



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Voluntariados internacionais de curta duração

Margarida Jorge Pereira Duarte

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora:

Doutora Clara de Carvalho, Professora Associada  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora:

Mestre Susana De Deus, Professora Auxiliar Convidada,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024

**iscte**

SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

**iscte**

BUSINESS  
SCHOOL

---

**Departamento de Sociologia**

Voluntariados Internacionais de Curta Duração

Margarida Jorge Pereira Duarte

Mestrado em Ação Humanitária

Orientadora:

Doutora Clara de Carvalho, Professora Associada  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora:

Mestre Susana De Deus, Professora Auxiliar Convidada,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2024





## **Agradecimento**

Quero expressar o meu profundo agradecimento a todos os que contribuíram e tornaram possível a realização deste estudo:

À minha orientadora, Professora Clara de Carvalho e coorientadora, Professora Susana de Deus, pelo acompanhamento, disponibilidade e apoio ao longo deste processo;

Aos meus pais e irmãos, por terem sido sempre o meu grande apoio. Todos os dias são uma inspiração e, sem dúvida, um exemplo a seguir;

Ao meu namorado, por ser o meu maior pilar, uma pessoa compreensiva que ao longo desta caminhada nunca me faltou com palavras de motivação;

A todos os voluntários entrevistados que colaboraram na participação deste estudo e permitiram chegar a mais testemunhos;

Às organizações que gentilmente aderiram à participação deste estudo.



## Resumo

Ao longo das décadas, o voluntariado internacional tem ganho uma maior procura, destacando-se a faixa etária dos jovens adultos, sendo deste modo, um tema que desperta alguma curiosidade relativamente ao fenómeno. A presente investigação, foca-se no voluntariado internacional pago de curta duração nos PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa), realizado através de organizações sediadas em Portugal. Todavia, o voluntariado apresenta-se de formas diferentes, variando as motivações e até mesmo os impactos.

O voluntariado, reconhecido legalmente na Europa e em particular em Portugal, é visto como um recurso humano que permite o funcionamento e contribui para o desenvolvimento de organizações locais e comunidades. O voluntariado em Portugal tem vindo a ganhar maior importância, resultando numa maior procura e na criação e implementação de novos projetos, não só a nível nacional como além-fronteiras, nomeadamente nos países lusófonos. Desta forma, realizou-se este estudo no âmbito de compreender quais as motivações e os efeitos do voluntariado, tanto a nível pessoal como a nível local, que desperta sobretudo a população ainda em idade jovem.

Com o desenvolvimento deste estudo, torna-se possível perceber quais as motivações e os desafios enfrentados no terreno, analisando-se as consequências que este tipo de programas de voluntariado pode ter no público-alvo. Este estudo, foi realizado contando com o testemunho de 16 jovens adultos, que foram voluntários nos PALOP durante um período máximo de um mês, tendo realizado este voluntariado com organizações portuguesas, foram entrevistadas 4 organizações escolhidas por estes voluntários para realizarem a sua atividade de voluntariado internacional.

Na parte final deste estudo, é apresentada uma análise de resultados mais detalhada, terminando com uma reflexão final com os resultados obtidos.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento; Expetativas; Motivações; Organizações; Voluntariado Internacional.



## Abstract

Over the decades, international volunteering has become more popular, especially among young adults, and it is therefore a topic that arouses some curiosity. This research focus on short-term paid international volunteering in the PALOP, carried out through Portugal based organizations. However, volunteering comes in different forms, with various motivations and even impacts

Volunteering, legally recognized in Europe and particularly in Portugal, is seen as a human resource that allows local organizations and communities to function and contribute to their development. Volunteering in Portugal has become increasingly important, resulting in greater demand and the creation and implementation of new projects, not only nationally but also across borders, particularly in Lusophone countries. This study was thus carried out to understand the motivations and effects of volunteering, both on a personal level and on a local level, which mainly attracts young people.

With the development of this study, it is possible to understand the motivations and challenges faced on the ground, analyzing the consequences that this type of volunteer program can have on the target audience. This research was carried out with the testimony of 16 young adults who volunteered in the PALOP for a maximum period of one month, having done this volunteering with organizations. 4 organizations chosen by these volunteers to carry out their international volunteering activity were interviewed.

In the final part of this study, a more detailed analysis of the results is presented, ending with a final reflection on the results obtained.

**Keywords:** Development; Expectations; Motivations; Organizations; Internacional Volunteering



# Índice

<b>Agradecimento</b> .....	<b>i</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>iii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vii</b>
<b>Índice de quadros e figuras</b> .....	<b>ix</b>
<b>Glossário de Siglas e Acrónimos</b> .....	<b>xi</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>Capítulo 1. Revisão da Literatura</b> .....	<b>3</b>
1.1. Contexto Português.....	3
1.2 . O Voluntariado .....	4
1.2.1. Tipos de voluntariado.....	7
1.2.2. O voluntário.....	8
1.2.3. As organizações.....	9
1.2.4. Os voluntários nas organizações sem fins lucrativos .....	14
1.3. Motivações dos voluntários para o voluntariado .....	15
1.4. Volunturismo .....	18
1.4.1. Apreciação do Volunturismo .....	20
1.5. Cooperação portuguesa.....	21
<b>Capítulo 2. Metodologia da Pesquisa</b> .....	<b>23</b>
2.1. Amostragem.....	23
2.2. Recolha e Análise de Dados .....	24
<b>Capítulo 3. Resultados</b> .....	<b>27</b>
3.1. Análise de Resultados.....	27
<b>Conclusão</b> .....	<b>35</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>39</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>45</b>
Anexo A – Modelo de entrevista para os voluntários .....	45
Anexo B - Modelo de entrevista para as Organizações .....	46



## Índice de quadros e figuras

Quadro 3.1.1 - Características dos participantes.....	27
---	----



## **Glossário de Siglas e Acrónimos**

AEV - Ano Europeu do Voluntariado

CAD - Comité de Ajuda ao Desenvolvimento

CE – Comissão Europeia

CNVP - Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

EVS - Estudo Europeu dos Valores

INGO - International Non-Governmental Organization

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milénio

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

ONG – Organizações Não Governamentais

ONGDS - Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento

ONU – Organização das Nações Unidas

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa



## Introdução

O presente estudo de investigação foi desenvolvido no âmbito da dissertação de mestrado em Ação Humanitária do ISCTE-IUL e do interesse em compreender quais as expectativas dos voluntários aquando dos voluntariados, mais concretamente acerca do desenvolvimento nos PALOP e no seu desenvolvimento pessoal.

A motivação para uma pesquisa mais aprofundada nesta temática deve-se a uma experiência pessoal. No ano de 2021, através de uma organização de voluntariado sediada em Portugal realizou-se uma atividade de voluntariado na Guiné-Bissau com a duração de um mês. Este voluntariado era totalmente financiado pelo voluntário, suscitando algumas dúvidas relativamente aos serviços oferecidos por esta organização, tais como: a falta de um coordenador de projeto/ alguém no terreno, não haver registo das atividades desenvolvidas e os programas de propaganda feitos pelas organizações não corresponderem à realidade, confirmando-se mais tarde que são usadas estratégias de marketing para atrair voluntários.

Este estudo tem como ponto de partida a questão: “O que é o voluntariado pago?”, de modo a compreender-se o porquê de os voluntários procurarem esta opção e que vejam nela uma opção viável àquilo que se pensa que é o “praticar o bem” envolvendo custos pessoais, bem como tempo. Como objetivo central criou-se a questão: “No que consiste o voluntariado pago no contexto internacional?”, de modo a compreender-se quem é que está envolto nos voluntariados pagos, bem como perceber quais as práticas utilizadas. O objetivo específico pretende compreender como é caracterizado o voluntariado internacional pago, aprofundando as expectativas dos voluntários ao participarem nestes programas, bem como conhecer as consequências dos programas de voluntariado no público-alvo.

Em seguida são apresentadas as relações existentes entre voluntariado, voluntário e organizações, de modo a entender como estas podem ser ferramentas-base de desenvolvimento e de que forma o voluntariado, em conjunto com o auxílio dos voluntários, consegue estipular um objetivo comum de erradicação de assimetrias sociais e contribuição para o desenvolvimento dos PALOP.

Neste estudo foram realizadas entrevistas semiestruturadas a voluntários e organizações. As entrevistas a jovens voluntários constituíram o objetivo de compreender as motivações e expectativas dos mesmos ao participar em programas de voluntariado de curta

duração. As entrevistas a organizações portuguesas que atuam nos PALOP visam a compreensão do papel das mesmas no terreno e se os programas de voluntariado por estas organizados têm surtido efeito no local de atuação. Foram realizadas dezasseis entrevistas a jovens voluntários participantes de programas de voluntariado de curta duração nos PALOP e a quatro organizações portuguesas que atuam com estes mesmos programas de voluntariado, sendo umas destas organizações membro da Plataforma Portuguesa de ONGDS (Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento).

De acordo com a Plataforma Portuguesa das ONGD (2024), existem 63 ONGD associadas que seguem todas as mesmas normas de conduta e que estão registadas no Ministério dos Negócios Estrangeiros. Os principais objetivos desta plataforma e das organizações são a promoção de uma sociedade inclusiva, o desenvolvimento das sociedades humanas, garantir a dignidade de todos os seres humanos e a atuação de políticas de Desenvolvimento e Cooperação (Plataforma Portuguesa das ONGD, 2024).

A metodologia empregue neste trabalho para as entrevistas inicia-se com um enquadramento teórico, onde são expressos os conceitos considerados mais relevantes para esta dissertação. De seguida são realizadas as ditas entrevistas utilizando o método “bola-de-neve”, terminando as entrevistas quando alcançada a saturação de dados. Inicialmente foram entrevistados os dezasseis voluntários e só posteriormente foram contactadas as organizações pelas quais os mesmos tinham realizados as suas atividades de voluntariado internacional nos PALOP para realização de entrevistas. Todas as entrevistas realizadas foram consentidas e gravadas.

No capítulo final são apresentados os resultados e respetiva análise, resultantes tanto das entrevistas como de literatura existente. Finaliza-se com a exposição de conclusões acerca do trabalho realizado nesta dissertação.

## CAPÍTULO 1

# Revisão da Literatura

### 1.1. Contexto Português

Segundo a lei portuguesa, o voluntariado é definido como sendo “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” (Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, 1998). Mais tarde, já no ano de 1999, foi criado o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), cujo objetivo era ter competências para o desenvolvimento que se conjugasse a coordenação com a qualificação para as competências do voluntariado em Portugal (Decreto-lei 389/99, de 30 de Setembro, 1999).

Atualmente, ainda não existem muitos dados relativamente à caracterização da população voluntária em Portugal. Verifica-se que cerca de 60% dos voluntários que atuam em Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), são voluntários casados e que há uma maior aderência por parte do sexo feminino (Delicado et al., 2002; Monteiro et al., 2012).

Em Portugal, foi criada a Plataforma das ONGD, que tem como principal objetivo melhorar e empoderar o trabalho praticado pelas organizações associadas. As ONGD portuguesas lutam por um mundo mais justo e equitativo atuando deste modo, nas áreas de cooperação e desenvolvimento. As associações que fazem parte da plataforma de ONGD seguem todas os mesmos princípios e objetivos. Todas estas organizações têm em vista uma sociedade inclusiva, onde se destaque a solidariedade. Promove-se a dignidade de todos, o respeito pelos Direitos Humanos e apela-se à não discriminação (Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, 2024).

O Camões, I.P. (Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, 2024) apoia através da promoção e de financiamento programas e projetos em diversos países parceiros, nomeadamente os PALOP. Quando implementados estes projetos, assegura-se que o projeto revela interesse, que criará benefícios e garante-se que é gerido de forma eficaz. Os projetos atuam de forma sistemática para que os problemas identificados sejam resolvidos bem como que se consigam atingir os objetivos. Estes projetos, atuam sobretudo nas áreas da educação, nomeadamente na aposta formativa de professores, na saúde através da prestação de cuidados básicos e a nível ambiental, lutando-se contra as alterações climáticas e apelando-se à preservação ambiental (Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, 2024).

A nível de financiamentos, as ONGD portuguesas podem-se candidatar a fundos segundo as três linhas de atividade do Camões I.P. e a estratégia da cooperação portuguesa: Cooperação para o Desenvolvimento, Educação para o Desenvolvimento e a Ação Humanitária. Para se conseguirem estes apoios, é fundamental serem seguidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e apoiar e defender os direitos humanos, nomeadamente a igualdade de género e os direitos das crianças. Para a obtenção destes apoios é essencial que as organizações estejam devidamente regularizadas a nível fiscal e registadas na segurança social, bem como contar com uma contabilidade bem estruturada. É importante compreender a relevância do programa, quais os meios e estratégias utilizadas e quem é o público-alvo. Algumas organizações, como forma de garantir apoios regulares e garantir a sua presença no terreno criaram programas de apadrinhamento. Estes programas de apadrinhamento consistem em contribuições monetárias que são diretamente revertidas para os beneficiários dos projetos, sendo canalizados através das equipas que se encontram no terreno. As organizações são encarregues de fazer o levantamento das necessidades das comunidades e assim poderem investir esse dinheiro angariado da maneira mais proveitosa. Quando o apadrinhamento é diretamente a uma pessoa ou, em muitos casos, a crianças, os padrinhos têm acesso a saber onde foi empregue o seu contributo. Estes apoios têm um grande impacto, permitindo que as crianças beneficiárias frequentem a escola. Este apoio regular proporciona melhorias na qualidade de vida das crianças, devido a uma melhor alimentação que é feita através da garantia de refeições diárias, melhores condições de saúde, pois permitem que haja acesso a bens de higiene e cuidados médicos. Este tipo de contributos permite essencialmente que as crianças frequentem a escola e invistam na sua formação colmatando o problema do abandono escolar (Associação Helpo, 2024).

## **1.2. O Voluntariado**

A palavra “voluntário” surge do latim tendo por base o adjetivo “*voluntarius*”, derivando da palavra “voluntas”, cujo seu significado é ter por base vontade própria, deter capacidade de escolha ou de decisão. A primeira vez que se tem registo da utilização deste adjetivo na língua portuguesa foi no século XV, cujo sentido era “ser espontâneo” (da Cunha, 2010). Deste modo, o termo “voluntariado” está associado a uma vontade espontânea de um indivíduo, disposto a despende do seu tempo para cooperar com pessoas, comunidades ou organizações sem esperar algo em troca, ou seja, sem qualquer tipo de compensação monetária (Paré et al., 2002). O

voluntariado assenta em três pilares principais, sendo esta uma atividade procurada por quem a quer praticar, não sujeita a remuneração e que tem como principal propósito servir uma causa (Hardill & Baines, 2011).

O voluntariado pode dividir-se em dois grupos, através de “ajuda espontânea” ou com “ajuda planeada”. A “ajuda espontânea”, associa-se a uma situação súbita, pontual e altruísta (Chacón et al., 1998). A “ajuda planeada”, neste caso, é o que melhor se identifica com as características do conceito de voluntariado (G. Clary et al., 1998). Significa que para se praticar este tipo de voluntariado existe toda uma preparação prévia antes de se atuar, tem de existir uma listagem de prioridades e objetivos (G. Clary et al., 1998).

O voluntariado desde a década de 1990 tem vindo a ganhar maior peso, daí possuir um papel com bastante relevo a nível de desenvolvimento nas sociedades contemporâneas. O ano de 2011, ficou marcado pelo Ano Europeu do Voluntariado (AEV) desenvolvido pela Comissão Europeia (CE), deste modo, verifica-se uma maior procura pela busca do desenvolvimento do voluntariado. No entanto, o conceito de voluntariado diverge bastante dependendo da contextualização histórica ou do espaço em que é utilizado. A Comissão Europeia (2009), menciona que tal como cada país tem os seus costumes e tradições o mesmo acontece com as noções e definições que cada palavra pode ter, o mesmo se verifica com o termo “voluntariado”. Desta forma, a Comissão Europeia menciona que a atividade de voluntariado é praticada de livre e espontânea vontade e deve ser escolhida de encontro aos gostos e motivações pessoais de cada indivíduo, nunca tendo em vista qualquer tipo de remuneração. O voluntariado deve ser visto como uma atividade de solidariedade onde pessoas a título individual ou as organizações sinalizam situações de necessidades ou a existência de conflitos sociais, humanos ou ambientais e tentam garantir uma resposta de modo a evitar estes acontecimentos, sem obtenção de ganhos monetários (Comissão Europeia, 2009, 2011).

Apesar de não ser consensual apenas uma definição para o conceito de “voluntariado”, a Organização das Nações Unidas (ONU) reporta este conceito para o tempo despendido por um indivíduo em prol do benefício de uma comunidade/sociedade sem envolver qualquer tipo de recompensa monetária (ONU, 2002).

A Legislação Portuguesa define o conceito de voluntariado como sendo um conjunto de ações que colaboram por vias de projetos, programas e a título individual para a comunidade ou para a sociedade que se verifica numa relação solidária e em geral sem ter em vista a remuneração, ou seja, se a ajuda for prestada a nome de uma entidade pública ou privada, esta deve ser sem fins lucrativos (Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, 1998).

Segundo Roque Amaro (2002), o conceito de voluntariado deve ser analisado por diversos autores para se obter um maior leque de conceitos e definições do mesmo termo. O mesmo autor, menciona a importância de definir também os conceitos de organização voluntária, voluntarismo e ação voluntária. A organização voluntária define-se por ser uma organização formal, que possui a sua própria gestão e que não tem fins lucrativos, os seus serviços são prestados através de voluntarismo, ou seja, pessoas que fazem esta atividade por vontade própria e sem receber em troca remuneração (Kendall & Knapp, 1996). No entanto, alguns autores interrogam-se acerca das atividades de voluntariado que envolvem algum tipo de recompensa (Wilson, 2000). As ações voluntárias, são os conjuntos de ações desenvolvidas por indivíduos que disponibilizam o seu tempo para colaborar em situações da sociedade, causando repercussões sociais positivas (Roque Amaro, 2002). Como estas atividades se devem a uma escolha livre, há autores que consideram importante existirem formas de compensação para os voluntários, nomeadamente ajudas de custo, caso envolva deslocações ou horários de refeições, e recompensas, não descartando a hipótese de um pagamento (Paine et al., 2010).

No entanto, voluntariado é um conceito bastante distinto de solidariedade e ativismo, sendo estes conceitos incompatíveis (Santos, 2002). A solidariedade associa-se à prestação de serviços no âmbito da ação social sem se encontrar associado à intervenção ecológica e/ou patrimonial (Santos, 2002). O ativismo, por sua vez, busca uma rápida mudança social. Há diversos autores que apoiam a remuneração dos ativistas devido ao seu papel de mudança (Santos, 2002). As opiniões entre autores divergem e o mesmo é possível verificar-se no discurso dos autores Wilson & Musick, (2000) que mencionam que quem pratica voluntariado em prol de uma causa consegue usufruir de benefícios, podendo estar associados a motivos altruístas. Santos (2002), contraria estes autores demonstrando que o voluntariado deve ser visto como uma prestação de serviços e por isso o objetivo principal deve ser ajudar o próximo sem ter em vista qualquer tipo de recompensação.

Deste modo, o voluntariado é a disponibilidade do tempo livre de cada indivíduo, a criação de um compromisso com algo com o qual se identifique, existe uma aposta na mudança por isso tentam ajudar e melhorar uma sociedade/comunidade (E. G. Clary & Snyder, 1991). O voluntariado também pode ser visto como uma forma de caridade e uma espécie de crescimento pessoal, ou seja, os indivíduos prestam um serviço e através disso conseguem tirar proveito, seja de uma maneira psicológica por se ajudar quem mais precisa ou por existir reconhecimento social por “se praticar o bem” (Wilson & Musick, 2000).

O voluntariado caracteriza-se por não existir nenhum tipo de obrigação, à exceção da “obrigação de consciência”, que é algo meramente pessoal. No caso, do voluntariado de emergência já existe um compromisso de obrigatoriedade. Um voluntário quando decide participar em atividades de voluntariado deve ser uma pessoa de mente aberta e realmente disponível a abdicar do seu tempo pessoal e de lazer em detrimento dos outros, bem como pode envolver alguns custos nomeadamente sociais (Snyder & Omoto, 2008).

Em suma, o voluntariado pode considerar-se uma atividade planeada, pois normalmente vai ao encontro dos ideais de cada pessoa, decidindo quando querem participar nesta ajuda quem pretendem ajudar e como o pretendem fazer. Por norma, o voluntariado é algo a longo prazo associando-se a maioria das vezes a organizações (Penner et al., 1997). Este tipo de atividade voluntária não envolve qualquer tipo de remuneração, sendo por isso uma atividade voluntária para o benefício dos outros (Cnaan et al., 1996).

Atualmente, o voluntariado nas sociedades modernas é visto como uma atividade que gera capital social e humano, ajudando na integração e inclusão social e apelando à solidariedade.

### **1.2.1. Tipos de voluntariado**

Segundo os autores Musick & Wilson (2007), é referido que existe uma diferença entre trabalho voluntário e voluntariado. O trabalho voluntário, designa-se por ser um trabalho que não envolve qualquer tipo de remuneração, como por exemplo quando no emprego se tem de fazer horas extra e estas não são pagas. Já o voluntariado, é visto noutra ótica, pois costuma estar associado a projetos, organizações/instituições, realizado no âmbito solidário, não envolve qualquer tipo de remuneração ou apoio e é praticado por alguém com vontade de ajudar alguém que necessite (Santos Freitas, 2020).

O voluntariado também pode ser caracterizado como voluntariado formal e informal. O voluntariado formal divide-se em dois grupos, o dirigente e o não dirigente, sendo que o voluntariado dirigente está relacionado com organizações sem fins lucrativos, associados à gestão, contabilidade ou secretariado, das organizações (Parboteeah et al., 2004). O voluntariado não dirigente significa que os voluntários trabalham com contato direto com o público-alvo recetor do apoio, dispondo do seu tempo pessoal (Bussell & Forbes, 2002). No entanto, o voluntariado informal, normalmente não está associado a nenhuma organização/instituição, mas sim algo interpessoal que vem da sensibilidade de cada um. Este tipo de voluntariado normalmente é focado nas pessoas que nos são próximas, como por exemplo ajudar vizinhos, idosos ou pessoas de mobilidade reduzida na realização de tarefas (Parboteeah et al., 2004).

O voluntariado tem na sua essência alguns princípios, estando estes associados à solidariedade, cooperação, sem envolvimento de custos, responsabilidade e complementaridade (Lei 73/98, de 10 de Novembro, 1998).

No caso do voluntariado para o desenvolvimento, o maior foco é colmatar as desigualdades sociais existentes na sociedade. A promoção do voluntariado nas sociedades envolve um grande destaque para o desenvolvimento local, deste modo apela-se à consciencialização e ao sentido de responsabilidade civil de cada indivíduo para com a solidariedade (Ribeiro Marques, 2016).

### **1.2.2. O voluntário**

Com base na legislação portuguesa, são considerados voluntários “(...) 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” (Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, 1998).

Contrariamente ao que acontece com o conceito de “voluntariado”, que não se chega bem a um consenso da sua definição, torna-se mais fácil relativamente ao conceito de “voluntário”. Segundo os autores Wilson & Musick (2000), definem o voluntário como sendo uma pessoa que abdica de algum do seu tempo livre para cooperar com os outros, em geral, sem ter qualquer tipo de intuito de cobrar pela prestação do serviço ou ganhar algo material para usufruto próprio. O autor Henderson (1985), partilha de pontos em comum com a definição prestada anteriormente referindo “(...) alguém que contribui em serviços sem ganhos financeiros, para uma sub-comunidade ou causa” (Serget & Sedlacek, 1990).

G. Clary et al., (1998), clarifica este conceito referindo que os voluntários são pessoas especialmente atentas às necessidades do meio envolvente, que pretendem ter um papel ativo e colaborar no que seja necessário para existir uma melhoria ou mudança. O voluntário é livre de escolher o tempo que quer assumir com o compromisso de colaborar, podendo escolher preferencialmente dias específicos assim como horários de “trabalho”.

O voluntariado, de uma maneira geral, é visto de uma maneira positiva e como um trabalho inclusivo, não pretende excluir ou rejeitar quem tenha vontade de colaborar independentemente da sua etnia, religião e das próprias ideologias (McCurley & Lynch, 1998). Tendo por base alguns estudos acerca do perfil dos voluntários, verifica-se que há um maior número de mulheres de meia-idade a participarem em atividades de voluntariado, pertencendo sobretudo à classe média e possuindo estudos em formação superior ou com o ensino secundário concluído (Thoits & Hewitt, 2001).

Com base no Estudo Europeu dos Valores (EVS), elaborado ao longo da década de 1990, verifica-se uma diminuição na participação de voluntariados em Portugal, sendo que no ano de 1990 a percentagem de voluntários era de cerca de 19% e nove anos mais tarde, essa percentagem teve uma queda de 3%. Assistiu-se, deste modo, à garantia do último lugar no *ranking* europeu no ano de 1999 (Delicado et al., 2002). A baixa percentagem participativa em voluntariados em Portugal, justifica-se por possivelmente existir uma cultura cívica pouco ativista/ participativa e por a democracia ser algo relativamente recente. Num estudo realizado no ano de 2011, em Portugal o perfil predominante de pessoas que praticavam atividades de voluntariado encontram-se na faixa etária entre os 56-65 anos (35%). Já os jovens, entre os 15-25 anos de idade apenas tem uma percentagem de 11% em atividades de voluntariado (ENTRAJUDA, 2011). Verifica-se, que em Portugal o número de mulheres e homens a participarem em atividades de voluntariado é bastante semelhante.

Os voluntários são uma peça fundamental para as organizações/instituições de voluntariado, para que desta maneira seja possível dar resposta aos problemas (Jondreau, 2010).

### **1.2.3. As organizações**

A partir dos meados da década de 1970, o voluntariado sem fins lucrativos tem ganho maior importância, revelando-se num grande interesse socioeconómico (Santos, 2002). Contudo, as organizações que promovem atividades de voluntariado possuem diferentes estatutos legais podendo integrar setores de: pessoas coletivas de direito público, instituições particulares de solidariedade social, pessoas coletivas de utilidade pública administrativa, associações recreativas e culturais, etc (Delicado et al., 2002). As organizações privadas que não visam gerar lucro, são reconhecidas como organizações não-governamentais (ONG), sendo parte delas reconhecida devido a atividades de voluntariado, devido à relação existente entre o Estado e o mercado (S. Ferreira, 2009). As ONG's inserem-se no terceiro sector, o que será o foco deste estudo, sendo definidas por cinco conceitos básicos: é formal existindo regularmente reuniões, é uma entidade privada (sem associação ao governo) não invalidando a possibilidade de haver apoios do governo, sem fins lucrativos, é autogovernado (possui administração própria) e conta com um peso significativo de pessoas voluntárias (Lewis et al., 2020). O terceiro setor tem ganho cada vez mais importância para além do trabalho remunerado (Rifkin, 1996).

“Sociedade Civil” ou também conhecida como “Terceiro Setor”, pode definir-se como sendo um agregado de instituições de origem privada que atuam de forma pública. O principal objetivo é o bem comum. A Organização Sociedade Civil (OSC) é um conjunto de instituições sociais, económicas e religiosas, representando diversos interesses (Eiró-Gomes, 2017).

As organizações que desenvolvem programas de voluntariado são reconhecidas como, associações, fundações, instituições, organizações não governamentais para o desenvolvimento, museus e misericórdias (Araújo, 2009).

Apesar das ONG e INGO (International Non-Governmental Organization), serem ambas fundamentais no que diz respeito a problemas sociais, ambientais e humanitários estas possuem objetivos diferentes. As principais diferenças são visíveis através do foco onde se vai atuar, enquanto as ONGs têm em vista algo local ou nacional as INGOs trabalham além-fronteiras, marcando presença em inúmeros países. Enquanto as ONGs tendem a ter objetivos mais variados, focando-se apenas em situações pontuais as INGOs acabam por ser especialistas em questões globais, nomeadamente na ajuda humanitária e no desenvolvimento internacional. As fontes de financiamento destas organizações também se demonstram distintas sendo as ONGs uma organização mais independente, podendo eventualmente contar com apoios do governo, estas contam essencialmente com apoios de doadores, parecerias e subsídios. As INGOs envolvem variadas fontes de financiamento, incluindo subsídios por parte do governo, doadores particulares e por parte de fundações filantrópicas (Ngo Report, 2022). Em Portugal as INGO são denominadas ONGD.

As organizações moldam-se aos problemas da atualidade, visando dar resposta de maneira rápida e eficaz aos problemas sociais e económicos que enfrentam, estando diretamente envolvidas com as áreas de desenvolvimento ou ação humanitária, atuando tanto a nível nacional e internacional (Lewis et al., 2020). Deste modo, a organização tem de possuir um papel de flexibilidade e de fácil adaptabilidade às circunstâncias envolventes, para que se consiga dar uma resposta antecipada aos problemas (Araújo, 2009). Verifica-se sobretudo nas ONGs, o problema do financiamento, que causa uma série de obstáculos para estes poderem atuar, para isso a ajuda voluntária é essencial para que estes trabalhos possam ser desenvolvidos (McCurley & Lynch, 1998). Maioritariamente, as organizações utilizam políticas de um bom marketing e desenvolvem projetos em locais apelativos de forma a atrair voluntários Chacón et al., (2007); Dolnicar & Randl (2007), tendo como fundamento um estudo elaborado pela Fundação Aga Khan (2018) para o desenvolvimento, é realçada o quão fundamental é a influência do voluntariado nas organizações sem fins lucrativos. Estas formas de captar a atenção e o interesse dos voluntários, muitas vezes faz com que estes estejam sempre atentos a novas oportunidades mesmo que estas surjam noutras organizações (dos Reis Barata, 2017; S. Ferreira et al., 2013). Isto acarreta problemas de recursos humanos, deixando as organizações vulneráveis por falta de pessoal a colaborar (Morrow-Howell, 2010). Estudos revelam que cerca de 30% dos adultos que participam em atividades de voluntariado, ao final de um ano acabam por abandonar esta missão, muitas das vezes estando esta decisão associada a problemas intra-organizacionais e devido ao papel por estes desempenhados (Morrow-Howell, 2010). No entanto, em Portugal tem-se assistido a um aumento do terceiro sector, verificando-se que no ano de 2005 foram contabilizados cerca de 1,6 milhões de voluntários (S. Ferreira et al., 2013).

Para que as organizações garantam o bom funcionamento, é essencial que existam boas equipas de gestão de voluntariado para que deste modo se consiga dar resposta aos problemas/situações a que estas organizações se comprometem a dar resposta (McCurley & Lynch, 1998). De acordo com o autor Jarvis (2007), uma organização que trabalhe com voluntários deve possuir um bom programa de gestão de voluntariado, onde se deve incluir: a análise de terreno, onde são apurados os problemas e deste modo distribuir os voluntários com um perfil adequado à situação para dar resposta; deve existir uma distribuição lógica das tarefas pelos voluntários para que seja claro o papel que cada um irá desempenhar e por fim, definir até onde a organização tem a capacidade de prestar auxílio. Para que haja um bom funcionamento da organização, deve existir transparência entre a mesma e os voluntários, tendo também de existir confiança de ambas as partes.

Moreno & Yoldi (2008), acreditam que apesar da organização ser sem fins lucrativos e os voluntários não serem remunerados deve haver investimento na gestão de voluntários, tanto para o recrutamento e desempenho dos voluntários, à análise das atividades realizadas pelos voluntários e o que detêm daí e o acompanhamento e avaliação do desempenho dos voluntários.

Jarvis (2007), menciona que podem ser aplicadas diversas práticas e modelos de gestão de voluntários nas organizações, no entanto não se consegue chegar a unanimidade na definição de qual a melhor prática a aplicar (Graham Cuskelly Tracy Taylor & Darcy, 2006).

Serão exemplificados dois modelos de gestão de voluntariado, sendo o primeiro mais elaborado, o Modelo de Processo de Gestão de Voluntariado de McCurley & Lynch (1998), e o modelo mais simplificado de Hager & Brudney (2004), (Morrow-Howell, 2010).

Segundo o modelo de McCurley & Lynch (1998), este pode dividir-se em oito etapas, sendo estas: primeiramente, tem de existir uma avaliação das necessidades para posteriormente se criar um plano de planeamento. Neste ponto, pretende-se que as organizações analisem se é realmente necessário o apoio dos voluntários ou não. Caso se defina a necessidade de ajuda por parte de voluntários, deve-se prosseguir para definir o trabalho de cada um bem como fazer a distribuição das responsabilidades.

O segundo ponto passa pela sinalização e desenvolvimento do cargo de trabalho. Deve garantir-se que todos os postos dedicados a voluntários estão ocupados, caso existam vagas estas devem ser divulgadas de maneira atrativa para que exista uma maior facilidade de recrutamento, devido a estas serem mais chamativas. Estas vagas devem também estimular o interesse do voluntário, para isso devem ser criados postos apelativos, que possam envolver recompensas para que a probabilidade de desistência por parte dos voluntários seja minimizada.

Sucedem-se a terceira fase, o processo de recrutamento. O recrutamento de voluntários é diferente do recrutamento para um trabalho convencional, sendo que neste caso não existe remuneração o que pode acarretar algumas dificuldades a encontrar o perfil certo para determinado cargo. Torna-se fundamental dar muita motivação a estes colaboradores já que estes abdicam do seu tempo livre em prol de ajudar quem mais precisa. Estes mesmos autores referem que podem existir três técnicas de recrutamento diferenciadas. Conhecida como “*Warm body*”, conhecida por ser uma técnica utilizada para recrutar voluntários por períodos de curta duração e que não é necessário qualquer tipo de competências específicas. Como normalmente é preciso um número em massa de voluntários, a divulgação é muito maior sendo o objetivo a mensagem chegar ao maior número de pessoas. O recrutamento “*targeting*” foca-se no recrutamento de pessoas com um perfil específico, analisando as motivações dos voluntários. A terceira fase é o recrutamento “*concentric circle*”, em que a pessoa já está de alguma maneira ligada à organização e por isso, há maior probabilidade de estas futuramente quererem colaborar de alguma maneira com a organização e até conseguirem atrair novos voluntários.

A quarta fase é caracterizada pela entrevista e a correspondência, pretende-se compreender quais são os interesses e o que motiva o voluntário a querer participar nestas atividades e a aplicar-se estas motivações com o cargo proposto pela organização.

A quinta fase é definida pela orientação e treinamento. Deste modo, a organização tem por objetivo orientar os voluntários para que estes tenham facilidade de integração e compreendam o modo de funcionamento da organização, de modo a gerar-se bem-estar entre os voluntários e assim vendo-se aumentada a produtividade. Para que isto aconteça, é fundamental que exista um treinamento para ensinar os voluntários e estes possam fazer as tarefas de forma autónoma.

A sexta etapa consiste na supervisão e motivação dos voluntários, espera-se que através deste treinamento sejam evitados erros de maior dimensão. No entanto, o supervisor de tarefas despende muito do seu tempo para o planeamento do trabalho dos voluntários e é essencial criar planos de motivação adequados ao perfil de cada voluntário, para que os voluntários não desistam das tarefas que se comprometeram a desenvolver. Para que a motivação seja estimulada a organização deve garantir que as necessidades dos voluntários são satisfeitas.

O sétimo ponto refere-se ao reconhecimento do papel dos voluntários. Considera-se bastante importante que no trabalho voluntário haja reconhecimento e valorização, assistindo-se a uma maior motivação por parte dos voluntários. Para que a valorização e o reconhecimento seja algo contínuo deve existir diariamente feedback por parte dos supervisores, tendo em vista o aumento de autoestima, para que os voluntários consigam responder aos problemas da organização.

A última etapa e talvez das mais importantes é a avaliação. Nesta última etapa é essencial que exista um bom e desenvolvido programa de gestão de voluntários bem como garantir feedback aos voluntários. A avaliação serve essencialmente para prestar informação não só aos voluntários bem como aos supervisores, para que assim consiga haver uma melhoria contínua. É fundamental que exista uma avaliação constante para haver uma melhoria no trabalho dos voluntários e uma resposta rápida e eficaz por parte da organização (McCurley & Lynch, 1998).

Os autores Hager & Brudney (2004), apresentam um modelo de gestão de voluntários muito mais simplificado. Assim, garantem que para este ser eficaz basta conter: “(...) supervisão e comunicação, incentivo à responsabilidade, triagem e combinação dos voluntários com os trabalhos, recolha de informação do envolvimento do voluntário, estabelecimento de políticas e descrição de funções, reconhecimento das atividades, avaliação anual do impacto do voluntariado, treino e desenvolvimento profissional para os voluntários, e treino para o staff que trabalha com os voluntários” (Morrow-Howell, 2010).

Verifica-se que sobretudo o que mais tem importância para o sucesso das missões a que as organizações se comprometem a colaborar é essencialmente a supervisão e a comunicação (Morrow-Howell, 2010).

As ONGDs portuguesas pretendem implementar, realizar e dar apoio a programas e projetos de âmbito social, cultural e económico, que atuam sobretudo em países em desenvolvimento. Um dos pilares imprescindíveis para o desenvolvimento das sociedades é a educação e o apelo à paz. O estatuto de uma ONGD é reconhecido pelo período de dois anos, podendo este ser negado à partida ou ser revogado após ter sido atribuído, caso exista alguma adversidade. Estas, por sua vez devem estar registadas no Ministério dos Negócios Estrangeiros. As principais áreas de intervenção são: ensino, educação para o desenvolvimento, saúde, garantir emprego e formação profissional, proteção do meio ambiente, desenvolvimento rural e a integração social (Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, 2024).

#### **1.2.4. Os voluntários nas organizações sem fins lucrativos**

A colaboração dos voluntários nas organizações é cada vez mais fundamental para o cumprimento dos seus objetivos (Jondreau, 2010). É fundamental que os voluntários contribuam com as organizações o maior tempo possível. Deste modo, é necessário que as organizações dominem um bom programa de gestão de voluntários para que estes se sintam incentivados e por isso, queiram permanecer na organização por um longo período (Skoglund, 2006). Graham Cuskelly Tracy Taylor & Darcy (2006), referem que a retenção é uma das etapas mais fundamentais nas organizações que promovem atividades de voluntariado.

A fase de recrutamento é extremamente importante, aqui é fundamental compreender e trabalhar a motivação dos voluntários para que os mesmos se sintam atraídos para permanecer durante bastante tempo a colaborar com a organização (Trachtenberg, 2006). Estes conceitos são fundamentais e verifica-se que estão todos interligados, ou seja, provavelmente existirá retenção e maior motivação se logo na fase de recrutamento os voluntários se identificarem com a causa. O mesmo se verifica com a retenção, os voluntários só permanecerão na organização se ao longo do tempo tiverem motivação. A fase de recrutamento caracteriza-se pela motivação individual de cada pessoa, quer esta motivação seja para o desenvolvimento de competências ou porque realmente se identificam com a causa e sentem que podem mudar alguma coisa ao contribuir para esta causa. Estas motivações são mutáveis ao longo do tempo e por isso a organização deve estar atenta aos interesses dos seus voluntários (Jarvis, 2007).

Segundo o estudo de McCurley & Lynch (1998), os primeiros seis meses dos voluntários na organização são cruciais, pois consta-se que é o tempo suficiente para os voluntários perceberem se se identificam em pleno com aquela missão ou não e se por isso pretendem continuar a colaborar ou pretendem desistir (Skoglund, 2006). Salienta-se a importância de integração não só na tarefa, mas bem como com os restantes elementos da organização (Jarvis, 2007). Verifica-se que existe uma elevada probabilidade destes projetos de voluntariado criados pelas organizações fracassem, no entanto está comprovado que se existir uma verdadeira motivação e objetivos bem definidos por parte dos voluntários a probabilidade de o projeto ter sucesso é muito maior.

### **1.3. Motivações dos voluntários para o voluntariado**

Tal como o conceito de voluntariado, o conceito de motivação também não tem apenas uma definição, daí ser complicado chegar-se a um consenso. No entanto autores afirmam que, “A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que a motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente” (Todorov & Moreira, 2005).

Como já anteriormente referido, a motivação dos voluntários tem também muito a ver com os objetivos da organização e como estes são atraídos a participarem em projetos. Os recursos humanos dominam um papel bastante importante no que diz respeito à escolha e enquadramento dos voluntários de modo a perceber quais são as motivações que levam estes jovens a participar em voluntariados. Normalmente, as motivações dos voluntários prendem-se sobretudo com as suas expectativas ou necessidades. Por vezes, a maior motivação que leva os jovens a participar numa atividade de voluntariado, sobretudo internacional, é o ir ao encontro do desconhecido, o sair da zona de conforto, envolvendo todo um processo psicológico resultante de fatores de interação entre pessoas e o ambiente que frequentam (Latham & Pinder, 2005).

Os motivos dos voluntários são apontados como um “estado que ativa o comportamento”, nomeadamente associados às expectativas, vontades, necessidades, crescimento, etc (Georgiadis et al., 2006). Verifica-se que a mesma pessoa possui diferentes tipos de motivações, o mesmo se verifica sobretudo entre o trabalho voluntário e o emprego comum onde existe remuneração (Georgiadis et al., 2006). Outro fator que se revela importante para a prática do voluntariado é a faixa etária do participante.

No entanto, são vários os motivos comuns apontados por diferentes voluntários, tais como: a busca por uma causa pela qual realmente sintam empatia, assim é possível desenvolver e adquirir novas competências, ganhar experiência e como consequência enriquecer o currículo permitindo que haja uma maior probabilidade de conseguir um cargo remunerado numa empresa (Avrahami & Dar, 1993; Jones, 2000), citados por (Haski-Leventhal et al., 2008). Segundo os autores Okun & Schultz (2003), parte do interesse de jovens e adultos na participação de atividades de voluntariado, deve-se: à aprendizagem de novos conhecimentos e pela evolução de competências, que para os mais jovens pode ser uma mais-valia para a sua futura carreira profissional. Já os voluntários com uma idade mais avançada, normalmente até já aposentados, buscam oportunidades de ajudarem quem mais necessita e deste modo, continuarem a ter uma vida ativa (Morrow-Howell, 2010).

McCurley & Lynch (1998), apresentam uma extensa lista com motivos que levam os voluntários à prática de voluntariado. Assiste-se a um especial interesse por parte dos voluntários relativamente às relações interpessoais, que muitas vezes faz com que haja permanência na organização. A integração também é um ponto importante, pois o voluntário envolve o sentimento de pertença devido a estar integrado numa equipa e serem colocados na linha da frente para novos desafios.

Um estudo com foco na sociedade portuguesa, revela que 50% das organizações que colaboraram com esta análise, demonstra que parte dos voluntários tem motivações altruístas, que não se importam de trabalhar e não serem remunerados em prol da beneficência de outros, a outra parte do estudo demonstra que parte da amostra apenas participa em atividades de voluntariado para socialização, desenvolvimento pessoal, visto como um satisfazer de necessidades ou como uma maneira mais proveitosa de gastar o tempo pessoal (ENTRAJUDA, 2011).

A personalidade de cada voluntário é um dos pontos mais importantes, pois está comprovado que esta está bastante associada às motivações, o que pode condicionar os comportamentos e reações nos voluntários (M. Ferreira et al., 2008). A globalização é também outro fator relacionado às motivações sobretudo por causa da cultura o que acaba por influenciar nos valores e na ética de cada voluntário (Latham & Pinder, 2005).

Ao estudo das motivações associa-se a Teoria do Comportamento Planeado de Ajzen (1991). Na Teoria do Comportamento Planeado, subentende-se que está relacionada com as atitudes e isto revela-se pelo comportamento adotado na prática do voluntariado (Dolnicar & Randle, 2007).

Outra teoria que está relacionada com as motivações dos voluntários é a Teoria da Higiene-Motivação, associado ao contentamento/ descontentamento por parte dos voluntários (Herzberg et al., 1959). Esta Teoria divide-se em dois pontos, o primeiro é o fator “Higiene” que são todos os pontos negativos que se podem experienciar na organização, estando então associados às condições de trabalho, relações com os colegas e o papel que o voluntário vai ter de desempenhar. O segundo fator “Motivação”, é visto como ponto positivo, por isso associado ao reconhecimento do trabalho do voluntário, o feedback, a valorização, etc.

Apesar dos inúmeros modelos que se podem aplicar para justificar as motivações dos voluntários existem três que ganham maior importância.

O primeiro modelo, o Modelo de Dois, mete em causa as motivações dos voluntários, mencionando que existem dois grupos de motivos, os motivos altruístas, ou seja, que se dedicam de forma desinteressada aos outros, é bondoso e caridoso. Ou os motivos egoístas, que veem no voluntariado uma forma de ganho e usufruto pessoal, esperam em troca recompensas, não tem em vista a ajuda a terceiros, mas sim o benefício próprio (Papadakis et al., 2004).

O segundo modelo, o Modelo Unidimensional, conjuga os fatores altruístas e egoístas, ou seja, o voluntário não tem um motivo em específico para a motivação de participar em atividades de voluntariado. São vários os motivos pelos quais estes indivíduos querem fazer voluntariado, tanto para ganho próprio como para ajudar de forma desinteressada, assim o voluntário vê a experiência de voluntariado como algo recompensador (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991).

O terceiro modelo de maior importância, é o Modelo Multifatorial, criado no ano de 1998 por G. Clary et al., (1998), que tem por base uma perspectiva funcionalista de modo a compreender as motivações dos voluntários. Este modelo foi desenvolvido com base sobre as teorias das atitudes, elaborado por Katz, 1960; Smith et al., (1956). Este modelo define-se como “(...) às razões e propósitos, planos e objetivos, que geram o fenómeno psicológico – isto é, as funções pessoais e sociais potenciadas por pensamentos individuais, sentimentos e ações” (E. G. Clary & Snyder, 1999). O Modelo Multifatorial, é capaz de compreender com facilidade as motivações para o voluntariado (Monteiro et al., 2012). Com base neste modelo, é perceptível que o voluntariado, visto nesta perspectiva, ajuda a colmatar as necessidades psicológicas, que podem variar de pessoa para pessoa.

Pode-se concluir que, a ajuda e altruísmo, são termos maioritariamente associados ao voluntariado. O primeiro termo, “ajuda” define-se como um comportamento de boa ação, que tem em vista ajudar quem necessita de ajuda. O “altruísmo” é um comportamento de impacto positivo, sem intenção de recompensa pelo trabalho prestado. No entanto, desconfia-se que este segundo não conte com qualquer tipo de interesse e que mesmo assim move as pessoas a realizarem voluntariado sem ganharem nada em troca (M. Ferreira et al., 2008).

#### **1.4. Volunturismo**

O termo “volunturismo”, ganhou maior reconhecimento a partir da década de 1990, neste ano considera-se que tenha havido uma maior chamada de atenção para a responsabilidade social verificando-se um maior aumento de “anos sabáticos” (Mendes & Sonaglio, 2013). Com o final da 1ª Guerra Mundial, um engenheiro suíço Pierre Cérésolle apresenta um movimento de paz e humanidade associado ao volunturismo (Daldeniz & Hampton, 2010; Tomazos & Butler, 2009).

Ao longo dos anos, o turismo tem tido um grande desenvolvimento associado à globalização do capitalismo, a fluxos populacionais, desenvolvimento das tecnologias e comunicações e dos transportes (Barbieri et al., 2011). O turismo não é apenas visto como um sítio para viajar e conhecer novos locais, mas sobretudo de uma maneira positiva que ajuda na economia de muitos países, assistindo-se a uma possível melhoria de vida das populações locais, aumento de postos de trabalho, como por exemplo, na área da hoteleira criando o aumento e desenvolvimento de eventos culturais de modo a atrair turistas (Kayode Ayobami et al., 2012; Látková, 2008; Perdue et al., 1987). No entanto, associado também ao turismo surgem algumas problemáticas tais como: o aumento do custo de vida, aumento da poluição e aumento da criminalidade, chegando a meter-se em causa a apropriação cultural (Andereck et al., 2005; Kayode Ayobami et al., 2012).

Atualmente, devido ao maior desafio financeiro de algumas famílias e à facilidade de mobilidade, tem-se revelado uma maior procura de pacotes turísticos, no entanto o turismo convencional está a ficar saturado, levando a que as pessoas procurem novas experiências conjugando-as com a atividade de turista (Stoddart & Rogerson, 2004). Tem-se assistido a uma mudança no sector do turismo, havendo uma maior aposta direcionada para o turismo de experiências, de modo a atrair mais turistas (Lew, 2008; Stanis & Barbieri, 2013).

Com base nos novos interesses dos turistas surge assim, o chamado “turismo alternativo”. O turismo alternativo é equivalente ao “turismo de voluntariado”, os turistas têm liberdade de conjugar viagens culturais, com lazer e com atividades de solidariedade (Barbieri et al., 2011).

A partir da década de 1990, assistiu-se a um crescente número de ofertas de packs que conjugam viagens e atividades de voluntariado. O termo “turismo de voluntariado” foi ganhando peso e foi-se ajustando ao vocabulário atual, sendo atualmente denominado por “volunturismo” (Gomes Paiva, 2014).

A primeira vez que se tem conhecimento da utilização do termo “volunturismo”, foi no ano de 1998, pelo Conselho de Turismo de Nevada, cujo objetivo era atrair os residentes daquela área a contribuir para o desenvolvimento do turismo rural em áreas mais esquecidas do Nevada, Estados Unidos da América. Deste modo, começou a criar-se uma ponte de ligação entre a indústria do turismo e as organizações sem fins lucrativos, apelidada de “*VolunTours*”. Devido a esta maior procura de conjugar o turismo e atividades solidárias começaram a surgir parcerias entre organizações com e sem fins lucrativos, onde os turistas podem aproveitar o tempo de lazer durante as suas férias e ao mesmo tempo dedicarem parte do seu tempo ao voluntariado, contribuindo sobretudo para programas de desenvolvimento, quer seja por exemplo a dar aulas ou pela preservação ambiental (Manea et al., 2013).

Como já anteriormente visto com outros conceitos, o termo “turismo de voluntariado” também não possui apenas uma definição universal. No entanto, a definição mais conhecida é a de Wearing (2003), “(...) àqueles turistas que, por várias razões se voluntariam de maneira organizada para realizar umas férias que possam envolver auxílio ou a redução da pobreza de alguns grupos da sociedade, a restauração de certos ambientes ou a pesquisa sobre aspetos da sociedade ou ambiente”. Apesar de quem pratica estas atividades serem meros turistas, estes têm a mentalidade de tentar atenuar certos problemas vivenciados por essas comunidades, tais como: situações de pobreza, direitos das mulheres e proteção de crianças (Barbieri et al., 2011). Contudo, esta estadia/ contributo nunca é superior a um ano (turismos de nicho).

#### **1.4.1. Apreciação do Volunturismo**

O volunturismo, desde o seu começo sempre foi alvo de críticas, chegando mesmo a ser visto como uma nova colonização (Gomes Paiva, 2014).

Existem três principais tipos de programas de turismo voluntário, sendo estes, mais voltados para a proteção ambiental, atividades ligadas a crianças, e atividades para a proteção animal (The Code & ECPAT International, 2021). Tem-se verificado, que algumas das organizações de volunturismo não têm qualquer tipo de filiação a orfanatos de modo a proteger a identidade das crianças, sendo que a existir uma abertura para o volunturista existiria uma maior probabilidade de estas estarem sujeitas à exposição pública e até a abusos sexuais, podendo estar também associado o tráfico humano relacionado a este tipo de turismo comprometendo-se a segurança das crianças (The Code & ECPAT International, 2021).

O problema da venda dos packs de turismo humanitário, é que por vezes não existem formações prévias de preparação para o terreno, sobretudo no que toca ao contato direto com crianças, é essencial alertar os volunturistas acerca de questões de proteção infantil, de modo a sensibilizar os viajantes (The Code & ECPAT International, 2021).

O existente problema entre o Norte global e o Sul global, faz com que as pessoas do Norte global vejam o Sul como os povos pobres que eles têm de ajudar (Brodie, 2006). O autor Mostafanezhad (2013), menciona que o turismo de voluntariado é apenas uma maneira de vender desenvolvimento, que este não passa de turismo normal camuflado por sentimentalidade e laços afetivos com as comunidades locais.

Organizações locais em países em desenvolvimento, mencionam a situação de sentimento associado ao colonialismo que advém da superioridade do Norte global (países desenvolvidos), que se verifica no comportamento destas pessoas que praticam turismo voluntário (Palacios, 2010).

O turismo voluntário, faz com que sobretudo pessoas de países desenvolvidos queiram participar nestes tipos de programas, rumando em direção a países em desenvolvimento, sem que seja pensado previamente por estes turistas no impacto que tem nos interesses económicos e sociais naqueles países (Scheyvens, 2010; Sin, 2009).

Outro problema associado ao turismo voluntário está relacionado com as fotografias tiradas durante estes programas de desenvolvimento, muitas destas fotografias assemelham-se a fotos tiradas por celebridades em contextos semelhantes (Fitzpatrick, 2007). O facto de existirem figuras públicas a fazerem turismo voluntário faz com que a procura por pessoas anónimas tenha vindo a ganhar maior procura, despertando maior interesse no sexo feminino, sobretudo para programas direcionados a apoio a crianças (Mostafanezhad, 2013). As imagens de crianças inocentes e muitas vezes vulneráveis, de países em desenvolvimento, são comumente utilizadas em campanhas de solidariedade em países desenvolvidos, de modo a sensibilizar as pessoas, muitas vezes, para que estas contribuam para programas de desenvolvimento (Manzo, 2008). A publicação de fotografias com crianças de países em desenvolvimento nas redes sociais, faz sentir a pessoa que as publicou como “alguém que faz o bem”, ganhando notoriedade. A este tipo de comportamento atribuiu-se o nome de “fama localizada”, atraindo cada vez mais pessoas a procurarem programas de volunturismo (Mostafanezhad, 2013).

Outro ponto que ao longo dos anos tem sido debatido, é acerca da propaganda da língua inglesa nos países em desenvolvimento, representando futuramente uma economia global ao invés de se priorizar o bem-estar social (Dicken, 2003).

São ainda várias as questões relacionadas sobre quem no fundo ganha com o volunturismo e de como é vista a exposição de países em desenvolvimento por países já desenvolvidos, e como estes programas afetam a parte psicológica e social tanto de quem pratica volunturismo como de quem recebe “ajuda” (Gomes Paiva, 2014).

## **1.5. Cooperação portuguesa**

No ano de 1961, Portugal tornou-se membro fundador do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento (CAD) da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), onde operavam programas sobretudo de assistência às colónias. No ano de 1986, houve uma renovação de compromisso com o CAD e em 1991 Portugal passou de beneficiador a doador. O ponto focal da cooperação para o desenvolvimento é o combate à pobreza e a promoção do desenvolvimento sustentável, onde Portugal tem atuado ativamente.

A cooperação bilateral portuguesa, tem mantido boas relações com os PALOP, não apenas por serem ex-colónias, mas também por interesses. Quando a língua é comum, como é o caso dos PALOP, é mais fácil haver uma maior aposta na educação. Na área médica, torna-se mais fácil Portugal prestar auxílio dando formação direcionada para os cuidados de saúde primários, existindo assim a priorização e atuação da Política de Cooperação Portuguesa (Cortes Palma, 2004).

Tem-se assistido a alguma benevolência no que toca à cooperação financeira, como por exemplo a atenuação da dívida externa e ao apoio militar, mesmo que este não contribua para o CAD é onde Portugal mais atua. Atualmente, Portugal procura manter boas relações com diversas organizações regionais africanas nos quais os PALOP têm ligações.

A cooperação multilateral é vista como uma maneira de ampliar o poderio do país de maneira internacional, envolvendo-se por isso, na política de ajuda internacional ao desenvolvimento (Palma, 2002).

O ano de 2000, ficou marcado pela Cimeira do Milénio, onde todos os estados-membros demonstraram compromisso com a defesa de princípios básicos, tais como a liberdade, igualdade, solidariedade, tolerância e respeito. Com o acordo destes objetivos criaram-se os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) (Dos Santos Duarte da Conceição Mourato, 2011).

A autora Costa (2009), menciona que os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, demonstraram e vincaram ainda mais as disparidades existentes entre países. Refere ainda que considera um período relativamente curto para a concretização dos objetivos estabelecidos.

Em 2005, foi criado um método para a Política de Cooperação Portuguesa, devido às boas relações de Portugal relativamente à Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Deste modo, alinou-se entre a orientação e a execução desta política. É importante, que para além de Portugal continuar a assumir o seu papel bilateral com os PALOP, que tenha também impacto no sistema multilateral (Dos Santos Duarte da Conceição Mourato, 2011).

A cooperação deve ser vista como um investimento que contribui para o desenvolvimento e não apenas como uma ajuda, complementando a diplomacia económica e ação cultural externa, acarretando vantagens para ambas (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2024).

## CAPÍTULO 2

# Metodologia da Pesquisa

Este estudo advém de uma pesquisa com o propósito de tentar compreender quais as consequências dos programas de voluntariado internacional nos PALOP e quais as motivações dos voluntários que nestes participam.

Foi utilizada uma metodologia qualitativa através de recolha e análise documental, consulta de sites, entrevistas a atores-chave e auto-etnografia. A recolha de dados qualitativos, através de entrevistas individuais, apresenta questões flexíveis que proporcionam aprofundar determinadas perspetivas mencionadas pelos participantes nas entrevistas (Knott et al., 2022). Esta prática, recorrendo a entrevistas semiestruturadas, flexibiliza o decorrer da entrevista tornando-a numa conversa informal (Gudkova, 2018).

A população-alvo deste estudo foram jovens adultos entre os dezoito e os trinta anos de idade, do sexo feminino e masculino residentes em Portugal que tenham realizado pelo menos uma atividade de voluntariado internacional num PALOP, através de organizações portuguesas, com a duração máxima de um mês. Foram também entrevistadas organizações portuguesas de voluntariado internacional.

### 2.1. Amostragem

Foram utilizados métodos de amostragem não probabilísticos – amostragem por conveniência e amostragem bola de neve (Knott et al., 2022). Inicialmente recorreu-se a contatos previamente estabelecidos aquando da participação num programa de voluntariado internacional num PALOP, de seguida solicitou-se aos participantes que identificassem colegas dispostos a participar e que obedecessem aos critérios de seleção.

Os critérios de inclusão para os entrevistados foram a participação em pelo menos um programa de voluntariado internacional num PALOP por um período máximo de 1 mês através de uma organização de voluntariado sediada em Portugal e serem maiores de 18 anos. Para as organizações, os critérios foram terem organizado os referidos programas de voluntariado e terem participantes que tenham sido entrevistados. A amostra final é constituída por dezasseis participantes de programas de voluntariado correspondentes aos critérios de inclusão e por quatro organizações também respetivamente incluídas nos critérios anteriormente referidos. Destes dezasseis jovens adultos entrevistados, três participaram em ações de voluntariado com uma organização que se negou a prestar o seu testemunho para a realização desta dissertação e uma outra organização com a qual, através de vários meios utilizados, não se conseguiu chegar ao contato com alguém da organização.

## **2.2. Recolha e Análise de Dados**

O período de recolha de dados iniciou-se a 26/03/2024 e terminou a 13/08/2024. A recolha de dados consistiu na realização de entrevistas a 16 participantes e a 4 organizações de voluntariado internacional., como referido anteriormente.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas através de videochamada pelas plataformas Zoom ou Microsoft TEAMS, com uma duração média prevista de 45 minutos. Estas entrevistas incluíram questões de abertura e desenvolvimento definidas de acordo com a revisão de literatura anteriormente apresentada nesta dissertação e organizadas num Guião de Entrevista para voluntários e para organizações.

As entrevistas foram gravadas em formato de áudio para proporcionar a transcrição manual das mesmas, sendo possível desta forma realizar uma análise das respostas tentando identificar padrões e palavras-chave nas vastas respostas obtidas. As entrevistas realizadas pretendem dar resposta ao seguinte problema de estudo: Quais as motivações dos voluntários em fazer voluntariado internacional?

Foram utilizados dois modelos distintos de entrevista, um para os participantes e outro para as organizações. Os modelos de entrevista quer para voluntário como para Organização encontram-se presentes no Anexo A e Anexo B da presente dissertação, respetivamente.

No que diz respeito às questões colocadas aos participantes:

1. A primeira questão tem por objetivo compreender a motivação dos jovens voluntários ao participarem em programas de voluntariado nos PALOP com a duração máxima de um mês;

2. A segunda questão colocada tenta perceber o porquê da escolha de um programa de voluntariado pago pelo voluntário e quais as despesas associadas;
3. A terceira questiona a razão da preferência de um PALOP;
4. De seguida interroga-se qual a preparação dos voluntários, antes da partida para o terreno, facultada pelas organizações;
5. Consecutivamente questiona-se o acompanhamento por parte das organizações durante o tempo de projeto;
6. Na sexta questão solicita-se uma enumeração das atividades desenvolvidas ao longo do projeto;
7. O impacto do projeto, no próprio e no terreno, é também um tema abordado;
8. Conclui-se com uma questão sobre a existência de registos das atividades desenvolvidas.

Quanto às organizações:

1. A primeira questão questiona as motivações iniciais de criação de uma organização de voluntariado internacional;
2. A segunda tenta perceber quem faz o levantamento de necessidades no terreno;
3. A terceira questão tenta compreender qual o método de seleção de voluntários;
4. Seguidamente, foi importante compreender se existia preparação antes dos voluntários irem para o terreno e se havia acompanhamento durante o projeto;
5. Na quinta questão pretendia-se a enumeração dos projetos implementados ou descobrir em que áreas operam;
6. Saber se existe alguém no terreno a dar continuidade aos projetos;
7. Esclarecer o porquê de se recrutar voluntariado pago;
8. Desmistificar para que serve a taxa de inscrição e que modo o mesmo é investido;
9. O cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável também é questionado;
10. Por fim tenta-se depreender a eficácia dos programas de voluntariado pagos.



## CAPÍTULO 3

# Resultados

### 3.1. Análise de Resultados

Foram realizadas e analisadas 16 entrevistas, as características dos participantes são apresentadas no Quadro 3.1.1.

*Quadro 3.1.1 - Características dos participantes.*

	<b>Género</b>	<b>Organização</b>	<b>País</b>	<b>Ano de participação</b>
<b>Entrevistado 1</b>	Feminino	Organização A	Guiné-Bissau	2021
<b>Entrevistado 2</b>	Feminino	Organização A	Moçambique	2022
<b>Entrevistado 3</b>	Feminino	Organização B	São Tomé e Príncipe	2023
<b>Entrevistado 4</b>	Feminino	Organização C	Cabo Verde	2022
<b>Entrevistado 5</b>	Feminino	Organização A	Guiné-Bissau	2021
<b>Entrevistado 6</b>	Feminino	Organização A	Guiné-Bissau	2021
<b>Entrevistado 7</b>	Feminino	Organização A	São Tomé e Príncipe	2022
<b>Entrevistado 8</b>	Feminino	Organização A	Guiné-Bissau	2021
<b>Entrevistado 9</b>	Masculino	Organização A	Cabo Verde	2023
<b>Entrevistado 10</b>	Feminino	Organização A	Cabo Verde	2023
<b>Entrevistado 11</b>	Feminino	Organização A	Moçambique	2022
<b>Entrevistado 12</b>	Feminino	Organização D	Angola	2021
<b>Entrevistado 13</b>	Masculino	Organização E	Cabo Verde	2018
<b>Entrevistado 14</b>	Feminino	Organização E	Cabo Verde	2017
<b>Entrevistado 15</b>	Masculino	Organização F	Cabo Verde	2019
<b>Entrevistado 16</b>	Feminino	Organização D	Angola	2022

De seguida é feita a análise qualitativa dos dados recolhidos nas entrevistas.

À primeira questão as respostas foram bastante semelhantes, destes dezasseis entrevistados cinco já tinham participado em outras ações de voluntariado, nomeadamente em Portugal. Como respondido pelo entrevistado 1: *“Sempre fiz voluntariado ao longo da vida, sempre tive o bichinho do voluntariado internacional, sobretudo em África [...]”* (Entrevistado 1). Todos os jovens pretendiam ganhar algo mais pessoal, sendo o desenvolvimento pessoal um dos pontos que mais motivou na decisão de fazer voluntariado internacional. Sete dos dezasseis jovens, admitem que fazer voluntariado internacional poderia ser uma mais-valia para o seu currículo, considerando que atualmente as empresas valorizam quem participa em projetos de voluntariado.

A segunda questão, tenta perceber o porquê de se fazer voluntariado de forma paga pelo próprio voluntário. Dos dezasseis entrevistados dez dos voluntários recorreram a um voluntariado financiado por eles próprios ou por não encontrarem opções não pagas ou por terem um período limitado. Para seis destes voluntários que participaram em programas de voluntariado, este era totalmente financiado pela organização ou com grande parte de financiamento. Neste tipo de projeto de voluntariado existe uma “caminhada”, entre nove meses e 1 ano, onde o grupo que vai para o terreno se encontrava com os responsáveis da organização, ou do projeto, e criam eventos e dinâmicas para angariação de fundos, de forma a colmatar a despesa da ida para o terreno. Relativamente às despesas ao encargo dos voluntários, os dez participantes tiveram associadas as despesas de taxa de inscrição na organização, voos, passaporte, visto, consulta do viajante, medicação, transportes locais, alojamento e despesas associadas e alimentação. Os jovens que embarcaram na “caminhada”, ou não tinham despesas associadas por meio de angariação de fundos, ou pagavam apenas uma pequena franquia caso o valor não tivesse sido conseguido na totalidade por meio de angariação de fundos.

Tentou-se compreender o porquê da escolha de um PALOP para a realização de voluntariado, esta escolha por parte da maioria dos voluntários deveu-se ao facto de não existir barreira linguística e deste modo garantia que a comunicação seria mais fácil. Tal como mencionado pelo entrevistado 4: *“Nunca fui boa na língua inglesa então senti que só podia ir para um PALOP, porque assim conseguia comunicar bem com eles [...]”* (Entrevistado 4). Dois dos participantes revelam que as organizações pela qual fizeram voluntariado só trabalhavam com Países de Língua Oficial Portuguesa, sendo a maioria PALOP e o destino era implementado pela própria organização.

A quarta questão tinha por objetivo saber se existiu preparação por parte da organização antes da partida para o terreno. Das seis organizações escolhidas por estes jovens voluntários para ingressarem num programa de voluntariado internacional, três destas organizações cobram uma taxa de inscrição, que dizem servir para cobrar os custos com a formação e acompanhamento durante o projeto, sendo referido pela organização A: “[...] a taxa de inscrição serve para terem acompanhamento personalizado e a formação desde a candidatura ao regresso a Portugal” (Organização A). O testemunho de alguns dos jovens que escolheram a organização A revelam que: “[...] não era nada específico para o meu país/programa. Aquela formação não foi suficiente para o nível de responsabilidade exigido por um voluntário, na minha opinião devia haver formação para cada equipa que vai para o terreno” (Entrevistado 6). O entrevistado 5 refere que: “[...] para o investimento, a formação que foi dada não fez sentido porque foi com todos os países e nada em específico sobre o meu destino (Entrevistado 5). Verificando-se através do testemunho de outros voluntários que a formação é pouco dinâmica e com pouco conhecimento de causa demonstrado aos voluntários.

Com a Organização C, existiu uma reunião presencial, de modo a conhecer as pessoas que iam estar envolvidas no projeto, conhecer a coordenadora de terreno e ganhar mais conhecimentos acerca do terreno. Pela Organização B, foi feita previamente uma entrevista para ver se estava apta a integrar o projeto e mais tarde, existiu uma preparação online durante dois dias, com uma carga horária de oito horas. As organizações que tinham ações de angariação de fundos, estavam semanalmente em contato com os voluntários, elucidando de como era o terreno e a vida lá, permitindo conhecer os colegas com quem iam, bem como todos os elementos da organização, tal como mencionado pelo entrevistado 14: “[...] era todos os fins de semana em Lisboa. Convidavam pessoas de outros anos para darem o testemunho. Durante o ano tínhamos de fazer voluntariado em Portugal [...]” (Entrevistado 14).

Com o objetivo de compreender se durante o período de voluntariado internacional o contato foi mantido com a organização portuguesa, questionou-se os jovens sobre a existência de acompanhamento durante o projeto. De uma maneira geral, o contato foi mantido entre a organização portuguesa, apesar de na opinião da maioria dos voluntários darem nota que podia efetivamente haver melhorias nesse tipo de contato/abordagem.

Foi importante perceber quais as atividades desenvolvidas durante o programa de voluntariado. Verificou-se que dos dezasseis entrevistados quinze esteve em projetos ligados ao apoio escolar a crianças e jovens alguns exemplos de atividades desenvolvidas foram: aulas/apoio de língua inglesa, oficinas de escrita e pensamento crítico, apoio ao estudo em diversas disciplinas. Foi criada uma angariação de fundos por dois voluntários para a criação de uma farmácia e uma cantina na escola, de modo a garantir melhores cuidados de saúde e de modo a facultar pelo menos uma refeição por dia a cada criança inscrita naquela escola. Já outros voluntários, colaboraram na reabilitação de escolas e bairros, para que se tornassem espaços acolhedores. Apenas um voluntário, participou num projeto de um âmbito mais diferenciado, o jovem tinha terminado a sua formação académica em medicina dentária e quando esteve em São Tomé e Príncipe fez o levantamento de necessidades e percebeu que a saúde oral do país é algo pouco abordado e que muitas vezes devido aos custos elevados associados aos cuidados médicos esses cuidados acabam por ficar esquecidos. Durante a entrevista é explicado quais os procedimentos que foram tomados: *“Fiz uma primeira semana com campanha de sensibilização para a higienização oral e saúde oral, mostrei quais os alimentos bons e maus para a saúde oral, ensinei-os a lavar os dentes. Depois fiz um rastreio para as crianças para ver as cáries e o tártaro e nos idosos fazia o rastreio de cancro oral, na última semana fiz higienização oral”* (Entrevistado 3).

Tinha-se o objetivo de perceber se existiam registos das atividades desenvolvidas ao longo do projeto de voluntariado, uma vez que os projetos têm continuidade ao longo do ano com diferentes voluntários. Verificou-se que oito dos dezasseis voluntários não fizeram registo das atividades, ou se eventualmente era feito, estes registos eram feitos em papel que muitas vezes podiam ser perdidos ou ficar danificados, segundo o testemunho do entrevistado 11: *“[...] era muito arcaico, era tudo em papel e muitas vezes essas folhas perdiam-se ou havia muitos registos iguais”* (Entrevistado 11). A outra metade dos voluntários, afirma haver registo das atividades, tanto por ser um projeto que tem efetivamente continuidade, como por meios de existir um coordenador de terreno, que mesmo existindo meses sem a participação de voluntários, as atividades são desenvolvidas não só pelo coordenador, mas também por locais, já com formação, tal como relatado: *“[...] havia registo de tudo, todo um sistema de avaliação. Há muitas decisões tomadas em conjunto para ver se o projeto deve ou não continuar”* (Entrevistado 15) e *“[...] por ser um projeto já com 9 anos há registos e sabe-se sempre o que é feito* (Entrevistado 13).

Relativamente ao impacto do projeto tanto nos jovens como no terreno, a resposta foi unânime, tendo sido respondido por todos os jovens que sem dúvida alguma o maior impacto foi a nível pessoal. Para muitos, um choque de realidade. Um projeto que contribuiu muito para o crescimento pessoal, adoção de modos de vida mais sustentáveis, a valorização de pequenas coisas, tal como mencionado: *“O voluntariado internacional é muito egoísta, vemos que as coisas melhoram, mas acho que contribui mais para o crescimento pessoal, foi super enriquecedor e houve um choque de realidade muito grande [...] (Entrevistado 13)*. Acerca do impacto no terreno, é mencionado que o impacto não é algo que se possa considerar muito notório. Grande parte das vezes, não existe continuidade dos projetos. O facto de serem projetos de curta duração, faz com que a rotatividade de voluntários possa não ser algo tão positivo, sobretudo a nível psicológico. Já relativamente às quatro organizações entrevistadas, todas dizem que os programas de voluntariado de curta duração têm sido eficazes, considerando uma dificuldade medir o impacto dos projetos, segundo a organização B: *“Temos dificuldade em medir o impacto, sabemos que fazemos um bom trabalho devido ao feedback das organizações locais, geramos mudanças grandes e positivas [...] a longo prazo parece-me positivo com o apoio das organizações locais” (Organização B)*. Com base no testemunho das organizações, o feedback recebido por parte das organizações locais tem sido positivo, as organizações portuguesas garantem existir continuidade dos projetos. A rotatividade de voluntários é considerada uma boa prática por parte das organizações, pois permite que esta experiência seja abrangente a vários grupos etários podendo assim, cada pessoa participar nos projetos durante o tempo que têm disponível.

As organizações, dizem ter realizado sempre o levantamento de necessidades, tendo entrado em contacto com várias organizações locais, compreendendo as necessidades e criando e implementando os projetos. Três das quatro organizações, mencionam haver sempre um coordenador de terreno, podendo este ser local ou não, dependendo da organização, que faz constantemente uma análise acerca das necessidades locais, tal como comprovado no testemunho de uma organização *“[...] o coordenador está sempre no terreno e dá continuidade aos projetos. São feitas parcerias com ONGs e escolas locais que recebem os nossos voluntários” (Organização C)*.

A seleção dos voluntários que se candidatam aos projetos de voluntariado internacional, é feita através de entrevistas, carta de motivação e nas organizações de voluntariado não pago, é realizada a “caminhada” e durante esse período vê-se se o voluntário está apto ou não a participar na “missão”. Todas as organizações garantem existir formação pré-partida, podendo em certos casos, posteriormente existir formação já no terreno.

Duas das quatro organizações, não recrutam voluntariado pago, conseguem manter este trabalho com base em voluntários, angariação de fundos, patrocínios e venda de produtos. Deste modo, os voluntários que pretendem fazer voluntariado internacional, começam a participar neste tipo de ações com a organização tentando ao máximo diminuir as despesas para o voluntário. Já o testemunho, das outras duas organizações diz existir uma necessidade de ter dinheiro mensal, para pagar a funcionários da organização, sendo que é um emprego e por isso é necessária uma remuneração. Uma vez que, enviam voluntários todos os meses para o terreno não é possível fazer-se uma angariação de fundos. O voluntariado pago, surge no sentido de existir sempre acompanhamento personalizado, transmitirem confiança e darem apoio em qualquer tipo de situação, desde a candidatura ao regresso a Portugal. Três das quatro organizações assumem *“Não somos um a organização de volunturismo, ensinamos o que é o voluntariado, existe uma conduta, damos apoio continuo”* (Organização B) a organização A afirma: *“O que nos distingue de organizações de volunturismo é facto de fazermos uma triagem e de as associações de acolhimento estarem envolvidas, no volunturismo penso que as coisas são mais pontuais e que apenas se quer envolver o voluntário. Nós queremos integrar o voluntário e desenvolver projetos no terreno e trabalhamos em parceria com as associações locais [...]”* (Organização A).

Tentou-se compreender se atualmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são uma prioridade, mas constatou-se que atualmente são seguidos apenas por uma das organizações, no entanto as outras organizações entrevistadas dizem ter sempre os objetivos em vista e que muitos dos projetos que têm implementados vão de encontro aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, comprovando-se com o testemunho da organização C *“Tentamos, mas não é uma coisa muito rígida, depende do destino e do projeto”* (Organização C).

Tendo por base a análise das entrevistas, é possível confirmar o que já anteriormente tinha sido mencionado através da revisão de literatura, que existem mais mulheres a participar em atividades de voluntariado do que homens, tendo-se conseguido chegar à fala com dezasseis entrevistados em que treze destes eram do sexo feminino. Os jovens procuraram organizações de modo a terem acompanhamento durante a permanência no projeto de voluntariado daí terem recorrido a voluntariado pago. A opção do voluntariado pago pelo próprio voluntário deveu-se sobretudo à falta de conhecimento de outras organizações ou maioritariamente por terem um período limitado e as únicas opções que permitiam escolher quando o voluntariado era feito era através de organizações de voluntariado pago. Com base nos testemunhos dos voluntários é possível compreender que ainda é visível a falta de trabalhadores fixos na organização nomeadamente de recursos humanos nas organizações, caso as organizações tivessem uma maior aposta no sector dos recursos humanos, fosse possível fazer um recrutamento “*targeting*”, ou seja, ter pessoas com um perfil específico para um projeto em específico e que pudessem ter em consideração as motivações de cada voluntário e que as mesmas fossem analisadas. O facto de a maioria das organizações procurar meramente voluntários faz com que não existam pessoas especializadas. Depois das entrevistas a organizações uma delas, confirmou que a retenção dos voluntários tem sido algo difícil, sendo justificado por alguns dos voluntários que dizem haver falta de pelo menos uma pessoa da organização no terreno o que diminui as expectativas relativamente ao projeto e ao papel da organização no terreno e consequentemente cria falta de motivação ao voluntário. O facto de por vezes não existirem objetivos bem delineados faz com que os voluntários desmotivem e não compreendam o propósito destas missões. O facto de a maioria dos entrevistados nunca terem realizado voluntariado antes desta experiência internacional reflete-se através da “falta de compromisso”, não querendo ficar associados por mais tempo à organização., tendo deste modo participado num voluntariado de curta duração de forma mais altruísta. Parte dos voluntários ao longo da entrevista revelou achar que ia mudar a vida de pessoas, mas que no fundo este tipo de voluntariado não tinha passado de um ganho pessoal.

As organizações do terceiro setor demonstram ser bastante dependentes de voluntários e bastante limitadas no que toca aos recursos humanos, sendo a falta de estímulos/contacto um problema para os voluntários.



## Conclusão

O interesse do estudo, pelo voluntariado internacional pago nos PALOP como temática da presente investigação surgiu de uma experiência pessoal, depois da participação num projeto para o desenvolvimento na Guiné-Bissau, promovido por uma ONGD sediada em Portugal, com programas de voluntariado pago pelo voluntário. Deste modo, surge a pertinência de compreender melhor os programas de voluntariado internacional pagos nos PALOP, quais as expectativas dos voluntários em participarem neste tipo de voluntariados e quais as consequências destes programas no público-alvo.

A União Europeia apresenta um vasto leque de oportunidades de voluntariado internacional 100% financiados, estes projetos têm como principal objetivo garantir as mesmas oportunidades e a mobilidade internacional a todos os jovens, estes programas tem a finalidade de aproximar países e incutir uma onda de entreajuda na Europa.

Os resultados deste estudo que tem por objetivo responder à questão de partida: “Como se caracteriza o voluntariado pago?”, revelam que os voluntários, na sua maioria, recorreram a voluntariado pago ou por não terem conhecimento de organizações onde não fosse cobrado qualquer tipo de valor, ou por terem um período limitado e a melhor e mais variada opção seria recorrer a organizações de voluntariado pago. As organizações que recrutam voluntariado pago, mencionam ser impossível este trabalho ser realizado de uma maneira não paga, pois eles fazem uma prestação de serviços e garantem todas as condições e segurança no terreno, possibilitando a ida de voluntários para o terreno mensalmente. De modo a responder ao objetivo específico, foram encontrados alguns desafios no terreno, por parte dos voluntários, no sentido de nem sempre existir um coordenador de projeto no terreno, dificultando assim, o plano de trabalho e baixando as expectativas dos voluntários, pois não existiu um levantamento de necessidades. Este estudo, demonstra que o voluntariado internacional nos PALOP, é sobretudo uma atividade com um impacto muito grande a nível de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais podendo estar associadas mais valias quando comparado com alguém que nunca participou em voluntariados.

A escolha dos PALOP tanto por parte das organizações bem como dos voluntários deve-se, principalmente à facilidade linguística e ao passado histórico dos países. No entanto, foi compreendido com o decorrer das entrevistas que a maioria dos voluntários entrevistados, nunca tinham feito voluntariado nacional, sendo mais atrativo o voluntariado internacional por saírem da sua zona de conforto e existir uma diferença cultural muito grande e o facto destas organizações proporcionarem aos voluntários o terem contacto com novas realidades. Constatou-se que as expectativas dos voluntários diminuíram na hora da formação, pois dizem que esta muitas vezes não era ajustada a um programa de voluntariado em particular, mas sim um todo, incluindo todos os países e os diversos programas de voluntariado, já no terreno o contacto entre a organização e voluntário era um pouco vaga. Em relação ao impacto destes programas é algo difícil de se avaliar, contudo sabe-se que o impacto nos voluntários acaba por ser grande devido ao choque de realidades, já no terreno nem sempre existe continuidade dos projetos o que torna mais difícil perceber o tipo de impacto.

Como principal dificuldade do presente estudo, dá-se ênfase ao facto de se ter reproduzido uma investigação somente qualitativa e questões de resposta aberta, que nem sempre foi fácil clarificar e comparar algumas das respostas obtidas.

Em suma, com base na revisão de literatura, onde se encontra a parte teórica deste estudo, é possível conhecer que cada vez mais existem organizações de voluntariado, nomeadamente voluntariado internacional pago e que existe cada vez uma maior procura, seja por meio de querer ajudar, por crescimento pessoal ou até mesmo para enriquecer o currículo, trazendo benefícios, nomeadamente a nível profissional, a quem participa neste tipo de voluntariado internacional. Ao longo deste estudo, tentou-se compreender quais as motivações que levam sobretudo jovens adultos a participar em voluntariado internacional, que se prende com o querer fazer a diferença, acabar com as desigualdades locais, ajudar os outros e partilhar conhecimentos. No entanto, aquilo que à partida parece que é o praticar o bem, pode não ser algo tão positivo para o público-alvo, existem ainda poucos estudos que incidem sobre o voluntariado internacional de curta duração, não existindo bem certezas de quais as limitações e desvantagens, principalmente a nível local que estes programas podem suscitar.

Com base, na investigação feita ao longo da realização deste trabalho, foi possível compreender que a implementação dos projetos vai ter sempre um impacto diferente, dependendo do público-alvo e do destino onde se vai atuar. Estes projetos de voluntariado podem causar alguns distúrbios, nomeadamente a nível de impacto social tal como, dependência externa e podendo posteriormente ser tido em causa questões associadas à ética, sendo visto o cargo de um voluntário não remunerado uma mais-valia para o local recetor, podendo tirar cargos a profissionais locais que passam a não ser contratados por conta de existirem voluntários não remunerados a ocuparem esses mesmo lugares, assistindo-se a oscilações económicas e sociais.



## Referências Bibliográficas

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Andereck, K. L., Valentine, K. M., Knopf, R. C., & Vogt, C. A. (2005). Residents' perceptions of community tourism impacts. *Annals of Tourism Research*, 32, 1056–1076. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154832335>
- Araújo, H. L. G. de. (2009). A dádiva, o tempo e o trabalho voluntário. *Cadernos de Pedagogia Social*, 3, 133–139. <https://doi.org/10.34632/cpedagogiasocial.2009.1941>
- Associação Helpo. (2024). *Porquê Ajudar*. <https://www.helpo.pt/pt/porque-ajudar>
- Avrahami, A., & Dar, Y. (1993). Collectivistic and individualistic motives among kibbutz youth volunteering for community service. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(6), 697–714. <https://doi.org/10.1007/BF01537138>
- Barbieri, C., Santos, C. A., & Katsube, Y. (2011). Volunteer tourism: on-the-ground observations from Rwanda. *Tourism Management*, 33, 509–516. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:29260363>
- Brodie, J. (2006, Agosto 26). *Are gappers really the new colonialists?* The Guardian.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). *Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering*. <https://doi.org/10.1002/nvsm.183>
- Camões - Instituto da Cooperação e da Língua. (2024). *Programas e projetos*. <https://www.instituto-camoes.pt/activity/o-que-fazemos/cooperacao/cooperacao-na-pratica>
- Chacón, F., Menard, M., Sanz, M., & Vecina, L. M. (1998). *Psychosocial Factors that Influence Volunteer Work: a pilot study* (1.ª ed., Vol. 2).
- Chacón, F., Vecina, L. M., & Dávila, C. M. (2007). *The Three-Stage Model of Volunteer's Duration of Service*.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. Em *Prosocial behavior*. (pp. 119–148). Sage Publications, Inc.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*.
- Clary, G., Snyder, E., Ridge, M., Copeland, D. R., Stukas, J., Haugen, A. A., & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. Em *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Comissão Europeia. (2009). Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 26 de Novembro de 2009, sobre uma proposta de decisão do Conselho relativa ao Ano Europeu do Voluntariado (2011) (COM(2009)0254 – C7- -0054/2009 – 2009/0072(CNS)). *Jornal Oficial da União Europeia*, 285(156).
- Comissão Europeia. (2011). *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Actividades de Voluntariado Transfronteiras na UE*.

- Cortes Palma, E. (2004). Diplomacia, projecção cultural e APD. *Janus*.
- Costa, C. G. (2009). The Role of Public Policies in Building a Global Partnership for Development: Some Reflexions. *Revista de Ciências Sociais e Políticas*.
- da Cunha, A. G. (2010). *Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa* (Lexikon, Ed.; 4.<sup>a</sup> ed.).
- Daldeniz, B., & Hampton, M. P. (2010). *Charity-based Voluntourism Versus 'Lifestyle' Voluntourism: Evidence from Nicaragua and Malaysia*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:11348023>
- Decreto-lei 389/99, de 30 de Setembro, Diário da República n.º 229/1999, Série I-A de 1999-09-30. (1999).
- Delicado, A., Almeida, A. N., & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado Social em Portugal*. Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.
- Dicken, P. (2003). *Global Shift: Reshaping the Global Economic Map in the 21st Century*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:152602215>
- Dolnicar, S., & Randle, J. M. (2007). *What Moves Which Volunteers to Donate Their Time? An Investigation of Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia*.
- dos Reis Barata, J. A. (2017). *Organizações, Voluntários e Voluntariado: Expectativas e Realidades*. ISCTE-IUL.
- Dos Santos Duarte da Conceição Mourato, I. C. (2011). *A política de cooperação portuguesa com os PALOP: contributos do ensino superior politécnico*. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Eiró-Gomes, M. (org. ). (2017). *A comunicação em organizações da sociedade civil conhecimento e reconhecimento*.
- ENTRAJUDA. (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*.
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43–53.
- Ferreira, S. (2009). A invenção estratégica do terceiro sector como estrutura de observação mútua: Uma abordagem histórico-conceptual. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 84, 169–192. <https://doi.org/10.4000/rccs.422>
- Ferreira, S., Serapioni, M., & Lima, T. (2013). *Voluntariado em Portugal. Contextos, atores e práticas*. Fundação Eugénio de Almeida.
- Fitzpatrick, L. (2007, Julho 26). *Vacationing like Brangelina*. TIME.
- Fundação Aga Khan. (2018, Maio 18). *Fundação Aga Khan Portugal*. [https://static.the.akdn/53832/1642592014-2018\\_0515\\_akf\\_portugal\\_brochure\\_pt.pdf](https://static.the.akdn/53832/1642592014-2018_0515_akf_portugal_brochure_pt.pdf)
- Georgiadis, T., Spiliopulos, P., Rampotas, C., & Rampotas, G. (2006). Motivation and volunteer participation in the Athens 2004. *CHOREGIA*, 65–90. <https://doi.org/10.4127/ch.2006.2.1-2.65-90>
- Gomes Paiva, L. C. (2014). *Questões Essenciais Para Uma Análise Global do Fenómeno do Volunturismo: Estudo de Caso*.
- Graham Cuskelly Tracy Taylor, R. H., & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9(2), 141–163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7)

- Gudkova, S. (2018). Interviewing in Qualitative Research. Em *Qualitative Methodologies in Organization Studies* (pp. 75–96). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-65442-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-65442-3_4)
- Hager, M. A., & Brudney, J. (2004). *Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers*.
- Hardill, I., & Baines, S. (2011). *Unpaid voluntary action in the 21st century* (1.<sup>a</sup> ed.). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgtdb>
- Haski-Leventhal, D., Ronel, N., York, A. S., & Ben-David, B. M. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served? *Children and Youth Services Review*, 30(7), 834–846. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2007.12.011>
- Henderson, K. A. (1985). Issues and Trends in Volunteerism. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 56(1), 30–32. <https://doi.org/10.1080/07303084.1985.10603678>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work, 2nd ed. Em *The motivation to work*, 2nd ed. John Wiley.
- Jarvis, S. (2007). *Recruitment and Retention of Volunteers*.
- Jondreau. (2010). *The challenges and reward of recruiting and retaining troubled youth volunteers under pressure: their recruitment, screening and care at the canadian red cross*. [www.cjvrm.org](http://www.cjvrm.org)
- Jones, F. (2000). Youth Volunteering on the Rise. *Perspectives on Labour and Income*, 12.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163–204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Kayode Ayobami, O., Ismail, H. N., & Eluwa, S. E. (2012). Forecasting as a Pinnacle for Rural Revitalization: Case Study of Mesowalai Homestay, Sabah State, Malaysia. *Journal of environment and earth science*, 2, 24–31. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153967753>
- Kendall, J., & Knapp, M. (1996). *The Voluntary Sector in the UK*. Manchester University Press.
- Knott, E., Rao, A., Summers, K., & Teeger, C. (2022). *Interviews in the Social Sciences*. <https://doi.org/10.1038/s43586-022-00150-6>
- Latham, P. G., & Pinder, C. C. (2005). *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*.
- Látková, P. (2008). *An examination of factors predicting residents' support for tourism development*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:166543667>
- Lei 73/98, de 10 de Novembro (1998).
- Lei n.o 71/98, de 3 de Novembro, Pub. L. No. Diário da República: Série I-A, N° 254 (1998).
- Lew, A. A. (2008). Long Tail Tourism: New Geographies For Marketing Niche Tourism Products. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 25, 409–419. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:16085592>
- Lewis, D., Kanji, N., & Themudo, N. S. (2020). *Non-Governmental Organizations and Development*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429434518>
- Manea, G., Nae, M., Matei, E., Vijulie, I., & Tirlă, L. (2013). Raising awareness of volunteer tourism: experiencing the volunteer tourism among students and young researchers. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 12, 120–128. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:54733902>
- Manzo, K. (2008). Imaging Humanitarianism: NGO Identity and the Iconography of Childhood. *Antipode*, 40, 632–657. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:145583347>
- McCurley, S., & Lynch, R. (1998). *Essential Volunteer Management*.

- Mendes, T. C., & Sonaglio, K. E. (2013). *Volunturismo: Uma abordagem conceitual* (Vol. 15, Número 2). [www.univali.br/revistaturismo](http://www.univali.br/revistaturismo)
- Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2024). *Cooperação para o Desenvolvimento*. <https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/politica-externa/cooperacao-para-o-desenvolvimento>
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health, 1*(2), 201–211. <https://doi.org/10.5964/pch.v1i2.31>
- Moreno, S. A., & Yoldi, S. I. (2008). *Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo*.
- Morrow-Howell, N. (2010). Volunteering in Later Life: Research Frontiers. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 65B*(4), 461–469. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbq024>
- Mostafanezhad, M. (2013). ‘Getting in Touch with your Inner Angelina’: celebrity humanitarianism and the cultural politics of gendered generosity in volunteer tourism. *Third World Quarterly, 34*, 485–499. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:145597764>
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2007). *Volunteers: A Social Profile*.
- Ngo Report. (2022, Setembro 22). *NGO Vs INGO: Difference, Similarities & Examples*. <https://ngoreport.org/ngo-vs-ingo-difference-similarities-examples/>
- Okun, M. A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging, 18*(2), 231–239. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.2.231>
- ONU. (2002). *UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering*. [www.iyv2001.org](http://www.iyv2001.org).
- Paine, A. E., Hill, M., & Rochester, C. (2010). “A rose by any other name...” Revising the question: “what exactly is volunteering?”. [www.ivr.org.uk](http://www.ivr.org.uk)
- Palacios, C. (2010). Volunteer tourism, development and education in a postcolonial world: conceiving global connections beyond aid. *Journal of Sustainable Tourism, 18*, 861–878. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55974359>
- Palma, E. (2002). *A política de cooperação portuguesa*.
- Papadakis, K., Griffin, T., & Frater, J. (2004). *Undertanding Volunteers’ Motivations*.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business, 39*(4), 431–441. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jwb.2004.08.007>
- Paré, Suzanne, & Wavroch, H. (2002). *Le Bénévolat Ethniculturel Auprès des Aînés dans GÉrontophile* (Vol. 24; 1).
- Penner, L. A., Midili, A. R., & Kegelmeyer, J. (1997). Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior. *Human Performance, 10*(2), 111–131. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_4)
- Perdue, R. R., Long, P. T., & Allen, L. R. (1987). Rural resident tourism perceptions and attitudes. *Annals of Tourism Research, 14*, 420–429. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153555973>

- Plataforma Portuguesa das ONGD. (2024). *Missão e Objetivos*. <https://www.plataformaongd.pt/quem-somos/missao-e-objetivos>
- Ribeiro Marques, M. J. (2016). *As motivações para o voluntariado*. Escola Superior de Educação de Coimbra.
- Rifkin, J. (1996). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*.
- Roque Amaro, R. (2002). *O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza*. Comissão Nacional para o Ano Internacional de Voluntários.
- Santos Freitas, P. L. (2020). *Motivações para o Voluntariado e a Iniciativa de Crescimento Pessoal em estudantes do Ensino Superior*. Universidade da Beira Interior.
- Santos, L. (2002a). *A Cidadania numa nova Sociedade e Voluntário e Voluntariado*. Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Santos, L. (2002b). *O voluntariado jovem em Portugal : perfil do voluntário jovem*. Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Scheyvens, R. A. (2010). *Tourism and Poverty*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:153395595>
- Serget, T. M., & Sedlacek, E. W. (1990). *Volunteer Motivations Across Student Organizations: A Test of Person-Environment Fit Theory*.
- Sin, H. L. (2009). VOLUNTEER TOURISM—“INVOLVE ME AND I WILL LEARN”? *Annals of Tourism Research*, 36, 480–501. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:4509708>
- Skoglund, A. G. (2006). Do Not Forget about Your Volunteers: A Qualitative Analysis of Factors Influencing Volunteer Turnover. *Health & Social Work*, 31(3), 217–220. <https://doi.org/10.1093/hsw/31.3.217>
- Smith, M. B., Bruner, J. S., & White, R. W. (1956). *Opinions and Personality*.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- Stanis, S. A. W., & Barbieri, C. (2013). Niche tourism attributes scale: a case of storm chasing. *Current Issues in Tourism*, 16, 495–500. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154525585>
- Stoddart, H., & Rogerson, C. M. (2004). Volunteer tourism: The case of Habitat for Humanity South Africa. *GeoJournal*, 60, 311–318. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:155079263>
- The Code, & ECPAT International. (2021). *Política de Volunturismo do The Code*.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). *Volunteer Work and Well-Being* (Vol. 42). <https://doi.org/10.2307/3090173>
- Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O conceito de motivação na psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 7, 119–132. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-55452005000100012&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012&nrm=iso)
- Tomazos, K., & Butler, R. (2009). Volunteer Tourism: The New Ecotourism? *Anatolia*, 20(1), 196–211. <https://doi.org/10.1080/13032917.2009.10518904>

- Trachtenberg, J. (2006). *Sustaining Volunteer Motivation in the Nonprofit Organization: Reasons for Volunteer Attrition and Possible Solutions in the Binghamton American Heart Association*. Binghamton University.
- Wearing, S. L. (2003). Volunteer Tourism. *Tourism Recreation Research*, 28(3), 3–4.  
<https://doi.org/10.1080/02508281.2003.11081411>
- Wilson, J. (2000). *Volunteering*. *Annual Review of Sociology*.
- Wilson, J., & Musick, M. (2000). *The Effects of Volunteering on the Volunteer*. *Law and Contemporary Problem*.

## **Anexos**

### **Anexo A – Modelo de entrevista para os voluntários**

As entrevistas destinam-se a jovens adultos, com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos, aplicando-se a jovens do sexo feminino e masculino. Pretende-se entrevistar jovens que tenham participado num voluntariado pago de curta duração, máximo 1 mês de duração, para o desenvolvimento comunitário.

As entrevistas realizadas pretendem dar resposta ao seguinte problema de estudo:

Quais as motivações dos voluntários em fazer voluntariado internacional?

Todas as entrevistas implicam a gravação de um consentimento informado e iniciam-se pelas seguintes questões:

1. Dá o seu consentimento para esta entrevista?
2. Os objetivos da investigação suscitam-lhe alguma dúvida?
3. Faz questão de preservar o anonimato ou é-lhe indiferente?
4. Para assegurar a fidelidade das suas respostas, permite que faça a gravação desta entrevista?
5. Como pretende ter conhecimento do texto da entrevista para proceder à sua validação?
6. Pretende ver a transcrição da entrevista ou a análise da mesma?

Dar resposta às questões de investigação colocadas:

1. Qual a motivação para fazer voluntariado?
2. Qual a motivação para fazer voluntariado pago?
  - a. Quais as despesas associadas
3. Porquê um PALOP?
4. Existiu preparação por parte da organização, antes da partida para o terreno?
5. Houve acompanhamento da organização durante o projeto?
6. Quais as atividades desenvolvidas ao longo do projeto?
7. Qual o impacto do projeto (em si e no terreno)?
8. Existe registo das atividades desenvolvidas?

## **Anexo B - Modelo de entrevista para as Organizações**

As entrevistas destinam-se a organizações sediadas em Portugal com projetos para o desenvolvimento (mencionar o projeto em específico), a atuar em Países de Língua Oficial Portuguesa.

As entrevistas realizadas pretendem dar resposta ao seguinte problema de estudo:

### **Qual o papel das Organizações na concessão destes projetos de voluntariado?**

Todas as entrevistas implicam a assinatura de um consentimento informado e iniciam-se pelas seguintes questões:

1. Dá o seu consentimento para esta entrevista?
2. Os objetivos da investigação suscitam-lhe alguma dúvida?
3. Faz questão de preservar o anonimato ou é-lhe indiferente?
4. Para assegurar a fidelidade das suas respostas, permite que faça a gravação desta entrevista?
5. Como pretende ter conhecimento do texto da entrevista para proceder à sua validação?
6. Pretende ver a transcrição da entrevista ou a análise da mesma?

Dar resposta às questões de investigação colocadas:

1. Porquê uma organização de voluntariado internacional?
2. Quem faz o levantamento de necessidades?
3. Como é feita a escolha dos voluntários?
4. Existe formação antes dos voluntários partirem para o terreno? Há acompanhamento durante o projeto?
5. Quais os projetos implementados/ em que áreas operam? Porquê?
6. Existe alguém no terreno a dar continuidade aos projetos?
7. Quando começaram a recrutar voluntariado pago? Porquê?
8. O voluntário paga (taxa de inscrição), onde é investido esse dinheiro?
9. São seguidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?
10. O voluntariado pago tem sido eficaz?