadas pela [Nome da entidade], devem realizar-se primordialmente fora do tempo de trabalho. Caso não seja possível, devido às características da ação, poderá ser cedido o tempo de trabalho necessário, mediante autorização do superior hierárquico, para que não coloque em causa o trabalho dentro da instituição;
- A [Nome da entidade] assegurará as despesas com alimentação, quando a ação de voluntariado tiver duração superior a cinco horas;
- Sempre que a realização das ações coletivas de voluntariado implicar deslocação, a mesma poderá ser assegurada pela [Nome da entidade], desde que os profissionais-voluntários o requeiram e seja previamente autorizado pela instituição. A pessoa voluntária não beneficia de ajudas de custo.

[Localidade da entidade], (dia) de (mês) de (ano)

Voluntário/a

Responsável da organização

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Adaptado de: Guia-do-Voluntário-Voluntariado-no-contexto-da-atividade-corporativa-2014 GRACE

## Apêndice VIII – Sugestão da identificação dos voluntários, em parceria com a Associação Cais – Cais Recicla



**CAIS**  
do REICICLA

**PORTA-CARTÕES**

**Mestrado**  
em Gestão e Regime Jurídico das Empresas da  
**Economia Social**  
1993 2017 2018 2019

Frente

Logotipo da entidade

[nome da pessoa voluntária]

Trás

Trabalho no setor da Economia Social e sou uma Pessoa Voluntária!

## Apêndice IX – Excel para registo das horas de voluntariado, de cada profissional-voluntário

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	Nome do profissional-voluntário	1ª reunião	2ª reunião	Ação Piloto (horas)	Ação futura (horas)	Ação futura 2 (horas)	Total									
2	profissional exemplo	P	P	2	2	0	4									
3	profissional exemplo 2	A	P	0	2	0	2									
4							0									
5							0									
6							0									
7	<b>Legenda:</b>															
8	P = PRESENTE															
	A = AUSENTE															

## Apêndice X – Sugestão de Certificado final

**CERTIFICADO  
VOLUNTARIADO EXTERNO**

Orgulhosamente atribuído a

**[nome]**

pelo seu desempenho fantástico nas [horas] de voluntariado durante o ano de [ano], na/o [nome da entidade beneficiária do trabalho voluntário].

OBRIGAD[A/O]!

\_\_\_\_\_  
Direção

[DATA]  
\_\_\_\_\_  
Data