

# Ligação

## Programa de Voluntariado no Ensino Superior

Trabalho de Projeto

**Bruno Filipe Neves Lourenço**



Trabalho realizado sob a orientação de

Ana Vieira, ESECS - IPLeiria

Rui Santos, ESECS - IPLeiria

Leiria, setembro 2025

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

# **Ligação**

## **Programa de Voluntariado no Ensino Superior**

Trabalho de Projeto

**Bruno Filipe Neves Lourenço**

Trabalho realizado sob a orientação de

Ana Vieira, ESECS - IPLeiria

Rui Santos, ESECS - IPLeiria

Leiria, setembro 2025

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

## **RESUMO**

O presente projeto foi desenvolvido no âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social do Instituto Politécnico de Leiria, tendo como principal objetivo a criação de um Programa de Voluntariado entre estudantes das áreas sociais deste mesmo Instituto e instituições sociais da região de Leiria. O mesmo inicia com um diagnóstico realizado tanto para os estudantes tal como para as instituições locais identificando alguns entraves como a falta de oportunidades de voluntariado e a desinformação (no caso dos estudantes) e a dificuldade de captação de voluntários (no caso das instituições), tendo este diagnóstico tido com base uma metodologia de investigação ação e a utilização de dois inquéritos e uma entrevista. Assim surgiu o Projeto LigAção, cuja missão passa por promover uma ligação eficaz entre a oferta e a procura de voluntariado e promover esta mesma prática, beneficiando a comunidade académica e a intervenção social local. Este projeto apresenta propostas de atividades, estratégias de divulgação e parcerias articuladas. A execução deste projeto encontra-se já iniciada sendo a sua avaliação realizada de forma contínua com o intuito de promover a melhoria das boas práticas e conhecer o verdadeiro impacto gerado com a aplicação do projeto. Concluindo-se que este programa pode ser uma mais-valia na promoção do voluntariado especializado e na valorização do percurso académico e profissional dos estudantes.

### **Palavras-Chave:**

Voluntariado; Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS); Projeto Social; Estudantes do Ensino Superior; Marketing Social

## **ABSTRACT**

This project was developed as part of the Master's Degree in Direction and Management of Social Intervention Organisations at the Polytechnic Institute of Leiria, with the main aim of creating a Volunteering Programme between students from the social areas of the Institute and social institutions in the Leiria region. It began with a diagnosis conducted for both students and local institutions, identifying a few obstacles such as the lack of volunteering opportunities and misinformation (in the case of students) and the difficulty of attracting volunteers (in the case of institutions). This diagnosis was based on an action research methodology and the use of two surveys and an interview. This gave rise to the LigAção Project, whose mission is to promote an effective link between supply and demand for volunteering and to promote this practice, benefiting the academic community and local social intervention. This project presents proposals for activities, dissemination strategies, and coordinated partnerships. The implementation of this project is already underway and is being continuously evaluated in order to promote the improvement of good practices and understand the true impact generated by the project's implementation. The conclusion is that this programme can be an asset in promoting specialised volunteering and enhancing students' academic and professional careers.

### **Keywords:**

Volunteering; Nonprofit Organizations; Social Project; Higher Education Students; Social Marketing

## **Agradecimentos**

Um grande obrigado aos meus pais que me deram as ferramentas necessárias para chegar onde estou neste momento e fizeram de mim o ser humano resiliente e corajoso que sou. Agradeço também aos meus amigos que estiveram lá para ouvir os meus desabafos durante esta jornada e que de algum modo me deram força para continuar. Um enorme obrigado a todos os alunos e técnicos que me auxiliaram durante qualquer uma das etapas deste projeto. Um forte agradecimento a todos os técnicos do SAAS da AMITEI que me deram a oportunidade de fazer voluntariado com eles, permitindo-me ter uma experiência gratificante e enriquecedora, sendo que este foi um dos grandes fatores motivadores para prosseguir com esta temática do voluntariado. Quero ainda expressar a minha sincera gratidão à Assistente Social Patrícia Frade do Politécnico de Leiria, que foi uma ajuda fundamental na fase de execução deste projeto. Agradeço também os meus professores de mestrado que me deram todo o conhecimento que me permitiu elevar o meu nível de desempenho. E, como é óbvio, um forte agradecimento aos meus orientadores – Professora Doutora Ana Vieira e Professor Doutor Rui Santos – que foram os meus mentores durante todo este percurso e sem eles nada disto seria possível.

## **Siglas**

CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CCP – Certificado de Competências Pedagógicas

CML – Câmara Municipal de Leiria

ESECS – Escola Superior de Educação e Ciências Sociais

IPL – Instituto Politécnico de Leiria

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

UE – União Europeia

## Índice

Introdução.....	11
I - Enquadramento Teórico .....	13
1.1. O Voluntariado no Contexto de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social.....	18
1.2. Política Social Setorial .....	19
O Voluntariado .....	19
As Instituições Particularidade de Solidariedade Social .....	21
II. Diagnóstico .....	23
2.1. Metodologia.....	23
2.2. Pesquisa Documental.....	25
2.3. Entrevista semiestruturada sobre a Bolsa de Voluntariado do IPL.....	26
2.4. Questionário aos Estudantes .....	28
2.5. Questionário a Instituições.....	31
2.6. Principais Necessidades Sentidas .....	34
III. Planeamento.....	36
3.1. Projeto LigAção – Programa de Voluntariado .....	36
3.2. Entidade Promotora .....	39
3.3. Atividades .....	39
3.4. Benchmarking.....	53
3.5. Stakeholders e Parcerias .....	55
3.6. Orçamento.....	56
VI. Execução .....	58
4.1. Logótipo.....	58
4.2. Folhetos.....	59
4.3. Cartão de Identificação .....	62
4.4. Passaporte .....	63
4.5. Formação aos voluntários .....	64

4.5. Análise SWOT .....	65
V. Avaliação .....	66
VI. Considerações Finais.....	69
Bibliografia.....	71
APÊNDICES .....	75

## **Índice de Tabelas**

<i>Tabela 1 - Elaboração do Projeto</i> .....	36
<i>Tabela 2 - Atividades</i> .....	40
<i>Tabela 3 – Calendarização das Atividades</i> .....	44
<i>Tabela 4 - Plano Anual de Atividades</i> .....	46
<i>Tabela 5 – Previsões do Orçamento do Projeto</i> .....	56
<i>Tabela 6 – Análise SWOT do Projeto LigAção</i> .....	65

## **Índice de Figuras**

<i>Figura 1 – Logótipo do Programa de Voluntariado LigAção</i> .....	58
<i>Figura 2 e 3 – Folheto de divulgação para os alunos (ambos os lados)</i> .....	60
<i>Figura 4 e 5 – Folheto de divulgação para as instituições (ambos os lados)</i> .....	61
<i>Figura 6 e 7 – Cartão de identificação (ambos os lados)</i> .....	62
<i>Figura 8 e 9 – Passaporte</i> .....	63

## **Índice de Gráficos**

<i>Gráfico 1 – Impedimentos para a realização de voluntariado</i> .....	29
<i>Gráfico 2 – Interesse em participar no Programa de Voluntariado do IPL</i> .....	30
<i>Gráfico 3 – Contributo dos voluntários nas instituições sociais</i> .....	31
<i>Gráfico 4 – Dificuldade em trazer novos voluntários</i> .....	32
<i>Gráfico 5 – Interesse em colaborar com o Programa de Voluntariado</i> .....	33

## **Índice de Apêndices**

<i>Apêndice I – Guião de Entrevista</i> .....	76
<i>Apêndice II – Declaração de Consentimento Informado</i> .....	77
<i>Apêndice III – Transcrição da Entrevista</i> .....	78

<i>Apêndice IV – Tabela de Análise da Entrevista.....</i>	<i>82</i>
<i>Apêndice V - Questionário 1: O voluntariado na perspectiva de estudantes da área social do IPLeiria.....</i>	<i>86</i>
<i>Apêndice VI – Questionário 2: Impacto do voluntariado nas Instituições Sociais.....</i>	<i>91</i>
<i>Apêndice VII – Formação Inicial de Voluntariado .....</i>	<i>98</i>
<i>Apêndice VIII – Formação 2 em Voluntariado.....</i>	<i>100</i>
<i>Apêndice IX – Formação 3 em Voluntariado .....</i>	<i>103</i>
<i>Anexo X – Questionário de Avaliação de Impacto para os Voluntários .....</i>	<i>105</i>
<i>Anexo XI – Questionário de Avaliação de Impacto para as Instituições .....</i>	<i>108</i>

*“Sê a mudança que queres ver no mundo.”*

**Mahatma Gandhi**

## Introdução

Este Projeto surge no âmbito da minha Tese/Projeto de Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS) do Instituto Politécnico de Leiria (IPL) com o propósito de ser o trabalho final garantindo, assim, a conclusão desta etapa de dois anos.

Num mundo marcado cada vez mais pela mudança, vão surgindo um conjunto de novos desafios, sendo que a própria comunidade tem de conseguir criar uma grande capacidade de resiliência e união. Deste modo, o voluntariado poderá assumir um papel crucial como instrumento de promoção de competências ao capacitar indivíduos e organizações a atuarem ativamente na promoção do bem-estar coletivo. A prática do voluntariado, para além de reforçar a coesão social, contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus intervenientes, uma vez que permite obter experiências enriquecedoras e transformadoras, assim como também permite a sensibilização para algumas causas sociais.

Devido a determinados constrangimentos sentidos pelas organizações do terceiro setor, tais como a nível do escasso financiamento e recursos humanos, muitas delas veem a sua atuação condicionada, podendo este obstáculo ser atenuado pela existência de voluntários ativos e motivados (McCurly e Lynch, 1998, citado em Silva, 2012).

As Instituições de Ensino Superior, devido ao seu capital humano e científico, possuem um enorme potencial como agentes de desenvolvimento das comunidades onde estão inseridas. O voluntariado universitário, torna-se num meio fundamental para a partilha de conhecimento e para a conversão deste conhecimento em ações concretas e úteis na resolução de problemas sociais. Assim, as universidades desempenham um papel essencial na formação de cidadãos com a aposta em programas de voluntariado (Santos Rego e Lorenzo Moledo, 2006, citado em Ferreira, Lima. & Serapioni, 2013).

Este projeto surge com o propósito de unificar estas duas realidades complementares: por um lado, a vontade de motivar estudantes das áreas sociais do IPL para praticarem ações de voluntariado, e por outro, a necessidade sentida pelas instituições sociais locais em obterem apoio qualificado, tendo em conta que muitas vezes as intervenções realizadas são limitadas por falta de recursos. Assim, surge o “LigAção – Programa de Voluntariado no Ensino Superior”, com o propósito de criar uma ponte entre

os estudantes do IPL e as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) da região de Leiria, promovendo uma colaboração estruturada, sustentável, mutuamente benéfica e que promove cidadãos ativos.

Segundo Serrano (2008), a elaboração de um projeto social surge do desejo de melhorar a realidade onde estamos inseridos. Em termos operacionais, consiste em descrever de forma clara, precisa e ordenada o caminho a seguir para resolver um dado problema. A formulação do projeto passa em ordenar toda a informação através de um esquema lógico de sequência de ideias sobre aquilo que se vai desenvolver. Esta autora afirma que para elaborar projetos sociais é necessário ter em conta as seguintes fases: diagnóstico (permite delimitar o problema, deteta necessidades, estabelecer prioridades e fundamentar o projeto); planeamento (estão inseridos os objetivos, as atividades, a calendarização e recursos a serem utilizados); a aplicação/execução (desenvolve e acompanha o projeto na prática); e por fim, a avaliação (permite avaliar todo o processo, detetar falhas e desenvolver alternativas de melhoramento da prática e determinar o nível de impacto com a aplicação do projeto).

Este Projeto está dividido em cinco capítulos: I – Enquadramento Teórico; II – Diagnóstico; III – Planeamento; IV – Execução; V – Avaliação. No primeiro consta toda a parte teórica onde é aprofundado o conceito de voluntariado, as motivações dos voluntários, onde é desenvolvido esta temática no contexto do mestrado, assim como, as políticas sociais que existem a nível do voluntariado e das IPSS. No segundo capítulo é abordada a metodologia e os métodos escolhidos, são apresentadas as técnicas de investigação realizadas para a recolha de dados e identificadas as principais necessidades sentidas de acordo com os dados recolhidos da investigação. No capítulo do Planeamento é apresentado o Projeto LigAção, as atividades que se pretendem pôr em prática, é realizado um estudo de mercado das principais iniciativas que se assemelham a este projeto, são identificadas as principais partes interessadas e as entidades parceiras, é referida qual é a entidade promotora, assim como, é apresentado o orçamento para todo o projeto. No capítulo da execução estão revelados as atividades e/ou recursos já criados e que estão prontos para serem colocados em prática. E por fim, no quinto capítulo, é onde está explícito o meio e as ferramentas de avaliação a serem utilizados para avaliar as atividades e o impacto do projeto de um modo geral.

## I - Enquadramento Teórico

Este capítulo aborda o conceito de voluntariado, iniciando com uma breve contextualização histórica, seguida da apresentação de definições propostas por vários autores, aprofundando ainda a temática da motivação dos voluntários, ou seja, o que os leva a realizar voluntariado. Discute, ainda, a importância de um voluntariado especializado no contexto das organizações sociais. Finalmente e de acordo com a Política Social Setorial, procede-se à análise da legislação portuguesa em vigor sobre o voluntariado e o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS).

Ao longo do tempo, têm existido, em diferentes contextos, ações de voluntariado no seio das sociedades. A forma como esta atividade é exercida tem sofrido alterações devido a fatores sociais e culturais. De acordo com Catarino (2004, citado em Agostinho, 2011), o voluntariado sempre existiu ao longo da história, destacando-se quatro fases ou contextos históricos: A Idade Média caracterizada pela ausência de direitos sociais e por uma grande dependência das classes mais desfavorecidas em relação às mais favorecidas, este período foi marcado pelo aparecimento da caridade através de instituições de voluntariado, nomeadamente estalagens, hospícios e misericórdias, incluindo a Santa Casa da Misericórdia que teve origem nesta época. Estas instituições garantiam um apoio social semelhante ao prestado pela Segurança Social atualmente; o século XIX, segundo o mesmo autor (Catarino, 2004 citado em Agostinho, 2011), corresponde à segunda fase histórica, na qual surgiu um voluntariado mais laico e democrático, em particular o voluntariado cooperativo, mutualista, político e associativo destacando-se, desta forma, como um período que marcou uma forte mudança e evolução no voluntariado; de seguida, a fase que ocorre é durante o Estado Novo (1933 a 1974) que se destaca por uma forte repressão em torno do voluntariado laico e democrático emergido durante o século XIX, sendo que esta oposição relativamente à ação de voluntariado manteve-se até à queda do Regime (Catarino, 2004 citado em Agostinho, 2011); e finalmente, a última fase histórica – a fase contemporânea – remete para o pós-25 de abril de 1974. Com a queda do regime do Estado Novo e até à atualidade o voluntariado foi conhecendo novas tendências. Com o impulso dado às Instituições Particulares de Solidariedade Social houve uma renovação e substituição parcial do voluntariado tradicional, especialmente através do aumento da profissionalização remunerada nessas mesmas instituições. Além disso, surge o aparecimento do voluntariado em diferentes áreas tais como a nível dos direitos humanos,

do desenvolvimento local, da defesa do património, entre outras, continuando a desenvolver-se o voluntariado nos domínios educativos, da religião, sociais, do sindicalismo, entre outros (Catarino, 2004 citado em Agostinho, 2011).

É nesta fase que se consegue explorar melhor o conceito de voluntariado. De acordo com Bouzas (1997), o voluntariado é um serviço gratuito e desinteressado que surge do exercício da autonomia individual, da participação social e da solidariedade para com os outros (citado em Barbosa, 2016). O conceito de voluntariado, de acordo com a *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization* (2013, citado em Instituto Nacional de Estatística, 2018: 18) é definido como trabalho não pago e não obrigatório, tempo na qual os indivíduos dedicam a atividades não remuneradas, realizadas ao abrigo de uma organização ou diretamente para outros indivíduos não pertencentes ao agregado familiar e com os quais não mantenham uma relação familiar. Ferreira, Parente & Rego (2023) referem que a prática do voluntariado tem um enorme impacto no indivíduo e na organização, porém a própria sociedade acaba por também ser beneficiada. Para Wilson (2000, citado em Cláudio & Reis, 2017), o voluntariado proporciona benefícios tanto para quem o pratica como para quem o recebe. Neste sentido, Pearce (1993, citado em Cláudio & Reis, 2017) defende que o voluntariado se pode distinguir, simultaneamente, como «trabalho» e como «lazer»; trabalho porque remete para a prestação de uma atividade ou serviço e lazer porque também se pode associar à necessidade de autorrealização por parte de quem presta esta atividade.

Embora o voluntariado possa ser considerado uma ação de ajuda a outros, trata-se de um conceito bastante abrangente, tendo em conta que não se reduz apenas a uma ação de ajuda a terceiros. Parboteeah, Cullend e Lim (2004, citado em Martins, 2013) distinguem o voluntariado em dois tipos: o voluntariado informal, que remete para os comportamentos espontâneos de ajuda à família, vizinhos e amigos e o voluntariado formal que se caracteriza por um comportamento semelhante, mas enquadrado numa organização, sendo, por isso, mais fácil de investigar.

Na realidade, existem diferentes formas e contextos onde o voluntariado é praticado: em empresas, organizações religiosas, bombeiros, escuteiros/escoteiros, entre outros. (Park, Gutchess, Meade & Stine-Morrow, 2007, citado em Martins, 2013).

De acordo com Dávila (2003, citado em Martins, 2013) as pessoas que praticam voluntariado apresentam vários níveis de traços de personalidade pró-social

(sociabilidade, autoestima, responsabilidade social, benevolência, orientação pró-social, empatia e moralidade). Na sua opinião, estes traços estão, muitas vezes, associados ao estereótipo de voluntário.

Segundo Cláudio & Reis (2017), os principais fatores de motivação no trabalho voluntário relacionam-se com o altruísmo, sentimento de realização pessoal, sentimento de pertença, alimentar o ego, reconhecimento e responsabilidade social e aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Na realidade, existem vários motivos que levam as pessoas a se envolverem em atividades de voluntariado. De acordo com Smith (1994, citado em Martins, 2013) esta participação é em grande parte influenciada por aspetos “atitudinais” e pelo sentido de dever cívico, sublinhando a relevância que as recompensas podem desempenhar no envolvimento destas atividades, derivadas, muitas das vezes, de atitudes altruístas e pelo facto de irem ao encontro dos valores do próprio indivíduo. Wymer, Riecken e Yavas (1996, citado em Martins, 2013) afirmam que os valores são um fator importante na compreensão do voluntariado devido ao facto de determinarem as atitudes que motivam o comportamento voluntário. Ou seja, segundo estes autores, os valores pessoais do voluntário levam-no a agir dessa forma e motivam-no a praticar voluntariado, sentindo-se, deste modo, recompensado. Segundo a abordagem funcionalista da motivação para o voluntariado, Smith, Bruner & White (1956, citado em Martins, 2013), afirmam que os indivíduos envolvem em determinadas atividades, de forma propositada, para satisfazer diferentes funções psicológicas. Nesta linha, Clary et al., (1998) e Clary & Snyder, (1999 citado em Martins, 2013), afirmam que todos os voluntários se envolvem em atividades de ajuda para satisfazerem determinadas funções psicológicas.

De acordo com o Inquérito ao Trabalho Voluntário (Instituto Nacional de Estatística, 2019) no ano de 2018, 695 mil pessoas da população residente com 15 ou mais anos já participaram, pelo menos, numa atividade formal e/ou informal de voluntariado, correspondendo a uma taxa de voluntariado de 7,8%. O voluntariado formal teve uma representatividade de 6,4% ao passo que o voluntariado informal representou apenas 1,5%. Estima-se que, nesse ano, foram dedicadas 263,7 milhões de horas a trabalho voluntário equivalendo a 2,9% do total de horas trabalhadas na economia portuguesa. O escalão predominante a realizar trabalho voluntário foi o dos 15-24 anos (11,3%), seguido dos 25-44 anos (8,6%) e dos 45-64 anos (8,3%). O género feminino teve maior destaque (8,1%) comparativamente ao género masculino (7,6%). Foi revelado que a adesão ao trabalho voluntário cresce à medida que aumenta o nível de escolaridade,

verificando-se que entre as pessoas com ensino superior a taxa de participação atinge os 15,1%. Houve, também uma maior incidência de trabalho voluntário com a população desempregada (10,5%), seguido dos empregados (8,8%) e com um estado civil de divorciados/separados (9,2%) e de solteiros (9,1%).

De acordo com a análise regional realizada pelo mesmo inquérito, o maior número de voluntários localiza-se na região Norte do país (32,4%), seguindo-se da Área Metropolitana de Lisboa (28,3%), Centro (25,1%), Alentejo (6,8%), Algarve (3,7%), Região Autónoma da Madeira (2,0%) e, com menor representatividade, a Região Autónoma dos Açores (1,6%). As taxas de voluntariado por região (NUTS II) com uma média superior à nacional (7,8%) revelaram ser a região Centro (8,9%) e a Área Metropolitana de Lisboa (8,3%) e as taxas de voluntariado mais baixas foram nas Regiões Autónomas da Madeira (6,4%) e dos Açores (5,5%). Em comparação aos restantes países da União Europeia (UE), Portugal, com uma taxa de voluntariado formal de 6,4%, encontra-se numa posição inferior, bastante abaixo da média da UE-28 (19,3%), encontrando-se apenas à frente da Bulgária (5,2%) e da Roménia (3,2%). Por outro lado, a Holanda (40,2%) e a Dinamarca (38,1%) destacam-se por serem os países com maior taxa de voluntariado formal. O trabalho voluntário desempenha um papel essencial no bom funcionamento da Economia Social, constituindo um importante recurso para estas entidades. Em, 2018, estima-se que cerca de 516 mil pessoas tenham realizado atividades de voluntariado em organizações da Economia Social, correspondendo a mais de 90% do voluntariado formal. As áreas na qual o voluntariado formal teve maior impacto foi nos serviços sociais (32,2%), nas organizações da cultura, comunicação e atividades de recreio (15,7%) e na religião (15,7%).

A análise do Inquérito ao Trabalho Voluntário de 2018 evidencia que o voluntariado em Portugal tem uma expressão significativa, apesar de inferior à média europeia. Esta participação tem uma maior representatividade entre jovens, mulheres e indivíduos com níveis de escolaridade mais elevados, destacando-se o voluntariado formal em organizações sociais e culturais. Para além do impacto social que esta prática tem nas comunidades locais, o contributo dos voluntários revela-se também de elevada importância económica, reforçando o papel do voluntário como motor de desenvolvimento social e comunitário no país e na União Europeia.

No contexto do ensino superior, a prática do voluntariado está muito presente e a criação de Programas de Voluntariado nas universidades é a prova disso mesmo. Nalguns

casos cada faculdade tem iniciativas próprias, noutros são os próprios estudantes que se chegam à frente com propostas e outros têm programas gerais para toda a comunidade académica da universidade ou politécnico. O Politécnico de Leiria destaca-se por ter uma Bolsa de Voluntariado (Instituto Politécnico de Leiria, 2025), aberta para todos os membros da comunidade académica – estudantes, docentes e pessoal não docente. A mesma permite que qualquer um destes, que tenha interesse em praticar voluntariado, se possa inscrever na bolsa disponibilizando-se a receber divulgações sobre ações de voluntariado, nas quais depois se podem candidatar. No site do Politécnico de Leiria está disponível toda a informação sobre esta bolsa, começando com uma breve introdução sobre o voluntariado e sobre a bolsa, seguindo das iniciativas a decorrer e as que já foram realizadas, apresenta as notícias de acontecimentos ou eventos que decorreram no âmbito do voluntariado, mencionam o facto de terem recebido o Selo de Qualidade Academia Voluntária, apresenta alguma documentação importante, tal como o regulamento do voluntariado do Politécnico de Leiria e o Guia de Apoio ao Voluntário, entre outras informações facultativas.

A certificação de qualquer programa de voluntariado é algo bastante importante, uma vez que permite a qualquer indivíduo externo identificar o nível de qualidade de cada iniciativa. Em Portugal, existem diferentes selos de qualidade em voluntariado que visam reforçar a credibilidade, responsabilidade e eficácia dos programas de voluntariado. O Selo de Qualidade Academia Voluntária da CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, destina-se especificamente às instituições de ensino superior, valorizando as iniciativas e o trabalho que fazem na promoção do voluntariado académico (CASES, 2024). Já o Selo de Qualidade em Voluntariado Join4Change, promovido pela Confederação Portuguesa do Voluntariado, foca-se num público-alvo mais abrangente, sejam entidades do terceiro setor, empresas ou entidades públicas, este selo permite distinguir as organizações que implementem boas práticas de gestão de programas de voluntariado, avaliando-as de acordo com três níveis crescentes de qualidade – “Compromisso, Prestígio e Excelência” (Confederação Portuguesa de Voluntariado, 2025). Assim, a contínua aposta no voluntariado através de programas, iniciativas e selos de qualidade permitem promover boas práticas, assegurando que o voluntariado continue a ser um motor de inovação e coesão social nas organizações e na sociedade em geral.

## **1.1. O Voluntariado no Contexto de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social**

A ação voluntária deve ser pautada pela competência técnica e pela sensibilidade humana. Não basta ter boas intenções, isto porque, se por ignorância ou incompetência fizéssemos sofrer alguém mais frágil, mesmo que com as melhores das intenções, só conseguiríamos aumentar a sua impotência e marginalidade (Bouzas 1997, citado em Barbosa, 2016). Deste modo, deverá ser promovido um voluntariado especializado, que permita suprir necessidades de pessoal altamente qualificado e especializado que as IPSS precisam apenas em tempo parcial e que mesmo assim dificilmente conseguem custear (Sousa et al., 2012). Pessoas com ou em formação na área social são uma mais-valia para fazerem voluntariado, pois conseguem combater a falta de recursos humanos existentes nesta área e especialmente garantir uma prestação de serviços/atividades de qualidade. Além disso, o voluntariado deverá servir como uma atividade que promova a mudança, não só na sociedade, como também uma mudança pessoal – desenvolvimento pessoal/profissional. É através da confrontação entre a prática e a teoria que pode ocorrer a transformação e, conseqüentemente, a evolução do voluntário ou profissional, refletindo-se na forma como este passa a desempenhar as suas funções.

Deste modo, um dos principais desafios que se coloca às IPSS é o de serem capazes de mobilizar estes profissionais para colaborarem nas respostas sociais, contribuindo para o bem-estar das comunidades em que se inserem (Sousa et al., 2012). Daí a importância do marketing no contexto das organizações sem fins lucrativos. De acordo com Kotler, & Lee (2008 citado em Fernandes, 2023: 62), o marketing social remete para os “esforços centrados em influenciar comportamentos que melhorem o bem-estar social”. Esta abordagem distingue-se do marketing comercial, cujo objetivo principal é gerar lucro financeiro através da venda de bens ou serviços. No marketing social, o foco está em provocar mudanças comportamentais que resultem em ganhos para a sociedade (Miller, 2010, citado em Fernandes, 2023).

Grau (2021, citado em Fernandes, 2023) identifica quatro fatores que contribuem para o crescente interesse pelo marketing por parte das organizações sem fins lucrativos: a necessidade das mesmas obterem maior independência através da angariação de fundos, diminuindo a grande dependência sobre o financiamento externo; a criação de parcerias com empresas e outras organizações que reconheçam o trabalho prestado por estas

instituições; a promoção do empreendedorismo social; a captação de pessoas que trabalhem no setor privado de forma a ganharem interesse em trabalhar no setor social. Além disso, outras vantagens que surgem com o marketing social passam pela atração de voluntários, o aumento da consciencialização relativamente a determinados problemas sociais, a promoção da mudança de comportamentos, a construção de relações a longo prazo com diferentes *stakeholders* (partes interessadas) e o estímulo contínuo às mudanças sociais (Grau, 2021 citado em Fernandes, 2023).

A este nível, num cargo de direção, a gestão dos vários domínios envolventes como a definição de objetivos, o planeamento, a tomada de decisões e o controlo de desempenho da organização é fundamental para a promoção de sucesso da mesma (Schermerhorn et al., 2008, citado em Sebadelhe, 2011). Neste sentido, o diretor técnico desempenha um papel fundamental na otimização dos recursos disponíveis, procurando sempre obter os melhores resultados possíveis para a organização. Deste modo, o uso estratégico do marketing social confere uma mais-valia, sendo que é da responsabilidade do diretor técnico saber aplicá-lo de forma eficaz, tirando partido dos benefícios que esta ferramenta pode oferecer. O mesmo aplica-se ao voluntariado, pois quando devidamente orientados, tanto o marketing social como o voluntariado podem trazer imensos ganhos para a instituição. Cabendo, portanto, ao(à) diretor(a) técnico(a) identificar e aproveitar essas oportunidades, promovendo não só o desenvolvimento da organização, mas também, um impacto positivo na comunidade.

Em suma, o constante crescimento do setor social está a fazer aumentar a concorrência e, conseqüentemente, a pressão competitiva entre as organizações, sendo o marketing social uma ferramenta estratégica e cada vez mais essencial para ganhar a atenção para conseguir projetar da melhor forma as oportunidades e recursos existentes, como por exemplo, voluntários. O marketing social revela-se, assim, uma ferramenta essencial na promoção da missão das IPSS e na captação e valorização de voluntários, exigindo uma liderança técnica competente e inovadora.

## **1.2. Política Social Setorial**

### **O Voluntariado**

De acordo com o *Decreto de Lei n.º 71/98, de 3 de novembro* “o voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada

por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas”. Ainda de acordo com o mesmo Decreto de Lei: “O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.” (*Decreto de Lei n.º 71/98, de 3 de novembro*).

O diploma estabelece princípios como a solidariedade, participação, cooperação, complementaridade e convergência. Deste modo passo a destacar dois destes princípios: o princípio da complementaridade que garante que “o voluntário não deve substituir os recursos humanos considerados necessários à prossecução das atividades das organizações promotoras, estatutariamente definidas” (*Decreto de Lei n.º 71/98*). Muitas das instituições sociais estão imensas vezes limitadas por financiamento de entidades terceiras, só assim é que elas conseguem sobreviver. Nem sempre esse financiamento faz jus às necessidades existentes nos contextos onde as mesmas intervêm. Muitas vezes, o papel do voluntário não será substituir os recursos humanos considerados necessários, em vez disso será sim, reforçar os recursos já existentes através do apoio em determinadas tarefas mais simples, mas necessárias, abrindo espaço para que os técnicos consigam focar-se mais na questão central da problemática de intervenção, gerando, assim, um maior impacto social.

O princípio da convergência “determina a harmonização da ação do voluntário com a cultura e objetivos institucionais da entidade promotora” (*Decreto de Lei n.º 71/98*) remetendo para a importância do voluntário em procurar conhecer os valores, princípios, missão e visão da instituição na qual é realizado voluntariado. Podendo esta transmissão de conhecimento partir da iniciativa do próprio voluntário como também da iniciativa da instituição que o acolhe.

De acordo com este Decreto de Lei, os direitos do voluntário incluem o acesso a formação inicial e contínua, a obtenção de um cartão de identificação de voluntário, a inclusão no regime de seguro social voluntário, condições adequadas de higiene e segurança, faltas justificadas sem perda de direitos, indemnizações em caso de acidente ou doença, participação em decisões da organização, benefícios em transportes públicos, reembolso de despesas justificadas e o estabelecimento de um programa de voluntariado. Já os deveres abrangem o respeito a princípios éticos e normas da organização, agir com

diligência e solidariedade, participar em formações, zelar pelos recursos, colaborar com profissionais, não representar a organização sem autorização, cumprir o programa acordado e usar a identificação adequadamente (*Decreto de Lei n.º 71/98*).

### **As Instituições Particularidade de Solidariedade Social**

As Instituições Particulares de Solidariedade Social têm vindo a desempenhar um importante papel na sociedade, através da criação de diversas respostas sociais que se baseiam em valores de solidariedade social e humanistas, tendo em conta a sua abordagem mais próxima da população.

As Instituições Particulares de Solidariedade Social são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro (alterado pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014). As IPSS correspondem a pessoas coletivas que, sem finalidade lucrativa, são constituídas apenas por iniciativa de particulares que pretendem dar expressão, de forma organizada, ao dever moral de justiça e de solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, desde que não sejam administrados pelo Estado ou outro organismo público. Tem como objetivos intervir na comunidade e promover o bem-estar dos indivíduos em diferentes domínios, tais como: no apoio a crianças e jovens; no apoio à família; no apoio à integração social e comunitária; na proteção dos cidadãos na velhice e invalidez; na promoção e proteção da saúde; na educação e formação profissional dos cidadãos; na resolução dos problemas habitacionais das populações. (*Decreto-Lei n.º 119/83*).

O princípio da autonomia está fortemente presente nas IPSS, sendo que este remete para o respeito e a aceitação destas instituições ao permitirem que as mesmas executem, de forma autónoma, as suas atividades tendo por base os seus próprios valores e princípios. O Estado tem um papel de cooperação, mediante acordos, na atuação das IPSS. Isto, por exemplo, através da disponibilização de instalações e equipamentos pertencentes ao Estado ou às autarquias públicas, facilitando este acesso às instituições. Salvaguardando que o apoio do Estado nunca interfira com o direito de livre atuação das instituições. (*Decreto-Lei n.º 172-A/2014*).

O Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro surge ao abrigo e no desenvolvimento da Lei de Bases da Economia Social, Lei n.º 30/2013, que veio capacitar, formalmente, as entidades da economia social, permitindo que as mesmas desenvolvessem um conjunto

de outras iniciativas para além das suas áreas tradicionais de atuação, promovendo a inovação e o empreendedorismo, reforçando ao mesmo tempo a coesão social.

Em síntese, o voluntariado representa uma prática social com profundo impacto individual, organizacional e comunitário. A sua evolução histórica evidencia transformações sociais e políticas, enquanto as suas motivações pessoais ou comunitárias ilustram a complexidade deste fenómeno.

O enquadramento legal definido pelos Decretos-Leis n.º 71/98 e n.º 119/83 (alterado pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014), bem como a Lei n.º 30/2013, delineia um quadro normativo robusto para proteger voluntários e instituições.

O voluntariado especializado e o marketing social emergem como vetores estratégicos para as IPSS: o primeiro ao qualificar a prestação de serviços sociais, o segundo ao captar recursos e mobilizar a comunidade. Sendo que a integração destes elementos fornece uma base informada para práticas mais eficazes e sustentáveis no setor social.

## II. Diagnóstico

Em qualquer elaboração de um projeto é necessário haver a fase do diagnóstico que permite conhecer a realidade atual e aprofundada contexto em estudo, identificar fragilidades/necessidades, assim como, eventuais problemas e suas causas. Ter a noção desta realidade possibilita criar soluções para os problemas identificados. Serrano (2008: 29) afirma que o diagnóstico “constitui uma das ferramentas teórico-metodológicas mais importantes para nos aproximarmos do conhecimento da realidade objeto de estudo”. Segundo a mesma autora, esta etapa é fundamental na medida em que quanto melhor for a compreensão da realidade antes da execução de um projeto, mais simples será identificar o impacto e os efeitos que as suas ações terão.

Neste capítulo procura-se identificar a abordagem metodológica utilizada para a recolha de dados sobre a temática do voluntariado. Para isso, são apresentados os métodos de investigação e as técnicas que foram utilizadas para alcançar uma melhor compreensão sobre este tema, procurando, através dos dados obtidos, recolher informações que pudessem ser utilizadas para melhorar a aplicação do Projeto LigAção. Assim, este capítulo começa por apresentar a metodologia definida, seguindo-se da descrição de cada uma das técnicas de investigação escolhida para a recolha e análise de dados.

### 2.1. Metodologia

Todas as investigações científicas precisam de se sustentar em paradigmas de investigação, isto é, um conjunto de teorias, de valores e de regras que sejam comuns e aceites por todos dentro de uma comunidade científica num determinado momento histórico (Coutinho, 2005, citado em Coutinho, 2011). Segundo a autora, existem três paradigmas distintos em investigação nas Ciências Sociais e Humanas: a metodologia quantitativa que provém das ciências exatas e como tal foca-se primordialmente na análise de factos e fenómenos observáveis e mensuráveis; a metodologia qualitativa destacando-se por procurar conhecer os comportamentos e as intenções do ser humano, isto é, descobrir significados nas ações individuais e nas interações humanas; e por fim, a metodologia socio-crítica ou orientada para a prática que utiliza ambos os paradigmas anteriores e cujo o objetivo do investigador crítico é descobrir as limitações do objeto de estudo de forma objetiva e subjetiva para que seja possível melhorar esse mesmo

contexto. Este último modelo pretende causar impacto nos problemas sociais, investigando a problemática existente num determinado contexto e a prática dos sujeitos nele implicados. Demonstra ser orientada para a ação, uma vez que o investigador se torna num participante ativo e num agente de mudança, procurando a resolução dos problemas sociais através da coexistência entre a teoria e a prática (Coutinho, 2011).

A metodologia adotada neste projeto visa compreender a realidade atual, as necessidades e expectativas das instituições sociais de Leiria sobre o voluntariado, identificar os interesses, motivações e dificuldades sentidas pelos estudantes de Serviço Social e Educação Social do Instituto Politécnico de Leiria (IPL) a nível da prática de voluntariado, e analisar a estrutura do atual programa de voluntariado deste mesmo Politécnico, como forma de identificar alguns dos obstáculos existentes.

Para isso, optou-se por uma metodologia de investigação-ação, com uma abordagem mista, combinando métodos de investigação qualitativos e quantitativos. Um dos princípios centrais da investigação-ação é a sua natureza participativa e colaborativa. De acordo com Elliott (1991), os profissionais envolvidos assumem o papel de investigadores da sua própria prática, tornando-se sujeitos ativos na identificação de problemas e na construção de soluções. Assim, o processo não se limita à análise teórica, mas promove transformações concretas na realidade observada. Para Guerra (2000), um processo de investigação-ação exige que os sujeitos que vivem o problema não sejam meramente objetos, mas sujeitos participantes do processo: implicados na conceção, na implementação e na reflexão da ação. Isso implica uma relação mais democrática, dialogante e colaborativa com os participantes do estudo, permitindo que a teoria e a prática estejam sempre a trabalhar lado a lado para um mesmo objetivo – a transformação da realidade investigada.

A recolha dos dados foi realizada através da utilização de três técnicas de investigação: a pesquisa documental relativamente a documentos do atual programa de voluntariado do IPL (Bolsa de Voluntariado), dois questionários, um direcionado aos alunos de Serviço Social e de Educação Social e outro para instituições da zona de Leiria, e, por fim, uma entrevista semiestruturada realizada a uma representante do programa de voluntariado do IPL. Esta abordagem permitiu obter uma perspetiva mais abrangente e fundamentada sobre o voluntariado universitário e institucional, promovendo a análise crítica de diferentes dimensões da realidade em estudo.

## 2.2. Pesquisa Documental

Segundo Fortin (2003, citado em Oliveira, 2015), a pesquisa documental é uma etapa fundamental no processo de investigação ao permitir que o investigador consiga ter uma precessão mais clara, alargar conhecimentos e analisar investigações que já foram realizadas acerca da temática a ser investigada. Esta técnica de recolha de dados é realizada de forma indireta através da análise de documentos, livros, documentos oficiais, registo estatísticos, entre outras fontes (Gil, 2008, citado em Oliveira, 2015).

A Bolsa de Voluntariado do Instituto Politécnico de Leiria pretende ser um espaço virtual de divulgação de iniciativas ligadas ao voluntariado, com o objetivo de interligar pessoas que pertençam à comunidade académica e tenham interesse em prestar voluntariado, com as organizações sociais que desenvolvam ações de voluntariado. No fundo, um espaço onde a procura e a oferta se cruzam. O Guia de Apoio ao Voluntariado, disponível no site do IPL, serve como um manual de ajuda a uma prática cívica do voluntariado

De acordo com Patrícia Frade, da equipa do programa de voluntariado do IPL, a quem foi feita uma entrevista, os objetivos desta Bolsa passam por: incentivar e promover a prática de voluntariado da comunidade académica do Instituto Politécnico de Leiria e em prol da comunidade; promover o encontro entre a oferta e a procura de voluntariado, com recurso sempre que possível à plataforma Politécnico de Leiria Transforma; capacitar os agentes de voluntariado; divulgar projetos e oportunidades de voluntariado. O Guia de Apoio ao Voluntariado (Frade, Henriques, Ramalho & Vieira, 2024), reforça o facto de o voluntariado não dever ser encarado como uma atividade descomprometida nem como substituição de recursos humanos de uma organização. A nível do compromisso dos voluntários, este guia enfatiza a ideia de que mesmo que o voluntariado não decorra de uma relação subordinada ou remunerada o compromisso assumido pelo voluntário exige responsabilidade para com a organização, os beneficiários e a comunidade académica.

De igual forma, o Guia do Voluntário (Santos, 2002) desenvolvido pelo Instituto para o Desenvolvimento Social e pelo Concelho Nacional para a Promoção do Voluntariado, defende que é através de um Programa de Voluntariado que se estabelece uma relação formal entre o voluntário e a organização promotora, criando um compromisso na qual ambas as partes estão de acordo e existe vontade mútua para o

cumprir. Este Programa de Voluntariado estabelece os direitos e deveres do voluntário para com a organização em que se insere, para com os técnicos, a sociedade, os beneficiados com as suas atividades e para com os outros voluntários. Ao mesmo tempo, deverá mencionar que este compromisso não tem um prazo de validade, sendo possível que em qualquer altura este vínculo possa terminar, basta para isso ser feita a comunicação prévia de qualquer uma das partes envolvidas nesse acordo.

Ambos os guias apresentam um conjunto de informações fundamentais para qualquer pessoa interessada em começar a realizar ações de voluntariado. E considerando que nem sempre é fácil identificar as oportunidades existentes ou o que implica ser voluntário, estes documentos tornam-se, de certo modo, num manual de iniciação para todos aqueles que não sabem por onde começar.

### **2.3. Entrevista semiestruturada sobre a Bolsa de Voluntariado do IPL**

A entrevista é uma das técnicas de recolha de dados mais utilizada nas ciências sociais. De acordo com Gil (1999), a entrevista consiste numa técnica de investigação na qual o investigador está frente a frente ao investigado e formula perguntas com o propósito de obter os dados necessários à investigação. Esta técnica permite obter informações sobre o que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, tal como acerca das suas explicações ou razões sobre um determinado tema, contexto ou acontecimento. Segundo o mesmo autor, algumas vantagens da entrevista passam pela possibilidade de obtenção de dados relativos aos mais diversos aspetos da vida social, bem como por se poder estudar a profundidade acerca do comportamento humano.

Com o objetivo de compreender melhor o funcionamento e os desafios da Bolsa de Voluntariado do IPL, foi realizada uma entrevista semiestruturada a uma técnica responsável pela sua dinamização. Esta entrevista permitiu explorar as expectativas iniciais, o feedback recebido, as dificuldades identificadas e as sugestões de melhoria. Para isso foi criado um guião de entrevista (Apêndice I) com quatro perguntas, visto que o intuito era ser breve e objetivo. Além disso, antes da entrevista começar, foi pedido à entrevistada para assinar uma declaração de consentimento informado (Apêndice II) que permite informar dos objetivos e finalidades da mesma.

A entrevistada referiu que, inicialmente, o objetivo da Bolsa era “dar visibilidade a essas ações que estão a acontecer no Politécnico, para poder chegar à nossa comunidade académica (...) para sensibilizar os estudantes e proporcionar-lhes experiências na área do voluntariado”.

Segundo a técnica obtiveram um resultado positivo “perante as iniciativas que aconteceram (...) o feedback foi positivo”, no entanto foi também expresso que apesar deste feedback positivo, ainda havia muito trabalho pela frente e espaço para melhorias “o que existe é positivo, eu acho que acaba é por acontecer poucas vezes”, Referiu que há espaço para que mais iniciativas lhes cheguem e possam ser divulgadas junto da comunidade académica, pois, apesar das iniciativas que têm acontecido, estas ficam aquém de chegar a mais pessoas.

Os principais obstáculos mencionados pela entrevistada passam pela falta de divulgação e articulação, no sentido de que existe ainda pouca visibilidade desta iniciativa e, como consequência, poucas divulgações de ações de voluntariado. Referiu também a falta da articulação com outras entidades do terceiro setor que promovam estas ações. Outro aspeto relevante que apontou, foi a falta de recursos humanos focados exclusivamente ou com maior dedicação a este programa.

Um dos pontos críticos destacados pela entrevistada foi relativamente à ausência de uma centralização das divulgações de ações de voluntariado, isto é, “poder haver ali este circuito interno em que tu sabes que podes divulgar ali, podes procurar ali, isto ainda não está a funcionar. E acho que isso poderia ser aqui um início para que as coisas pudessem tomar aqui um outro desenvolvimento”. Com a centralização destas divulgações seria possível não só a procura de ações de voluntariado em Leiria como também nas áreas de residências dos alunos, facilitando, deste modo a participação nestas ações, beneficiando, ao mesmo tempo as instituições locais, que são as que muitas das vezes têm estas iniciativas.

No final da entrevista foram pedidas sugestões para alcançar os objetivos deste programa de voluntariado, deste modo, destacou-se a questão da organização interna e da visibilidade, como fim de existir um maior foco para esta vertente, procurar dar maior visibilidade, uma maior divulgação de ofertas de voluntariado e a questão da articulação/comunicação com outras instituições para se estar sempre atualizado com as novas iniciativas.

Após a realização da entrevista procedeu-se à transcrição da mesma (Apêndice III), na qual se procurou apresentar por escrito tudo o que foi dito e desenvolvido durante a mesma. Para ajudar a analisar melhor toda a informação que foi partilhada procedeu-se à criação de uma tabela (Apêndice IV), na qual estão expostos os principais tópicos discutidos em cada pergunta, assim como alguns excertos que ajudam a solidificar a análise da entrevista.

## **2.4. Questionário aos Estudantes**

Por questionário entende-se como uma técnica de investigação composta por um conjunto mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito a um grupo de pessoas, tendo como propósito conhecer a opinião, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e/ou situações vivenciadas (Gil, 1989). Segundo, Hill (2014), a população em estudo corresponde a um conjunto de elementos que têm uma determinada característica em comum. No entanto, devido a uma questão de maior facilidade e redução de custos, uma vez que a população pode ser muito grande para se analisar, muitas das vezes esta população é reduzida a uma amostra, permitindo uma investigação mais rápida. A utilização do questionário como técnica de investigação científica traz um conjunto de vantagens: possibilita atingir grande número de pessoas; permite investigar sem um custo de gastos muito elevado; garante o anonimato; torna-se conveniente ao permitir que as pessoas respondam quando puderem (Gil, 1989).

Foi elaborado um questionário online (Apêndice V) divulgado para a comunidade académica destinado, mais especificamente, aos alunos de Serviço Social e de Educação Social do IPL. Tendo este como objetivo compreender as experiências, perceções e interesses destes estudantes em relação à prática do voluntariado, procurando explorar os fatores que os motivam à participação em ações de voluntariado, os seus benefícios, obstáculos e as áreas de maior interesse. O questionário é dividido em três partes: 1. Experiência com Voluntariado; 2. Perceções sobre o Voluntariado; 3. Interesse Futuro no Voluntariado. No total, foram obtidas 104 respostas.

Relativamente à prática de voluntariado, foi possível perceber que 76,7% dos estudantes já realizaram alguma ação de voluntariado, mesmo que tenha sido apenas ocasionalmente. No entanto, tal como se pode ver no gráfico 1, aqueles que responderam

que nunca praticaram mencionam que os principais entraves foram o desconhecimento sobre oportunidades (42,3%), a falta de tempo (13,5%) e a ausência de oportunidades de voluntariado (13,5%).

### 1.3 Se não, o que o(a) impediu de realizar voluntariado?

52 respostas

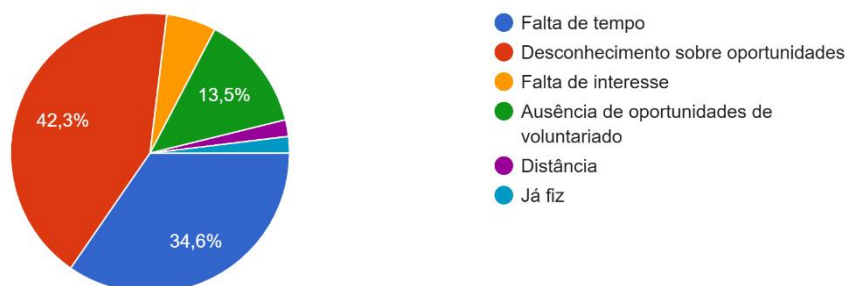


Gráfico 1 – Impedimentos para a realização de voluntariado

No que toca à perspetiva dos estudantes sobre esta temática, os mesmos acreditam que esta prática pode trazer benefícios, especialmente a nível do desenvolvimento pessoal e emocional (95,2%), sensação de bem estar ao ajudar outras pessoas (80,8%), desenvolvimento de habilidades sociais (a nível de comunicação, por exemplo – 74%), experiência profissional (66,3%), construção de um currículo mais competitivo (41,3%), sentimento de pertença à comunidade (38,5%) e expansão da rede de contactos (28,8%).

No que diz respeito aos obstáculos para a prática de voluntariado revelou-se que as principais barreiras são: a desinformação sobre como começar (61,8%), falta de tempo (53,9%), falta de oportunidades acessíveis na área de interesse (43,1%), a falta de reconhecimento (31,4%) e a falta de motivação (15,7%).

Relativamente ao interesse futuro houve, maioritariamente, um interesse positivo no envolvimento dos alunos neste Programa de Voluntariado (gráfico 2). Assim, 66 alunos (63,5%) responderam que tinham interesse, 36 (34,6%) responderam “talvez” e 2 pessoas (1,9%) referiram não terem interesse. Foi questionado quais as condições que tornariam mais fácil a participação em ações de voluntariado, 67 alunos (65%) mencionaram a questão da flexibilidade de horários e a necessidade de haver uma maior divulgação das oportunidades, 55 (53,4%) referiram a ideia do reconhecimento formal (através, por exemplo de um certificado), 54 alunos (52,4%) reforçaram a necessidade de existir uma conexão com as áreas relacionadas com o curso e/ou de maior interesse dentro da área

social e 35 alunos (34%) referiram a importância de haver formação inicial e capacitação para o voluntariado.

### 3. Interesse Futuro no Voluntariado 3.1 Estaria interessado(a) em participar no Programa de Voluntariado entre o IPLeiria e organizações sociais?

104 respostas

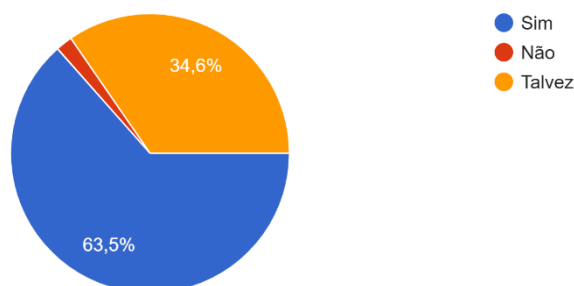


Gráfico 2 – Interesse em participar no Programa de Voluntariado do IPL

Além disso, foi questionado quais as áreas de maior interesse, dentro da área social, tendo ocorrido uma clara distinção pelos públicos-alvo das crianças (67%) e jovens (59,2%), seguido de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo (47,6%) e depois os idosos (42,7%). Outras áreas surgiram, mas com menor adesão, tornando visível uma clara preferência por estes quatro contextos. Assim, estes dados tornam-se úteis na medida em que mais facilmente se entrará em contacto com entidades que atuem nestas áreas, uma vez que a procura dos estudantes será maior.

Por fim, foi deixado um espaço para que pudessem deixar um comentário final, procurando obter sugestões para o programa. Houve respostas positivas mencionando que gostariam de ver este projeto a ir para a frente, que gostariam que houvesse uma maior divulgação de ações de voluntariado e foi também mencionado a questão da flexibilidade de horários, assim como de uma maior abertura por parte das entidades numa perspetiva de se conseguir praticar voluntariado em diferentes instituições com diferentes respostas para conseguirem obter uma maior experiência nos diferentes campos de atuação com o intuito de compreenderem quais os contextos onde se sentem mais à vontade e que têm mais interesse.

Percebeu-se que a prática de voluntariado apesar de ainda ser pouco frequente na vida destes estudantes, foi possível verificar-se um claro entusiasmo e motivação em se envolverem mais na comunidade, explorando mais o que de bom as diferentes vertentes

da área social têm para oferecer. Apesar dos entraves relativamente à desinformação, falta de tempo e pouca oferta de oportunidades é possível fazer fase aos mesmos com alguma força de vontade e gestão de tempo pessoal e, especialmente, através da comunicação e interligação das instituições sociais com a comunidade académica interessada, articulando melhor a procura e a oferta.

## 2.5. Questionário a Instituições

Este questionário (Apêndice VI) foi enviado a instituições sociais da região de Leiria, com o objetivo de compreender melhor as ações de voluntariado praticadas nessas instituições, de modo a identificar quais os impactos e desafios existentes. Procura-se saber se as instituições têm voluntários, de que forma é que os voluntários atuam dentro da instituição, quais os benefícios e dificuldades que os mesmos acarretam para a instituição e também, incentivar para a participação neste Programa de Voluntariado entre a ESECS e as Instituições Sociais locais.

No total foram obtidas 20 respostas de técnicos de diferentes instituições. Relativamente à questão, se as instituições, neste momento, têm voluntários ou não, 13 (65%) responderam que “sim” e 7 (35%) disseram que “não”. Daqueles que responderam ter voluntários, 54% afirmam dar formação aos seus voluntários.

À pergunta “Acredita que os voluntários contribuem significativamente para o sucesso dos projetos da sua instituição?”, 75% respondeu de forma positiva, 20% respondeu com “não aplicável” e 1% com “não” (gráfico 3).

Acredita que os voluntários contribuem significativamente para o sucesso dos projetos da sua instituição?

20 respostas

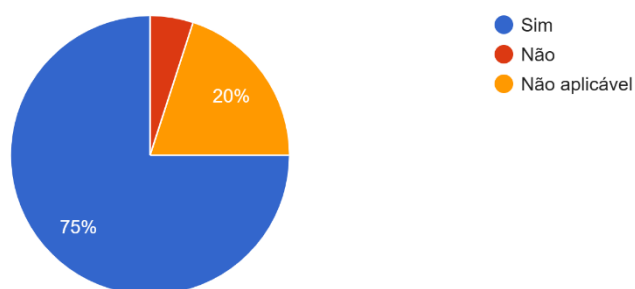


Gráfico 3 – Contributo dos voluntários nas instituições sociais

Relativamente aos benefícios que os voluntários trazem à instituição, isto para quem respondeu com “sim” na pergunta anterior, foram mencionados um grande número de benefícios: reforçam a capacidade da intervenção, permitindo que a mesma chegue a mais pessoas que necessitem; ajudam a suprir a falta de recursos humanos; aumentam o impacto social na comunidade; enriquecem os projetos com dinamismo e ideias novas e, por vezes, inovadoras, devido às diferentes experiências, competências e perspetivas que têm; fortalecem a ligação entre a instituição e a comunidade; permitem a fomentação de um espírito de solidariedade e cooperação; ajudam a criar um ambiente mais positivo na instituição tanto para os técnicos como para os utentes; permitem assegurar a sustentabilidade dos projetos, garantindo a continuidade e o sucesso dos mesmos, a longo prazo; ajudam na divulgação das respostas sociais existentes; permitem uma maior sensibilização e consciencialização coletiva para determinadas questões sociais.

Para quem respondeu negativamente sobre o facto de os voluntários não trazerem benefícios para as instituições, foi referido que este compromisso nem sempre é cumprido, devido a muitos acharem que por ser um trabalho voluntário não é preciso existir responsabilidade, disponibilidade e assiduidade, podendo esta falta de compromisso prejudicar a intervenção dos projetos.

Foi questionado se existiam dificuldades em trazer novos voluntários para a instituição (gráfico 4). 60% das respostas foram positivas o que pode significar que, de modo geral, existe uma grande dificuldade em trazer novos voluntários para as instituições. 25% responderam que não têm dificuldades e 15% disseram que não se aplicava, possivelmente por não terem voluntários nem procurarem ter.

Existe alguma dificuldade em trazer novos voluntários para a instituição?  
20 respostas

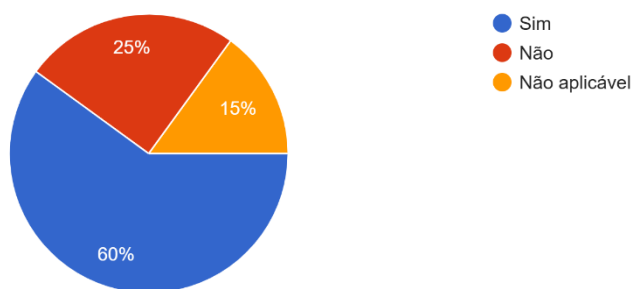


Gráfico 4 – Dificuldade em trazer novos voluntários

Relativamente a esta questão anterior, foi pedido para que explicassem melhor as dificuldades existentes na captação de novos voluntários- Os motivos dados foram: a falta de voluntários e de disponibilidade; os horários, pois as pessoas trabalham, têm aulas, entre outras funções/passatempos; a confidencialidade legal dos processos; a localização da instituição que se encontra num meio mais isolado e de difícil acesso via transportes públicos; o receio de trabalhar com idosos desde o covid-19; a falta de recursos humanos que possam acompanhar os voluntários que precisam de algum apoio inicial.

Foi também solicitado a partilha dos meios utilizados para uma boa obtenção de voluntários nas instituições, as respostas foram as seguintes: através do Banco de Voluntariado da Câmara Municipal de Leiria (CML) que divulga ofertas; de forma natural, pois conhecem a instituição e as suas respostas sociais, admiram o trabalho prestado e querem se juntar à causa; só tendo voluntários em períodos de pausas letivas, o que ajuda a obterem voluntários mais jovens que também se encontram disponíveis nessa altura do ano; através de programas de voluntariado em escolas; com a divulgação por parte da instituição e da motivação das pessoas em se juntarem na intervenção; uma vez que a temática da intervenção social sensibiliza muitas pessoas, facilita o aparecimento de novos voluntários.

Ao questionar se seria uma mais-valia a criação de um programa de voluntariado entre estudantes da área social com as instituições sociais locais foi obtido um feedback muito positivo, de 100%. Além disso, ao perguntar se teriam interesse em colaborar com este Programa de voluntariado obteve-se um retorno de 90% destas instituições com interesse em participar (gráfico 5).

Teria interesse em colaborar com este programa de voluntariado?  
20 respostas

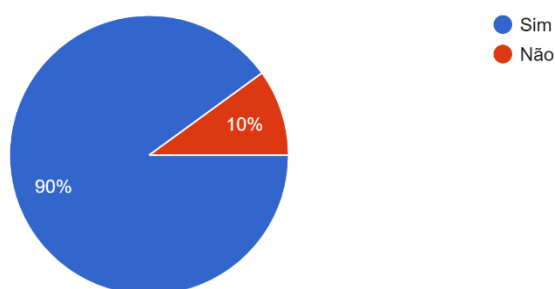


Gráfico 5 – Interesse em colaborar com o Programa de Voluntariado

No fim, foi deixado um espaço para sugestões com o intuito de se obter propostas que pudessem vir a contribuir para um melhor desenvolvimento deste Programa de Voluntariado. As sugestões foram a de trabalhar com os voluntários o compromisso, a responsabilidade e a delimitação clara do papel do voluntariado, os seus direitos e deveres; existirem incentivos monetários para os estudantes voluntários; haver um correto acompanhamento dos mesmos; criação de objetivos simples de intervenção.

Em síntese, os dados obtidos através do presente questionário permitem concluir que o voluntariado é amplamente valorizado pelas instituições sociais da zona de Leiria, sendo reconhecido como um contributo significativo para o sucesso dos seus projetos. Apesar dos benefícios identificados, como o reforço da intervenção social e o fortalecimento da ligação com a comunidade, também foram apontados desafios relevantes, sobretudo na captação, na motivação e no compromisso dos voluntários. Ainda assim, o forte interesse demonstrado na criação de um Programa de Voluntariado entre a ESECS e estas instituições revela uma oportunidade promissora para colmatar algumas dessas dificuldades, promovendo uma colaboração estruturada, com acompanhamento e formação, que beneficie tanto os estudantes como as entidades envolvidas.

## **2.6. Principais Necessidades Sentidas**

Antes de seguir para o próximo capítulo, na qual será apresentado o projeto que se pretende criar e toda a fase de planeamento, é preciso realçar quais as verdadeiras necessidades sentidas pelos públicos investigados, de modo que seja possível serem criadas iniciativas que vão ao encontro destes entraves e que procurem apresentar uma solução.

Relativamente aos estudantes de Serviço Social e Educação Social do IPL, através do questionário, foi possível perceber que o voluntariado é ainda pouco praticado pelos alunos, no entanto existe uma grande vontade, por parte dos mesmos, de serem mais ativos e de quererem realizar ações de voluntariado. Esta falta de ação em torno do voluntariado parece dever-se, principalmente, ao desconhecimento ou falta de oportunidades e desinformação sobre como começar. Além disso, foi mencionada a necessidade de existirem horários mais flexíveis, uma maior divulgação, certificação e formação para que mais pessoas aderissem à iniciativa.

Com o questionário aplicado às instituições sociais da zona de Leiria, foi perceptível que existe alguma dificuldade em obter e manter os voluntários. Apesar das mesmas reconhecerem que existe um grande conjunto de benefícios com a prática de voluntariado nas instituições sociais, não deixaram de ser apresentados alguns obstáculos, tais como a dificuldade em captar voluntários, em motivá-los e em fazê-los manter um compromisso com a entidade.

Na entrevista realizada com uma técnica responsável pela Bolsa de Voluntariado do IPL, foi possível compreender melhor a realidade por detrás desta iniciativa e perceber que ainda existe espaço para melhorar e conseguir chegar a mais pessoas. Assim, os principais entraves são a falta de tempo/recursos humanos que se dediquem a cem por cento a esta causa, a falta de articulação com as entidades sociais e a falta de comunicação e divulgação para com a comunidade académica e com as entidades sociais. Estes obstáculos levam a que exista ainda pouca visibilidade desta iniciativa, dificultando a sua longevidade a nível de desempenho.

Com todos estes obstáculos ou áreas a melhorar enumerados torna-se mais fácil de reconhecer as maiores necessidades sentidas, e como tal, consegue-se distinguir os aspetos que necessitam de maior intervenção. Em torno de cada entrave existe uma solução, daí que o próximo capítulo se foque mais em torno de propostas que visam obter melhores resultados nestas áreas em maior decadência.

Estas carências servirão de base para o desenho de propostas concretas que visem colmatar os entraves identificados e fomentar a prática de voluntariado com maior impacto e sustentabilidade.

### III. Planeamento

Após uma breve investigação tanto a nível dos estudantes das áreas sociais do IPL, assim como das instituições sociais locais e da Bolsa de Voluntariado do IPL, foi possível recolher um conjunto de dados que ajudaram a compreender melhor a realidade destes contextos e a detetar quais as maiores dificuldades e necessidades sentidas.

Como em qualquer projeto é necessário haver uma planificação, visto que a mesma permite saber a situação atual, qual o ponto de partida, que recursos poderão vir a ser precisos e que procedimentos serão utilizados para alcançar os objetivos definidos a curto, médio e longo prazo (Serrano, 2008).

Assim, neste capítulo estão apresentadas as ideias fundamentais do Projeto em questão, mencionado os objetivos (geral e específicos) e o desenvolvimento de algumas atividades que procuram ir ao encontro de criar impacto nos aspetos a melhorar em todos os contextos que foram, anteriormente, investigados.

#### 3.1. Projeto LigAção – Programa de Voluntariado

Este projeto surgiu da grande vontade em criar impacto nos estudantes das áreas sociais do IPL, nas instituições sociais de Leiria e na comunidade, isto, através da sensibilização para o envolvimento em causas sociais. O nome advém de um trocadilho com as palavras *ligação* e *ação* ao salientar a palavra “A” em LigAção. No fundo, simboliza o vínculo que o voluntariado cria entre uma pessoa, uma instituição e a comunidade, assim como, a ação que essa mesma pessoa desenvolve para os outros. Logo, este projeto sensibiliza as pessoas a criarem uma ligação e incentiva para o desenvolvimento da ação.

De acordo com Ander-Egg (1981) citado por Serrano (2008), a criação de um projeto passa por responder a um conjunto de perguntas (o quê, porquê, para quê, quando, onde, como, quem, com quê).

***Tabela 1 - Elaboração do Projeto***

<b>O quê?</b>	Criação de um programa de voluntariado entre as IPSS de Leiria com os alunos da ESECS – IPL (Serviço Social e Educação Social).
---------------	---

<b>Porquê?</b>	Devido à baixa empregabilidade dos jovens (maioritariamente devido à falta de experiência), devido à escassez monetária das IPSS e devido à fraca existência de voluntários especializados.
<b>Para quê?</b>	Para aumentar a experiência dos jovens na sua área de formação (consequentemente aumentando a empregabilidade dos jovens) e para agilizar a carga de trabalhos dos técnicos das instituições que por vezes têm demasiadas responsabilidades. Ao não fazendo sentido e talvez não sendo rentável contratar outra pessoa a tempo parcial, esta torna-se uma forma eficaz e sem custos de dar apoio a esta dificuldade, garantindo uma melhor prestação de serviços.
<b>Quando?</b>	Assim que for criado o site/plataforma e começar a ser feita a divulgação deste programa (talvez a partir de outubro de 2025)
<b>Onde?</b>	Na cidade de Leiria e municípios nos seus arredores.
<b>Como?</b>	Através da criação de um site onde estará disponibilizada a procura e oferta de voluntários e instituições, podendo ser realizada uma filtração, por exemplo, de acordo com a localização e área de intervenção social/público-alvo. Tentando sempre chegar mais ao encontro dos requisitos de cada um. Desenvolvendo workshops e palestras com os alunos para incentivar, informar e orientar em questões sobre o voluntariado.
<b>Quem?</b>	IPSS da zona de Leiria, estudantes da ESECS do IPL e entre outros interessados.
<b>Com o quê?</b>	Além do tempo investido para a criação do site e dos pafletos/flyers, apenas será necessário haver um gasto monetário na impressão destes mesmos recursos de divulgação em papel.

Ao responder a estas questões torna-se mais fácil a definição exata do que se pretende realizar, quais são as problemáticas e motivações, que soluções existem, qual a localização espacial e temporal. Criando, assim, o ponto de partida para o planeamento do projeto.

Assim, este programa visa estabelecer uma ponte entre os estudantes do IPL (no início alunos de Serviço Social e Educação Social, mas que no futuro dê para qualquer

estudante do Politécnico) e as diversas instituições sociais localizadas em Leiria. O propósito deste programa passa por incentivar a prática do voluntariado, estimular o interesse pela área social, promover o crescimento pessoal e profissional dos estudantes através da experiência técnica e prática, bem como fortalecer a articulação entre a teoria e a prática. Possibilitando, deste modo, o desenvolvimento de um percurso curricular mais vasto e competitivo adequado às exigências atuais do mercado de trabalho.

Para isso, foram definidos um conjunto de objetivos que permitem delinear melhor a intervenção que se pretende realizar com este projeto:

**Objetivo Geral** – Criação de um programa de voluntariado, facilitando a comunicação entre os alunos de Serviço Social e Educação Social do Instituto Politécnico de Leiria com as IPSS e outras entidades sociais de Leiria.

**Objetivos Específicos:**

1. Criar ou aproveitar alguma plataforma/site já existente como modelo para este programa.
2. Criar folhetos/flyers para promover a divulgação do programa na ESECS e nas instituições sociais de Leiria.
3. Incentivar e sensibilizar para a prática do voluntariado.
4. Estimular nos estudantes o interesse pela área social.
5. Fortalecer a articulação entre a academia (teoria) e as instituições de intervenção social (prática profissional);
6. Promover nos estudantes um percurso curricular mais vasto e competitivo.
7. Facilitar o crescimento pessoal e profissional dos estudantes.
8. Proporcionar um ambiente favorável à prática do voluntariado.

Estes objetivos procuram que este projeto de voluntariado crie um impacto significativo no percurso dos alunos de Serviço Social e Educação Social do IPL, tal como nas instituições sociais locais e na própria comunidade. Sendo que, qualquer atividade que seja desenvolvida irá, de alguma forma, contribuir para corresponder a estes objetivos expostos, procurando que todos os objetivos específicos acabem por ir ao encontro do objetivo geral.

### **3.2. Entidade Promotora**

Para o bom funcionamento e impacto a longo prazo reconhece-se ser necessário a existência de uma entidade que apoie e promova este projeto, assim como também será importante haver possíveis parcerias. Deste modo, a entidade promotora é o Instituto Politécnico de Leiria que irá dar apoio a nível de um gabinete para se conseguir trabalhar, desenvolver atividades, contactar entidades e fazer reuniões, mesmo que online. Irá contribuir também em termos de financiamento de alguns recursos e o pagamento de ordenados dos recursos humanos.

### **3.3. Atividades**

Nesta fase será apresentada uma proposta das atividades que se pretendem realizar com o Programa LigAção, as mesmas terão sempre em conta os objetivos definidos anteriormente. Deste modo, a tabela 2 irá apresentar as atividades a serem realizadas, os objetivos na qual darão resposta, quais as finalidades das atividades, quais os recursos financeiros, materiais e/ou humanos necessários e qual o método de avaliação a ser utilizado. De seguida, na tabela 3 será possível visualizar a calendarização das atividades mencionadas anteriormente e, por fim, na tabela 4 será apresentada uma proposta de plano anual de atividades para o ano letivo de 2025/2026.

**Tabela 2 - Atividades**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Atividades</b>	<b>Finalidades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Avaliação</b>
2	1. Criação e divulgação de Folheto para os estudantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar/sensibilizar para a prática do voluntariado;</li> <li>• Dar a conhecer mais sobre esta prática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiamento para imprimir os folhetos</li> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	✓ Registo do número de folhetos distribuídos
2	2. Criação e divulgação de folheto para as instituições	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar/sensibilizar para a prática do voluntariado;</li> <li>• Transmitir um conjunto de boas práticas sobre o voluntariado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiamento para imprimir os folhetos</li> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	✓ Registo do número de folhetos distribuídos
3 e 4	3. Realização de palestras sobre o voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar/sensibilizar a prática do voluntariado;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	✓ Registo do número de participantes

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esclarecer as dúvidas dos estudantes e/ou das instituições.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suporte de apresentação (PowerPoint)</li> </ul>	
1	4. Recrutamento de Voluntários e de Instituições	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar a plataforma do IPL para interligar os voluntários às instituições.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> <li>• Plataforma do IPL (Forms)</li> </ul>	✓ Registo do número de voluntários e instituições recrutadas
5 e 6	5. Formação para os voluntários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar os voluntários para uma melhor prática e autonomia no terreno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formador</li> </ul>	✓ Registo do número de formações dadas
5	6. Formação para as instituições	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar os técnicos das instituições para um melhor acolhimento e acompanhamento dos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formador</li> </ul>	✓ Registo do número de formações dadas
8	7. Definir os objetivos dos voluntários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir para o foco dos voluntários através de um conjunto de metas a alçarem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registo dos objetivos definidos</li> <li>✓ Questionários</li> </ul>
8	8. Criação e entrega do Cartão de Identificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a segurança dos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	✓ Registo do número de cartões

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiamento para impressão e plastificação</li> </ul>	impressos e a serem utilizados pelos voluntários
8	9. Criação e entrega do Passaporte para os voluntários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir o registo das ações de voluntariado;</li> <li>• Criar um histórico de ações de voluntariado, as horas realizadas e as formações frequentadas pelos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> <li>• Financiamento para impressão e plastificação</li> </ul>	✓ Registo do número de passaportes impressos e em uso pelos voluntários
8	10. Ativação do Seguro de Voluntários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a segurança dos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> <li>• Financiamento</li> </ul>	✓ Registo do número de seguros pagos
8	11. Assinar Protocolo (Programa de Voluntariado)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a segurança dos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> <li>• Financiamento para impressão</li> <li>• Materiais de escritório</li> </ul>	✓ Registo do número de protocolos assinados
5 e 8	12. Reuniões iniciais com os voluntários e instituições	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir segurança para os voluntários;</li> <li>• Esclarecer as dúvidas dos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observação direta</li> <li>✓ Registo do número de</li> </ul>

				reuniões realizadas
5 e 7	13. Acompanhamento e Supervisão dos voluntários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a boa prática do voluntariado;</li> <li>• Esclarecer as dúvidas dos voluntários;</li> <li>• Aperfeiçoar o trabalho dos voluntários;</li> <li>• Obter feedback dos técnicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observação direta</li> <li>✓ Inquéritos de satisfação (voluntários e instituições)</li> </ul>
8	14. Atribuição do certificado final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar credibilidade e valor ao trabalho e empenho desenvolvido pelos voluntários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador/mediador</li> <li>• Financiamento para impressão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registo do número de certificados entregues</li> </ul>

Nota: Esta tabela poderá vir a sofrer alterações.

**Tabela 3 – Calendarização das Atividades**

	2025			2026								
	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET
<b>1. Criação e divulgação de Folheto para os estudantes</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>2. Criação e divulgação de folheto para as instituições</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>3. Realização de palestras</b>		X	X				X	X				
<b>4. Recrutamento de Voluntários e de Instituições</b>				X	X							
<b>5. Formação para os voluntários</b>						X	X					
<b>6. Formação para as instituições</b>						X	X					
<b>7. Definir os objetivos dos voluntários</b>						X	X					
<b>8. Criação e entrega do Cartão de Identificação</b>				X								
<b>9. Criação e entrega do Passaporte para os voluntários</b>				X								
<b>10. Ativação do Seguro de Voluntários</b>				X	X							
<b>11. Assinar Protocolo (Programa de Voluntariado)</b>					X	X						

<b>12. Reuniões iniciais com os voluntários e instituições</b>									X				
<b>13. Acompanhamento e Supervisão dos voluntários</b>										X	X	X	
<b>14. Atribuição do certificado final</b>												X	X

Nota: Esta tabela poderá a vir a sofrer alterações

**Tabela 4 - Plano Anual de Atividades**

<b>Atividade</b>	<b>Ideias</b>	<b>Finalidade</b>	<b>Recursos</b>	<b>Datas</b>
<b>Campanha de divulgação</b>	- Estar presente nas escolas (ESTG, ESSLEI e ESECS) a divulgar a iniciativa.	- Divulgar a iniciativa; - Captar potenciais interessados;	- Folhetos; - Recursos humanos; - Brindes;	Setembro (início do ano letivo)
<b>Ação de formação 1</b>	- Oferecer uma formação inicial, sobre voluntariado, para novos participantes no projeto;	- Promover o conhecimento e boas práticas acerca do voluntariado; - Dar competências aos voluntários;	- PowerPoint; - Formador;	outubro

<p><b>Semana do Voluntariado</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dia do voluntariado;</li> <li>- Campanha “Ser voluntário é...”;</li> <li>- Conversas com impacto;</li> <li>- “Voluntário por um dia”;</li> <li>- Palestra sobre o voluntariado (benefícios, áreas de atuação, impactos, etc.);</li> <li>- Convidar técnicos de instituições que acolhem voluntários, atuais voluntários, beneficiários do voluntariado (Workshop 1);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover a prática do voluntariado;</li> <li>- Apostar na formação sobre o voluntariado;</li> <li>- Recrutar novos interessados;</li> </ul>		<p>1 a 5 de dezembro</p>
--------------------------------------	--	--	--	--------------------------

<p><b>Workshop 2</b></p>	<p>- Promover um workshop na qual uma das psicólogas do IPLeiria abordaria a questão da “gestão de tempo”;</p>	<p>- Promover o conhecimento e capacitar os voluntários;</p>		<p>dezembro</p>
<p><b>Gesto Solidário</b></p>	<p>- Desenvolver iniciativas junto de instituições locais, durante a época natalícia, para que a comunidade académica possa contribuir dalguma forma, seja ir a lares de idosos, ou ajudar com a recolha e organização de donativos, etc.</p>	<p>- Promover a prática do voluntariado; - Dar apoio às instituições que nesta altura do ano têm uma maior carga de trabalho;</p>		<p>dezembro</p>

<p><b>Workshop 3</b></p>	<p>- Promover um workshop sobre saúde mental com uma das psicólogas do IPLeiria;</p>	<p>- Promover o conhecimento e capacitar os voluntários;</p>		<p>fevereiro</p>
<p><b>Ação de formação 2</b></p>	<p>- Oferecer uma formação complementar sobre o perfil do voluntário e algumas questões como a empatia, solidariedade, trabalho em equipa e assertividade;</p>	<p>- Promover o conhecimento contínuo e boas práticas acerca do voluntariado; - Dar competências aos voluntários;</p>	<p>- PowerPoint; - Formador;</p>	<p>fevereiro</p>
<p><b>Workshop 4</b></p>	<p>- Promover um workshop sobre “mediação” com um mediador de alguma instituição;</p>	<p>- Promover o conhecimento e capacitar os voluntários;</p>		<p>março</p>

<p><b>Ação de formação 3</b></p>	<p>- Oferecer uma formação mais aprofundada abordando temas como a responsabilidade social, ética no voluntariado, trabalho em rede e grupos de risco;</p>	<p>- Promover o conhecimento contínuo e boas práticas acerca do voluntariado; - Dar competências aos voluntários;</p>	<p>- PowerPoint; - Formador;</p>	<p>abril</p>
<p><b>Workshop 5</b></p>	<p>- Promover um workshop sobre “animação sociocultural/criatividade” com um animador sociocultural de alguma instituição;</p>	<p>- Promover o conhecimento e capacitar os voluntários;</p>		<p>maio</p>

<p><b>Mosaico Solidário</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamizar atividade através da exposição de fotos dos voluntários nas várias ações que foram sendo desenvolvidas ao longo do ano letivo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar o trabalho desenvolvido pelos voluntários;</li> <li>- Captar potenciais interessados;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotos;</li> <li>- Papel;</li> <li>- Canetas;</li> </ul>	<p>maio</p>
<p><b>Balanço e relatório de impacto anual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise dos dados obtidos através do inquérito de avaliação das ações de voluntariado e outros dados (n.º de voluntários inscritos na bolsa, n.º de participantes em ações, n.º de horas realizadas em voluntariado, n.º de eventos e atividades realizadas ou na qual se participou, feedback dos voluntários e das entidades parceiras);</li> <li>- Reflexão sobre os dados recolhidos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisar criticamente e avaliar os resultados e o impacto real obtido;</li> <li>- Comunicar as conquistas e o feedback positivo;</li> <li>- Valorizar e reconhecer os voluntários; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar visibilidade;</li> <li>- Reforçar parcerias;</li> </ul> </li> <li>- Captar potenciais interessados;</li> <li>- Apoiar a tomada de decisões futuras;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet;</li> <li>- Computador;</li> </ul>	<p>junho e julho</p>

<p><b>Planeamento de atividades para o ano seguinte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir novas metas e objetivos;</li> <li>- Definir atividades, tarefas e iniciativas para o próximo ano letivo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar o ano de forma estratégica;</li> <li>- Fortalecer a comunicação e divulgação; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir continuidade do projeto;</li> <li>- Analisar as atividades realizadas anteriormente, reforçando as que obtiveram bons resultados e reformulando as que não atingiram os objetivos pretendidos;</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet;</li> <li>- Computador;</li> </ul>	<p>junho e julho</p>
---	--	--	--	----------------------

Nota: Esta tabela poderá a vir a sofrer alterações

**Atividades contínuas:**

- Gestão das redes sociais e site;
- Monitorização do envolvimento dos voluntários (inquérito, conversa informal, emails);
- Comunicação com as entidades que oferecem ações de voluntariado;
- Divulgação contínua da iniciativa (junto da comunidade académica e da comunidade local);
- Apoio e acompanhamento dos voluntários (caso necessário) para questões práticas, de certificação, entre outras;
- Planeamento e organização de novas iniciativas;

### 3.4. Benchmarking

Como em qualquer processo de criação de um Projeto Social, existe a necessidade de pesquisar as respostas que já existem e estão a ser implementadas e que de algum modo se assemelham à ideia de projeto que se pretende desenvolver. Desta forma torna-se possível identificar o que está a funcionar, os aspetos a melhorar, a quantidade de respostas existentes e em que zonas estão a ser desenvolvidas.

É aqui que entra o *Benchmarking*, que consiste exatamente nessa pesquisa e recolha de informação sobre a possível “concorrência” no mercado, comparando o que já existe numa tentativa de aperfeiçoar a resposta a ser elaborada. De acordo com o Dicionário Financeiro (7Graus, 2025) o Benchmarking é um processo empresarial que procura identificar as melhores práticas do mercado, através da comparação.

Assim, pretende-se ir ao encontro de outras respostas que existam a nível de voluntariado de modo a comparar com o que é pretendido criar com o LigAção. Identificando os aspetos positivos, ou seja, aquilo que está a funcionar nas outras respostas, tal como procurar saber o que poderia estar a ter melhores resultados de forma a conseguir combater essas falhas.

Assim, foi possível identificar algumas respostas de voluntariado, tanto a nível local como nacional. Em Leiria, existe o Banco Local de Voluntariado de Leiria, desenvolvido pela Câmara Municipal de Leiria, que permite articular a disponibilidade dos cidadãos interessados em praticar voluntariado com a necessidade das instituições sociais que apresentam os seus programas/ações de voluntariado. Assim, basta que as entidades preencham uma ficha apresentando o seu programa de voluntariado, tal como também é preciso os voluntários preencherem uma ficha de candidatura para as ações de voluntariado que pretendam praticar, mencionando qual a disponibilidade que têm (cm-leiria, s.d.).

Em Aveiro, foi criada uma marca, a Sê Humano – A Solidariedade Está No Teu ADN! – fundada, em 2016, por estudantes e professores da Universidade de Aveiro. A mesma tem como objetivo sensibilizar a população para a responsabilidade social e promover ações de voluntariado junto da comunidade. Esta iniciativa pretende provar que todos podem fazer a diferença e que cada um pode escolher a necessidade que existe na sociedade ou no planeta da qual prefere dar resposta, apelando para a livre participação (Sê Humano, 2025).

A nível nacional existem a Plataforma Portugal Voluntário e a Bolsa do Voluntariado. A primeira destina-se a interessados em praticar voluntariado, às instituições promotoras de ações de voluntariado e a iniciativas locais como bancos ou bolsas de voluntariado que apoiam as organizações promotoras destas ações. Para além de promover o encontro da oferta e da procura do voluntariado, esta plataforma pretende, também, ser “um instrumento de qualificação, responsabilização e dinamização do voluntariado em Portugal” (CASES, s.d.), uma vez que procura dar qualificação aos voluntários e às organizações promotoras de voluntariado, promovendo uma prática responsável e segura.

A Bolsa do Voluntariado, criada em 2006, é um projeto a nível nacional e tem como objetivo ser um ponto de encontro entre a procura e a oferta de trabalho voluntário, articulando as várias ofertas de ações de voluntariado com as partes interessadas em se envolverem nessas iniciativas, fomentando uma espécie de “mercado virtual” (ENTRAJUDA, s.d.). Além disso, esta plataforma dá apoio a instituições sociais ou empresas que tenham interesse em estruturar um programa de voluntariado, permitindo a capacitação das mesmas em torno da prática do voluntariado.

Estes dois projetos de voluntariado nacionais são ótimas referências uma vez que apresentam a base da oferta e da procura para ações de voluntariado, sendo esta uma ótima maneira de conseguir aproximar quem gostaria de fazer voluntariado com as entidades que necessitam de apoio nas suas intervenções sociais. Além de que, estas também dão apoio a nível de qualificação para as organizações/empresas, tal como para os voluntários, sendo isto uma mais-valia, podendo até ser útil no projeto LigAção, mais em termos de capacitação das entidades para acolherem voluntários.

A iniciativa de Aveiro – Sê Humano – consegue-se facilmente aproximar daquilo que o Projeto LigAção pretende ser. Isto, pois, os seus objetivos também passam por apelar à população para a prática do voluntariado e sensibilizar para a área/causas sociais que com a ajuda de todos se consegue dar maior resposta às necessidades existentes na comunidade. Para além disso, a forma criativa como divulgam as ações de voluntariado e as diferentes plataformas que utilizam para o mesmo efeito, torna-se numa excelente estratégia de marketing social.

Relativamente à Bolsa Local de Voluntariado de Leiria esta consegue ser a maior concorrência no mercado, apesar de que, por outro lado, muitos dos alunos do IPLeiria

não são da região de Leiria, logo a probabilidade de conhecerem esta iniciativa é muito menor. Ao passo que, um programa de voluntariado promovida pela mesma entidade que acolhe estes alunos conseguirá ter um maior número de interessados em realizarem ações de voluntariado, além de que estes alunos, em princípio, terão mais tempo livre para dedicar a estas causas do que qualquer outro cidadão comum.

### **3.5. Stakeholders e Parcerias**

As stakeholders ou partes interessadas são todas as entidades, grupos ou indivíduos que estão envolvidos ou na qual este projeto terá, de alguma forma, impacto, direto ou indireto.

Assim, consideram-se como stakeholders deste programa de voluntariado as entidades sociais locais que poderão beneficiar de um maior número de voluntários motivados e com formação, os públicos-alvo destas organizações que terão contacto e apoio direto dos voluntários, os técnicos das instituições que terão um apoio no exercício das suas funções permitindo não só libertar alguma sobrecarga, tal como também permite melhorar a intervenção dos técnicos, os estudantes do IPL motivados para crescerem a nível pessoal e profissional, o próprio IPL que estará associado a uma iniciativa de cariz social, promovendo, deste modo a sua imagem e a própria comunidade local, uma vez que o impacto gerado por este aumento de voluntários para as causas sociais irá, indiretamente, trazer resultados positivo para o município.

Em termos de entidades parceiras, procura-se criar parceria com a Câmara Municipal de Leiria, visto que se torna mais favorável unir forças do que competir para a mesma causa. Uma vez que esta tem um Banco Local de Voluntariado seria possível haver um trabalho de cooperação entre a procura e oferta de voluntários e ações de voluntariado. Assim como, na procura de sensibilizar para a prática do voluntariado e pelas causas sociais existentes na comunidade, criando, deste modo, um maior impacto social.

Para além da CML, é precioso o apoio de entidades que prestem serviços de formação uma vez que será necessário dar ferramentas e capacitar tanto os voluntários como as instituições que irão acolher os voluntários. A Pista Mágica é uma Organização Não Governamental que acredita no voluntariado como um caminho para a transformação social e que desde 2008 que já cria um impacto positivo nesta temática. Atualmente, a mesma oferece formação para voluntários de forma síncrona e assíncrona, sendo esta

última, através de vídeos interativos e documentação teórica útil para no fim ser realizado um teste final de consolidação dos conteúdos e, por fim, ser dada a devida certificação. A mesma também oferece formação para as organizações através do apoio de um formador especializado em voluntariado, que irá contribuir para uma melhor gestão do voluntariado (Pista Mágica, s.d). Pretende-se também que um dos técnicos responsáveis por esta iniciativa tenha ou obtenha o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP), facilitando, deste modo, todo o processo de ações de formação para os voluntários que integram o projeto.

### 3.6. Orçamento

<b><i>Tabela 5 – Previsões do Orçamento do Projeto</i></b>		
<b>Recursos Humanos</b>		
<b>Descrição</b>	<b>Ano de projeto</b>	<b>Entidade Promotora</b>
Coordenação do Projeto Horas: 168 (10% de afetação) Valor hora: 15€	<b>2520,00</b>	<b>2520,00</b>
Auxiliar de mediação Horas: 168 (10% de afetação) Valor hora: 12€	<b>2016,00</b>	<b>2016,00</b>
Formador em voluntariado Horas: 50h Valor hora: 25€	<b>1250,00</b>	<b>1250,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5786,00</b>	<b>5786,00</b>
<b>Atividades</b>		
<b>Descrição</b>	<b>Ano de projeto</b>	<b>Entidade Promotora</b>
Seguro para 30 voluntários (seguro AGEA)	<b>235,00</b>	<b>235,00</b>
Deslocação e Transporte: Gasóleo (0,40 cêntimos por Km) 30Kms/semana = 1440	<b>576,00</b>	<b>576,00</b>
Custos com a divulgação do projeto (Flyers; Cartazes; roll ups)	<b>360,00</b>	<b>360,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1171,00</b>	<b>1171,00</b>
<b>Infraestruturas/ Equipamento</b>		

Descrição	Ano de projeto	Entidade Promotora
Aquisição de 1 Computador Portátil Microsoft Surface Labtop 13.8 RAM:16GB - 512GB	<b>1349,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1349,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Gestão</b>		
Descrição	Ano de projeto	Entidade Promotora
Despesas gerais manutenção equipamentos e instalações	<b>80,00</b>	<b>80,00</b>
Material de Escritório (tinteiros, folhas, canetas, lápis)	<b>120,00</b>	<b>120,00</b>
Impressões diversas	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>300,00</b>	<b>300,00</b>
<b>Custos Globais</b>		
	Ano de projeto	Entidade Promotora
<b>1. Recursos Humanos</b>	<b>5786,00</b>	<b>5786,00</b>
<b>2. Atividades</b>	<b>1171,00</b>	<b>1171,00</b>
<b>3. Infraestruturas/Equipamentos</b>	<b>1349,00</b>	<b>0,00</b>
<b>4. Gestão</b>	<b>300,00</b>	<b>300,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8606,00</b>	<b>7257,00</b>

Nota: Esta tabela de orçamento poderá vir a sofrer alterações.

## VI. Execução

Após a realização do diagnóstico social e da devida planificação, chega a fase de colocar tudo em prática. Assim, neste capítulo irá ser apresentado tudo o que foi possível ser executado, qual o ponto de situação em que se ficou e quais são os próximos passos a dar. Também neste âmbito já foram realizados alguns contactos e reuniões iniciais com técnicos da entidade promotora.

### 4.1. Logótipo

Com o pensamento de criar o Programa de Voluntariado LigAção foi pensado numa imagem que representasse esta ideia como um todo, logo foi criado um logótipo que se rege por esse mesmo caminho. Deste modo, foi escolhido o hexágono como a forma base para o logótipo, sendo que o mesmo representa, de certo modo, um circuito sempre em constante movimento. Em quatro dos seus seis vértices estão representados quatro grandes eixos – a comunidade (canto superior esquerdo), o trabalho social/causas sociais (canto superior direito), o desenvolvimento pessoal (canto inferior direito) e o trabalho em equipa (canto inferior esquerdo). E, por fim, o aperto de mãos mais ao centro, representa o acordo que existe entre o(a) voluntário(a), a entidade social e a comunidade, reforçando, ao mesmo tempo, a ideia de ligação.



*Figura 1 – Logótipo do Programa de Voluntariado LigAção*

## 4.2. Folhetos

Através do questionário que foi feito para os alunos (*figura 1 e 2*) foi possível observar um enorme feedback positivo relativamente à prática do voluntariado. Contudo, lembrando que foram mencionados alguns obstáculos, tais como, o desconhecimento ou a falta de oportunidades e a desinformação sobre como começar, procurou-se, assim, criar um folheto para dar a base de informação sobre o voluntariado e, ao mesmo tempo, cativá-los a procurar por mais respostas e a estarem mais informados.

Para isso, foi utilizado como referência o *Decreto de Lei n.º 71/98* pois é onde se encontram informações fidedignas sobre o que é o voluntariado, qual o papel do voluntário e os seus direitos e deveres. Para além disso, foi feita alusão à Bolsa de Voluntariado do IPL de forma a que mais alunos acedam a esta iniciativa e se mantenham, também, mais informados.

Posteriormente foi criado um outro folheto direcionado para as instituições sociais (*figura 3 e 4*), tendo em vista que também existe a necessidade de estarem a par desta iniciativa (Bolsa do Voluntariado), assim como, sensibilizar para algumas boas práticas a terem com os seus voluntários. Deste modo, torna-se possível promover uma maior divulgação de ações de voluntariado propostas pelas entidades sociais, assim como, combater a desinformação em torno do voluntariado.

Com isto, utilizou-se o Canvas para criar ambos os folhetos para posteriormente poderem ser impressos e divulgados. Para isso, será ainda necessário comunicar com alguém do Instituto Politécnico de Leiria para que seja possível divulgar os folhetos utilizando o logótipo e outras informações institucionais.

## VOLUNTÁRIO

“O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”\*

Existe um compromisso entre o voluntário e a entidade promotora, sendo que este compromisso não precisa de ter nenhum prazo de validade.

SABIAS QUE OS  
VOLUNTÁRIOS TÊM  
DIREITOS E DEVERES\*?

\*Lei n.º 71/98 - Diário da República n.º 254/1998



IPLEIRIA-BOLSA DE  
VOLUNTARIADO

Mais info.: [voluntariado@ipleiria.pt](mailto:voluntariado@ipleiria.pt)  
[www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/voluntariado/](http://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/voluntariado/)

JUNTA-TE A ESTA  
AÇÃO





Ligação  
Voluntariado



PRECISAS DE:  
SOLIDARIEDADE,  
COMPROMISSO E  
EMPATIA



### DIREITOS

- Ter formação inicial e contínua;
- Participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve com certificação;
- Ter um ambiente de trabalho favorável e com condições de higiene e segurança;
- Receber acompanhamento no desempenho das funções;

### DEVERES

- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Utilizar devidamente a identificação de voluntário no exercício das atividades;
- Conhecer e respeitar estatutos e o funcionamento da organização;
- Fomentar o trabalho em equipa;
- Informar a organização promotora, com brevidade, sempre que se pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário;



*Figura 2 e 3 – Folheto de divulgação para os alunos (ambos os lados)*

## Bolsa de Voluntariado do IPLeiria

**O que é?**

Esta Bolsa de Voluntariado pretende ser um espaço virtual na qual exista a divulgação de iniciativas ligadas ao voluntariado, no fundo, com o intuito de interligar pessoas que pertençam à comunidade académica que estejam motivadas para ajudar, com organizações sociais que desenvolvam ações de voluntariado.

**Objetivos**

- Incentivar e promover a prática de voluntariado da comunidade académica do Instituto Politécnico de Leiria e em prol da comunidade;
- Promover o encontro entre a oferta e a procura de voluntariado, com recurso sempre que possível à plataforma Politécnico de Leiria Transforma;
- Capacitar os agentes de voluntariado;
- Divulgar projetos e oportunidades de voluntariado.



**Guia de Boas Práticas para o Voluntariado**

**IPLEIRIA-BOLSA DE VOLUNTARIADO**

Mais info.: [voluntariado@ipleiria.pt](mailto:voluntariado@ipleiria.pt)  
[www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/voluntariado/](http://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/voluntariado/)

**JUNTA-TE A ESTA AÇÃO**



## O gosto pelo voluntariado existe

• Num estudo feito a 104 alunos do Politécnico de Leiria, 66 dos mesmos confessaram ter interesse em praticar esta ação.

Estaria interessado(a) em participar no Programa de Voluntariado entre o IPLeiria e organizações sociais?



Resposta	Porcentagem
Sim	63,5%
Não	34,6%
Talvez	1,9%

**Porque não utilizar estes recursos nas instituições?**

Uma vez que as instituições sociais têm cada vez mais trabalho e nem sempre existem recursos humanos suficientes para fazer face aos constrangimentos diários, o voluntariado seria uma ótima maneira de contribuir para o trabalho e a missão das instituições, tal como na criação de impacto positivo na comunidade.

## Direitos e Deveres dos Voluntários

**DIREITOS**

- Ter formação inicial e contínua;
- Participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve com certificação;
- Ter um ambiente de trabalho favorável e com condições de higiene e segurança;
- Receber acompanhamento no desempenho das funções;

**DEVERES**

- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Utilizar devidamente a identificação de voluntário no exercício das atividades;
- Conhecer e respeitar estatutos e o funcionamento da organização;
- Fomentar o trabalho em equipa;
- Informar a organização promotora, com brevidade, sempre que se pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário;

**O Voluntariado é:**

- A complementaridade da atividade dos profissionais, sem os substituir;
- Uma ação desinteressada (sem nenhum retorno monetário) a ser realizada durante o tempo livre.
- Uma oportunidade para fazer a diferença nas vidas de outras pessoas.
- Um compromisso entre o voluntário e a entidade promotora.

**O Voluntariado não é:**

- Uma atividade relativamente descomprometida, isto é, "quando me apetece vou e quando não me apetece não vou".
- A substituição de um recurso humano/colaborador de uma organização.
- Para sempre, a qualquer momento é possível interromper ou cessar esta ação, basta para isso a outra parte ser informada com brevidade.

Figura 4 e 5 – Folheto de divulgação para as instituições (ambos os lados)

### 4.3. Cartão de Identificação

Uma vez que é necessário a devida identificação dos voluntários durante o decorrer das atividades que realizam, foi desenvolvido um modelo de cartão de identificação para andar sempre a acompanhá-los. O mesmo apresenta um aspeto muito simples na qual consta o nome do voluntário e identifica que essa pessoa é voluntária, existindo, também, a possibilidade de colocar uma foto do(a) voluntário(a), assim como, o logotipo da instituição na qual a ação está a ser desenvolvida.



*Figura 6 e 7 – Cartão de identificação (ambos os lados)*

## 4.4. Passaporte

O Passaporte para os voluntários foi desenvolvido com o intuito de os mesmos conseguirem ter num único sítio registo de todas as ações de voluntariado na qual fizeram parte, sendo um espaço para poderem registar o que sentiram, observaram e aprenderam.

The image displays the design for a volunteer passport, divided into two main sections: the cover (Figura 8) and the registration form (Figura 9).

**Figura 8 (Cover):** The cover is black with yellow wavy lines on the left side. It features the logo of the **POLITÉCNICO DE LEIRIA** in the top left and a smaller logo with the word **VOLUNTARIADO** in the top right. The word **PASSAPORTE** is written in yellow in the center. Below it is a central graphic titled **LigAção** (Connection), which shows a hand shaking another hand, surrounded by icons representing a building, a group of people, a lightbulb, and a group of people.

**Figura 9 (Registration Form):** The form is white and divided into two columns by a vertical dashed line. The left column contains a large empty box for a photo, labeled **Foto do(a) voluntário(a)**. Below the photo box are fields for **Nome:** and **Data de início:**. The right column is titled **Ações de Voluntariado** and contains a large empty box for recording activities. At the bottom of this box is a field for **N.º de horas:**.

*Figura 8 e 9 – Passaporte*

#### **4.5. Formação aos voluntários**

Tendo em conta que um dos objetivos deste projeto passa pela sensibilização para a prática do voluntariado compete ao mesmo partilhar todo o conhecimento e ferramentas necessárias para uma boa prática. Esta partilha passa pela formação dos voluntários, tendo já sido criadas três formações (Apêndices VII, VIII e IX) com temáticas fundamentais para qualquer indivíduo que trabalhe com pessoas. A formação de seres humanos é essencial nesta área, daí que se abordem temáticas como as boas práticas e o perfil do voluntário, a empatia, a solidariedade, o trabalho em equipa, a assertividade, a responsabilidade social, a ética no voluntariado e grupos de risco. Para além destas formações irão existir workshops (Tabela 4) dedicados à aprendizagem de novos saberes e competências.

## 4.5. Análise SWOT

Com a análise SWOT (tabela 5) é possível analisar o projeto como um todo, permitindo identificar os pontos fortes e fracos a nível interno e as oportunidades e ameaças provenientes de fatores externos. Esta ferramenta permite observar o projeto de forma global potencializando a criação de novas estratégias que promovam os pontos fortes/oportunidades e que combatam os pontos fracos/ameaças (Duarte, Rodrigues & Sotomayor, 2018).

<b>Interna</b>	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Propósito social claro e relevante;</li><li>• Promoção do voluntariado junto da camada mais jovem;</li><li>• Incentivo à aprendizagem de soft-skills;</li><li>• Potencial impacto significativo a nível local (comunidade e IPSS's);</li><li>• Promoção da aprendizagem e da prática;</li><li>• Ligação direta ao IPL (facilitando no apoio em termos de divulgação e parcerias).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dependência inicial dos cursos de Serviço Social e de Educação Social (podendo ser limitador);</li><li>• Grande logística relativamente à disponibilidade, necessidade e interesse entre os alunos e as instituições;</li><li>• Falta de recursos financeiros ou humanos;</li><li>• Potencial descompromisso por parte dos alunos ou das instituições (por falta de tempo, motivação ou burocracias).</li></ul>
<b>Externa</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilidade de expandir esta iniciativa para outros cursos do IPL;</li><li>• Estabelecimento de parcerias a longo prazo com as IPSS's (fortalecendo a rede institucional associada ao projeto);</li><li>• Candidatura a apoios/financiamentos externos;</li><li>• Criação de uma plataforma digital facilitando a interligação entre voluntários e instituições e ao mesmo tempo apelar a uma maior adesão;</li><li>• Certificações de maior reconhecimento a nível nacional promovendo ainda mais o currículo dos voluntários;</li><li>• Aumento do interesse dos jovens pelas questões sociais e pelo voluntariado.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baixa adesão dos estudantes;</li><li>• Falta de compromisso por parte das IPSS's;</li><li>• Mudanças institucionais ou políticas no IPL que dificultem a continuidade do projeto;</li><li>• Desenvolvimento de projetos semelhantes na mesma zona geográfica com mais recursos ou visibilidade;</li><li>• Desafios legais ou administrativos (seguros, transporte, proteção de dados, autorizações ou certificações).</li></ul>

**Tabela 6 – Análise SWOT do Projeto Ligação**

## V. Avaliação

Neste capítulo serão apresentados os métodos e as ferramentas que irão ser utilizados na avaliação do projeto LigAção com o intuito de conseguir obter sempre melhores resultados e impacto.

A avaliação é essencial em todos os projetos, pois é através dela que se torna possível avaliar os resultados obtidos, e se necessário, corrigir os erros detetados. Esta etapa do projeto consiste em comparar os resultados esperados com a situação real, identificando os aspetos positivos e os aspetos que podem ser melhorados, de modo a alinhar-se melhor com os objetivos que foram previamente definidos. (Serrano, 2008 citado em Agostinho, 2024). Segundo Granja et al. (2010: 67), “a avaliação serve para direcionar as próximas decisões” é precisamente isso que acontece. Considerando as diferentes etapas do projeto, em particular na fase de planeamento é muito difícil antecipar todos os cenários possíveis, pelos quais o projeto pode passar. Daí a importância de parar para refletir sobre a situação atual e obter a informação necessária para continuar pelo melhor caminho.

De acordo com Serrano (2008), através da avaliação consegue-se identificar os erros e os sucessos da prática, mostrando o atual ponto de situação na qual o projeto se encontra, de modo que seja possível corrigir e melhorar, de forma mais objetiva e precisa, a ação futura. Ander-Egg (1984, citado em Serrano, 2008: 82), acredita que o conceito de avaliação é muito mais amplo e consiste no “conjunto de atividades que servem para emitir um juízo, fazer uma ponderação ou medir “algo” (objeto, situação ou processo)”. Serrano (2008), afirma que o processo de avaliação permite comparar o estado da realidade social antes e após a intervenção, com o intuito de identificar desvios entre os objetivos traçados inicialmente e os resultados obtidos, conseguindo, ao mesmo tempo concluir o sucesso ou insucesso do projeto. A autora defende que esta fase do projeto não deve ser vista como uma etapa com um fim único, mas sim como uma ferramenta na qual poderá sempre vir a ser utilizada, permitindo, assim, uma constante noção da realidade relativamente à prática, observar os resultados e focar em melhorar sistematicamente todo o processo de ação, desde recursos disponíveis, materiais e pessoas. Tornando-se numa etapa intrínseca em qualquer projeto em prática.

Assim, este projeto terá uma avaliação mista, isto é, qualitativa e quantitativa, visto que se procura obter informações das diferentes atividades através da observação direta (avaliação qualitativa) e através de listagens e de inquéritos (avaliação quantitativa). Pois, tal como afirma Coutinho (2011), o objetivo de quem investiga (dentro do paradigma orientado para a prática), neste caso de quem avalia, é identificar os problemas e melhorar a prática. Prevendo-se ser benéfico a utilização desta metodologia mista para uma análise mais holística, permitindo promover uma maior transformação e impacto.

A avaliação de impacto é uma etapa essencial no ciclo de vida de qualquer projeto, pois permite verificar até que ponto os objetivos inicialmente definidos foram atingidos e quais os efeitos produzidos tanto nos participantes como no contexto em que o projeto se desenvolve. Para além da medição de resultados imediatos, a avaliação de impacto diferencia-se da monitorização ou da avaliação centrada nos processos, ao procurar identificar mudanças e transformações que se manifestam no contexto e em todos os envolvidos a médio e longo prazo (Rossi, Lipsey & Freeman, 2004). Segundo Guerra (2000), este tipo de avaliação deve contemplar não apenas indicadores objetivos e quantificáveis, mas também os significados atribuídos pelos diferentes atores sociais envolvidos. Isso requer uma abordagem participativa e reflexiva, que valorize a voz dos participantes e potencie a apropriação dos resultados pela comunidade ou pelas organizações.

Considerando que este projeto visa promover a mudança, tanto nos voluntários como nas instituições sociais e na comunidade em geral, faz sentido haver uma avaliação de impacto, que analise o nível de transformação resultante da execução desta iniciativa, procurando garantir uma compreensão holística dos efeitos da intervenção, pelo que se torna essencial haver registos detalhados de todas as ações realizadas no âmbito do projeto e fomentar um espaço de reflexão contínua de todas as atividades desenvolvidas, procurando, assim, melhorar a intervenção.

Ao analisar a tabela 2, relativa às atividades, é possível verificar as ferramentas previstas para avaliar cada uma das ações definidas. Através da observação ativa e direta, será possível perceber o nível de desempenho dos voluntários, dificuldades encontradas e progressos alcançados no contexto institucional. Graças às reuniões que serão realizadas pontualmente e ao acompanhamento contínuo, garante-se um apoio imediato sempre que necessário.

No que respeita à avaliação quantitativa, serão utilizadas diversas ferramentas, como o registo do número de folhetos distribuídos, dos participantes nas palestras, do número de voluntários e instituições recrutadas, de formações dadas aos voluntários e às instituições, dos seguros, cartões de identificação e passaportes atribuídos, dos protocolos assinados e certificados entregues. Para além destas listagens serão também aplicados questionários de satisfação periódicos dirigidos tanto a voluntários como a instituições, com o objetivo de obter o feedback de ambas as partes. Estes questionários permitirão aos voluntários expressar as suas dificuldades, reconhecer os aspetos positivos da experiência e reforçar a sua motivação, enquanto permitem avaliar se os seus objetivos estão a ser alcançados e qual o nível de impacto gerado tanto nos voluntários como nas instituições. Para efetivamente medir o nível de impacto gerado nos voluntários e nas instituições, foram criados dois questionários (Apêndices X e XI), sendo estes uma ótima ferramenta para compreender as transformações que ocorreram a médio e longo prazo. O questionário para os voluntários procura, essencialmente, perceber o nível de competências pessoais e profissionais que foram obtidos ou reforçados após a integração neste projeto e o nível de importância dada ao voluntariado e às causas sociais, isto é, compreender se o projeto permitiu sensibilizar os seus participantes para estas causas. Já o inquérito criado para as instituições tem como propósito identificar se ocorreram melhorias a nível do desempenho da equipa, no desenvolvimento de atividades, na realização de tarefas, na gestão de tempo da equipa e no impacto na comunidade.

Assim, pode-se afirmar que a monitorização decorrerá de forma contínua durante a execução do projeto, através da observação constante, da reflexão crítica e da identificação de oportunidades de melhoria. Esta monitorização permitirá que a avaliação seja eficaz e bem fundamentada.

Em suma, a fase de avaliação não se limita a um único momento, ocorrendo, de forma contínua a partir do momento em que o projeto começa a ser executado e ao longo de todo o seu desenvolvimento. Esta fase é fundamental para permitir ajustes ao plano inicial, com vista à maximização dos resultados, à identificação dos impactos gerados e à demonstração das consequências decorrentes da intervenção. Além disso, a avaliação contribui para justificar o investimento realizado, garantindo transparência e fundamentando eventuais decisões futuras.

## VI. Considerações Finais

O presente projeto teve como principal objetivo a criação do Programa de Voluntariado LigAção, procurando estabelecer uma ponte entre os estudantes do Instituto Politécnico de Leiria, em particular das áreas sociais, e as Instituições Particulares de Solidariedade Social da região de Leiria. Com o intuito de colmatar dificuldades tanto nos estudantes pela falta de oportunidades e pela desinformação relativamente à prática do voluntariado, tal como nas instituições, que manifestaram terem dificuldades em captar e reter voluntários.

O diagnóstico realizado veio confirmar a pertinência desta iniciativa, mostrando uma forte motivação para a prática de voluntariado por parte dos estudantes, mesmo que ainda limitada por fatores como a ausência de informação, a falta de tempo ou escassez de oportunidades acessíveis. E por parte das instituições sociais que revelaram a valorização do papel dos voluntários apesar dos obstáculos na sua integração e manutenção. Foi a partir deste levantamento de necessidades que se delineou um conjunto de atividades estratégicas para combater as dificuldades sentidas em ambos os contextos: propostas de divulgação, formação, acompanhamento e avaliação.

A intervenção deste projeto alinha-se em diferentes dimensões, por um lado, ao nível formativo, uma vez que o LigAção surge como um recurso pedagógico que complementa a formação teórica dos estudantes com experiências práticas de intervenção social, promovendo o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, permitindo promover a empregabilidade futura dos mesmos. Por outro lado, ao nível institucional e comunitário, o programa representa uma mais-valia para as IPSS da região, ao disponibilizar recursos humanos qualificados que podem dar apoio e enriquecer as respostas sociais locais. Contribuindo significativamente na promoção do voluntariado especializado, capaz de dar resposta às necessidades do terceiro setor, reforçando ao mesmo tempo os laços entre o ensino superior e a comunidade.

Apesar dos resultados positivos alcançados até ao momento, reconhece-se que existem algumas limitações e desafios no projeto. A realização das atividades depende da existência de financiamento e recursos humanos dedicados à coordenação e acompanhamento dos voluntários, a articulação com as IPSS deverá ser contínua, garantindo uma boa colaboração e evitando uma prática do voluntariado desajustada.

Além disso, devido ao projeto ainda se encontrar numa fase inicial, não é possível avaliar de forma aprofundada o impacto que terá a médio e longo prazo.

Neste sentido, o futuro do LigAção deverá passar por um reforço da sustentabilidade com a aposta em colaboradores dedicados e com o financiamento adequado para manter o projeto ativo. É recomendável a reforma da plataforma digital usada para centralizar a procura e a oferta de voluntariado, investindo em algo que vá mais ao encontro das expectativas deste novo programa. Procura-se ampliar o programa a estudantes de outras áreas de formação do IPL, de modo a aumentar a diversidade de contributos e potenciar a sua abrangência, criando maior impacto na comunidade académica. De igual modo, a aposta em certificações de qualidade e na avaliação contínua do impacto do programa constituem passos fundamentais para garantir a credibilidade e relevância, tanto a nível interno como externo.

Em síntese, o LigAção assume-se como uma resposta inovadora e necessária para promover a cultura de voluntariado no ensino superior, contribuindo para a valorização do percurso académico dos estudantes e para o fortalecimento da intervenção social local. Mais do que um programa, o LigAção simboliza um espaço de encontro entre conhecimento e ação, onde a vontade de mudar o mundo se traduz em práticas concretas que beneficiam indivíduos, instituições e comunidades. Deste modo, o presente projeto tem toda a viabilidade para se tornar uma realidade num curto espaço de tempo, podendo-se tornar numa referência a nível da promoção de um voluntariado especializado e na construção de uma sociedade mais coesa, participativa e solidária.

## Bibliografia

- 7Graus. (2025). *Benchmarking*. Dicionário Financeiro. <https://www.dicionariofinanceiro.com/benchmarking/> Serrano, G. P. (2008). *Elaboração de Projetos Sociais – Casos Práticos*. (p. 23). Porto Editora
- Agostinho, S. (2024). *Mediar + - A Mediação Intercultural na Qualidade e no Bem-Estar Organizacional*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais]. IC-online Repositório Institucional de Informação Científica do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstreams/18b4d66a-69d4-41a7-b530-0d4f6815454e/download>
- Agostinho. D. (2011). *Voluntariado: uma abordagem às motivações dos voluntariados do Banco Alimentar* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI. [https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/3027/3/DISSERTA%c3%87%c3%83\\_O\\_GEST%c3%83O\\_DENISE%20AGOSTINHO\\_CD.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/3027/3/DISSERTA%c3%87%c3%83_O_GEST%c3%83O_DENISE%20AGOSTINHO_CD.pdf)
- Barbosa, L. F., (2016). *Intervenção Social no Centro Social da Paróquia de Ferreiros Voluntariado e Serviço de Apoio Domiciliária* [Dissertação e Mestrado, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais – Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20845/1/201648202.pdf>
- CASES. (2024). *Selo de Qualidade Academia Voluntária 2024*. <https://cases.pt/av24/>
- CASES. (s.d.). *portugalvoluntariado.pt-homepage*. <https://portugalvoluntario.pt/cs2i/homepage?dswid=7999>
- Cláudio, S. & Reis, I. (2017). Motivação no Trabalho Voluntário, os Principais Fatores de Motivação – Estudo Caso. In R, Brites et al. (Eds), *Atas do ecl2ES'17 – III Encontro Científico da I2ES*. (pp. 11-17). Tiragem editorial. [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28983/1/ecI2ES\\_2017\\_3.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28983/1/ecI2ES_2017_3.pdf)
- cm-leiria. (s.d.). *Banco Local de Voluntariado de Leiria*. <https://www.cm-leiria.pt/areas-de-atividade/desenvolvimento-social-e-saude/banco-local-de-voluntariado-de-leiria>

- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Edições Almedina.
- Decreto-Lei n.º 119/83 do Ministério dos Assuntos Social – Secretaria de Estado da Segurança Social. (1983). Diário da República n.º 46/1983, Série I. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/119-1983-311401>
- Decreto-Lei n.º 172-A/2014 do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. (2014). Diário da República n.º 221/2014, 1º Suplemento, Série I. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/172-a-2014-58900566>
- Decreto-lei nº71/98 da Assembleia da República. (1998). Diário da República: I Série A, nº254/1998. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Duarte, M., Rodrigues, J. & Sotomayor, A. M. (2018). *Princípios de Gestão das Organizações* (4ª Edição). Rei dos Livros.
- Elliott, J. (1991). *Action research for educational change*. Buckingham: Open University Press.
- ENTRAJUDA. (s.d.). *Sobre nós*. Bolsa do Voluntariado. <https://bolsadovoluntariado.pt/pt/sobre-nos>
- Fernandes, J. F. (2023). *Estratégias de Marketing Digital em Instituições Particulares de Solidariedade Social Portuguesas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/43834/1/203501233.pdf>
- Ferreira, S., Lima, L. & Serapioni, M. (2013). *Voluntariado em Portugal. Contextos, atores e práticas*. Fundação Eugénio de Almeida. [https://www.researchgate.net/publication/273831993\\_Voluntariado\\_em\\_Portugal\\_Contextos\\_atores\\_e\\_praticas](https://www.researchgate.net/publication/273831993_Voluntariado_em_Portugal_Contextos_atores_e_praticas)
- Ferreira, S., Parente, C. & Rego, R. (2023). O Olhar Sociológico Sobre a Sociedade Civil, Economias Alternativas e o Voluntariado. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, nº31, pp. 16-30. <https://www.scielo.pt/pdf/socon/n31/1647-3337-socon-31-15.pdf>

- Frade, P., Henriques, C., Ramalho, S. & Vieira, A. (2024). *Guia de Apoio ao Voluntariado do Instituto Politécnico de Leiria*. Instituto Politécnico de Leiria. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/05/Guia-de-Apoio-ao-Voluntariado\\_PT\\_.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/05/Guia-de-Apoio-ao-Voluntariado_PT_.pdf)
- Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (2ª Edição). Editora Atlas.
- Granja, S. et al. (2010). *Elaboração e Avaliação de Projetos*. CAPES. <https://canal.cecierj.edu.br/122016/d1089104dfce80d5e0104965ef873281.pdf>
- Guerra, I. C. (2000). *Fundamentos e Processos de uma Sociologia da Acção*. Cascais: Principia.
- Hill, M. (2014). Desenho de Questionário e Análise dos Dados – Alguns Contributos. In J. A. Palhares & L. L. Torres. (Eds.). *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais da Educação* (pp. 134 – 152). Edições Húmus.
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). *Inquérito ao Trabalho Voluntário*. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUE\\_Sdest\\_boui=379956338&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=379956338&DESTAQUESmodo=2)
- Instituto Politécnico de Leiria. (2025). *Voluntariado*. <https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/voluntariado/>
- Confederação Portuguesa de Voluntariado. (2025). *Selo de Qualidade em Voluntariado Join4Change*. <https://www.convoluntariado.pt/projetos/selo-de-qualidade-em-voluntariado-join4change>
- Sê Humano. (2025). *Sobre: Sê Humano – A Solidariedade está no teu ADN*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/company/sehumano/about/>
- Martins, C. S. (2013). *Motivação para Realizar Voluntariado: Estudos Segundo as Abordagens Funcionalista e da Autodeterminação*. [Dissertação de Doutoramento, Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais]. Repositório Científico UAlg. <https://sapientia.ualg.pt/entities/publication/c4eca4a1-eb9d-45ac-adb7-3c7fde2c70f7>
- Oliveira, M. V. (2015). *O Sucesso Escolar em Instituições de Acolhimento para Crianças e Jovens em Risco* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais – Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório IC-Online.

<https://iconline.ipleiria.pt/entities/publication/8219c3cc-4254-4e2b-a976-214e83b4e0ae>

- Pista Mágica. (s.d.). *A Nossa História*. <https://pista-magica.pt/quem-somos/>
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A systematic approach* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Santos, L. (2002). *Guia do Voluntário*. Serviço Social. <https://servicosocial.pt/wp-content/uploads/2015/08/Guia-do-Voluntario.pdf>
- Sebadelhe, P. (2011). *A Gestão nas Organizações Sem Fins Lucrativos: O Caso das Instituições Particulares de Solidariedade Social*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia]. Estudo Geral, Repositório Científico da Universidade de Coimbra. [https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18039/1/TeseMestrado\\_vfinal.pdf](https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18039/1/TeseMestrado_vfinal.pdf)
- Serrano, G. P. (2008). *Elaboração de Projetos Sociais – Casos Práticos*. Porto Editora.
- Silva, A. F. (2012). *Motivações e efeitos do voluntariado jovem: fatores de retenção organizacional* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6377/1/TESE\\_ANAFILIPASILVA\\_Vers%c3%a3o%20Final\\_26092012.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6377/1/TESE_ANAFILIPASILVA_Vers%c3%a3o%20Final_26092012.pdf)
- Sousa, S. et al. (2012). *As Instituições Particulares de Solidariedade Social num Contexto de Crise Económica*. IPI Consulting Network Portugal. <https://www.fea.pt/fileadmin/Recursos/Documents/30a83a6e1c7495224ffff10a4287448101c88047.pdf>

# APÊNDICES

## Apêndice I – Guião de Entrevista

No âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Instituições de Intervenção Social, do Instituto Politécnico de Leiria, estou a desenvolver um Projeto Final de Mestrado, que tem como principal objetivo a criação de um Programa de Voluntariado. O intuito desta entrevista é conhecer melhor o atual Programa de Voluntariado do Instituto Politécnico de Leiria, os resultados obtidos e dificuldades sentidas, de modo a ser possível criar estratégias mais eficazes de promoção do voluntariado no contexto académico.

Assim, apresento o seguinte Guião de Entrevista a ser utilizado em entrevista com uma técnica responsável pela dinamização da Bolsa de Voluntariado do Politécnico de Leiria.

Quais eram as suas expectativas antes de começar esta iniciativa?

Qual tem sido o feedback obtido?

Quais foram e/ou são os obstáculos existentes?

Tem sugestões para melhorar este programa e a experiência dos futuros voluntários?

## Apêndice II – Declaração de Consentimento Informado

### Declaração de Consentimento Informado

No âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Instituições de Intervenção Social, do Instituto Politécnico de Leiria, estou a desenvolver um Projeto Final de Mestrado, que tem como principal objetivo a criação de um Programa de Voluntariado. O intuito desta entrevista é conhecer melhor o atual Programa de Voluntariado do Instituto Politécnico de Leiria, os resultados obtidos e dificuldades sentidas, de modo a ser possível criar estratégias mais eficazes de promoção do voluntariado no contexto académico.

É importante referir que os dados e a identidade do/a entrevistado/a são confidenciais e que poderá desistir de participar nesta entrevista a qualquer momento sem qualquer prejuízo pessoal.

Agradeço, desde já, a sua disponibilidade em colaborar.

Eu (o/a Entrevistado/a) compreendi a informação que me foi fornecida acerca do estudo acima mencionado, tendo-me sido dada a oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias. Por isso, consinto a participação no estudo, respondendo a todas as questões propostas e permito que estas informações sejam utilizadas em futuros estudos.

Leiria, 07 de fevereiro de 2025

Assinatura do/a entrevistado/a

Assinatura do investigador responsável Bruno Lourenço

## Apêndice III – Transcrição da Entrevista

### 1) I: Quais eram as suas expectativas antes de começar esta iniciativa?

E: Relativamente à iniciativa da Bolsa do Voluntariado e às questões associadas ao voluntariado, ao dar início às funções e ao trabalho que tem sido desenvolvido foi numa tentativa institucional de organizar o voluntariado num Politécnico. Porque existem, sem dúvida, iniciativas nas diferentes escolas, e ainda bem, e que devem continuar dessa forma, não têm mal nenhum, relativamente a essa independência de toma de iniciativa para a realização de ações. Mas, a maior expectativa era numa tentativa de organizar e de dar visibilidade a essas ações que estão a acontecer no Politécnico. Para poder chegar à nossa comunidade académica, no fundo para sensibilizar os estudantes e proporcionar-lhes experiências na área do voluntariado, mas para isso precisamos de dar visibilidade e de se calhar ter aqui uma comunicação para poder chegar a eles e eles poderem participar, mas eu penso que a expectativa maior é mesmo esta organização, porque sendo o Politécnico uma instituição de grande dimensão acho que merecia ter esta organização de maior visibilidade para com a comunidade e depois também para com a comunidade onde as escolas estão inseridas, para que soubessem que também existe esta possibilidade de entrelaçada entre a comunidade académica e a sociedade envolvente.

### 2) I: Qual tem sido o feedback obtido?

E: Perante as iniciativas que aconteceram durante o feedback foi positivo, o que eu sinto é que fica sempre muito aquém, porque posso recordar que tivemos uma ação de formação em julho do ano passado, ou seja, já em período de férias e, por exemplo, foi uma formação que teve imensa procura que era uma formação de iniciação ao voluntariado, numa perspetiva de dar competências e criar aqui alguns esclarecimentos para futuras ações, perceberem os direitos e deveres enquanto voluntários, e foi muito positivo, ficou foi aquém de chegar a mais pessoas, a mais estudantes, a mais elementos da comunidade, porque esta Bolsa está aberta não só aos estudantes, mas aos docentes e aos técnicos e aos assistentes técnicos e na altura tivemos uma referencia de todos estes elementos a participarem na ação. O feedback quando acontece acho que é positiva, o que existe é positivo, eu acho que acaba é por acontecer poucas vezes, também me fazia sentido poderemos ter aqui alguma possibilidade de avaliação e isso não está estabelecido, não

tenho aqui nenhum questionário num final da ação, por exemplo, para começarmos a ter aqui uma **métrica** e perceber efetivamente e não ser só uma **noção**.

**I: Neste caso como feedback positivo é mais por parte dos estudantes e docentes?**

E: De todos, quem participou, eu recordo-me que tivemos estudantes, tivemos docentes, tivemos técnicos dos diferentes gabinetes, assistentes técnicos e **as pessoas gostaram**. O que eu senti foi que as pessoas estão **motivadas**, estão à espera que aconteçam iniciativas, mas depois **as iniciativas não nos chegam em número ou em quantidade para poderemos divulgar**, é isso que eu sinto.

**3) I: Quais foram e/ou são os obstáculos existentes?**

E: Eu acho que há aqui uma questão que é transversal a muitas coisas, que está relacionado com a **comunicação**, numa lógica de **divulgação** e **articulação** quer seja interna porque enquanto instituição, o Politécnico, poderia beneficiar se se pudesse **centralizar a divulgação das ações**, porque poderia permitir até existir aqui um intercambio de estudantes **não fazer apenas voluntariado de acordo com a tua escola**, mas até poderia ser **na tua área de residência**. Tu vives em Peniche e estás a estudar em Leiria e tens conhecimento de iniciativas que estão a acontecer lá. Portanto, o que eu quero dizer é que acho que podias beneficia, os estudantes, neste caso a comunidade académica, com a **centralização desta divulgação das iniciativas** que existem e, no fundo, iam **beneficiar as instituições locais**. Partindo do princípio de que **muitas das iniciativas vêm de instituições** que já existem e que ao longo do ano vão realizando aqui algumas iniciativas e ações. Não obstante de teres internamente a **possibilidade de grupos internos** a, no fundo, a **apresentarem propostas de ações de voluntariado**. Acho que é um campo muito rico, mas os grandes obstáculos, acho que são sobretudo esta questão da **comunicação**, de poder haver aqui este **circuito interno** em que tu sabes que podes **divulgar** ali, podes **procurar** ali, **isso ainda não está a funcionar**. E acho que isso poderia ser aqui um pontapé de partida. Poderia ser aqui um início para que as coisas pudessem tomar aqui um outro desenvolvimento.

**I: Dessa forma acaba por nem haver a tal oferta, visto que há muita procura, mas depois não há muita oferta.**

E: Acaba por haver a **nível local**, que é isso que eu...por exemplo, estávamos a falar do exemplo da **ESTM**, eles lá têm essa noção da formação, mas circula lá. E está tudo bem, não tenho nada contra, ainda assim, se essa informação chegasse a este grupo de trabalho nós poderíamos tentar divulgar e essa **informação dessas ações poderia chegar a mais gente**. Eu acho que o que falta aqui é mais essa parte da **comunicação, divulgação e articulação**, acho que iria por aí. Ah e **recurso humanos** que tivessem um pouco mais de disponibilidade, porque também sinto que nesta fase, durante este...eu dei início a estas questões há cinco/seis anos atrás em que uma das iniciativas que nós quisemos fazer para esta tentativa de organização foi fazer um **regulamento interno de voluntariado do Politécnico**, pois existia da ESSLEI, existia da ESSECS. E então aqui a tentativa foi de **tornar institucional** e que depois cada escola se pudesse apropriar desse regulamento, mas que o regulamento fosse institucional. Eu fiz parte, no fundo, dessa reinscrição do regulamento que está publicado em Diário da República. Então foi a partir daí já com esta **tentativa de reorganizar as coisas**. Claro que depois nós tivemos a **pandemia** e houve aqui uma **pausa temporal**, ainda assim, na altura também **aconteceram muitas iniciativas do voluntariado** então...Mas aí pronto já era um bocadinho mais quem tinha esta predisposição acabou por **desenvolver aqui alguns projetos** e nós colaborámos também na **divulgação** de algumas iniciativas que estavam a acontecer a nível **institucional**. E pronto, ainda existe aqui alguma questão a fazer só que depois eu **acabei por estar a colaborar com outros projetos a nível das escolas** há sempre pessoas de referência para estas questões, mas eu acho que nós precisávamos de nos **unir um bocadinho** mais em termos aqui desta possibilidade de **dedicarmos um pouco mais de tempo** para dar visibilidade a esta parte.

#### **4) I: Tem **sugestões** para melhorar este programa e a experiência dos futuros voluntários?**

E: É um bocadinho, esta coisa acaba por no fundo todas as respostas...Pois para melhorar acho que é muito esta questão na lógica de nos **organizarmos**. Atenção eu acho que já existe mesmo esta vontade, até porque **foi criado o Guia do Voluntariado**, ou seja, às vezes pode não ter muita visibilidade, **mas o trabalho ele...existe essa vontade**. Nós enquanto grupo de trabalho...nós temos tentado fazer aqui uma pesquisa de **boas praticas** e termos envolvido nesses grupos de trabalho, também uma reflexão de como podemos melhorar, criar aqui esta questão de quais são as melhores estratégias, não é? Então eu

acho que o trabalho pode não ser muito visível, que acredito que não seja, mas ele existe, pronto claro que sim, teremos pessoas que possam ter mais tempo para dedicar é óbvio que isso seria logo uma melhoria, acredito eu, em termos práticos, porque depois há a articulação com as próprias instituições locais, vai haver a necessidade de haver reuniões. Mas tudo isso também requer disponibilidade e tempo e que quando tu tens outras funções fica mais difícil de coordenar, não é impossível, porque como eu partilhei contigo há coisas que vão acontecendo, mas se tiveres mais tempo para dedicar mais trabalho poderás apresentar, acho que é muito por aí.

Nota: I – Investigador; E - Entrevistado

### Apêndice IV – Tabela de Análise da Entrevista

Perguntas	Tópicos	Excertos da entrevista
1) Quais eram as suas expectativas antes de começar esta iniciativa?	Expectativas e intenções iniciais da Bolsa de Voluntariado	“ao dar início às funções e ao trabalho que tem sido desenvolvido foi numa tentativa institucional de organizar o voluntariado num Politécnico”
		“A maior expectativa era numa tentativa e organizar e de dar visibilidade a essas ações que estão a acontecer no Politécnico, para poder chegar à nossa comunidade académica (...) para sensibilizar os estudantes e proporcionar-lhes experiências na área do voluntariado”
2) Qual tem sido o feedback obtido?	Feedback positivo	“Perante as iniciativas que aconteceram (...) o feedback foi positivo”

		“O feedback quando acontece acho que é positivo”
		“as pessoas gostaram. O que eu senti foi que as pessoas estão motivadas, estão à espera que aconteçam iniciativas, mas depois as iniciativas não nos chegam em número ou em quantidade para podermos divulgar”
	Há espaço para melhorias	“fica sempre muito aquém”
		“posso recordar que tivemos uma ação de formação em julho do ano passado (...) foi uma formação que teve imensa procura que era uma formação de iniciação ao voluntariado, numa perspetiva de dar competências e criar aqui alguns esclarecimentos para futuras ações (...)e foi muito positivo, ficou foi aquém de chegar a mais pessoas”
		“o que existe é positivo, eu acho que acaba é por acontecer poucas vezes”

		<p>“também me fazia sentido podermos ter aqui alguma possibilidade de avaliação (...) para começarmos a ter aqui uma métrica e perceber efetivamente e não ser só uma noção”</p>
<p><b>3) Quais foram e/ou são os obstáculos existentes?</b></p>	<p>Principais obstáculos</p>	<p>“Eu acho que há aqui uma questão que é transversal a muitas coisas, que está relacionada com a comunicação, numa lógica de divulgação e articulação”</p>
		<p>“Eu acho que o que falta aqui é mais essa parte da comunicação, divulgação e articulação (...) ah, e recursos humanos”</p>
		<p>“Eu acho que nós precisávamos de nos unir um bocadinho mais em termos aqui desta possibilidade de dedicarmos um pouco mais de tempo para dar visibilidade a esta parte” (comunicação, divulgação e articulação de iniciativas de voluntariado)</p>
	<p>Centralização das divulgações de ações de voluntariado</p>	<p>“o Politécnico poderia beneficiar se se pudesse centralizar a divulgação das ações, porque poderia permitir até existir aqui um intercambio de estudantes não fazer apenas voluntariado de acordo com a tua escola, mas até poderia ser na tua área de residência”</p>
<p>“a centralização desta divulgação das iniciativas que existem (...) iam beneficiar as instituições locais”</p>		

		<p>“É sobretudo esta questão da comunicação, de poder haver ali este circuito interno em que tu sabes que podes divulgar ali, podes procurar ali, isso ainda não está a funcionar. E acho que isso poderia ser aqui um início para que as coisas pudessem tomar aqui um outro desenvolvimento”</p>
	<p>Grupos internos com propostas de iniciativas</p>	<p>“a possibilidade de grupos internos a apresentarem propostas de ações de voluntariado, acho que é um campo muito rico”</p>
<p><b>4) Tem sugestões para melhorar este programa e a experiência dos futuros voluntários?</b></p>	<p>Sugestões de melhoria</p>	<p>“acho que é muito esta lógica de nos organizarmos, atenção eu acho que já existe mesmo esta vontade, até porque já foi criado o Guia do Voluntariado (...) às vezes pode não ter muita visibilidade, mas o trabalho ele...existe essa vontade”</p> <p>“o trabalho pode não ser muito visível (...) mas ele existe”</p> <p>“teremos pessoas que possam ter mais tempo para dedicar é obvio que isso seria logo uma melhoria (...) a articulação com as próprias instituições locais, vai haver a necessidade de haver reuniões. Mas tudo isso também requer disponibilidade e tempo”</p>

## Apêndice V - Questionário 1: O voluntariado na perspetiva de estudantes da área social do IPLeiria

Seção 1 de 2

### O voluntariado na perspetiva de estudantes da área social do IPLeiria

No âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Instituições de Intervenção Social, do Instituto Politécnico de Leiria, estou a desenvolver um questionário inserido no contexto do meu Projeto Final de Mestrado, que tem como principal objetivo a criação de um **Programa de Voluntariado**.

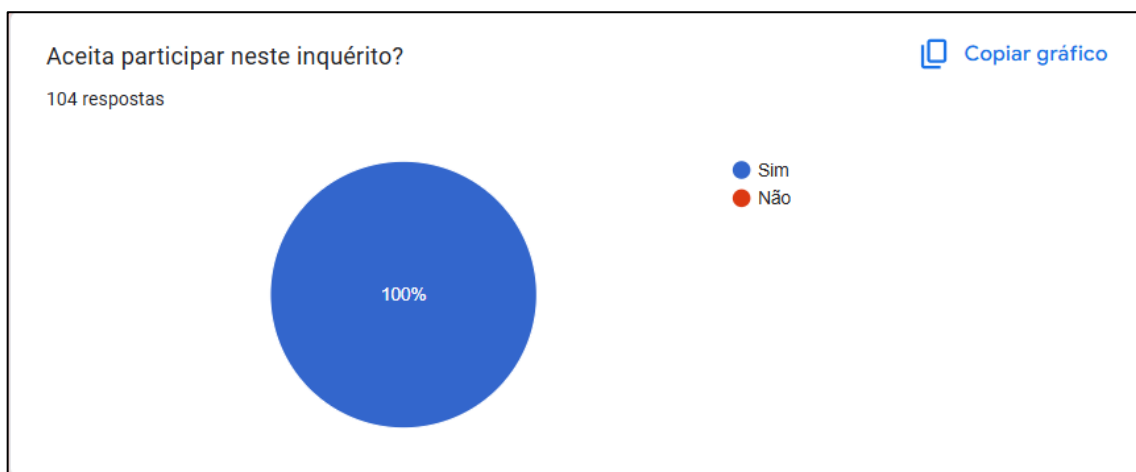
Este questionário tem como propósito compreender as experiências, perceções e interesses dos estudantes da área social do IPLeiria em relação ao voluntariado. Pretende-se explorar os fatores que incentivam a participação, os benefícios, os obstáculos e as áreas sociais de maior interesse para atuar como voluntário.

As informações recolhidas serão utilizadas para criar estratégias mais eficazes de promoção do voluntariado, conectando estudantes com oportunidades alinhadas às suas motivações e interesses.

O questionário é anónimo e os dados recolhidos são confidenciais. O mesmo é composto por perguntas simples de escolha múltipla, com um tempo estimado de preenchimento de 3 minutos. A sua participação é essencial e contribuirá significativamente para o desenvolvimento de iniciativas voltadas ao fortalecimento da prática do voluntariado.

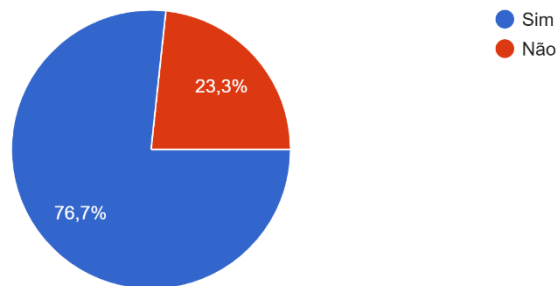
Desde já, agradeço a sua colaboração!

Com os melhores cumprimentos,  
**Bruno Lourenço**



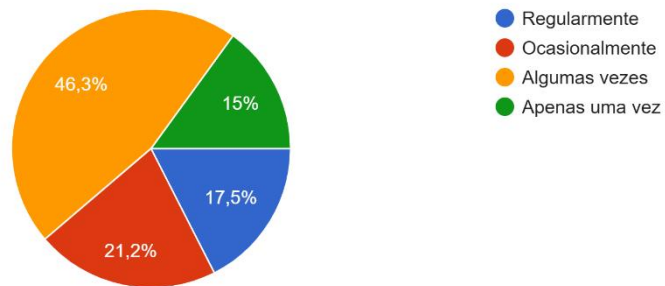
1. Experiência com Voluntariado 1.1 Já alguma vez realizou atividades de voluntariado?

103 respostas



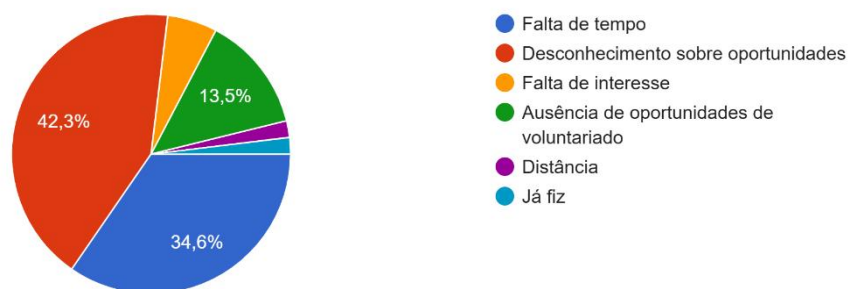
1.2 Se sim, com que frequência realizou voluntariado?

80 respostas



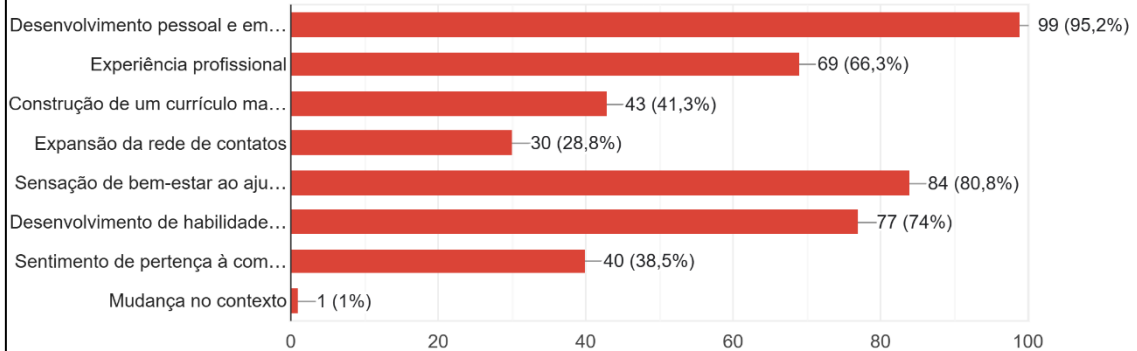
1.3 Se não, o que o(a) impediu de realizar voluntariado?

52 respostas



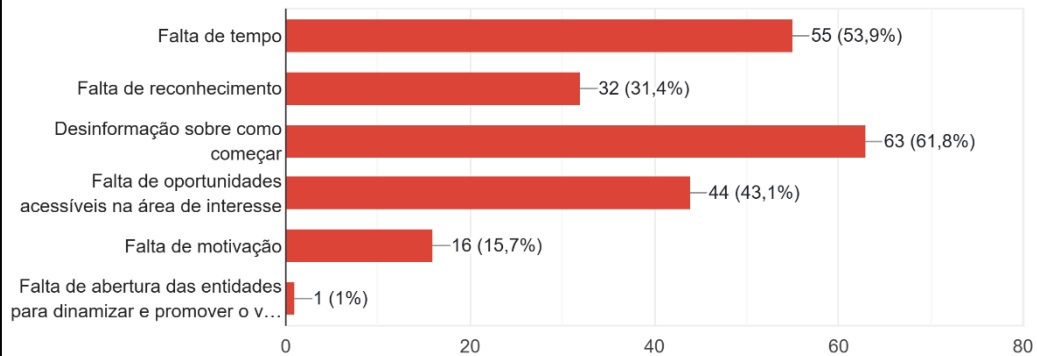
2. Perceções sobre o Voluntariado 2.1 Que benefícios acredita que o voluntariado pode trazer?  
(Selecione os mais relevantes)

104 respostas



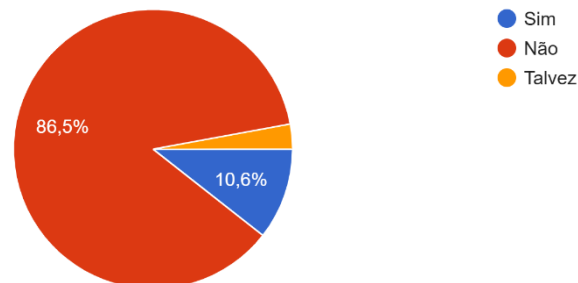
2.2 Na sua opinião, quais são os maiores obstáculos para praticar voluntariado?

102 respostas



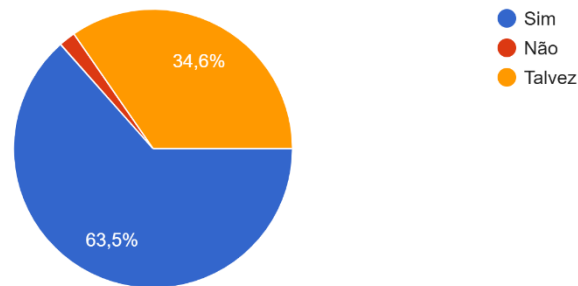
2.3 Conhece o Programa de Voluntariado do IPLeiria?

104 respostas



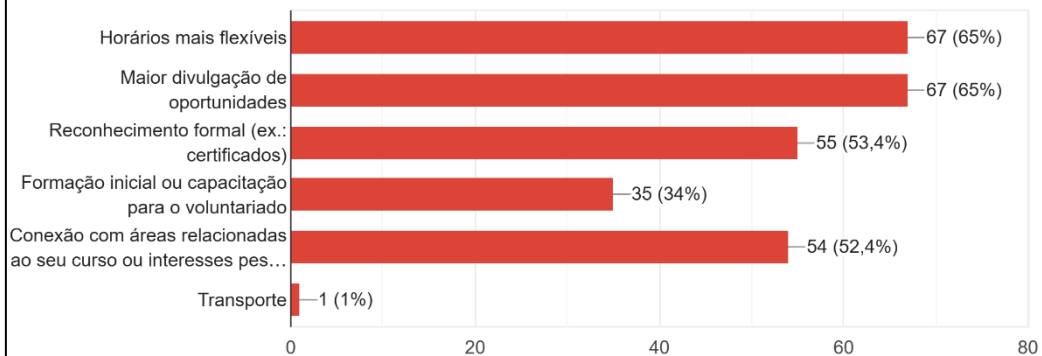
### 3. Interesse Futuro no Voluntariado 3.1 Estaria interessado(a) em participar no Programa de Voluntariado entre o IPLeiria e organizações sociais?

104 respostas



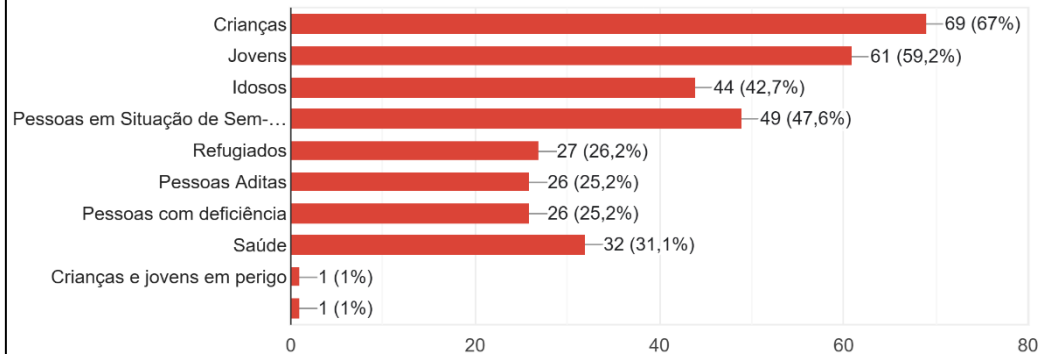
### 3.2 Quais as condições que tornariam mais fácil para você realizar voluntariado?

103 respostas



### 3.3 Em que áreas teria mais interesse em realizar voluntariado dentro da área social?

103 respostas



#### 4. Comentários Finais

3 respostas

Gostava que este programa de voluntariado fosse em frente.

Divulgação

Um programa que fosse mais flexível, não só em termos de horários, como também, em termos, no que diz respeito, à colaboração das entidades.

Que fosse possível realizar voluntariado em diversas áreas relacionadas com a área social e do interesse de cada um, de modo a ter uma perspetiva de cada campo de intervenção e ser possível saber com que área cada um se identifica mais.

## Apêndice VI – Questionário 2: Impacto do voluntariado nas Instituições Sociais

Seção 1 de 2

### Impacto do voluntariado nas Instituições Sociais

No âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Instituições de Intervenção Social, do Instituto Politécnico de Leiria, estou a desenvolver um questionário inserido no contexto do meu Projeto Final de Mestrado, que tem como principal objetivo a criação de um **Programa de Voluntariado**.

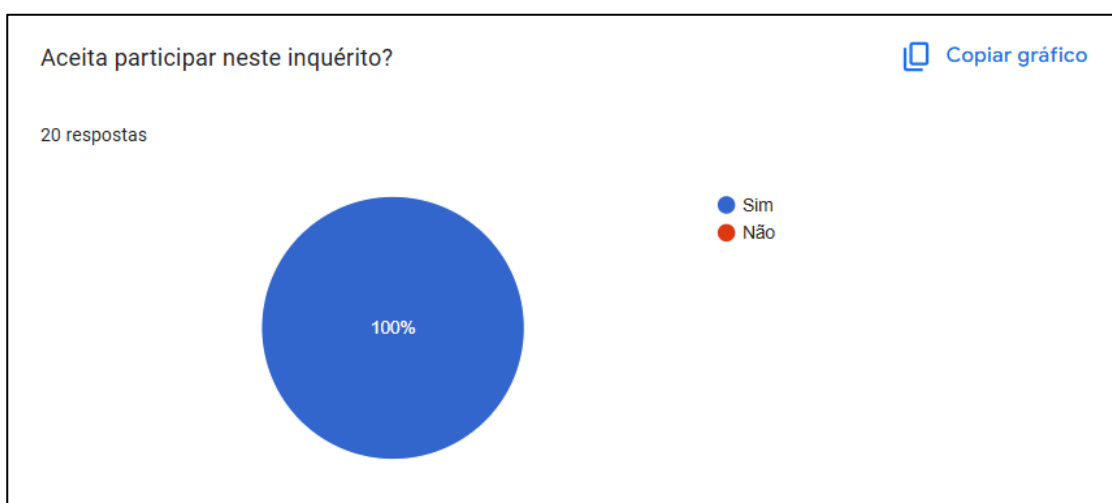
Este programa visa estabelecer uma ponte entre os estudantes em formação na área social da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS) e as diversas instituições sociais localizadas em Leiria. O propósito deste programa passa por incentivar a prática do voluntariado, estimular o interesse pela área social, promover o crescimento pessoal e profissional dos estudantes através da experiência técnica e prática, bem como fortalecer a articulação entre a teoria e a prática. Possibilitando, deste modo, o desenvolvimento de um percurso curricular mais vasto e competitivo adequado às exigências atuais do mercado de trabalho.

O questionário tem como objetivo compreender melhor as práticas de voluntariado na vossa instituição, de forma a identificar o impacto dessa prática e os principais desafios enfrentados.

O questionário é anónimo e os dados recolhidos são confidenciais. O mesmo é composto por perguntas de resposta "sim" ou "não" e de resposta curta, com um tempo estimado de preenchimento de aproximadamente 2 minutos. Solicito que responda com sinceridade, pois as suas respostas são fundamentais para a formulação de estratégias mais eficazes na promoção do voluntariado.

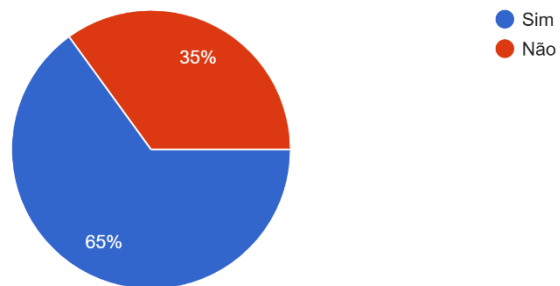
Desde já, agradeço pela sua disponibilidade e colaboração.

Com os melhores cumprimentos,  
**Bruno Lourenço**



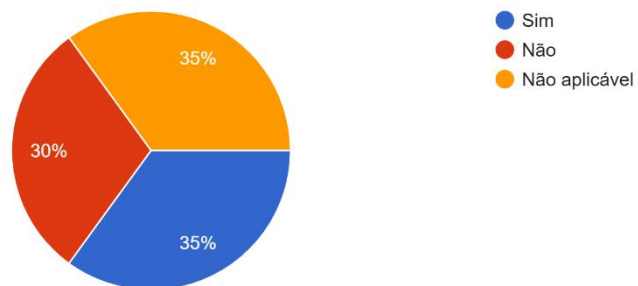
A vossa instituição tem voluntários?

20 respostas



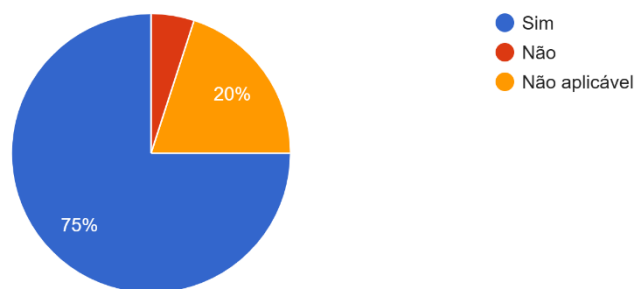
É lhes oferecida formação?

20 respostas



Acredita que os voluntários contribuem significativamente para o sucesso dos projetos da sua instituição?

20 respostas



Se sim, quais os benefícios que estes trazem para a vossa instituição?  
Se não, explique o porquê.

13 respostas

Os voluntários desempenham um papel essencial no sucesso dos projetos da nossa instituição. A sua contribuição traduz-se em diversos benefícios, nomeadamente no reforço da capacidade de intervenção, permitindo-nos chegar a mais pessoas e comunidades e aumentar o impacto das nossas ações. Para além disso, trazem consigo uma diversidade de competências, experiências e perspectivas únicas, que enriquecem os projetos e promovem soluções inovadoras. A sua presença também fortalece a ligação da instituição com a comunidade, fomentando um espírito de solidariedade e cooperação.

Adicionalmente, os voluntários criam um impacto positivo no ambiente institucional, tornando-o mais dinâmico e inspirador, tanto para a equipa como para os beneficiários. Por fim, a sua dedicação e empenho asseguram a sustentabilidade dos projetos, garantindo a continuidade e o sucesso das nossas iniciativas a longo prazo. Reconhecemos, assim, o papel crucial dos voluntários no cumprimento da nossa missão, e valorizamos profundamente o seu compromisso e esforço.

Quanto mais voluntários, maior a divulgação do trabalho desenvolvido pela associação/projeto. O voluntariado promove a sensibilização/consciencialização coletiva para certas questões sociais e incentiva uma cultura de solidariedade e de responsabilidade social. Os voluntários, por vezes, ajudam a suprir a falta de pessoal.

Se sim, quais os benefícios que estes trazem para a vossa instituição?  
Se não, explique o porquê.

13 respostas

dinamismo, novas ideias

Voluntários trazem consigo novas dinâmicas e formas de estar que beneficiam a prática diversificada

Ser voluntário é um compromisso, que nem sempre é cumprido, pelos mesmos, achando que por ser voluntário não implica responsabilidade, disponibilidade, assiduidade,

Maior assistência individualizada aos utentes

São uma mais valia em termos de experiência versus informação/formação.

Apoio e dinamização de atividades

Apoio ao quadro de Rh em funções na Instituição

Se sim, quais os benefícios que estes trazem para a vossa instituição?  
Se não, explique o porquê.

13 respostas

achando que por ser voluntário não implica responsabilidade, disponibilidade, assiduidade,

Maior assistência individualizada aos utentes

São uma mais valia em termos de experiência versus informação/formação.

Apoio e dinamização de atividades

Apoio ao quadro de Rh em funções na Instituição

Celeridade no tempo de tratamento dos processos.

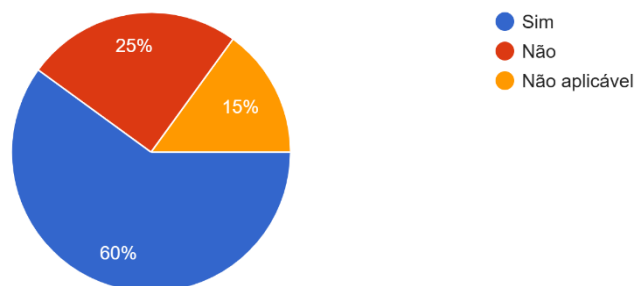
Mais apoio às atividades

Partilha. Criação de novos ambientes.

Maior apoio na elaboração de atividades e na intervenção com utentes.

Existe alguma dificuldade em trazer novos voluntários para a instituição?

20 respostas



Se sim, consegue identificar alguns dos problemas?

Se não, explique de que forma consegue obter novos voluntários?

14 respostas

O maior problema são os horários que se traduz na captação de voluntários de faixas etárias mais elevadas.

De momento, temos tido muitas pessoas interessadas em fazer voluntariado. Diria que tem acontecido naturalmente. Conhecem a associação, admiram o nosso trabalho e querem juntar-se à causa. São aconselhados a preencher a ficha de candidatura a voluntário, disponível no site da câmara municipal de Leiria e posteriormente agenda-se uma reunião com a coordenadora do projeto em questão para perceber se a pessoa tem perfil e se enquadra.

Apenas temos voluntários em períodos de pausas letivas

Através de programas de voluntariado em escolas

Confidencialidade legal dos Processos

A inscrição de voluntários é fácil, pois a temática da intervenção sensibiliza pessoas e o banco de voluntariado (CML) divulga as ofertas.

Se sim, consegue identificar alguns dos problemas?  
Se não, explique de que forma consegue obter novos voluntários?

14 respostas

Não há voluntários

Disponibilidade de horários, disponibilidade de voluntários

Desde a época do COVID receio em trabalhar com idosos

Por norma, novos voluntários surgem através dos contactos formais e informais que são feitos com a escola e com instituições parceiras.

Localização remota, de difícil acesso por inexistência de transporte; instituição privada.

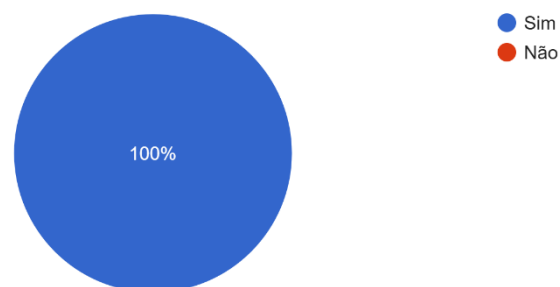
Divulgar e motivar as pessoas

Sim. Por falta de recursos humanos que os possam acompanhar. Muitas vezes quem nos procura precisa de ajuda para si próprio e muitas vezes torna-se difícil gerir. Existem poucas manifestações de interesse.

Disponibilidade dos voluntários; Demonstração de interesse.

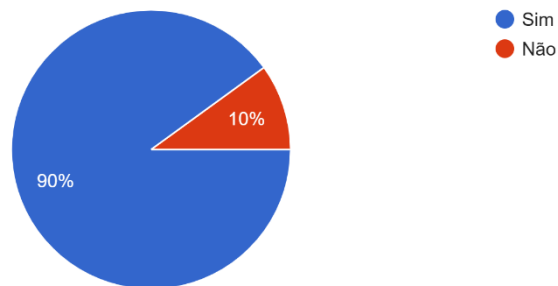
Sente que a criação de um programa de voluntariado entre estudantes do ensino superior da área social e as instituições sociais seria uma mais valia?

20 respostas



Teria interesse em colaborar com este programa de voluntariado?

20 respostas



Tem alguma sugestão ou proposta para que este programa funcione da melhor forma?

4 respostas

trabalhar com os inscritos(jovens estudantes) o compromisso e responsabilidade do Voluntariado.

Incentivos para os estudantes, com pagamento de ajudas de custo; rigor no estabelecimento de parcerias institucionais (com transparência e delimitação clara do papel de voluntários).

Muito acompanhamento dos voluntários

Criação de objetivos simples de intervenção.

## Apêndice VII – Formação Inicial de Voluntariado



### O que é o Voluntariado?

É o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, 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

### O voluntariado promove:

- a transformação social;
- a melhoria da qualidade de vida dos beneficiários;
- a complementaridade do trabalho de instituições locais;
- a aprendizagem de novas competências;

### O que é um Voluntário?

É o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.\*

\*Lei n.º 71/98, de 3 de novembro

### O voluntário promove:

- Cidadania e civismo;
- Empatia e solidariedade;
- Responsabilidade social;
- Iniciativa e empenho;

### Voluntariado Formal VS. Informal

### Voluntariado Informal

Consiste em todos os comportamentos espontâneos de ajuda à família, vizinhos e amigos.

No fundo, qualquer ato de ajuda ao próximo é considerado uma forma de voluntariado informal.

### Voluntariado Formal

Carateriza-se por um ato de apoio ao próximo enquadrado num contexto de uma organização.

Vem acompanhado de um vínculo criado através de um programa de voluntariado e estando vinculado a um compromisso entre o voluntário, a entidade promotora e os beneficiários.



### Direitos

- Ter formação inicial e contínua;
- Participar nas decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve com certificação;
- Dispor de um cartão de identificação de voluntário;
- Ter um ambiente de trabalho favorável e com condições de higiene e segurança;
- Receber acompanhamento no desempenho das funções;

### Deveres

- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Utilizar devidamente a identificação de voluntário no exercício das atividades;
- Conhecer e respeitar estatutos e o funcionamento da organização;
- Fomentar o trabalho em equipa;
- Informar a organização promotora, com brevidade, sempre que se pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário;
- Seguir a orientação dos profissionais da organização promotora;

### Desmistificar o Voluntariado:

- O voluntariado não é para sempre;
- É preciso haver sempre comunicação com a entidade promotora;
- Tem de haver responsabilidade e compromisso;
- O voluntariado não é uma atividade relativamente descomprometida, isto é, "quando me apetece vou e quando não me apetece não vou"
- O voluntariado não é a substituição de um recurso humano ou colaborador de uma organização;

**Diferentes áreas de atuação:**

- Crianças e jovens;
- Idosos;
- Famílias;
- Migrantes e minorias;
- Pessoas com deficiência;
- Pessoas em Situação de Sem-Abrigo;
- Pessoas hospitalizadas;
- Vítimas de Violência Doméstica;
- Reclusos;
- Natureza e ambiente;
- Animais;
- Entre outros...

### Bibliografia:

- Martins, C. S. (2013). Motivação para Realizar Voluntariado: Estudos Segundo as Abordagens Funcionalista e da Autodeterminação. [Dissertação de Doutoramento, Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais]. Repositório Científico UAlg. <https://sapientia.ualg.pt/entities/publication/c4eca4a1-eb9d-45ac-ad57-3c71de2c70f7>
- Decreto-lei nº71/98 da Assembleia da República. (1998). Diário da República: I Série A, nº254/1998. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Frade, P. et al. (2024). Guia de Apoio ao Voluntariado do Instituto Politécnico de Leiria. Instituto Politécnico de Leiria. [https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/05/Guia-de-Apoio-ao-Voluntariado-PT\\_.pdf](https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/05/Guia-de-Apoio-ao-Voluntariado-PT_.pdf)

## Apêndice VIII – Formação 2 em Voluntariado



# FORMAÇÃO EM VOLUNTARIADO

Perfil do Voluntário, Boas Práticas e outros conceitos




## PERFIL DO VOLUNTÁRIO

- MOTIVADO;
- PRÓ-ATIVO;
- SOLIDÁRIO;
- DISPONÍVEL;
- EMPÁTICO;
- RESPONSÁVEL;
- COLABORATIVO;
- RESPEITOSO;
- RESILIENTE;
- COMPROMETIDO;
- COMUNICATIVO;
- ABERTO A APRENDER;



## BOAS PRÁTICAS

- Manter uma postura ética;
- Cuidar do bem-estar próprio (física e mentalmente);
- Ser proativo, ter iniciativa sem esperar que seja solicitado ajuda;
- Conhecer e respeitar as regras da organização e todo o seu funcionamento;
- Manter a confidencialidade sobre as informações da entidade e dos beneficiários;
- Comunicar com os técnicos/equipa, pedindo ajuda ou esclarecimentos sempre que necessário;
- Procurar sempre aprender mais;
- Manter uma escuta e observação ativa, prestando atenção àquilo que nos rodeia e ao que é partilhado pelos técnicos;
- Manter uma postura neutra e compreensível, sem quaisquer julgamentos;
- Registrar as informações relevantes e aquilo que de novo se aprendeu;



## EMPATIA E SOLIDARIEDADE


**Empatia** - Forma de identificação intelectual ou afetiva de um sujeito com uma pessoa, uma ideia ou uma coisa. (ligação emocional/compreensão)

**Solidariedade** - Sentimento que leva alguém a tentar ajudar e dar apoio a outro ou outros. Sensibilização sob as misérias/sofrimentos alheios. (apoio na prática)

**Exemplo:** Um amigo teu está doente em casa

**Empatia:** envias uma mensagem de carinho, mostrando preocupação genuína, perguntando como ele se sente.

**Solidariedade:** levas-lhe sopa, ajudas com compras ou cuidas dos filhos enquanto ele recupera.



## TRABALHO EM EQUIPA

**Espírito cooperativo:**  
Atitude ou disposição pessoal e coletiva de colaborar, ajudar e partilhar, colocando o bem comum acima do interesse individual.

**Trabalho em equipa:**  
Quando um grupo de pessoas trabalha em conjunto, de forma organizada, para atingir um objetivo em comum.

**Trabalho em rede:**  
Colaboração entre diferentes equipas, grupos ou instituições que, mantendo a sua autonomia, estabelecem parcerias para alcançar objetivos que não conseguiriam sozinhos.

## OS QUATRO ESTILOS DE COMUNICAÇÃO



## ESTILO PASSIVO

**Caraterísticas:** Inibição e medo


- Evita pessoas e acontecimentos
- Não diz o que pensa nem sente
- Medo de decidir, espera que outros decidam
- Permite abusos da sua boa vontade
- Evita conflitos, nunca em desacordo
- Muito sensível à opinião dos outros



## ESTILO AGRESSIVO

**Caraterísticas:** Agressividade, arrogância e impulsividade

- Humilha e desvaloriza os outros
- Impõe regras sem escutar
- Faz o que quer, passa por cima de todos
- Crítica e deita abaixo as ideias dos outros
- Acha que nunca erra, sente-se perfeito
- Não permite defesa nem negociação



## ESTILO MANIPULADOR



Caraterísticas: Teimosia, manipulação e egoísmo

- Finge escutar, mas faz o que quer
- Aumenta tensões em vez de resolver
- Assume liderança em proveito próprio
- Usa chantagem para atingir objetivos

## ESTILO ASSERTIVO

Caraterísticas: Controlo, coragem, ponderação, tranquilidade, simpatia, sociabilidade, empenho e tolerância

- Sabe esperar e lidar com rejeição
- Consegue dizer "não"
- Pedir ajuda e apresenta queixas
- Toma decisões refletidas
- Expressa opiniões e pede/desculpa
- Elogia e aceita críticas
- Respeita a si e aos outros
- Negocia, coopera e aceita diferenças



## DINÂMICA 1

**Situação 1** - Um amigo pede-te favores constantemente

- "Claro, eu faço, mesmo que esteja cansado."
- "Estás sempre a pedir-me por favores, desenrasca-te"
- "Destas vezes não consigo, preciso de tempo para mim."
- "És ótimo a pedir favores... uma pena que nunca estás quando eu preciso."

## DINÂMICA 1

**Situação 1** - Um amigo pede-te favores constantemente

- "Claro, eu faço, mesmo que esteja cansado." **Passivo**
- "Estás sempre a pedir-me por favores, desenrasca-te" **Agressivo**
- "Destas vezes não consigo, preciso de tempo para mim." **Assertivo**
- "És ótimo a pedir favores... uma pena que nunca estás quando eu preciso." **Manipulador**

## DINÂMICA 1

**Situação 2** - Um colega entrega sempre as tarefas atrasadas

- "Está bem, eu espero, não faz mal."
- "Fico prejudicado quando a tarefa atrasa. Podes comprometer-te a cumprir o prazo?"
- "És irresponsável, nunca cumpres nada!"
- "Vou ter de explicar ao chefe que o meu trabalho atrasou por tua culpa..."

## DINÂMICA 1

**Situação 2** - Um colega entrega sempre as tarefas atrasadas

- "Está bem, eu espero, não faz mal." **Passivo**
- "Fico prejudicado quando a tarefa atrasa. Podes comprometer-te a cumprir o prazo?" **Assertivo**
- "És irresponsável, nunca cumpres nada!" **Agressivo**
- "Vou ter de explicar ao chefe que o meu trabalho atrasou por tua culpa..." **Manipulador**

## DINÂMICA 1

**Situação 3** - Um amigo esquece-se do teu aniversário

- "Claro, eu lembro sempre do teu... mas pronto, cada um mostra o que sente como pode."
- "És um péssimo amigo, nunca te lembras de mim!"
- "Não faz mal, não é importante."
- "Fiquei triste por não teres lembrado do meu aniversário, esperava isso de ti."

## DINÂMICA 1

**Situação 3** - Um amigo esquece-se do teu aniversário

- "Claro, eu lembro sempre do teu... mas pronto, cada um mostra o que sente como pode." **Manipulador**
- "És um péssimo amigo, nunca te lembras de mim!" **Agressivo**
- "Não faz mal, não é importante." **Passivo**
- "Fiquei triste por não teres lembrado do meu aniversário, esperava isso de ti." **Assertivo**

## DINÂMICA 2

**Situação 1:** Divisão de tarefas

"Está bem, eu faço tudo... não faz mal."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 2:** Amigo que pede dinheiro emprestado

Eu até te empresto... mas já sei que vou ficar a ver navios outra vez."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 3:** Alguém te critica em público

"Quem és tu para me criticar à frente de toda a gente?"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 4:** Alguém utiliza o teu material sem pedir

"Larga já isso, não tens nada que mexer nas minhas coisas!"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

## DINÂMICA 2

**Situação 1:** Divisão de tarefas

"Está bem, eu faço tudo... não faz mal."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Precisamos de dividir melhor as tarefas para que seja justo."

**Situação 2:** Amigo que pede dinheiro emprestado

Eu até te empresto... mas já sei que vou ficar a ver navios outra vez."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Prefiro não emprestar dinheiro desta vez, porque da última vez não me devolveste. Espero que compreendas."

**Situação 3:** Alguém te critica em público

"Quem és tu para me criticar à frente de toda a gente?"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Sinto-me desconfortável quando me criticas em público. Preferia que falasses comigo em privado."

**Situação 4:** Alguém utiliza o teu material sem pedir

"Larga já isso, não tens nada que mexer nas minhas coisas!"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Gostava que numa próxima pedisses autorização antes de usares as minhas coisas".

## DINÂMICA 2

**Situação 5:** Vizinhos barulhentos

"Está tudo bem, amanhã recupero o sono"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 6:** Amigo que fala demasiado na conversa

"Realmente, este grupo devia chamar-se 'Monólogo do João'."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 7:** Alguém que se atrasa constantemente

"Não faz mal, eu espero."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

**Situação 8:** Alguém te interrompe numa reunião

"Sim, sim... só a tua opinião é que importa aqui, não é?"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

## DINÂMICA 2

**Situação 5:** Vizinhos barulhentos

"Está tudo bem, amanhã recupero o sono"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Podem, por favor, baixar o volume depois das 23h? Amanhã acordo cedo e precisava de descansar"

**Situação 6:** Amigo que fala demasiado na conversa

"Realmente, este grupo devia chamar-se 'Monólogo do João'."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Gostava de partilhar também a minha opinião. Posso falar agora um pouco?"

**Situação 7:** Alguém que se atrasa constantemente

"Não faz mal, eu espero."

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Gostava que tentasses ser mais pontual, eu tenho outros compromissos"

**Situação 8:** Alguém te interrompe numa reunião

"Sim, sim... só a tua opinião é que importa aqui, não é?"

Frase assertiva - \_\_\_\_\_

"Gostava de terminar a minha ideia antes de te ouvir."

## Em suma...

- Existem três estilos de comportamento disfuncionais e um funcional (assertividade).
- As pessoas assertivas:

1. Utilizam afirmações na primeira pessoa "eu" para expressar a sua opinião;
2. Escutam os outros com atenção;
3. Pedem o que querem sem grandes rodeios, de forma objetiva;
4. Recusam o que não querem (sabem impor limites);
5. Tomam decisões;
6. Aceitam elogios;
7. Escutam as críticas aceitando-as ou não;
8. Reconhecem e elogiam as qualidades dos outros;
9. Expressam sentimentos negativos e positivos;
10. Reconhecem e aceitam as suas próprias fraquezas;
11. Focam-se no presente e estabelecem metas para o futuro;
12. Dão oportunidade aos outros para explicar os motivos das suas queixas procurando encontrar soluções para os conflitos.

## Apêndice IX – Formação 3 em Voluntariado

# FORMAÇÃO EM VOLUNTARIADO

Responsabilidade Social, Ética no Voluntariado e Grupos de Risco



## RESPONSABILIDADE SOCIAL

- A responsabilidade social é um conceito muito amplo, que envolve diferentes contextos e dimensões.
- **Conceito:** É o compromisso voluntário de pessoas, organizações ou empresas em agir de forma ética e de contribuir para o bem-estar da sociedade ou meio ambiente, para além dos seus próprios interesses. Assumindo um papel ativo na construção de uma sociedade mais justa e sustentável.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL

**Dimensão Social** - contribuir para melhorar a qualidade de vida das comunidades;

**Dimensão Ambiental** - reduzir o impacto negativo sobre o planeta, restaurar ou proteger o ambiente;

**Dimensão Económica** - gerar valor de forma sustentável e ética, equilibrando lucro e bem comum;

**Dimensão Ética e Cidadania** - respeitar direitos humanos, promover diversidade, transparência e justiça.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL

Deste modo, a **Responsabilidade Social** torna-se benéfica na medida em que:

- Gera inclusão, apoio social e preservação ambiental para a sociedade;
- Desenvolve empatia, sentido de pertença na comunidade e cidadania ativa para os indivíduos.

Assim, quem seja socialmente responsável assume um compromisso ativo em agir de forma sustentável e solidária, consciente de que as suas decisões e comportamentos influenciam a sociedade e devendo, por isso, procurar gerar impacto positivo.



## ÉTICA NO VOLUNTARIADO

A **ética** é um campo da filosofia que estuda os princípios que orientam o comportamento humano, ajudando-nos a distinguir o que é certo ou errado, justo ou injusto, bom ou mau. Não é um conjunto de regras fixas, mas sim uma reflexão crítica sobre os nossos valores e ações tendo por base valores universais, como a justiça, o respeito, a dignidade humana, a igualdade e empatia.



## ÉTICA NO VOLUNTARIADO

No contexto de voluntariado a ética permite aplicar valores como o respeito, a responsabilidade, a solidariedade e a justiça na forma como o voluntário age, garantindo que o apoio oferecido realmente beneficia quem recebe e não causa danos ou constrangimentos.

Assim, ser voluntário não é apenas "fazer o bem", é fazê-lo de forma justa, consciente e ética.



## ÉTICA NO VOLUNTARIADO

**Exemplos:**

- Um voluntário num banco alimentar que respeita a fila e distribui alimentos de forma justa, sem "guardar" produtos para conhecidos.
- Um voluntário numa associação que mantém a confidencialidade sobre situações de famílias em vulnerabilidade.
- Ajudar sem tratar os beneficiários como incapazes ou inferiores;



## GRUPOS DE RISCO

Consideram-se **grupos de risco** todos os grupos ou subgrupos populacionais que devido a determinadas características, condições ou contextos estão mais suscetíveis a sofrerem danos, exclusão ou vulnerabilidade.

**Exemplos:** pessoas em situação de sem-abrigo; vítimas de violência doméstica; doentes oncológicos, pessoas com doença mental.

Pessoas com **comportamentos de risco** (fumadores, dependentes de álcool e/ou outras substâncias; trabalhadoras do sexo) podem, mais facilmente vir a pertencer a um grupo de risco.











## GRUPOS DE RISCO

**Situação de Risco:** quando existem fatores que podem vir a prejudicar a integridade física, psicológica ou social da pessoa, mas ainda não se concretizaram. (ex.: uma criança que vive em contexto de negligência escolar).

**Situação de Perigo:** quando o dano já está presente ou iminente, comprometendo imediatamente a segurança ou o bem-estar da pessoa (ex.: uma criança vítima de violência física ou um idoso em abandono grave).

Risco  $\neq$  Perigo









## DINÂMICA

- Uma criança que falta muitas vezes à escola sem justificção.  
- Uma criança encontrada sozinha e sem cuidados básicos.  
- Um idoso com apoio familiar limitado.  
- Um idoso em casa sem a cessar a alimentação e medicação.  

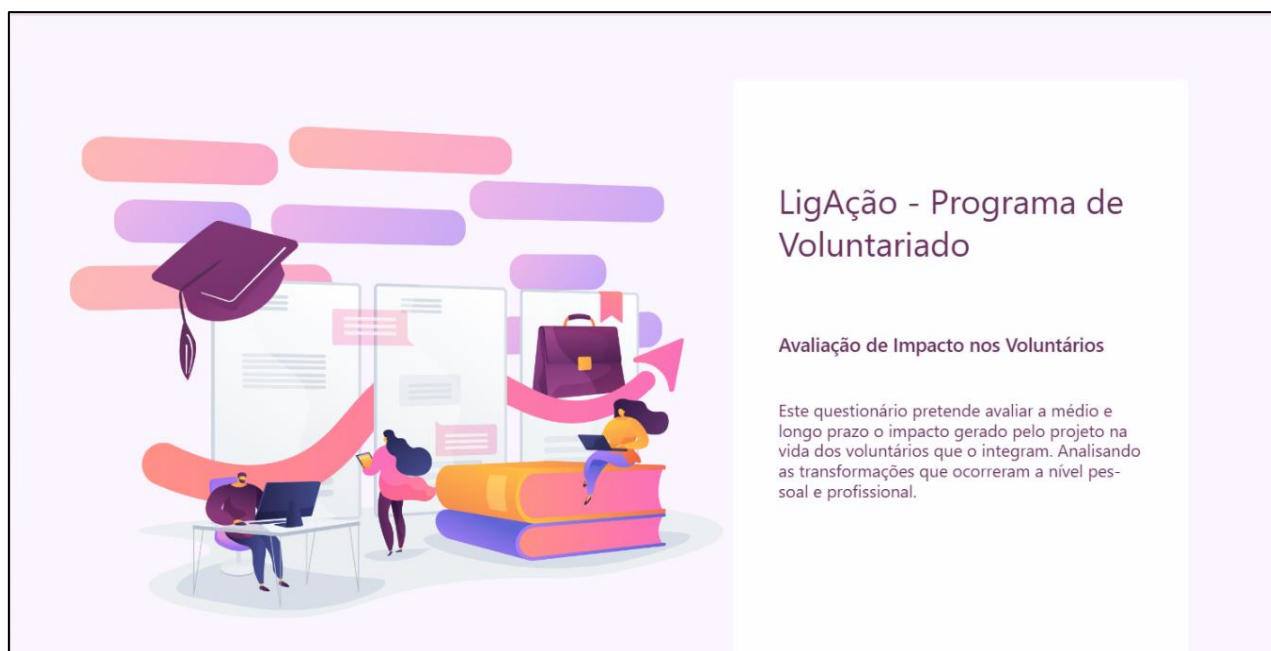
Risco

Perigo

## DINÂMICA

- Uma criança que falta muitas vezes à escola sem justificção.  
- Uma criança encontrada sozinha e sem cuidados básicos.  
- Um idoso com apoio familiar limitado.  
- Um idoso em casa sem a cessar a alimentação e medicação.  

## Apêndice X – Questionário de Avaliação de Impacto para os Voluntários



O questionário será preenchido em dois momentos (antes e após o envolvimento no projeto)

Primeira vez a preencher - Este questionário serve para conhecermos as suas expectativas e competências antes de iniciar o programa.

Segunda vez a preencher - Este questionário serve para avaliarmos as mudanças e o impacto da sua participação no programa.

### 1. Competências Pessoais e Profissionais \*

(escala de 1 a 5, em que 1 é nada desenvolvido e 5 é muito desenvolvido)

	1	2	3	4	5
Capacidade de trabalhar em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicação interpessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de tempo e organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolução de problemas/tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatia e sensibilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia e autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resiliência perante desafios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamento crítico/reflexão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade e inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Motivação e Atitudes \*

	1	2	3	4	5
Grau de motivação para participar em ações de voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Importância que atribui ao voluntariado na sua vida pessoal e académica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 3. Quais são as suas principais expectativas em relação ao programa?

Introduza a sua resposta

## 4. Em que medida as suas expectativas foram cumpridas?

<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

## 5. Conhecimento e Consciência Social \*

	1	1	3	4	5
Conhecimento sobre instituições sociais locais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perceção do papel do voluntariado na sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interesse em estar ligado a causas sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Envolvimento Cívico \*

	1	2	3	4	5
Participo em atividades comunitárias para além deste programa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incentivo outras pessoas a serem voluntárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procuro estar atento(a) às necessidades da comunidade em que vivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vejo o voluntariado como parte da minha vida pessoal e profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito que o voluntariado fortalece a comunidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pretendo continuar como voluntário após o programa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Satisfação e Impacto

Caso tenha terminado o envolvimento com este projeto responda a estas últimas questões

7. Qual o nível de impacto que este programa teve na sua vida académica/pessoal/profissional?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Quais foram as principais dificuldades sentidas?

Introduza a sua resposta

9. Quais foram os principais ganhos a nível pessoal e profissional?

Introduza a sua resposta

10. Recomendaria o programa a outros colegas?

- Sim
- Não
- Talvez

## Apêndice XI – Questionário de Avaliação de Impacto para as Instituições



### Ligação - Programa de Voluntariado

#### Avaliação de Impacto nas Organizações Sociais

Este questionário pretende avaliar a médio e longo prazo o impacto gerado na vida das organizações sociais que integram este projeto. Analisando as transformações que ocorreram a nível interno.

1. Como avalia a importância que os voluntários podem ter / tiveram na sua instituição? \*

(escala de 1 a 5 em que 1 é nada importante e 5 é muito importante)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Em que áreas considera que os voluntários podem ser/foram mais úteis? \*

- Apoio Direto aos utentes
- Apoio administrativo
- Dinamização de atividades
- Apoio na comunicação/divulgação
- Outra

3. Em que medida a instituição sente que tem recursos humanos suficientes para responder às necessidades dos utentes? \*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. A sobrecarga de trabalho da equipa técnica é... \*

(1 - muito elevada / 5 - inexistente)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Com que frequência a instituição consegue inovar ou criar novas atividades? \*

(1 - Nunca / 5 - Sempre)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Em que medida sente que as necessidades dos utentes são satisfeitas? \*

(1 - pouco satisfeitas / 5 - muito satisfeitas)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. A gestão do tempo da equipa é... \*

(1 - muito difícil / 5 - muito fácil)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Existe tempo suficiente para planear atividades e não apenas responder a emergências? \*

(1 - pouco tempo / 5 - muito tempo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Secção 2

...

### Satisfação e Impacto

Após já estar à algum tempo integrado no projeto gostaríamos de conhecer melhor a realidade atual e o impacto criado

9. Sente que o trabalho da equipa melhorou?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Sente que a instituição conseguiu criar maior impacto na comunidade?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Quais são alguns dos benefícios detetados com a utilização de voluntários na instituição?

Introduza a sua resposta

12. Na sua opinião, qual é o grau de impacto do voluntariado na capacidade de resposta da instituição?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

[+ Adicionar nova pergunta](#)