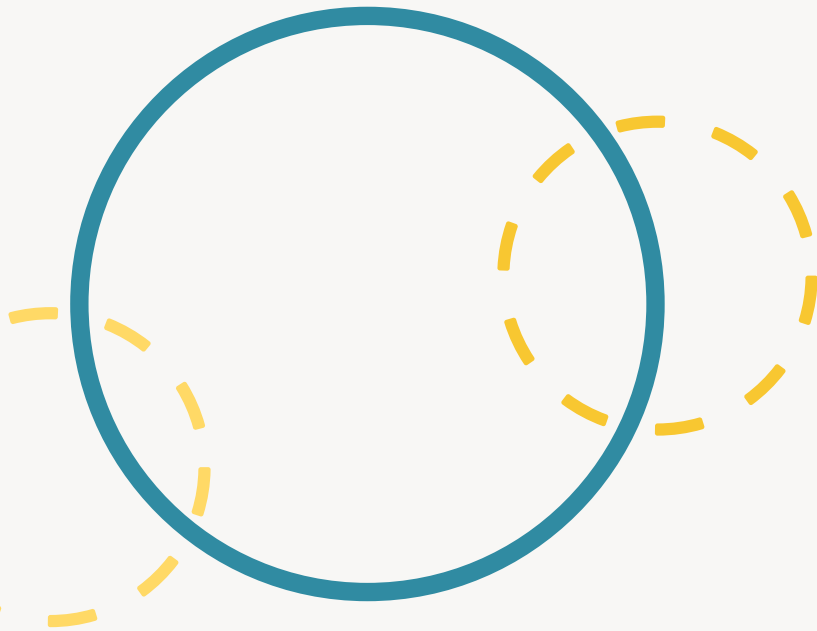


GUIA

# METODOLOGIA DE VOLUNTARIADO APOIADO: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COMO AGENTES DE MUDANÇA



Promotor:

**Pista  
Mágica**  
voluntariado & inovação



Investidor social:



Parceiros:



Portugal  
**INOVACÃO  
SOCIAL**

Cofinanciado por:



A Pista Mágica procurou, no presente Guia, utilizar uma “linguagem escrita e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens”, cuja adoção é reforçada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, referente ao V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017. Temos, porém, consciência do debate em torno da não binariedade de género, acreditando que uma linguagem plenamente inclusiva terá de passar pela não referenciação de género ou adoção de um género gramatical neutro.

Reconhecemos ainda, com a humildade de quem está (ainda) a fazer caminho em matéria de inclusão, a limitação deste documento em termos de acessibilidade, comprometendo-nos a procurar vias para tornarmos este Guia mais acessível no futuro e a garantir, em próximos projetos e serviços, a criação de produtos e materiais acessíveis.

## FICHA TÉCNICA

**Título:** Guia Metodologia de Voluntariado Apoiado: as pessoas com deficiência como agentes de mudança

**Autoras:** Ana Gonçalves, Cláudia Dias e Isadora Freitas

**Apoio à redação:** Paula Pereira e Sunlina Xu

**Revisão do texto:** Ana Luísa Azevedo, Mafalda Magalhães e Sónia Fernandes

**Design gráfico e Paginação:** Isadora Freitas

**Tradução:** Alexandra Caetano e Bernardo Carvalho

**Edição:** Pista Mágica – Associação

**ISBN:** 978-989-54619-8-1

**Data de Edição:** Junho de 2023

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos:

À **Portugal Inovação Social**, enquanto entidade financiadora, e ao **Município de Vila Nova de Gaia**, na qualidade de investidor social e co-construtor desta iniciativa, por acreditarem que a transformação passa por testar, errar, aprender, reformular e consolidar metodologias.

À **Estrutura Municipal de Voluntariado Inclusivo e Orientado (EMVIO) de Vila Nova de Gaia** pelo apoio prestado na operacionalização do projeto e ao **Centro de Inclusão Social (CIS) do Magarão** por nos saber acolher e acreditar na complementaridade da resposta VolunTalento.

Às entidades que, como o CIS do Magarão, nos acolheram para que pudéssemos trabalhar a metodologia com os seus destinatários: **Sim Somos Capazes** (agora Centro de Inclusão Social de Canelas), **Cercigaia** e **Somos Nós**.

Às **entidades promotoras de voluntariado** que acolheram, de forma genuína e generosa, os voluntários do projeto: Associação das Escolas do Torne e do Prado, Associação Senhores Bichinhos, Cantinho das Aromáticas, Centro Social Mário Mendes da Costa, Lar Adventista para Pessoas Idosas (LAPI) Norte, Parque Biológico de Gaia, Plataforma de Acolhimento e Tratamento Animal (PATA), Sim Somos Capazes e Quintinha Pedagógica de Canelas.

Um agradecimento, em particular, às entidades que se comprometeram a acolher, a longo prazo, voluntários VolunTalento – **LAPI Norte** e **Quintinha Pedagógica de Canelas** –, onde continuam a estar inseridos em contexto de voluntariado mais inclusivo, e à **Associação das Escolas do Torne e do Prado** por nos receber para a concretização de um projeto de felicidade comunitário desenhado por cinco voluntários.

Às **entidades e pessoas que integraram o Grupo de Trabalho para Advocacy**: Associação Portuguesa Voz do Autista, Associação Salvador, Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL), Câmara Municipal de Gaia, Catarina Oliveira, Centro de Vida Independente (CVI), Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS), Confederação Portuguesa de Voluntariado (CPV), Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), Fundação Eugénio de Almeida, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), Instituto Nacional para a

Reabilitação (INR, I.P.), Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ, I.P.) e Universidade do Porto.

Às **peessoas que reviram, criticamente, o documento com recomendações** para políticas públicas produzido pelo Grupo de Trabalho: Ana Filipa Leça, Andreia Sofia Moura, Mayne Benedetto, Membros da Voz do Autista, Pedro Clara, Raul Mieirol, Rita Serra, Roberto Ferreira, Rui Manhente e Sara Rocha.

À Dra. Tatiana Nunes por nos ajudar a traçar passos para um trabalho de *advocacy* com impacto.

**A todas as pessoas que, de forma constante e com o cuidado de quem se move por fazer crescer a inclusão, permitiram que este projeto acontecesse** (por entidade e com nomes por ordem alfabética): Helena Loureiro (Portugal Inovação Social); Ana Lia Ferreira, Ana Sofia Almeida, Cláudia Araújo, Cláudia Teixeira, Daniela Martins, Diana Mota, Fernanda Ferreira, Helena Coutinho, Inês Rodrigues, Manuel Bronze, Margarida Vale, Maria Elisabete Carvalho, Marina Mendes e Susana Lacerda (Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia); Camila Durães e Sílvia Campos (Sim Somos Capazes); Afonso Pereira, Conceição Cruz, Rosália Guedes e Sara Santiago Alves (Cercigaia); Catarina Pontes, Juliana Reis e Miguel Fleming (Somos Nós); Ana Rita Ferreira e Maria Fernanda Pinto (Associação das Escolas do Torne e do Prado), Cátia Oliveira e Rosa Azevedo (LAPI Norte); Nuno Andrade, Rafael Pereira e Sara Ferreira (Quintinha Pedagógica de Canelas); Rita Gomes (PATA).

**Por fim, um agradecimento a todas as pessoas voluntárias** que, com um coração imenso, aceitaram fazer caminho connosco nesta Jornada do Herói por entre universos de autoconhecimento, empatia e voluntariado. É preciso coragem para tentarmos o mundo extraordinário, fora da caixa que alguém construiu para nós. Na Pista Mágica, dizemos que "todos temos asas, mas apenas os voluntários sabem voar" – que privilégio este de podermos contribuir para novos voos num céu onde há lugar para todas as pessoas.

## SIGLAS

AEV: Atividades Específicas de Voluntariado

AGV: Atividades Genéricas de Voluntariado

ASSOL: Associação de Solidariedade Social de Lafões

BLV: Banco Local de Voluntariado

CASES: Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CESE: Comité Económico e Social Europeu

CIS: Centro de Inclusão Social

CNIS: Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

CPV: Confederação Portuguesa de Voluntariado

CVI: Centro de Vida Independente

EMV: Estrutura Municipal de Voluntariado

EMVIO: Estrutura Municipal de Voluntariado Inclusivo e Orientado

ENIPD: Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência

FFMS: Fundação Francisco Manuel dos Santos

IEFP, I.P.: Instituto do Emprego e Formação Profissional

IIES: Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social

INE: Instituto Nacional de Estatística

INR, I.P.: Instituto Nacional para a Reabilitação

IPDJ, I.P.: Instituto Português do Desporto e Juventude

LAPI: Lar Adventista para Pessoas Idosas

OAV: Organizações Acolhedoras de Voluntários e Voluntárias

OES: Organizações de Economia Social

ONG: Organização Não Governamental

ONU: Organização das Nações Unidas

UNV: United Nations Volunteers

PATA: Plataforma de Acolhimento e Tratamento Animal

PATH: Planning Alternatives Tomorrows With Hope (Planeamento de Amanhãs Alternativos Com Esperança)

PcD: Pessoas com Deficiência

PCP: Planeamento Centrado na Pessoa

PERMA: Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishments (Emoção positiva, Envolvimento, Relacionamentos, Propósito, Realização)

PFC: Plano de Felicidade Comunitário

PFI: Plano de Felicidade Individual

POISE: Portugal Inovação Social – Parcerias para o Impacto

UE: União Europeia

UNCPRD: Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

VOAHR: Voluntariado Organizado para uma Ação Humanitária de Referência

## ÍNDICE

<b>FICHA TÉCNICA</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMENTOS</b>	<b>3</b>
<b>SIGLAS</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>7</b>
<b>PREFÁCIO</b>	<b>8</b>
<b>(1) VOLUNTARIADO, DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO</b>	<b>10</b>
<b>(2) O PROJETO VOLUNTALENTO</b>	<b>17</b>
<b>(3) O CAMINHO CONCEPTUAL</b>	<b>21</b>
(3.1) O espectro da autonomia no voluntariado	21
<b>(4) DA EXPERIMENTAÇÃO À RECOMENDAÇÃO</b>	<b>28</b>
(4.1) Metodologia de Voluntariado Apoiado – o caso particular das PcD	28
(4.1.1) Papéis e responsabilidades na implementação da metodologia	40
(4.2) Advocacy – Como incluir PcD no voluntariado?	43
(4.2.1) As recomendações	47
<b>REFLEXÕES FINAIS</b>	<b>58</b>
<b>NOTAS METODOLÓGICAS</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>65</b>



## PREFÁCIO

O Voluntariado é uma pista mágica que surge no caminho das pessoas que decidem exercer uma cidadania ativa por esta via.

A maioria dos testemunhos no Voluntariado referem que recebem muito mais do que o que dão e que a maior recompensa é o sorriso das pessoas que servem. Essa é a magia do Voluntariado! Dar-se e perceber que o retorno é superior. Trata-se de uma remuneração motivacional (como diz Steve McCurley). Não é económica. E essa magia deve estar acessível a todas as pessoas. Mas nem sempre pensei assim.

Grande parte do meu tempo é dedicado a fazer apresentações e palestras sobre Voluntariado. Ao longo de duas décadas fui expressando máximas, que se foram sobrepondo e a determinada altura contradiziam-se:

1. Inicialmente defendia que o Voluntariado era para quem tivesse as suas necessidades primárias satisfeitas – influenciada pela hierarquia das necessidades de Maslow, uma teoria da psicologia de Abraham Maslow.
2. Na altura que fundei a Pista Mágica (com a Escola de Voluntariado), expressava a não preparação das pessoas voluntárias como uma violação dos Direitos Humanos – tanto das pessoas beneficiárias como das voluntárias que, no limite, colocava as vidas de ambas em perigo.
3. Mais tarde informava sobre os aspetos comuns de estudos científicos realizados em várias geografias do mundo que demonstram que quem realiza Voluntariado vive mais anos, tem melhor qualidade de vida e é mais feliz.

A repetição destas ideias tornou-se num mantra e um dia tomei consciência que o primeiro ponto não fazia qualquer sentido. Até porque o compreendi pela experiência: numa missão de cooperação internacional ao implementar um programa de voluntariado que foi um sucesso com voluntários em situação de grande vulnerabilidade.

A partir dessa constatação, comecei a visualizar um Voluntariado que incluísse toda a gente. Tudo começa pela Visão. Até que as oportunidades de concretização foram aparecendo e paulatinamente fomos criando a metodologia que aqui se apresenta.

Isso só foi possível porque: 1) para além da visão estratégica, 2) surgiram as linhas de financiamento certas, e 3) passamos a ter mais recursos humanos (e qualificados) na

Pista Mágica – que não só acreditaram como co-construíram e testaram os passos metodológicos. A vocês, um muito obrigada!

**Sónia Fernandes**

Cofundadora e Presidente da Pista Mágica

## (1) VOLUNTARIADO, DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO

São três as palavras-chave que inspiraram a criação e implementação da iniciativa VolunTalento: **Voluntariado, Deficiência e Inclusão**. Palavras complexas de significados múltiplos e diferentes expressões na lei. Palavras que, enquanto conceitos, procurámos descortinar, decifrar e estudar, de forma a consolidar um projeto que procura, por sua vez, responder à questão: **“como incluir pessoas com deficiência (PcD) no e através do voluntariado?”**.

O conceito de voluntariado reveste-se de diferentes significados de país para país (Ragonnaud, 2009) e, embora a sua importância tenha sido já reforçada pelo Comité Económico e Social Europeu (CESE) (2013), não existe, atualmente, qualquer regulamentação a nível europeu que vise a adoção de uma metodologia padronizada para o levantamento de dados estatísticos sobre o trabalho voluntário. A sua expressão em documentos legislativos é, inevitavelmente, também uma questão divisória na União Europeia (UE). Se por um lado, em alguns Estados-Membros existem leis nacionais sobre voluntariado (como Espanha e Itália), noutros (alguns até com uma cultura de voluntariado significativa, como a Irlanda e a Dinamarca) não existe legislação específica sobre a temática (Making it Matter, 2020, p. 5). De facto, dos 27 Estados-Membros da UE, apenas 16 têm legislação relevante no que diz respeito ao voluntariado.<sup>1</sup> É o caso de Portugal. Na [Lei de Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado](#) (Lei n.º 71/98), Capítulo 1 – Disposições gerais, Artigo 2.º, pode ler-se a definição adotada pelo Estado Português:

*1 – Voluntariado é o conjunto de ações 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.*

*2 – Não são abrangidas pela presente lei as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.*

---

<sup>1</sup> De acordo com o programa United Nations Volunteers (UNV), “as leis nacionais sobre voluntariado fornecem uma estrutura para acordos de voluntariado. Estas são frequentemente usadas para distinguir o voluntariado de outras atividades, particularmente o emprego. As leis de voluntariado tendem a remover os obstáculos legais ao voluntariado, definindo “voluntários” e “voluntariado”, esclarecendo os direitos e deveres dos voluntários e fornecendo um único documento que trata do envolvimento voluntário. As leis e a legislação também podem estabelecer órgãos formais ou arranjos institucionais para apoiar o voluntariado” (traduzido pela Pista Mágica; UNV, n.d.)

No artigo que antecede a definição, Artigo 1.º, referente ao objeto, encontra-se presente a noção da universalidade no acesso ao voluntariado: “A presente lei visa promover e garantir a todos os cidadãos a participação solidária em ações de voluntariado e definir as bases do seu enquadramento jurídico”. Não existe, porém, qualquer menção, na Lei de Bases, a PcD ou qualquer outro grupo de pessoas em situação de vulnerabilidade.<sup>2</sup>

**Se, por um lado, a abrangência desta lei pode ser vista como uma mais-valia, no sentido em que propõe o exercício do voluntariado como um direito de “todos os cidadãos”, por outro, cria espaço para que a inclusão de voluntários com deficiência dependa, integralmente, da vontade (ou ausência de) das organizações promotoras de voluntariado.**

Tal não acontece, por exemplo, na [Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto](#) (Lei n.º 5/2007), em que existe um artigo dedicado às PcD (Artigo 29.º): “A actividade física e a prática desportiva por parte das pessoas com deficiência é promovida e fomentada pelo Estado, Regiões Autónomas e autarquias locais com as ajudas técnicas adequadas, adaptada às respectivas especificidades, tendo em vista a plena integração e participação sociais, em igualdade de oportunidades com os demais cidadãos”.

Mais, na [Lei n.º 38/2004](#), de 18 de Agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, que deveria, por excelência, servir para promover a sua emancipação, constata-se a sua perpetuação no papel de recetora de apoio voluntário. Ao invés de salvaguardar o direito à sua integração em atividades de voluntariado, o Artigo 23.º (Voluntariado) estabelece, apenas, que “compete ao Estado incentivar o voluntariado e promover a participação solidária em acções de apoio a pessoas com deficiência num quadro de liberdade e responsabilidade, tendo em vista um envolvimento efectivo da sociedade no desenvolvimento de acções de voluntariado no âmbito da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Quando falamos em pessoas em situação de vulnerabilidade, é importante compreender “que as pessoas não são, em si, vulneráveis, mas podem estar vulneráveis a alguns agravos e não a outros, sob determinadas condições e em diferentes momentos de suas vidas” (Pereira et al., 2022, p.2). Entenda-se que, no caso das PcD, “a deficiência não está na pessoa, mas na sociedade, no meio em que vive” (Marchesan & Carpenedo, 2021, p.47).

<sup>3</sup> Neste sentido, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, publicada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º119/2021, de 31 de agosto de 2021, que assume a inclusão da pessoa com deficiência como objetivo estratégico para a sua valorização, prevê a realização, no Eixo Estratégico 1, da revisão da supracitada lei.

Ora, se, durante muito tempo, a deficiência foi encarada como uma incapacidade total que colocava as pessoas em lugares sociais desfavoráveis (Bartalotti, 2010), **testemunhamos, hoje, uma mudança de paradigma sobre a qual escreve Bartalotti (2010): aquela que valoriza, sobretudo, a independência e autonomia das PcD, ao mesmo tempo que desconstrói concepções capacitistas que as reduzem a um papel passivo.**

Atente-se na adoção, em 2006, da [Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#) (traduzida pelo Instituto Nacional de Reabilitação, I.P.), que reflete o “consenso generalizado da comunidade internacional (Governos, ONG e cidadãos) sobre a necessidade de garantir efetivamente o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência e de reforçar a proibição da discriminação destes cidadãos através de leis, políticas e programas que atendam especificamente às suas características e promovam a sua participação na sociedade” (Instituto Nacional para a Reabilitação (INR), I.P., 2023). Ou, em Portugal, tenhamos presente a aprovação, a 31 de agosto de 2021, pelo Conselho de Ministros, da [Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência \(ENIPD\) 2021-2025](#), que “pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro, tendo sempre em vista o reforço do compromisso com a inclusão das pessoas com deficiência”. Compromisso esse “assumido pelo XXII Governo Constitucional como uma das prioridades da sua ação governativa e enquanto corolário de uma sociedade que se quer mais justa, mais solidária, que respeita a diversidade e a encara como um fator de riqueza e de progresso”.

**Mas quão palpável será já este novo paradigma na vida das PcD? Continuará a realidade a ter rodas quadradas em alguns contextos?<sup>4</sup>**

As pessoas com deficiência continuam a ser alvo de injustiça social quando vêm negado o acesso a serviços de saúde, emprego, educação ou participação política e são sujeitas a violações da sua dignidade através de violência, abuso, preconceito ou desrespeito com base na sua deficiência.

Concretizando o paradigma da inclusão, foi publicada, em 28 de agosto de 2006, a [Lei n.º 46/2006](#), que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde. Esta lei tem por objeto prevenir e proibir a discriminação,

---

<sup>4</sup> Expressão “rodas quadradas” inspirada nas palavras de Afonso Cruz em Jalan, Jalan (2017): “A realidade tem rodas quadradas. Foi o sonho, a ficção, o ideal, que as fizeram redondas. Não devemos ser cúmplices da realidade”.

direta ou indireta, em razão da deficiência, sob todas as suas formas, e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão da deficiência.

A lei referida é vinculativa, isto é, obriga todas as pessoas singulares e coletivas, públicas ou privadas, à não discriminação em razão da deficiência e, caso a mesma ocorra, a situação deve ser denunciada, através do preenchimento do [formulário de queixa de discriminação por deficiência ou risco agravado de saúde](#), disponível no site do INR, I.P..

Neste sentido, em Portugal, país com 1.085.472 pessoas com deficiência ou incapacidade (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022)\*, registaram-se, em 2021, segundo dados do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (2021), **1195 queixas por discriminação com base na deficiência**, o que representa um aumento de 16,8% face a 2020. Esta discriminação decorreu, maioritariamente, de questões relativas ao acesso à saúde (39,6%), sendo que as restantes categorias (acessibilidade, acesso a emprego e igualdade empresarial, bens e serviços, acesso à educação, entre outros) apresentam taxas de incidência inferiores a 6%, à exceção da categoria genérica “Outros”, que engloba cerca de um terço das queixas recebidas (35,2%). O facto de a categoria “saúde” se destacar amplamente pode explicar-se pelo contexto pandémico vivido no período em questão, visto que, em 2019, antes da pandemia originada pelo vírus SARS-COV-2, em 1274 queixas por discriminação com base na deficiência, apenas 6% se encontravam relacionadas com o acesso à saúde, enquanto 44% se deveram a questões de acessibilidade, 30% de acesso ao emprego e igualdade a nível empresarial, 7% da utilização de bens e serviços e 5% do acesso à educação.

\*De acordo com os dados dos Censos 2021 (INE), **10,9% da população residente em Portugal, com 5 ou mais anos, tem pelo menos uma incapacidade, o que equivale a 1.085.472 pessoas.** Em comparação com os dados obtidos em 2011, consegue-se identificar uma diferença substancial, uma vez que estes apontam para uma taxa de prevalência de incapacidade na população residente em Portugal de 17,8%, a que correspondem 1.792.719 pessoas (com 5 ou mais anos). [ver contextualização do ponto i., dentro do objetivo H., na página 56].

Dados do INE (2022) demonstram que a incapacidade em andar ou subir degraus é a mais prevalente e afeta 6,1% da população com 5 ou mais anos; 3,5% da população é afetada pela incapacidade em ver, 3,4% pela incapacidade de cognição ou memória; 2,8% em ouvir; 3,0% tem dificuldade em tomar banho ou vestir-se sem apoio; e 1,5% em compreender os outros ou fazer-se compreender.

A condição de incapacidade afeta maioritariamente as mulheres e a prevalência vai aumentando com o avanço da idade, de forma progressiva, sobretudo a partir dos 70-74 anos. A população com 15 ou mais anos com incapacidade que se desloca para trabalhar ou estudar representa apenas 3,2% do total da população que o faz e 13,3% do total da população com 15 ou mais anos com incapacidade.

Os processos de discriminação que as PcD enfrentam, de forma constante, interferem no seu acesso a oportunidades das mais variadas naturezas, nomeadamente, no seu acesso ao exercício de atividades úteis nas suas comunidades. Sabendo que a inclusão social advém da aquisição de papéis sociais (Sieber, 1974) e que o voluntariado pode ser um caminho para uma maior diversidade de papéis, que, por sua vez, conduz a elevados índices de bem-estar físico e emocional (Moen, Dempster-McClain & Williams, 1992), têm surgido esforços no sentido de criar iniciativas que reconhecem a importância da generalização de um voluntariado verdadeiramente inclusivo.

Leia-se, por exemplo, a [Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de junho de 2012](#), sobre «Reconhecer e promover as atividades de voluntariado transfronteiras na UE» (2011/2293 (INI)), em que é sublinhado o papel do voluntariado na redução do risco de exclusão social de diversos grupos sociais, em especial de pessoas com deficiência. Ou as conclusões publicadas pelo Conselho da União Europeia em 2011 relativamente ao impacto das actividades de voluntariado na política social ([14552/11](#)), em que, no ponto 18., é sublinhada a importância das atividades de voluntariado “para reforçar as competências e melhorar as qualificações dos grupos vulneráveis que podem ser também envolvidos em ações de voluntariado e beneficiar assim de uma melhor inclusão social”.

Em Portugal, é na já mencionada [Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência \(ENIPD\) 2021-2025](#) (INR, 2021) que se encontram associadas as três palavras-chave da presente iniciativa (Voluntariado, Deficiência e Inclusão).

No Eixo Estratégico 6 da ENIPD, que se prende com medidas, serviços e apoios sociais, surge, dentro do Objetivo Geral 2 (“Inovação em atividades de contexto”), o objetivo específico: **2.2 “Dinamizar o voluntariado inclusivo”**.

Aqui, propõe-se **(2.2.1) definir e divulgar um guia orientador para a definição e organização de atividades de voluntariado inclusivas e (2.2.2) dinamizar atividades de voluntariado inclusivo ao nível da comunidade**, medidas que a equipa da iniciativa VolunTalentos considera chave para a generalização do conceito e consequente prática.

É, porém, de ressaltar que não existe, na ENIPD 2021-2025 ou em qualquer outro documento governamental, uma definição de “voluntariado inclusivo”.

Esta é uma questão recorrente e, por isso, de resolução premente: **o que significa voluntariado inclusivo?**

Assumindo a Lei de Bases como um “chapéu enquadrador”, e havendo muitos outros documentos e programas cujas formulações se assemelham (também a nível internacional), importa pensar em problematizar a inclusão no voluntariado, vertendo-a em regulamentação específica que clarificar o conceito e promova a integração de diferentes grupos em situação de vulnerabilidade em ações de voluntariado – não só PcD –, não enquanto beneficiários, mas sim agentes de mudança, com base nas suas necessidades específicas, e estabelecendo linhas orientadoras para a implementação de programas de voluntariado mais inclusivos.

Num estudo realizado no âmbito do projeto europeu Making it Matter (2020), em que participaram 413 organizações de cinco países (Alemanha, Croácia, Dinamarca, Eslovénia e Irlanda), foram elencados os desafios sentidos pelas organizações na integração de pessoas jovens em situação de vulnerabilidade, dos quais se destacam:

- ⤿ a falta de capacidade organizacional e a escassez de recursos (60% das organizações respondentes);
- ⤿ a falta de conhecimento e preparação em relação à gestão e acompanhamento destes jovens (um terço das organizações) (p.34).



Na Croácia, as entidades respondentes que não consideram integrar jovens nesta situação especificam a questão da deficiência, mencionando não terem capacidade organizacional ou um ambiente de trabalho adequado para as receber (p.34).

Tendo sido identificada, no estudo, a necessidade de serem criadas “atividades à medida” para o acolhimento de jovens em situação de vulnerabilidade, e sendo essa uma condição fundamental para o sucesso de qualquer programa de voluntariado mais inclusivo, importa refletir-se sobre estes obstáculos.

**De que forma pode o Estado garantir, às organizações, recursos que lhes permitam tornar acessíveis os seus espaços e atividades? De que forma pode reforçar o seu acesso a capacitação que as dote do conhecimento, competências e atitudes necessários para a inclusão destas pessoas? De que forma podem as organizações empoderar-se para refletir e promover a criação de pontes entre parceiros públicos e a sociedade civil para a promoção da inclusão das PcD?**

Ignorar estes obstáculos e possíveis soluções condiciona a perda de oportunidade de as pessoas em situação de vulnerabilidade, em particular pessoas com deficiência, poderem contribuir para o bem comum e para a melhoria das suas comunidades. De facto, assumir estes papéis de utilidade social não só as empoderaria – por se sentirem parte da solução –, como também lhes permitiria aumentar a sua autoestima, aprofundar competências, criar novos laços sociais, ajudar a combater preconceitos e estereótipos existentes e descobrir a sua vocação (podendo contribuir para a escolha de um percurso profissional e consequente integração no mercado de trabalho).

## (2) O PROJETO VOLUNTARENTO

O VolunTalento surge com a convicção de que o investimento em metodologias que comprovem o impacto do voluntariado realizado por pessoas em situação de vulnerabilidade (em particular, PcD) nas suas comunidades e em si mesmas é fundamental para acelerar o processo de formalização e generalização da prática de um voluntariado mais inclusivo.

Financiada pelo Portugal Inovação Social – Parcerias para o Impacto (POISE), esta Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES) visa **melhorar o acesso ao exercício de voluntariado a pessoas maiores de 18 anos com incapacidade ou deficiência (física ou intelectual) leve a moderada**, através do desenvolvimento e teste da metodologia de voluntariado apoiado e da amplificação do debate em torno do papel do voluntariado na inclusão social destas pessoas.

Com a consciência de que todas as pessoas devem ter um lugar no voluntariado, o projeto teve de assumir, porém, como destinatárias, pessoas que representam apenas uma franja da população com deficiência: «**Pessoas maiores de 18 anos com incapacidade, deficiência (física ou intelectual) ou com perturbação do neurodesenvolvimento leve a moderada.**»

O **Município de Vila Nova de Gaia**, investidor social e território de atuação do projeto, é o mais populoso da Região Norte, com 303.824 habitantes, e o maior da sub-região do Porto, com uma área total de 168,5 Km<sup>2</sup> e com uma densidade populacional de 1.803,5 habitantes por km<sup>2</sup> (Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS], s.d.). Segundo a mesma fonte, residiam em Vila Nova de Gaia, em 2001 (únicos dados disponíveis sobre este indicador), 17.431 PcD, das quais 1.521 tinham deficiência leve a moderada (grau de deficiência entre 30% a 59%), o que representa 8,73% do total das PcD nesta data no Município (FFMS, 2022).

Contando com o apoio do Centro de Inclusão Social (CIS) do Magarão e da Estrutura Municipal de Voluntariado Inclusivo e Orientado (EMVIO) de Vila Nova de Gaia, o VolunTalento propõe trabalhar o voluntariado como uma solução para a inclusão de pessoas com incapacidade ou deficiência nas suas comunidades a partir de dois eixos de intervenção:

### **Eixo I – Integração dos beneficiários em atividades de voluntariado**

## Eixo II – Empoderamento das pessoas voluntárias

No âmbito do **Eixo 1 – Integração das Pessoas Voluntárias**, foram realizados, em 2022, um evento *online* de apresentação do projeto a organizações acolhedoras de voluntários e voluntárias (OAV), uma ação de capacitação em Voluntariado mais Inclusivo (com um total de 12 horas) e sessões de consultoria, com vista à criação de uma bolsa de entidades promotoras de voluntariado, disponíveis para acolher voluntários e voluntárias VolunTalentos.

Em abril, paralelamente à divulgação da ação de capacitação dirigida a OAV, foi também lançada a campanha de recrutamento de pessoas voluntárias cujo perfil se enquadrasse nos destinatários do projeto. Neste âmbito, é importante referir que a equipa do projeto, juntamente com o investidor social e parceiros, optou por dividir a intervenção com pessoas voluntárias em três gerações, cada uma com quatro meses de atividades (sessões de capacitação e integração em atividades de voluntariado).

A primeira geração de pessoas voluntárias iniciou o processo de capacitação em maio de 2022, tendo sido envolvidas nele 14 pessoas com incapacidade ou deficiência (física e ou intelectual) leve a moderada (nove utentes do CIS do Magarão, três do projeto Sim Somos Capazes e duas pessoas que não se encontravam envolvidas em nenhuma resposta). Nove dessas pessoas foram integradas em atividades genéricas de voluntariado (AGV), previstas na metodologia inovadora criada pela Pista Mágica, que tiveram lugar em junho e julho de 2022. Nesta geração, foram ainda desenhados oito projetos de felicidade individuais, que permitiram aferir em maior profundidade os interesses e aspirações das pessoas em questão. No total, de maio a setembro de 2022, foram completadas, com esta geração, 25 horas de capacitação e 66 horas de voluntariado (somando as horas de voluntariado de todas as pessoas voluntárias).

Já a segunda geração de pessoas voluntárias arrancou com o processo de capacitação em setembro de 2022, tendo envolvido, nesta fase, sete participantes. Nas atividades de voluntariado, participaram seis PcD e foram concluídos quatro projetos de felicidade individuais. Esta geração completou, entre setembro de 2022 e início de janeiro de 2023, 24,5 horas de capacitação e 101,5 horas de voluntariado.

Por sua vez, a terceira e última geração VolunTalentos, com arranque em janeiro de 2023, contou com 11 participantes de duas instituições: Cercigaia (seis pessoas voluntárias) e Associação Somos Nós (cinco). Pela primeira vez, foram integrados participantes que se deslocam em cadeira de rodas, o que implicou a adaptação de

algumas das dinâmicas utilizadas no processo de capacitação e das próprias atividades de voluntariado. Nesta geração, foi desenhado um projeto de felicidade comunitário e seis projetos individuais. Com esta geração, foram completadas 55,5 horas no processo de capacitação e 129 horas de atividades de voluntariado.

Assim, no total, no Eixo 1 do projeto, foram envolvidas 32 pessoas beneficiárias, 26 das quais foram integradas em atividades de voluntariado, completando, no total, 105 horas de capacitação e 296,5 horas de voluntariado (soma das horas de voluntariado de todas as pessoas participantes). 21 dessas pessoas completaram todas as fases da metodologia, o que resultou no aumento da sua inclusão social. Foram entidades acolhedoras de atividades no âmbito da iniciativa: Quintinha Pedagógica de Canelas, Associação Senhores Bichinhos, Plataforma de Acolhimento e Tratamento Animal (PATA), Parque Biológico de Gaia, Sim Somos Capazes, Cantinho das Aromáticas, Associação das Escolas do Torne e do Prado, LAPI Norte (Lar Adventista para Pessoas Idosas) e Centro Social Mário Mendes da Costa.

Importa ainda ressaltar que quatro pessoas voluntárias foram integradas em atividades específicas de voluntariado de forma autónoma, tendo sido assinados acordos com três entidades promotoras de voluntariado. Nestes casos, foram construídos, com as organizações acolhedoras, perfis de função adaptados a cada pessoa e realizado um acompanhamento individualizado por parte da equipa do projeto.

O **Eixo 2 – Empoderamento das pessoas voluntárias**, por sua vez, arrancou, já no terceiro trimestre da iniciativa, com o envio de convites a entidades com atuação nas áreas do voluntariado e da deficiência para integração no Grupo de Trabalho para *advocacy*, que resultou na participação efetiva de uma ativista pelos direitos das PcD (Catarina Oliveira) e 13 entidades: Associação Portuguesa Voz do Autista, Associação Salvador, Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL), Câmara Municipal de Gaia, Centro de Vida Independente (CVI), Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS), Confederação Portuguesa de Voluntariado (CPV), Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), Fundação Eugénio de Almeida, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P.), Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ, I.P.) e Universidade do Porto.

No total, entre outubro de 2022 e maio de 2023, foram realizadas quatro sessões *online* com o Grupo de Trabalho, com vista à problematização dos conceitos de voluntariado, deficiência e inclusão, das quais resultaram a criação de um documento com recomendações para políticas públicas e o desenho de uma campanha de consciencialização direcionada à população em geral.

### (3) O CAMINHO CONCEPTUAL

#### (3.1) O espectro da autonomia no voluntariado

Foi em 2021 que a Pista Mágica iniciou, com o projeto VOAHR Municípios,<sup>5</sup> um levantamento de boas práticas de voluntariado mais inclusivo que permitiria a criação de uma nova metodologia para tornar mais inclusivos quaisquer projetos ou programas de voluntariado. Nasceu, assim, o [Guia para um Voluntariado mais Inclusivo](#) (Fernandes et al., 2021), que, com a implementação de projetos de operacionalização, tornou premente a necessidade de dar forma a uma nova abordagem no terreno: **a que assume a prática de voluntariado como ferramenta de inclusão social**. Esta parte da premissa de que algumas pessoas em situação de vulnerabilidade poderão precisar de processos de gestão de voluntariado adaptados, que respeitem a sua individualidade, as suas competências e os seus desafios e lhes permitam explorar o seu potencial máximo no voluntariado.

Neste sentido, importa compreender o que se entende por **inclusão social**.

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), esta pode ser definida como:

«o processo de melhoria das condições de participação na sociedade de pessoas em situação de vulnerabilidade – com base na idade, sexo, deficiência, etnia, origem, religião, condição económica ou outra – através da ampliação de oportunidades, do acesso a recursos, da voz e do respeito pelos direitos»

(traduzido e adaptado pela Pista Mágica; ONU, 2016, p.20)

Vários autores partilham desta perspetiva, ao conceber a exclusão social como um processo multidimensional (Barnes, 2005; Barnes et al., 2002; Gordon et al., 2000), que ultrapassa o mero aspeto material e económico e aborda questões como as relações pessoais, a saúde e a participação na comunidade.

---

<sup>5</sup> O VOAHR Municípios (out. 2018 – dez. 2021) é um projeto promovido pela Pista Mágica – Associação e financiado pelo Portugal Inovação Social através do Fundo Social Europeu (FSE) no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e com o apoio institucional da Área Metropolitana do Porto (AMP). Tendo nascido da necessidade de dinamizar o voluntariado a nível local, envolvendo os agentes de voluntariado (pessoas voluntárias, organizações de economia social, setor público, empresas e entidades educativas), o VOAHR Municípios surge como uma iniciativa de Inovação Social com o propósito de aumentar o impacto do voluntariado a nível municipal através de ações de capacitação e consultoria que tornam o trabalho de voluntariado cada vez mais eficiente e eficaz, tendo tido como território de ação 14 Municípios da AMP, investidores sociais do projeto, designadamente: Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Oliveira de Azeméis, Porto, Póvoa de Varzim, Valongo, Santa Maria da Feira, Santo Tirso, São João da Madeira, Trofa, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia.

Outros autores, como Hall (2009) e Power (2013), entendem que a criação de laços formais e informais é crucial para a questão da inclusão social das PcD. McConkey e Collins (2010, p.692) contribuem para esta linha de pensamento, associando maiores níveis de participação comunitária e criação e expansão das redes sociais também a uma maior inclusão social. De certo modo, estes conceitos interligam-se. Bates e Davis (2004), por exemplo, entendem que o desenvolvimento de relações e interações sociais só é verdadeiramente potencializado através do envolvimento amplo com a comunidade. Aqui, as pessoas com deficiência devem ter oportunidades para interagirem com pessoas de perfis distintos. Alguns académicos priorizam as vantagens destes contactos sociais quando estes envolvem a troca de experiências e apoios entre pessoas sem deficiência e com deficiência. Já outros entendem que meios segregados apresentam outras mais-valias, devido ao sentimento de pertença e segurança que transmitem (Hall, 2010; Milner & Kelly, 2009).

Além disso, Cobigo et al. (2012) aprofunda esta questão e entende que a consolidação de uma rede social de interação e apoio robusta, para a potencialização da inclusão social, só é possível se a pessoa, a um nível individual, sentir que (i) pertence ao seu círculo social através do processo de receção e retribuição, (ii) o seu papel na rede social é valorizado e (iii) adquire um papel social de relevância na comunidade.

Pressupõe-se, portanto, que programas de voluntariado criados com o intuito de promover uma maior inclusão social das pessoas voluntárias devem proporcionar:

1. Novas oportunidades;
2. Maior acesso a recursos;
3. A amplificação da voz das pessoas voluntárias;<sup>6</sup>
4. Uma maior consciencialização e respeito dos/pelos direitos das pessoas voluntárias em situação de vulnerabilidade.

***Na prática, o que implica esta abordagem do voluntariado como ferramenta de inclusão social?***

Materializa-se em programas ou projetos de voluntariado em que as pessoas em situação de vulnerabilidade são os agentes de mudança, ao colocarem os seus talentos ao serviço da comunidade. Esta abordagem apresenta, assim, o

---

<sup>6</sup> Amplificar a voz significa criar espaços e momentos em que pessoas em situação de vulnerabilidade possam expressar as suas opiniões, perspetivas, necessidades, inquietações. Difere de “dar voz”, expressão que, na perspetiva das autoras do presente guia, reduz as pessoas a sujeitos sem voz.

voluntariado como ferramenta facilitadora da concretização das necessidades sociais, de estima e de autorrealização de quem o pratica; da descoberta e potencialização de talentos; da amplificação da sua voz; do acesso a novas oportunidades e recursos; do respeito pleno pelos seus direitos; e, conseqüentemente, da sua plena inclusão social.

Neste sentido, e utilizando o esquema exclusão-segregação-integração-inclusão, a Pista Mágica criou, em 2022, aquilo a que deu o nome de “**espectro da autonomia no voluntariado**”.

Não sendo uma escada, este contempla, a par com diferentes níveis de autonomia, os conceitos de **voluntariado protegido**, **voluntariado apoiado** e **voluntariado mais inclusivo**, entre os quais a pessoa (em situação de vulnerabilidade) se poderá movimentar, de acordo com as suas necessidades, capacidades e nível de autonomia, de forma a poder atingir, no voluntariado, o seu potencial máximo.



Fig. 1 – O espectro da autonomia no voluntariado (Pista Mágica, 2022)

Para uma melhor compreensão deste espectro, importa refletir-se sobre a distinção entre autonomia e independência. Aqui, foram adotadas as definições propostas por Burnagui et al. (2016), no artigo *Autonomia e independência: percepção de adolescentes com deficiência visual e de seus cuidadores*:



Entendam-se, então, autonomia como a “competência de cada sujeito de agir de acordo com sua própria escolha e decisão” e independência como a “capacidade de desempenhar atividades e papéis sociais sem auxílio de outrem” (Burnagui et al., 2016, p.22).

O espectro acima proposto pressupõe que todas as pessoas que nele se encontram possuem algum nível de autonomia, isto é, todas elas escolhem participar em atividades de voluntariado. Pessoas com maior nível de autonomia têm a capacidade de tomar, de forma autónoma, a decisão de integrar uma oportunidade de voluntariado, neste caso, mais inclusivo, enquanto pessoas com menor nível de autonomia poderão não tomar a iniciativa de se voluntariarem, mas escolhem fazê-lo quando lhes é proposta a participação neste âmbito, seja em contexto protegido ou apoiado.

**Quanto maior a autonomia dentro da prática de voluntariado, maior o número de oportunidades** a nível da aquisição direta de competências, conhecimentos, contactos e outros recursos, que poderão resultar, para a pessoa, numa situação mais favorável a nível da sua reafirmação dentro da sociedade e subsequente inclusão social.

Neste sentido, seja qual for o nível de autonomia no voluntariado, **a inclusão social da pessoa será sempre maior do que a de alguém que se encontra na zona de exclusão do exercício de voluntariado** (dado que, entre outras coisas, contribuirá para uma maior noção de propósito de vida e sentimento de utilidade (Su & Ferraro, 1997)). A segregação é, portanto, vista como um passo potencialmente necessário para uma maior inclusão social de pessoas em situação de vulnerabilidade que tenham menor nível de autonomia. Como apontado por Hall (2010) e Milner & Kelly (2009), meios segregados podem facilitar um maior sentimento de pertença e sensação de segurança.

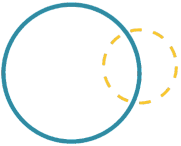
Seja qual for o contexto em questão, deve ser privilegiada a independência das pessoas voluntárias, isto é, estas devem ser integradas em funções que possam e queiram desempenhar sozinhas. Contudo, quando a pessoa aspira à realização de uma atividade que não consegue concretizar sem apoio de outrem e decide, autonomamente, que a quer desempenhar com o auxílio necessário, a pessoa gestora de voluntariado deve procurar satisfazer, dentro do possível, esse desejo.

À luz dos conceitos de emprego protegido<sup>7</sup> e emprego apoiado<sup>8</sup>, assumimos os seguintes conceitos, dentro do espectro:

### **Voluntariado Protegido:**

Implica a realização de atividades de voluntariado em contexto protegido, isto é, estabelecido especificamente para esse fim, enquanto espaço seguro que permite que a pessoa em situação de vulnerabilidade consiga atingir o seu máximo potencial, de acordo com as suas capacidades e necessidades. Por outras palavras, aqui, o contexto de voluntariado é criado especificamente para a pessoa voluntária, tendo a atividade um propósito socialmente útil.

### **No VolunTalentos:**



É importante destacar que este conceito surgiu no processo de reflexão posterior à intervenção com a primeira geração VolunTalentos, em que foram apontados os desafios sentidos pela equipa na integração de participantes com menor nível de autonomia em atividades de voluntariado na comunidade.

Hoje, conseguimos identificar situações em que, nessa mesma geração, poderia ter sido benéfico proporcionar uma primeira experiência em contexto protegido e, só depois, quando ou se possível, em contexto apoiado.

Com essa consciência, e tendo surgido a necessidade, perante um desejo concreto de um voluntário de partilhar o seu testemunho, enquanto pessoa com deficiência, a crianças, foi realizada, já na terceira geração de pessoas voluntárias, uma atividade em contexto protegido. Esta materializou-se na escrita de uma história infantil com base nas experiências e vivências do voluntário em questão, com o apoio de uma outra pessoa voluntária e uma técnica do projeto, que servirá de veículo facilitador à realização de atividades de voluntariado em contexto escolar criadas especificamente para este fim.

---

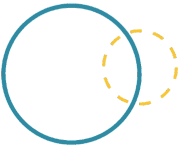
<sup>7</sup> Emprego protegido: “é o trabalho realizado por pessoas com deficiência em oficinas especificamente estabelecidas para esse fim”, portanto, aquele em que é criado um contexto específico para aquela pessoa e para as suas necessidades. (NACTE, 1997, in Marques, 2018, p.1).

<sup>8</sup> Emprego apoiado: aquele em que a pessoa integra o mercado livre de trabalho, assumindo funções adaptadas às suas capacidades. De acordo com Marques (2018, p.2), este modelo “tem possibilitado, a pessoas com deficiência, a oportunidade de ocupar locais de trabalho em contexto real, trabalhando ao lado de pessoas sem deficiência, recebendo ordenado, pois tiveram acesso a um apoio continuado que os ajudou a ter sucesso no seu trabalho e, assim, manter o seu emprego”.

### **Voluntariado Apoiado:**

Prevê a capacitação e integração de pequenos grupos de pessoas em situação semelhante de vulnerabilidade em oportunidades, atividades, projetos ou programas já existentes na comunidade, com o acompanhamento de uma pessoa técnica, que tem como função apoiar as pessoas voluntárias e mediar o contacto com a organização acolhedora. As atividades de voluntariado têm em conta as características do grupo e de cada pessoa, para que cada uma possa atingir, no voluntariado, o seu máximo potencial.

### **No VolunTalento:**

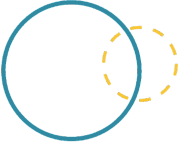


Tendo sido esta a metodologia privilegiada no projeto, todas as 26 pessoas voluntárias integraram oportunidades neste contexto, tendo tido a oportunidade de participar em atividades construídas à medida do grupo em que se encontravam inseridas, de acordo com as suas necessidades, potencialidades e desafios, sempre com o acompanhamento de um elemento da equipa do projeto. Naturalmente, também as necessidades das organizações acolhedoras foram tidas em consideração, tendo sido feito o exercício, por parte da equipa técnica, de avaliar quais as adaptações necessárias à realização das atividades por parte das pessoas voluntárias em questão. São exemplos adaptações relativas à hipersensibilidade auditiva, ao contacto com público e a limitações físicas de algumas pessoas participantes.

### **Voluntariado mais Inclusivo:**

Pressupõe a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade em programas de voluntariado já existentes, sendo ajustadas as funções às suas potencialidades, necessidades e desafios – como deve ser prática comum de qualquer pessoa gestora de voluntariado, mesmo quando inclui pessoas voluntárias que não se encontram em situação de vulnerabilidade. É exemplo qualquer programa de voluntariado em que se estabelecem políticas e procedimentos para que todas as pessoas possam realizar voluntariado. Aqui, não se prevê a necessidade de um acompanhamento personalizado e presencial da pessoa voluntária por parte de uma pessoa técnica exterior à organização acolhedora durante o exercício de voluntariado.

## No VolunTalentos:



Os projetos de felicidade individuais permitiram, à equipa do projeto, identificar quais as pessoas voluntárias motivadas para uma inclusão a longo-prazo em atividades de voluntariado. Como mencionado anteriormente, quatro participantes integraram atividades de forma autónoma, isto é, em contexto de voluntariado mais inclusivo.

A voluntária S., por ter demonstrado, durante a capacitação, grande interesse pela área da proteção animal (mais concretamente, pelo trabalho com felídeos), integrou, de forma autónoma, a Plataforma de Acolhimento e Tratamento Animal de Vila Nova de Gaia (PATA). O P., pelo seu interesse profissional em voltar a assumir funções de jardinagem, integrou o LAPI Norte (Lar Adventista para Pessoas Idosas), tendo ficado responsável pelo apoio na manutenção dos espaços verdes da organização; a A. e o H., voluntários também com especial interesse pela área animal, integraram a equipa de voluntariado da Quintinha Pedagógica de Canelas, onde prestam apoio na alimentação de animais de quinta e limpeza dos espaços.

Dadas as características dos voluntários, foram feitos ajustes aos perfis de função propostos pelas organizações acolhedoras. No caso do voluntário P., por exemplo, com cardiopatia congénita, foi necessário garantir que não manuseava máquinas como corta-relvas e aparadores. Já no caso da A., integrada na Quintinha Pedagógica de Canelas, foi feito um ajuste ao horário para que o trabalho não fosse fisicamente demasiado exigente para a voluntária.

## **(4) DA EXPERIMENTAÇÃO À RECOMENDAÇÃO**

Já mencionados anteriormente, neste capítulo, são explorados os dois eixos do projeto VolunTalento e respetivas particularidades. Importa referir que só com a “experimentação” dentro do Eixo 1 (Integração das Pessoas Voluntárias) e consequentes aprendizagens nos foi possível passar a uma reflexão, com o envolvimento de diferentes atores, para a “recomendação”, que surge na forma de um documento com recomendações para políticas públicas dentro do Eixo 2 (Empoderamento das Pessoas Voluntárias).

### **(4.1) Metodologia de Voluntariado Apoiado – o caso particular das PcD**

Em 2022, com o arranque de dois projetos que visavam a utilização do voluntariado como ferramenta de inclusão social (Carry e VolunTalento), a Pista Mágica procurou materializar as aprendizagens decorrentes do projeto VOAHR Municípios numa metodologia concreta e inovadora, que poderia ser aplicada e ajustada a diferentes públicos em situação de vulnerabilidade. No VolunTalento, foi no âmbito do Eixo 1 do projeto – Integração das Pessoas Voluntárias – que esta foi testada com PcD.

Tendo em conta o modelo PERMA, criado pelo psicólogo fundador do movimento da Psicologia Positiva, Martin Seligman (2018), que propõe cinco pilares em que assentam o bem-estar psicológico e a felicidade – emoções positivas, envolvimento em atividades estimulantes, relações positivas, sensação de propósito e realização pessoal –, foi criada uma metodologia que tem como objetivo fomentar vivências que estimulem, precisamente, o bem-estar psicológico e a felicidade dos participantes, facilitando, como mencionado anteriormente:

- ⤷ a concretização das necessidades sociais, de estima e de autorrealização dos participantes;
- ⤷ a descoberta/potencialização dos seus talentos;
- ⤷ a amplificação da sua voz;
- ⤷ o acesso a novas oportunidades e recursos;
- ⤷ o respeito pleno pelos seus direitos;
- ⤷ e, conseqüentemente, a sua plena inclusão social.

Dado que ambos os projetos tinham por base (1) o trabalho em grupos de pessoas em situação semelhante de vulnerabilidade (no caso, jovens residentes em casas de

acolhimento ou em bairros sociais e pessoas com deficiência física ou intelectual leve a moderada) e (2) um acompanhamento personalizado da pessoa voluntária, tendo em conta o seu grau de autonomia, talentos, necessidades, interesses e desafios que enfrenta, a metodologia desenvolvida assume-se como uma **metodologia de voluntariado apoiado**, tendo por base quatro fases:



Fig. 2 – Fases da metodologia de Voluntariado Apoiado

Como fio condutor da metodologia, adotou-se a estrutura narrativa **“A Jornada do Herói”**, de Joseph Campbell (2004), ainda que largamente adaptada. Esta é formada por 12 etapas, que inspiraram os pontos a abordar nas sessões de capacitação da metodologia, assim como a criação das quatro fases em que se veio a materializar.

São as 12 etapas: (1) mundo comum; (2) a chamada à aventura; (3) a recusa da chamada; (4) o encontro com o mentor; (5) a travessia da fronteira entre o mundo ordinário (onde nos encontramos) e o mundo extraordinário (onde os feitos heróicos acontecem) (6) testes, aliados e inimigos; (7) a aproximação da caverna oculta; (8) a provação; (9) a recompensa; (10) o caminho de volta; (11) a ressurreição; e (12) o retorno com o elixir.

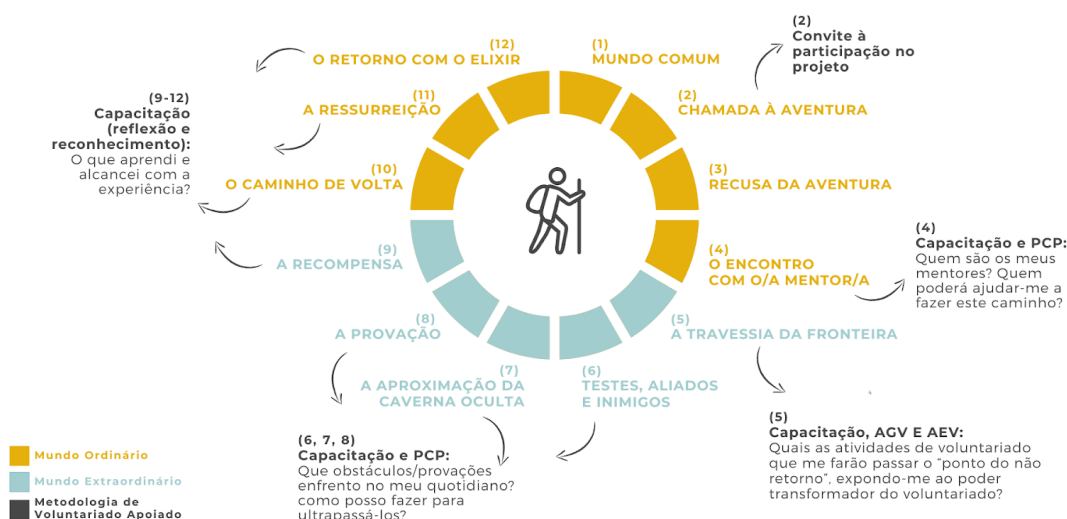


Fig. 3 – A Jornada do Herói e a metodologia de Voluntariado Apoiado (Pista Mágica, 2022)

Neste sentido, a metodologia assume que a pessoa voluntária se encontra no centro desta jornada, assumindo o papel de herói ou heroína na sua própria história.

Ainda no “mundo comum”, a pessoa recebe um convite à aventura – isto é, à participação no projeto – e, uma vez aceite, são visitados vários conceitos da jornada: quem são os mentores ou mentoras que a poderão ajudar a fazer caminho (Etapa 4), quais as atividades de voluntariado que a farão passar o “ponto do não retorno”, expondo-a ao poder transformador do voluntariado (Etapa 5); que obstáculos e provações enfrenta no seu quotidiano (Etapas 6 e 8); o que aprendeu e alcançou com a experiência (Etapas 9 a 12).

### **No que consistem, então, as quatro fases da metodologia?**

#### **Fase (a) – Capacitação das (futuras) pessoas voluntárias:**

A importância da capacitação para o exercício de um voluntariado capaz e com um impacto positivo está na génese da Pista Mágica e, como tal, a metodologia de voluntariado apoiado parte de um **processo de capacitação** das pessoas voluntárias envolvidas.

Sendo as pessoas em situação de vulnerabilidade geralmente percecionadas como meras recetoras de apoio voluntário e não como potenciais pessoas voluntárias, e com vista à desestigmatização destes grupos, o processo de capacitação foi desenhado

com o objetivo de promover o seu empoderamento, propondo trabalhar as necessidades psicológicas e de realização pessoal de cada indivíduo, nomeadamente, as suas necessidades sociais, de estima e de autorrealização (Maslow, 1943).

Assume, portanto, como base, três temáticas que a metodologia pressupõe serem indivisíveis, interdependentes e inter-relacionadas, ainda que adaptáveis ao grupo em questão: Autoconhecimento, Empatia e Voluntariado.

Cada uma das temáticas corresponde a uma sessão de capacitação, com uma duração de aproximadamente duas horas, que é antecedida por uma sessão 0 que tem como objetivos: (1) esclarecer o propósito do projeto e qual o papel de cada participante e (2) explorar o conceito de pessoa talentosa ou fazedora de mudança e quais as características que a compõem.

### **1. Autoconhecimento:**

Permite que as pessoas participantes reflitam e respondam a questões como: “Quem sou eu?”, “O que me caracteriza?”, “Quem são as minhas equipas?”, “Quem são os meus mentores?”, “Quais são as minhas limitações?”, “Que obstáculos identifico no meu quotidiano?” e “Como posso utilizar os meus mentores e equipas para ultrapassar obstáculos?”.

Para além de pretender (1) explorar os talentos e (2) definir os círculos de cada participante (em paralelismo com a proposta de Falvey et al. (2011), em *Toda a minha vida é um círculo*), a sessão de autoconhecimento propõe-se ainda a (3) aprofundar o sentimento de pertença à equipa do projeto em causa.

### **2. Empatia:**

Prevê a apropriação do conceito (“Sou capaz de tentar calçar os sapatos do outro?”), bem como a reflexão sobre o mesmo (“Estou consciente de que os seus sapatos nunca me servirão tão bem?”) e a realização de exercícios *in loco* (treino da empatia).

A sessão referente a esta temática assume, portanto, como objetivos:

- 1) explorar os medos e obstáculos de cada um/a;
- 2) identificar de que forma os mentores e as equipas podem ajudar na superação de obstáculos;
- 3) definir e explorar o conceito de empatia; e



- 4) aprofundar o sentimento de pertença à equipa do projeto em causa.

### 3. **Voluntariado:**

Uma vez já trabalhados o “eu” e a relação do “eu” com os outros, é explorado o conceito de voluntariado – o que significa, que competências e conhecimentos implica e como se materializa –, de forma a que as pessoas participantes se encontrem capazes de se colocar ao serviço da comunidade.

A sessão sobre voluntariado tem como objetivos concretos:

- 1) explorar, em grupo, as reflexões realizadas acerca do desafio da semana da empatia (na lógica da inter-relação entre as temáticas-base da fase de capacitação);
- 2) compreender o conceito de voluntariado;
- 3) explorar as diferentes características de uma pessoa voluntária; e
- 4) conhecer os direitos e deveres dos voluntários na sua prática.

A capacitação é concretizada com recurso à Educação Não Formal, que se reflete num processo estruturado de aprendizagem social, caracterizado pela participação voluntária e centrada nas necessidades, potencialidades e características das pessoas participantes.

Além disso, são utilizados materiais pedagógicos adaptados para potenciar a participação, sendo privilegiadas a utilização de dinâmicas de grupo, a visualização de vídeos e o recurso a exercícios práticos que potenciem a reflexão e a partilha.

De forma a facilitar a revisitação dos temas abordados, a metodologia de voluntariado apoiado pressupõe ainda a construção de um mural, com o contributo de todas as pessoas participantes, que funcione como repositório visual das sessões, e a criação de um “**passaporte**” individual: um documento impresso e personalizado que concentra as principais aprendizagens adquiridas e reflexões realizadas ao longo da jornada de capacitação e integração em atividades de voluntariado.

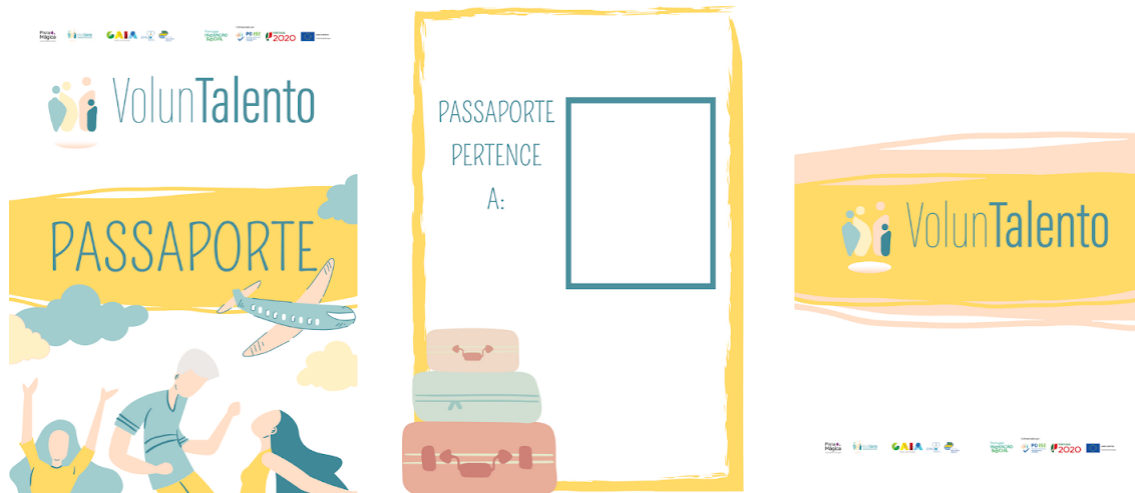
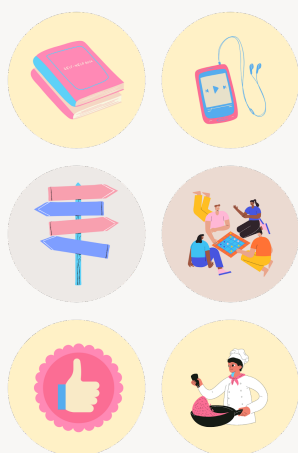


Fig. 4 – Exemplo de capa e página personalizada do passaporte

### No VolunTalentos:

Tendo sido levantada a necessidade de promover a coesão grupal não só entre participantes, mas também entre estes/as e as facilitadoras, foram acrescentadas às sessões-base da metodologia (assentes nas três temáticas-base da fase de capacitação mencionados anteriormente) duas sessões de carácter informal, a realizar antes da sessão de apresentação do projeto, com os objetivos de (1) promover o heteroconhecimento grupal e (2) proporcionar momentos para que o grupo se sinta confortável (entre si e no espaço).

Dadas as características do grupo em questão, foram também criados materiais impressos de forma a tornar mais acessível o processo de capacitação.



São exemplos as **cartas com características**, que auxiliam os voluntários na seleção de competências e talentos aplicáveis a si mesmos (Autoconhecimento) ou a outros (Voluntariado).

Importa também ressaltar que, havendo participantes com dificuldades a nível da escrita, é à pessoa responsável pela facilitação das sessões que cabe a tarefa de sistematizar, no passaporte, as reflexões de

cada pessoa. Tal aconteceu no VolunTalento, no caso de pessoas que não sabiam ler ou escrever e pessoas com reduzida força ou destreza dos membros superiores.

### **Fase (b) – Atividades Genéricas de Voluntariado:**

Uma vez concluída a capacitação nas três temáticas-base, as pessoas participantes são convidadas a participar em Atividades Genéricas de Voluntariado (AGV), para que possam experimentar diferentes contextos de voluntariado e discernir o que mais os realiza. Estas são realizadas em grupo (de pessoas em situação semelhante de vulnerabilidade), de forma a que todas as pessoas se sintam mais confortáveis e se apoiem mutuamente.

Mediante os interesses que vão demonstrando ao longo da capacitação e as necessidades diagnosticadas na comunidade, vão sendo identificadas e contactadas entidades acolhedoras de voluntariado com áreas de atuação diversificadas. Cria-se, portanto, um cronograma de AGV, de âmbito social, cultural, ambiental, animal, desportivo, entre outros, que é apresentado às pessoas participantes, de forma a que selecionem aquelas em que gostariam de ser integradas.



Após a realização das atividades, é feita uma sessão de Reflexão e Reconhecimento, de forma a (1) promover a reflexão sobre as experiências vivenciadas nas AGV e sua avaliação, (2) identificar quais as AGV que mais impacto tiveram nas pessoas voluntárias e quais as que menos se adequaram e (3) reconhecer o trabalho realizado por cada uma.

## No VolunTalentos:

Ao longo das três gerações de pessoas voluntárias, foram realizadas AGV nas áreas ambiental (limpeza de praia e colheita de flores), animal (apoio na alimentação e limpeza de espaços) e social (atividades de ginástica, música e artes plásticas com população sénior, preparação de cabazes alimentares e apoio na organização de uma loja social).

Importa referir que, dadas as limitações físicas de algumas pessoas participantes, foi necessário criar funções específicas dentro das AGV que não as de apoio direto às necessidades das entidades acolhedoras. É exemplo a função de responsável pelo registo fotográfico das atividades.

Na sessão de Reflexão e Reconhecimento, dentro do projeto, foi criado um sistema de recompensa baseado em **crachás com símbolos das diferentes atividades**.



### Fase (c) – Projetos de Felicidade (Individuais ou Comunitários):

Após a experimentação no terreno, as pessoas voluntárias são convidadas a construir um **Projeto de Felicidade**, que poderá ser individual ou comunitário.

O Projeto de Felicidade Individual (PFI) é desenhado com base no **Planeamento Centrado na Pessoa (PCP)**, abordagem disseminada em Portugal pela Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL), primeiramente desenvolvida no campo de apoio às PcD, que tem como objetivo “encontrar formas de apoio que [permitam] às pessoas viverem integradas nas suas comunidades”, disponibilizando aos profissionais “instrumentos coerentes com o paradigma da inclusão social e do respeito pelos direitos humanos” (Pereira, 2014, p.13).

Os Apoios Centrados na Pessoa assumem, portanto, como ponto de partida, os sonhos, desejos e aspirações de cada pessoa, propondo-se a ajudá-la a “alcançar o futuro por ela desejado, independentemente das suas capacidades atuais” (Pereira, 2014), colocando o foco nela e nunca nas suas limitações.

Neste sentido, a Pista Mágica dedicou-se ao estudo dos vários instrumentos disponíveis dentro do PCP, de forma a criar ferramentas adequadas aos públicos em contexto de voluntariado apoiado que permitissem perceber, na vida de cada pessoa voluntária em situação de vulnerabilidade, que papel pode ter o voluntariado e como é que este pode alavancar os seus sonhos e facilitar a prossecução de objetivos.

É muito importante, nesta fase, que a pessoa facilitadora seja alguém com quem as pessoas participantes tenham já criado uma relação de confiança e abertura, preferencialmente, alguém que tenha acompanhado as fases anteriores da metodologia.

Já o Projeto de Felicidade Comunitário (PFC) consiste no desenho de projetos, que motiva o grupo de voluntários a identificarem as necessidades da sua comunidade e a proporem e implementarem soluções centradas no voluntariado.

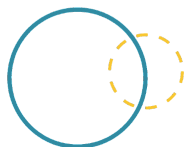
Inspirado no método Projeto aplicado pelo Corpo Nacional de Escutas (2016), o desenho de um PFC assume como fundamentais oito etapas: (1) Motivar; (2) Escolher; (3) Planear; (4) Organizar e Operacionalizar; (5) Envolver; (6) Executar; (7) Avaliar; e (8) Celebrar. Pretende, portanto, dar resposta a questões como:

- ⦿ Que necessidades e problemas existem na nossa comunidade? Quais aqueles com que mais nos identificamos? Quais as causas do problema?
- ⦿ Que soluções criativas existem para o problema identificado? Qual a mais adequada, tendo em conta o seu possível impacto e sustentabilidade?
- ⦿ Que recursos serão necessários para a implementar?
- ⦿ Quem poderemos envolver?

Tal como no Projeto de Felicidade Individual, também aqui se pretende que sejam identificadas as forças de cada pessoa, de forma a que a distribuição de responsabilidades as possa respeitar e celebrar. Este trabalho é, também ele, realizado com recurso a materiais visuais que permitem uma mais fácil concretização do projeto pensado pelas pessoas participantes (recurso a crachás, fotografias, etc.) e pode ser

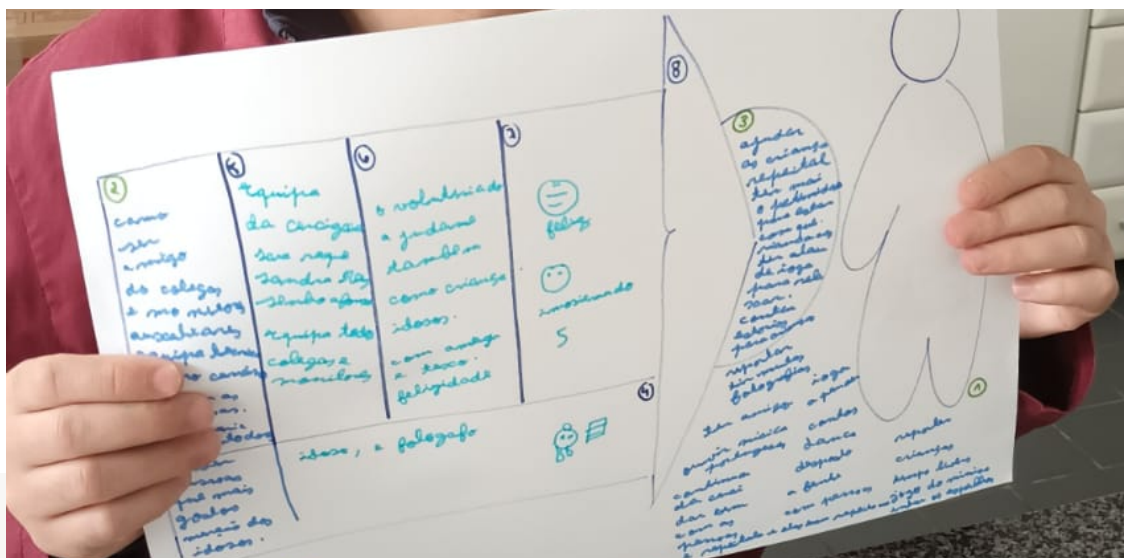
concretizado com maior ou menor interferência da pessoa da equipa técnica, de acordo com as necessidades e características do grupo.

### No VolunTalento:



De todos os instrumentos estudados, a Pista Mágica optou por basear a construção do **Projeto de Felicidade Individual** dos voluntários VolunTalento no PATH (*Planning Alternatives Tomorrows With Hope*, que significa Caminho), criado por Jack Pearpoint, John O'Brien e Marsha Forest (2001), que assenta em oito etapas que pretendem clarificar metas, descrever a situação presente, identificar estratégias e atores-chave e criar compromissos de atuação.

No VolunTalento, após adaptação, o instrumento para construção do Projeto de Felicidade Individual assumiu as etapas: (1) O sonho; (2) O presente; (3) Metas; (4) Celebração de sucessos; (5) Alistamento; (6) Voluntariado e Empoderamento; (7) Emoções; e (9) Próximos passos. Este materializa-se num esquema que pode ser preenchido com recurso a palavras ou desenhos.



Quando identificadas, num dos grupos de voluntários, maiores dificuldades em pensar, individualmente, de forma mais abstrata, recorreu-se ao desenho, em grupo, de um **Projeto de Felicidade Comunitário**, seguindo as oito etapas acima mencionadas.



O grupo em questão escolheu dar resposta a um problema identificado na Associação de Escolas do Torne e do Prado (organização que os havia recebido anteriormente nas atividades genéricas de voluntariado): os limitados bens para garantir, mensalmente, famílias em situação de vulnerabilidade.

Posto isto, em grupo, os participantes perceberam que seria importante realizar uma recolha de bens: papel e cartão para trocar por alimentos; roupas para a loja social e brinquedos para entregar no Dia Mundial da Criança.

Para tal, definiram, também, em que moldes a recolha se realizaria, durante quanto tempo, a quem a divulgariam e onde guardariam os donativos.

Durante as três sessões de preparação do PFC idealizaram e concretizaram a campanha de divulgação, desenhando um cartaz e abordando os restantes colegas, equipa técnica e familiares, no sentido de os sensibilizar e incentivar a participar no projeto, explicando-o e distribuindo panfletos. À medida que foram recebendo donativos, também os organizaram por categorias para que a entrega na organização fosse mais eficaz.



#### Fase (d) – Atividades Específicas de Voluntariado:

As **Atividades Específicas de Voluntariado (AEV)**, última fase da metodologia, permitem a concretização dos Projetos de Felicidade, quer através da integração em oportunidades de voluntariado (em grupo ou individuais) que se alinham com os

objetivos pessoais de cada pessoa, quer através da implementação dos projetos comunitários desenhados.

Nesta fase, é importante salientar que dois ou mais pessoas voluntárias poderão querer integrar, de forma autónoma, as mesmas atividades, por terem interesses comuns. Este facto deverá ser respeitado e aproveitado no sentido de potenciar ao máximo a sua adaptação.

### **No VolunTalento:**

No VolunTalento, após a fase de desenho dos Projetos de Felicidade, foram agendadas atividades específicas de voluntariado, individuais e em grupo, de acordo com os interesses e aspirações identificados, de forma a que todas as pessoas voluntárias (com maior ou menor nível de autonomia) pudessem ter novas experiências no terreno que fossem ao encontro das suas motivações.

Pessoas voluntárias com maior autonomia e interesse em oportunidades específicas foram emparelhadas com entidades acolhedoras, de forma a serem celebrados acordos de voluntariado. Nestes casos, a equipa do projeto disponibilizou-se para acompanhar as pessoas voluntárias no início da sua integração, para que a transição de voluntariado apoiado para voluntariado mais inclusivo pudesse acontecer no tempo de cada uma. São exemplos o acompanhamento do voluntário P., integrado numa oportunidade de voluntariado em jardinagem, que consistiu no apoio à realização do percurso até à instituição de forma autónoma, e da voluntária S., integrada numa associação animal, que se materializou na presença de uma pessoa da equipa nas primeiras sessões de voluntariado.

No que diz respeito à materialização do Projeto de Felicidade Comunitário desenhado, foi realizada, por parte do grupo de pessoas voluntárias dinamizadoras do PFC, uma entrega dos bens angariados à Associação das Escolas do Torne e do Prado.





Em qualquer um dos cenários, importa referir que esta fase deve sempre ser concluída com um momento de avaliação e reconhecimento, permitindo uma avaliação e celebração do trabalho voluntário realizado.

#### (4.1.1) Papéis e responsabilidades na implementação da metodologia

Para a implementação deste primeiro eixo da IIES VolunTalentos, foram mobilizadas diferentes entidades: (1) Pista Mágica, promotora da iniciativa e responsável pela sua operacionalização; (2) Centro de Inclusão Social do Magarão (CIS), Sim Somos Capazes (projeto dinamizado pela Associação Desportiva e Cultural Santa Isabel), Cercigaia e Somos Nós, responsáveis pela identificação e seleção de participantes; (3) a EMVIO (Estrutura Municipal de Voluntariado Inclusivo e Orientado de Vila Nova de Gaia), responsável pela articulação com entidades promotoras de voluntariado; e (4) organizações promotoras de voluntariado, responsáveis pelo acolhimento das pessoas voluntárias.

Na reflexão realizada com vista à sustentabilidade do projeto e possível replicação da metodologia, chegou-se à conclusão de que **é importante garantir que exista uma parceria entre, pelo menos, dois tipos de entidades: a que trabalha com pessoas com deficiência e a que promove voluntariado** (idealmente, um Banco Local de Voluntariado (BLV) ou uma Estrutura Municipal de Voluntariado (EMV)).



Fig. 5 – Agentes dinamizadores na metodologia de Voluntariado Apoiado com PcD

Neste sentido, foram sistematizadas **tarefas**, posteriores às fases de Planeamento e Organização do programa de voluntariado apoiado<sup>9</sup> (que deve ser contemplado no plano de atividades de cada uma das entidades) a ter em consideração.

#### **A organização que trabalha com PcD:**

1. Identificação e seleção de participantes.
2. Cedência do espaço para a facilitação das sessões.
3. Facilitação das sessões de capacitação das pessoas voluntárias.
  - a. Implica orçamentar os materiais necessários para as sessões: passaporte, folhas de exercícios, folhas A5, marcadores, pioneses, toners, etc.
4. Levantamento de interesses e disponibilidades dos participantes em relação às atividades genéricas de voluntariado (AGV) agendadas.
5. Realização das sessões de construção de projetos de felicidade (individuais ou comunitários).
6. Acompanhamento das pessoas voluntárias nas atividades genéricas de voluntariado (AGV), assim como em atividades específicas de voluntariado (AEV) realizadas em contexto de voluntariado apoiado.
7. Realização de uma sessão de Reflexão e reconhecimento.
8. Sistematização de informação sobre cada voluntário/a, a ser transmitida à entidade parceira responsável pela organização das AGV, contendo, pelo menos, os campos: Nome Completo, Data de Nascimento, Número de Identificação Fiscal, Localidade, Diagnóstico, Características, Interesses e Contactos.
9. Garantir o acompanhamento, se necessário, numa primeira fase, de pessoas voluntárias integradas, de forma autónoma, em AEV (em contexto, portanto, de voluntariado mais inclusivo).

#### **A entidade promotora de voluntariado (idealmente, um BLV ou uma EMV):**

1. Facilitação de capacitação e consultoria a Organizações Acolhedoras de Voluntários e Voluntárias (OAV) em voluntariado mais inclusivo.
2. Inscrição dos voluntários na entidade e ativação do seguro.
3. Agendamento das AGV.

---

<sup>9</sup> Para mais informação sobre as fases de Gestão de Voluntariado com notas sobre como torná-la mais inclusiva, consultar Guia para um Voluntariado mais Inclusivo (Fernandes et al., 2021), disponível [aqui](#).

- a. Implica realizar um *briefing* com as organizações relativamente ao perfil das pessoas voluntárias que irão acolher.
4. Acompanhamento das pessoas voluntárias nas AGV.
5. Identificação de organizações acolhedoras para AEV, de acordo com as áreas de interesse de cada pessoa voluntária levantadas na fase de construção dos projetos de felicidade.
6. Apoio às OES na elaboração de um perfil de função adaptado a cada pessoa voluntária.
7. Elaboração e celebração de um compromisso de voluntariado adaptado a cada pessoa voluntária.
8. Acompanhamento das pessoas voluntárias integradas em AEV, quer em contexto de voluntariado apoiado quer em contexto de voluntariado mais inclusivo.
9. Realização de reuniões de *follow-up* com as OAV.
10. Avaliação do trabalho voluntário.
11. Reconhecimento das pessoas voluntárias.

Importa ressaltar que é fundamental que, antes do início da implementação do programa ou projeto de voluntariado apoiado, seja acordado, entre entidades, quem ficará responsável pelo transporte dos participantes na fase (b) Atividades Genéricas de Voluntariado (AGV), que deve ser adaptado às suas necessidades.

No VolunTalent, este terá sido um dos grandes desafios na integração de voluntários e entendemos, como tal, que deverá ser uma das primeiras responsabilidades a ser definidas pelas entidades, de forma a acautelar possíveis constrangimentos.

## (4.2) Advocacy – Como incluir PcD no voluntariado?

Considerando a necessidade de trabalharmos para uma sociedade mais justa, democrática e inclusiva, com oportunidades de participação para todas as pessoas, com ou sem deficiência, é importante refletir que, ainda que exista muito caminho a fazer, são já algumas as instituições e os governos que procuram reforçar, nas suas políticas, a importância do voluntariado enquanto ferramenta de inclusão social.

É o caso da União Europeia, que tem vindo a enfatizar esta questão em diversos documentos publicados por diferentes órgãos,<sup>10</sup> ou de países como a Irlanda, a Croácia e a Austrália, que entendemos serem exemplos a seguir no que diz respeito à generalização do conceito e práticas de voluntariado mais inclusivo.

Na Irlanda, por exemplo, país com uma das mais elevadas taxas de voluntariado do mundo (Government of Ireland, 2020, p.14), embora não exista proteção legal para voluntários (Volunteer Ireland, n.d.), foi lançada, em dezembro de 2020, a [Estratégia Nacional para o Voluntariado \(2021-2025\)](#), documento que “demonstra um compromisso com a inclusão no voluntariado, para que todos os que o queiram possam ser voluntários e sintam que o seu contributo é apoiado e valorizado” (2020, p.15). É exemplo o Objetivo Estratégico 1, que visa consciencializar e aumentar a participação em atividades de voluntariado, particularmente entre grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade que se encontram, atualmente, sub-representadas (2020, p.39).

Já a Croácia, com uma Lei de Voluntariado adotada em 2007, aprovou, em 2013, uma adenda à mesma, introduzindo o princípio de voluntariado inclusivo e estabelecendo as disposições para que as organizações acolhedoras de voluntários/as prestem especial atenção à igualdade de acesso a oportunidades de voluntariado, com especial ênfase nos membros de grupos socialmente excluídos (Making it Matter, 2020, p. 20).

---

<sup>10</sup> São exemplos o ponto 5. da Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de junho de 2012, sobre «Reconhecer e promover as atividades de voluntariado transfronteiras na UE» ([2011/2293 \(INI\)](#)), em que é sublinhado o papel do voluntariado na redução do risco de exclusão social de diversos grupos sociais, em particular de pessoas com deficiência; o parecer publicado em 2006 pelo Comité Económico e Social Europeu (CESE) ([2006/C 325/13](#)) sobre o papel e o impacto da atividade voluntária na sociedade europeia, em que, no ponto 1.3 das Conclusões e Recomendações, pode ler-se: “Todos os Estados-Membros deverão, com efeito, elaborar uma legislação-quadro consagrando o direito ao exercício de actividades de voluntariado, independentemente do estatuto jurídico ou social do interessado. Deve ser garantida a igualdade de oportunidades a todas as pessoas envolvidas no voluntariado, incluindo às pessoas com deficiência”; e as conclusões publicadas pelo Conselho da União Europeia em 2011 relativamente ao impacto das actividades de voluntariado na política social ([14552/11](#)), em que, no ponto 18., é sublinhada a importância das actividades de voluntariado “para reforçar as competências e melhorar as qualificações dos grupos vulneráveis que podem ser também envolvidos em ações de voluntariado e beneficiar assim de uma melhor inclusão social”.

Na Austrália, sublinha-se, neste âmbito, a pertinência do programa “[Inclusive Volunteering Pathways To Employment](#)”, promovido pela VolunteeringACT, que procura contribuir para a redução e eliminação das barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência ou problemas de saúde mental no acesso ao voluntariado e ao emprego. O programa não só apoia as pessoas participantes a envolverem-se em atividades de voluntariado como um caminho para a empregabilidade, como trabalha também com organizações para as ajudar a tornarem-se mais inclusivas.

Em Portugal, como mencionado no capítulo (1) do presente guia, não existe menção a grupos em situação de vulnerabilidade na Lei de Bases do Voluntariado ou qualquer definição de voluntariado inclusivo no documento governamental em que são propostas medidas para a sua implementação: a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025.

Foi com base nesta reflexão que foi desenhado o **Eixo 2 do projeto VolunTalento – “Empoderamento das Pessoas Voluntárias”**. Como podemos garantir a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade, nomeadamente PcD, no voluntariado, se não existem, atualmente, políticas públicas que o reforcem? Nesse sentido, foi criado um Grupo de Trabalho para *Advocacy*, que, problematizando a questão da inclusão no voluntariado, levou à construção de dois produtos:

- (1) **Um documento com recomendações para políticas públicas;**
- (2) **Uma campanha de consciencialização em matéria de inclusão no voluntariado.**

O **Grupo de Trabalho**, mediado pela Pista Mágica, associação promotora do projeto, contou com a participação de:

1. **Associação Portuguesa Voz do Autista**
2. **Associação Salvador**
3. **Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL)**
4. **Câmara Municipal de Gaia**
5. **Catarina Oliveira (ativista pelos direitos das PcD)**
6. **Centro de Vida Independente (CVI)**
7. **Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS)**
8. **Confederação Portuguesa de Voluntariado (CPV)**
9. **Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES)**
10. **Fundação Eugénio de Almeida**

**11. Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)**

**12. Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P.)**

**13. Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ, I.P.)**

**14. Universidade do Porto**

Enquanto prioridades e principais reflexões elencadas pelo grupo destacam-se os seguintes pontos:

(1) É premente a criação de **regulamentação específica sobre voluntariado que reforce a participação de PcD** (e outros grupos em situação de vulnerabilidade), de forma a garantir que a sua inclusão é feita de forma estruturada e tendo em conta as suas necessidades específicas. Neste sentido, é importante atualizar programas e planos nacionais relativos ao voluntariado, tornando-os inclusivos.

(2) A **capacitação de entidades e técnicos** é fundamental para que programas e projetos verdadeiramente inclusivos possam ser implementados. Para isso, é importante promover o diálogo entre diferentes atores, como entidades que trabalham com PcD e entidades que querem tornar os seus programas de voluntariado mais inclusivos e, como tal, necessitam de ser capacitadas. As sessões de capacitação podem ser protagonizadas pelas próprias PcD, de modo a que, desde logo, sejam desconstruídos possíveis preconceitos nas entidades.

Uma nota igualmente importante, porém, é tornar claro que a capacitação não substitui o processo de levantamento, por parte da entidade, das necessidades específicas de cada pessoa voluntária (por exemplo, no que diz respeito à acessibilidade (ao ambiente físico, à informação e à comunicação)).

(3) É necessário garantir a **existência de apoio financeiro para a implementação de programas de voluntariado mais inclusivo**, seja para suportar a criação de condições físicas que favoreçam a acessibilidade e mobilidade, seja para direcionar para capacitação e, eventualmente, consultoria nesta área.

(4) As organizações promotoras de voluntariado devem criar **condições de entrada para as pessoas voluntárias com deficiência**, trabalhando para a sua retenção. Neste sentido, é importante que procurem criar um ambiente livre de obstáculos – físicos, sociais, económicos ou de outra natureza – que permita à pessoa voluntária realizar a

sua função (devidamente ajustada às suas necessidades e competências). Para isso, é fundamental haver uma compreensão das características do outro – que se consegue perguntando à pessoa o que precisa para concretizar as respetivas funções – e procurar respostas compatíveis, trabalhando uma relação em que a comunicação e a flexibilidade são elementos-chave.

(5) Podendo o voluntariado contribuir para o desenvolvimento de competências fundamentais para a entrada no mercado de trabalho, fará sentido que sejam promovidas **sinergias entre entidades que trabalhem voluntariado mais inclusivo e empregabilidade**.

(6) A **comunicação** tem um vasto poder transformador, podendo, se utilizada corretamente, contribuir para a desmistificação e desconstrução de estigmas em torno da deficiência (por exemplo, recorrendo a testemunhos na primeira pessoa de PcD que fazem voluntariado). Neste sentido, para que sejam alcançadas mais pessoas – e consciências –, a criação de parcerias estratégicas para a preparação de campanhas conjuntas pode ser chave. Ao mesmo tempo, a comunicação pode ser direcionada para a divulgação de oportunidades concretas de voluntariado (mais inclusivo).

(7) É preciso não esquecer a importância da **representatividade das pessoas com deficiência** e a necessidade premente da sua defesa. Para que possa existir uma transição plena de um sistema estruturalmente capacitista e opressor das pessoas com deficiência para um sistema verdadeiramente inclusivo, é imperativo que as PcD se encontrem envolvidas em processos de tomada de decisão, aqui reforçando: "Nada sobre nós, sem nós". Em Portugal, este debate passa obrigatoriamente pelo envolvimento das organizações que garantem essa representatividade e que estão identificadas no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de julho.<sup>11</sup>

Também o facto de as pessoas com deficiência se poderem rever e serem vistas em diferentes papéis é altamente empoderador e transformador, seja num órgão decisor ou no exercício de uma função de voluntariado.

---

<sup>11</sup> Para além disto, no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 48/2017, de 22 de maio, está expressa a composição da Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência, estando identificadas, no artigo 16.º do mesmo decreto-lei, as competências específicas da referida comissão.

#### (4.2.1) As recomendações

Tendo como ponto de partida as reflexões acima elencadas, **o Grupo de Trabalho elaborou um conjunto de recomendações**, posteriormente sistematizadas pela Pista Mágica, com base em nove objetivos.

Com o mote “Nada sobre nós, sem nós” presente, foi constituído ainda um grupo interseccional de pessoas com deficiência para análise crítica deste documento. Fizeram parte deste grupo:

- Ana Filipa Leça | Candidata projeto “Destino: Emprego” da Associação Salvador
- Andreia Sofia Moura | Participante do VolunTalentos
- Mayne Benedetto | Presidente do Conselho Consultivo da Associação Portuguesa Voz do Autista
- Membros da Associação Portuguesa Voz do Autista
- Pedro Clara | Ex-atleta Paralímpico
- Raul Mieiro | Educador social no projeto Rumo Sul, voluntário na Associação Portuguesa de Deficientes – Delegação Local de Paredes, mediador da atividade “A Inclusão e as Competências Digitais”, em parceria com o Projeto “Escola Mais Inclusiva” da Associação Paredes pela Inclusão Social, no ano letivo 2022/2023
- Rita Serra | Coordenadora de Projetos da Associação Portuguesa Voz do Autista
- Roberto Ferreira | Salta Fronteiras Associação
- Rui Filipe Manhente | Participante do VolunTalentos
- Sara Rocha | Presidente da Associação Portuguesa Voz do Autista

As recomendações aqui apresentadas são, então, resultado deste esforço conjunto.



## OBJETIVO A.

### Conhecer as necessidades e os recursos existentes em matéria de inclusão de pessoas com deficiência no voluntariado

#### Recomendações:

1. Criar um grupo de trabalho interdisciplinar e interministerial, com a participação da sociedade civil e de um conjunto interseccional de PcD que garanta:
  - a. A realização de um estudo diagnóstico a nível nacional, que permita conhecer:
    - i. as necessidades e os recursos existentes de organizações promotoras de voluntariado no âmbito do acolhimento de PcD;
    - ii. os obstáculos apontados por PcD no acesso a oportunidades de voluntariado.
2. Incluir, no Guia orientador para a definição e organização de atividades de voluntariado inclusivas, previsto no ponto 2.2.1 da ENIPD, as conclusões do estudo diagnóstico.

A identificação dos recursos existentes e necessidades de organizações promotoras de voluntariado, assim como dos obstáculos percecionados por PcD, permitirá a priorização de melhorias necessárias à implementação de programas de voluntariado mais inclusivo que sejam verdadeiramente integradores e personalizados.

Para a criação da [Estratégia Nacional para o Voluntariado \(2021-2025\)](#) da República da Irlanda, por exemplo, foi feita uma auscultação de diferentes partes interessadas para o levantamento dos principais desafios identificados no voluntariado. Essa consulta sugere que o desafio primário neste contexto não é a falta de pessoas disponíveis e interessadas em integrar oportunidades, mas sim “os recursos limitados das organizações acolhedoras de voluntariado e a sua débil capacidade de adaptação às necessidades mutáveis das pessoas voluntárias” (Government of Ireland, 2020, p.34). No que diz respeito a desafios enfrentados pelas pessoas voluntárias, sublinha-se, entre outros, a “necessidade de uma maior compreensão e investigação sobre o impacto positivo do voluntariado em grupos específicos”, como pessoas com

deficiência, seniores, jovens e migrantes (p.35) (desafio que este conjunto de recomendações aborda no objetivo I).

## **OBJETIVO B.**

**Reconhecer, dar visibilidade e valorizar o voluntariado mais inclusivo, contribuindo para a sua generalização (*mainstreaming*)**

### **Recomendações:**

1. Promover uma visão positiva das pessoas voluntárias em situação de vulnerabilidade, através da visibilidade e capacitação:
  - a. Fomentar e normalizar a utilização de imagens em que se encontrem representadas pessoas voluntárias com deficiência e outros grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade.
  - b. Informar e capacitar PcD para o conhecimento e exercício dos seus direitos no voluntariado.
2. Incluir o conceito de voluntariado mais inclusivo nos documentos orientadores para as escolas, no que diz respeito à dimensão 'Voluntariado', na disciplina de Educação para a Cidadania.
  - a. Promover ações de formação em matéria de deficiência e voluntariado junto de educadores, docentes e pessoal não docente, com a participação, enquanto formadoras, de PcD.
3. Reforçar o conceito de inclusão social nos planos curriculares e académicos, nomeadamente, nos documentos orientadores para as escolas, no que diz respeito à dimensão 'Educação para os Direitos Humanos', na disciplina de Educação para a Cidadania e nos programas curriculares de Ensino Superior, promovendo uma abordagem prática, que permita a operacionalização do conceito de inclusão social e conte com o envolvimento de pessoas em situação de vulnerabilidade.
4. Promover uma campanha de comunicação a nível nacional que vise aumentar o valor social e o reconhecimento do trabalho voluntário realizado por pessoas em situação de vulnerabilidade, recorrendo ao seu testemunho.

- a. Esta poderá servir também para captar potenciais pessoas voluntárias e entidades interessadas em tornar mais inclusivos os seus programas de voluntariado, através de uma *call to action*.
5. Organizar um Fórum Anual para um Voluntariado mais Inclusivo, a nível nacional, que dê visibilidade a boas práticas neste âmbito.
6. Criar selo de “Voluntariado + Inclusivo”, para atribuição a entidades capazes de demonstrar boas práticas na área.
  - a. Garantir, na definição dos critérios para atribuição do selo, a participação de pessoas em situação de vulnerabilidade.
  - b. Criar um repositório *online* com o nome das entidades acolhedoras de voluntariado reconhecidas e respetivas áreas de atuação.

Para a sua generalização, é essencial que exista um maior conhecimento acerca do voluntariado mais inclusivo: o que é e o que implica, não só em termos de responsabilidades, mas também no que diz respeito a potencialidades. O voluntariado, enquanto ferramenta de inclusão social, pode potenciar a concretização das necessidades sociais, de estima e de autorrealização de quem o pratica, ao mesmo tempo que é uma atividade com um impacto positivo na comunidade. Neste sentido, se estruturado, pode ser uma mais-valia para todas as partes: pessoa voluntária, organização acolhedora e comunidade.

## **OBJETIVO C.**

### **Garantir os direitos das pessoas com deficiência no acesso ao voluntariado**

#### **Recomendações:**

1. Criar um grupo de trabalho interdisciplinar e interministerial, com a participação da sociedade civil e de um conjunto interseccional de PcD, responsável por:
  - a. Criar regulamentação específica para garantir o acesso ao voluntariado por parte de PcD , que contemple os conceitos de voluntariado protegido, voluntariado apoiado e voluntariado mais inclusivo:

- i. Esta deve contemplar a criação de mecanismos de monitorização da sua implementação.
    - ii. A sua criação deve ser sucedida por ações de comunicação que permitam tornar do conhecimento geral a sua existência e conteúdos.
  - b. Garantir a monitorização e avaliação das políticas públicas em matéria de inclusão de PcD no voluntariado.
  - c. Garantir a participação de PcD nos processos de tomada de decisão que têm uma implicação direta nos seus direitos e seu exercício.
2. Garantir uma ampla divulgação dos direitos das PcD e oportunidades neste âmbito, também a nível internacional.
  - a. Reforçar a divulgação de programas a nível europeu que permitam a PcD a realização de ações de voluntariado internacional.

Este objetivo prende-se com a necessidade de clarificar, na legislação e em estratégias nacionais, o conceito de voluntariado mais inclusivo. Também aqui se torna premente o debate em torno da participação e envolvimento de PcD nos processos de tomada de decisão. Uma proposta de regulamentação que reforce o direito à participação de PcD em atividades de voluntariado enquanto voluntárias, por exemplo, nunca poderá ser elaborada sem a intervenção de PcD.

#### **OBJETIVO D.**

#### **Melhorar os serviços e as infraestruturas para garantir a acessibilidade na prática de voluntariado**

#### **Recomendações:**

1. Reforçar o cumprimento dos pontos 1.1 – Promover a acessibilidade ao meio físico edificado, 1.2 – Promover a acessibilidade no sistema de transportes públicos e de passageiros como fator de mobilidade e 1.3 –

Promover a acessibilidade à informação e comunicação, presentes no OG2 da ENIPD, que prevêem a promoção de ambientes físicos e de informação e comunicação acessíveis e resilientes.

- a. Promover a criação de parcerias entre atores públicos e privados para agilização do seu cumprimento.
2. Definir, no seguimento do estudo diagnóstico realizado no âmbito do objetivo A., prioridades no que diz respeito a melhorias a realizar nas acessibilidades das organizações promotoras de voluntariado.
3. Promover a criação de equipas, a nível local, que acompanhem o processo de concurso a fundos para melhoria das acessibilidades das organizações promotoras de voluntariado (objetivo E.). A sua criação deve ser sucedida por ações de comunicação que permitam tornar do conhecimento geral a existência destas equipas.

Garantir a acessibilidade de serviços e infraestruturas é fundamental para tornar possível a implementação de programas de voluntariado mais inclusivo, pelo que importa, às organizações promotoras de voluntariado, compreender quais as melhorias a priorizar e como aceder a apoios que permitam a sua concretização.

## **OBJETIVO E.**

### **Garantir a alocação de fundos públicos para a promoção do voluntariado mais inclusivo**

#### **Recomendações:**

1. Criar uma linha de financiamento público para projetos de voluntariado mais inclusivo.
  - a. Alargar os apoios financeiros existentes em contexto laboral ao contexto do voluntariado, permitindo a adaptação de postos de trabalho voluntário<sup>12</sup> por parte de entidades acolhedoras de

<sup>12</sup> Entenda-se por “trabalho voluntário” a definição presente nas notas metodológicas (páginas 62-64 do presente documento, retirada das notas metodológicas do Inquérito ao Trabalho Voluntário relativo ao ano de 2018, publicado pelo INE).

voluntariado de direito privado ou de direito público, que não façam parte da administração direta do Estado e que, por acolherem pessoas em situação de vulnerabilidade enquanto voluntárias, necessitem de adaptar o posto de trabalho às características da pessoa voluntária.

- b. Alargar os apoios financeiros existentes em contexto laboral ao contexto do voluntariado, permitindo a eliminação de barreiras arquitetónicas a entidades acolhedoras de voluntariado de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado e que, por acolherem pessoas com deficiência enquanto voluntárias, necessitem de adaptar as instalações às características funcionais da pessoa voluntária.
  - c. Conceder apoio financeiro para: 1) A capacitação das organizações em gestão de voluntariado e inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade e; 2) O apoio à implementação de programas de voluntariado mais inclusivos.
  - d. Estes apoios devem ser amplamente divulgados e devem existir equipas que apoiem as entidades no concurso aos mesmos (objetivo D., ponto 3).
2. Reduzir a taxa contributiva para entidades promotoras de voluntariado que acolham pessoas em situação de vulnerabilidade, como as listadas como preferenciais no acesso a estágios profissionais, p.e., pessoas com deficiência e incapacidade, vítimas de violência doméstica, refugiados e ex-reclusos.
3. Lançar um projeto-piloto com vista à criação de equipas multidisciplinares com larga abrangência territorial que prestem apoio a entidades acolhedoras de voluntariado e pessoas em situação de vulnerabilidade para a sua inclusão em atividades de voluntariado.
- a. Este poderá ser inspirado no trabalho da VolunteeringAct com o programa [“Inclusive Volunteering Pathways To Employment”](#),

propondo o voluntariado como um caminho para a empregabilidade.

Relacionadas com a reflexão (3) (p.45), estas recomendações surgem de um debate inevitável em torno das necessidades da generalidade das organizações em termos financeiros e de capacitação no que diz respeito a tornar possível a implementação de programas de voluntariado mais inclusivos.

## **OBJETIVO F.**

### **Promover a desconstrução do estigma associado a pessoas com deficiência**

#### **Recomendações:**

1. Incluir, no Plano Nacional de Leitura, livros que valorizam os direitos e a dignidade humana das PcD.
2. Promover a formação de meios de comunicação e de agentes educativos e culturais em matéria de deficiência e inclusão social.
3. Implementar medidas que incrementem a representatividade de PcD em funções de Ensino e Cultura, assim como em meios de comunicação.
  - a. Envolver PcD na definição destas medidas.

A normalização da deficiência é fundamental para que exista uma transformação estrutural que permita a plena inclusão social de PcD. A sua maior representatividade em diferentes meios e esferas sociais permitirá que se desconstruam, coletivamente, estereótipos e preconceitos existentes, que, muitas vezes, resultam na sua exclusão de certas oportunidades. Ainda assim, importa referir que o ónus da desestigmatização deve estar na sociedade e não nas PcD. Afinal, para Aranha (2001, p. 19), inclusão social é um “processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que a ela possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado” (Marchesan & Carpenedo, 2021, p.48).

## OBJETIVO G.

### Desenvolver uma estratégia nacional para a capacitação de organizações promotoras de programas de voluntariado apoiado e organizações acolhedoras de voluntários

#### Recomendações:

1. Promover uma ação de formação sobre a prática de voluntariado como ferramenta de inclusão social, a nível nacional, que possa ser replicada localmente e que anteceda o cumprimento do ponto 2.2.2 – Dinamizar atividades de voluntariado inclusivo ao nível da comunidade, previsto na ENIPD,
  - a. Esta deve contemplar uma abordagem ao espectro de autonomia no voluntariado, clarificando os diferentes contextos de participação no voluntariado.
  - b. A formação deverá também explanar boas práticas já identificadas em projetos pioneiros na área.
2. Criar e incluir, no guia orientador para a criação de projetos de voluntariado mais inclusivo (previsto no ponto 2.2.1 da ENIPD), uma listagem de entidades capazes de capacitar outras na área.
3. Fomentar práticas coerentes e constantes de formação contínua em voluntariado mais inclusivo para entidades promotoras de voluntariado, através dos Bancos Locais de Voluntariado (BLV) ou Estruturas Municipais de Voluntariado (EMV).
  - a. Apostar na oferta de formação certificada para técnicos dos Bancos Locais de Voluntariado em questões de voluntariado mais inclusivo.
  - b. Criar uma Bolsa de Formadores certificados em voluntariado mais inclusivo.



- c. Promover reuniões intermunicipais periódicas que reúnam Vereações, técnicos de Municípios e BLV para definição de estratégias territoriais dentro do voluntariado mais inclusivo.

Não é solução, para o objetivo específico “2.2. Dinamizar o voluntariado inclusivo” da ENIPD (EE6), serem pensadas atividades pontuais e, no fundo, segregadas, para cumprir a meta (10), mas sim em atividades que permitam uma inclusão sustentável e sustentada no tempo. Isto é, importa capacitar para a dinamização de “atividades de voluntariado inclusivo ao nível da comunidade” que dêem corpo a uma mudança efetiva de paradigma, em que é reconhecido o papel das pessoas com deficiência enquanto voluntárias.

#### **OBJETIVO H.**

**Promover um maior conhecimento sobre a representatividade das pessoas em situação de vulnerabilidade no voluntariado**

#### **Recomendações:**

1. Proceder a um estudo diagnóstico sobre a prática de voluntariado por parte de pessoas em situação de vulnerabilidade.
  - a. Este estudo poderá ser aplicado a nível municipal, com apoio de atores-chave na promoção da inclusão social.
    - i. É importante garantir a criação de parcerias para um levantamento real de dados em particular sobre a população com deficiência, dada a fragilidade dos dados conhecidos atualmente.
  - b. Este estudo deverá conter um repositório de ligações às páginas das entidades que concentram dados estatísticos sobre as diferentes populações em situação de vulnerabilidade (p.e. migrantes, ex-reclusos, etc.).

2. Incluir, nos Inquéritos ao Trabalho Voluntário (INE), dados estatísticos sobre voluntariado mais inclusivo em Portugal.

Fazendo a ponte com a reflexão (7) (p.46), é fundamental não esquecer a importância da representatividade das pessoas em situação de vulnerabilidade (como PcD) e a necessidade premente da sua defesa. O conhecimento conduz ao empoderamento e, de facto, não só é importante refletir a representatividade destas pessoas na forma de dados estatísticos para reforçar, junto de órgãos decisores e entidades promotoras de voluntariado, a sua participação no voluntariado, como também para que pessoas em situação de vulnerabilidade se possam rever e serem vistas no papel de voluntárias (e não como meras recetoras de apoio voluntário).

Importa aqui salientar o ponto i, referente ao levantamento de dados estatísticos sobre a população com deficiência, dado que, em Portugal, a recolha de informação é feita de forma inconsistente, prejudicando a consciência real sobre o número de PcD ou incapacidade em território nacional. É exemplo a diferença substancial entre o número de pessoas com incapacidade registado em 2011 – 1.792.719 (INE, 2011) – e em 2021 – 1.085.472 (INE, 2021), que poderá ser explicada por uma alteração na metodologia de recolha de dados, uma vez que a questão sobre incapacidade em 2021 era facultativa e foram introduzidas mais opções de resposta.

## **OBJETIVO I.**

**Promover um maior conhecimento sobre o impacto do voluntariado em pessoas em situação de vulnerabilidade e vice-versa**

### **Recomendações:**

1. Incluir, no estudo diagnóstico mencionado no objetivo H., ponto 1., o levantamento do impacto da prática de voluntariado em pessoas em situação de vulnerabilidade (a nível pessoal e profissional).
  - a. Criar uma rede de entidades que pratiquem voluntariado mais inclusivo com o intuito de ser partilhada informação e construídos mecanismos de medição de impacto.

2. Realizar um estudo sobre o impacto da população em situação de vulnerabilidade no voluntariado, recorrendo a uma metodologia quantitativa e qualitativa como modo de triangular dados, à semelhança do [estudo](#) conduzido, em 2003, pelo Alto Comissariado para as Migrações relativamente ao impacto dos imigrantes nas contas do estado (D'Almeida & Silva, 2007).
3. Criar campanhas de comunicação capazes de dar visibilidade aos resultados dos estudos acima referidos, de forma a que se generalize o conhecimento em torno do impacto do voluntariado em pessoas em situação de vulnerabilidade, assim como o seu impacto no voluntariado.

Gerar conhecimento sobre o impacto da prática de voluntariado em pessoas em situação de vulnerabilidade é fundamental para a generalização do voluntariado enquanto ferramenta promotora da aquisição de competências, conhecimento, contactos e outros recursos que poderão resultar na sua reafirmação dentro da sociedade e subsequente inclusão social.

Por outro lado, a realização de um estudo que permita compreender qual o valor acrescentado pelas pessoas em situação de vulnerabilidade no âmbito do voluntariado ajudaria a perceber, por sua vez, que a alocação de recursos a políticas públicas focadas no voluntariado mais inclusivo é um investimento em diferentes frentes: (1) no empoderamento de populações em situação de vulnerabilidade; (2) no aumento da resiliência comunitária e da coesão social; (3) e na desestigmatização de pessoas em situação de vulnerabilidade, combatendo ativamente, através da representatividade, o capacitismo, idadismo e outras formas de preconceito.

Este conjunto de recomendações, que se afiguram de utilidade e que poderão permitir avanços significativos em matéria de inclusão no voluntariado, será apresentado e proposto a decisores políticos, envolvendo organizações representativas de pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade. Pretende-se, portanto, que, através da reflexão conjunta, se consigam trabalhar as medidas propostas no sentido de serem dados os passos necessários para a sua constituição como política pública.

## REFLEXÕES FINAIS

Em 2021, quando a Pista Mágica lançou o Guia para um Voluntariado mais Inclusivo, fê-lo sabendo que a metodologia nele proposta viria a ser testada e, conseqüentemente, adaptada às necessidades sentidas por quem trabalha com populações em situação de vulnerabilidade.

A reflexão conceptual decorrente da experiência adquirida desde então, no trabalho direto com jovens residentes em casas de acolhimento ou em bairros sociais e pessoas com incapacidade ou deficiência física ou intelectual leve a moderada, permitiu-nos consolidar uma certeza: a de que **o voluntariado não pode ser um veículo ou resposta que assume um só caminho para todos, mas sim que atende à diferença, respeitando-a e celebrando-a.**

O espectro da autonomia no voluntariado procura estabelecer contextos que permitam que qualquer pessoa possa usufruir do seu direito ao exercício de uma função voluntária ajustada às suas necessidades, competências, desafios e aspirações. Não sendo uma escada, este contempla, a par com diferentes níveis de autonomia, os conceitos de voluntariado protegido, voluntariado apoiado e voluntariado mais inclusivo, entre os quais a pessoa (em situação de vulnerabilidade) se poderá movimentar de forma a poder atingir, no voluntariado, o seu potencial máximo, adquirindo diferentes papéis de utilidade social. Aqui, defendemos que, seja qual for o contexto, a inclusão social da pessoa será sempre maior do que a de alguém que se encontra na zona de exclusão do exercício de voluntariado.

No VolunTalentos, o trabalho direto com voluntários com incapacidade ou deficiência física ou intelectual leve a moderada, no contexto de voluntariado apoiado, permitiu-nos testemunhar mudanças positivas não só a nível da aquisição de competências relacionais e socioprofissionais dos participantes, verificando-se um aumento da sua autoestima, auto percepção, interação com a comunidade e, conseqüentemente, da sua inclusão social, mas também no que diz respeito à recetividade por parte das organizações acolhedoras de voluntariado e seus destinatários.

Contudo, não obstante os dados de impacto que nos fazem querer replicá-lo, este projeto-piloto diz-nos que é preciso mais. Mais, é preciso que sejam tomadas decisões políticas no sentido de alavancar a generalização de programas de voluntariado verdadeiramente inclusivos em *todo* o território nacional.

De acordo com o Grupo de Trabalho constituído no âmbito do VolunTalentos é preciso:

- A. Conhecer as necessidades e os recursos existentes em matéria de inclusão de pessoas com deficiência no voluntariado
- B. Reconhecer, dar visibilidade e valorizar o voluntariado mais inclusivo, contribuindo para a sua generalização (*mainstreaming*)
- C. Garantir os direitos das pessoas com deficiência no acesso ao voluntariado
- D. Melhorar os serviços e as infraestruturas para garantir a acessibilidade na prática de voluntariado
- E. Garantir a alocação de fundos públicos para a promoção do voluntariado mais inclusivo
- F. Promover a desconstrução do estigma associado a pessoas com deficiência
- G. Desenvolver uma estratégia nacional para a capacitação de organizações promotoras de programas de voluntariado apoiado e organizações acolhedoras de voluntários
- H. Promover um maior conhecimento sobre a representatividade das pessoas em situação de vulnerabilidade no voluntariado
- I. Promover um maior conhecimento sobre o impacto do voluntariado em pessoas em situação de vulnerabilidade e vice-versa

Este Guia, tal como estas recomendações, procuram ser uma ode à eliminação do capacitismo,<sup>13</sup> do sexismo, do idadismo e de todas as formas de discriminação que existem. São, porém, insuficientes na exigente demanda por igualdade. As soluções que aqui propomos não são, certamente, soluções que permitem a inclusão de todas as pessoas. São soluções que assumem como destinatárias pessoas que representam apenas uma franja da população com deficiência. Sabemo-lo. Mas acreditamos que importa começar, importa problematizar, experimentar e refletir, mesmo que isso implique que fique ainda muito por fazer, dizer, salvaguardar, defender.

---

<sup>13</sup> O capacitismo é a “expressão que designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência”, pressupondo “que o sujeito com deficiência possui todas as suas capacidades limitadas ou reduzidas” e é, portanto, uma “pessoa ‘menos capaz’” (Marchesan & Carpenedo, 2021, p.45).

Em 18 meses de VolunTalent, foram vários os momentos em que tivemos de dar passos atrás. A metodologia foi sendo adaptada e transformada, porque, no terreno, com as pessoas, íamos percebendo que não sendo nós, membros da equipa do projeto, pessoas com deficiência, o exercício de empatia nunca seria suficiente para o desenho de soluções. Como defendemos na Pista Mágica, a boa vontade não é suficiente. É necessário conhecer, estudar e, sobretudo, consultar e escutar atentamente quem procuramos apoiar. Em 18 meses de projeto, colecionámos aprendizagens e reflexões que hoje nos parecem ser evidentes. Hoje, compreendemos que ocupar tempos de silêncio com música ou dar um abraço pode trazer conforto a uns e desconforto a outros. Compreendemos que, também nós, que nos propomos a trabalhar pela inclusão, guardamos em nós alguma desatenção pelo que é ou não acessível, pelo que é ou não inclusivo, nos nossos quotidianos. E, sobretudo, compreendemos que este trabalho nunca cessará. Haverá sempre mais necessidades e especificidades às quais precisaremos, enquanto sociedade, de atender.

Esta metodologia não é, portanto, uma proposta definitiva, mas sim uma solução possível que carece, invariavelmente, de uma reflexão crítica e adaptação por parte de quem decidir abraçá-la.

É também por isso que este Guia não assume uma forma mais prática, de partilha direta de ferramentas e materiais. Acreditamos que isso deve acontecer num formato diferente, de interação e capacitação, em que as questões que surjam possam ser debatidas e problematizadas. Em que possa ser trabalhada uma maior sensibilidade por parte de quem dinamiza e estudados, em conjunto, os potenciais desafios.

O caminho adivinha-se tortuoso e longo, mas importa não esquecermos o que nos faz mover: *todas as pessoas são capazes de realizar voluntariado*. Cabe à sociedade, como um todo, construir e adotar medidas que permitam essa inclusão.

## NOTAS METODOLÓGICAS

Conceito de “**trabalho voluntário**”, retirado do Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018 (INE, 2019), páginas 12 a 13:

“De acordo com a “Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization” da “2013 International Conference of Labour Statisticians” (2013 ICLS Resolution I), deverá considerar-se que realizam trabalho voluntário “as pessoas em idade ativa [com 15 ou mais anos], que durante um determinado período de referência, desenvolveram quaisquer atividades não pagas e não obrigatórias, para produzir bens ou serviços para outros, em que:

- (a) “quaisquer atividades” se referem a trabalho que tenha durado pelo menos uma hora;
- (b) “não pagas” deve ser interpretado como ausência de remuneração em dinheiro ou em espécie, como contrapartida pelas horas de trabalho prestadas, ainda que os voluntários possam receber pequenas verbas ou formas de apoio em dinheiro, desde que sejam inferiores a 1/3 dos salários pagos no mercado (ex: reembolso de despesas ou apoio para suportar os custos em que incorrem para desenvolver a atividade) ou em espécie (ex: refeições, transportes ou ofertas simbólicas);
- (c) “não obrigatórias” deve ser interpretado como trabalho desenvolvido sem relação com o cumprimento de obrigações civis, legais ou administrativas, que são diferentes do cumprimento de responsabilidades de natureza comunitária, cultural ou religiosa;
- (d) “para outros” refere-se a trabalho desenvolvido:
  - (i) Através ou para organizações, incluindo unidades mercantis e não mercantis (ex: voluntariado formal ou organizacional), incluindo através de ou para grupos de ajuda mútua ou de base comunitária, dos quais o indivíduo seja membro;
  - (ii) Para as famílias, excluindo o agregado familiar do indivíduo ou o trabalho voluntário realizado para outros membros da sua família (ou seja, voluntariado informal).”

Admitem-se dois tipos distintos de trabalho voluntário:

- Trabalho Voluntário Formal ou Organizacional, que se entende como todo o trabalho não remunerado e não obrigatório que tenha sido realizado através de uma organização (ex. voluntariado como professor ou tutor numa organização; participação em ações de um Banco Alimentar, coletividades de cultura, desporto e recreio);
- Trabalho Voluntário Informal ou Direto, que se considera ser todo o trabalho voluntário feito diretamente por um indivíduo a outros indivíduos não residentes no alojamento, não pertencentes ao agregado familiar e com os quais não mantenha uma relação familiar (ex. explicações gratuitas para o filho de um vizinho, amigo, etc.; tomar conta de vizinhos idosos, tomar conta de animais domésticos de um amigo, vizinho, colega, etc. enquanto este se ausenta para férias).

Dadas as características descritas, são excluídas todas as atividades de voluntariado originadas por decisões judiciais, obrigatórias como parte de uma sentença de prisão, estágios não remunerados que integram um currículo académico, entre outras formas de voluntariado «forçadas». O trabalho de entreajuda, ou seja, o trabalho efetuado num negócio, exploração agrícola ou gabinete profissional, por parte de um familiar ou de um amigo, como retribuição de um outro trabalho prestado, também não deve ser entendido como voluntariado.

De igual forma, são excluídas todas as atividades de voluntariado de iniciativa empresarial quando realizadas durante o horário de trabalho ou, de forma geral, todas as atividades que se realizam em simultâneo com um «trabalho pago». No entanto, se essas atividades partirem de iniciativas dos trabalhadores, ocorrendo, em geral, fora do horário de trabalho e onde não se verifiquem contrapartidas financeiras para os participantes, deverão ser consideradas como trabalho voluntário. Por fim, não deve ser considerado como atividade de trabalho voluntário qualquer tipo de ajuda monetária ou não monetária, na forma de empréstimos, dádivas, ou donativos a instituições ou particulares, embora o mesmo não se aplique a participações em ações de angariação de fundos que se poderão traduzir em donativos.

Importa ainda referir que, embora menos detalhada e mais centrada nas atividades de voluntariado formal (com enquadramento nas organizações) a definição de voluntariado consubstanciada na Lei de Bases do enquadramento jurídico do voluntariado (Lei n. º71/98, de 3 de novembro) aproxima-se bastante da acima exposta, considerando o trabalho voluntário como 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”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranha, M. S. F. (2001). *Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência*. Revista do Ministério Público do Trabalho,(21), 160-173.
- Bates, P., & Davis, F. (2004). *Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities*. *Disability & Society*, 19(3), 195-207.  
<https://doi.org/10.1080/0968759042000204202>
- Barnes, M. (2005) *Social Exclusion in Great Britain An Empirical Investigation and Comparison with the EU*. Aldershot: Avebury.
- Barnes, M., Heady, C., Middleton, S., Millar, J., Papadopoulos, F., Room, G., & Tsakoglou, P. (2002) *Poverty and Social Exclusion in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bartalotti, C. C. (2010). *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* (2a ed.). São Paulo: Paulus. (Original publicado em 2006).
- Burnagui, J. G., Rosa, M. P., & Nascimento, G. C. C.(2016). *Autonomia e independência: percepção de adolescentes com eficiência visual e de seus cuidadores*. *Rev Ter Ocup Univ São Paulo*, 27(1), 21-8. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i1p21-28>
- Campbell, J. (2004). *A Jornada do Herói*. Editora Ágora
- Comité Económico e Social Europeu (CESE). (2013). *Statistical tools for measuring volunteering*.  
<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/statistical-tools-measuring-volunteering>
- Cobigo, V., Ouellette-Kuntz, Lysaght, R., & Martin, L. (2012). *Shifting our conceptualization of social inclusion*. *Stigma Research and Action*, 2(2), 75-84.  
<http://dx.doi.org/10.5463/sra.v1i3.45>
- Conselho da União Europeia. (2011). *O papel das actividades de voluntariado na política social – Conclusões do Conselho*, (14552/11).  
[https://www.animar-dl.pt/site/assets/files/5729/o\\_papel\\_das\\_actividades\\_de\\_voluntariado.pdf](https://www.animar-dl.pt/site/assets/files/5729/o_papel_das_actividades_de_voluntariado.pdf)
- Corpo Nacional de Escutas. (2016). *Método do Projeto*.  
<https://escutismo.pt/seccaoui/aventura-e-expedicao/metodo-do-projeto/metodo-do-projeto:1720>
- Cruz, A. (2017). *Jalan Jalan*. Companhia das Letras
- D’Almeida, A. C., & Silva, P. D. (2007). *Impacto da Imigração em Portugal nas Contas do Estado* (2º ed). Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI, I.P).  
[https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/OI\\_1\\_II.pdf/e8cc6a85-cf37-4c22-8a99-9cdc51942938](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/OI_1_II.pdf/e8cc6a85-cf37-4c22-8a99-9cdc51942938)
- Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de julho do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. (2013). *Diário da República n.º 145/2013, Série I de 2013-07-30, páginas 4489 - 4493*  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/106-2013-498708>
- Decreto-Lei n.º 48/2017 do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2017). *Diário da República n.º 98/2017, Série I de 2017-05-22, páginas 2479 - 2485*  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/48-2017-107047290>

- Decreto-Lei n.º 71/98, de 3 de novembro da Assembleia de República. (1998). Diário da República n.º 254/1998, Série I-A de 1998-11-03, páginas 5694 - 5696.  
<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Decreto-Lei n.º 38/2004 de 18 agosto da Assembleia da República. (2004). Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18, páginas 5232 - 5236.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Decreto-Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto da Assembleia da República. (2006). Diário da República n.º 165/2006, Série I de 2006-08-28, páginas 6210 - 6213  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-2006-540797>
- Decreto-Lei n.º 5/2007, de 16 janeiro da Assembleia República. (2007). Diário da República n.º 11/2007, Série I de 2007-01-16.  
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-58896796>
- Falvey, M., Forest, M., Parpoint, J., & Rosenberg, R. L. (2011). *Toda a minha vida é um círculo*. Edição ASSOL
- Fernandes, S., Azevedo, A. L., & Freitas, I. (2021). *Guia para um Voluntariado mais Inclusivo*. Pista Mágica – Associação.  
<https://drive.google.com/file/d/1e1P1A38Uw6-twdv-vp3aS07bJKCa3T/view>
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022). *População residente com deficiência segundo os Censos: total e por tipo de deficiência (1960-2001)*. Portada Estatísticas sobre Portugal e Europa.  
[https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+com+deficiencia+segundo+os+censos+total+e+por+tipo+de+deficiencia+\(1960+2001\)-29](https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+com+deficiencia+segundo+os+censos+total+e+por+tipo+de+deficiencia+(1960+2001)-29)
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (s.d.). *Censos 2021 por Concelho e Regiões: Evolução 1960-2021*. Portada Estatísticas sobre Portugal e Europa.  
<https://www.pordata.pt/censos/quadro-resumo-municipios-e-regioes/vila+nova+de+gaira-400>
- Gordon, D., Adelman, L., Ashworth, K., Bradshaw, J., Levitas, R., Middleton, S., Pantazis, C., Patsios, D., Payne, S., Townsend, P., & Williams, J. (2000). *Poverty and Social Exclusion in Britain*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Government of Ireland. (2020). *National Volunteering Strategy 2021-2025*.  
<https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/100239/8e18fb45-6e72-47f9-a1fb-7dcd59105c1a.pdf#page=null>
- Hall, E. (2010). *Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities*. *Journal of Intellectual Disability Research*, 1, 48-57.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01237.x>
- Hall, S. (2009). *The social inclusion of people with disabilities: A qualitative meta-analysis*. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 3(3), 162-173.
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2012). *Censos 2011 Resultados Definitivos – Portugal*. Lisboa-Portugal.  
[https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine\\_censos\\_publicacao\\_det&contexto=pu&PUBLICACOESpub\\_boui=73212469&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1&pcensos=61969554](https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=73212469&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1&pcensos=61969554)

- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2019). *Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018*.  
[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=379956830&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt)
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2021). *INE – Indicadores. Censos 2021*.  
[https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21\\_main&xpid=CENSOS21&xlang=pt](https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21_main&xpid=CENSOS21&xlang=pt)
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2022). *O que nos dizem os Censos sobre a as dificuldades sentidas pela população com incapacidades*.  
[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=66200373&PUBLICACOESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=66200373&PUBLICACOESmodo=2)
- Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (2019). *Relatório anual – 2019 sobre a prática de atos discriminatórios em razão da deficiência e do risco agravado de saúde* (lei nº 46/2006).  
<https://www.inr.pt/documents/11309/380827/Relat%C3%B3rio+-+Lei+da+N%C3%A3o+Discrimina%C3%A7%C3%A3o+2019/2621a2dc-b704-4056-9e21-fa893284a4cb>
- Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (2020). *Relatório anual – 2020 sobre a prática de atos discriminatórios em razão da deficiência e do risco agravado de saúde* (Lei n.º 46/2006).  
<https://www.inr.pt/documents/11309/380827/Relat%C3%B3rio+-+Lei+da+N%C3%A3o+Discrimina%C3%A7%C3%A3o+2020/dad364bd-744a-46b4-af32-883bd5f61e7d>
- Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (2021). *Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025*.  
<https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf>
- Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (2021). *Relatório anual – 2021 sobre a prática de atos discriminatórios em razão da deficiência e do risco agravado de saúde* (lei nº 46/2006).  
<https://www.inr.pt/documents/11309/380827/Relat%C3%B3rio+-+Lei+da+N%C3%A3o+Discrimina%C3%A7%C3%A3o+2021/e41123fb-5c78-463a-88bc-523ba7577df5>
- Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (2023, fevereiro 8). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*.  
<https://www.inr.pt/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>
- Jornal Oficial da União Europeia. (2006). *Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «O papel e o impacto do voluntariado na sociedade europeia»*, (2006/C 325/13).  
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0052:PT:PDF>
- Making it Matter. (2020). *Focus Research Report - The impact of volunteering on social inclusion*.  
<https://www.volunteer.ie/wp-content/uploads/2022/04/Making-It-Matter-Research.pdf>
- Marchesan, A. & Carpenedo, R. F. (2021). *Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência*. *Revista Trama*, 17(40), 45-55.  
<http://dx.doi.org/10.48075/rt.v17i40.26199>
- Marques, J. P. F. (2018). *O Emprego Apoiado e o Emprego Protegido* [Dissertação de mestrado não publicada]. Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0054346>. Consultado em 16 de julho de 2021
- McConkey, R. e Collins, S. (2010). *The role of support staff in promoting the social inclusion of persons with an intellectual disability*. *Journal of Intellectual Disability Research*. 54 (8): 691-700. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01295.x>

- Milner, P., & Kelly, B. (2009). *Community participation and inclusion: people with disabilities defining their place*. Online, 47-62. <https://doi.org/10.1080/09687590802535410>
- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. M. (1992) *Successful Aging: A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health* (Vol. 97, No. 6). Editor John Levi Martin. <https://doi.org/10.1086/229941>
- NACTE, S. G. (1997). *Employment Challenges for the Millennium: A Strategy for employment for People with Disabilities in Sheltered and Supported Work and Employment*.
- Parlamento Europeu. (2012). *Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de junho de 2012, sobre "Reconhecer e promover as atividades de voluntariado transfronteiras na UE", (2011/2293(INI))*. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0236\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0236_PT.html)
- Pearpoint, J., O'Brien, J., Forest, M. (2001). *PATH: Um caminho para futuros alternativos e com esperança*. Edição ASSOL.
- Pereira, M. (2014). *Apoios Centrados nas Pessoas*. Edição ASSOL.
- Pereira, R. S. F., Freitas, G. L. de, & Quaresma, F. R. P. (2022). *Populações vulnerabilizadas no contexto da pandemia e crises sanitárias*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(suppl 2). <https://doi.org/10.1590/0034-7167.202275suppl201pt>
- Power. A. (2013). *Making space for belonging: Critical reflections on the implementation of personalised adult social care under the veil of meaningful inclusion*. *Social Science & Medicine*, 88, 68-75. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.04.008>
- Ragonnaud, G. (2009). *Library Briefing of the European Parliament European Year of Volunteering 2011*. <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200911/20091103ATT63541/20091103ATT63541EN.pdf>
- Sieber, S. D. (1974). *Toward a Theory of Role Accumulation*. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Seligman, M. (2018). *PERMA and the building blocks of well-being*. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Statistical tools for measuring volunteering*. (2013, março 1). European Economic and Social Committee. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/statistical-tools-measuring-volunteering>
- Su, Y.-p., & Ferraro, K. F. (1997). *Social Relations and Health Assessments Among Older People: Do the Effects of Integration and Social Contributions Vary Cross-Culturally?* *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 52B(1), S27–S36. <https://doi.org/10.1093/geronb/52B.1.S27>
- United Nations. (2016) *Leaving No One Behind: The Imperative of Inclusive Development* (ST/ESA/362). Report on the World Social Situation 2016. <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>
- United Nations Volunteers. (n.d.). *Europe and Central Asia*. Knowledge Portal on Volunteerism. <https://knowledge.unv.org/region/europe-and-central-asia>

Volunteering ACT. (n.d.). *Inclusive Volunteering Pathways To Employment Program*.  
<https://www.volunteeringact.org.au/services/inclusive-volunteering-program/>



## GUIA METODOLOGIA DE VOLUNTARIADO APOIADO: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COMO AGENTES DE MUDANÇA

© PISTA MÁGICA, 2023

Promotor:



Investidor social:



Parceiros:



Cofinanciado por:

