



G.A.S.Porto

Regulamento

Índice

Prefácio.....	pág. 3
I – Estrutura Organizacional.....	pág. 4
1 – Definição	pág. 5
2 – Funcionamento Interno	pág. 7
II – Princípios e Ideologia.....	pág. 8
1 – Carisma do G.A.S. Porto – Valores Fundamentais.....	pág. 9
2 – Formação Anual.....	pág. 14
III – Voluntariado.....	pág. 18
1 – Actividades Semanais de Voluntariado	pág. 19
2 – Projectos Humanitários de Longa Duração	pág. 21
3 – Princípios de Acção no Voluntariado	pág. 31

Prefácio

Neste documento são descritos os princípios orientadores do grupo.

Num grupo composto por vários voluntários, podemos encontrar diferentes motivações e linhas de actuação caracterizadas por diferentes princípios. Para o grupo que somos, que vive em comunidade, é necessário definir valores comuns.

Naturalmente, em cada situação é preciso contextualizar e adaptar as regras às situações e às pessoas a elas associadas. Mas neste exercício de flexibilidade são necessárias linhas de orientação e com base na motivação que esteve na base da criação deste grupo. Qualquer acção que não realizada de acordo com os ideais e filosofia do grupo, está claramente descontextualizada e não deve ocorrer.

Assim o G.A.S.Porto é uma espécie de “casa” onde é preciso fazer-se remodelações, onde há necessidade de adaptações e melhorias. Mas essa casa tem pilares que a sustentam, que definem a sua essência, que estão na base da sua construção. E, como tal, são esses pilares que serão definidos neste documento.

Resta referir que este documento, apesar de revisto por diversas pessoas, como primeiro, certamente não está completo. Algumas ideias abstractas podem não estar bem definidas ou até alguns princípios não estarem presentes.

I

Estrutura Organizacional

1- Definição

a) Nome Oficial

Grupo de Acção Social do Porto – G.A.S.Porto

b) Fundação

O G.A.S.Porto foi fundado em 1 Abril de 2002 por cinco elementos: Anabela Barbosa, Carina Monteiro, Maria do Céu Rocha (Nena), Nuno Araújo e Sérgio Silva.

c) Lema do grupo

ESTAMOS JUNTOS

d) Logótipo do grupo



É uma escultura popular africana que representa a Nossa Senhora das Missões, símbolo de criação, dádiva e união. Surgiu pela transmissão do grupo G.A.S.Nova que nos ajudou na fundação e onde os membros fundadores realizaram as suas primeiras experiências.

e) Símbolos do Grupo

O símbolo associado ao grupo é a **Bandeira** do G.A.S.Porto, símbolo de união.

f) Sede – Morada

A sede do G.A.S.Porto é na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Rua Dr. Roberto Frias, 4200-465 Porto.

g) Critérios para estar no grupo

- Ter uma idade compreendida entre os 18 e os 26 anos de idade (para entrar);
- Entrar no grupo até ao final do mês de Janeiro (ajustável anualmente pela direcção);
- Participar na maioria das actividades de formação (mínimo reuniões);
- Participar em algum projecto de Voluntariado de forma responsável;(pertencer à direcção ou no conselho é considerado uma actividade de voluntariado)
- Respeitar as regras gerais do grupo;
- Enquadrar-se no espírito de serviço definido pelo G.A.S.Porto;
- Mostrar respeito pelo grupo e por aqueles a quem serve.

h) Critérios para participar nas actividades de Formação

- Participar activamente no ano corrente ou ter estado no mínimo durante um ano no G.A.S.Porto.

2 - Funcionamento Interno

A estrutura organizacional do G.A.S.Porto encontra-se em definição, não estando por isso aqui incluída. Será apresentada oralmente a todos os novos voluntários.

Desta forma poderão surgir posteriormente referências a estruturas ou órgãos que não são aqui apresentados.

II

Princípios

&

Ideologia

1 - Carisma do Grupo – Valores Fundamentais

Geral:

- Aprender juntos a servir quem mais precisa seguindo Jesus

3 Pilares:

→ Viver em comunidade – força do grupo

→ Servir quem mais precisa

→ Seguir exemplo de Jesus

Valores fundamentais:

a) Princípios cristãos

A formação do G.A.S.Porto teve como base a vontade de alguns jovens de seguir o exemplo de Jesus Cristo. A noção de vida que Jesus nos deu a conhecer e toda a sua atitude como Homem, induziu em nós a força de o seguir e de o dar a conhecer a outros. Daí surgiu a força de criar o G.A.S.Porto, onde pessoas enriquecidas e unidas pelo amor e dispostas a aprender com a diferença, possam estar mais atentas a quem necessita.

O G.A.S.Porto surgiu pelo “chamamento” de Deus, pela Fé, pela vontade de seguir aquilo que Deus nos pediu para fazer: servir os homens como Jesus nos ensinou. Não pela vontade de organizar uma instituição! Desta forma os fundadores sentiram-se sempre guiados por Deus e como tal, aspectos como a **Fé**, a **Oração**, a **Esperança** e a **Caridade**, foram os guias de toda a actuação.

O G.A.S.Porto tem princípios cristãos, o que naturalmente implica que desenvolva uma atitude nunca elitista em relação a qualquer tipo de diferenças entre as pessoas, seja religiosa, política ou de qualquer outra forma. A diferença traz crescimento. O G.A.S.Porto é um grupo aberto a todos. A sua utilidade é servir quem precisa.

O G.A.S.Porto tem princípios cristãos e vivência católica. Essa vivência passa pela existência de um orientador espiritual católico, a realização pontual de missas, reflexões e orações. A participação dos voluntários nas actividades religiosas é livre, procurando viver-se o mútuo respeito pelas diversas opções pessoais. No entanto há actividades em que todos devem participar devido à extrema importância. São

actividades pontuais e de relevante ocorrência que dizem respeito ao grupo ou relacionam-se com a comunidade que nos rodeia. Por exemplo: missa de envio, missa semanal nas comunidades dos locais de missão, actividades inseridas nos projectos realizadas (por ex: FST).

b) Abertura

A abertura é algo essencial a qualquer tipo de comunidade. Esta abertura a vários níveis implica sempre uma vontade de compreender a perspectiva do outro e mostrar-se receptivo a receber sem julgar. O grupo deve preservar um espírito em que todos se sintam à vontade para comunicar a sua opinião.

Quando se fala de abertura destrói-se qualquer tipo de elitismo no sentido de se estabelecerem classes, de se etiquetar qualquer tipo de pessoa ou atitude. Desde que cada membro respeite os princípios e regras básicas do funcionamento do grupo, essenciais a qualquer tipo de comunidade, este deve ser sempre visto como uma mais valia para o grupo.

c) Ausência de juízos de valor

O “não julgar” é essencial na saúde de um grupo. Trata-se de, mesmo sabendo quais os princípios do grupo e os nossos princípios, saber aceitar a outra pessoa deslocada face a esses princípios. E mesmo achando que a pessoa não está nesse eixo, é necessário saber acolher a sua diferença e não se deixar fixar em julgamentos. “A equação existencial «ele é... o que for» é sempre injusta e falsa. Ninguém «é» nem deixa de ser de uma maneira ou de outra. Uma andorinha não faz o verão e uma fraqueza não um homem fraco.” Mesmo quando é inevitável julgar o acto, é possível evitar os julgamentos.

d) Acolhimento

Acolher todos dentro e fora do grupo é algo intrínseco nos ideais do G.A.S.Porto. O acto de bem acolher traduz os princípios de cada grupo.

Pelo acolhimento demonstra-se a capacidade de amar, de ouvir, de aceitar, etc. Quem acolhe recebe bem quem chega de novo ao grupo, desenvolvendo portanto uma prática de boa sensibilidade, imprescindível num grupo como o G.A.S.Porto.

e) Honestidade/frontalidade

Para o bom funcionamento do grupo, valores como a honestidade e a frontalidade são indispensáveis. Evitam mal entendidos e destroem intrigas. São a base de um diálogo que deve ser uma constante no grupo.

f) Pobreza

Fala-se de pobreza referindo o acto de saber aplicar a regra do “tanto quanto” em relação aos bens materiais. Apesar de cada um gerir os seus bens do modo como entender, toda a actuação associada ao G.A.S.Porto, seja pelos seus bens próprios seja pelos bens dos membros ao seu serviço, está associada a uma prática prudente e moderada. Esta moderação traduz-se em todos os gastos financeiros associados às actividades: alimentação, compras pessoais, etc. O objectivo é ser coerentes com aquilo que se pratica.

g) Semelhança

Não abdicando dos nossos princípios e vontades, a nossa vida ao serviço do próximo, nomeadamente em missão onde se vive com a comunidade local, deve ser o mais semelhante possível à dos nossos irmãos. Esta atitude desenvolve um melhor enquadramento com as suas vidas e permite conhecê-los de melhor forma. Isto traduz-se no que comemos, onde dormimos, etc.

h) Caridade

A caridade é dos pontos mais relevantes nos valores do G.A.S.Porto. Facilmente caridade é falsamente associada a um conceito de diferenciação de classes onde o rico “tem caridade” para com o pobre. Mas caridade também é sinónimo de amor, de altruísmo, de dádiva, é motor para estar atento e presente com quem mais precisa. Traduz-se no nosso serviço pela atitude de entrega e dádiva e traduz-se no grupo pelo modo como se respeita, acolhe, aceita, compreende e se vive o próximo.

i) Co-responsabilidade

Cada membro deve desenvolver uma atitude consciente de que é parte do espírito, da acção do grupo. Sentindo-se responsável por aquilo que está a acontecer no grupo. Se sente que o grupo está triste, deve procurar desenvolver alegria; se sente que o grupo está a trabalhar pouco, tem que dar o exemplo. Cada

membro deve perceber também que a sua atitude influencia a atitude do grupo: se está mal-humorado está a contribuir negativamente para que o grupo.

j) Alegria

A alegria é parte do amor, fundamental para quem serve. Aspectos como a boa disposição, o optimismo, o descanso, a boa educação e a serenidade, são elementos que claramente contribuem para que essa alegria possa ser obtida.

K) Humildade

A fim de viver muitos valores que aqui falamos e de evitar problemas de comunidade, uma atitude humilde é extremamente necessária. Se formos humildes torna-se mais fácil ser aberto e não julgar, tendo consciência de que não somos donos da verdade absoluta.

L) Respeito

Ter respeito pelo próximo é também um valor inerente a uma atitude de serviço e um valor indispensável para uma boa vivência em grupo. É um sinal de consideração pelas vontades do outro: mesmo tendo o seu espaço pretende-se não anular o do próximo.

Outro ponto a referir é o respeito pela hierarquia existente. Para o bom funcionamento de qualquer grupo, o respeito pela hierarquia funcional, é algo que se não for respeitado, destrói a disciplina fundamental para uma boa articulação entre todos os membros do grupo. Tendo em consideração toda a abertura, heterogeneidade e subjectividade do G.A.S.Porto, é necessário definir objectivamente alguns aspectos centrais de actuação do grupo.

O grupo tem para o seu correcto funcionamento regras e uma estrutura que precisa de ser vivida por todos os membros. Não se pretende diminuir ou mesmo anular as diferentes opiniões de cada um. Cada membro deve saber que há momentos para se discutir as regras do grupo, mas que no tempo em que este actua, actua com regras e orientado por pessoas a quem se deve saber obedecer. Isto permite que todos se saibam posicionar para rapidamente encontrar uma solução.

Além disso este respeito permite que exista uma boa comunicação. Cada membro deve ponderar previamente sobre as regras do grupo e pronunciar-se sobre elas. Em acção é necessário que todos estejam conscientes do seu papel.

m) Diálogo

O diálogo, tal como já referimos é o melhor instrumento causador da paz. Evita faltas de comunicação que naturalmente tantas vezes se verificam num grupo, mantendo uma circulação de ideias que enriquecem a actuação do grupo.

n) Delicadeza

O ser delicado é uma subtilidade do amor que é marcante no modo de vida de um grupo. É algo pouco visível, mas, a longo prazo, marcante. É a arte das pequenas coisas, de sentir a falta do outro e fazê-lo notar quando regressa, a amabilidade de ser oportuno, de fechar com calma uma porta, de deixar o outro falar primeiro, etc.

“Ao aprender a ser delicado, aprendo a ser livre, ao deixar o meu irmão ser ele, eu próprio me torno mais eu. É por aí que se cresce.”

Outros pontos

Sonho versus Realidade

Um ponto muito importante para o bem-estar do grupo é a confrontação de cada elemento do dos seus sonhos com a realidade que tantas vezes leva a frustrações. Movidos pelo sonho de servir com o desejo de mudar o mundo, imaginando crianças pobres a serem salvas, a maior parte dos voluntários é confrontado com um contexto muito diferente, a chamada “realidade”.

Numa segunda fase somos claramente testados ao ver que as coisas são bem difíceis. As dificuldades assumem as mais diversas vertentes e interferir nelas é realmente exaustivo.

O mesmo acontece no grupo. Pensa-se que tudo é fácil e simples e, quando surge um problema, diz-se: “Eu pensava que isto não era assim! Vocês têm de ver isso...”, ou então: “Temos um problema para

resolver. O que vamos fazer?” A verdade é que tal como na vida, o processo de agir implica percorrer um caminho duro, árduo e cheio de obstáculos. Mas é da responsabilidade de cada um escolher o modo como se faz o nosso caminho.

Poder e Competição

Como grupo que é, onde existe uma estrutura funcional com cargos de chefia, existe por parte de cada um a tentação do poder e da competição. É importante que cada um saiba que somos uma família, onde há alguns que têm diferentes papéis para que se possa trabalhar do melhor modo possível. Um cargo no G.A.S.Porto não implica uma divisão estatual e uma disputa, mas sim uma divisão de tarefas e responsabilidades.

Separação por sexo

Em qualquer actividade que o G.A.S.Porto realize, no que diz respeito ao local de dormir, zona de banhos, vestuário, etc, há separação por sexo.

Pontos particulares: - a visão do G.A.S.Porto

Aborto, Eutanásia, Uso de estupefacientes e Planeamento familiar

O G.A.S.Porto de forma enquadrada (respeitando os hábitos locais e o grupo, assim com as vontades pessoais) aconselha prudência, devendo recorrer-se sempre ao responsável do grupo.

2 - Formação anual

A formação do G.A.S.Porto inclui:

- Reuniões;
- Fins-de-semana de trabalho (FST);
- Fins-de-semana de reflexão (FSR);
- Caminhada a Santiago de Compostela;

- Acompanhamento dos padrinhos;
- Outros:
 - Encontros espirituais;
 - Missa semanal;
 - Encontros Temáticos;

a) Reuniões

São semanais e programadas pela direcção. Servem para se desenvolver:

- Formação aos voluntários – discussão de temas importantes para o voluntariado; realização de acções de formação;
- Dinâmicas de grupo – fomentar o espírito de grupo;
- Discutir o trabalho social desenvolvido
- Debater as actividades de angariação de fundos

Alguns pontos importantes sobre as reuniões:

- Têm início às 21h e terminam às 23h;
- Realizam-se na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto;
- A pontualidade é algo que todos devem respeitar.

b) Fins-de-Semana de Trabalho – FST

Os fins-de-semana de trabalho têm como objectivo desenvolver o espírito de grupo bem como o trabalho social. Servem também para formar os novos voluntários no que diz respeito ao desenvolvimento de um trabalho social o mais pluralista possível. Durante dois fins-de-semana são realizadas actividades em locais carenciados onde se pretende promover a dinâmica de actuação do grupo.

Para a realização do mesmo devem-se respeitar algumas regras:

- O fim-de-semana tem início à sexta-feira à noite e termina ao domingo. Desta forma é definida pela direcção uma hora de chegada e uma hora de saída que deve ser respeitada na íntegra por

todo o grupo. Qualquer excepção ao horário deve ser dada pela direcção perante a possibilidade da alteração.

- Nas instituições onde o G.A.S.Porto trabalha deve salvaguardar-se os interesses da instituição e das pessoas que as representam. Isto verifica essencialmente nos horários, na alimentação, nas regras da casa, etc. Qualquer destas regras só se deve alterar se a nossa integridade física ou mental se puser em causa.

c) Fins-de-Semana de Reflexão – FSR

Um fim-de-semana de reflexão tem como objectivo desenvolver uma reflexão sobre a atitude dos membros do G.A.S. Porto. São referidos e desenvolvidos os valores do G.A.S. Porto, nomeadamente os valores cristãos.

São realizados pelo menos dois. Um no início do ano, que serve como primeiro contacto com a espiritualidade do G.A.S.Porto e um segundo para quem parte em Missão.

Regras:

Aqui aplicam-se as regras referidas no FST, tais como o respeito ao horário, às regras da casa, à dinâmica espiritual estabelecida pelo orientador do FSR, etc.

d) Caminhada a Santiago de Compostela

A Caminhada de Santiago é realizada na Semana Santa coincidindo com as férias de Páscoa da Universidade. Estando particularmente conscientes da exigência dos projectos de voluntariado, pretende-se que a peregrinação seja uma actividade que contribua para a formação dos voluntários. É uma actividade de extrema relevância enriquecida por dinâmicas diárias onde o espírito de grupo é fortalecido.

A peregrinação tem como **objectivos:**

Desenvolver o trabalho interno do grupo;

Promover um momento de reflexão de cada voluntário e, ao mesmo tempo, um momento de reflexão de grupo;

Contribuir para o inter conhecimento dos voluntários.

Assim, pretendemos trabalhar o espírito de grupo incentivando uma vivência em comunidade onde se destaca a importância da capacidade de trabalho em grupo, de tolerância e de respeito pelo outro.

e) Acompanhamento – Sistema de Padrinhos

Os padrinhos definem-se por um acompanhamento e uma inserção dos membros da direcção aos novos voluntários. O objectivo é desenvolver uma boa corrente de informação entre as duas partes com o objectivo de evitar falhas de comunicação e de transmitir as linhas orientadoras do grupo. São anunciados normalmente até ao primeiro fim-de-semana de trabalho.

III

Voluntariado

1 - Actividades Semanais de Voluntariado – ASV

Critérios para participação

- Participar nas reuniões do G.A.S.Porto;
- Respeitar os princípios e regras do grupo;

Escolha dos projectos

A escolha dos projectos a realizar ocorre no início do ano e tem como base a avaliação realizada pelos voluntários, direcção e conselho. A continuidade é um factor que se deve privilegiar.

Princípios de Acção

Nas actividades semanais de voluntariado devem ser seguidas as seguintes normas:

- Há um **coordenador local** do projecto que mantém uma *gestão* sobre todas as actividades, nomeadamente:
 - Verifica:
 - Assiduidade;
 - Pontualidade;
 - Projectos realizados;
 - Atitude desenvolvida;
 - Avalia o projecto;
 - Apresenta quinzenalmente à direcção o andamento das actividades;
 - Reúne o grupo da actividade, pelo menos, uma vez por mês;
 - Mantém informado o grupo sobre as acções desenvolvidas;
 - É responsável pela integração dos novos voluntários na sua actividade assim como pelo acompanhamento todos durante o ano;
 - Este tem de ter pelo menos um ano de experiência no G.A.S.Porto, preferencialmente no projecto em questão.

- Há um **coordenador geral** que coordena todos os projectos semanais.

Funções:

- Reúne os responsáveis de cada actividade pelo menos uma vez por mês;
 - Apresenta a todo o grupo as diversas actividades desenvolvidas;
 - Prepara actividades de formação para os voluntários das diferentes áreas;
 - Mantém o contacto juntamente com o responsável local com as diversas instituições onde trabalhamos afim de assegurar um bom acompanhamento por parte das chefias das diversas organizações e o G.A.S.Porto;
 - Representa a direcção nestes projectos.
-
- Em cada actividade devem-se verificar os seguintes factos:
 - Em cada ano deve haver um equilíbrio entre o número de voluntários que se mantêm e os que entram, não devendo o número destes últimos ser muito superior aos primeiros;
 - Cada voluntário deve manter informado o seu responsável sobre qualquer alteração (por exemplo a intenção de alterar ora as actividades realizadas, ora a sua regularidade);
 - Qualquer problema verificado nas instituições deve ser comunicado imediatamente ao responsável local;
 - Na necessidade de verbas para a realização de algum projecto, deve ser apresentado ao responsável do projecto em causa, que juntamente com a direcção discutirá o problema e chegar a uma solução com todo o grupo;
 - O voluntário em cada actividade tem de andar identificado como estabelecido nesse ano pela direcção;
 - A regularidade de cada voluntário deve ser discutida caso a caso com a direcção, devendo esta ir de encontro à disponibilidade do voluntário e às exigências do local de voluntariado;
 - No início de cada ano, num prazo máximo de um mês, terá de ser elaborado um **Projecto local** (plano de actividades do grupo) com os seguintes assuntos:
 - Necessidades encontradas;
 - Actividades realizadas anteriormente;
 - Novos objectivos;
 - Enquadramento dos novos objectivos com os já existentes;
 - Grupo de trabalho;
 - Orçamento para as actividades;
 - Cronograma das actividades planeadas;

- No final de cada ano deve ser elaborado um relatório, da responsabilidade do coordenador local e do coordenador geral, a ser entregue antes do dia 30 de Outubro;
- Se qualquer voluntário se desvincular do grupo, deve ser comunicado à instituição que qualquer atitude e acção do voluntário não é da responsabilidade do G.A.S.Porto.

2 - Projectos Humanitários de Longa Duração

a) Duração dos projectos

Os projectos internacionais de verão têm uma duração de dois meses e o projecto nacional de três semanas.

b) Quantidade e locais de missões

A quantidade e os locais de missão a realizar devem manter-se. Actualmente estão definidas três missões: uma até 30 dias em Portugal, uma de dois meses em Timor, Aileu e uma de dois meses em Moçambique, Macia. Qualquer alteração que se verifique será atempadamente do conhecimento de todos.

c) Locais das Missões

A escolha dos locais de missão é realizada, tendo em consideração os seguintes pontos:

- São zonas de grande carência. Internacionalmente em Países em Vias de Desenvolvimento e em Portugal em zonas com necessidades relevantes;
- Locais que apresentem como língua oficial o português (os chamados CPLP – Comunidade de Países de Língua Portuguesa);
- As necessidades apresentadas possam ser combatidas pelo G.A.S.Porto;
- Existam condições mínimas de segurança;
- Termos no local alguém que nos acolha, que nos coloque em contacto com a população e que mais tarde possa ajudar na continuidade do projecto.

d) Quantidade de pessoas a partir em missão

O número de pessoas pode sofrer variações conforme o trabalho a realizar. No entanto, recomenda-se um número de voluntários para as missões internacionais de 5 a 7 e para a missão de Portugal de 5 a 10.

e) Critérios para partir em missão

- Ter condições de saúde que o permitam (apresentar análises gerais e atestado médico);
- Apresentação do termo de responsabilidade;
- Ter realizado acções de voluntariado, nomeadamente os projectos semanais de voluntariado do G.A.S.Porto;
- Ter participado na maioria das actividades de formação;
- Enquadrar-se no espírito de serviço definido pelo G.A.S.Porto;
- Mostrar respeito pela comunidade que o rodeia, nomeadamente pôr os interesses dos outros à frente dos seus;
- Estar disponível para ser enviado para onde for preciso e com quem for preciso;
- Ter participado interessadamente na angariação de fundos;
- Ser submetido à aprovação da direcção e do conselho.

f) Constituição dos grupos de missão

Os grupos de missão são definidos pela direcção após consulta aos voluntários dos seus objectivos. Para a formação dos grupos são tidos em conta alguns pontos (por ordem contínua):

- O responsável tem de ter experiência de missão;
- O responsável já deve ter estado no local de missão;
- Devem ir para um local o maior número de pessoas que já estiveram nesse local. Recomenda-se que partam, no mínimo, menos pessoas novas do que repetentes;
- De acordo com as necessidades dos locais procura-se perceber quais as habilitações necessárias para responder às mesmas;
- Distribuir equitativamente os dois sexos pelos locais de missão;
- A distribuição complementa-se com os seguintes critérios:
 - Homogeneizar o grupo no que diz respeito à quantidade, qualificações, género, etc.
 - Procura-se que as ligações “sentimentais” dos membros do grupo sejam todas idênticas, isto é, evita-se tendências que se evidenciaram ao longo do ano de formar mini grupos;

- Em relação aos namorados a ida conjunta deve ser evitada, ficando no entanto esta situação ao cuidado da direcção e conselho. O facto de os dois elementos do casal não terem experiência em missão impossibilita a ida conjunta;

g) O dia a dia da missão

De seguida referenciar-se-á alguns pontos que definem o modo comunitário do G.A.S.Porto em missão. Sabemos que todos eles terão de ser enquadrados na sua realidade local, sendo este aspecto da responsabilidade do responsável do projecto. No entanto, estes são os princípios orientadores que marcam de forma geral a vivência em missão do G.A.S.Porto.

h) Chegada

Após a chegada, o grupo deverá ter um período de mais ou menos 2 dias de adaptação.

i) Preparação

Depois iniciar-se-á um período de preparação das actividades da missão que deverá ser de uma semana (isto para uma missão que já foi preparada em Portugal.). Este período é importante para confrontar os objectivos iniciais, reorganizando no local os objectivos do grupo. É um período também para apresentações às diversas comunidades e agentes locais. Terminada esta semana a maioria do trabalho deve estar pronta a iniciar.

j) Desenvolvimento do trabalho pelo responsável

Após o início dos projectos, o responsável deve continuar a estudar a situação do local / país e ir discutindo os nossos projectos com as entidades locais. Este trabalho do responsável é caracterizado pelo estabelecimento de relações institucionais entre o G.A.S.Porto e as instituições locais, potencializando o projecto.

k) Reuniões de trabalho

Para que as perspectivas sejam o mais diversas possíveis e para que o trabalho seja o mais profissional possível é importante que o grupo se reúna periodicamente para discutir o trabalho.

É importante desenvolver um trabalho “uno”, que seja do grupo. Nessas reuniões cada um apresenta aquilo que faz, as dificuldades que têm, o que quer fazer, etc.

Todos dão a sua opinião, contribuindo para o enriquecimento dos projectos. Além disso estas partilhas permitem que a qualidade do trabalho seja complementada pelas diversas opiniões. A sua periodicidade deve ser definida pelo responsável. No entanto, recomenda-se, no mínimo, quatro: uma a duas no período inicial, uma a meio e uma na fase final.

l) Oração comunitária

O momento da refeição é um momento de paragem, para não só agradecer os alimentos que tanto fazem falta naquele local, como também para partilhar as preces e os agradecimentos do grupo.

m) Boa noite

Momento diário em que o grupo encerra o dia com uma pequena dinâmica, reflexão ou oração. É importante a participação diária de todos, a hora constante a que se realiza e o facto de encerrar o dia de trabalho. Deverá ser preparado rotativamente pelos vários elementos do grupo de missão.

n) Dinâmicas diárias

O dinamismo espiritual do grupo é algo pelo qual todos se devem sentir responsabilizados. Para haver uma vivência enriquecedora, cada membro do grupo prepara o momento de grupo alternadamente. Cada um faz aquilo que acha que o grupo precisa. Se acha que o grupo está a ter pouco contacto com a comunidade, tem a sua oportunidade de, por exemplo, convidar o grupo para nesse dia ir jogar à bola com os jovens; se acha que está a haver pouco dinamismo espiritual, tem a sua oportunidade para convidar o grupo a rezar um terço; se acha que o grupo está pouco alegre então pode fazer uma dinâmica nesse sentido, etc.

o) Tarefas diárias

As tarefas associadas à limpeza, à alimentação e outras necessárias devem ser divididas equitativamente pelos diversos elementos do grupo.

p) Partilhas pessoais

As partilhas pessoais são um espaço de troca de experiências pessoais, de como cada membro está a viver a missão segundo o seu trabalho, as suas dificuldades, o enquadramento com o grupo e com o local, etc. É também um espaço para “afinar” as regras do grupo. A sua periodicidade deve ser estabelecida pelo responsável (ver alínea k).

q) Descanso individual

Ao longo da semana, cada elemento deve ter pelo menos uma tarde ou manhã livre. É importante que para a sua saúde mental e do grupo, mesmo havendo muito trabalho, o voluntário consiga parar. Normalmente este momento acontece ao sábado.

r) Descanso de grupo

O grupo deve ter um dia em que descanse conjuntamente (normalmente ao domingo). Recomenda-se que se saia do local de trabalho. Se não for possível realizar as saídas semanalmente, procura-se que ocorram quinzenalmente.

s) Horário

De acordo com cada local, é estabelecido um horário que tem que ser cumprido na íntegra por todo o grupo. O acordar, seguido do pequeno-almoço geralmente ocorre entre as 7 e as 8h, e o boa noite, que marca o fim do trabalho ocorre no máximo até às 22h30m. De seguida cada voluntário é livre de fazer o que lhe aprouver.

O cumprimento de todo o horário é dos pontos mais importantes para a saúde mental de um grupo. Ter uma boa disciplina contribui positivamente para o grupo. Cada um tem o seu horário de sono e os seus hábitos diários. No entanto é preciso aqui um esforço, como em tudo, para pôr os interesses do grupo à frente dos seus.

Terminar o dia com o “boa noite” é realmente muito importante. Mas não faz sentido se depois do “boa noite” se continua a trabalhar ou a ouvir música na sala (no espaço comum ao grupo). Mesmo que ninguém exija o silêncio é preciso dar espaço para que o descanso possa ocorrer. Dormir bem e descansar é imprescindível. Cada um tem que ter essa consciência. Se achar que não precisa que pense pelo menos que o grupo precisa.

t) Vida com a comunidade local

A nossa vivência diária em missão deve ter o máximo contacto com os nossos irmãos locais. Os nossos hábitos diários devem aproximar-se o mais possível dos seus. Desta forma sempre que possível, o grupo deve participar em actividades locais e respeitar os costumes locais.

u) Eucaristia

Pelo menos uma vez por semana o grupo deve participar na missa da comunidade. A participação diária fica ao critério de cada um. Aqueles que não têm o hábito de participar ou mesmo que não são cristãos, devem, como em muitas outras actividades realizadas, perceber a relevância de tal acto para o grupo e para a comunidade local. Note-se que, por exemplo, se o grupo se enquadrar numa comunidade não cristã, a participação de todos não fará o mesmo sentido.

v) Férias finais e retiro

O grupo, antes de regressar a Portugal, no sentido de integrar a missão e de estabelecer a “ponte” deve integrar um período de mais ou menos 4 a 5 dias de descanso, de modo a fazer o balanço individual e de grupo da missão. Deve realizar-se um período de férias (2-3 dias) e um retiro (2 dias) onde cada membro e o grupo fazem o balanço. Aqui realiza-se a partilha final.

Pontos concretos nos Projectos humanitários:

a) Finanças¹: Investimentos/Financiamentos

Financiamentos Pontuais

Por vezes é necessário um investimento inicial. Falamos da compra de computadores para se iniciar um centro informático, livros para formar bibliotecas, etc. Este, se for pontual, não traz dependência.

Apesar de ser pontual tem de ser muito bem enquadrado. O apoio não deve destoar com as capacidades locais, isto é, não se devem fazer a curto prazo grandes investimentos que se destaquem. A nossa função será a de “dar” uma pequena ajuda, depois é da responsabilidade da comunidade dar continuidade (com o nosso apoio).

Financiamentos a médio prazo

Por vezes é necessário fazer um investimento a longo prazo, de forma a implementar um dado projecto. Falamos, por exemplo, de um centro que vai fechar e que necessita de apoio durante um certo período até encontrar outras alternativas financeiras; uma bolsa a oferecer a alunos com grande potencial; etc.

¹ Em relação a este ponto brevemente será apresentada uma maior definição.

Estes investimentos têm uma complexidade superior e devem ser estudados individualmente quanto a dependência, viabilidade financeira, condições da ajuda, etc.

Financiamentos a longo prazo

Actualmente, o G.A.S.Porto não desenvolve financiamentos a longo prazo. Falamos por exemplo na construção de casas de missão ou num centro de trabalho em Portugal. Qualquer investimento só deve ocorrer se se verificar um alargado contacto com a população.

Nota final: Em qualquer investimento deverá existir sempre um envolvimento da nossa parte. **Não é educativo dar nada, mas sim construir em cooperação!**

b) Qualidade de Trabalho – Avaliação²

É difícil definir os parâmetros de qualidade do trabalho e por isso muito já se escreveu sobre o mesmo. No entanto a dificuldade de definição não impossibilita desde já indicar uma linha orientadora. Assim podemos referir os seguintes pontos:

Os cinco critérios internacionalmente consagrados:

- Eficácia (objectivos iniciais/resultados finais);
 - Eficiência (tempo/investimento/resultados);
 - Pertinência/relevância;
 - Impacto;
 - Sustentabilidade;
- e
- Agentes multiplicadores;
 - Criação de instrumentos de apoio;
 - Desenvolvimento de iniciativa e de desprendimento (independência);

² A avaliação é um aspecto extremamente importante na aprendizagem e evolução de um grupo. Desta forma encontram-se aqui alguns pontos gerais. No entanto, brevemente também será apresentado um maior rigor no que diz respeito à avaliação das acções.

Neste sentido algumas acções merecem o nosso comentário:

○ **Formações**

Uma formação deve ser muita ponderada, pois requer muito conhecimento e muito cuidado. Uma formação deve ser acompanhada com um conhecimento de causa muito grande. Deve ser um trabalho preparado em conjunto com o público-alvo e as medidas apresentadas devem ser localmente viáveis e avaliadas tendo em conta os recursos.

Aplicando os modelos “portugueses” de pouco servirá falar. Pelo contrário desvalorizar-se-á o valor das formações.

○ **Aulas**

As aulas merecem um cuidado especial na sua preparação. Apesar da nossa incompleta formação, a informação apresentada tem que ser correcta. Para isso torna-se útil a confrontação com os restantes membros do grupo ou mesmo outros especialistas.

C) Atitude de trabalho

- Qualquer acção por nós desenvolvida deve sempre ser acompanhada por espírito de alegria e amor inerentes ao próprio sentido de serviço. Interessa não só aquilo que fazemos, mas também o modo como fazemos. É de citar o exemplo da Madre Teresa de Calcutá, em que ela se aborrece com uma irmã depois de esta ter prestado cuidados de saúde a um doente. A irmã, após o olhar repreensivo de Madre Teresa pergunta-lhe “Madre Teresa, porque me olha assim? Eu fiz tudo o que se deve fazer. O curativo ficou muito bem feito.” A Madre Teresa responde:” Pois ficou, mas não lhe sorrreste...”
- O trabalho individual deve ser visto como um trabalho do grupo e, por isso, desenvolvido com todo o respeito, tendo consciência de que o que está em causa é servir o próximo do melhor modo.

- Qualquer acção deve respeitar os valores do próximo. Pode dar-se a nossa opinião, mas nunca forçar ou mesmo contrariar a opinião do outro.
- A consciência de que o G.A.S.Porto é pequeno (e que o deve ser para sempre pelo menos em atitude) deve traduzir-se numa prática de humildade aplicada no trabalho. Não prometer, fazer. Não discutir grandezas entre instituições, unir-se. Não sobrevalorizar-se, aprender.

Exemplo geral:

Uma família durante a guerra ficou com a casa bastante destruída. Em contacto connosco, pediu-nos ajuda. O que fazemos? Mandamos para lá material ou juntos compramos o material e juntos reconstruímos a casa? Compramos imensa tinta e mudamos a cor da casa ou compramos só um balde de tinta para retocar a cor da casa? Fazemos só o mais necessário, ou construímos um palácio no bairro para mostrar que somos bons? Pintamos a casa com a alegria e com calma, vivendo e conhecendo o espírito da família ou fazemos o trabalho chateados porque o João está a pintar na vertical e EU acho que devia ser na horizontal e à pressa porque temos outras coisas para fazer?

d) Balanço Final

Relatório

Até ao fim do mês de Outubro devem estar finalizados os seguintes relatórios:

- Relatório das ASV;
- Relatório das Actividades de Formação;
- Relatório de Contas;
- Relatório dos Projectos Humanitários de Verão.

Encontro final – Constituição da nova direcção

No final de Outubro será realizado um encontro onde se fará o balanço do ano sob o ponto de vista individual (com um espaço de reflexão pessoal) e do ponto de vista do grupo (verificação do cumprimento dos objectivos, sucessos e insucessos, etc.). Será aqui também realizado um voto consultivo

para a nova direcção. A nova direcção é eleita pela antiga direcção, tendo como indicador os votos consultivos e a opinião da mesma.

e) Calendário anual

Data	Actividade
+/- 15 de Novembro	- Início do novo ano;
Novembro a Julho	- Formação; - Actividades Semanais de Voluntariado; - Actividades de angariação de fundos.
Agosto e Setembro	- Realização dos Projectos de Verão.
1 – 15 de Outubro	- Descanso.
15 – 30 de Outubro	- Fecho do ano; - Encontro final; - Finalização de relatórios;
1 – 7 de Novembro	- Constituição da nova direcção;
7 – 15 de Novembro	- Apresentação da nova direcção; - Elaboração do novo plano de actividades pela nova direcção; - Formação da nova direcção por parte do conselho.

f) Outras considerações

Gastos Monetários dos Voluntários³

Qualquer gasto considerado primário que envolva uma actividade do G.A.S.Porto deve ser, se necessário, garantido pelo grupo. O objectivo é que nenhum voluntário reduza a qualidade ou até mesmo deixe de realizar o seu trabalho social.

Nestes gastos estão incluídos:

→ Despesas de alimentação, estadia e transporte;

³ No documento que está a ser elaborado sobre finanças/investimentos/gastos, definem-se alguns princípios que se relacionam com este ponto.

- Despesas com material associado às actividades realizadas;
- Despesas adicionais com as actividades realizadas;
- Despesas com telecomunicações;

Os gastos estão associados a uma política de poupança, nunca podendo o G.A.S.Porto compactuar com qualquer gasto excessivo.

Gastos nas Férias nos Projectos de Verão

Os projectos humanitários de verão terminam com um curto período de descanso. Durante esse período, o G.A.S.Porto contribui com 50 euros por voluntário (ajustados ao custo de vida do país), que asseguram normalmente a dormida. Relativamente à alimentação, o G.A.S.Porto assegura uma refeição básica, devendo os restantes gastos ser suportados pelos voluntários.

Utilização do Património do G.A.S.Porto

Todo o património do G.A.S.Porto só pode ser utilizado para acções que dignifiquem o grupo. Nunca poderá ser associado a acções que não estejam associadas aos princípios do grupo.

Princípios Éticos Gerais⁴

3- Princípios de acção no Voluntariado

- Os interesses de quem estamos a servir devem sempre ser postos em primeiro lugar;
- O trabalho por nós desenvolvido deve sempre obedecer a um **equilíbrio**, em que, por um lado, **nós** “achamos” que algo se deve desenvolver porque queremos desenvolver determinada área e,

⁴ Serão posteriormente acrescentados outros princípios a este regulamento que estarão de acordo com a carta de princípios universal das ONGD's

por outro, respeitar o que o nosso **público-alvo** pede. Aqui estão presentes dois princípios: o primeiro em que nós, tendo um conhecimento superior numa determinada área, diagnosticamos a situação e procuramos inculcar um determinado desenvolvimento; o segundo é que com vista a evitar uma atitude colonialista. Isto permite respeitar os interesses locais e não dissimula a motivação. As ideias são deles e por isso estão preenchidas de motivação. No entanto, para as desenvolver, devemos avaliar conjuntamente as necessidades e ajudar a desenvolver acções. Estas devem ser desenvolvidas com os locais, **sentindo-se os mesmos capazes de intervir no progresso.**

- Não se devem criar **dependências** de qualquer nível. Não se deve confundir ajudas pontuais, necessárias para desbloquear determinadas situações pontuais, com ajudas que criam dependências a longo prazo, que fazem com que as pessoas apenas se sintam capazes de agir com a nossa presença. Quando falamos de dependências, não se fala só de financeira, fala-se essencialmente de **dependência de iniciativa**, de dependência que elimina a criatividade, que cria um espírito de incapacidade do próprio sujeito que precisa de agir. Em todas as acções nunca devemos criar um isolamento. Às vezes é preciso andar um passo à frente para incentivar. Se o indivíduo não se aperceber que foi ele que conseguiu agir, posteriormente não irá conseguir enfrentar outros desafios. Se houver dependência neste caso, o indivíduo irá ficar à espera que o Português, rico e inteligente resolva novamente a situação. Temos por isso na prática, em tudo o que fazemos, de o fazer em conjunto. É o nosso espírito – estamos juntos.
- Todo o trabalho deve **envolver agentes locais** durante a sua planificação e realização. Além de conhecerem a realidade, devem ser os agentes mobilizadores da mudança.
- Qualquer acção deve ser desenvolvida num **espírito que envolva a comunidade**, seja o G.A.S.Porto, seja o público-alvo. Isto traduz-se na realização periódica de **discussões sobre o trabalho realizado**, ora com os membros restantes do G.A.S.Porto, ora com os membros do público-alvo.
- Um ponto que deve ser considerado é o modo **como se inicia um projecto**. Deve apostar-se inicialmente num trabalho simples, prático e eficaz: **pouco trabalho, mas bom**. O pouco pode parecer um paradoxo quando se olha para os nossos propósitos. Mas este pouco traduz uma prudência, sensatez e humildade essenciais num espírito como o do G.A.S.Porto.

O outro ponto importante é a **qualidade do trabalho**. É muito importante fazê-lo com calma, ponderação e eficácia. Aquilo que fazemos e o modo como o fazemos é a nossa apresentação. Se fizermos um mau trabalho dificilmente recuperamos a confiança.

Em suma estamos a falar do modo como queremos ser vistos: ou como uma grande instituição onde se podem queixar e mais tarde resolvemos os seus problemas, ou como irmãos que partilhamos as nossas vidas, para juntos proporcionarmos a todos uma vida mais digna. E dizemos “vistos como” porque é assim que nos consideramos: irmãos.

- Qualquer atitude ou acção de cada membro deve enquadrar-se no regulamento do G.A.S.Porto e ser superintendida pelo responsável local e, em última análise, pelo responsável do grupo.
- Deve ter-se consciência de que os desejos pessoais têm de ser enquadrados na conduta geral definida pelo G.A.S.Porto. Dizemo-nos ir ao encontro de quem mais precisa, enviados em missão. É nesta noção de sermos enviados e de estarmos ao serviço de quem mais precisa, que temos de nos saber posicionar e enquadrar nas regras do grupo.

