

MESTRADO
DESENVOLVIMENTO E COOPERAÇÃO
INTERNACIONAL

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

O VOLUNTARIADO E OS OBJETIVOS DE
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: ANÁLISE DE UMA
EXPERIÊNCIA NA CIDADE DO MÉXICO

CLÁUDIA SOFIA DA GRAÇA ESTEVES

OUTUBRO-2018

MESTRADO EM
DESENVOLVIMENTO E COOPERAÇÃO
INTERNACIONAL

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

O VOLUNTARIADO E OS OBJETIVOS DE
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: ANÁLISE DE UMA
EXPERIÊNCIA NA CIDADE DO MÉXICO

CLÁUDIA SOFIA DA GRAÇA ESTEVES

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR MANUEL ENNES FERREIRA

OUTUBRO-2018

Agradecimentos

Obrigada Professor Doutor Manuel Ennes Ferreira por me acompanhar ao longo deste processo, estimular o meu interesse na investigação e no trabalho na cooperação.

Obrigada principalmente por partilhar do seu conhecimento e experiência permitindo-me concluir esta jornada.

Obrigada à minha família, pelo apoio e inspiração, em especial à minha mãe, Cláudia Graça Fernandes, pelo exemplo de força. Ao meu noivo, William Sanchez, obrigada por acreditar em mim quando tanto precisei, pelo amor incondicional, companheirismo, alegria e força com que me brindou desde um princípio, a partir do outro lado do mundo.

Resumo

O voluntariado é um fenómeno global, comum a todas as sociedades, que existe desde que o ser humano se começou a organizar em sociedade. Embora se reconheça que os seus objetivos e princípios tenham uma base essencialmente altruísta, muitas vezes, a motivação por detrás de um projeto de voluntariado é efetivamente egoísta.

No decorrer desta investigação, analisamos a evolução do voluntariado, nomeadamente o seu conceito, objetivo, financiamento e motivação. Procuramos entender quais as principais motivações que levam um indivíduo a realizar um projeto de voluntariado, e quais os principais problemas associados a esta atividade. Por meio de um estudo de caso realizado na Cidade do México, entenderemos que um projeto de voluntariado internacional, particularmente de curto prazo e se associado a organizações de recrutamento, tem várias desvantagens e riscos a ter em conta, permitindo combater a visão romântica e a ingenuidade inerente ao voluntariado internacional.

Palavras-chave: Voluntariado, ODS, voluntariado de turismo, AIESEC

Abstract

Volunteering is a global phenomenon, common to all societies, which has existed since mankind began to organize itself in a society. While recognizing that its goals and principles are largely altruistic, the motivation behind a volunteer project is often selfish.

In the course of this research, we analyze the evolution of volunteering, namely its concept, goal, financing and motivation. We try to understand the main motivations that lead an individual to carry out a volunteer project, and what are the main problems associated with this activity. Through a case study carried out in Mexico City, we will understand that an international volunteer project, particularly if it is short term and associated with recruitment organizations, has several disadvantages and risks to take into account, allowing to combat the romantic vision and the ingenuity inherent in international volunteering.

Keywords: Volunteering, ODS, tourism volunteering, AIESEC

Índice

1. Introdução.....	1
2. Voluntariado.....	2
2.1 Origem e evolução.....	4
2.2 Tipos de voluntariado.....	10
2.3 Motivações.....	13
3. Os ODS e o papel do voluntariado na cooperação internacional.....	15
3.1 Potencialidades e desafios.....	17
4. Estudo de caso – voluntariado na Cidade do México.....	23
5. Conclusão.....	29

Referências Bibliográficas

Anexos

1. Introdução

Em 2015 as Nações Unidas anunciaram a Agenda 2030 com um conjunto de 17 objetivos que devem guiar os esforços mundiais de promoção de desenvolvimento sustentável até 2030. Assente num modelo de desenvolvimento “de pessoas para pessoas e o planeta” e sobre o lema de “não deixar ninguém para trás”, é uma agenda ambiciosa com novas exigências em termos de financiamento, parcerias e modos de atuação. De entre os vários actores que contribuirão para a concretização daqueles objetivos, organizações de voluntariado locais, nacionais e internacionais bem como voluntários individuais deverão ter aí um importante papel.

O voluntariado tem efetivamente demonstrado a sua capacidade de transformar as comunidades onde esta atividade se desenvolve, promovendo o seu desenvolvimento em várias vertentes ao mesmo tempo que beneficia o próprio voluntário. Neste sentido, embora não seja um fim em si mesmo, deve ser promovido e reconhecido pelos seus benefícios para com a comunidade, na medida em que, o projeto de voluntariado bem planeado e implementado pode contribuir para o cumprimento da Agenda 2030.

O voluntariado, no sentido lato, pode ser considerado como um fenómeno que esteve sempre presente desde que o ser humano se organizou em comunidade, sendo atualmente fundamental em qualquer sociedade. O conceito foi, entretanto, evoluindo. Hoje inclui uma série de princípios que devem ser cumpridos para que uma determinada atividade possa ser considerada voluntariado, já não sendo encarado como puramente motivado por altruísmo.

Existem ainda alguns entraves que impedem que o seu verdadeiro potencial seja aproveitado. Entre eles, a escassa disponibilidade de estatísticas relativas ao número de voluntariados, às atividades que desempenham e tempo que dedicam às mesmas, e impera um melhor entendimento das motivações de um voluntário assim como das suas capacidades ou experiências de modo a garantir um melhor resultado e produtividade da parte do voluntário.

Por meio de uma revisão de literatura, análise de documentos e dados estatísticos, este trabalho analisa o voluntariado como um ator do desenvolvimento, atendendo ao estudo de caso realizado num projeto de voluntariado na Cidade do México, México, de Janeiro a Abril de 2018.

O objetivo desta investigação foi compreender o papel do voluntariado na Cooperação Internacional para o Desenvolvimento e, em particular, para a implementação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

O trabalho está organizado da seguinte maneira: o segundo ponto aborda a definição e os princípios básicos do voluntariado assim como a sua origem, evolução, variações e motivações. De seguida, é tratada a importância do voluntariado para a Cooperação Internacional, em particular para a implementação dos 17 ODS atendendo às potencialidades e críticas/desafios do voluntariado. Esta investigação termina com o estudo de caso do voluntariado realizado por meio da AIESEC Portugal na Cidade do México.

2. Voluntariado

Não existe um conceito único relativamente à noção de voluntariado. Várias definições são propostas e devem ser analisadas.

A conceção genérica de voluntariado entende-o como um compromisso de tempo e energia que procura o benefício da sociedade em geral e de comunidades, ambiente ou indivíduos que não a família do voluntário ou ele próprio. É uma ação muito variada (cobrindo muitas áreas) com compromissos diferenciados (mais ou menos regulares). (Carlow Volunteer Centre, 2018)

Segundo o *paradigma dominante - o não-lucrativo* -, o voluntariado é geralmente reconhecido como um serviço de provisão de apoio aos mais necessitados numa base altruísta. Se a filantropia envolve a doação de dinheiro, o voluntariado implica a doação de tempo. É um serviço que normalmente decorre em organizações não-lucrativas com uma estrutura formal, empregados e empregadores. Os voluntários são considerados recursos humanos que acrescentam valor à organização por meio de trabalho não pago, devendo ser geridos, avaliados e monitorados. (Pospíšilová, 2011)

O *paradigma da sociedade civil* entende o voluntariado como o esforço de ajuda mútua ou uma forma de ativismo, procurando melhorar uma determinada situação social em áreas variadas como o transporte, ambiente, entre outras. É desenvolvido entre

organizações mais pequenas, estritamente voluntárias sem trabalhadores remunerados, sendo que os voluntários não são considerados como ajudantes com um certo papel a cumprir como no primeiro caso, mas como membros da associação que partilha do mesmo trabalho do voluntário. (Pospíšilová, 2011)

O *paradigma do lazer*, o mais recente, entende que o principal impulsionador do voluntariado não é unicamente o desejo de ajudar o outro, mas sim a oportunidade de ter novas experiências e conhecimentos enquanto atividade de lazer, incluindo atividades culturais, desporto e recreação. (Pospíšilová, 2011)

O voluntariado inclui também um conjunto de princípios, nomeadamente: o benefício da comunidade e do voluntário, isto é, um benefício mútuo; um modo através do qual os cidadãos podem participar nas atividades da sua comunidade, podendo tratar necessidades humanas, ambientais e sociais; o voluntariado não é remunerado, enquanto ato de cidadania livre, tomado para um bem maior que não o benefício próprio. Os voluntários podem, no entanto, receber algum apoio para gastar durante a sua atividade como, por exemplo, em despesas de alimentação, ou ser reembolsados de despesas associadas à habitação no caso de voluntários internacionais. É sempre uma questão de escolha, garantindo aos voluntários um modo de contribuir e participar na sociedade sem serem obrigados a tal por lei, por pressão familiar ou porque precisam de uma fonte de rendimento. Neste sentido, o valor do voluntariado para a comunidade está na sua natureza voluntária, envolvendo indivíduos que escolheram criar, desenvolver e apoiar uma comunidade. (Volunteering Australia, 2006)

Deve ser uma atividade desenvolvida para o setor não lucrativo, devendo ter benefícios sociais e não privados, e não substitui o trabalho remunerado, não fornecendo salário. Deste modo, os voluntários não substituem trabalhadores remunerados ou não constituem uma ameaça à segurança do trabalho daqueles. As posições tomadas por voluntários devem ainda garantir-lhes uma oportunidade para que apliquem as suas capacidades e tempo de um modo que seja pessoalmente compatível. (Volunteering Australia, 2006)

Finalmente, o voluntariado trata de necessidades humanas, ambientais e sociais, complementando ou sendo alternativa ao esforço do sector privado e do sector público. Estimula a mudança social e incentiva a participação cívica independentemente do

estatuto social, educação, cultura, idade ou género, rejeitando qualquer tipo de discriminação, e respeita os direitos humanos e igualdade. (Volunteering Australia, 2006)

2.1 – Origem e evolução

Origens

Se entendemos o voluntariado como uma ajuda sem que se espere por uma recompensa material, em todas as sociedades pré-industriais já existia esta atividade, embora, o que hoje consideramos como voluntariado seja um fenómeno relativamente recente. De facto, podemos assumir que desde que os seres humanos se começaram a agrupar e se tornaram socialmente conscientes preocupando-se com o outro e ajudando-o em períodos de carência, desenvolveram-se atividades de voluntariado. À medida que estes grupos evoluíam e emergia a vida comunal que implica um conjunto de códigos de conduta valorativos, ações altruístas ou de apoio aos necessitados vão ganhando cada vez mais razão de ser. Deste modo, podemos entender as ordens monásticas criadas desde o século XII associadas à igreja cristã e seus equivalentes noutras religiões, em particular Franciscanos e a Ordem das Clarissas, como as primeiras instituições formais de voluntariado, procurando apoiar comunidades em necessidade, particularmente em períodos de proliferação de pragas na Idade Média. (Hawthorne, 2006)

Mais tarde, a industrialização e consequentes transformações económicas e sociais que contribuiram para a emergência da cultura do ócio, espacialmente na Europa e América do Norte entre a burguesia e classes mais altas da sociedade (um grupo com mais tempo livre e maior rendimento que podia aplicar em causas filantrópicas), contribuiu para a expansão do voluntariado. (Hawthorne, 2006)

Nos séculos XIX e XX o estabelecimento de ‘visões’ socialistas assentes na procura de bem-estar coletivo forneceram também um novo impulso ao trabalho voluntário. (Hochbaum, 2015)

O voluntariado internacional começa essencialmente no século XIX, assente na educação, religião ou resposta a desastres (humanos e naturais), nomeadamente após a Primeira Guerra Mundial, com campos de trabalho e serviços missionários que

procuravam apoiar populações afetadas pela Primeira Guerra Mundial. É assim que em 1934 é estabelecida uma das mais antigas organizações de voluntariado – *Service Civil International* – para reconstrução de áreas devastadas por desastres e guerras. (Lough, 2015)

Primeira e Segunda década de desenvolvimento (anos 60 e 70)

Com o final da II Guerra Mundial, emergem instituições transnacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945. No seio desta instituição, na década de 1950 e 1960 começam a surgir organizações internacionais de cooperação e voluntariado (OICV) apoiadas pelos governos que procuravam essencialmente satisfazer necessidades técnicas e de mão-de-obra mais qualificada dos países em desenvolvimento (PED). (Lough, 2015)

Assim, na década de 1950 e 1960 os campos de voluntários cresciam à medida que organizações não-governamentais (ONG) mobilizavam cada vez mais pessoas, em particular jovens, para garantir a ajuda de emergência e apoio económico aos novos países independentes. A resposta aos pedidos de ajuda ao desenvolvimento destes países leva a ONU a designar a década de 60 como a primeira década do desenvolvimento. (Lough, 2015)

Jovens de países industrializados começavam, então, a organizar-se e demonstravam maior interesse em participar em projetos de desenvolvimento ao mesmo tempo que, para além do impacto económico, cada vez mais se compreendia a necessidade de um impacto social com a ação internacional. Neste sentido, foram alteradas legislações em vários governos durante a década de 60 autorizando um maior investimento de recursos públicos no apoio de serviços de voluntariado internacional, o que, por sua vez, tornou o voluntariado num instrumento político. (Lough, 2015)

OICV promovidas pelos governos tendiam a ter equipas de voluntários da nacionalidade do país que as incentivava, de modo a que o seu trabalho fosse mais produtivo e consistente com as prioridades do governo, considerando os desafios de equipas de voluntários multinacionais – em particular, questões de hierarquia, preparação e treino prévio, diferentes habilitações e capacidades. Porque os voluntários tendem a agrupar-se com outros da mesma nacionalidade ou antecedentes semelhantes,

tende a ser difícil superar divisões clássicas entre educados/não-educados, rural/urbano, nacional/internacional. (Lough, 2015)

Nestes anos 60s, os objetivos políticos da maioria das OICV centravam-se nos conhecimentos interculturais e na construção de relações pacíficas entre países, bem como, satisfazer a necessidade de capital humano qualificado em zonas menos desenvolvidas. Estas organizações procuravam, essencialmente, complementar o trabalho de governos, sendo que o envio de voluntários servia também para cobrir necessidades de mão-de-obra dentro das organizações. (Lough, 2015)

Os países industrializados enviavam voluntários essencialmente para PED com os quais tinham relações históricas (nomeadamente, ex-colónias), dominando o modelo de ajuda Norte-Sul, criticado por ser marcadamente imperialista. O voluntariado Sul-Sul ou Sul-Norte era descredibilizado pela falta de confiança nas capacidades de voluntários do Sul promover desenvolvimento, particularmente pela falta de conhecimento técnico. (Lough, 2015)

Na década de 70, a segunda década do desenvolvimento, a maioria das ONGs que trabalhavam com voluntários foram financiadas em grande parte por governos nacionais, algumas efetivamente incorporadas como agências de governo. A proliferação de movimentos sociais antiguerra e promotores da paz mundial aumentava a sensibilização do público para com assuntos internacionais, aumentando o desejo entre os cidadãos, particularmente jovens, de servir como voluntários em causas internacionais. Perante a crescente procura popular, começam então a emergir muitas outras ONG associadas ao voluntariado, como a *Médicins San Frontières* (criada em 1971) e a *Habitat for Humanity* (criada em 1976). Em 1981 existiam 125 organizações reconhecidas responsáveis pelo envio de voluntários. Em 1982 foram declarados mais de 55 mil voluntários internacionais. (Lough, 2015)

Enquanto nos anos 60s a maioria dos voluntários tinha capacidades muito generalistas e a educação era a principal área de trabalho, nos anos 70s houve uma maior diversificação nas áreas de atividade, aumentando a quota de voluntários a trabalhar no desenvolvimento rural e agrícola (entre 25% a 30% em algumas OICV). Aumentou também o investimento em setores mais técnicos e industriais como os serviços de saúde e engenharia de tal modo que, em 1973, apenas 26% dos voluntários

internacionais trabalhavam na educação, 22% na saúde, 13% no desenvolvimento comunitário e trabalho social, e 11% na agricultura. Voluntários internacionais incentivavam cada vez mais a participação de jovens em atividades de cariz político, incitando a mudança política e social, desviando-se das prioridades políticas de governos que as apoiavam. Voluntários internacionais eram cada vez mais vistos como catalisadores de mudança ao fortalecer o envolvimento civil, principalmente pelo seu trabalho com jovens nos países de destino. (Lough, 2015)

Comparando as duas décadas, enquanto nos anos 60s os corpos de voluntariado eram essencialmente compostos por jovens e recém-graduados, nos anos 70s aumentam os requisitos de especialistas e de profissionais mais qualificados, aumentando a porção de voluntários mais adultos, passando a idade média de voluntários de 23 anos na década de 60 para 27 anos em 80s. Em 1972, 96% dos voluntários da UN Peace Corps tinham pelo menos um grau de educação pós-secundária. (Lough, 2015)

Quanto ao género, na década de 60 as OICV apoiadas por governos raramente recrutavam mulheres. Em 1976, porém, entre 26% e 36% dos voluntários internacionais eram mulheres na maioria das OICV. (Lough, 2015)

Pós-década de 80 à atualidade

Em 80, reformas neoliberais levaram a um corte da ajuda pública ao desenvolvimento (APD), implicando um menor papel do governo na economia e na promoção do desenvolvimento, reduzindo o financiamento de muitas organizações. O ceticismo quanto ao benefício da cooperação internacional técnica crescia, procurando-se combiná-la com o contributo da sociedade civil e da participação cívica. O desenvolvimento humano e as abordagens *people-centered* ganham, assim, importância, existindo um maior foco no *capacity building* e um crescente interesse no desenvolvimento doméstico e no voluntariado nacional e local. À medida que os governos confiavam nos voluntários como provedores de serviços, aqueles eram cada vez mais vistos como atores que forneciam eficazmente ajuda, em particular nas zonas rurais. (Lough, 2015)

As OICV focavam-se cada vez mais na assistência técnica em períodos de emergência, particularmente no trabalho pós-conflito e na recuperação. (Lough, 2015)

Em 1990 a idade média de voluntários internacionais era mais de 30 anos em várias OICV, 38 anos em voluntários das Nações Unidas. Perante as maiores qualificações, os voluntários recebiam também maiores apoios e aumentavam os recrutamentos de curto prazo, o que foi benéfico para os voluntários menos qualificados, nomeadamente jovens, muitas vezes incapazes de aceitar programas de longo prazo. De modo a reduzir a idade média dos seus voluntários, OICV começa a variar os seus projetos, desenvolvendo programas de “cidadania global” de curto prazo. (Lough, 2015)

A partir do início do século XXI, são os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) das Nações Unidas, focados na redução da pobreza, que vão dar o mote à atividade de organizações internacionais, governos e ONG por todo o mundo, aumentando as expectativas quanto à capacidade das OICV demonstrarem as contribuições de voluntários internacionais na promoção daqueles objectivos. Isto levou a um maior investimento da parte das mesmas na investigação, avaliação e gestão de projetos com base nos resultados. O ponto alto deste movimento acaba por ocorrer em 2001 quando foi declarado o *Ano Internacional do Voluntariado pela ONU*. Foi o reconhecimento do voluntariado local e nacional como ator importante na luta pela redução da pobreza, prevenção de conflitos, reconstrução depois de desastres e facilitação na integração e inclusão social. 2011 seria também o *Ano Europeu do Voluntariado*, destacando a sua relevância para o envolvimento da população na resolução de problemas sociais e na promoção de melhores níveis de vida de comunidades. Mais recentemente, em 2015, é publicada a nova Agenda 2030 da ONU contendo os ODS – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável – que passa a moldar as políticas de desenvolvimento por todo o mundo. (Lough, 2015)

Padrões Contemporâneos

Atualmente os números de voluntários nacionais e internacionais têm aumentado graças a inovações em tecnologias de informação e comunicação, as quais permitiram o desenvolvimento de ferramentas baseadas na internet para recrutar e apoiar formas tradicionais de voluntariado. Estas tecnologias também revolucionaram as capacidades de treino e comunicação de organizações associadas ao trabalho de voluntários,

facilitando campanhas online, a difusão de causas globais e a participação em projetos internacionais mesmo sem sair do país, surgindo o *voluntariado online*. Redes sociais e comunidades online facilitaram ainda a permanência de contacto do voluntário com o seu projeto de voluntariado ou organização com que trabalhou, mesmo após o fim do seu trabalho, permitindo melhores resultados. (Lough, 2015)

A ascensão da responsabilidade social das empresas no final no século XXI abriu igualmente oportunidades para organizações internacionais associadas ao trabalho de voluntários e para os próprios voluntários internacionais. Ainda na década de 90 do século passado, muitas destas organizações aumentaram as suas parcerias com privados de modo a diversificar os seus fundos, incentivando o voluntariado empresarial para treino pessoal. (Lough, 2015)

Hoje em dia, muitos governos já não garantem o financiamento base de organizações de cooperação internacional e voluntariado, instituindo um sistema de contratação competitivo. Ao mesmo tempo, o voluntariado internacional é cada vez mais uma *commodity*, o que é notável na utilização de expressões como a “economia do voluntariado” ou na busca por um valor económico do mesmo, e um crescente envolvimento do setor privado e empresarial nesta atividade. Uma “cultura de auditoria” ou “novo gerencialismo” exige também que os programas demonstrem o impacto concreto dos voluntários nas comunidades de destino de modo a dar continuidade ao financiamento. (Lough, 2015)

A maioria dos voluntários internacionais segue atualmente o modelo Norte-Sul, provindo essencialmente da Europa, América do Norte e países asiáticos como o Japão e a Coreia do Sul, destinados a PED. (Lough, 2015)

Em 2012 mais de 60% dos voluntários das Nações Unidas, Australian Volunteers International e voluntários do Peace Corps eram mulheres, e muitas OICV atuais são geridas por diretoras ou representantes do sexo feminino, e têm aumentado os esforços de multinacionalização de corpos de voluntariado¹. (Lough, 2015)

¹ Em 2014 a União Europeia investiu cerca de 150 milhões de euros para financiar o programa EU Aid Volunteers até 2020, abrangendo cidadãos de todo o mundo; em 2014 surge o Asia Pacific Peace and Development Service Alliance procurando, igualmente, aumentar os intercâmbios de voluntariado Sul-Sul na Ásia e Pacífico.

Por fim, os primeiros anos de voluntariado internacional foram marcados por baixo investimento na sua avaliação, com regulações e guias de projeto mínimos para a implementação do mesmo. Os países de destino podiam especificar objetivos e prioridades, mas os voluntários tinham grande margem de manobra para determinar como alcançá-los. A provisão de financiamento pelos governos era igualmente acompanhada por uma supervisão, aprovação e requisitos de notificação de orçamento mínimas. Mas à medida que as OICV se tornavam mais profissionalizadas na década de 70, aumentaram os requisitos de desempenho e notificação, e desde 90, os mecanismos de ajuda externa são centrados nos resultados, o que aumentou a necessidade de registo da contribuição dos voluntários para o desenvolvimento. A adoção dos ODM e, mais recentemente, dos ODS incentivou esta tendência. (Lough, 2015)

2.2 – Tipos de voluntariado

Existem diferentes tipos de voluntariado e diferentes géneros de projeto. Uma primeira distinção divide o voluntariado em voluntariado tradicional, voluntariado de estágio/*gap year*, voluntariado de turismo e voluntariado online.

O *voluntariado tradicional* pode ser entendido como o ato de trabalhar para uma ONG num dos seus projetos diretamente com os beneficiários, no escritório ou como angariador de fundos. Os projetos podem ser de curto ou longo prazo. O *voluntariado de estágio* reflete a intenção de cada vez mais estudantes se envolverem em ONG como voluntários como opção de estágio ou *gap year*. Considera-se que trabalhar no setor de desenvolvimento pode fornecer experiência profissional e competências uteis para trabalhos futuros. O *voluntariado de turismo* permite combinar o voluntariado com o turismo, conhecendo um novo local, a sua comunidade e tendo ainda acesso a atividades diversas. O *voluntariado online* permite que um individuo seja voluntário para várias organizações em diferentes países sem impor deslocações e com menos exigências em termos de compromisso. Pode passar por gestão de redes sociais, traduções, investigação, etc. (Volunteer Weekly, 2012)

Relativamente ao tempo despendido, o voluntariado pode ser de *curto prazo*, no qual os voluntários fornecem um serviço a uma comunidade por um período de tempo mais limitado (de uma semana a 3 meses), focando-se essencialmente na experiência de

aprendizagem cultural. Geralmente não requerem qualificações profissionais ou educativas. No entanto, o voluntário tende a servir apenas para preencher lacunas caso não exista um plano de mais longo prazo e o impacto do seu trabalho será questionável. Estes constituem a maioria dos projetos internacionais de voluntariado atualmente disponíveis. (Dyson, 2018)

Os projetos de *longo prazo* procuram fundamentalmente empoderar populações locais. Muitas vezes envolvem algum tipo de transferência de capacidades ou fornecem treino para apoiar os voluntários no desenvolvimento das capacidades necessárias para os projetos e podem exigir dos voluntariados qualificações profissionais e académicas específicas. Tendem ainda a envolver o pagamento de uma taxa por parte do voluntário, durando 6 meses ou mais. O período de trabalho mais extenso implica também que os voluntários possam ter maior impacto nos projetos. (Dyson, 2018)

Os programas de conservação procuram a sustentabilidade ambiental no campo de trabalho tanto à escala global como local. Tendem a implicar mais trabalho físico e permitem uma maior aprendizagem sobre desafios de conservação global. São focados nos resultados, permitindo mais facilmente identificar e medir o impacto individual. No entanto, os voluntários podem enfrentar alguma hostilidade por parte de populações e agências locais, particularmente quando existe tensão entre a destruição de recursos ambientais e a necessidade de desenvolvimento económico. (Dyson, 2018)

Os programas de voluntariado de recrutamento são usados por organizações que procuram corresponder voluntários com certos projetos. As organizações não estão diretamente envolvidas na gestão do projeto de voluntariado, exigindo o pagamento de uma taxa pelos voluntários. Facilitam a escolha de um projeto atendendo às capacidades do voluntário e às necessidades de projetos disponíveis. Contudo, estas organizações tendem a focar-se mais na procura de lucro com os voluntários do que na eficácia e sustentabilidade dos programas que apoiam. (Dyson, 2018)

Programas de emergência/alívio atuam em situações e áreas de conflitos ou desastres naturais como, por exemplo, apoiando refugiados e vítimas de furacões. Desenvolvem-se com pouco tempo de aviso e concentram-se na satisfação de necessidades básicas como a provisão de comida, água, cuidados médicos e abrigo. Muitos destes projetos requerem qualificações profissionais e académicas específicas,

assim como experiências relevantes na área do projeto. Os resultados do trabalho do voluntário tendem a ser mais visíveis mas pode ser mais exigente a nível emocional. É por isso que muitas organizações que desenvolvem estes projetos fornecem, àquele nível, apoio aos voluntários. (Dyson, 2018)

A *Volunteering Queensland* (2017) distingue ainda o voluntariado formal, de governo, não-formal, a ação social e projetos. O *voluntariado formal* baseia-se no envolvimento do voluntário na provisão de serviços. Inclui estruturas de supervisão definidas e a organização do trabalho em papéis estruturados e regulares de longo prazo. Foca-se muitas vezes em políticas, procedimentos e gestão de qualidade do voluntariado. Tendem a ter uma estrutura de gestão de negócios com gestores do trabalho de voluntários e supervisores de resultados. (Volunteering Queensland, 2017)

O *voluntariado de governo* ocorre quando os indivíduos fazem voluntariado como membros de diretoria ou comités de gestão, fornecendo liderança e direção à organização. Têm maior exigência a nível de procedimentos específicos a seguir, particularmente em termos de transparência e notificação. (Volunteering Queensland, 2017)

O *voluntariado não-formal* ocorre principalmente em comunidades locais procurando responder a necessidades sociais específicas. Os voluntários são geralmente membros da sociedade que trabalham em função de um interesse comum, muitas vezes sem financiamento e em enquadramentos menos estruturados. Não existe uma divisão clara de funções, mas tendem a surgir coordenadores de atividades que organizam e apoiam os seus membros. Muitas vezes estes projetos estão ligados à procura de partilha de experiências e ao benefício mútuo, vendo os voluntários mais como “amigos” do que agentes externos fornecedores de ajuda. (Volunteering Queensland, 2017)

Os *grupos de ação social* são semelhantes ao voluntariado não-formal ao basearem-se na união de pessoas em torno de um interesse partilhado, mas focam-se mais na procura de mudanças concretas do que o anterior caso, o que pode levar a uma maior organização em termos de funções e atividades. (Volunteering Queensland, 2017)

O *voluntariado assente em projetos* está a tornar-se mais popular, sendo que os voluntários tendem a procurar projetos com prazos definidos atendendo à sua limitada disponibilidade de tempo. O foco pode estar nas capacidades que os voluntários tenham

para oferecer ao invés de papéis formalizados de voluntariado. Podem existir como parte de programas formais ou serem criados exclusivamente para alcançar um objetivo específico (como a organização de um festival). (Volunteering Queensland, 2017)

2.3 - Motivações

Não sendo os voluntários incentivados por ganhos financeiros ou obrigados legalmente a cumprir um dever, é difícil assegurar os resultados do seu trabalho. De facto, um individuo tende a realizar voluntariado enquanto a experiência satisfaz as suas motivações, essencialmente pessoais (éticas e humanitárias, por exemplo), sociais ou económicas (indiretas) bem como a progressão na carreira e ganhos sociais, nomeadamente uma rede de contactos. (Butt, *et al*, 2017)

A motivação dos voluntários deve sempre ser tida em conta pela organização quando os distribui por cada um dos seus projetos ou funções de modo a garantir uma maior produtividade do voluntariado. No caso de se ter um número limitado de voluntários disponíveis ou com poucas competências, podem ser dados seminários ou formações para capacitá-los, o que pode ainda influenciar as suas motivações. (Butt, *et al*, 2017)

Segundo a abordagem funcional do voluntariado, grande parte do comportamento humano é motivado por diferentes necessidades e objetivos e a motivação varia entre indivíduos. A decisão de ser ativo no voluntariado é determinada pelo potencial de servir seis funções específicas: melhoria (sentir-se útil e importante, aumentando a autoestima); carreira (acumulando experiência ou beneficiando a sua progressão profissional); social (para fortalecer relações); valores (expressando preocupações humanitárias e altruístas); proteção (para escapar a sentimentos negativos e defender o ego); e compreensão (para explorar a força própria, tendo novas experiências e treinos de capacitação). (Butt, *et al*, 2017)

Butt, *et al*, complementam esta abordagem desenhando o modelo ABCE, defendendo que as motivações do voluntariado seguem essencialmente quatro direções, nomeadamente: afiliação (A -*Affiliation*), crenças e valores pessoais (B - *Beliefs*), desenvolvimento de carreira (C - *Career*) e motivos egoístas (E - *Egoism*).

No primeiro caso, um indivíduo é motivado a ser voluntário porque um amigo, familiar ou pessoas do seu meio o são, ou pelo simples desejo de socializar. Crenças e valores pessoais, por sua vez, estão entre as principais fontes de motivação, estando muito ligadas a causas altruístas, embora a razão para ajudar o outro possa estar ligada a crenças religiosas (impondo uma certa obrigação moral²) ou necessidades pessoais. O voluntário tende ainda a estar mais motivado para realizar voluntariado quando os seus valores correspondem aos valores da organização e quando estabelece uma melhor relação com os demais voluntários e membros da organização, sendo fundamental uma boa gestão da mesma. (Butt, *et al*, 2017)

Ao escolher um projeto é, assim, fundamental atender aos objetivos da organização com que se pretende trabalhar, sendo relevante, por exemplo, compreender o nível de envolvimento da comunidade de destino do projeto, permitindo perceber se voluntários não locais são efetivamente necessários para o projeto. É também importante ter bem definidas as tarefas a realizar e a carga horária das mesmas, com quem se trabalhará e quais as expectativas de uma organização para com o voluntário, o que impactará na motivação do voluntário em iniciar o projeto. (Dyson, 2018)

Tende a existir uma relação fraca entre os valores e a carreira, mas o segundo é um incentivo particularmente relevante no envolvimento de estudantes e jovens, permitindo-lhes, por exemplo, procurar uma oportunidade de voluntariado para aprender algo que não é coberto pelo emprego que detêm no momento. A direção egoísta reflete, por fim, desejos e ações do voluntário associadas ao seu ego, procurando serem reconhecidos ou respeitados ou mesmo para melhoria e proteção pessoal. (Butt, *et al*, 2017)

Nas últimas décadas o voluntariado tem estado cada vez mais associado a um *hobby*, como modo de ocupar o tempo livre, proliferando projetos de curto prazo. Isto não significa que os voluntários deixaram de se preocupar com as causas que servem, mas que veem o voluntariado como uma atividade de entretenimento, emergindo por exemplo o “turismo de voluntariado”. (Hawthorne, 2006) Neste sentido, alguns autores refletem sobre a crescente mercantilização do voluntariado, compreendendo que o

² Neste sentido, centros religiosos locais (como mesquitas e igrejas) têm um importante papel na promoção do voluntariado porque muitos jovens são introduzidos em atividades de voluntariado associadas à religião, considerando que as normas (enfatizando a importância de ajudar o outro) e redes sociais religiosas o incentivam.

pagamento aos voluntários mesmo que sob a forma de benefícios é fundamental para os motivar. Ou seja, para que sejam altruístas as pessoas devem começar por ser egoístas, compreendendo o que podem receber em troca ao realizar voluntariado. (Brindel, 2015)

3 – Os ODS e o papel do voluntariado na cooperação internacional

Em 2015 é anunciada a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030, incluindo 17 objetivos e 169 metas que guiarão políticas de desenvolvimento até 2030. Com base nos sucessos e aprendizagens dos ODM, os ODS focam-se em novas áreas como a desigualdade económica, inovação e consumo sustentável. (UNV, 2015)

Os ODS são uma agenda transformadora, de pessoas para pessoas, construídos com base na transparência, participação e inclusão, declarando uma responsabilidade partilhada. Os governos e as pessoas que estes representam são os principais responsáveis para alcançar a agenda, sendo necessário que os governos reformulem políticas atendendo a realidades nacionais e regionais para implementar a agenda. Esta agenda requer uma parceria global, incluindo comunidades, grupos de cidadãos e sociedade civil, os quais serão fundamentais no apoio aos governos para alcançar os objetivos, sendo que, os grupos de voluntários são especificamente mencionados como *stakeholders* na Agenda 2030. (UNV, 2015)

A agenda 2030 reconhece que os meios tradicionais de implementação de objetivos de desenvolvimento devem ser complementados, compreendendo que o desenvolvimento sustentável não pode ser alcançado apenas por meio da ação institucional e que os ODS não poderão ser alcançados sem a participação da população e sem novas parcerias que incluam grupos de voluntariado. Sendo assim, tornou-se fundamental o desenvolvimento de mecanismos participativos que facilitem o envolvimento da população e a sua capacidade de beneficiar outras pessoas e o planeta. (UNV, 2015)

Os voluntários poderão funcionar como mediadores e estabelecer espaços de envolvimento, juntando iniciativas institucionais à ação voluntária ao nível comunitário. Neste sentido, o voluntariado é universal e fortalece a solidariedade, apropriação, inclusão social e participação cívica, e deve ser parte de um novo quadro de medida que vá além do PIB e demonstre o progresso no bem-estar humano e no desenvolvimento

humano sustentável. Ao mobilizar competências e estendendo o alcance da ação, os voluntários podem facilitar e apoiar o envolvimento da população no planejamento, implementação e monitorização dos ODS, fortalecendo a coesão social e desenvolvendo capital social. (UNV, 2015)

O ODS 17 da Agenda 2030 menciona especificamente os grupos de voluntários como atores para a implementação dos objetivos, sendo que aqueles podem ainda fornecer competências técnicas seja na área da saúde (ODS 3), educação (ODS 4), água limpa e sanitização (ODS 6), energia renovável (ODS 7) ou ecossistemas sustentáveis (ODS 13, 14 e 15). Podem também desenvolver competências e construir capacidades melhorando as suas condições de empregabilidade, particularmente entre jovens e pessoas com acesso limitado ao mercado de trabalho (ODS 8). Os voluntários já demonstraram capacidade de modelar atitudes e estimular mudanças de comportamento, particularmente em questões de igualdade de género (ODS 5), água limpa e sanitização (ODS 6), consumo sustentável (ODS 12), ação climática (ODS 13) e reconciliação e construção de confiança, aumentando o capital social e fortalecendo a coesão social (ODS 16). (UNV, 2015)

Neste sentido, os voluntários têm a capacidade de ter o impacto desejado nos ODS ao promover a sensibilização para com a Agenda 2030 por meio de campanhas locais e abordagens criativas, incluindo em áreas remotas e entre populações marginalizadas, contribuindo para a apropriação dos ODS; fornecer competências técnicas para complementar serviços básicos essenciais em áreas inacabadas dos ODM, nomeadamente nos ODS 1 a 5, mas também noutras áreas como os ODS 6, 7, 13, 14 e 15. Podem ainda moldar comportamentos e atitudes, ajudando a que a Agenda seja verdadeiramente transformadora e melhorando o conhecimento e disponibilidade de contribuir para os ODS localmente. Conseguem mobilizar as pessoas para desenvolver um sentido de oportunidade e apropriação relativamente a desafios atuais, impulsionam a ação e envolvimento coletivo nos vários ODS durante o planejamento, implementação e monitorização (ODS 17). Permitem a difusão de competências por meio da transferência de conhecimento e experiência enquanto facilitam a disseminação de competências locais; facilitam ainda a recolha de dados, a análise no progresso dos ODS e impulsionam as competências locais através de meios participativos de monitorização,

alcance local e disseminação de ferramentas com este intuito como o MY World 2030³. (UNV, 2015)

Ao aumentar o envolvimento populacional e a ação comunitária, o voluntariado estimula a apropriação local para soluções de desenvolvimento, constrói resiliência e fortalece a prontidão, apoiando o cumprimento dos 17 ODS. Os voluntários podem ainda servir de ponte entre as estratégias e iniciativas governamentais e a ação comunitária. Combinando a ação de voluntários internacionais, nacionais e comunitários, cria-se um efeito cascata que aumenta o alcance da ação e multiplica os resultados nos vários objetivos. (UNV, 2015)

3.1 –Potencialidades e desafios

Potencial do voluntariado

Sabemos hoje que quando ocorre um desastre de qualquer natureza, os voluntários estão entre os primeiros a responder, sendo fundamentais na sua resolução, contribuindo ainda para o desenvolvimento comunitário, crescimento de empresas sociais e progresso de parcerias público-privadas. Estima-se que existam cerca de 970 milhões de voluntários e com base nas horas dedicadas ao voluntariado isso corresponderá a 125 milhões de trabalhadores a tempo inteiro. Em termos de impacto económico, o valor do trabalho voluntário está em 1.348 triliões USD ou 2.4% da economia global. (Medina, 2017)

O voluntariado oferece ajuda fundamental a pessoas em necessidade, defendendo causas mundiais e comunidades, mas traz também benefícios para o voluntário, contribuindo para a sua saúde e felicidade. Um estudo da London School of Economics conclui que quanto mais as pessoas fazem voluntariado, mais felizes são⁴. (Helpguide, 2018)

³ Uma plataforma criada no âmbito da United Nations SDG Action Campaign, administrada pelo PNUD, a qual publica dados introduzidos por cidadãos de todo o mundo, incentivando o seu envolvimento na promoção dos ODS, partilhando iniciativas comunitárias.

⁴ Em comparação a pessoas que nunca fizeram voluntariado, a probabilidade de um individuo se sentir “muito feliz” sobe em 7% para quem é voluntario mensalmente, e 16% para quem o faz semanalmente. (Helpguide, 2018)

Um dos benefícios mais conhecidos do voluntariado é o seu impacto na comunidade, permitindo ao voluntário conectar-se com a mesma e melhorá-la de alguma forma. Pode ajudar tanto o voluntário e a sua família como a causa que este está a apoiar. Ao partilhar da mesma atividade e de um interesse comum, permite estabelecer novos contactos e amigos e melhora competências de socialização, exigindo uma comunicação constante. (Helpguide, 2018)

O voluntariado traz ainda vários benefícios à saúde mental e física. Combate o stress, ansiedade e ira pelo contacto social e trabalho com outras pessoas com interesses partilhados ou em necessidade. Muitos estudos comprovam também que o trabalho com animais tem o mesmo efeito. Pelo contacto regular com outras pessoas combate a depressão. Contribui para a felicidade e autoconfiança ao ajudar o outro e ser bem-sucedido nessa atividade, podendo fornecer um sentido de orgulho e identidade. Dá um propósito e permite afastar-se de preocupações. (Helpguide, 2018)

O voluntariado pode ajudar na progressão de carreira, podendo fornecer experiência numa área de interesse e conhecer pessoas da área da carreira desejada. Permite treinar competências importantes como o trabalho de equipa, comunicação, resolução de problemas, planeamento de projetos, comunicação pública, marketing e organização. Estimula a criatividade, motivação e uma visão de futuro. Pode dar a conhecer uma nova carreira – por exemplo fazendo voluntariado num hospital – ou potenciais estágios e organizações onde se gostaria de trabalhar. O voluntariado deve ser visto como um hobby gratificante, não uma obrigação, para que tenha os melhores resultados. (Helpguide, 2018)

Muitos dos ODS requerem uma atitude de longo prazo e alterações de comportamento. O voluntariado facilita alterações de mentalidade ao inspirar e sensibilizar outros. A agenda 2030 reconhece, neste sentido, que o voluntariado pode ser um meio poderoso de implementação, permitindo mobilizar a população, envolvendo as comunidades no planeamento nacional e na implementação dos ODS, constituindo os grupos de voluntariado novos espaços de interação entre governos e cidadãos. Não sendo possível alcançar os ODS sem o envolvimento de um número considerável de pessoas em todas as fases de implementação, o voluntariado pode efetivamente trazer mais pessoas para a concretização da agenda. (UNV, 2018)

Pela sua natureza o voluntariado é um veículo fundamental para o desenvolvimento sustentável. Permite que as pessoas e comunidades participem no seu próprio crescimento e através dele os cidadãos constroem a sua resiliência, melhoram o seu conhecimento e ganham um sentido de responsabilidade. A coesão social e confiança são fortalecidas pela ação voluntária individual ou coletiva com resultados de pessoas para pessoas. Fortalece a participação cívica, protege a inclusão social e a solidariedade. Ao mesmo tempo, tem um efeito cascata porque inspira outros e avança com as transformações necessárias para que se cumpram com os ODS nas suas comunidades. (UNV, 2018)

Voluntários podem fornecer apoio técnico e melhorar capacidades em todas as áreas dos ODS. Garantem serviços básicos, ajudam na transferência de competências e estimulam trocas de boas práticas, partilhando conhecimento e experiência. Ajudam a “não deixar ninguém para trás” ao alcançar mais pessoas, incluindo aquelas que são tradicionalmente marginalizadas, permitindo-lhes trazer o seu conhecimento para as ações coletivas, incentivando processos de desenvolvimento *bottom-up*, o que é fundamental para aumentar a apropriação cívica dos ODS. As organizações de voluntariado podem ainda servir de mediadores de envolvimento conectando e complementando estratégias de governo com a ação comunitária voluntária. (UNV, 2018)

A resolução das Nações Unidas intitulada” *Integrating volunteering into peace and development: the plan of action for the next decade and beyond*” adotada em Novembro de 2015, reconhece que o voluntariado pode ser um meio poderoso para implementar os ODS e anuncia o Plano de Ação de 2016-2030 o qual procura integrar o voluntariado nas políticas e programas de paz e desenvolvimento numa abordagem de longo prazo estratégica e coletiva consistente com os esforços para implementar a Agenda 2030. (UNV, 2018)

Os objetivos fundamentais da estratégia são o fortalecimento da apropriação cívica da Agenda 2030 por meio do envolvimento da população e facilitando quadros de ação pública; integrar o voluntariado nas estratégias nacionais e globais de implementação dos ODS; e medir o voluntariado para contribuir para um entendimento

completo do envolvimento da população, participando na monitorização dos ODS. (UNV, 2018)

As exigências de financiamento desta agenda são grandes, sendo que implementá-la não terá apenas por base fundos públicos ou privados. Neste sentido, torna-se particularmente interessante a mobilização de recursos domésticos onde o voluntariado pode jogar um papel fundamental. Os voluntários poderão ainda contribuir para desenvolver formas participativas de planeamento e monitorização e melhorar a recolha qualitativa e quantitativa de dados, particularmente em zonas remotas. Assim, os grupos de voluntariado têm a oportunidade de apresentar resultados concretos que comprovem a contribuição do voluntariado para a implementação dos ODS em reuniões do Fórum Político de Alto Nível (HLPF). (UNV, 2015)

Críticas e desafios

Apesar do potencial, existe, contudo, uma forte limitação relativamente à disponibilidade de estatísticas do voluntariado. Este problema tem procurado resolver-se por meio de abordagens inovadoras e parcerias como é o caso, por exemplo, da Organização Internacional do Trabalho que se uniu à United Nations Volunteers para estudar os dados disponíveis e produzir estatísticas globais de voluntariado. (Medina, 2017) Perante a crescente importância dada à verificação de resultados de projetos de voluntariado, impera o tratamento desta lacuna.

É assim que em 2011 foi publicado pela OIT o Manual para Medir o Trabalho Voluntário. O intuito era fornecer um guia aos países para desenvolver as suas estatísticas relativas a este grupo de trabalhadores. Em 2013, a adoção de novos padrões estatísticos internacionais na 19ª Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho (ICLS) forneceu um quadro para integrar o trabalho voluntário como parte das estatísticas oficiais mundiais. (Medina, 2017)

Por outro lado, muitos autores alertam para os perigos de atribuir um valor financeiro ao voluntariado, o que seria ir contra os seus princípios básicos, sendo que o valor do mesmo vai muito além da economia. (Brummell, 2001) Neste sentido, o voluntariado pode efetivamente ser uma oportunidade para que estudantes, particularmente universitários ou profissionais avancem na sua carreira, particularmente

se realizado na sua área de estudos, podendo ser tão importante a nível profissional como uma experiência remunerada, mas é importante garantir que ao realizar voluntariado, o voluntário tenha ainda tempo para os seus demais compromissos, sendo que é importante ter tempo livre para tal (atendendo a uma abordagem do voluntariado como algo a realizar sem qualquer sentido de obrigação). (Lerner, 2012)

O voluntariado exige também uma dedicação de tempo e esforço e pode ser desmotivante pela falta de compensação monetária, particularmente se outras pessoas que trabalham na organização para qual o voluntário realiza a sua atividade são pagas por desempenharem funções semelhantes. Em alguns casos exige ainda que o voluntário invista dinheiro (nomeadamente, taxas de projetos, habitação, viagens, entre outros). Podem também existir conflitos de personalidade com outros voluntários ou membros da organização, o que pode comprometer o seu desempenho. (Lake, 2018)

Um voluntário corre sempre o risco de ser explorado por empregadores que muitas vezes quererão apenas poupar dinheiro contratando “trabalhadores” aos quais não pagam e que desempenham atividades que de outro modo seriam remuneradas ou então aplicam os fundos destinados ao projeto de voluntariado para seu benefício individual. Os voluntários podem inclusive ser vistos como inferiores pelos demais membros da organização, particularmente trabalhadores pagos, o que afeta o seu trabalho e estado de espírito. Porque o voluntariado se tornou, de certo modo, uma fonte de prestígio para muitos jovens e adultos, o setor tem capitalizado a caridade, o que leva a que voluntários paguem por vezes taxas para um projeto pouco definido ou no qual não seja visível a aplicação de tais fundos. (Thekkaekurikattukunnal, 2018)

A motivação por detrás do voluntariado pode ser apenas a falta de emprego ou impossibilidade de realizar qualquer outra atividade remunerada ou mesmo lúdica, mas a falta de remuneração ou de sentido de dever e cumprimento num projeto de voluntariado pode levar à frustração entre este tipo de voluntários. (Thekkaekurikattukunnal, 2018)

O testemunho de Jacob Kushner (NYT, 2016) reflete outros problemas associados ao voluntariado internacional, nomeadamente o turismo de voluntariado.

O turismo de voluntariado pode ser eficaz se gerido responsavelmente, mas o grande problema está muitas vezes na organização que envia os voluntários, focando-se

mais no lucro e na procura do voluntário que na caridade, resultando em colocações pouco coerentes com as capacidades do mesmo ou com as necessidades de desenvolvimento. Assim, é fundamental que se analise cada voluntário antes de o enviar a um projeto de modo a assegurar que o mesmo corresponde às necessidades deste. (Jenkin, 2015)

Do mesmo modo, nem todos os voluntários internacionais estão interessados ou informados sobre a política e desenvolvimento internacional. O seu grande objetivo é ter uma experiência única e umas férias diferentes, o que banaliza a atividade, e o marketing alimenta esta tendência, muitas vezes prometendo o crescimento pessoal por meio de uma atividade fácil que “qualquer um pode realizar”, o que origina um problema de percepção e separa a publicidade da realidade. (Beck, 2017)

O voluntariado pode ainda ser mais prejudicial do que positivo quando tratamos crianças ou órfãos, para os quais a constante chegada e ida de voluntários pode gerar distúrbios de apego. A disponibilidade financeira, emocional e temporal para viajar e ser voluntário não significa que o mesmo seja útil ou capaz de marcar a diferença, sendo fundamental ter experiência e conhecimento na causa que se quer apoiar. (Kushner, 2016)

Embora o princípio da não discriminação esteja por detrás de todo o projeto de voluntariado, na prática, a cor da pele pode ser relevante em alguns projetos. Pippa Biddle (2017), reflete sobre como no mundo em desenvolvimento indivíduos de “pele branca” podem ser considerados irrelevantes ou mesmo negativos, especialmente pela falta de experiência em atividades básicas nestes países por exemplo em construção, e pela falta de conhecimento ou fluência nos seus dialetos ou línguas como o espanhol (principalmente se trabalhando com crianças). Se ainda sem estas capacidades um voluntário procura um destes projectos, pode contribuir para a perpetuação do complexo do “herói branco” associado também a críticas neocolonialistas. (Biddle, 2017)

Outro importante problema tem que ver com a própria promoção do voluntariado, sendo que a maioria dos anúncios de projetos de voluntariado (particularmente internacional) salienta a capacidade de um projeto “mudar a vida do voluntário” e não o impacto do voluntariado no desenvolvimento, procurando cumprir com as expectativas do voluntário relativamente a uma experiência “única” e

“enriquecedora” ao invés das expectativas das comunidades afetadas. Neste sentido, a maioria das críticas a projetos de voluntariado realizadas por voluntários envolvem comentários como “uma experiência divertida”, ou a falta de provisão de “água quente” (ignorando o facto de se tratar de uma experiência num país pouco desenvolvido). (Beck, 2017)

4 – Estudo de caso – voluntariado na Cidade do México

Enquadramento

Desde o dia 11 de Janeiro de 2018 ao dia 1 de Abril de 2018 fui voluntária internacional da AIESEC Portugal na Cidade do México, México, num projeto de voluntariado denominado “*Alebrije: A smile for Everyone*” e que realizei simultaneamente a um intercâmbio universitário na mesma cidade.

A AIESEC ou como era conhecida inicialmente, *Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*, é uma organização global de estudantes até aos 30 anos de idade e que promove o desenvolvimento internacional apoiando causas globais. Foi fundada em 1948 por um conjunto de estudantes em 7 países europeus: Jean Choplin (França), Bengt Sjöstrand (Suécia) e Dr. Albert Kaltenthaler (Alemanha). Funciona por meio de uma plataforma digital que procura incentivar a liderança entre jovens. Está presente em 126 países e é gerida por estudantes e jovens recém graduados, tornando-a a maior organização estudantil do mundo. (AIESEC, 2018)

Trabalhando com organizações com e sem fins lucrativos, desenvolve projetos de voluntariado internacional e empreendedorismo global, promovendo a “liderança sustentável, informada e global” (AIESEC, 2018) para fazer frente a desafios globais, incentivando a que os jovens tenham um impacto positivo para a sociedade. No caso concreto dos projetos de voluntariado global, alguns favorecem algum tipo de experiência profissional, de voluntariado ou uma base académica específica, embora não seja um requisito, sendo ainda requerido ter um nível de inglês igual ou superior ao B1 e ter entre 18 e 30 anos. A filtragem de voluntários é realizada pela AIESEC do país de destino, responsável pela aceitação de candidatura dos vários voluntários, sendo que após informação de aceitação no projeto, o voluntário deve pagar uma taxa de 140

euros. É ainda necessária uma disponibilidade de pelo menos 4 a 8 semanas para a realização dos projetos, período que pode ser posteriormente alargado.

Atendendo às definições analisadas, entenderemos a AIESEC como um programa de voluntariado de recrutamento, correspondendo um grupo de voluntários para certos projetos, sem estar diretamente envolvida na organização ou gestão do projeto de voluntariado a que destina os voluntários que recruta, exigindo o pagamento de uma taxa pelos voluntários. Deve ter em conta as capacidades do voluntário e as necessidades dos projetos disponíveis, embora muitas vezes se foque mais na obtenção de lucro com os voluntários que na eficácia e sustentabilidade dos programas que apoia.

Alguns dos requisitos para este projeto, para além daqueles obrigatórios da AIESEC, são a fluência em espanhol e experiência anterior no trabalho com crianças ou em atividades educativas. Fui várias vezes voluntária em Portugal nomeadamente no *Banco Alimentar* contra a fome por meio do Corpo Nacional de Escuteiros (do qual fui membro) recolhendo alimentos em supermercados, na *Cruz Vermelha Portuguesa* para recolha de alimentos também em plataformas comerciais, na *Associação Filhos do Coração* para apoiar crianças escravizadas ou vendidas por meio de uma campanha de sensibilização e angariação de fundos e no *Abrigo Infantil de Santa Maria de Belém*, o qual cuida de crianças provenientes de famílias carenciadas apoiando as suas atividades (educativas e lúdicas). Com esta experiência e com o nível de espanhol de C1, cumpro com estes requisitos.

O voluntariado foi realizado na *Fundação Grupo DIA* na Cidade do México, fundada em 1990 com o objetivo de brindar a crianças, jovens e adultos com necessidades especiais a oportunidade de aprender e certificar estudos académicos, assim como, ter o seu trabalho reconhecido, embora o desenvolvam a outro ritmo, para além de procurar integrá-los na sociedade, garantir o seu respeito, independência e autossuficiência.

As atividades apresentadas aquando da minha candidatura foram as seguintes: atividades para incentivar a independência e autossuficiência de pessoas com requisitos educativos especiais; atividades terapêuticas; e atividades académicas. Durante a realização das minhas atividades como voluntária foi-me ainda prometido duas refeições diárias e alojamento com uma *host family*. O voluntariado em que estive

envolvida não envolveu qualquer tipo de remuneração, mas incluía um outro tipo de recompensa e reconhecimento, nomeadamente um “certificado de liderança” fornecido pela AIESEC no final do projeto, um benefício que procura motivar os voluntários. Além disto, constava ainda um seminário de preparação antes da partida para o projeto e um outro de encerramento após o regresso ao país de origem.

Actividade

Como atrás referido, o voluntariado foi realizado na Fundação Grupo DIA. As atividades decorreram todos os dias da semana, de segunda a sexta-feira, das 8 da manhã às 2 da tarde, 6 horas diárias. Este foi um projeto de voluntariado internacional de curto prazo, essencialmente ligado a causas humanitárias, sendo um voluntariado de projeto e, diria, também do tipo voluntariado de turismo, permitindo-me realizar o voluntariado ao mesmo tempo que, fora do projeto, pude conhecer o país.

Este projeto procura promover o ODS 4 – educação de qualidade – e o ODS 8 – trabalho decente e crescimento económico. Nele, trabalhei com jovens dos 8 aos 25 anos com diferentes tipos de incapacidades, ajudando-os a estudar e envolvendo-os em vários tipos de atividades cognitivas. Procurávamos ainda a angariação de fundos confeccionando bolos ou pequenas peças artesanais para venda.

O projeto implicava ainda o trabalho com jovens voluntários de várias nacionalidades sendo que, durante o meu período de intercâmbio, trabalhei com voluntários do México, Colômbia, Brasil, Peru, Porto Rico e Alemanha, o que contribuiu para o aprofundamento das minhas capacidades de relacionamento intercultural, comunicação e trabalho de equipa.

Motivação

A motivação por detrás da escolha da organização com a qual realizaria voluntariado teve que ver com a partilha dos valores da mesma, nomeadamente o empoderamento jovem e o foco na implementação dos ODS.

Quanto ao projeto, a seleção do mesmo prendeu-se com objetivos de carreira, posto que o tema do meu mestrado se prende com o desenvolvimento e a cooperação

internacional, parecendo-me fundamental ter uma experiência de voluntariado internacional para que pudesse aplicar alguns dos conhecimentos académicos adquiridos. Neste sentido, e nunca tendo realizado um projeto de voluntariado internacional ou trabalhado com crianças com dificuldades de aprendizagem ou distúrbios mentais, estava consciente de que seria um desafio.

Balanço

Os projetos de voluntariado internacional da AIESEC iniciam-se com uma formação prévia no país de origem do voluntário e terminam com um seminário de encerramento após a chegada do voluntário do seu projeto. O facto de não ter experiência no trabalho com jovens com este género de incapacidades podia ter sido colmatada pela formação inicial assegurada pela organização. No entanto, no meu caso, a organização não me forneceu nenhum dos seminários estabelecidos no programa de voluntariado internacional, o que pode ter comprometido o meu desempenho e impacto no projeto no México, e comprometeu, igualmente, a minha imagem perante esta organização em geral, assim como para com os riscos que envolvem o voluntariado internacional.

O convívio com voluntários de outras nacionalidades permitiu-me compreender as dificuldades deste trabalho com outras culturas que não a nossa. Antes de mais, voluntários que não pertencem à América Latina raramente falam fluentemente espanhol, o que compromete o seu desempenho no projeto assim como o seu impacto, atendendo essencialmente às dificuldades de comunicação, particularmente com jovens e pessoas com deficiências mentais.

Por outro lado, o voluntariado internacional é muitas vezes motivado pelo interesse em conhecer outra cultura e país, quer isto dizer, que é utilizado como um novo tipo de turismo. Neste sentido, alguns dos voluntários com que trabalhei não cumpriam as horas de trabalho com que se comprometeram e não investiam tanto de si no projeto, sendo que o seu tempo e atenção eram dedicados a atividades fora do âmbito do mesmo.

Neste projeto, o facto de estar ao mesmo tempo a realizar um intercâmbio com vista a terminar o meu mestrado e ao realizar investigação para a minha tese pode ter comprometido a minha total dedicação ao mesmo, sendo que, se assume que o

voluntariado deve ser realizado no tempo livre, do qual dispunha em quantidades limitadas pelos trabalhos que tinha de realizar para a universidade.

Alguns dos desafios que encontrei no trabalho com esta organização passaram ainda pela falta de experiência profissional de alguns dos seus membros. Por exemplo, por lapso dos mesmos não obtive os seminários de preparação e de regresso, para além das dificuldades que me foram apresentadas relativamente à *host family* assegurada pela organização. No primeiro mês do meu projeto não me foi assegurada nenhuma da alimentação estipulada.

O projeto que realizei tem o potencial de, ao promover a educação destes jovens e, aumentando a sua autonomia em atividades básicas do dia-a-dia, contribuir para aumentar as suas condições de empregabilidade. Do mesmo modo, ao cuidar destes jovens e pelo facto de no México menos de 4% de crianças e jovens com necessidades especiais serem apoiadas pelo governo, poder igualmente melhorar as condições de empregabilidade e segurança do trabalho dos pais destas crianças, tendo mais tempo livre para dedicar à sua educação ou trabalho.

No entanto, o facto de ser um projeto de curto prazo compromete o impacto de qualquer voluntário, sendo difícil garantir a continuidade de uma atividade. Neste sentido, e neste projeto em particular, posso determinar que os voluntários não tinham muitas vezes grande utilidade no sentido em que eram utilizados para ocupar posições de empregos que deveriam ser remunerados, desempenhando funções com pouca relevância humanitária, ao mesmo tempo que muitas vezes, o facto de alocarem 5 voluntários para tratar de apenas 10 jovens pode ser visto como uma decisão injustificada, não refletindo maior produtividade ou resultados mais relevantes para o projeto.

Algo que compreendi neste projeto foi também que uma solução que poderia permitir um maior impacto por parte dos voluntários selecionados seria uma maior filtragem por parte da organização no país de destino relativamente aos candidatos ao projeto, estando ausente, por exemplo, uma demonstração de motivação ou a comprovação de experiências anteriores.

A taxa que paguei juntamente com os demais voluntários no valor de 140 euros (cada um) destinada ao projeto não foi em nenhum momento investida no mesmo, e

quando perguntei à diretora da fundação se tinha conhecimento de tal valor, a mesmo informou-me que jamais havia sido notificada de tal investimento pela parte dos voluntários.

Percebi também que a organização utiliza os ODS para incentivar a participação de jovens, o seu crescimento pessoal e profissional, sem se preocupar necessariamente com a utilidade dos mesmos para os projetos em que são incluídos ou com os resultados e objetivos de desenvolvimento.

Deste modo, a promoção dos projetos de voluntariado internacional é feita por meio de *hashtags* como #FazteAoMundo, considerando-o como uma oportunidade de ter “um impacto positivo no mundo”, ou frases como “uma aventura fora da tua zona de conforto”, promovendo a participação nestes projetos de modo a que o individuo se diferencie dos demais do seu país de origem ou círculo de amigos que não participaram numa atividade semelhante, considerando que o voluntariado internacional garante maiores capacidades de “inovação, empreendedorismo e adaptação”; expressões e frases como “vive uma verdadeira experiência de liderança” e “quando voltares procura por outras oportunidade da AIESEC para te desenvolveres”; “uma experiência que mudará a tua vida, apenas a alguns cliques” e “experimenta novas culturas” ou desafiando aqueles que acedem ao site da associação com perguntas como “és ambicioso o suficiente para acreditar que consegues impactar positivamente o mundo?” refletem igualmente esta abordagem. (AIESEC, 2018)

Nenhuma destas questões ou afirmações é acompanhada pela informação de como alcançar objetivos de desenvolvimento ou demonstra alguma dedicação à análise e filtragem de voluntários, particularmente quanto à capacidade dos participantes se adaptarem a outras culturas e terem efetivamente a capacidade de ter um impacto, sendo que o objetivo parece ser a promoção da participação nesta organização induzindo uma motivação egoísta de crescimento pessoal, salientada uma vez mais no site da organização: “Encontra os teus valores, explora as tuas paixões e torna-te mais consciente de ti próprio”, declara a associação na sua plataforma digital na secção relativa ao “que vais ganhar?”.

5 – Conclusão

Nesta dissertação uma das dificuldades operacionais/conceituais que senti em termos do enquadramento do tema do voluntariado teve a ver com a fraca disponibilidade de estatísticas e dados relativos ao voluntariado internacional, bem como a falta de consenso quanto ao próprio conceito, implicando variações no entendimento dos seus princípios, resultados e motivações.

Neste sentido, o tempo que decorreu desde que existe voluntariado tem desafiado a sua definição tradicional que se tornou obsoleta, particularmente pela crescente profissionalização no seio de organizações associadas ao voluntariado.

O estudo permitiu-nos concluir que o voluntariado tem efetivamente um grande potencial para o voluntário e a comunidade que é apoiada, constituindo-se como um ator de desenvolvimento eficiente quando bem gerido. O facto de a ONU através da Agenda 2030 consagrar especificamente o papel que o ‘voluntário’ pode ter no apoio a comunidades é disso revelador.

No que concerne ao estudo de caso, ele debruçou-se sobre a minha experiência como voluntária internacional entre Janeiro de 2018 e Abril de 2018 num projecto da AIESEC Portugal denominado “*Alebrije: A smile for Everyone* na Cidade do México. Neste sentido, e nunca tendo realizado um projeto de voluntariado internacional ou trabalhado com crianças com dificuldades de aprendizagem ou distúrbios mentais, estava consciente de que seria um desafio.

As motivações que me animaram a abraçar o projecto foram de índole social (o convívio com voluntários de outras nacionalidades permitiu-me compreender as dificuldades deste trabalho com outras culturas que não a nossa), de carreira (o tema do meu mestrado prende-se com o desenvolvimento e a cooperação internacional, parecendo-me fundamental ter uma experiência de voluntariado internacional para que pudesse aplicar alguns dos conhecimentos académicos adquiridos) e de turismo (aproveitamento da estadia para conhecer outro país, outra cultura e pessoas).

Alguns dos desafios que encontrei no trabalho com esta organização passaram pela falta de experiência profissional de alguns dos seus membros. E embora o projeto que realizei tenha o potencial de, ao promover a educação destes jovens e aumentando a sua

autonomia em atividades básicas do dia-a-dia, contribuir para o seu desenvolvimento, o facto de ser um projeto de curto prazo compromete o impacto de qualquer voluntário, sendo difícil garantir a continuidade dessa atividade.

Algo que compreendi também neste projeto foi que uma solução que poderia permitir um maior impacto por parte dos voluntários selecionados seria uma maior filtragem por parte da organização no país de destino relativamente aos candidatos ao projeto de forma a assegurar uma demonstração de motivação ou a comprovação de experiências anteriores.

O estudo de caso permite-me, por fim, concluir que muitas das organizações associadas ao recrutamento de voluntários tendem a focar-se no lucro e não nos objetivos de desenvolvimento que afirmam promover. Assim, algo a ter em conta para uma experiência futura será perguntar à organização com que pretenda realizar um projeto de voluntariado onde e como são aplicados os seus fundos, nomeadamente as taxas pagas pelos voluntários nos projetos que promove, de modo a assegurar que o dinheiro que é investido pelo voluntário é efetivamente utilizado a favor do “desenvolvimento”. Será também relevante pedir a opinião de mais voluntários que tenham participado no mesmo projeto, de modo a compreender a organização do mesmo e de que modo poderá um voluntário impactar ou marcar a diferença positivamente neste projeto (particularmente se é de uma comunidade ou país diferente daquele onde decorre o projeto).

Referências Bibliográficas

AIIESEC, 2018. Global Volunteer. Disponível em: <http://aiesec.pt/global-volunteer/> [Acesso 13/09/2018]

AIESEC, 2018. Sobre nós. Disponível em: http://aiesec.pt/sobre_nos/ [Acesso 13/09/2018]

Brindel, David. 2015. A history of the volunteer: how active citizenship became the big society. Disponível em: <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2015/jun/01/a-history-of-the-volunteer-how-active-citizenship-became-the-big-society> [Acesso 17/8/2018]

Biddle, Pippa, 2017. The Problem With Little White Girls, Boys and Voluntourism. Disponível em: https://www.huffingtonpost.com/pippa-biddle/little-white-girls-voluntourism_b_4834574.html [Acesso 20/09/2018]

Brindel, David. 2015. A history of the volunteer: how active citizenship became the big society. Disponível em: <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2015/jun/01/a-history-of-the-volunteer-how-active-citizenship-became-the-big-society> [Acesso 17/8/2018]

Brummell, Arden. 2001. The Value of Volunteering. Disponível em: <https://www.energizeinc.com/art/value-volunteering> [Acesso 17/08/2018]

Butt M., Yu, H., Soomro, K.A. and Acquadro Maran, D. (2017). The ABCE Model of Volunteer Motivation. Journal of Social Service Research. Advanced online publication. DOI: 10.1080/01488376.2017.1355867

Carlow Volunteer Centre, 2018. What is volunteering? Disponível em: <http://www.volunteercarlow.ie/index.php/12-volunteers/articles-for-volunteers/18-what-is-volunteering> [Acesso 20/08/2018]

Dyson, Steph, 2018. The 5 Types of Volunteer Programs & How to Pick the Right One. Disponível em: <https://www.gooverseas.com/blog/five-types-volunteer-programs-and-how-find-right> [Acesso 18/08/2018]

Hawthorne, Christopher. 2006. History of Volunteering. Charity Channel LLC. Disponível em: <https://charitychannel.com/history-of-volunteering/> [Acesso 18/08/2018]

Helpguide, 2018. Volunteering and its Surprising Benefits. Disponível em: <https://www.helpguide.org/articles/healthy-living/volunteering-and-its-surprising-benefits.htm> [Acesso 15/08/2018]

Hochbaum, Aviv. 2015. The History of Volunteering at a Glance. Disponível em: <https://www.givingway.com/blog/the-history-of-volunteering-at-a-glance> [Acesso 18/08/2018]

Jenkin, Matthew, 2015. Does voluntourism do more harm than good? Disponível em: <https://www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2015/may/21/western-volunteers-more-harm-than-good> [Acesso 20/09/2018]

Jesionka, Natalie, 2018. The Reality of Voluntourism and the Conversations We're Not Having. Disponível em: <https://www.themuse.com/advice/the-reality-of-voluntourism-and-the-conversations-were-not-having> [Acesso 20/09/2018]

Kushner, Jacob, 2016. The Voluntourist's Dilemma. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/03/22/magazine/the-voluntourists-dilemma.html> [Acesso 20/09/2018]

Lake, Rebecca, 2018. Disadvantages of Volunteer Work. Disponível em: <https://classroom.synonym.com/disadvantages-volunteer-work-2250.html> [Acesso 20/08/2018]

Lerner, Michele, 2012. Pros And Cons Of Volunteering In Your Career Field. Disponível em: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0612/pros-and-cons-of-volunteering-in-your-career-field.aspx> [Acesso 20/08/2018]

Lough, Benjamin, 2015. The Evolution of International Volunteering. Written for presentation at the International Volunteer Service Exchange Conference, 12-13 October 2015, Beijing, China Published by United Nations Volunteers (UNV) programme Bonn, Germany. Disponível em: <http://www.buildingbridgescoalition.org/wp-content/uploads/2015/10/The-Evolution-of-International-Volunteering-10.12.15.pdf>

Medina, Rafael. 2017. Volunteers count. Their work deserves to be counted. Disponível em: <https://iloblog.org/2017/11/02/volunteers-count-their-work-deserves-to-be-counted/> [Acesso 15/08/2018]

Pospíšilová, Tereza, 2011. *Grassroots Volunteering: Definitions, Concepts and Themes*. Creative Commons

RAPTIM, 2016. Seven Types of Volunteer Work. Disponível em: <https://www.raptim.org/seven-types-of-volunteer-work/> [Acesso 18/08/2018]

SDG Action campaign, 2018. Disponível em: <http://sdgactioncampaign.org/tag/my-world/> [Acesso 14/09/2018]

Thekkaekurikattukunnal, Joemon, 2018. 10 Disadvantages of volunteer works. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/10-disadvantages-volunteer-works-joemon-thekkaekurikattukunnal/> [Acesso 20/09/2018]

UNV, 2015. Sustainable Development Goals: Information and guidance for volunteer organizations. Disponível em: <https://www.unv.org/sites/default/files/UNV%20TOOLKIT%20-%20HOW%20VOLUNTEERISM%20CAN%20CONTRIBUTE%20TO%20ACHIEVING%20THE%20SDGS.pdf> [Acesso 10/08/2018]

UNV, 2018. Volunteerism and the Global Goals. Disponível em: <https://www.unv.org/volunteerism-and-global-goals> [Acesso 17/08/2018]

Volunteer Weekly, 2012. 5 different types of volunteering activities. Disponível em: <http://www.volunteerweekly.org/types-of-volunteering-activities/> [Acesso 18/08/2018]

Volunteering Australia, 2006. The Principles of Volunteering: why have them? Disponível em: <https://www.volunteeringaustralia.org/wp->

[content/files_mf/1377052429VATheIntentofthePrinciplesofVolunteering.pdf](https://www.volunteering.org.au/wp-content/uploads/2017/05/The-Intent-of-the-Principles-of-Volunteering.pdf) [Acesso 18/08/2018]

Volunteering Australia, 2009. Definitions and Principles of Volunteering. Disponível em: https://volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/Def_and Princ_English.pdf [Acesso 20/08/2018]

Volunteering Queensland, 2017. Types of volunteering. Disponível em: <https://volunteeringqld.org.au/volunteers/types-of-volunteering#project> [Acesso 18/08/2018]

Anexos

1 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



1 – Erradicar a pobreza

2 – Erradicar a fome

3 – Saúde de qualidade

4 – Educação de qualidade

5 – Igualdade de género

6 – Água potável e saneamento

7 – Energias renováveis e acessíveis

8 – Trabalho digno e crescimento económico

- 9 – Indústria, inovação e infraestrutura
- 10 – Reduzir as desigualdades
- 11 – Cidades e comunidades sustentáveis
- 12 – Produção e consumo sustentável
- 13 – Ação climática
- 14 – Proteger a vida marinha
- 15 – Proteger a vida terrestre
- 16 – Paz, justiça e instituições eficazes
- 17 – Parcerias para a implementação dos objetivos

Fonte: Sustainable Development Goals. Sustainable Development Knowledge Platform, United Nations <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs> [Acesso 15/08/2018]