



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: ST5 Trabalho, Organizações e Profissões

VOLUNTARIADO E EMPREGO: SIMILARIDADES E DIFERENÇAS

MARQUES, Ricardo André

Mestre em Sociologia – Cidades e Culturas Urbanas pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Investigador Júnior do Projeto, financiado pela Fundação Eugénio de Almeida, “Estudo sobre o voluntariado”, marquesricardo@yahoo.com

SERAPIONI, Mauro

Doutorado em Sociologia pela Universidade de Barcelona, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Coordenador do Projeto, financiado pela Fundação Eugénio de Almeida, “Estudo sobre o voluntariado”,

mauroserapioni@ces.uc.pt

LIMA, Teresa Maneca

Mestre em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Investigadora do Projeto, financiado pela Fundação Eugénio de Almeida, “Estudo sobre o voluntariado”, tmaneca@ces.uc.pt

Resumo

Embora, muitas vezes, abordados como objetos distintos existe uma inequívoca relação de proximidade entre os mundos do voluntariado e do emprego, relação ancorada, principalmente, num tronco histórico comum. Contudo, nem sempre se apresentam nítidos os contornos desse relacionamento. Atualmente, assiste-se a um aumento gradual da interpenetração entre as duas esferas, visível não só em termos conceptuais e de linguagem, como também no âmbito das práticas sociais e das políticas públicas.

Incidindo sobre a realidade portuguesa, a análise destaca o carácter complementar do trabalho de voluntariado face ao trabalho remunerado. Observando uma maior “convergência” do mundo do voluntariado face ao mundo do emprego adverte para o risco de lhe serem “retiradas” algumas das suas características intrínsecas, nomeadamente: o ser desinteressado, de iniciativa pessoal, não remunerado e em prol de um terceiro. Da mesma forma, aponta para um risco maior: o trabalho voluntário poder substituir o trabalho remunerado.

Abstract

While often discussed as separate objects, there is a clear relationship of proximity between the worlds of volunteering and employment, being this relationship anchored, mainly, on a common historical core. Nevertheless, this relationship, has not always sharp contours. Currently, we are witnessing a gradual increase of interpenetration between the two spheres, visible not only in conceptual terms and language, but also in the context of social practices and public policies.

Focusing on the Portuguese reality, the analysis highlights the complementary nature of voluntary work to paid work force. Seeing this growing "convergence" in the world of volunteering and employment, warns us of the risk of being "withdrawn" some of its intrinsic characteristics, namely: being selfless, with personal initiative, unpaid and in favor of a third party. Likewise, points to an increased risk: volunteering can substitute for paid work.

Palavras-chave: voluntariado; emprego; trabalho; participação social; Portugal
Keywords: volunteering; employment; work; social participation; Portugal

PAP0558

I- Introdução

Centrando-se sobre a temática da inter-relação entre voluntariado e emprego, atribuindo principal enfoque à realidade portuguesa, a análise está estruturada em torno de quatro linhas principais. Em primeiro lugar, será traçada uma resenha histórica do voluntariado em Portugal incidindo sobre as suas etapas determinantes. A importância do quadro histórico assume particular realce, nomeadamente quando nos questionamos sobre os baixos níveis de participação da sociedade portuguesa em atividades de voluntariado. Seguidamente, proceder-se-á a uma análise sobre a presença da dimensão “trabalho” em algumas das definições sobre o voluntariado patentes em diversas instâncias internacionais e nacionais, como acontece, particularmente, no caso do enquadramento jurídico português. A abordagem desta temática no âmbito da literatura especializada constitui outra das vertentes exploradas, nomeadamente porque reflete não só as principais linhas de pesquisa, como também possibilita e problematiza questões transversais. Sendo esta uma análise centrada, com assaz enfoque, na atualidade, a terceira linha de abordagem prende-se com as principais tendências inerentes à relação entre voluntariado e emprego, de onde emergem as temáticas do voluntariado empresarial e da responsabilidade social das organizações, mas, fundamentalmente, a existência (cada vez mais incidente) de um “mercado” do voluntariado. Por fim, são apresentadas as principais ameaças inerentes à aproximação destes dois universos, sendo o risco da substituição da função complementar do trabalho de voluntariado por uma “substituição efetiva” o expoente máximo da convergência gradual destas duas dimensões.

II- História e Atualidade – especificidades portuguesas

A compreensão da realidade do voluntariado em Portugal implica uma análise retrospectiva. Autores como Acácio Catarino (2004) dividem a história do voluntariado em Portugal em quatro períodos principais: Idade Média; séc. XIX; Estado Novo e Pós-25 de Abril de 74. Por sua vez, Roque Amaro (2002) atribui principal enfoque à temática da industrialização distinguindo quatro períodos: pré-industrial; “era industrial”; surgimento do Estado Providência e pós-industrial. Independentemente do foco da análise, a história do voluntariado está diretamente relacionada com as transformações e conflitos político-sociais ocorridas na realidade portuguesa.

Recuando até ao séc. XV, temos que destacar a criação, pela influência de D. Leonor, das Santas Casas da Misericórdia que vieram instituir uma ação de assistência social já exercida anteriormente, contudo, por entidades de natureza similar, tais como as albergarias, as leprosarias ou, inclusive, as confrarias. Destacando-se a influência da religião católica, a instituição das Santas Casas da Misericórdia constitui um marco que assinala duas vertentes essenciais para a análise da relação entre voluntariado e emprego. Se por um lado contribuiu para o surgimento do trabalho social, embora focado numa dimensão claramente assistencialista, por outro assinala o princípio do desenvolvimento do trabalho de voluntariado, nomeadamente porque as atividades de assistência social eram exercidas por voluntários, isto é, por indivíduos que não recebiam qualquer tipo de remuneração. Numa primeira análise poder-se-ia afirmar de que o surgimento de uma nova área de atividade, neste caso o serviço social, teve como consequência o surgimento do voluntariado em Portugal. Esta afirmação não pode ser entendida na sua linearidade. Se por um lado existe essa consequência, temos de considerar de que (em termos operativos) é imperativo a separação das noções de “trabalho”, “emprego” e “voluntariado”, particularmente no sentido em que estamos a utilizar os três conceitos. Assim sendo, podemos afirmar de que a institucionalização do trabalho social possibilitou o delineamento do voluntariado, neste caso entendido enquanto “voluntariado social”. Da mesma forma, foi essa mesma institucionalização que permitiu a profissionalização posterior do trabalho social, comumente entendido enquanto serviço social.

Posteriormente, no séc. XIX, transformações socioeconómicas - como a industrialização - e político-sociais - como a separação de poderes entre Estado e Igreja - implicaram o surgimento de novos perfis de

voluntariado, nomeadamente: cooperativos, mutualistas, associativos e sindicais (Catarino,2004). Ao contrário do voluntariado de perfil assistencialista dos séculos anteriores, as novas formas de voluntariado surgem imbuídas de perspectivas profundamente ideológicas, isto é, entendidas no sentido de transformação face ao cenário político-social vigente. Mais do que isso, sendo consequência das transformações derivadas da industrialização, particularmente no campo do trabalho e do emprego (surgimento de novas profissões, degradação das condições de vida) acabam por alargar o leque de análise e de interpretação do voluntariado. Ou seja, transformações ocorridas no campo do trabalho refletem-se em termos de atividades de voluntariado.

Outro aspeto importante prende-se com o surgimento da Doutrina Social da Igreja consequência da separação de poderes. Em Portugal, a separação de poderes ocorre no seguimento do aparecimento das doutrinas iluministas e no auge da luta entre Estado e Igreja pelo domínio dos espaços e das políticas públicas (Lopes,2007). Como resultado da perda de privilégios, a Igreja, em 1871, sob a égide do Papa Leão XIII, erigiu a encíclica *Rerum Novarum*, documento onde surge entabulada uma das primeiras definições de voluntariado. Nesse sentido, o voluntariado é apresentado como uma área cuja intervenção deve estar reservada à sociedade civil, não devendo o Estado imiscuir-se nessa matéria. Note-se que foi no mesmo séc. XIX que a Igreja perdeu a tutela da ação social passando a ser o Estado o principal impulsionador. Mais uma vez: transformações ocorridas no campo do trabalho refletem-se nas práticas e nas definições de voluntariado.

Embora o período do Estado Novo tenha possibilitado uma maior aproximação entre Estado e Igreja constituiu, por sua vez, uma retração na esfera do voluntariado, tendo sido interditas a generalidade das suas atividades, particularmente as de cunho político, associativo e sindical. No entanto, é durante este período que se assiste ao aparecimento da Previdência Social e a maiores níveis de intervenção do Estado na área social. Da mesma forma, enquanto expressão de uma maior profissionalização da área social, observa-se um maior peso do trabalho social remunerado e a subsequente substituição de voluntários por trabalhadores remunerados.

O período democrático posterior, na expressão de Catarino, foi marcado pelo surgimento do voluntariado revolucionário; pela renovação e substituição do voluntariado tradicional; e pelo aparecimento de novos domínios, nomeadamente o alargamento das atividades de voluntariado a áreas como a saúde, a educação e a habitação. No entanto, a relação próxima com a esfera do emprego manteve-se como uma constante, particularmente ao surgir como uma resposta à deterioração das condições de vida, sendo a maior parte das mesmas uma consequência da deterioração das condições laborais.

Posteriormente, a celebração dos Anos Internacional (2001) e Europeu do Voluntariado (2011), solidificou como principal estratégia o alinhamento e a convergência das políticas nacionais com as políticas europeias do setor. Da mesma forma, destaca-se a constituição, em 2000, do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), órgão consultivo estatal, representante das organizações públicas e privadas que prestam serviços de voluntariado. Na esfera da relação entre voluntariado e emprego, saliente-se que, até à presente data, o CNPV encontra-se sob a égide do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Ou seja, a entidade governamental que regula o emprego também regula o voluntariado. O cenário do voluntariado em Portugal também se caracteriza pela presença de um enquadramento legislativo próprio, neste caso a lei de bases do voluntariado, publicada em 1998.

A par da influência do Estado e da Igreja, a realidade do voluntariado em Portugal também se caracteriza pela presença de diversas entidades, tais como os Bombeiros, Escuteiros, associações, IPSS e ONGs, todas contribuindo para o alargamento do cenário e para o entendimento da diversidade/multidimensionalidade do fenómeno enquanto processo em construção. No entanto, ao contrário do que acontece na generalidade da União Europeia, são apontados níveis reduzidos de participação dos portugueses nas atividades de voluntariado – apenas entre 10%-19% face a uma média europeia de 24% (GHK,2010). Outros indicadores observam que, depois de um período de substancial decréscimo, existe uma clara tendência para a estabilização do número de pessoas que se dedicam a atividades de voluntariado, cifrando-se esse valor nos 12%, tal como podemos observar na tabela seguinte.

Tabela 1 – participação dos portugueses nas atividades de voluntariado

1990	1999	2002	2006	2011	Média União Europeia 2011
19%	16%	12,7%	12%	12%	24%

Fonte: Eurobarómetro (2007,2011); Ana Delicado (2002); Jorge Vala , Manuel Villaverde Cabral, André Freire (2000)

Da mesma forma, predomina em Portugal a concentração das atividades de voluntariado no setor dos “serviços” (Salomon e Sokolosky,2001) e não no setor “expressivo”, conotado com as atividades culturais e característico dos países do norte da Europa onde os níveis de participação são mais elevados. Esta concentração do voluntariado no setor dos serviços, mais especificamente na área social, induz a maiores graus de proximidade entre voluntariado e emprego, consolidando o seu carácter de complementaridade face ao trabalho remunerado, dimensão que também está consagrada em termos legais.

III- A dimensão “trabalho” nas definições de voluntariado

São diversos os estudos que relacionam as esferas do voluntariado e do emprego remunerado. Podemos tomar como exemplo os trabalhos do Institute for Volunteering Research (2008) que analisa a participação dos empregadores em atividades de voluntariado; de Sivesind (2008) que se debruça sobre a qualidade da relação entre os trabalhadores remunerados e os voluntários das organizações; de Lukka (2000) que analisa a correlação entre a atividade económica e o emprego voluntário; ou de Gay (1998) que, por sua vez, analisa o papel do voluntariado enquanto instrumento para a empregabilidade. A par destas temáticas, a pesquisa empírica tem sido fértil em estudos sobre o voluntariado empresarial na sua relação com as políticas de responsabilidade social das organizações.

Contudo, mais do que o trabalho empírico, não deixando de ser causa e/ou consequência do mesmo, a dimensão “trabalho” é comum à generalidades das definições sobre o voluntariado. Em 1990 a International Association for Volunteer Effort (IAVE), inspirada na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e na Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989, da Organização das Nações Unidas definia o voluntariado enquanto uma “decisão voluntária, apoiada em motivações e opções pessoais, (...) para um desenvolvimento económico e social mais equilibrado e para a criação de empregos e novas profissões”. Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (2008) refere que o “envolver trabalho”, a par de outros critérios, tais como a não remuneração, a não obrigatoriedade, ou poder ser realizado diretamente com os beneficiários, constitui um dos requisitos para nos ajudar a definir estarmos perante, ou não, de situações de voluntariado. Enquanto a definição da OIT ancora-se na “ação”, neste caso o envolver trabalho, a definição da IAVE extrapola esta noção, incorporando algumas das premissas atribuídas à relação histórica entre voluntariado e emprego. Ou seja, uma das funções do voluntariado é contribuir para a “identificação” de novas áreas e necessidades que, posteriormente, poderão vir a constituir novas profissões e emprego remunerado.

Considerando as recomendações da União Europeia (2010), observa-se de que devem ser incorporadas as definições da ONU e da OIT, tornando-se necessário distinguir entre dois tipos de atividades: o “bénévolat” e o “trabalho voluntário”. Enquanto que no primeiro caso não existe nenhuma retribuição, no segundo caso, embora se tratem de atividades realizadas em prol do interesse social/comunitário, pode existir uma retribuição económica. Embora o “bénévolat” constitua o comumente apelidado “voluntariado”, como acontece, aliás, na realidade portuguesa, esta necessidade de distinção reflete a necessidade de serem clarificadas as fronteiras (muitas vezes cinzentas) entre os mundos do voluntariado e do emprego. Esta necessidade de distinção é reforçada pela União Europeia que incorpora na sua definição o imperativo de o voluntariado “não ter um carácter profissional”. A distinção não traduz, contudo, uma necessidade de distanciamento. Muito pelo contrário. Atendendo à Declaração de Bruxelas de 2010, no âmbito dos trabalhos

do Centro Europeu do Voluntariado (CEV), destaca-se papel do voluntariado para a inclusão social, emergindo o seu contributo para a empregabilidade. Este reforço da importância do voluntariado para o emprego constitui, contudo, uma das recomendações do Comité Económico e Social Europeu (CESE), de 2006, no sentido da prossecução de um “desenvolvimento sustentável” no seguimento da Estratégia de Lisboa. A par do contributo do voluntariado para a inclusão social e para a consolidação da democracia, é destacado o seu papel para a reinserção de desempregados de longa duração.

Analisando a realidade portuguesa, atendendo à particularidade de existir legislação específica para o setor do voluntariado, a dimensão “emprego” está particularmente presente no artigo 4.º onde se pode ler: “as organizações que podem recrutar e coordenar voluntários têm que desenvolver atividade de interesse social para a comunidade podendo ser desenvolvidas as seguintes áreas: ação social, educação (...) emprego e formação profissional”. Contudo, no artigo 6.º, pode ler-se que um dos princípios enquadramentos do voluntariado é o “princípio da complementaridade”. Os seus pressupostos ancoram-se na premissa de que os voluntários não podem substituir os “recursos humanos necessários” para a realização das atividades, ou seja, os trabalhadores remunerados. Não deixando de ser também um trabalhador, o voluntário assume o papel de “trabalhador complementar” na sua relação com o trabalhador remunerado. Também no enquadramento jurídico português se observa a necessidade de distinção entre o papel dos voluntários e o papel dos remunerados.

IV- Voluntariado e emprego – dimensões convergentes

Não obstante as diferenças entre voluntariado e emprego, podemos constatar algumas similaridades entre os dois “universos” na realidade portuguesa. Neste sentido, definimos cinco elementos: formalização, figuras jurídicas, mediação, tipologia e formação. Estes cinco elementos, ou princípios, traduzem pontos que revelam alguma similaridade entre os mundos do voluntariado e do emprego, particularmente visíveis em termos organizacionais.

O princípio da formalização, em traços gerais, constitui um dos requisitos essenciais na esfera das relações de empregabilidade. O principal exemplo prende-se com a existência de um código de trabalho que define direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras. No caso do voluntariado, desde 1998 que existe uma lei específica para o setor que, tal como acontece com o código do trabalho, também define os direitos e os deveres dos voluntários e os direitos e os deveres das organizações promotoras de voluntariado. Numa outra vertente, o “voluntariado português” também se caracteriza pela presença de uma entidade estatal, neste caso o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, entidade sob a égide do ministério que tutela as relações laborais. Quer a existência de legislação específica para o setor, quer a presença de órgãos estatais de tutela, traduzem aspetos sintomáticos de uma maior formalização, nomeadamente porque constituem políticas recentes, com pouco mais de uma década.

No seguimento de maiores graus de formalização assumem particular enfoque as “figuras jurídicas” necessárias para o entabulamento das relações entre os atores. Enquanto que no caso do emprego encontramos os requisitos do contrato de trabalho, contribuições para a Segurança Social, ou imperativos dos seguros, também o enquadramento jurídico do voluntariado implica a assinatura de um acordo de compromisso entre o voluntário e a organização promotora de voluntariado, podendo, também, incluir o pagamento do seguro social voluntário, no caso do voluntário não estar abrangido por outro regime da segurança social, assim como a existência de outros seguros, nomeadamente seguros por acidentes pessoais. Da mesma forma, tal como na regulação das relações laborais, salvo as previstas exceções, a assinatura do acordo de compromisso está sujeita à condição de o voluntário ter atingido a maioridade.

Outra das similaridades entre a realidade do voluntariado em Portugal e a realidade do emprego deve-se à presença de entidades mediadoras. Em Portugal, embora existam entidades que medeiam a procura e a oferta de voluntários, servindo de ponte entre voluntários e organizações, oriundas da sociedade civil, foram constituídos, em 2003, sob incumbência do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (leia-se do Estado) os Bancos Locais de Voluntariado (BLV) de foro concelhio. Embora as entidades enquadradoras dos BLV tanto possam ser da esfera privada não lucrativa como da esfera pública, a maior parte dos BLV está

sob a alçada do poder local. Contudo, a principal particularidade prende-se com a semelhança que estas estruturas ostentam relativamente às estruturas mediadoras da esfera do emprego, como são o caso dos centros de emprego, dos centros locais de apoio ao imigrante, etc.

Extrapolando os princípios formais e organizacionais, enquadrantes do voluntariado e do emprego, outra das semelhanças prende-se com as “tipologias” dominantes. Neste caso, enquanto as atividades de voluntariado estão concentradas no setor dos “serviços”, maioritariamente no Terceiro Setor, ou setor não lucrativo, no caso do emprego predomina a concentração no Setor Terciário, maioritariamente de serviços, mas tratando-se, neste caso, de um setor lucrativo. Não deixando de ser uma analogia retórica, quer a concentração do voluntariado no setor dos serviços (e não nas áreas culturais), quer a concentração das atividades de emprego no Setor Terciário (e não na indústria ou nas atividades culturais), constituem, simultaneamente, características, causas e consequências de um tecido social/laboral com baixos índices de heterogeneidade e restrito, quer em termos de oportunidades de voluntariado, quer em termos de oportunidades de emprego.

Outra das semelhanças prende-se com a formação. Entendida na necessidade de serem maximizadas as políticas de gestão, nomeadamente das entidades promotoras de voluntariado, a formação começa a ser entendida como um pré-requisito para o exercício do voluntariado. Note-se que a formação constitui, aliás, um imperativo legal no caso do emprego. Relativamente ao voluntariado, a formação surge, muitas vezes, agregada às boas práticas organizacionais, quer se fale em formação de voluntários, quer se fale em formação de entidades promotoras de voluntariado. De facto, o discurso em torno da gestão, entendida no sentido da maximização dos recursos humanos, da seleção, recrutamento, fidelização de voluntários, ou, inclusive no âmbito da gestão de conflitos entre voluntários e remunerados, constitui outra das similaridades claramente assumidas entre o voluntariado e o emprego.

Existindo similaridades notórias entre os dois universos constata-se de que, mesmo entendido enquanto complementar ao trabalho remunerado, a realidade do voluntariado em Portugal cada vez se tem mais caracterizado por princípios de uma maior formalização, aproximando-o, particularmente, dos “modelos” existentes na esfera das relações laborais.

Na tabela seguinte podemos constatar essas similaridades.

Tabela 2 – convergências entre voluntariado e emprego em Portugal

Princípios	Voluntariado	Emprego
Formalização	Existência de uma Lei Quadro que define direitos e deveres dos voluntários e das organizações.	Existência de um código do trabalho que define direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras.
Figuras jurídicas	Acordo de Compromisso Seguro Social Voluntário Outros seguros (saúde, contra terceiros, etc.)	Contrato de Trabalho Segurança Social Seguros (saúde, acidente de trabalho, contra terceiros, etc.)
Mediação	Constituição dos Bancos Locais de Voluntariado (2003) – mediadores entre voluntários e organizações.	Centros de Empregos Centros Locais de Apoio ao Imigrante, etc.
Tipologia	Concentrado no setor dos serviços (especificidade da Europa do Sul) e no Terceiro	Maior oferta de emprego e número de empregados no setor terciário

	Setor	
Formação	Entendida como uma necessidade e obrigatoriedade para o exercício do voluntariado regular.	Obrigatoriedade legal

V- Tendências e debates emergentes

A interpenetração entre as duas esferas extrapola a lógica das similaridades e diferenças. Gradualmente, têm vindo a assumir particular relevância o debate em torno do voluntariado empresarial, da responsabilidade social das organizações, do valor económico do voluntariado, ou do mercado de voluntariado.

Atendendo ao caso português, destaca-se o papel que tem sido exercido pelo Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) no sentido de fomentar o voluntariado empresarial e a responsabilidade social por parte das empresas portuguesas. Esta mesma preocupação está também patente nas recomendações da União Europeia (2006). No entanto, os níveis de participação das empresas ainda são bastante reduzidos, subsistindo, igualmente, fortes reservas relativamente a este perfil de voluntariado. Note-se que a lei de bases de voluntariado apenas se refere aos setores público e não lucrativo, não enquadrando o voluntariado empresarial. Embora a lógica do voluntariado empresarial esteja inerente ao “voluntariado das empresas” e nunca “nas empresas”, subsiste a ideia de que as empresas apenas procuram novas estratégias de marketing social, logo, as suas ações de voluntariado não podem ser consideradas desinteressadas. Da mesma forma, questiona-se o papel dos trabalhadores das empresas que terão parte nas ações de voluntariado, nomeadamente se participarão de forma “voluntária” ou “obrigatória”.

Relativamente ao valor económico do voluntariado, subsistem ainda menores graus de consensualidade. Apontado, geralmente, como uma forma de incrementar o setor do voluntariado, dotando-o de maiores graus de transparência, possibilitando aos voluntários “conhecerem o resultado” do seu esforço, as críticas à sua medição prendem-se com o receio de poder reduzir o setor a critérios unicamente economicistas, correndo-se o risco da sua “instrumentalização” (CEV,2008). Outra das críticas apontadas prende-se com o receio de que poderia levar à equiparação com outras formas de trabalho não remunerado (ex. trabalho cívico, estágios curriculares, etc.), atividades que nunca poderiam ser consideradas como voluntariado.

Por sua vez, a noção do mercado deve ser entendida numa visão mais ampla de mercado social. O que se assiste gradualmente, assaz visível num contexto de crise económica e social com graves reflexos no emprego, é que, tal como no emprego, indivíduos e organizações procuram novas formas de maximizar as suas competências e potencialidades, mas neste caso através do voluntariado. O aparecimento de um mercado do voluntariado não se reflete, contudo, numa maior oferta de oportunidades de voluntariado para os potenciais voluntários, pelo menos de uma forma direta. Observa-se, isso sim, maiores graus de formalização e de estruturação que o “aproximam”, não só em termos retóricos, do mercado de emprego. Um dos exemplos mais emblemáticos pode ser encontrado no voluntariado universitário, existindo, ou não, formalização dessa experiência em termos de certificação. A questão principal é que o voluntariado passa a ser entendido como uma forma de obter experiência profissional, aspeto valorizado em termos curriculares, particularmente por indivíduos mais jovens que poderiam nunca vir a obter essa experiência através de um emprego. Da mesma forma, a presença de entidades mediadoras, assim como as necessidades de formação e de gestão, contribuem para a construção de um mercado hipotético de voluntariado onde o discurso corrente é o de valorização das competências dos indivíduos e das organizações. Aliás, é nesse sentido que a União Europeia, a par de outras entidades, o encara como um instrumento para a empregabilidade. Contudo, também aqui, esta visão está longe de ser pacífica, nomeadamente porque as correntes mais tradicionais do voluntariado entendem que este deve ser completamente “desinteressado”, princípio consagrado na lei de bases do “voluntariado português”. Contudo, embora a semântica nos aponte para a necessidade de uma

compensação, entendida no sentido de “recompensa emocional”, qualquer outra forma de ganho (inclusive curricular) é completamente posta de lado e condenada por parte das correntes mais tradicionalistas do voluntariado.

VI- Conclusões

Existe uma clara aproximação entre os mundos do voluntariado e do emprego, visível em termos retóricos e, fundamentalmente, em termos de práticas e de políticas públicas. Como resultado, assiste-se a maiores graus de formalização do voluntariado. Saliente-se que na génese das mesmas políticas está a preocupação em alargar os níveis de participação da sociedade portuguesa, bastante reduzidos quando comparados com os outros países europeus.

Embora ainda se tenha que conhecer o resultado das políticas, às quais acrescentamos as recomendações da União Europeia, saliente-se que elas tiveram a capacidade de contribuir para o relançar do debate em torno do voluntariado, não obstante o facto de muitas organizações se mostrarem críticas relativamente às suas obrigações formais, particularmente em relação à legislação existente. No entanto, ao contrário do que acontece com o mercado de emprego, existe uma clara facilidade em contornar o estabelecido em termos legais, subsistindo formas de voluntariado que nunca poderiam ser consideradas como tal, se apenas se atendesse ao que está patente na legislação (ex. voluntariado exercido por menores de 18 anos, inexistência de seguros, inexistência de acordo assinado entre as partes, etc.) De todas as formas, a inexistência dos requisitos legais, ao contrário do que acontece com a realidade do emprego, não impossibilita nem condiciona a prática do voluntariado. Muito pelo contrário, não deixa de ser incentivada nem reconhecida como tal. Contudo, não se pode afirmar de que a tendência seja para a rejeição da formalização, aliás, a generalidade das organizações, não deixando de ser crítica de alguns aspetos, reconhece (e recolhe) benefícios de um voluntariado mais organizado.

A principal problemática não se prende com o contornar (ou não) da lei, mas sim com os riscos da instrumentalização enquanto consequência do esbater das fronteiras entre voluntariado e emprego. O Centro Europeu do Voluntariado (2007), o Educational, Audiovisual & Culture Executive (2010) e o Parlamento Europeu (2008) chamam a atenção para esses riscos, nomeadamente para a existência de frágeis fronteiras entre o voluntariado e o emprego precário, tornando-se necessária uma maior clarificação.

Um dos pontos que carece de clarificação prende-se com as especificidades do trabalho de voluntariado no âmbito das suas diferenças face ao trabalho remunerado. A ausência desta clarificação pode contribuir para a utilização “ilegítima” de voluntários, nomeadamente ao serem aproveitados para ocupar funções que deveriam ser (apenas) da incumbência dos profissionais, isto é, no sentido de serem utilizados para substituir postos de trabalho. A relação entre voluntários e remunerados no seio das organizações é outro dos pontos que carece de particular atenção. Neste caso, os remunerados não devem “olhar” os voluntários como potenciais candidatos a lhes roubarem o lugar. Logo, torna-se necessário definir os pressupostos do trabalho dos voluntários, devendo este ser complementar ao trabalho dos remunerados. Outro dos pontos que necessita de ser clarificado prende-se com o sentido lato que é atribuído ao conceito de voluntariado. Embora o voluntariado possa englobar diversas tipologias e ser extensivo a diversas áreas, na sua génese não se encontra o imperativo do lucro. Atualmente um dos maiores riscos prende-se com a banalização e a subversão do termo voluntariado de forma a “mascarar” situações onde os princípios do “desinteresse da ação”, do “não lucrativo”, ou do “bem-estar social”, não estão presentes. Além dos “falsos” estágios, tornam-se cada vez mais comuns situações de aliciamento e utilização de trabalhadores desempregados como mão-de-obra barata, ou não remunerada (e muitas vezes sobrequalificada), atribuindo a essas situações o falso nome de voluntariado. O mais problemático é que esse risco tanto existe na esfera privada como na esfera pública.

A aproximação entre os dois universos está patente nas situações ilustradas. Embora não deixe de ser uma projeção ainda podemos considerar um outro risco, este de uma natureza “ligeiramente” diferente. Não deixando de ser uma atividade complementar, algumas correntes ideológicas atribuem uma outra dimensão ao voluntariado, nomeadamente a de que ele teria a capacidade para substituir os serviços públicos,

nomeadamente as atividades prestadas pelo Estado no âmbito da sua ação social. Neste caso, ele não seria complementar ao trabalho remunerado e aos serviços, mas constituiria, por seu turno, uma forma de substituir esses mesmos serviços, nomeadamente os que são prestados pelo Estado. Logo, neste caso, não de uma forma “mascarada” mas de uma forma direta, não se podendo falar em instrumentalização, as atividades de voluntariado deveriam substituir o trabalho remunerado. Embora não seja objetivo desta análise interpretar esta vertente, teria de ser feito, contudo, esse apontamento, sintomático, aliás, da ampla esfera de debate que enforma o voluntariado, onde as grandes questões transversais, como é o caso do emprego, se encontram e gladiam.

Bibliografia

Assembleia da República, Diário da República, 1-Série A. Lei 71/98 de 3 de Novembro.

Amaro, Rogério Roque (2002), O voluntariado nos projetos de luta contra a pobreza. Lisboa:

Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.

Cabral, Manuel Villaverde, Jorge Vala, André Freire (2000), Orientações perante as políticas sociais, Atitudes sociais dos portugueses. Imprensa das Ciências Sociais. Viseu.

Catarino, Acácio (2004), “Voluntariado - uma leitura da experiência”, Sociedade e Trabalho, 19/20, 9-15, Lisboa: DEEP.

CESE (2006), “O papel e o impacto do voluntariado na sociedade europeia”, CESE.

CEV (2007). *Volunteering as a route (back) to employment*”. *Final Report*. Paris, France, 23 March 2007.

CEV (2008), “Putting volunteering on the economic map of Europe”, General Assembly Conference.

CEV (2010) “On the role of volunteering as a means of empowerment and social inclusion”. CEV.

Educational, Audiovisual, & Culture Executive Agency, Directorate General Education and Culture (2010), Study on Volunteering in the European Union. Country Report Portugal.

GHK.

Gay, Pat (1998), “Getting into Work- The role of volunteering in improving employability”, IVR. Londres.

GHK - Educacional, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010). *Volunteering in the European Union. Final Report*. 17 February 2010. Brussels: GHK.

International Association for Volunteer Effort (IAVE) (1990), Declaração Universal sobre o Voluntariado.

IVR (2008), “Caring companies: Engagement in employersupported volunteering”, IVR. Londres.

Lopes, Policarpo (2007), Para uma sociologia do catolicismo, entre a depressão de sentido da modernidade e a expressão pós-moderna. Lousã: Rei dos Livros.

Lukka, Prys (2000). “Employee Volunteering: A Literature Review”. IVR. Londres.

Organização Internacional do Trabalho, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm#a2>

Parlamento Europeu (2008), *Resolução do Parlamento Europeu, de 22 de Abril de 2008, sobre o contributo do voluntariado para a coesão económica e social* (2007/2149(INI)).

Estrasburgo.

Salamon L.M., Sokolowski (2001). Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence From 24 Countries. *Working papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, n. 40. Baltimore: The John Hopkins Center for Civil Society.

Sivesind, Karl Henrik (2008), “Comparative Studies on Volunteering: The crowding out hypothesis revisited”, CINEFOGO.