

RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS SOBRE O UNIVERSO DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

AJUSTE DIRETO N.º 05/000/2025/45

Relatório Final VOLUME DE ANEXOS

dezembro de 2025

Relatório Final - ANEXOS

Índice

| | |
|---|-----------|
| A. GUIÃO DE ENTREVISTAS | 1 |
| B. QUESTIONÁRIO ÀS ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS DE VOLUNTARIADO | 3 |
| B.1. Guião de Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado | 3 |
| B.2. Apuramentos Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado | 20 |
| C. ESTUDOS DE CASO | 71 |
| C1. Guião de Estudos de Caso | 71 |
| C2. Síntese dos Estudos de Caso | 74 |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 1. Natureza jurídica das Organizações Promotoras de Voluntariado (OPV) | 20 |
| Quadro 2. Concelhos de localização da sede das OPV | 20 |
| Quadro 4. Existência de delegações/ filiais/ representações | 21 |
| Quadro 5. Concelhos de localização das delegações/ filiais/ representações | 21 |
| Quadro 6. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas | 22 |
| Quadro 7. Distrito(s), NUT II ou concelhos abrangidos | 22 |
| Quadro 8. Número de trabalhadores remunerados a tempo inteiro (ETI) da Organização | 23 |
| Quadro 9. Anos de experiência da Organização a desenvolver atividades de voluntariado | 25 |
| Quadro 10. Área (s) é desenvolvida a atividade de voluntariado da organização | 25 |
| Quadro 11. Regularidade das atividades de voluntariado desenvolvidas | 26 |
| Quadro 12. Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias | 26 |
| Quadro 13. Outras Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias | 27 |
| Quadro 14. Descrição das atividades de voluntariado desenvolvidas (N=137) | 28 |
| Quadro 15. Desenvolvimento de atividades de Voluntariado on line | 37 |
| Quadro 16. Descrição das atividades de Voluntariado on line desenvolvidas | 37 |
| Quadro 17. Formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas | 38 |
| Quadro 18. Outras formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas | 38 |
| Quadro 19. Número de Dirigentes Voluntários e Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) ativos na Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024 | 39 |
| Quadro 20. Pessoas Voluntárias ativas por situação face ao emprego | 39 |
| Quadro 21. Pessoas Voluntárias ativas por nacionalidade | 39 |
| Quadro 22. Pessoas Voluntárias ativas s por nível de habilitações | 40 |
| Quadro 23. Adequação do número de pessoas voluntárias ativas face às necessidades | 40 |
| Quadro 24. Avaliação da rotatividade das pessoas voluntárias | 40 |
| Quadro 25. Concepção de produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas (materiais, publicações, manuais, vídeos, posts nas redes sociais, etc.) | 40 |
| Quadro 26. Especificação do produtos desenvolvidos sobre as atividades de voluntariado | 40 |
| Quadro 27. Realização de eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias | 42 |
| Quadro 28. Formas de divulgação das atividades de voluntariado | 43 |
| Quadro 29. Mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...) (N=168) | 43 |
| Quadro 30. Outros mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...) | 43 |
| Quadro 31. Principais dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias (N=166) | 44 |
| Quadro 32. Outras dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias | 44 |

Relatório Final - ANEXOS

| | |
|---|----|
| Quadro 33. Necessidade de qualificações, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado | 44 |
| Quadro 34. Requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado | 44 |
| Quadro 35. Existência no momento da inscrição das competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado | 46 |
| Quadro 36. Existência de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias | 46 |
| Quadro 37. Identificação de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias | 46 |
| Quadro 38. Desenvolvimento de ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias (n=168) | 48 |
| Quadro 39. Outras ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias | 48 |
| Quadro 40. Principais áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas (N=144) | 48 |
| Quadro 41. Outras áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas | 48 |
| Quadro 42. Principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado | 49 |
| Quadro 43. Ações de gestão e organização implementadas (n=165) | 51 |
| Quadro 44. Outras ações de gestão e organização implementadas | 51 |
| Quadro 45. Mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias (n=165) | 52 |
| Quadro 46. Outros mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias | 52 |
| Quadro 47. Ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado (n=163) | 52 |
| Quadro 48. Outras ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado | 52 |
| Quadro 49. Forma como é realizada a gestão de pessoas voluntárias (n=164) | 53 |
| Quadro 50. Outras formas como é realizada a gestão de pessoas voluntárias | 53 |
| Quadro 51. Mecanismos de integração das pessoas voluntárias na própria atividade da organização (por exemplo, participação na tomada de decisão organizacional) | 53 |
| Quadro 52. Descrição dos mecanismos de integração das pessoas voluntárias na própria atividade da organização (por exemplo, participação na tomada de decisão organizacional) | 53 |
| Quadro 53. Adoção de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias | 54 |
| Quadro 54. Exemplos de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias adotadas | 54 |
| Quadro 55. Tendência de evolução do número de pessoas voluntárias ativas | 55 |
| Quadro 56. Tendência relativa à quantidade de tempo que as pessoas voluntárias dedicam por mês/semana às atividades de voluntariado | 55 |
| Quadro 57. Tendência de evolução das atividades/projetos de voluntariado | 55 |
| Quadro 58. Avaliação da importância das alíneas seguintes para melhorar o recrutamento de pessoas voluntárias (escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante) | 55 |
| Quadro 59. Avaliação da medida em que as dimensões seguintes constituem /podem constituir um problema para as atividades de voluntariado (Escala de 1 a 6 – onde 1 é sem relevância e 6 muito relevante") | 56 |
| Quadro 60. Avaliação da importância das alíneas seguintes para melhorar a integração, organização e retenção de pessoas voluntárias (Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante) | 57 |
| Quadro 61. Principais barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam (n=157) | 57 |
| Quadro 62. Outras barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam | 57 |
| Quadro 63. Avaliação da importância Importância é dada ao voluntariado (qual o reconhecimento público) (Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante) | 58 |
| Quadro 64. Fatores com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal (n=160) | 58 |
| Quadro 65. Principais desafios e oportunidades na promoção de atividades de voluntariado | 58 |
| Quadro 66. Recomendações políticas públicas e apoios ao voluntariado em Portugal | 65 |

Relatório Final - ANEXOS

ANEXOS

A. GUIÃO DE ENTREVISTAS

| A. ENQUADRAMENTO E CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO | |
|--|---------------|
| Qual o posicionamento da entidade no ecossistema do voluntariado em Portugal? | |
| B. ELEMENTOS DE TENDÊNCIA DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL | |
| Como é que o panorama do voluntariado mudou no país, em comparação com há 10 anos atrás? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Há mais ou menos pessoas que querem fazer voluntariado? • Há mais ou menos oportunidades para as pessoas se voluntariarem? • Há mais ou menos voluntários efetivos? • Existem alterações na idade, género, habilitações literárias e situação profissional dos voluntários? | |
| Alteração nas atividades de voluntariado em termos de tipo (formal vs. informal), modalidade (no local vs. online), intensidade (episódico vs. regular) e setor (por exemplo, desporto, cuidados de saúde, serviços sociais)? | |
| Alterações no perfil de organizações promotoras de voluntariado | |
| Relação entre a procura e oferta na organização | |
| 2015 pandemia se aplicável | Situação 2025 |
| Que fatores estão na origem das mudanças observadas? | |
| C. PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO | |
| Quais as iniciativas que a entidade realiza para reter voluntários existentes e atrair novos voluntários? | |
| Existem relações de protocolo para o voluntariado com entidades específicas (p.ex., empresas, associações, escolas, universidades...) ? | |
| Principais desafios nas práticas de recrutamento das entidades | |
| D. PRÁTICAS DE GESTÃO | |
| Que tipo de práticas de voluntariado é que as políticas nacionais promovem que já tiveram efeito na dimensão da procura e oferta de voluntariado? | |
| Existem Gestores de Voluntariado/ Coordenadores Locais de Voluntariado na organização? | |
| Quais as suas funções? (mobilização, a formação, a colocação, o apoio, o reconhecimento, e a avaliação de voluntários, bem como a organização das ações de voluntariado). | |
| E. PRÁTICAS DE FORMAÇÃO/CAPACITAÇÃO | |
| Existem mecanismos de formação/capacitação de voluntários? | |
| F. PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS | |
| Que tipo de práticas de voluntariado é que as políticas nacionais promovem que já tiveram efeito na dimensão da procura e oferta de voluntariado? | |
| Conhece algum caso nacional ou internacional que possa ser considerado boa prática? | |
| F. TENDÊNCIAS GLOBAIS E RECOMENDAÇÕES | |
| Como é que vê o futuro do voluntariado no seu país, quais as tendências, desafios e oportunidades à luz da experiência da entidade? | |
| Elementos de recomendação para melhoria da eficácia do trabalho das organizações e das políticas públicas de apoio ao voluntariado | |

B. QUESTIONÁRIO ÀS ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS DE VOLUNTARIADO

B.1. Guião de Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

| |
|---|
| Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado |
| 1. Caracterização da Organização |

Ex.mos(as) Senhores (as),

A CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social adjudicou ao IESE - Instituto de Estudos Sociais e Económicos, Crl. um estudo de Recolha e Análise de Dados sobre o Universo do Voluntariado em Portugal.

O objetivo deste Estudo é aprofundar o conhecimento estratégico sobre o Voluntariado de forma a se obter uma visão holística do setor e a preparar uma abordagem integrada e multidimensional.

A sua colaboração é fundamental para o sucesso dos objetivos deste Estudo, estando salvaguardada a confidencialidade e o anonimato no tratamento das respostas obtidas.

O questionário deverá ser preenchido até ao dia 31 de Julho.

O preenchimento do Questionário deverá demorar cerca de 30 minutos. As questões são de resposta rápida. Caso não preencha a totalidade das páginas de uma só vez, o programa guarda automaticamente as páginas preenchidas, desde que clique no botão "Seguinte". Para regressar ao Questionário, basta voltar a clicar no botão "Iniciar Questionário" enviado no email. Atenção! O preenchimento só fica finalizado quando clicar no botão "Concluir" (na última página do Questionário).

Agradecendo desde já a V/ colaboração.

Caso necessite de apoio no preenchimento, contacte via email: gferreira@iese.pt. Gratos pela Vossa Colaboração.

1. Indique a natureza jurídica da sua Organização?

- Entidade pública da administração central
- Entidade pública da administração local
- Associação
- Cooperativa
- Fundação
- Confederação ou Federação
- Universidade/centro de investigação
- Universidade/centro de investigação
- Entidades privadas com fins lucrativos (empresas)
- NS/NR (Não Sabe/Não Responde)
- Outra. Qual?

2. Indique o concelho de localização da sede da sua Organização.

Relatório Final - ANEXOS

3. A sua Organização tem delegações/ filiais/ representações?

- Não NS/NR (Não Sabe/Não responde)
- Sim

Indique o(s) concelho(s) de localização.

4. Indique a abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas pela sua organização. (pode selecionar mais do que uma opção)

- Internacional
- Nacional
- Regional
- Local
- NS/NR

Se respondeu "Regional", indique o(s) distrito(s), NUT II ou concelhos abrangidos.

Se respondeu "Local", indique o(s) concelho(s) abrangido(s).

5. A sua organização desenvolve atividades de Voluntariado on line?

- Não NS/NR
- Sim

6. Indique o número de trabalhadores remunerados a tempo inteiro (ETI) da sua Organização.

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

2. Atividades de Voluntariado Desenvolvidas

7. Indique os anos de experiência da sua Organização a desenvolver atividades de voluntariado.

- ≤ 2 anos
- 3-5 anos
- 6-10 anos
- 11-15 anos
- >15 anos
- NS/NR

Relatório Final - ANEXOS

8. Em que área(s) é desenvolvida a atividade de voluntariado da organização?(pode selecionar mais do que uma opção)

- Ação Social
- Educação
- Cultura e património
- Criação e Disseminação de conhecimento científico
- Desporto
- Religião
- Saúde
- Saúde Mental
- Cooperação para o desenvolvimento
- Educação para o desenvolvimento
- Ajuda humanitária
- Lazer e Tempo Livre
- Defesa do Meio Ambiente
- Emprego e Formação Profissional
- Defesa do Consumidor
- Prisional
- Deficiência
- Terceira Idade
- Infância e Juventude
- Proteção Civil
- Proteção Animal
- Direito Humanos
- Desenvolvimento Comunitário
- Outra(s). Indique qual(is)?
- NS/NR

9. Indique a regularidade das atividades de voluntariado desenvolvidas pela Organização.

- Muito frequentes/regulares (Atividades semanais ou mais de uma vez por semana)
- Frequentes - Pelo menos uma vez por mês
- Ocasionais - Algumas vezes ao ano, sem regularidade definida
- Sazonais - Atividades em datas específicas
- Inexistentes
- NS/NR

Relatório Final - ANEXOS

10. Quais são os tipos de atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias da sua organização? (pode selecionar mais do que uma opção)

Nota: Esta lista não é exaustiva e por isso pode acrescentar as atividades que melhor se adequam à sua organização e ao trabalho que desenvolve.

Ação Social / Apoio Comunitário

- Distribuição de alimentos, roupas ou kits de higiene
- Acompanhamento de idosos, pessoas com deficiência, crianças, migrantes ou pessoas em situação de rua
- Apoio em abrigos, casas de acolhimento ou centros comunitários
- Atividades recreativas, desportivas, lúdicas
- Apoio em campanhas de doação (alimentos, roupas, brinquedos etc.)
- Produção de materiais acessíveis (audiolivros, braille, linguagem simples)
- Sensibilização para a inclusão e acessibilidade

Educação e Capacitação

- Apoio e reforço escolar
- Aulas de alfabetização para adultos
- Aulas de idiomas, informática, ou outras áreas
- Mentoria para jovens em situação de vulnerabilidade
- Criação de materiais educativos

Emprego e Formação Profissional

- Apoio a pessoas em situação de desemprego (elaboração de CV, entrevistas)
- Mentoria para jovens no início de carreira
- Oficinas de competências profissionais (gestão de tempo, comunicação, etc.)
- Apoio a programas de integração socioprofissional

Meio Ambiente e Sustentabilidade

- Reflorestação e plantação de árvores e recuperação de ecossistemas
- Limpeza de praias, rios, florestas, ou áreas verdes
- Revitalização de espaços públicos
- Educação ambiental/ações de sensibilização ambiental

Saúde e Bem-estar

- Apoio em campanhas de vacinação, doação de sangue, rastreios, ...
- Apoio logístico em unidades de saúde
- Acompanhamento de doentes
- Ações sobre saúde preventiva (ex: higiene, nutrição, rastreios)
- Apoio emocional e escuta ativa

Cultura, Arte e Lazer

- Oficinas de música, teatro, pintura ou dança
- Organização de festas, eventos e celebrações comunitárias
- Atividades desportivas
- Divulgação e promoção de património histórico local
- Organização de exposições, feiras e festivais culturais

Relatório Final - ANEXOS

 Área Científica

- Apoio a eventos de divulgação científica
- Tradução e simplificação de conteúdos científicos para o público
- Apoio a projetos de investigação participativa (ex: ciência cidadã)

 Apoio Técnico-Administrativo

- Suporte em comunicação, redes sociais ou design gráfico
- Apoio na organização de eventos e campanhas
- Tradução, revisão de textos ou produção de conteúdo
- Atendimento ao público em feiras, eventos...

 Cidadania e Direitos Humanos

- Apoio a refugiados, migrantes e minorias
- Campanhas de conscientização e sensibilização contra discriminação e intolerância (racismo, LGBTQIAPN+, direitos humanos...)
- Mediação comunitária, apoio jurídico básico ou encaminhamento social

 Proteção Animal

- Apoio e cuidados a animais em abrigos
- Apoio e alimentação de animais de rua
- Campanhas de adoção responsável e maus-tratos
- Campanhas de esterilização e vacinação

 Proteção Civil / Emergência

- Apoio em situações de emergência e catástrofes (incêndios, inundações...)
- Ações de sensibilização, campanhas de prevenção de riscos (aldeias seguras, incêndios, inundações, sismos...)
- Apoio logístico a forças locais de proteção civil

 Defesa do Consumidor

- Sensibilização sobre direitos dos consumidores
- Apoio a campanhas de literacia financeira e consumo responsável
- Apoio a associações de consumidores em triagem de casos e apoio

 Prisional

- Apoio educativo e formativo a reclusos
- Atividades recreativas, culturais ou religiosas em estabelecimentos prisionais
- Apoio psicológico e emocional
- Apoio à reintegração pós-libertação (mentoría, orientação, emprego)
- Apoio a famílias de reclusos

 Desenvolvimento Comunitário

- Apoio a associações locais em bairros ou aldeias
- Criação e gestão de hortas comunitárias e outros espaços comunitários
- Organização de fóruns, debates e assembleias comunitárias
- Projetos de participação cidadã e empoderamento local
- Outra(s). Indique qual(is)?

Relatório Final - ANEXOS

11. Descreva as atividades de voluntariado desenvolvidas pela sua Organização.

10. *What is the primary purpose of the following statement?*

12. A sua Organização desenvolve atividades de voluntariado on line ou digital?

Indique que atividades de voluntariado on line/digital desenvolve.

For more information, contact the Office of the Vice President for Research and Economic Development at 401-863-2400 or opred@brown.edu.

13. Como é feito o financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas pela sua Organização? (pode selecionar mais do que uma opção)

- Quotas de sócios
 - Programas específicos para o desenvolvimento de atividades de voluntariado
 - Apoios públicos (p.e. de autarquias locais)
 - Donativos individuais
 - Mecenato
 - Atividades de angariação de fundos
 - Receitas próprias da Organização
 - Sem orçamento específico
 - Outra forma. Indique qual?

| |
|--|
| |
|--|

- NS/NR

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

3. Perfil das Pessoas Voluntárias

14. Indique o número de Dirigentes Voluntários ativos na Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024.

TOTAL

Sexo masculino

Sexo feminino

Não binários

11. *What is the name of the author?*

≤ 17 anos

1000

11. *What is the name of the author?*

> 65 anos

ANSWER

Relatório Final - ANEXOS

15. Indique o número de Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) ativas na sua Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024.

TOTAL

Sexo masculino

Sexo feminino

Não binários

≤ 17 anos

18-24 anos

25-44 anos

45-64 anos

> 65 anos

16. Identifique o predomínio de pessoas voluntárias ativas por situação face ao emprego.

| | Não Abrange | Alguns | Grupo Predominante | NS/NR |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Estudantes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empregados por conta de outrem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Empregados por conta própria | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desempregados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reformados | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Outros inativos (p.ex. domésticas) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

17. Identifique o predomínio de pessoas voluntárias ativas por nacionalidade.

| | Não Abrange | Alguns | Grupo Predominante | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Portuguesa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oriundos de países de língua oficial portuguesa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oriundos de qualquer país da União Europeia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oriundos de outros países, que não sejam de língua oficial portuguesa ou da União Europeia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Identifique o predomínio de pessoas voluntárias ativas por nível de habilitações.

| | Não Abrange | Alguns | Grupo Predominante | NS/NR |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Nenhum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Básico 1º Ciclo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Básico 2º Ciclo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Básico 3º Ciclo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Secundário e Pós-secundário | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Superior | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Relatório Final - ANEXOS

19. Avalie o número de pessoas voluntárias ativas face às necessidades da sua organização.

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Insuficiente | Adequado | Excessivo | NS/NR |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. Avalie a rotatividade das pessoas voluntárias na sua organização necessidades da sua organização.

| | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sem rotatividade | Rotatividade Baixa | Rotatividade Moderada | Rotatividade Elevada | NS/NR |
| <input type="radio"/> |

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

4. Recrutamento de Pessoas Voluntárias

21. A sua Organização concebe produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas (materiais, publicações, manuais, vídeos, posts nas redes sociais, etc.)?

| | |
|---------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Não | <input type="radio"/> NS/NR |
| <input type="radio"/> Sim | |

Descreve as atividades de divulgação e produtos desenvolvidos.

22. A sua Organização realiza eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias?

| |
|--|
| <input type="radio"/> Não |
| <input type="radio"/> Sim ocasionalmente |
| <input type="radio"/> Sim frequentemente |
| <input type="radio"/> Sim raramente |
| <input type="radio"/> NS/NR |

23. Como é que divulga as atividades de voluntariado desenvolvidas pela sua Organização?

| | Nunca | Raramente | Ocasionalmente | Frequentemente | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Familiares/amigos | <input type="radio"/> |
| Outras atividades desenvolvidas pela Organização | <input type="radio"/> |
| Página na internet/Redes Sociais | <input type="radio"/> |
| Comunicação social | <input type="radio"/> |
| Eventos de sensibilização/Campanhas de recrutamento | <input type="radio"/> |
| Plataformas de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Outro(s) | <input type="radio"/> |

Relatório Final - ANEXOS

24. Indique os mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias utilizados pela sua Organização(formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...)? (pode selecionar mais do que uma opção)

- Formulário online
- Formulário físico
- Triagem inicial: Análise dos dados do formulário, Verificação de requisitos básicos, (idade, disponibilidade, interesse...); priorização por perfil e aderência à vaga
- Entrevista ou Reunião
- Outros procedimentos. Indique quais.
- NS/NR

25. Quais são as principais dificuldades sentidas pela sua Organização no recrutamento de pessoas voluntárias ? (pode selecionar mais do que uma opção)

- Não sente dificuldades
- Número de pessoas voluntárias insuficientes
- Competências das pessoas voluntárias
- Seleção das pessoas voluntárias
- Adequação das expetativas das pessoas voluntárias às necessidades das atividades de voluntariado
- Disponibilidade das pessoas voluntárias para o desenvolvimento das atividades de voluntariado
- Falta de disponibilidade dos recursos humanos da Organização
- Outras dificuldades. Indique quais.

- NS/NR

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

5. Formação e Capacitação das Pessoas Voluntárias

26. São necessárias algumas qualificações, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado promovidas pela sua organização?

- Sim, existem requisitos obrigatórios
- Sim, existem requisitos que são valorizados, mas que não são obrigatórios
- Não
- NS/NR

Especifique os requisitos obrigatórios e outros valorizados pela sua Organização.

Relatório Final - ANEXOS

27. De uma forma geral as pessoas voluntárias quando se inscrevem/pretendem inscrever têm as competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado?

 Não NS/NR Sim

28. Existem funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias?

 Não NS/NR Sim

Indique as funções/cargos e os motivos desse dificuldade.

29. A sua Organização desenvolve ações de formação/capacitação para as suas pessoas voluntárias?

 Não Sim, formação inicial para todas as pessoas voluntárias Sim, formação inicial/capacitação para as pessoas voluntárias caso seja necessário Sim, formação continua Mentoria para integração de pessoas voluntárias Outra(s). Qual(is)? NS/NR

30. Quais são as principais áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas?

 Áreas temáticas/técnicas relacionadas com a atividade de voluntariado a desenvolver Direitos e deveres das pessoas voluntárias Relacionamento interpessoal Desenvolvimento pessoal Gestão de voluntariado Outra(s). Qual(is)? NS/NR

31. Identifique as principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado desenvolvidas pela sua Organização e pelas suas pessoas voluntárias.

Relatório Final - ANEXOS

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

6. Gestão e Organização do Voluntariado

32. Das alíneas seguintes assinale aquelas que são implementadas pela sua Organização. (pode selecionar mais do que uma opção)

- Celebração de um Acordo/Contrato de Voluntariado escrito com a organização
- Atribuição de um cartão de identificação às pessoas voluntárias da organização
- Cobertura de todas as pessoas voluntárias por um seguro de acidentes pessoais
- Reembolso de despesas que decorram do exercício de trabalho voluntário na Organização
- Atribuição de um Certificado/ Declaração de participação em atividades de voluntariado às pessoas voluntárias da Organização
- Ação de desvinculação final (reunião/festa de despedida, etc.)
- Mecanismos próprios de reconhecimento do trabalho das pessoas voluntárias na Organização
- Outras. Quais?
- NS/NR

33. Assinale os mecanismos específicos de apoio acompanhamento às pessoas voluntárias implementados pela Organização. (pode selecionar mais do que uma opção)

- Não existem
- Disponibilização de Manuais de apoio para as pessoas voluntárias
- Existência de um responsável /mentor
- Reuniões regulares com as pessoas voluntárias
- Recolha regular de necessidades, sugestões...
- Base de dados das pessoas voluntárias em atividade e potenciais
- Avaliação da satisfação das pessoas voluntárias
- Outros. Quais?

- NS/NR

Relatório Final - ANEXOS

34. Assinale as ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado desenvolvidas pela Organização. (pode selecionar mais do que uma opção)

- Não existem
- Registos regulares das atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias
- Contagens das horas de voluntariado de cada pessoa voluntária
- Medição do alcance das atividades de voluntariado (número de outras organizações beneficiárias, número de beneficiários diretos, alcance geográfico ...)
- Obtenção de feedback dos membros da comunidade que recebem os serviços
- Obtenção de feedback dos parceiros organizacionais
- Obtenção de feedback das pessoas voluntárias
- Obtenção de feedback dos trabalhadores da organização
- Avaliação da qualidade/níveis de satisfação (com as atividades desenvolvidas, com as pessoas voluntárias...)
- Outros. Quais?
- NS/NR

35. Indique como é realizada a gestão de pessoas voluntárias na Organização. (pode selecionar mais do que uma opção)

- Existe formalmente um Coordenador/ Gestor dos Voluntários
- A gestão é feita pela Direção da Organização
- A gestão é realizada por técnicos remunerados da organização
- A gestão é realizada por uma pessoa voluntária
- Cada pessoa voluntária gera as suas atividades
- Outra forma. Indique qual.
- NS/NR

36. A sua organização tem mecanismos de integração das pessoas voluntárias na própria atividade da organização (por exemplo, participação das pessoas voluntárias na tomada de decisão organizacional)

- Não
- NS/NR
- Sim

Especifique.

37. A sua organização adota medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias?

- Não
- NS/NR
- Sim

Especifique.

Relatório Final - ANEXOS

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

7. Tendências e Perspetivas de Evolução

38. Qual é a tendência de evolução do número de pessoas voluntárias ativas na sua organização?

| | Diminuição | Estabilidade | Aumento |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Últimos 5 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Próximos 3 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

39. Indique a tendência relativa à quantidade de tempo que as pessoas voluntárias individuais dedicam por mês/semana à sua organização.

| | Diminuição | Estabilidade | Aumento |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Últimos 5 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Próximos 3 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

40. Qual é a tendência de evolução das atividades/projetos de voluntariado desenvolvidos pela sua organização?

| | Diminuição | Estabilidade | Aumento |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Últimos 5 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Próximos 3 anos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

8. Desafios e Perspetivas para o Futuro

41. Avalie a importância das alíneas seguintes para melhorar o recrutamento de pessoas voluntárias. (Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante)

| | 1- Nada importante | 2 | 3 | 4 | 5 | 6- Muito Importante | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ter atividades de voluntariado concebidas especificamente para pessoas voluntárias de curto prazo | <input type="radio"/> |
| Criar oportunidades de voluntariado remoto e virtual | <input type="radio"/> |
| Aumentar a utilização das redes sociais (Facebook, Twitter, etc.) para divulgar oportunidades de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Procurar novos grupos ou comunidades para envolver como pessoas voluntárias (estudantes, migrantes, reformados, jovens, etc.) | <input type="radio"/> |
| Melhorar a página da internet da organização para facilitar a inscrição de pessoas voluntárias (p.e., candidatura online, opções de voluntariado...) | <input type="radio"/> |
| Simplificar as práticas de admissão, seleção e colocação de pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |

Relatório Final - ANEXOS

42. Avalie em que medida as dimensões seguintes constituem /podem constituir um problema para as atividades de voluntariado da Organização (Escala de 1 a 6 - onde 1 é sem relevância e 6 muito relevante")

| | 1- Sem Relevância | 2 | 3 | 4 | 5 | 6- Muito Relevante | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Desenvolvimento de atividades de voluntariado em novas áreas | <input type="radio"/> |
| Aumento das atividades de voluntariado para corresponder as necessidades dos grupos-alvo | <input type="radio"/> |
| Insuficiente financiamento para a manutenção/desenvolvimento de atividades de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Atração de novas pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com as competências ou conhecimentos adequados | <input type="radio"/> |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com interesse em desempenhar determinadas atividades (p.ex, trabalho administrativo...) | <input type="radio"/> |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com disponibilidade adequada face aos horários das atividades de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Número excessivo de pessoas voluntárias face às necessidades das atividades de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Falta de confiança na qualidade de trabalho das pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Falta de compromisso (atrasos e absentismo) por parte das pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Falta de vontade ou desinteresse das pessoas voluntárias em seguir regras e procedimentos | <input type="radio"/> |
| Capacidade de retenção de pessoas voluntárias ao longo do tempo | <input type="radio"/> |
| Responsabilidades legais e custos associados, como seguros | <input type="radio"/> |
| Restrições regulamentares ao trabalho com pessoas voluntárias, tais como verificação de antecedentes | <input type="radio"/> |
| Indiferença ou resistência por parte da administração/direção em relação às pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Indiferença ou resistência por parte dos trabalhadores da Organização em relação às pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Falta de recursos financeiros para apoiar a integração e acolhimento de pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Falta de recursos humanos remunerados para apoiar a integração, o trabalho e a supervisão e de pessoas voluntárias/gestores de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Inadequação do quadro jurídico | <input type="radio"/> |

Outro(s). Especifique.

Relatório Final - ANEXOS

43. Avalie a importância das alíneas seguintes para melhorar a integração, organização e retenção de pessoas voluntárias. (Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante)

| | 1- Nada Importante | 2 | 3 | 4 | 5 | 6- Muito Importante | NS/NR |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Utilizar a tecnologia para promover novas formas para comunicar com as pessoas voluntárias e acompanhá-las (reuniões online, formação online, registo de atividades...) | <input type="radio"/> |
| Formar o pessoal remunerado da organização sobre o trabalho e apoio às pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Melhorar os mecanismos de integração e apoio às pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Envolver pessoas voluntárias em novas funções e cargos na organização | <input type="radio"/> |
| Envolver as pessoas voluntárias em posições de liderança ou na gestão de projetos | <input type="radio"/> |
| Avaliar os resultados e impacto das atividades de voluntariado | <input type="radio"/> |
| Avaliar o trabalho e resultados de cada pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |

Outro(s). Especifique.

44. Quais são, na sua experiência, as principais barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam? (pode selecionar mais do que uma opção)

- Falta de informação/sensibilização sobre a diversidade de possibilidades de atividades de voluntariado
- Falta de tempo
- Compatibilização de disponibilidades/horários
- Falta de apoio e acompanhamento pela organização
- Falta de formação/competências em áreas específicas
- Falta de reconhecimento/apreciação/prémios
- Custos/despesas
- Burocracia/legislação
- Tradição/Cultura/sociedade
- Outra(s). Indique qual (is).

- NS/NR

Relatório Final - ANEXOS

45. Na sua opinião que Importância é dada ao voluntariado (qual o reconhecimento público)? (*Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante*)

| | 1- Nada Importante | 2 | 3 | 4 | 5 | 6- Muito Importante | NS/NR |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Comunicação social | <input type="radio"/> |
| Entidades públicas locais | <input type="radio"/> |
| Entidades públicas nacionais | <input type="radio"/> |
| Escolas/entidades de formação | <input type="radio"/> |
| Universidades | <input type="radio"/> |
| Outras organizações da sociedade civil | <input type="radio"/> |
| Empresas | <input type="radio"/> |
| Pessoas voluntárias | <input type="radio"/> |
| Comunidade | <input type="radio"/> |

Outro(s). Qual(is)?

46. Dos fatores seguintes assinale os 3 com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal. (*assinale apenas os 3 fatores mais importantes*)

- Alterações no quadro regulamentar
- Redução da burocracia
- Seguros e proteção para pessoas voluntárias
- Gestão de recursos humanos para atrair, apoiar e reter pessoas voluntárias
- Criar uma bolsa de tempo por parte das entidades empregadoras para atividades de voluntariado
- Financiamento e recursos para apoiar as pessoas voluntárias
- Campanhas de informação/ sensibilização
- Reconhecimento das pessoas voluntárias e das atividades de voluntariado desenvolvidas (por exemplo, validação de competências)
- Programas de formação/educação de apoio às pessoas voluntárias
- Profissionalização da gestão e apoio às pessoas voluntárias
- Melhoria do sistema de informação, de planeamento e recolha de dados
- Reforçar as Organizações/estruturas de apoio ao voluntariado (por exemplo, facilitar a cooperação)
- Promover atividades de cooperação e intercâmbio de boas práticas entre organizações
- NS/NR

Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

9. Recomendações

O Questionário está a chegar ao Fim.

Relatório Final - ANEXOS

47. Descreva os principais desafios e oportunidades que a sua Organização enfrenta na promoção de atividades de voluntariado.

48. Indique recomendações políticas públicas e apoios ao voluntariado em Portugal.

B.2. Apuramentos Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado

Caracterização da Organização

Quadro 1. Natureza jurídica das Organizações Promotoras de Voluntariado (OPV)

| | Nº | % |
|---|------------|--------------|
| Associação | 83 | 47,5 |
| Entidade pública da administração local | 41 | 23,4 |
| IPSS | 20 | 11,4 |
| Universidade/centro de investigação | 15 | 8,6 |
| Cooperativa | 10 | 5,7 |
| Entidade pública da administração central | 4 | 2,3 |
| Fundação | 2 | 1,1 |
| Total | 175 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 2. Concelhos de localização da sede das OPV

| Concelho | Nº | % | Concelho | Nº | % |
|------------------------|----|------|------------------------|----|-----|
| Lisboa | 38 | 21,7 | Caminha | 1 | 0,6 |
| Porto | 11 | 6,3 | Chaves | 1 | 0,6 |
| Coimbra | 5 | 2,9 | Esposende | 1 | 0,6 |
| Covilhã | 4 | 2,3 | Felgueiras | 1 | 0,6 |
| Viseu | 4 | 2,3 | Grândola | 1 | 0,6 |
| Braga | 3 | 1,7 | Guimarães | 1 | 0,6 |
| Faro | 3 | 1,7 | Ílhavo | 1 | 0,6 |
| Lousã | 3 | 1,7 | Leiria | 1 | 0,6 |
| Setúbal | 3 | 1,7 | Maia | 1 | 0,6 |
| Valongo | 3 | 1,7 | Marco de Canaveses | 1 | 0,6 |
| Vila Nova de Gaia | 3 | 1,7 | Mesão Frio | 1 | 0,6 |
| Vila Nova de Poiares | 3 | 1,7 | Mirandela | 1 | 0,6 |
| Arruda dos Vinhos | 2 | 1,1 | Montijo | 1 | 0,6 |
| Aveiro | 2 | 1,1 | Odemira | 1 | 0,6 |
| Barcelos | 2 | 1,1 | Oeiras | 1 | 0,6 |
| Beja | 2 | 1,1 | Oliveira de Azeméis | 1 | 0,6 |
| Cascais | 2 | 1,1 | Oliveira do Bairro | 1 | 0,6 |
| Castelo Branco | 2 | 1,1 | Ovar | 1 | 0,6 |
| Estremoz | 2 | 1,1 | Peniche | 1 | 0,6 |
| Évora | 2 | 1,1 | Pombal | 1 | 0,6 |
| Funchal | 2 | 1,1 | Ponte de Sor | 1 | 0,6 |
| Guarda | 2 | 1,1 | Portalegre | 1 | 0,6 |
| Loures | 2 | 1,1 | Portimão | 1 | 0,6 |
| Mafra | 2 | 1,1 | Póvoa de Varzim | 1 | 0,6 |
| Matosinhos | 2 | 1,1 | Santarém | 1 | 0,6 |
| Montemor-o-Novo | 2 | 1,1 | Santo Tirso | 1 | 0,6 |
| Odivelas | 2 | 1,1 | Sardoal | 1 | 0,6 |
| Olhão | 2 | 1,1 | Seia | 1 | 0,6 |
| Paredes | 2 | 1,1 | Sertã | 1 | 0,6 |
| Sintra | 2 | 1,1 | Sesimbra | 1 | 0,6 |
| Torres Novas | 2 | 1,1 | Silves | 1 | 0,6 |
| Vila Nova de Famalicão | 2 | 1,1 | Sobral de Monte Agraço | 1 | 0,6 |
| Albergaria-a-Velha | 1 | 0,6 | Tábua | 1 | 0,6 |
| Alcácer do Sal | 1 | 0,6 | Tomar | 1 | 0,6 |
| Alenquer | 1 | 0,6 | Torres Vedras | 1 | 0,6 |
| Alfândega da Fé | 1 | 0,6 | Trofa | 1 | 0,6 |

Relatório Final - ANEXOS

| Concelho | Nº | % | Concelho | Nº | % |
|------------|----|-----|----------------------|------------|--------------|
| Almeida | 1 | 0,6 | Vagos | 1 | 0,6 |
| Almeirim | 1 | 0,6 | Viana do Castelo | 1 | 0,6 |
| Alvaiázere | 1 | 0,6 | Vila Pouca de Aguiar | 1 | 0,6 |
| Amadora | 1 | 0,6 | Vila Real | 1 | 0,6 |
| Ansião | 1 | 0,6 | Vila Velha de Ródão | 1 | 0,6 |
| Batalha | 1 | 0,6 | Vouzela | 1 | 0,6 |
| | | | Total | 175 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 3. Existência de delegações/ filiais/ representações

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Não | 124 | 76,1 |
| Sim | 39 | 23,9 |
| Total | 163 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 4. Concelhos de localização das delegações/ filiais/ representações

| Concelho(s) |
|---|
| Abrantes |
| Amadora, Cascais, Chaves, Funchal, Montijo, Odivelas, Oeiras, Porto, Porto de Mós, Sintra |
| Amadora, Leira, Cascais e Aveiro |
| Arganil; Cantanhede; Montemor-o-Velho |
| Barcelos, Porto, Lisboa, Castanheira de Pera e Faro |
| Barcelos, Viana do Castelo, Valença, Lisboa, Sintra, Montemor-o-Novo, Funchal, Ponta Delgada e Angra do Heroísmo |
| Barreiro |
| Braga, Condeixa-a-Nova, Guarda, Sintra, Cascais, Lisboa, Monforte, Funchal, Ponta Delgada, Angra do Heroísmo. |
| Braga, Porto, Viseu |
| Carregal do Sal |
| Está presente em 150 Concelhos de Portugal Continental e Regiões Autónomas. Lista de concelhos aqui - https://www.cruzvermelha.pt/contacte-nos.html |
| Fundão e Belmonte |
| Lagoa |
| Lagos e Lisboa |
| Lisboa |
| Lisboa e Porto |
| Lisboa, Braga, Porto, Viseu, Coimbra, Lisboa, Almada, Madeira |
| Lisboa, Manteigas, Pinhel, Castelo Branco |
| Mafra, Torres Vedras, Loures, Arruda dos Vinhos, Sintra, Viseu, Moimenta da Beira |
| Mais de 1.000 localizações, temos presença em praticamente todo o território |
| Matosinhos |
| Mesão Frio |
| Núcleo Regional dos Açores (Angra do Heroísmo); Núcleo Regional do Centro (Coimbra); Núcleo Regional da Madeira (Funchal); Núcleo Regional do Norte (Porto); Núcleo Regional do Sul (Lisboa). Além disso, a LPCC tem delegações em diversos concelhos do país |
| Palmela |
| Penafiel, Vila Nova de Famalicão, Paredes |
| Pinhel; Manteigas; Castelo Branco e Lisboa |
| Pombal |
| Pombal, Marinha Grande, Leiria, Alcobaça e Batalha |
| Portalegre |
| Porto |
| Porto e Guarda |
| Porto Santo |
| Porto, Coruche |
| Portugal Continental e Regiões Autónomas |
| São Miguel (Açores), Funchal (Madeira), Bragança |
| São Tomé e Príncipe, Angola, Moçambique |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Seia |
| Setúbal Braga Barreiro Fronteira Alenquer |
| Silves |
| Sintra |
| Trofa |
| Viseu |
| Albufeira, Alcabideche, Alcoutim, Alijó, Almada, Almeirim, Alpiarça, Alter do Chão, Avis, Azambuja, Benavente, Braga, Cadaval Carcavelos, Carnaxide Cartaxo Cascais Castro Marim Chamusca Coimbra Coruche Crato Estoril Faro Fronteira Gavião, Golegã Lagoa Lisboa Loulé Mangualde Mesão Frio Murça Odivelas Oeiras Olhão Paços de Ferreira Parede Peniche Peso da Régua Ponta Delgada Ponte de Sor Portimão Porto, Porto Salvo Queijas Rio Maior Sabrosa Salvaterra de Magos Santa Marta de Penaguião Santarém São Brás de Alportel São Domingos de Rana Setúbal Silves Sousel Tavira Vila Real Vila Real de Santo António |
| A Sociedade encontra-se instalada em várias geografias em Portugal e no mundo. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 5. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas

| | Nº | % |
|---------------|------------|--------------|
| Internacional | 21 | 12,1 |
| Nacional | 50 | 28,7 |
| Regional | 38 | 21,8 |
| Local | 116 | 66,7 |
| Total | 174 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 6. Distrito(s), NUT II ou concelhos abrangidos

| Distrito(s), NUT II ou concelhos abrangidos |
|---|
| Alcácer do Sal |
| Alenquer |
| Almeirim |
| Alvaiázere |
| Amadora e Sintra |
| Ansião |
| Areeiro - Lisboa |
| Arruda dos Vinhos e concelhos limítrofes |
| Aveiro |
| Barcelos, Porto, Lisboa, Castanheira de Pera e Faro |
| Beja |
| Beja, Benavente e Lisboa |
| Braga, Condeixa-a-Nova, Guarda, Sintra, Cascais, Lisboa, Monforte, Funchal, Ponta Delgada, Angra do Heroísmo. |
| Caminha |
| Cascais |
| Castelo Branco |
| Castelo Branco - concelhos de Covilhã, Belmonte e Fundão |
| Centro (Aveiro, Viseu, Castelo Branco e Coimbra) e Lisboa e Vale do Tejo (Lisboa) |
| Coimbra |
| Coimbra, Arganil, Cantanhede, Montemor-o-Velho |
| Covilhã |
| Distrito: Faro / Concelho: Faro |
| Évora |
| Famões |
| Faro |
| Gondomar; Matosinhos |
| Grande Lisboa |
| Grândola |
| Guimarães |
| Leiria |
| Lisboa |
| Lisboa e Porto |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Lisboa, Guarda, Pinhel |
| Lisboa, Porto, Setúbal, Vila Real e região Autónoma da Madeira |
| Lousã |
| Mafra |
| Mafra e Viseu |
| Marco de Canaveses |
| Mirandela |
| Montemor o Novo, Évora, Setúbal |
| Montemor-o-Novo |
| NUT III Tâmega e Sousa |
| Odivelas |
| Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Santa Maria da Feira, Vale de Cambra, Ovar |
| Os concelhos do médio tejo |
| Penafiel, Vila Nova de Famalicão, Paredes |
| Pombal |
| Ponte de Sor |
| Portimão, Loulé, Monchique, Lagos |
| Porto |
| Porto e Gondomar |
| Porto, Braga, Guarda |
| Porto, Lisboa, Funchal |
| Albufeira, Almada, Braga, Cadaval, Cascais, Coimbra, Faro, Grândola, Lisboa, Loulé, Mangualde, Odivelas, Oeiras, Olhão, Paços de Ferreira, Ponta Delgada, Ponte de Sor, Portimão, Porto, Santarém, Setúbal, Tavira Vila Real |
| RA Madeira |
| Região Centro |
| Regional: NUT III Alto Tâmega e Barroso e Local: Chaves |
| Santarém |
| Santo Tirso |
| Seia |
| Sertã |
| Sesimbra |
| Setúbal |
| Setúbal e Palmela |
| Setúbal, Sesimbra, Palmela, Almada, Seixal |
| Silves e Albufeira |
| Sintra, Cascais e AML. |
| Todos distritos de Portugal Continental e Regiões Autónomas e em todas as localidades de Portugal Continental e Regiões Autónomas. |
| Tomar e Abrantes |
| Torres Novas, Abrantes, Tomar, Constância, V. N. Barquinha, Entroncamento, Ourém, Alcanena + |
| Vagos |
| Valongo |
| Vila Nova de Famalicão |
| VILA NOVA DE GAIA |
| Vila Pouca de Aguiar |
| Vila Real, Bragança, Viseu e Porto |
| Viseu |
| Viseu |
| PT1A; PT11; PT19 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 7. Número de trabalhadores remunerados a tempo inteiro (ETI) da Organização

| Nº | Nº |
|----|----|
| 0 | 23 |
| 1 | 11 |
| 2 | 7 |
| 3 | 6 |
| 4 | 5 |
| 5 | 5 |

Relatório Final - ANEXOS

| | |
|-----|---|
| 6 | 2 |
| 7 | 2 |
| 8 | 2 |
| 9 | 4 |
| 10 | 2 |
| 11 | 1 |
| 12 | 3 |
| 13 | 1 |
| 15 | 1 |
| 16 | 1 |
| 17 | 2 |
| 19 | 1 |
| 20 | 2 |
| 22 | 1 |
| 23 | 2 |
| 24 | 2 |
| 26 | 1 |
| 28 | 1 |
| 32 | 1 |
| 33 | 1 |
| 34 | 1 |
| 43 | 1 |
| 44 | 2 |
| 45 | 1 |
| 48 | 1 |
| 50 | 2 |
| 54 | 1 |
| 55 | 3 |
| 60 | 1 |
| 61 | 1 |
| 65 | 1 |
| 90 | 1 |
| 100 | 3 |
| 105 | 1 |
| 113 | 1 |
| 120 | 1 |
| 127 | 1 |
| 135 | 1 |
| 140 | 1 |
| 147 | 1 |
| 150 | 1 |
| 151 | 1 |
| 152 | 2 |
| 156 | 1 |
| 194 | 1 |
| 200 | 1 |
| 210 | 1 |
| 234 | 1 |
| 270 | 1 |
| 271 | 1 |
| 292 | 1 |
| 300 | 2 |
| 475 | 1 |
| 507 | 1 |
| 536 | 1 |
| 556 | 1 |
| 655 | 1 |
| 679 | 1 |
| 700 | 1 |
| 985 | 1 |

Relatório Final - ANEXOS

| | |
|--------------|------------|
| 1061 | 1 |
| 1100 | 1 |
| 1134 | 1 |
| 1200 | 1 |
| 1362 | 1 |
| 2458 | 1 |
| 2800 | 1 |
| 2922 | 1 |
| 3000 | 1 |
| 303 | 1 |
| 230 | 1 |
| 30 | 1 |
| 10000 | 1 |
| 1330 | 1 |
| 2000 | 1 |
| Total | 153 |

Atividades de Voluntariado Desenvolvidas

Quadro 8. Anos de experiência da Organização a desenvolver atividades de voluntariado

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| >15 anos | 85 | 50,3 |
| 11-15 anos | 36 | 21,3 |
| 6-10 anos | 24 | 14,2 |
| ≤ 2 anos | 14 | 8,3 |
| 3-5 anos | 10 | 5,9 |
| Total | 169 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 9. Área (s) é desenvolvida a atividade de voluntariado da organização

| | Nº | % |
|---|------------|--------------|
| Ação Social | 118 | 67,4 |
| Educação | 82 | 46,9 |
| Infância e Juventude | 71 | 40,6 |
| Terceira Idade | 69 | 39,4 |
| Saúde | 56 | 32,0 |
| Desenvolvimento Comunitário | 52 | 29,7 |
| Defesa do Meio Ambiente | 49 | 28,0 |
| Desporto | 43 | 24,6 |
| Cultura e património | 42 | 24,0 |
| Deficiência | 39 | 22,3 |
| Ajuda humanitária | 37 | 21,1 |
| Saúde Mental | 36 | 20,6 |
| Lazer e Tempo Livre | 35 | 20,0 |
| Proteção Animal | 33 | 18,9 |
| Direito Humanos | 24 | 13,7 |
| Cooperação para o desenvolvimento | 23 | 13,1 |
| Educação para o desenvolvimento | 23 | 13,1 |
| Proteção Civil | 21 | 12,0 |
| Emprego e Formação Profissional | 13 | 7,4 |
| Criação e Disseminação de conhecimento científico | 12 | 6,9 |
| Religião | 11 | 6,3 |
| Prisional | 5 | 2,9 |
| Defesa do Consumidor | 1 | 0,6 |
| Total | 175 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 10. Regularidade das atividades de voluntariado desenvolvidas

| | Nº | % |
|--|------------|--------------|
| Frequentes – Pelo menos uma vez por mês | 33 | 19,2 |
| Muito frequentes/regulares (Atividades semanais ou mais de uma vez por semana) | 95 | 55,2 |
| Ocasionais – Algumas vezes ao ano, sem regularidade definida | 31 | 18,0 |
| Sazonais – Atividades em datas específicas | 13 | 7,6 |
| Total | 172 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 11. Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias

| | Nº | % |
|--|----|------|
| Ação Social / Apoio Comunitário | | |
| Distribuição de alimentos, roupas ou kits de higiene | 77 | 44,0 |
| Acompanhamento de idosos, pessoas com deficiência, crianças, migrantes ou pessoas em situação de rua | 67 | 38,3 |
| Apoio em abrigos, casas de acolhimento ou centros comunitários | 24 | 13,7 |
| Atividades recreativas, desportivas, lúdicas | 85 | 48,6 |
| Apoio em campanhas de doação (alimentos, roupas, brinquedos etc.) | 78 | 44,6 |
| Produção de materiais acessíveis (audiolivros, braille, linguagem simples) | 9 | 5,1 |
| Sensibilização para a inclusão e acessibilidade | 35 | 20,0 |
| Educação e Capacitação | | |
| Apoio e reforço escolar | 45 | 25,7 |
| Aulas de alfabetização para adultos | 20 | 11,4 |
| Aulas de idiomas, informática, ou outras áreas | 26 | 14,9 |
| Mentoria para jovens em situação de vulnerabilidade | 30 | 17,1 |
| Criação de materiais educativos | 12 | 6,9 |
| Emprego e Formação Profissional | | |
| Apoio a pessoas em situação de desemprego (elaboração de CV, entrevistas) | 14 | 8,0 |
| Mentoria para jovens no início de carreira | 9 | 5,1 |
| Oficinas de competências profissionais (gestão de tempo, comunicação, etc.) | 14 | 8,0 |
| Apoio a programas de integração socioprofissional | 9 | 5,1 |
| Meio Ambiente e Sustentabilidade | | |
| Reflorestação e plantação de árvores e recuperação de ecossistemas | 30 | 17,1 |
| Limpeza de praias, rios, florestas, ou áreas verdes | 34 | 19,4 |
| Revitalização de espaços públicos | 16 | 9,1 |
| Educação ambiental/ações de sensibilização ambiental | 40 | 22,9 |
| Saúde e Bem-estar | | |
| Apoio em campanhas de vacinação, doação de sangue, rastreios, ... | 25 | 14,3 |
| Apoio logístico em unidades de saúde | 17 | 9,7 |
| Acompanhamento de doentes | 30 | 17,1 |
| Ações sobre saúde preventiva (ex: higiene, nutrição, rastreios) | 36 | 20,6 |
| Apoio emocional e escuta ativa | 46 | 26,3 |
| Cultura, Arte e Lazer | | |
| Oficinas de música, teatro, pintura ou dança | 40 | 22,9 |
| Organização de festas, eventos e celebrações comunitárias | 42 | 24,0 |
| Atividades desportivas | 43 | 24,6 |
| Divulgação e promoção de património histórico local | 20 | 11,4 |
| Organização de exposições, feiras e festivais culturais | 31 | 17,7 |
| Área Científica | | |
| Apoio a eventos de divulgação científica | 12 | 6,9 |
| Tradução e simplificação de conteúdos científicos para o público | 7 | 4,0 |
| Apoio a projetos de investigação participativa (ex: ciência cidadã) | 14 | 8,0 |
| Apoio Técnico-Administrativo | | |
| Supporte em comunicação, redes sociais ou design gráfico | 32 | 18,3 |
| Apoio na organização de eventos e campanhas | 42 | 24,0 |
| Tradução, revisão de textos ou produção de conteúdo | 11 | 6,3 |
| Atendimento ao público em feiras, eventos... | 28 | 16,0 |

Relatório Final - ANEXOS

| | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Cidadania e Direitos Humanos | | |
| Apoio a refugiados, migrantes e minorias | 24 | 13,7 |
| Campanhas de consciencialização e sensibilização contra discriminação e intolerância (racismo, LGBTQIAPN+, direitos humanos...) | 28 | 16,0 |
| Mediação comunitária, apoio jurídico básico ou encaminhamento social | 14 | 8,0 |
| Proteção Animal | | |
| Apoio e cuidados a animais em abrigos | 32 | 18,3 |
| Apoio e alimentação de animais de rua | 9 | 5,1 |
| Campanhas de adoção responsável e maus-tratos | 16 | 9,1 |
| Campanhas de esterilização e vacinação | 8 | 4,6 |
| Proteção Civil / Emergência | | |
| Apoio em situações de emergência e catástrofes (incêndios, inundações...) | 22 | 12,6 |
| Ações de sensibilização, campanhas de prevenção de riscos (aldeias seguras, incêndios, inundações, sismos...) | 15 | 8,6 |
| Apoio logístico a forças locais de proteção civil | 14 | 8,0 |
| Defesa do Consumidor | | |
| Sensibilização sobre direitos dos consumidores | 3 | 1,7 |
| Apoio a campanhas de literacia financeira e consumo responsável | 3 | 1,7 |
| Apoio a associações de consumidores em triagem de casos e apoio | 1 | 0,6 |
| Prisional | | |
| Apoio educativo e formativo a reclusos | 6 | 3,4 |
| Atividades recreativas, culturais ou religiosas em estabelecimentos prisionais | 3 | 1,7 |
| Apoio psicológico e emocional | 3 | 1,7 |
| Apoio à reintegração pós-libertação (mentoria, orientação, emprego) | 3 | 1,7 |
| Apoio a famílias de reclusos | 3 | 1,7 |
| Desenvolvimento Comunitário | | |
| Apoio a associações locais em bairros ou aldeias | 40 | 22,9 |
| Criação e gestão de hortas comunitárias e outros espaços comunitários | 15 | 8,6 |
| Organização de fóruns, debates e assembleias comunitárias | 25 | 14,3 |
| Projetos de participação cidadã e empoderamento local | 32 | 18,3 |
| | 175 | 100,0 |

Quadro 12. Outras Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias

| |
|--|
| A LPCC desenvolve outras atividades de voluntariado tendo em vista o cumprimento da sua missão de apoio ao doentes oncológico e familiares/cuidadores, promoção da saúde e prevenção da doença, onde se inclui necessariamente a angariação de fundos, com apoio de voluntários. |
| Apoio aos doentes das consultas externa e SAP |
| A Direção é voluntária |
| Apoio em projetos de respostas a cuidadores (na comunidade) voluntariado na loja social; voluntariado jovem programa anual |
| Reconstrução de casas em situação de pobreza habitacional |
| Apoio ou dinamização de atividades de animação sociocultural em contexto de respostas sociais para a terceira idade. |
| Tradução de documentos, procura de informação, ajuda no preenchimento de documentos, suporte científico, suporte administrativo |
| Loja Social |
| Acompanhamento e ajuda em atividades diárias com pessoas em situação de isolamento social e/ou solidão (e.g., realização de compras, idas ao médico, entre outras) |
| Salvamento Animal |
| Projetos de divulgação e sensibilização para a biodiversidade (incluindo solo e água) |
| Apoio à Instituição de várias formas. |
| Universidade Sénior, com diversas disciplinas (18) nas diferentes áreas do saber e aprender |
| Todos os apoios da Liga são diretamente implementados no apoio aos utentes/doentes hospitalares |

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 13. Descrição das atividades de voluntariado desenvolvidas (N=137)

| |
|--|
| <p>- Acolher as inscrições de voluntários/as e organizações promotoras de voluntariado com registo de dados, mediante o preenchimento de fichas de inscrição; - Intermediário entre as organizações e os/as voluntários/as; - Divulgação de ações de voluntariado; - Realização de Atendimentos; - Realização de entrevistas; - Celebração de Compromisso / Programas de Voluntariado; - Prestação de apoio financeiro (Pagamento de seguro e outras despesas); - Emissão de certificados de participação; - Divulgação do Banco Local de Voluntariado; - Criação de uma bolsa de voluntários e de organizações promotoras de voluntariado; - Realização de formação para voluntários e para técnicos de organizações acolhedoras de voluntários/as; - Recepção de projetos das organizações e dos serviços da Autarquia.</p> |
| <p>- atividades de apoio à comunidade, tais como, de prestação de serviço à comunidade, integrando projetos que tenham com áreas privilegiadas a promoção da saúde, acompanhamento de pessoas em situação de vulnerabilidade acrescida e o combate à exclusão social. - formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais dos voluntários</p> |
| <p>- Jardinagem; - Serviço de Bar; - Avaliação da temperatura ambiente diária; - Encontros Audiovisuais, Vida e Cultura; - Reciclar com Arte; - Oficina de Expressão Plástica; - Acompanhamento de pessoas com idade igual ou superior a 55 anos a: Centros de Saúde, Hospital, Terapias Complementares, Finanças, Segurança Social, entre outros.</p> |
| <p>1) VOLUNTARIADO PERMANENTE • Em Coimbra o “Clássico” – através das parcerias com diferentes Associações. Nesta forma de voluntariado o aluno compromete-se com a Associação, e partindo do perfil e motivação do aluno e do conhecimento mútuo, a efetuar um conjunto de tarefas necessárias ao trabalho corrente da própria Associação. o “Profissional” – Voluntariado de peritos – voluntariado por grupos de competências/aptidões dos alunos: contabilidade, fiscalidade, marketing, etc., para consultoria pontual nas instituições. Nesta forma de voluntariado o aluno compromete-se de forma responsável e de acordo com conhecimentos adquiridos ao longo da sua formação e as suas aptidões próprias a participar em atividades, programas ou no trabalho diário de uma Associação. • Em Portugal e no resto do mundo o Parcerias – Nesta forma de voluntariado o aluno estabelece um compromisso com uma Associação parceira que desenvolve o seu trabalho noutra local que não em Coimbra. Neste formato o voluntário estabelecerá uma relação estreita com a Associação, sendo o acompanhamento por parte do ISCAC mais diminuto. o Consultar também: Parceiros e Informações 2) VOLUNTARIADO PONTUAL Colaboração em iniciativas pontuais de voluntariado: Campanhas Banco Alimentar Contra a Fome (exemplos de ações) Nesta forma de voluntariado o aluno estabelece um compromisso com uma Associação parceira para uma ação limitada no tempo. Neste formato o voluntário estabelecerá uma relação estreita com a Associação, sendo o acompanhamento por parte do ISCAC mais diminuto e não estando prevista a existência de um tutor. O VOLUNTAS é a estrutura de apoio dedicada ao voluntariado sendo o gabinete de voluntariado da Coimbra Business School ISCAC, fundado em 2015. Anualmente, o gabinete é constituído por uma equipa de alunos coordenada por dois docentes do ISCAC. O gabinete tem como objetivo fazer a ligação entre as necessidades das associações e instituições de Coimbra e os alunos que querem ajudar e fazer voluntariado. Os voluntários são maioritariamente estudantes, mas também docentes, funcionários e antigos alunos do ISCAC. Estruturalmente o gabinete conta com 7 alunos que se reúnem semanalmente de forma a perceber e organizar as necessidades apresentadas pelas instituições via telefone ou email. A comunicação é um grande pilar deste gabinete pois é através dela que é possível organizar as ações necessárias de forma a ajudar quem nos pede ajuda.</p> |
| <p>1. Valência de apoio aos reclusos e às suas famílias 2. Valência de apoio às famílias em situação de luto (exclusivo no território da Unidade Pastoral de Sintra) 3. Valência de apoio às famílias na comunidade (exclusivo no território da Unidade Pastoral de Sintra)</p> |
| <p>A Associação Nacional de Futebol de Rua recebe, todos os anos, dois/duas jovens voluntários/as estrangeiros ao abrigo do programa Erasmus Plus e estes/as integram as atividades que decorrem na organização ao longo do ano (descritas no quadro em cima).</p> |
| <p>A CM de Cascais realiza diversos programas de voluntariado ao longo do ano, com destaque para iniciativas na área da juventude, do ambiente e da cidadania ativa. As atividades de voluntariado são muito diversificadas e dependem da Unidade Orgânica que as promove.</p> |
| <p>A instituição desenvolve intervenção social junto da infância e idosos, bem como a nível comunitário. O voluntariado institucional é distribuído de acordo com as necessidades, nomeadamente: - Apoio à receção e distribuição de apoio alimentar - Apoio à organização de eventos institucionais - Apoio em atividades de cuidar, como alimentação da pessoa idosa - Apoio ou dinamização de atividades de animação sociocultural (cuidados pessoais - pintar unhas; animação - tardes de música, etc.).</p> |
| <p>A maioria das ações de voluntariado são relacionadas com o apoio a eventos. Parcerias com Associações locais de voluntariado contínuo, como apoio a idosos em isolamento, promoção e apoio de iniciativas que visam a melhoria do nível de saúde e bem-estar dos doentes do Hospital de Santo Tirso. Apoio ao canil/gatil do município.</p> |
| <p>Temos quatro modalidades de Voluntariado: 1) Técnico/a de Apoio à Vítima Voluntário/a; 2) Voluntário/a para Suporte Técnico/Operacional; 3) Voluntário/a para Prevenção e Sensibilização; 4) Amigo/a Pro Bono</p> |
| <p>A nossa organização está numa fase de reestruturação, por esse motivo estamos a criar novas oportunidades de voluntariado.</p> |
| <p>A organização trata-se de uma Organização Voluntária de Proteção Civil, os seus associados são, na sua grande maioria, operacionais desta associação formados pela própria nas áreas de intervenção que tem como objetivo desenvolver atividades de busca e salvamento especial (Salvamento Técnico por Cordas, Salvamento em Montanha, Salvamento em Águas Bravas, Cheias e Inundações, Busca de Desaparecidos, Prevenção de Eventos Desportivos e de Lazer, Busca e Salvamento Urbano (USAR), Busca e Salvamento em Minas e Grutas). Desenvolve ações de combate e apoio a incêndios rurais em caso de necessidade. Participa em ações de sensibilização à população quando lhe solicitado. É membro fundadora da EVOLSAR - Associação de Equipas Voluntárias Europeias de Proteção Civil, e faz parte da ECRA, IEDO, ICAR e INSARAG, tendo participado em vários exercícios e missões internacionais.</p> |
| <p>A Universidade Católica Portuguesa, dinamiza 4 programas de voluntariado, distribuídos pelos seus quatro campi, envolve mais de 1200 estudantes e colaboradores em diversas iniciativas comunitárias nacionais e internacionais, que vão desde o apoio a paróquias, distribuição de refeições e assistência a pessoas em situação de sem-abrigo, acompanhamento de crianças e idosos, atividades ambientais e culturais, campanhas solidárias entre outras. O voluntariado assume formatos tanto regulares como pontuais, sendo desenvolvido em parceria com diferentes organizações e públicos. No âmbito do voluntariado pontual, destacam-se iniciativas nacionais como a Campanha do Banco Alimentar contra a Fome, o Peditório da Cáritas e o da Liga Portuguesa Contra o Cancro e Instituto Português do Sangue e da Transplantação.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

Merece também referência o crescente envolvimento no voluntariado corporativo, que tem vindo a aumentar em número de voluntários e de instituições beneficiadas, como é o caso do CASA – Centro de Apoio ao Sem-Abrigo, em Lisboa.

a. Projeto IN Póvoa- Praia Acessível: é um projeto local de inclusão e acessibilidades, que visa garantir a autonomia e igualdade de oportunidades a pessoas com desafios de acessibilidades de qualquer tipo, que procura assegurar o apoio, para que possam usufruir das praias da Póvoa de Varzim no seu todo, ou seja, para que possam ir a banhos de mar com ajuda de voluntários e nadador-salvador. b. Projeto Dá-te Férias - O Dá-te Férias, é um projeto de voluntariado jovem, que visa proporcionar a crianças e jovens do concelho, dos 8 aos 14 anos, a oportunidade de beneficiarem de um programa de férias multidisciplinar e recreativo, através de oficinas, passeios, visitas e jogos, que de outra forma não teriam oportunidade de usufruir. Os/As voluntários/as têm o papel de realizar o acompanhamento pedagógico e apoio diversificado na realização e animação das atividades programadas, e ao mesmo tempo de participarem conjuntamente com as crianças e jovens nas atividades, o que permite desenvolver um conjunto de valores entre pares importantes como a cidadania ativa, a participação, a interajuda e o respeito pelos colegas. c. Apoio a doentes em contexto hospitalar - Este projeto é desenvolvido em contexto hospitalar e realiza-se através de atividades que têm como objetivos: • orientar e acompanhar os doentes nas consultas externas; • apoiar os profissionais de saúde, no período das refeições aos doentes que se encontram internados. Os/As Voluntários/as também poderão dinamizar atividades lúdicas para os/as doentes que se encontram internados/as e que não têm visitas ou passam longos períodos hospitalizados/as. d. Voluntariado de Proximidade | Acompanhamento a atos médicos - É uma atividade que visa o acompanhamento individual a consultas médicas; pedido e levantamento de receitas médicas junto da USF e médico de família; auxílio em compras e nas rotinas diárias (pontualmente); acompanhamento e visitas no domicílio de pessoas idosas com pouca retaguarda familiar. Esta atividade tem como propósito minimizar a solidão destes/as idosos/as e ao mesmo tempo contribuir para o seu bem-estar, na medida em que os voluntários/as lhes podem proporcionar momentos de lazer e de afeto, que podem diminuir o impacto psico emocional. e. Oficinas mais Literacias, mais Oportunidades - É um projeto que pretende dar resposta às baixas literacias da população adulta e das pessoas migrantes residentes no concelho da Póvoa de Varzim, através de um conjunto de oficinas que visam a aprendizagem e a alfabetização na ótica do desenvolvimento de competências de literacia e alfabetização através de uma abordagem biopsicossocial promovendo mais oportunidades de acesso para todos. Os voluntários são os dinamizadores destas oficinas em conjunto com os formadores de educação de adultos, nas áreas da informática, inglês, culinária, pintura, música, artes visuais, costura e outras. f. Apoio ao estudo e atividades socioeducativas - O apoio ao estudo e atividades socioeducativas, englobam um conjunto de atividades dinamizadas essencialmente por voluntários jovens que tenham interesse em trabalhar com crianças e jovens com menos oportunidades e que precisam de apoio nos seus estudos e de atividades que potenciam o desenvolvimento das suas competências sociais e educativas, como o desporto, a música, a pintura e aprendizagem de outras línguas. Com este projeto pretende-se que os voluntários assumam o papel de mentores, tornando-se agentes ativos no processo de aprendizagem destes jovens. Estes por sua vez são beneficiados por terem uma figura de referência com quem podem desenvolver uma relação próxima significativa. g. Educação Ambiental - É um projeto que potencia a educação ambiental e sustentável, através de um conjunto de atividades dinamizadas essencialmente por voluntários com o objetivo de promover e estimular o consumo de água da torneira junto da população e sensibilizar para a importância de uma sociedade sustentável e amiga do ambiente. h. Ações de Limpezas de Praia e separação dos resíduos para reciclagem - As ações de Limpeza de Praia são dinamizadas por voluntários/as e entidades parceiras da Bolsa de Voluntariado com o objetivo de tornar as praias da Póvoa de Varzim mais limpas e sensibilizar a população para a importância de uma sociedade sustentável e amiga do ambiente. Neste projeto de voluntariado participam jovens e adultos e pretende-se desenvolver o espírito de equipa, de entreajuda, de cidadania ativa e de participação na comunidade local. i. Eventos culturais - É um projeto de voluntariado, que engloba um conjunto de eventos culturais que ocorrem no Cineteatro Garrett da Póvoa de Varzim, como concertos de música, teatro e um grande evento de literatura da Póvoa de Varzim - Correntes D' escrita. Os voluntários neste projeto apoiam na organização; na curadoria dos diferentes espaços onde decorrem as iniciativas; acompanham os artistas/escritores no decurso do espetáculo/encontros e asseguram possíveis imprevistos com que temos de lidar e resolver a toda a hora. j. Jogos Tradicionais Poveiros - É um projeto que engloba um conjunto de atividades que promovem os jogos tradicionais poveiros, dinamizadas essencialmente por voluntários que tenham interesse em ensinar e reviver os seus tempos de juventude ao promover os jogos junto dos mais novos. Os Jogos Tradicionais é um projeto que permite o desenvolvimento intergeracional na comunidade, os participantes aprendem com os voluntários e também partilham o seu saber sobre os jogos, por outro lado os voluntários partilham entre si o saber dos jogos. k. Recolha de Alimentos para o Banco Alimentar - A Recolha de Alimentos para o Banco Alimentar, consiste na participação ativa e de cooperação social da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim com o Banco Alimentar. Esta recolha de alimentos é realizada essencialmente por voluntários/as que se disponibilizam a estar nas plataformas dos hipermercados a realizar a angariação dos alimentos. m. Grupo Poveiro Dress a Girl Portugal - O Grupo Poveiro Dress a Girl Portugal é um projeto de voluntariado dinamizado essencialmente por voluntários/as e assenta em dois eixos de intervenção: 1. Confeção e doação de vestidos para meninas e calções para meninos, de países carenciados, costurados por voluntárias. 2. Ocupação dos tempos livres das voluntárias que já não se encontram na vida ativa (desempregadas/reformadas), valorizando a sua vontade em contribuir ativamente. Com este projeto, pretende-se, através do voluntariado, ajudar numa causa social e ao mesmo tempo, beneficiar do impacto positivo que o voluntariado pode ter na saúde mental dos voluntários, especialmente voluntários/as que se encontram sozinhos, com baixa autoestima e até mesmo com depressão. n. A Cerca – Abrigo de animais abandonados - A Bolsa de Voluntariado, colabora com a entidade parceira A Cerca – abrigo de animais abandonados, através da angariação de bens essenciais no Hipermercado Pingo – Doce, para os animais da associação. Com este projeto pretende-se através do voluntariado ajudar a causa animal e ambiental. o. Desporto para Todos - É um projeto que engloba o Campeonato de Boccia, evento desportivo promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Varzim e a PCAND, e a Vela Adaptada, modalidade do Clube Naval Povoense, entidade parceira da Bolsa de Voluntariado. Os voluntários ao longo da competição do Boccia desempenham diferentes funções de acordo com as necessidades da organização: - Anti-Doping (+18 anos) - Câmara de Chamada - Campos de Treino - Lanches /Almoços - Marcador de Campos - Secretariado A Vela adaptada é um desporto promovido pelo Clube Naval Povoense, pretende promover a prática da vela a pessoas portadoras de deficiência, criando condições materiais e humanas à acessibilidade e integração social dos seus praticantes, com relevo especial à formação de todos os interessados e seus acompanhantes. Os voluntários neste projeto acompanham e apoiam os atletas federados nos treinos e provas de competição de Vela adaptada, através da organização do

Relatório Final - ANEXOS

material e da colocação dos atletas nas embarcações. Com este projeto procuramos criar condições materiais e humanas à acessibilidade e integração social dos seus praticantes, através da ajuda e apoio aos treinadores e colaboradores do Clube Naval Povoense com os atletas de Vela Adaptada e promover o desporto para todos. p. Projeto Cuidar + - É um projeto que considera o trabalho de voluntariado um complemento aos cuidados prestados pela equipa de profissionais da Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Varzim, reconhecendo-o como fundamental e crucial para os nossos doentes. Tem como objetivos minimizar a solidão e a ausência da retaguarda familiar dos utentes, através do apoio e acompanhamento por parte de uma equipa de voluntários, contribuindo para a humanização e o cuidar da pessoa em todas as suas dimensões. q. Projeto US and Them – Museu da Empatia - O Projeto US and Them – Museu da Empatia é inspirado no Empathy Museum, que através de uma parceria do Município da Póvoa de Varzim e a Escola Superior de Educação, duas jovens estudantes do 3º ano de Educação Social e voluntárias da Bolsa Concelhia de Voluntariado dinamizaram na Póvoa de Varzim. A ideia foi criar uma exposição Us and Them, onde quem a visita terá a oportunidade de ouvir as narrativas de pessoas migrantes e desconstruir os próprios estereótipos. Esta iniciativa visa reduzir a distância percebida entre "nós" e "eles", onde o "nós" e representa os profissionais e/ou nacionais, e o "eles" representam as pessoas migrantes e refugiadas. r. Academia Metropolitana de Voluntariado - É um projeto promovido pela Área Metropolitana do Porto (AMP), em colaboração com a Associação Pista Mágica, que visa potenciar o voluntariado juvenil. Cada Município da AMP seleciona dois/duas jovens voluntários/que durante 5 dias pratiquem voluntariado, em grupo e de forma intensiva nos 17 Municípios da AMP. São desafiados a conhecer os desafios das suas comunidades e a colocarem as suas ações ao serviço do próximo. Tiveram oportunidade de realizar voluntariado ambiental, social, de competências e outros. No Município da Póvoa de Varzim as atividades de voluntariado decorreram na Escola dos Serviços do Exército, onde os/as Jovens puderam conhecer o trabalho que os/as Militares desenvolvem e experienciar, colaborar no apoio à confeção e serviço de refeições, higienização do refeitório, bem como aprender a montar e manter equipamentos e materiais utilizados em missões. Com este projeto pretendemos em colaboração com a AMP consolidar o voluntariado juvenil no território e ser motor de mudança.

Academia de voluntariado; Peditórios; Canil Municipal; Escolas; Atividades comunitárias;

Ação de formação de voluntariado geral; dois seminários promotores de atividades de voluntariado em parceria com organizações locais; painéis de discussão sobre a valorização do voluntariado na formação curricular dos vários cursos e no reconhecimento ao diploma final de curso; planeamento do encontro nacional do voluntariado no ensino superior; 2 atividades e voluntariado junto de instituição de acolhimento de jovens com necessidades especiais; divulgação de várias atividades de voluntariado comunitários junto dos estudantes da UMA.

Ação de Sensibilização em escolas e centros de dia; Voluntariado na área do desperdício alimentar (Projeto: "N.A.D.A." - Não ao Desperdício Alimentar); Voluntariado em campanhas de recolha de alimentos; Voluntariado de Proximidade (Idosos); Voluntariado Juvenil (Projeto: "AJA" - Academia Jovem Ativo);

Ações de inclusão e integração social; Acompanhamento

Ações de sensibilização; Participação de eventos; Investigação científica, etc.

Acompanhamento a doentes em internamento hospitalar, apoio alimentar a doentes fora dos serviços de internamento, empréstimos de ajudas técnicas, apoio financeiro na aquisição de medicamentos e outros a doentes carenciados.

Acompanhamento a pessoas em situação de solidão e isolamento principalmente mais idosas

ACOMPANHAMENTO ATIVIDADES COM CRIANÇAS E COM IDOSOS, ORGANIZAÇÃO DE LOJA SOLIDÁRIA, DESENVOLVIMENTO ATIVIDADES - CORO E GRUPO FOLCLÓRICO

Acompanhamento de atividades para pessoas com deficiência Limpeza de orla costeira Desenvolvimento de eventos

Acompanhamento de crianças e Idosos nas rotinas diárias da instituição

Acompanhamento de doentes e familiares na Unidade Local de Saúde Santa Maria

Acompanhamento de doentes internados; Apoio ao estudo de crianças/jovens dos 6 aos 12 anos; Colaboração em Associação de Apoio à Maternidade; Realização de ações de educação para a Saúde, no apoio ao desenvolvimento de competências parentais; Campanhas pontuais de recolha de alimentos com o BAPorto; Campanhas de apoio à LPCC

Acompanhamento de Idosos, Atividades de animação, Apoio na Lavandaria e Despensa.

Acompanhamento de pessoas com deficiência nas atividades em atividades de ocupação de tempos livres de pessoas com deficiência. Apoio em campanhas de doação (alimentos, roupas, brinquedos etc.). Reflorestação e plantação de árvores e recuperação de ecossistemas. Apoio e cuidados a animais em abrigos.

Acompanhar o elemento da equipa PAF na recolha de excedentes dos supermercados parceiros - Colaboração com a equipa técnica na criação, planeamento e dinamização das atividades e serviços requeridos pelos utentes. Planificação de atividades, Dinamização de atividades, Prestação de serviços e acompanhamento ao exterior dos utentes

Além das atividades semanais no apoio à Intervenção comunitária, desenvolvemos pontualmente ações no âmbito da responsabilidade social das empresas/instituições.

Ano Letivo de 2024/2025 Voluntariado Nacional e Local Oferta de Voluntariado - Buddy In -Acompanhar e apoiar estudantes nacionais e internacionais (estudantes que ingressam na UBI pela 1ª. Vez). Oferta de Voluntariado - Buddy Help Care- -Apoiar estudantes com necessidades educativas e de saúde especiais. Oferta de Voluntariado - Buddy Help Babysitting-Apoiar estudantes com filhos/as menores, com idades compreendidas entre os 3 e os 8º nos de idade, através da assistência na modalidade babysitting. Oferta de Voluntariado - Buddy HERE4Y-Apoiar emocionalmente estudantes que se encontram em situações de sofrimento causadas pela solidão, ansiedade, depressão ou risco de suicídio e prestar informações específicas. Oferta de Voluntariado - Monitor/a Universidade de Inverno STEAM -Acompanhar os / as participantes da Universidade de Inverno STEAM em atividades que irão decorrer na UBI e Fora da UBI. Oferta de Voluntariado - Monitor/a Universidade de Verão STEAM -Acompanhar os / as participantes da Universidade de Verão STEAM em atividades que irão decorrer na UBI e Fora da UBI. Oferta de Voluntariado-Fundraisers-Angariar recursos financeiros para financiamento do Programa. "Ser Solidário", por forma a garantir a entrada de verbas para viabilização do Apoio Alimentar- Refeições Gratuitas. Oferta de Voluntariado-Stuffraisers-Angariar donativos em géneros alimentares, artigos de higiene e material escolar para o Programa. "Ser Solidário", que garantam a operacionalização da Loja Solidária. Oferta de Voluntariado-Operador/a de Loja-Garantir o funcionamento da Loja Solidária Voluntariado no Museu- Contribuir

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| para a salvaguarda, conservação e valorização do património cultural- imóvel e móvel- à guarda do Museu de Lanifícios e para a investigação, promoção e divulgação do conhecimento associado á indústria de lanifícios no território das Beiras/Serra da Estrela e da Covilhã, centro histórico dos lanifícios portugueses. Voluntariado Internacional Oferta de Voluntariado-Okamba- Colaborar com os/ as profissionais de saúde do hospital, nas diversas áreas clínicas; |
| Apoio a atividades do Banco Alimentar; Programas de Mentoria; Apoio portadores de deficiência ou mobilidade reduzida; Apoio a eventos de educação, científicos, desportivos; Ações ambientais (limpeza de praias; reflorestação; erradicação de invasoras); ações comunitárias para os sem abrigo; recolha de alimentos e de roupa; ações de promoção da cidadania... |
| apoio a atividades ocupacionais e de lazer; acompanhamento a consultas médicas e a outros serviços na comunidade; apoio ao grupo de teatro inclusivo; oficinas de alfabetização para adultos; atividades de capacitação não formal; |
| Apoio à Biblioteca Municipal e aos Programas de Envelhecimento Ativo |
| Apoio a doentes internados em ambiente hospitalar |
| Apoio a idosos a consultas e atividades exteriores. Animação de idosos e crianças; apoio na distribuição de roupas e alimentos às famílias carenciadas e migrantes. Preparação de celebrações religiosas. |
| Apoio ao Banco Alimentar |
| Apoio aos Idosos |
| apoio aos serviços hospitalares em campanhas de educação em saúde, em equipamentos, distribuição de lanches nos serviços ambulatórios e de consulta externa, apoio na pediatria, possibilidade de alargar mais os serviços desde que o voluntariado aumente |
| Apoio às equipas de suporte, como comunicação, advocacy, marketing digital; Representação externa através da presença em eventos como feiras de Natal, feiras de voluntariado e reforço das equipas de terreno através de voluntários da área da saúde e na área social que mensalmente ou pontualmente fazem turnos com as equipas que prestam respostas diretas aos nossos utentes (médicos, enfermeiros, psicólogos, fisioterapeutas e assistentes sociais). |
| Apoio diário no CROAL; CED; Adoção dos animais do CROAL; Campanhas de recolha de bens alimentares e de sensibilização para o bem estar animal; Visitas às escolas e Lares de idosos; Participação em feiras com venda de rifas ou outros itens para angariação de fundos monetários. |
| Apoio e acompanhamento de doentes em contexto hospital. |
| Apoio em campanhas de doação (atividade pontual), Universidade Sénior - promoção de literacia em saúde (atividade mensal), Limpeza da mata (pontual), reflorestação (pontual). |
| Apoio em Campanhas específicas, como por exemplo na Campanha "Dê Troco a Quem Precisa". A Campanha "Dê Troco a Quem Precisa" é uma campanha de Angariação de Fundos para o Programa abem: a decorrer nas farmácias aderentes, duas vezes por ano. Durante a campanha "Dê Troco a Quem Precisa", os portugueses são convidados a doar o troco resultante das suas compras para o Fundo Solidário abem:, utilizado exclusivamente para comprar medicamentos para quem mais precisa. A função dos voluntários é de comunicação do Programa abem: e da Campanha Dê Troco a Quem Precisa aos utentes que se encontram na farmácia. |
| Apoio em eventos de angariação de fundos, atividades desportivas e culturais e distribuição do apoio alimentar. |
| Apoio infância; Apoio séniores; Apoio alimentar; |
| Apoio na dinamização de vários Ateliers, a saber: Trabalhos Manuais, Literacia Digital e Transporte dos utentes. |
| Apoio na implementação e dinamização de atividades desenvolvidas no âmbito das respostas sociais Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão e Lar Residencial. |
| Apoio nas áreas de gestão, informática, administrativo, jurídico, contabilístico, logístico e de comunicação |
| Apoio no Centro de Recolha Oficial de Animais de Faro - Limpeza e atividades de passeio com os canídeos; a) Administração de medicação oral e injetável aos animais residentes no CROAF; b) Preparação de animais para cirurgia, nomeadamente tricotomia, administração de medicação injetável; c) Monitorização anestésica; d) Monitorização dos animais no recobro, após anestesia; e) Colheitas de sangue/colocação de cateteres endovenosos. Apoio nas Piscinas Municipais, Centro Náutico e/ou Parque de Campismo - Serviço Administrativo/atendimento |
| Apoio no Funcionamento da Loja Social; Professores da Academia Sénior; Acompanhamento nas aulas de Atividade Física; Colaboração na Atividade "AtivaMente"; |
| Apoio Psicoemocional aos utentes; acompanhamento de utentes; amenização de espaços; biblioteca do utente; desenvolvimento de trabalhos manuais artesanais; distribuição de alimentos a utentes; campanhas de solidariedade |
| Apoio/ distribuição alimentar Lojinha social (doação de roupa) Atividades culturais |
| As ações de voluntariado podem ser de natureza diversa e serem realizadas nos espaços da Universidade ou em entidades externas, devidamente enquadradas em projetos de voluntariado. Como por exemplo, apoio na gestão e organização de eventos; recuperação de ecossistemas; apoio na receção e acompanhamento de novos estudantes; apoio na monitorização de atividades de campos de férias; apoio no atendimento ao público em feiras, entre outros. Estas atividades de voluntariado podem ser desenvolvidas por voluntários estudantes, trabalhadores e antigos alunos da Universidade de Évora. |
| As atividades de voluntariado desenvolvidas pela SEIES, nomeadamente no Centro de Cidadania Ativa , resultam de propostas de atividades voluntárias de pessoas utilizadoras do Centro de Cidadania Ativa, e de grupos não formais. A SEIES divulga as ideias/propostas e apoia a sua concretização com outras pessoas. As regras estruturantes dos grupos são: 1º Pessoas voluntárias promovem cultura inclusiva e não discriminatória em articulação estreita com a equipa técnica; 2º Grupos serem abertos à entrada de novas pessoas, nomeadamente pessoas em acompanhamento psicossocial e de empregabilidade pela equipa técnica; 3º o calendário de funcionamento ser proposto à partida pela pessoa(s) voluntária(s) e grupo de participantes, sendo ajustado de acordo com as disponibilidades de espaços; 4º o espaço é organizado e arrumado pelo próprio grupo ficando disponível para outra(s) atividade(s); 5º Disponibilidade para participar em atividades de acompanhamento à ação voluntária. Daí resultam 3 tipologias de ações voluntárias: Ações regulares/ muito frequentes - Oficinas de aprendizagem e de troca de saberes como Línguas estrangeiras Português língua não materna Alfabetização Escrita TIC Lógica de programação Xadrez diversas de pintura e desenho artes decorativas Mindfulness Chi-Kung Sevilhanas Dança e movimento; |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Grupos de voluntariado temáticos como Dinamização de Livros Viajantes Manutenção de plantas e terraço atividades com jovens no âmbito de projeto com escola; Ações comunitárias sazonais / anuais desenvolvidas em parceria com autarquias e outras organizações, nomeadamente Oficina gastronómica - "Interculturalidade à volta dos tachos" e Jantar Intercultural Magusto do Troino Poesia sem fronteiras Programa Março Mulher Jornadas Março Mulher Feira e jornadas Ecool Dia Municipal para a Igualdade Lanche intercultural de Natal; Ações de voluntariado ocasionais nomeadamente apoio ao estudo organização de visitas/passeios com visitas a património e a outras organizações de referência sessões de cinema atividades de empoderamento feminino como "vamos vestir a autoestima, oficina de canto e corpo, círculo de conversas mercados de troca de bens culinária vegetariana apoios ao funcionamento da SEIES e ou pessoas apoiadas pela SEIES por parte de profissionais (jurídico, avaliação, formação equipa técnica, manutenção da página da SEIES, web design, consultoria técnica sénior a equipas); |
| As atividades de voluntariado por nós desenvolvidas são diversas, mas poderemos identificar algumas, como a receção de grupos, jovens de outras comunidades ou grupo de colaboradores de empresas, que se juntam a nós e desenvolvem oficinas de trabalhos artísticos, para melhoramentos de espaços físicos interiores e exteriores, desenvolvem equipamentos para usufruto da comunidade, desenvolvem atividades artísticas, como concertos, danças, caminhadas ou reconhecimento de património cultural da nossa aldeia e da área circundante, em determinados períodos do ano. |
| As atividades de voluntariado promovidas pelo Município de Ílhavo são muito diversificadas, porém, todas elas procuram valorizar a comunidade local e os voluntários envolvidos, promovendo o fortalecimento da coesão social, através de atividades que desenvolvem laços entre gerações/grupos sociais e procurando desenvolver quer competências pessoais como sociais e profissionais, incentivando a uma cidadania ativa e participativa. Por sua vez, o município procura promover atividades em que o voluntariado não seja só valorizado enquanto uma "ajuda", mas como uma oportunidade de transformação social com base na corresponsabilidade. |
| As atividades de voluntariado promovidas procuram aliar as áreas de formação de base e as necessidades detetadas na comunidade, como a distribuição de bens, o apoio no desenvolvimento de atividades de IPSS's, o desenvolvimento de atividades culturais e educativas. |
| As atividades desenvolvidas pelos voluntários são de acompanhamento e animação a doentes e idosos. Promovem o diálogo, convívio, leitura, cuidado pessoal, corte de cabelo e unhas. Apoio aos doentes das consultas externas e SAP |
| As atividades desenvolvidas são diversas, nomeadamente atividades de Cerâmica, música, atividade física, saúde, proteção civil, informática, trabalhos manuais, Yoga, etc. |
| As principais atividades realizadas pelos/pelas voluntários/as são: ↳ Atividades vida diária; ↳ Acompanhamento em atividades socioculturais; ↳ Apoio nas atividades, recreativas, culturais e de animação; ↳ Apoio em salas de atividades (atelier de expressão plástica e atelier de tapeçaria); ↳ Ludoteca; ↳ Apoio aos/às Clientes no refeitório; ↳ Participação em campanhas/eventos de angariação de fundos; ↳ Participação em atividades específicas da organização; ↳ Outras atividades a definir |
| As principais atividades são desenvolvidas por jovens no âmbito de alguns programa nacionais (IPDJ) e europeus (CES). Para além deste tipo de atividades, temos voluntários que apoiam em algumas atividades como desportivas e de angariação de fundos para a associação. |
| assistência a peregrinos |
| Ateliê de costura criativa, ateliê de expressão plástica, sessões de reiki, sessões de yoga, visitas ao hospital de santa maria às mulheres internadas, ações de formação, consultas de psicologia, banca de angariação de fundos, apoio à contabilidade, organização de eventos |
| Atividades acima descritas |
| Atividades complementares à atividade assistencial: apoio aos utentes nas atividades de vida diária e atividades de reabilitação, acompanhamento ao exterior, animação e lazer; programas de apoio a cuidadores informais (na comunidade) |
| atividades de atendimento na loja social, triagem de roupas, entrega de alimentos e roupa às famílias referenciadas. Voluntariado Jovem atividade anual |
| Atividades de carácter lúdico, recreativo, formativo e sensibilização. |
| Atividades de informação e sensibilização para públicos vulneráveis; ações de criação de espaços e recursos para pessoas com deficiência; acompanhamento a serviços públicos; distribuição de géneros alimentares a grupos desfavorecidos. |
| Atividades de mentorado, divulgação da oferta formativa, desenvolvimento de competências digitais, preparação de férias e eventos, apoio no secretariado de eventos, apoio à infância |
| Atividades educativas (sessões semanais de Alfabetização, Português, Inglês, Informática, etc.), Mentoraria para adultos e voluntariado de ação |
| Através do banco de voluntariado é feito o encaminhamento para Entidades/Instituições do concelho nas mais variadas áreas. Sobre a ação direta da CMO é feita a identificação de voluntários para colaborar em diferentes peditórios/recolhas nacionais. Internamente também são encaminhados voluntários para Unidades Orgânicas que apresentam projetos com essa necessidade. |
| Aulas Abertas com convidados de IPSS e Associações que promovem Voluntariado Participação em Campanhas de Recolha de Alimentos Realização de Campanhas de Recolha de Alimentos para pessoas e animais ... |
| Auxílio no Transporte de utentes externos. Atelier de Música. Aulas de Yoga. Apoio nas saídas ao exterior e atividades. |
| babysitting de crianças com PEA para permitir funcionamento de grupo de apoio entre pais |
| Banco alimentar; Tutorias entrepares (mentorias); Adaptações de materiais didáticos para Estudantes-NEE; Eventos para a sensibilização e defesa dos Direitos Humanos (semana da Diversidade cultural); Praxes solidárias articuladas com a Associação Mais Proximidade (AMP); Campanhas para a doação de sangue; Ações para a promoção da literacia e saúde mental. |
| Café Memória de Sesimbra - Participar no acolhimento dos participantes; Ouvir e conversar com os participantes; Colaborar na realização das atividades das sessões; Preparar e servir a pausa para café; Colaborar na montagem/desmontagem do CM; Participar na organização de eventos de divulgação. CROAC - Bem-estar animal (socialização de cães) e Capturas de Felinos Faz Parte, Território Cultura - Dinamizar ou apoiar atividades na área da Cultura, Biblioteca ou Juventude; Apoiar o atendimento nos equipamento culturais; Contribuir para a programação cultural do concelho no âmbito da realização de eventos, Juventude e atividades de promoção do livro e da leitura. Companha do Museu - Recolha e partilha de memórias sobre a história e tradições de Sesimbra, promovendo a valorização do património imaterial; |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Apoyo na organização de eventos e atividades culturais, colaborando na dinamização de iniciativas promovidas pelo Museu; Colaboração na investigação histórica, auxiliando na recolha, registo e tratamento de informação relevante para os projetos do Museu; Apoyo às equipas técnicas em ações de mediação cultural, conservação e valorização do património. Atuar em Terra, Proteger o Mar - Recolha de resíduos; remoção de espécies invasoras; Sensibilização para a necessidade de preservação da Lagoa de Albufeira, Zona Dunar e Florestal envolvente. Maré Solidária (Cercizimbra) - Ajudar na deslocação dos utentes da carrinha para e na praia e vice-versa; Apoiar a entrada e saída da água (em articulação com os técnicos); Prestar atenção e garantir a segurança dos utentes durante o tempo de praia; Auxiliar na organização de materiais e pertences; Auxílio na preparação e distribuição de lanches; Participar e dinamizar atividades simples e momentos de convívio. Núcleo de voluntários da Proteção Civil - Apoyo na realização de simulacros e exercícios promovidos pelo GSMP; Apoyo em eventos onde o GSMP esteja envolvido em ações de prevenção; Participação nos projetos e atividades do GSMP no âmbito do programa "Crescer em Segurança"; Apoyo nas ações dirigidas à população no contexto da comemoração de datas temáticas; Apoyo geral nos projetos desenvolvidos pelo GSMP; Apoyo em ações de logística nas operações de socorro. Apoyo em Escolas - Apoyo no serviço de refeições (Refeitórios) e no âmbito das Tecnologias de Informação |
| Campanha Tempo para Dar - recolha de produtos de higiene e distribuição de kits pelos idosos. Recolha efetuada por idosos ativos, jovens do corpo de escuteiros de Estremoz e Veiros. Entrega em parceria com a GNR. Focus Week Semana de luta contra a pobreza e exclusão social: recolha de bens alimentares, nas instituições da Rede Social, efetuada por alunos da Academia Sénior de Estremoz. |
| Campanhas de angariação de fraldas e de fundos |
| Capacitação de raparigas e jovens mulheres através de um programa educativo realizado, sobretudo, ao ar livre, em acampamentos, e na comunidade |
| Com a população sénior são desenvolvidas diversas atividades recreativas, desportivas e lúdicas; aulas de idiomas e informática. Também se realizam várias ações de sensibilização na área da saúde, não só com seniores mas também com jovens mães. Há também voluntários que dão o seu apoio semanalmente na loja social do município. |
| De seguida indicamos apenas algumas das atividades desenvolvidas pela UA. Linha da Universidade de Aveiro A LUA (Linha da Universidade de Aveiro) é um serviço integrado inclusivo de apoio e aconselhamento emocional, psicológico e emocional aos alunos, durante a noite. O apoio é dado por alunos voluntários (peer counselling) que recebem formação específica, dada por psicólogos e médicos, que se encontram disponíveis para casos e consultas urgentes. A LUA foi a primeira experiência nacional de peer counselling em contexto de Ensino Superior. Operacionalizada no ano letivo de 1994/1995, foi a primeira linha telefónica noturna de apoio a alunos universitários por universitários, a funcionar durante toda a noite. Voluntariado GUIA - Gabinete de Apoio ao Estudante O gabinete proporciona aos estudantes apoio em assuntos que se relacionam com aspectos gerais da sua vida académica e pessoal, respeitando sempre a confidencialidade. O GUIA conta com um grupo de voluntários composto por docentes, estudantes e não docentes da Universidade de Aveiro, que prestam os mais variados serviços no âmbito do apoio aos estudantes da UA com necessidades especiais. Embora o apoio se destine sobretudo a estes estudantes, pode, excepcionalmente, ser estendido a outros estudantes da UA. Voluntariado no Centro Hospitalar do Baixo Vouga A UA tem uma parceria com a Liga dos Amigos do Centro Hospitalar do Baixo Vouga CHBV, entidade responsável pelo voluntariado nas unidades hospitalares do CHBV. Para além desta parceria, o Grupo Experimental de Teatro da Universidade de Aveiro (GrETUA), implementa atividades de entretenimento e animação no Serviço de Pediatria do Centro Hospitalar do Baixo Vouga (CHBV). Loja VOL A UA, em parceria com a Associação Académica da Universidade de Aveiro (AAUAV) inaugurou a Loja VOL, um espaço físico totalmente dedicado ao Programa de Voluntariado da UA. A Loja VOL tem como propósito acolher ações de voluntariado, ações de formação, reuniões e outras atividades, bem como pretende ser um espaço de encontro entre a UA e a comunidade. Desde a sua abertura, a Loja VOL tem cumprido este propósito acolhendo um conjunto de atividades que passam por seminários, formações, ações de sensibilização e promoção e espaço de convívio e partilha da comunidade académica com a comunidade aveirense. Programa de Saúde e Bem-estar A UA, em parceria com a AAUAV implementou o Programa de Saúde e Bem-Estar da UA – "Como Estás? How are you?". Este programa visa promover a adoção de comportamentos saudáveis junto de toda a comunidade académica e divulgar os recursos disponíveis na UA no que diz respeito à prevenção e promoção da saúde e bem-estar, bem como outras respostas da comunidade envolvente. O programa conta com uma equipa multidisciplinar, responsável pelo planeamento, implementação e avaliação das ações, com profissionais do Núcleo de Ensino e Aprendizagem, dos Serviços de Ação Social (SAS), da Reitoria enquanto equipa de gestão, e estudantes da AAUAV. O Programa desenvolve um conjunto de ações que objetivam a divulgação, sensibilização e informação sobre diversos temas relacionados com a saúde e o bem-estar, como a promoção da atividade física, a nutrição, a saúde mental, a prevenção de comportamentos aditivos e de outros comportamentos de risco. A cada temática associa-se uma iniciativa, na qual se promove a participação ativa dos estudantes – intervenção pelos pares – bem como de elementos integrados nos serviços da UA. Este programa assume-se também como uma ação de voluntariado, com várias iniciativas levadas a cabo e a participação dos vários intervenientes da comunidade académica, em particular os estudantes. Share Toy O ShareToy é uma iniciativa do NeRD (Núcleo de Estudantes de Robótica Diversificada) e do Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) Student Branch da UA, associada ao Programa de Voluntariado da UA. Tem como propósito a recolha de brinquedos, usados ou com pequenos defeitos eletrónicos, junto da comunidade, a sua reabilitação e entrega a crianças residentes em centros de acolhimento ou em famílias vulneráveis. Esta iniciativa tem vindo a crescer, tendo já ultrapassado as fronteiras da UA, com a colaboração do Grupo Bíblico Universitário, que coordena uma rede de pontos de recolha em várias universidades, incluindo Lisboa, Porto e Coimbra. Tutores por Amor O Tutores por Amor, é um projeto promovido pela Casa Mãe de Aradas, com o apoio da Associação Académica da Universidade de Aveiro (AAUAV) através do seu núcleo Aveiro é Nossa. Iniciou com um projeto piloto no ano letivo 2023/2024 (razão pela qual não o referenciamos na nossa candidatura em 2024), que se revelou bastante positivo, passando a integrar, no ano letivo 2024/2025 as atividades regulares que decorrem na Loja VOL. Emerge como uma iniciativa para auxiliar famílias carenciadas, através do apoio ao estudo, destinado a crianças e jovens socialmente desfavorecidos. Neste projeto, o apoio e acompanhamento ao estudo é realizado por estudantes da UA. Safe Space Safe Space é uma iniciativa de sensibilização e prevenção de comportamentos de risco durante as festas académicas como o Entero do Ano. Este projeto é coordenado pela AAUAV e UA, com o apoio dos Núcleos da AAUAV e os Bombeiros Velhos de Aveiro. O principal objetivo do Safe Space é a prevenção de situações de risco, prestando apoio, informando e/ou encaminhando os estudantes que |

Relatório Final - ANEXOS

necessitem de ajuda para um espaço, que existe no recinto do evento, especialmente dedicado ao efeito. Todo a prática de divulgação, receção e acompanhamento é feita por voluntários, sujeitos a um processo de seleção e formação prévios. Habitação Solidária VIDA A UA, através do Departamento de Engenharia Civil, participa no projeto Habitação Solidária VIDA, promovido pela Fundação de Edite Costa Matos, Mão Amiga, e pelo Município de Sever do Vouga. A UA procura assim angariar voluntários para participar na reabilitação de habitações degradadas de famílias carenciadas de Sever do Vouga.

Distribuição Alimentar - Apoio Escolar

Divulgação do BLV (Flyer, vídeo, material de identificação dos voluntários), reconhecimento aos voluntários pelo seu contributo de diferentes formas (certificados, Troféus entre outras lembranças), sessões de sensibilização a voluntários e a representantes das organizações/entidades do nosso concelho, participação em Encontros Intermunicipais organizados e sessões temáticas pela CPV, elaboração de cartazes de divulgação do dia Internacional do Voluntário, reuniões de integração com os voluntários e representante da entidade que promove os projetos, momentos de convívio com os voluntários, exposição fotográfica alusiva ao BLV, os voluntários participam em diversos projetos por ano são cerca de 40, candidatura ao selo de excelência que foi atribuído desde 2019 e candidatura a Galardão Autarquia Voluntária o qual já tivemos a atribuição nos anos de 2023 e 2024, gestão diária do BLV onde se incluem as inscrições dos novos voluntários e a preparação de processos relacionados com os projetos.

Divulgação e dinamização do Banco de Voluntariado, entrevista e encaminhamento de potenciais candidatos a voluntários; Realização do Encontro de Voluntários do concelho, Organização de Formação, celebração do Dia das Boas ações e do Dia Internacional do Voluntário

Eixo 1 - Qualificar e reforçar a Rede Local de Voluntariado Inscrição de voluntários/as e organizações promotoras de voluntariado com registo de dados; Intermediação entre as organizações e os/as voluntários/as; elaboração de perfis de função; divulgação de ações de voluntariado; realização de atendimentos/entrevistas; seleção de voluntários/as, promoção de capacitação em gestão de voluntariado (ministrada às organizações para melhorar os programas de voluntariado); promoção de capacitação em iniciação ao voluntariado (ministrada às pessoas voluntárias); assessorias para elaboração de perfis de função; acompanhamento das ações de voluntariado; emissão de certificados de participação; Eixo 2 - Educação para o voluntariado Programa de Educação para o Voluntariado com foco na mobilização precoce de crianças e jovens, dos 3 aos 25 anos, para a participação ativa na sociedade, formando cidadãos conscientes que compreendam a importância de ajudar os outros e se tornem comprometidos com a construção de um mundo mais solidário. Esta vertente visa, também, capacitar profissionais de organizações educativas e sociais, dotando-os de conhecimentos e ferramentas para educar crianças e jovens para a prática do voluntariado, bem como criar programas que os integrem em ações de voluntariado, como por exemplo, bootcamps, Roteiros de Experimentação, storytelling proferidas por pessoas exemplares na área do voluntariado, leitura do livro Todos Temos Asas, mas Só os Voluntários Sabem Voar. Eixo 3 . Voluntariado inclusivo O programa de voluntariado inclusivo assenta na metodologia de voluntariado apoiado e adota uma abordagem inclusiva e personalizada, que exige que as organizações, previamente capacitadas na gestão de voluntariado inclusivo, criem ambientes adaptados às necessidades dos participantes. Isto implica a adaptação das tarefas, da comunicação, do apoio dos técnicos e dos recursos disponíveis, facilitando a valorização das competências das pessoas voluntárias e assegurando práticas inclusivas. No âmbito deste programa, e após a capacitação, experimentação e implementação dos projetos de felicidade, é expectável que as organizações acolhedoras desenvolvam perfis de voluntariado adaptados, integrem novas pessoas voluntárias e promovam um acompanhamento próximo e contínuo. Eixo 4. Voluntariado Corporativo Eixo que pretende incentivar as empresas a desenvolverem ações de voluntariado corporativo, facilitando o contacto dos colaboradores das empresas com as organizações sociais, promovendo atividades de team building contribuindo de forma significativa para a mitigação de problemas das organizações sociais e dos seus beneficiários. Contribui, também, para a construção de uma cultura empresarial mais solidária e comprometida com questões sociais. Outras iniciativas: fóruns, encontros; apoio a caminhadas; feiras de voluntariado, laboratório de voluntariado, praias acessíveis, algumas destas iniciativas em parceria com entidades internas ou externas.

Entrega de reforço alimentar a pessoas em situação de sem abrigo, apoio na confeção e empratamento no refeitório social, apoio em creche, pré escolar e CATL, apoio nos campos de férias, programa de explicações para crianças de famílias economicamente desfavorecidas, apoio em campanhas e eventos realizados na instituição, apoio com os idosos, centro de dia e ERPI, desenvolvimento de atividades no centro comunitário, intervenção nas semanas académicas.

Eventos de cooperação intergeracional

Formação integral da juventude através da cidadania ativa, a qual envolve por sua vez o desenvolvimento de projetos de voluntariado juvenil.

iFone 112: aprende a salvar vidas, sessões de educação para a saúde (idosos, crianças), recolha de sangue e transplantação, recolha de bens...

Jovens organizam campanhas de rua para a defesa de direitos humanos.

Literacia na área da Energia, capacitação dos cidadãos para a transição energética, combate às alterações climáticas, participação cidadã, cooperativismo, auto-organização dos cidadãos, cooperação com outros coletivos, organização local de cooperativas, comunidades de energia renovável. Webinars em todos estes domínios

Loja Social - distribuição de vestuário/calçado a pessoas carenciadas Voluntariado Jovem - integração de voluntários em diferentes divisões da câmara municipal

Loja Social Universidade de Terceira Idade Práticas desportivas

loja solidária, campanhas alimentares

Mentoria a jovens em situação de vulnerabilidade, dinamização de ações de retribuição à comunidade, apoio na realização de eventos da organização, dinamização de atividades de diferentes talentos com jovens em risco.

Na minha Organização, uma instituição de ensino, os estudantes e os trabalhadores que praticam voluntariado, fazem-no no âmbito de projetos de outras instituições.

Neste momento temos um projeto de voluntariado de proximidade.

O BLVCM desenvolve ações de voluntariado em diversas áreas, designadamente: ação social (apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade e iliteracia digital na obtenção de documentos necessários à instrução de candidaturas a apoios sociais da autarquia; apoio a idosos em situação de isolamento social através da realização de visitas domiciliárias e/ou contactos telefónicos semanais para apoio emocional e

Relatório Final - ANEXOS

escuta ativa; contactos telefónicos para confirmação de atendimentos sociais agendados com o objetivo de evitar situações de falta/ausência e rentabilizar os tempos de atendimento programados); apoio nas escolas (apoio na CAF - horário das refeições e prolongamento de horário); apoio a atividades de proteção animal no canil municipal e/ou em associações de proteção animal do concelho (passeios com os animais; banhos, alimentação, recuperação/construção de canis, apoio em ações de sensibilização e campanhas de adoção); apoio à proteção civil (criação de um grupo de voluntários, destinatários de ações de formação, para apoio em situações de emergência e catástrofe; apoio em ações de sensibilização dirigidas a crianças e idosos para prevenir situações de risco; participação em situações de simulacros; apoio na vigilância de recintos em eventos); apoio a pessoas cegas na deslocação à APEC para realização de terapias e atividades de promoção de autonomia.

O BLVTN tem apoiado diversos Programas Estruturados de Voluntariado, desenvolvidos por Organizações Promotoras de Voluntariado do concelho e por diversos Serviços Municipais (Proteção Civil, Armazém, Canil e Gatil Intermunicipal, Arquivo, Biblioteca, Museu e Educação), no sentido de promover a participação da comunidade residente e dos funcionários/as da Autarquia para a prática do voluntariado. O BLVTN colaborou ainda, com a Startup de Torres Novas ao nível do Projeto Horticultura Vertical (Projeto do Estabelecimento Prisional de Torres Novas), com a Divisão de Mercados e Feiras do Município ao nível do projeto "Guardiões do Rio Almonda" e com a Divisão de Teatro e Eventos no âmbito da inscrição dos voluntários para as Feiras da Época. Dá ainda continuidade à Estrutura de Voluntariado para Situações de Emergência, na sequência de um Protocolo de Cooperação celebrado entre a Câmara Municipal de Torres Novas e a Delegação de Torres Novas da Cruz Vermelha Portuguesa.

O foco do voluntariado está num projeto de inclusão pelo desporto (Sexto Sentido) em que as pessoas voluntárias correm ou caminham com pessoas com deficiência visual.

O nosso voluntariado é um pouco diferente. Temos voluntários que nos apoiam em determinadas iniciativas, por exemplo, acolhendo outros voluntários, fazendo traduções, pesquisas que são necessárias. Por vezes também temos ações no terreno, como plantações de árvores, mas a maioria do voluntariado é desenvolvido em apoio à associação e aos seus objetivos.

O Programa de Voluntariado do Grupo Montepio desenvolve-se no âmbito da Estratégia de Sustentabilidade e da Estratégia de Responsabilidade Social Corporativa do Grupo Montepio.

O Voluntariado na Liga Portuguesa Contra o Cancro desenvolve-se nos seus Núcleos Regionais (Açores, Centro, Madeira, Norte e Sul) e em diferentes áreas de intervenção: comunitário (ou de proximidade); hospitalar; entreajuda e competências. Descrição dos vários tipos de voluntariado em <https://www.ligacontracancro.pt/voluntariado/>

O voluntariado nos ALBERGUES DO PORTO engloba fundamentalmente as seguintes áreas: • Apoio na receção de doações, organização do stock do armazém e distribuição de roupas e produtos de higiene aos utentes; • Apoio na recolha e entrega de doações em géneros; • Colaboração em ações de angariação de fundos junto de empresas e de cidadãos; • Colaboração com o Serviço de Reabilitação e Reinserção Social, em projetos que integrem o Modelo de Ação Multidisciplinar e que sejam pertinentes para o desenvolvimento dos utentes (ex.: atividades culturais, artísticas, pedagógicas, de expressão física, etc.); • Dinamização de workshops, oficinas e outras ações de capacitação junto de utentes e/ou colaboradores; • Outros apoios que melhorem a qualidade e dignidade dos serviços dos ALBERGUES DO PORTO, desde que sempre em colaboração e nunca em substituição de funções de primeira necessidade.

Organização e distribuição de roupa, recolha de bens alimentares, apoio ao estudo

Os voluntários/as apoiam as atividades diárias da associação desenvolvidas nos departamentos de Projetos, Escola Comunitária e Comunicação, em articulação com a equipa técnica e direção.

Planeamento estratégico e plano anual de atividades; Recrutamento e formação de voluntários; Formação e capacitação de entidades promotoras de voluntariado e gestores de voluntariado; Acompanhamento e supervisão; Monitorização e avaliação; Reconhecimento aos voluntários; Dias comemorativos do voluntariado; Educação e sensibilização para a prática do voluntariado

Projeto "Sempre a Cuidar" - acompanhamento ou pequenas tarefas a pessoas em situação de isolamento social e/ou solidão ou cuidadores informais (permitir aos(as) cuidadores(as) ausentarse temporariamente para descanso e lazer ou que pessoas em situação de isolamento social e/ou solidão possam ter companhia e realizar as suas atividades diárias); Projeto "Saúde à Porta" - realização de avaliações em Enfermagem (diagnóstico de saúde física e mental) junto dos utentes da Porta Solidária, através de rastreios em saúde física e de questionários de autorrelato e acompanhamento, de modo a direcionar a ajuda; dinamização de sessões de sensibilização/psicoeducação das temáticas mais proeminentes (resultantes do diagnóstico efetuado com a Avaliação Inicial); encaminhamento, sempre que possível, para os serviços de apoio e ULS adequadas a cada situação.

Projeto "Valihum +" através do Apoio logístico e humano nas sessões de capacitação (ex: orientação, auxílio prático); participação em dinâmicas de grupo e atividades lúdico-pedagógicas; colaboração na preparação de materiais e encomendas; colaboração pontual em eventos ou momentos públicos do projeto. Projeto SAD - esta proposta de voluntariado consistia em os voluntários ficarem com os idosos nas suas casas, caso a família tivesse necessidade de se ausentar.

Projetos que estamos a desenvolver este ano Projeto "Ser Presente" : -Apoiar nas atividades de desenvolvimento pessoal e na rotina diária dos idosos em ERPI; -Proporcionar momentos de diálogo e de partilha; - Fomentar a valorização pessoal através do afeto. Projeto Ser voluntário no CATL - Acompanhar as crianças/jovens na realização dos trabalhos de casa; - Apoiar nas atividades do Plano de Atividades Anual. Projeto Ser voluntário por um dia - Incentivar as crianças/jovens para ações/projetos de voluntariado; - Sensibilizar para a importância do voluntariado. Projeto Tocar com Música - Atelier de música com idosos em ERPI

Proximidades: O projeto "ProximIDADES" tem como principal objetivo providenciar apoio social e/ou emocional a pessoas idosas sinalizadas e seus cuidadores (com ou sem qualquer retaguarda institucional), que não tenham uma rede de suporte social suficiente para garantir que as suas necessidades sejam satisfeitas. A equipa responsável pela implementação do projeto é multi e interdisciplinar, contando com profissionais de várias áreas e tem ainda a colaboração de voluntários inscritos no Banco Local de Voluntariado da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro e de voluntários associados às IPSS concelhias. Centro Recolha Animal : Patinhas a Paspear: O Programa Municipal de Saúde e Bem-Estar Animal de Oliveira do Bairro tem como objetivo a promoção da saúde, bem-estar e adoção responsável dos animais residentes no Centro de Recolha Animal do Município, localizado na vila da Palhaça. Para concretizar esse objetivo, num processo contínuo, o Município

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| pretende contar com o apoio e colaboração de voluntários, devidamente enquadrados, que terão a seu cargo a higienização e passeio de um cão, tendo sempre presente que ambas as atividades vão contribuir decisivamente para a adoção desse animal. Bairro Natal: Durante o mês de dezembro, espaço de Animação e celebração natalícia com atividades culturais, recreativas e lúdicas. Os voluntários assumem a responsabilidade pelas atrações e dinâmicas do espaço. Biblioteca: Apoio na fundamentação e dinamização da hora do conto. |
| recolha de alimentação, trabalhos de manutenção e pequenas reparações na nossa casa, apoio ao estudo, acompanhamento em atividades |
| Recolha de Alimentos nas angariações do Banco Alimentar, Loja Social e Encontro de Gerações. |
| Recolha de alimentos; apoio em atividades desportivas e de educação; Apoio ao comércio local com apoio do digital; apoio aos animais no canil ; manutenção e limpeza de zonas verdes, apoio na loja social de bens alimentares e roupa; |
| Recolha de bens para Banco Alimentar; Recolha de papel para ação "papel por alimentos"; Acolhimento de estudantes refugiados; Acompanhamento de pessoas idosas; Doação de sangue; Rastreios de saúde oral. |
| Recolha, preparação e distribuição de refeições e roupas a pessoas e famílias carenciadas. |
| Rede de Voluntariado com projetos próprios e projetos com parceiros, em diversas áreas de intervenção |
| Separação de doações Atendimento e organização na loja Social |
| Todas as identificadas acima. Para além disso, desenvolvemos também, através do Voluntariado, vários projetos de Juventude, numa dinâmica de educação por pares, de jovens para jovens, no âmbito de vários temas como prevenção do bullying, prevenção da violência no namoro, promoção da igualdade de género, prevenção do tráfico de seres humanos, promoção da alimentação saudável, promoção da inclusão social de crianças e jovens de minorias étnicas, entre outros. |
| Todos as nossas 78 aulas são dadas por professores no âmbito do voluntariado |
| trabalho de obra para a reabilitação de casas de famílias vulneráveis, mobilização e convívio com a comunidade local, tudo sempre com o espírito animado e descontraído |
| Tradução de documentos, procura de informação, ajuda no preenchimento de documentos, suporte científico, suporte administrativo |
| Trata-se de uma bolsa local de voluntariado que promove o voluntariado de proximidade, de continuidade, inclusivo, jovem, empresarial e autárquico. |
| Visitas domiciliárias a idosos em isolamento e solidão. |
| Vistas domiciliares + telefonemas + acompanhamentos em unidades de saúde+ apoio angariação de fundos |
| Voluntariado com base na intergeracionalidade, sempre que possível. Eventos desportivos e de estimulação, atividades semanais na sede (mindfulness, música, ateliê criativo, macramé, ...), eventos promotores de criatividade... |
| Voluntariado jovem com o apoio de programas do IPDJ e Corpo Europeu de Solidariedade. Os jovens voluntários integram-se em atividades da ECOS ou organizações parceiras durante um período de tempo determinado. Temos 3 programas de voluntariado: - Laboratório Jovem, exploração de diferentes oportunidades de desenvolvimento de competências e partilha de experiências dos voluntários, contribuindo para os diferentes projetos para crianças e jovens promovidos pela ECOS e para a participação em eventos destinados a jovens com participação da ECOS e da REDE MOVE. Desenvolvimento de pequenos projetos individuais que beneficiem a comunidade e contribuam para os objetivos do CES; - Férias em Liberdade 2024, preparação, dinamização e divulgação (redes sociais e imagem) de atividades lúdico educativas de ocupação de tempos livres e férias com crianças; - CES+ (em parceria com entidades locais), envolvimento de voluntários em organizações locais que pretendam desenvolver futuros projetos CES e que trabalhem com crianças e jovens em áreas como a ciência, a proteção do ambiente, a promoção de estilos de vida saudáveis, o desporto ou a cidadania ativa. |
| Voluntariado nacional: o nosso foco é no ESTAR, os nossos voluntários estão com as pessoas acompanhadas nos nossos projetos, escutando-as e dando-lhes o seu tempo e escuta ativa Voluntariado internacional (em Moçambique): participação em missões de curta ou longa duração nos programas de cooperação, com foco no apoio técnico e formativo em áreas como saúde, educação, nutrição e intervenção social. |
| Voluntariado para o Projeto de apoio aos quiosques de atendimento automático Apoio aos utentes que se encontram em sala de espera para consultas e/ou exames. Tarefas: - Acolher os utentes; - Encaminhar os utentes nos diversos circuitos hospitalares; - Dar apoio aos utentes dependentes, sempre que solicitado; - Apoiar os utentes na utilização das máquinas existentes na sala de espera do edifício do Patrocínio. Voluntariado para o Projeto de apoio ao doente em ambulatório Apoio aos utentes que se encontram em sala de espera para consultas e/ou exames. Tarefas: - Acolher os utentes; - Encaminhar os utentes nos diversos circuitos hospitalares; - Dar apoio aos utentes dependentes, sempre que solicitado; - Preparar, nas copas, e distribuir posteriormente, nas salas de espera, um pequeno reforço alimentar, aos utentes e seus acompanhantes que aguardam consulta, exames complementares e outros; - Preparar o carro de distribuição com os produtos (sandes, bolachas, sumos, leite, chá) e artigos; Voluntariado projeto Cuidar a Brincar Colaborar com a educadora de Infância do serviço de internamento de pediatria na promoção, dinamização e monitorização de atividades, para as crianças que se encontram internadas. Tarefas: - Fomentar a expressão e comunicação plástica - Fomentar o gosto e interesse pela leitura e a escrita - Desenvolver a criatividade - Promover a interação e cooperação com o outro - Animação do tempo livre Voluntariado projeto de Apoio ao Doente Internado Apoio ao doente que se encontra internado. Tarefas: - O desenvolvimento de tarefas individuais e integradas numa equipa de Voluntários(as) - Acompanhar o Doente, de preferência sem companhia, promovendo o seu bem-estar - Ter iniciativas como, diálogo com o doente internado - Dar resposta a pedidos como ajuda na toma das refeições Voluntariado Projeto Miminhos para bebés Tem o objetivo de apoiar pais de crianças nascidas na Maternidade do Hospital, com carência económica com a oferta de um enxoval, fraldas e leite em pó a crianças desde o seu nascimento até aos 12 meses de idade. . Tarefas: Rececionar, triar, classificar e arrumar as peças de roupa oferecidas Preparar os enxovals e dar resposta aos pedidos de reforço e equipamento |
| Voluntários, ou 'WWOOFers', partilham a vida quotidiana com Hosts e aprendem sobre agricultura biológica, ajudando cerca de metade de cada dia na quinta. Em Portugal, existem cerca de 200 quintas WWOOF que recebem WWOOFers ao longo do ano. Os WWOOFers escolhem as suas quintas favoritas e entram diretamente em contactos com essas. A duração da estadia é combinado entre o WWOOFer e o anfitrião. Os WWOOFers ajudam e aprendem sobre tarefas ligada à Agricultura biológica, eco construções, estilos de vida sustentáveis. |

Relatório Final - ANEXOS

☛ Ações Ambientais Limpezas de praia e espaços naturais Recolha de resíduos em praias, florestas e rios. Sensibilização da comunidade local durante as ações. Campanhas de sensibilização ambiental Ações de rua e escolas sobre reciclagem, consumo sustentável e biodiversidade. Workshops e oficinas ecológicas Produção de sacos reutilizáveis, compostagem, reutilização de materiais, etc. ☺ Educação e Sensibilização Sessões educativas em escolas Sessões sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Utilização do livro "Nahir e os ODS" como base pedagógica. Distribuição de materiais pedagógicos Kits educativos para alunos e professores sobre temas de sustentabilidade. Dinâmicas e jogos pedagógicos Criação e dinamização de jogos e atividades lúdicas sobre os ODS. ❤ Ação Social e Comunitária Recolhas de bens essenciais Campanhas de recolha de alimentos, roupas e brinquedos para famílias carenciadas. Apoio a instituições locais Voluntariado pontual em lares, centros de acolhimento ou projetos comunitários. Campanhas de solidariedade Ações em datas comemorativas (Natal, Páscoa, Dia da Criança). ☀ Ativismo e Cidadania Jovem Participação em fóruns e conferências Representação da YouthDream em eventos sobre juventude, ambiente e inclusão. Organização de palestras e debates Eventos sobre sustentabilidade, empreendedorismo social e participação cívica. Dinamização de caminhadas temáticas Percursos com foco em sensibilização ambiental ou educação cívica. 🔈 Comunicação e Advocacia Criação de conteúdos digitais de impacto Vídeos, posts, newsletters e campanhas digitais de sensibilização. Campanhas de advocacy e pressão política Apoio a causas sociais e ambientais junto de decisores locais e nacionais. Colaboração com outras associações juvenis Projetos conjuntos, ações de rua, fóruns e movimentos de juventude.

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 14. Desenvolvimento de atividades de Voluntariado on line

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Não | 141 | 84,9 |
| Sim | 25 | 15,1 |
| Total | 166 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 15. Descrição das atividades de Voluntariado on line desenvolvidas

| |
|---|
| "Navegas em segurança?" |
| A Atlas intervém em torno de 3 eixos: 1. Desenvolvimento Local 2. Educação para o Desenvolvimento 3. Cooperação para o Desenvolvimento |
| 1. Desenvolvimento Local A Atlas contribui para mitigar a solidão e o isolamento social, bem como a carência económica, de populações idosas, através de vários projetos: AMIGOS EM CASA - recuperação e limpeza de habitações e apoio com mobiliário e eletrodomésticos; VELHOS SÃO OS TRAPOS , renomeado mais recentemente RADICES - oficinas intergeracionais de artesanato; PROJETO VELHOS AMIGOS TECNOLÓGICOS- apoio com botão de georreferenciação e ateliers de jogos digitais; LUDICIDADES- ateliers lúdicos de jogos analógicos, leituras e divulgação de livro (biografia auto relatada com histórias do brincar dos idosos). A Atlas apoia ainda famílias carenciadas, através de entrega de cabazes alimentares – PROJETO ESCOLAS SOLIDÁRIAS 2. . Educação para o Desenvolvimento A Atlas promove a Educação não Formal entre jovens de diferentes níveis de ensino , desde o superior ao básico , em torno dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – PROJETO MEXE-TE. 3. Cooperação para o Desenvolvimento A Atlas intervém na Comuna do Gungo, PROJETO KAMBA GUNGO, em Angola, em parceria com o Grupo Missionário Diocesano de Leiria-Fátima e a Missão Católica de São José do Gungo, com um Projeto de Saúde e Intervenção Comunitária que visa melhorar o acesso a cuidados de saúde através da criação de redes de comunicação e instalação de central telefónica; aquisição de ambulância; capacitação de profissionais e sensibilização comunitária para a saúde. |
| apoio à comunicação e marketing |
| Apoio ao trabalho transversal da organização, nomeadamente comunicação, tradução de documentos, análise de dados, entre outros. |
| Apoio às equipas de suporte, como recolha de alguns dados para documentos de advocacy, tradução de documentos, apoio no desenvolvimento de materiais de IECS (informação, educação e comunicação em saúde); apoio no desenvolvimento de papers científicos, apoio nas campanhas de marketing digital |
| Assessoria de imprensa, gestão de redes sociais |
| Biblioteca do utente |
| Capacitação; entrevistas de seleção, assessorias, entre outras. |
| Colaboração na área da comunicação |
| Criação de sites para IPSS. |
| Foram desenvolvidas pela 1ª vez durante a pandemia, em função da disponibilidade da voluntária, por exemplo mindfulness, meditação, yoga e chi-kung. O voluntariado de competências pode desenvolver-se também on-line (Traduções, apoio jurídico, consultoria técnica a equipas de projetos, formações para a equipa técnica) |
| Formação |
| Formação aos seus operacionais e sensibilização de população quando lhe solicitado |
| Formação Geral em voluntariado em colaboração com a CASES. |
| Literacia digital no comércio local |
| Por exemplo, por vezes solicitamos a nossos associados que respondam a inquéritos, que façam levantamentos locais (por exemplo, indo a um supermercado e avaliar a origem dos produtos que são disponibilizados ou a facilidade em usar embalagens reutilizáveis, por exemplo. |
| Promoção de campanhas online de angariação de fundos, Comunicação das ações , entre outros |
| Suporte em comunicação, redes sociais ou design gráfico |
| Trabalho com documentos, suporte científico, suporte administrativo |

Relatório Final - ANEXOS

Um dos Serviços da APAV é o Sistema Integrado de Apoio à Distância que integra 2 respostas de apoio: Linha de Apoio à Vítima e a Linha Internet Segura. Este Serviço integra um grande número de pessoas voluntárias que desenvolvem a sua atividade, maioritariamente, à distância, quer seja através do atendimento na Linha de Apoio à Vítima, quer seja noutras tarefas de apoio à equipa técnica.

Webinar

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 16. Formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas

| | Nº | % |
|--|------------|--------------|
| Sem orçamento específico | 58 | 34,9 |
| Apoios públicos (p.e. de autarquias locais) | 57 | 34,3 |
| Receitas próprias da Organização | 54 | 32,5 |
| Donativos individuais | 39 | 23,5 |
| Quotas de sócios | 36 | 21,7 |
| Atividades de angariação de fundos | 35 | 21,1 |
| Mecenato | 25 | 15,1 |
| Programas específicos para o desenvolvimento de atividades de voluntariado | 22 | 13,3 |
| Total | 166 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 17. Outras formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas

| |
|---|
| Consignação do IRS |
| Neste momento a organização está dependente da Santa Casa da Misericórdia de Marco de Canaveses. |
| Serviço ao estado |
| Orçamento da Câmara Municipal |
| Financiamentos e apoios |
| As atividades são criadas com base nas necessidades dos serviços. |
| Barcelos + Voluntário |
| Colaboração entre todos os parceiros do Banco |
| Do Orçamento Municipal |
| Através de relações de parceria no âmbito de atividades/eventos, em que parceiros colaboram de forma voluntária. |
| Protocolos com Juntas de Freguesias |
| Orçamento municipal; fundos comunitários - formação gratuita; cedência de instalações; merchandising; prestação do serviço de refeições à população sem - abrigo (restaurantes solidários). |
| Maioritariamente as atividades de voluntariado enquadram-se no âmbito de projetos específicos, com financiamento próprio ou prestações de serviços, advindo desses mesmos projetos/ áreas / programas o financiamento para a atividade de voluntariado. |
| Financiamentos de Projetos específicos, obtidos através de candidaturas nacionais ganhas. |
| Programas estatais da CM Mafra |
| Parcerias com entidades selecionadas para financiamento público (aconteceu uma vez) |
| Entidade apoia os parceiros locais no desenvolvimento das ações de voluntariado |
| Projetos Europeus |
| Banco Local de Voluntariado de Loures |
| A participação nos projetos internacionais é financiada pelos próprios voluntários |
| Consignação de IRS |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Perfil das Pessoas Voluntárias

Quadro 18. Número de Dirigentes Voluntários e Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) ativos na Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024

| | Dirigentes voluntários (N=148) | | Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) (N=156) | |
|-----------------------|--------------------------------|---------------|--|---------------|
| | Nº | Média | Nº | Média |
| Sexo masculino | 8.494 | 81,7 | 28.379 | 227,03 |
| Sexo feminino | 8.402 | 70,0 | 43.717 | 328,70 |
| Não binários | 6 | 0,14 | 18 | 0,44 |
| Escalão Etário | | | | |
| ≤ 17 | 14 | 0,38 | 46.279 | 784,39 |
| 18-24 | 2.556 | 54,38 | 12.047 | 128,16 |
| 25-44 | 6.412 | 85,493 | 5.814 | 61,85 |
| 45-64 | 6.495 | 60,70 | 4.970 | 49,21 |
| > 65 | 1.334 | 20,21 | 3.436 | 44,05 |
| TOTAL | 17.319 | 158,89 | 80.551 | 644,41 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 19. Pessoas Voluntárias ativas por situação face ao emprego

| | Não Abrange | | Alguns | | Grupo predominante | | Total | Média |
|------------------------------------|-------------|-------|--------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Estudantes | 14 | 10,29 | 64 | 47,06 | 58 | 42,65 | 136 | 2,32 |
| Empregados por conta de outrem | 22 | 16,30 | 70 | 51,85 | 43 | 31,85 | 135 | 2,16 |
| Empregados por conta própria | 42 | 42,00 | 55 | 55,00 | 3 | 3,00 | 100 | 1,61 |
| Desempregados | 35 | 33,33 | 60 | 57,14 | 10 | 9,52 | 105 | 1,76 |
| Reformados | 27 | 20,45 | 58 | 43,94 | 47 | 35,61 | 132 | 2,15 |
| Outros inativos (p.ex. domésticas) | 41 | 52,56 | 35 | 44,87 | 2 | 2,56 | 78 | 1,5 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 20. Pessoas Voluntárias ativas por nacionalidade

| | Não Abrange | | Alguns | | Grupo predominante | | Total | Média |
|--|-------------|-------|--------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Portuguesa | 1 | 0,61 | 12 | 7,32 | 151 | 92,07 | 164 | 2,91 |
| Oriundos de países de língua oficial portuguesa | 28 | 24,35 | 78 | 67,83 | 9 | 7,83 | 115 | 1,83 |
| Oriundos de qualquer país da União Europeia | 47 | 44,76 | 50 | 47,62 | 8 | 7,62 | 105 | 1,63 |
| Oriundos de outros países, que não sejam de língua oficial portuguesa ou da União Europeia | 54 | 54,55 | 44 | 44,44 | 1 | 1,01 | 99 | 1,46 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 21. Pessoas Voluntárias ativas s por nível de habilitações

| | Não Abrange | | Alguns | | Grupo predominante | | Total | Média |
|-----------------------------|-------------|-------|--------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Nenhum | 49 | 79,03 | 11 | 17,74 | 2 | 3,23 | 62 | 1,24 |
| Básico 1º Ciclo | 29 | 38,16 | 42 | 55,26 | 5 | 6,58 | 76 | 1,68 |
| Básico 2º Ciclo | 29 | 38,67 | 42 | 56,00 | 4 | 5,33 | 75 | 1,67 |
| Básico 3º Ciclo | 21 | 23,86 | 54 | 61,36 | 13 | 14,77 | 88 | 1,91 |
| Secundário e Pós-secundário | 6 | 4,84 | 62 | 50,00 | 56 | 45,16 | 124 | 2,4 |
| Superior | 1 | 0,73 | 60 | 43,80 | 76 | 55,47 | 137 | 2,55 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 22. Adequação do número de pessoas voluntárias ativas face às necessidades

| | Nº | % de casos |
|-----------------------|-------------|--------------|
| Insuficiente | 74 | 46,54 |
| Adequado | 84 | 52,83 |
| Excessivo | 1 | 0,63 |
| Total de casos | 159 | 100,0 |
| Média | 1,54 | |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 23. Avaliação da rotatividade das pessoas voluntárias

| | Nº | % de casos |
|-----------------------|-------------|--------------|
| Sem rotatividade | 12 | 7,69 |
| Rotatividade Baixa | 60 | 38,46 |
| Rotatividade Moderada | 68 | 43,59 |
| Rotatividade Elevada | 16 | 10,26 |
| Total de casos | 156 | 100,0 |
| Média | 2,56 | |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Recrutamento de Pessoas Voluntárias**Quadro 24. Conceção de produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas (materiais, publicações, manuais, vídeos, posts nas redes sociais, etc.)**

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Sim | 110 | 67,5 |
| Não | 53 | 32,5 |
| Total | 163 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 25. Especificação do produtos desenvolvidos sobre as atividades de voluntariado

| |
|---|
| posts nas redes sociais |
| A generalidade das atividades de voluntariado promovidas pela autarquia são divulgadas através de vídeos e posts nas redes sociais. Algumas são alvo de mups e outdoors, flyers e publicações no site Participa Cascais. |
| Alguns posts e algumas apresentações |
| Apesar de ainda não desenvolver produtos específicos no âmbito do voluntariado, existe intenção de melhorar esta área estando em curso já a estruturação de um programa de voluntariado e a elaboração do Manual do Voluntário. |
| Apresentação de novos voluntários, peças de comunicação sobre os voluntários e as atividades que desenvolvem. |
| Atividade em parceria com o CLDS 5G - Divulgação de um vídeo |
| Atividades de divulgação nas redes sociais- recolha de bens, recolha de sangue e transplantação... |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Brochuras, pagina da Conferência, relatórios e notícias no Jornal Cruz Alta (Jornal da paróquia) |
| Brochuras, posts nas redes sociais, vídeos, fotografias |
| Caminhada intitulada "De mãos dadas chegaremos" - promovida nas redes sociais (facebook, instagram, whatsapp) Dia aberto com receção das crianças das escolas, cortejo das lanternas na aldeia no dia de São Martinho onde os voluntários apoiam na organização e execução do evento; pintura de muros, limpeza de pinhal, etc.. Após a realização das atividades são publicadas fotos nas redes sociais e algumas destas atividades são posteriormente incluídas na revista anual da ASTA "Eu Amai a Ti" |
| Campanhas internas, divulgação por email e redes |
| Campanhas pontuais de divulgação, a nível institucional e local |
| Desenvolvemos um welcome kit composto por manual de acolhimento e pin, exibição de vídeo institucional, entre outros materiais; |
| Divulgação através das redes sociais |
| Divulgação através das redes sociais e através de meios de suporte físico |
| Divulgação de atividades de promoção da saúde |
| Divulgação do BLV |
| Divulgação dos projetos de voluntariado na página do Município, distribuição de flyers e panfletos com informação de projeto de forma a angariar beneficiários e voluntários |
| Email, redes sociais, flyers |
| Essencialmente posts nas redes sociais, |
| Este ponto encontra-se em desenvolvimento. De momento, existe apenas divulgação. Página no site com os projetos para voluntariado (ficha de projeto e ficha de voluntário). |
| Existem manuais de voluntariado digitais, portfolios de organizações sociais parceiras, vídeos promocionais sobre o voluntariado. |
| Feira do Voluntariado da Universidade da Beira Interior e Feira do Emprego. |
| Flyers de divulgação, fotografias e publicações nas redes sociais |
| Folhetos de divulgação, publicações nas redes sociais do balanço das atividades (Diário de Bordo, etc.) |
| Folhetos, cartazes, t-shirts, Manuais e muitos Posts nas redes sociais |
| Folhetos, apresentações post nas redes sociais |
| Funcionamento da Loja Social; Atividade da Academia Séniors |
| Informação e fotos pelos meios de comunicação internas e locais. |
| Instagram; facebook |
| Jornal com notícias da Liga, Facebook com informações (esta app está pouco divulgada por falta de meios técnicos) |
| livros, revista e conteúdos em vídeo |
| maioritariamente fotos, vídeos e posts em redes sociais |
| Maioritariamente posts/publicações sobre as ações de formação em voluntariado promovidas pela autarquia. |
| manuais |
| Manual de gestão de voluntariado; manual de descrição de funções (perfil de voluntários), newsletter mensal feita pelos voluntários sobre atividades de voluntariado |
| Manual de Gestão do Voluntariado APAV, folhetos informativos, vídeos de testemunhos, design de eventos de reconhecimento e divulgação do Voluntariado. |
| Materiais de limpeza de praia |
| Materiais simples de divulgação de oportunidades de voluntariado, mas unidireccionais, especialmente pelas redes sociais ou contacto direto. |
| Newsletter anual |
| No Grupo Temático de Voluntariado da Rede Social de Barcelos |
| Notícias na Agenda Semanal da Instituição, cartazes e banners (e-mail e redes sociais) |
| Notícias sobre ações nos canais internos e externos da Organização |
| Notícias, publicações nas redes sociais, participação em programas de tv e rádio, entre outros. |
| Pedidos de voluntariado, divulgação das iniciativas, material de oferta, certificados. |
| Podcast e Tertúlia |
| posters, cartazes, formato papel e digital |
| posts e vídeos nas redes |
| Posts e vídeos nas redes sociais e folhetos de divulgação |
| Posts nas redes sociais |
| Posts nas redes sociais |
| Posts nas redes sociais , colocação de flyers em locais estratégicos, comunicações internas externas . |
| Posts nas redes sociais Vídeos Notícias nos órgãos de comunicação local |
| posts nas redes sociais e newsletter da associação |
| posts nas redes sociais e testemunhos no site |
| posts nas redes sociais, celebração do Dia Internacional do Voluntariado |
| Posts nas redes sociais, publicações no site |
| Posts nas redes sociais. |
| posts nas redes sociais; Mostra de voluntariado com diferentes organizações envolvidas |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Posts nas Redes Sociais; No Guia do Estudante; Nos Mupis para angariação de mais voluntários |
| Publicação de notícias sobre as atividades desenvolvidas de voluntariado mais relevantes no Concelho no Portal do Município e comunicação social local. Divulgação das ofertas de voluntariado através das redes sociais da Bolsa de Voluntariado da Póvoa de Varzim. Ao nível dos produtos temos: booklet de voluntariado, flyer, t-shirt, colete, pin, caneta, caderno. |
| Publicações (fotografias, vídeos,...) nas redes sociais; manuais de formação para voluntários sobre os temas a dinamizar com os jovens. |
| Publicações em redes sociais e site institucional. |
| Publicações na página da Instituição e panfletos |
| Publicações nas redes sociais para captação de mais inscrições para voluntariado |
| Publicações nas redes sociais sobre os diversos programas |
| Publicações nas redes sociais. Há uns anos, através de uma parceria estratégica Erasmus+ que coordenámos, criámos materiais para a gestão de voluntariado jovem que está disponível no nosso site. |
| Publicações no blog e redes sociais |
| Publicações, vídeos |
| publicações, vídeos, posts nas redes sociais |
| Publicitação para recrutamento de professores voluntários para as atividades dos Programas de Envelhecimento Ativo |
| Redes sociais |
| Redes Sociais; Flyers; Cartazes; Panfletos; |
| Regulamento do voluntariado, manuais de procedimentos, newsletters, publicações nas redes sociais, vídeos, folhetos, |
| Relatório de atividades, relatórios para parceiros, vídeos, redes sociais, newsletter, reportagens tv e jornais |
| Revista e redes sociais |
| São divulgados vídeos e fotografias das atividades desenvolvidas |
| SITE E REDES SOCIAIS |
| site institucional e de parceiros; fórum, comunicações seminários; feiras de voluntariado; merchandising, guias em braille, guia infanto juvenil |
| Site para a divulgação dos animais para a adoção responsável; Página no Facebook para a divulgação das atividades e ações de sensibilização, Grupo de Achados e perdidos; Messenger para contato |
| Sobretudo posts nas redes sociais sobre as atividades e treinos abertos desenvolvidos. |
| Todas as atividades são divulgadas nas redes sociais e website. |
| Todos os referidos |
| Usamos as redes sociais para divulgação das nossas atividades, newsletters para comunicação com os nossos doadores e voluntários |
| Vídeos e posts em redes sociais; notícias na comunicação social; elementos de merchandising p/oferta |
| Vídeos, e fotos para inserir nas redes sociais |
| Vídeos, fotografias, apresentações |
| Vídeos, posts, marketing digital no geral |
| Vídeos, Publicações na redes sociais |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 26. Realização de eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias

| | Nº | % |
|--------------------|------------|---------------|
| Não | 32 | 19,05 |
| Sim frequentemente | 38 | 22,62 |
| Sim ocasionalmente | 82 | 48,81 |
| Sim raramente | 16 | 9,52 |
| Total | 168 | 100,00 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 27. Formas de divulgação das atividades de voluntariado

| | Nunca | | Raramente | | Ocasionalmente | | Frequentemente | | Total | Média |
|---|-------|------|-----------|------|----------------|------|----------------|------|-------|-------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Familiares/amigos | 13 | 9,5 | 23 | 16,8 | 41 | 29,9 | 60 | 43,8 | 137 | 3,08 |
| Outras atividades desenvolvidas pela Organização | 3 | 2,1 | 11 | 7,9 | 59 | 42,1 | 67 | 47,9 | 140 | 3,36 |
| Página na internet/Redes Sociais | 3 | 1,9 | 10 | 6,4 | 32 | 20,4 | 112 | 71,3 | 157 | 3,61 |
| Comunicação social | 33 | 25,4 | 28 | 21,5 | 44 | 33,8 | 25 | 19,2 | 130 | 2,47 |
| Eventos de sensibilização/Campanhas de recrutamento | 17 | 12,3 | 35 | 25,4 | 48 | 34,8 | 38 | 27,5 | 138 | 2,78 |
| Plataformas de voluntariado | 35 | 25,9 | 33 | 24,4 | 25 | 18,5 | 42 | 31,1 | 135 | 2,55 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 28. Mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...) (N=168)

| | Nº | % |
|--|-----|------|
| Formulário online | 113 | 67,7 |
| Formulário físico | 81 | 48,5 |
| Triagem inicial: Análise dos dados do formulário, Verificação de requisitos básicos, (idade, disponibilidade, interesse...); priorização por perfil e aderência à vaga | 90 | 53,9 |
| Entrevista ou Reunião | 127 | 76,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 29. Outros mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...)

| |
|---|
| Formação e estágio de voluntariado |
| Apoio à inscrição nas plataformas de voluntariado IPDJ / CES |
| plataforma ESC |
| Sessão de formação inicial obrigatória |
| Experiência-piloto na Associação antes do compromisso de voluntariado ser assumido. |
| Período experimental |
| Barcelos + Voluntário |
| Apresentação sobre a organização |
| A equipa técnica do Centro de Cidadania Ativa nas reuniões iniciais propõe, em alguns casos em função do diagnóstico, que a pessoa anime um workshop experimental o qual, após o balanço, permite ajustar a proposta para uma atividade com maior regularidade. |
| conversas informais |
| Formação |
| Encaminhamento para outras instituições parceiras do Banco Local de Voluntariado |
| Capacitação em Iniciação ao Voluntariado; Período experimental |
| Análise da motivação |
| Mediação entre o voluntário e Organizações Promotoras de Voluntariado |
| Realização de Formação Base (cerca de 400 horas) e Avaliação em Exercício Final |
| Entrevista inicial e entrevista de admissão. |
| formação |
| Formação para os voluntários adultos |
| Formação inicial |
| Formação inicial |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 30. Principais dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias (N=166)

| | Nº | % |
|---|----|------|
| Não sente dificuldades | 18 | 10,8 |
| Número de pessoas voluntárias insuficientes | 77 | 46,4 |
| Competências das pessoas voluntárias | 32 | 19,3 |
| Seleção das pessoas voluntárias | 21 | 12,7 |
| Adequação das expectativas das pessoas voluntárias às necessidades das atividades de voluntariado | 81 | 48,8 |
| Disponibilidade das pessoas voluntárias para o desenvolvimento das atividades de voluntariado | 98 | 59,0 |
| Falta de disponibilidade dos recursos humanos da Organização | 42 | 25,3 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 31. Outras dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias

| |
|--|
| A obrigatoriedade de ser o hospital a dar a formação aos voluntários, obrigando a este processo apenas decorrer uma vez por ano. |
| Atualmente um pouco falta de compromisso para com a atividade de Voluntariado, por exemplo oferecemos formação inicial e por vezes existe desistência a seguir. Outra dificuldade tem a ver com o menor nº de candidaturas em zonas geográficas mais interiores ou isoladas. |
| Ausência de compromisso dos voluntários para atividades com responsabilidade - Cargos de Direção, em particular Tesoureiro |
| Ausência de orçamento específico para apoiar uma organização mais robusta. |
| Ausência de pessoas interessadas nas atividades que podemos incluir voluntários |
| Baixa manifestação na integração de voluntários |
| Compatibilidade horária |
| Dependendo da atividade de voluntariado, pode haver um número de pessoas insuficiente |
| Existência de poucas entidades colaboradoras para receber os voluntários inscritos |
| Falta de motivação das organizações |
| Financeiras, para investir em campanhas de recrutamento abrangentes. |
| Financiamento, é muito difícil manter uma equipa com este nível de especialização com tão pouco financiamento e sem possibilidade de investimento em equipamento e material de substituição. É ainda difícil manter a motivação dos elementos e novos voluntários caso não exista o empenhamento e reconhecimento devido |
| Gerir a motivação da(s) pessoa(s) voluntárias quando se verifica que o grupo de participantes na atividade tem uma assiduidade e permanência muito variável. |
| implementação de projetos |
| nesta momento, notamos um decréscimo no número de voluntários internacionais, devido ao aumento do custo de vida |
| Perfil não compatível com as funções de voluntariado. |
| Permanecerem no máximo 4 anos (tempo do curso) |
| Tratando-se de voluntariado jovem, dificuldade em manter os voluntários ativos fora do período escolar. Voluntários estrangeiros: custo da habitação |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Formação e Capacitação das Pessoas Voluntárias**Quadro 32. Necessidade de qualificações, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado**

| | Nº | % |
|---|-----|------|
| Sim, existem requisitos obrigatórios | 45 | 26,6 |
| Sim, existem requisitos que são valorizados, mas que não são obrigatórios | 101 | 59,8 |
| Não | 41 | 24,3 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 33. Requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado

| |
|--|
| Requisitos obrigatórios: idade, disponibilidade de horário, disponibilidade para receber formação, perfil psicológico e condições físicas adequado à função. Requisitos valorizados: competências profissionais, experiências prévias de voluntariado. |
| Motivação e interesse por áreas específicas. |
| Formação inicial e entrevista de voluntariado |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Idade (dos 14 aos 30 anos), Vontade de Aprender e Interesse pelas áreas de atividade. Não são necessárias competências técnicas específicas. Damos formação inicial e é promovida a aprendizagem entre pares. |
| Compromisso pela missão |
| Sentido de responsabilidade, compromisso com a atividade e simpatia. |
| Perfil para a função. |
| Compromisso; Disponibilidade para apoiar pessoas com deficiência intelectual o voluntário não pode ter expectativas salariais e tem de ter consciência e capacidade para cumprir o horário pretendido. |
| Dependendo das ações de voluntariado, valoriza-se experiência ou formação (por exemplo, no apoio a atividades da proteção civil ou apoio nas escolas) |
| Dependendo do projeto sim. É facultada formação específica em determinados projetos. |
| Formação e interesse na área das ciências sociais. |
| Para a prestação de apoio especializado, enquanto Técnico/a de Apoio à Vítima Voluntário/a, nomeadamente psicológico, jurídico ou social, é valorizada a formação académica, competências e cédula profissional (no caso do acompanhamento psicológico). Para a prestação de apoio geral, a formação nas áreas das ciências sociais e do comportamento é preferencial, no entanto é analisada a experiência e motivação. Nas outras modalidades, não há obrigatoriedade de uma formação específica, no entanto a experiência é valorizada para o desenvolvimento das tarefas sugeridas. Identificação com os valores da APAV e missão, disponibilidade de 4 horas semanas, num período mínimo de 6 meses, devido à especificidade do apoio e acompanhamento dos utentes. |
| Formação |
| Formação académica (áreas em concreto para sessões educativas), competências pessoais e sociais (empatia, comunicação, disponibilidade, compromisso, etc.) |
| Participação em sessões de formação sobre a importância do compromisso dos voluntários; assinatura de um documento de compromisso. |
| Experiência anterior de voluntariado, disponibilidade. |
| Dever/capacidade de sigilo e confidencialidade; Competências de saber estar, ouvir e comunicar ativamente e assertivamente idade, inscrição na bolsa de voluntariado local, frequência do curso de capacitação |
| Para as tutorias entrepares (mentoría): Relacionamento interpessoal; Bom rendimento académico. |
| Os requisitos obrigatórios são a realização da entrevista de seleção para o processo de integração na Bolsa Concelhia de Voluntariado e a Formação Inicial em voluntariado. A reunião prévia antes de cada projeto de voluntariado é um requisito valorizado |
| Aquando de projetos desenvolvidos e promovidos pelo Banco o voluntário tem sempre acesso a uma formação inicial. |
| Não há requisitos obrigatórios, mas valoriza o sentido de responsabilidade, procurando assim garantir o cumprimento de horários/tarefas assumidas pelo voluntário, o espírito de equipa uma vez que as tarefas desenvolvidas pelos voluntários são muito colaborativas, a capacidade de comunicação, autonomia e iniciativa e o conhecimento das dinâmicas locais. |
| Registo Criminal |
| Interessado/a e motivado/a para colaborar na área da deficiência; Participativo/a; Responsável; Disponível e Flexível; Polivalente; Tolerante; Cooperativo/a; Assertivo/a; Comunicativo/a; Com capacidade de adaptação e aprendizagem; |
| Ter mais de 18 anos |
| Conhecimento sobre a área de trabalho da organização |
| O espaço Cd'CA foi concebido como um "espaço cultural intermédio" e um espaço seguro no sentido feminista do termo. Neste espaço os requisitos mínimos são a não discriminação e a disponibilidade, quando necessário, para acompanhamento técnico de natureza psicosocial. Consideramos as atividades de voluntariado como uma oportunidade de diversificação da rede social, mas também o ser voluntário como uma oportunidade de empoderamento e de inclusão de pessoas em situação de fragilidade. Assim adequamos o voluntariado proposto aos requisitos e características da pessoa. É necessário a equipa técnica considerar que a pessoa é capaz de realizar a tarefa que assumiu como voluntariado, com maior ou menor suporte técnico. Assumimos, na prática os riscos inerentes, na perspetiva da frase de Daniel Sampaio que uma das grandes aprendizagens é o saber "Aturar-se uns aos outros". |
| maioritariamente competências sociais e transversais |
| Maiores de 18 anos |
| Ter nacionalidade portuguesa ou conhecimento profundo da realidade e cultura portuguesa. Para determinadas atividades de voluntariado existem outros requisitos, como por exemplo, escolaridade mínima obrigatória ou outros. Depende sempre da atividade de voluntariado. |
| Depende da natureza da atividade de voluntariado. Por exemplo, apoio escolar só é dado por professores/educadores. |
| Entrevista; Capacitação em Iniciação ao Voluntariado e outras Capacitações que pretendem reforçar as competências transversais das voluntárias/os, nomeadamente em Gestão de Conflitos e Gestão de Expectativa e Saúde Mental |
| Boa apresentação e simpatia |
| ENSINO BÁSICO |
| cumprimento de regras, nomeadamente: respeito pelo outro [doente], assiduidade e pontualidade |
| Empatia, capacidade de trabalho de equipa, compromisso |
| Em algumas ações, necessitam de ter competências no manuseamento de portadores de deficiência |
| Experiência de voluntariado e a motivação; Experiência com a população alvo |
| Robustez física, nomeadamente no que diz respeito ao apoio à intervenção comunitária (Mercearia Social e Loja Solidária) |
| Gostar de animais |
| Pertencer à comunidade académica (i.e., docentes, pessoal de administração e serviços e estudantes); Realização de formação sobre voluntariado. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Gosto por trabalhar em equipa, assertividade; no trabalho com as crianças registo criminal |
| Sensibilidade para a realidade da Saúde Mental. |
| formação Inicial em Voluntariado |
| Compromisso |
| Há requisitos valorizados no âmbito de experiência em atividades de proteção civil, busca e salvamento e/ou desportos de montanha. Ainda assim todos os voluntários recebem formação Associação para os preparar para as funções que lhe poderão ser pedidas. |
| Requisito obrigatório : Formação - Mentoría para o voluntariado e Capacitação Técnica do/a voluntário/a -Cada oferta tem um perfil associado onde são discriminadas as qualificações e os requisitos . |
| O/a mentor/a deverá dominar o seu talento e ter a capacidade de o ensinar a outros, gostar de trabalhar com adolescentes/jovens, ser paciente, empático e resiliente, capaz de estabelecer uma relação de mentoría respeitando os valores da associação e as necessidades dos jovens, capaz de lidar com ambientes emocionalmente exigentes e de se adaptar. |
| Depende do programa de voluntariado e das necessidades da organização ou da unidade. |
| Empatia para com o próximo, vontade de ajudar a comunidade |
| Disponibilidade para estar com doentes internados |
| Mínimo de 17 anos |
| Depende do projeto |
| Experiencia em voluntariado |
| Formação pedagógica |
| religião católica |
| Para os voluntários adultos: sólida formação moral, formação com sucesso incluindo especificamente proteção de crianças, estágio |
| Frequência de ciclo de estudos relacionada com as atividades a desenvolver |
| Estar em alinhamento com os nossos valores que estão definidos no nosso manual de acolhimento ao voluntariado. |
| ter menos de 40 anos, ser católico, ter curso superior ou técnico profissional com experiência de trabalho |
| Conhecimentos de gestão, em particular, análise de dados financeiros, também conhecimentos de Direito |
| Cada projeto tem os seus requisitos específicos como participar na formação pré-partida, idade ou formação específica em alguma área; os valorizados são, acima de tudo ao nível de competências sociais |
| Formação inicial + acompanhamento inicial de equipa |
| Sensibilidade para a causa animal; |
| Assinatura de contrato de voluntário |
| Formação em voluntariado hospitalar, entrevista que demonstre adequação do voluntário prospectivo. |
| depende da atividade desenvolvida |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 34. Existência no momento da inscrição das competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Sim | 137 | 84,0 |
| Não | 26 | 16,0 |
| Total | 163 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 35. Existência de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Sim | 68 | 46,3 |
| Não | 79 | 53,7 |
| Total | 147 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 36. Identificação de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias

| |
|---|
| Chefe de serviço do voluntariado hospitalar pela responsabilidade que a função exige. Voluntárias de entreajuda pela especificidade da tipologia de cancro. |
| formação específica |
| Funções administrativas/trabalho de escritório. |
| Apoio Alimentar |
| Apoiar adultos com deficiência nalgumas saídas e atividades fora do contexto institucional |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| É difícil encontrar voluntários com as características e competências de apoiar pessoas com deficiência na comunidade rural. |
| tradução |
| Órgãos sociais |
| cargos de horário diurno |
| Colónias férias talvez pela pouca disponibilidade de tempo |
| Prestação de cuidados de saúde |
| professores voluntários |
| Dificuldade em angariar voluntários com interesse em realizar visitas às pessoas idosas em situação de isolamento. |
| Sim, projeto Café memória dedicado às pessoas com problemas de memória e demências. |
| Por vezes para a prestação de apoio especializado, em que exista a necessidade de ser detentor/a de cédula profissional. Ou então, para a modalidade de Suporte Técnico e/ou Operacional, por não ser uma modalidade tão conhecida. |
| Comunicação e gestão administrativa. Representação do projeto em eventos também se tem sentido enquanto dificuldade. |
| Na área da educação, apesar de ter voluntários com competências não têm disponibilidade. |
| Atividades educativas pela falta de formação na área de Educação aliado ao nível de compromisso exigido pelas próprias atividades |
| Apoio jurídico |
| Voluntariado com Populações Vulneráveis - requer sensibilidade, empatia e, muitas vezes, alguma formação ou experiência; Incompatibilidade de horários - Dificuldade em conciliar com vida pessoal ou profissional; Tarefas que impliquem elevado esforço físico - inexistência de voluntários para esta função; Voluntariado contínuo - Projetos que exigem uma presença regular durante vários meses. |
| Tutorias entrepares (mentorias) |
| Gestão de redes sociais, voluntariado online. |
| apoio jurídico |
| Participação junto de pessoas mais dependentes (por ex., alimentar à boca ou desenvolver atividades de animação com grupos de pessoas com doenças de Alzheimer) - motivo: confronto pessoal com os quadros de incapacidade e doença (difícil gestão emocional). |
| Na área dos idosos, os voluntários/as têm preferência nas crianças |
| É difícil angariar voluntários para o projeto de apoio aos quiosques de atendimento automático |
| Professores voluntários para a Academia Séniior |
| Tentámos, e não resultou, ter pessoas voluntárias na gestão do voluntariado, o nosso diagnóstico desta dificuldade é essencialmente por necessitarmos de organizar uma base de dados que integre o voluntariado e a sua gestão. Dificuldade de ter pessoas voluntárias nas áreas de oficinas de aprendizagem de TIC, manutenção do espaço/bricolage, hortas urbanas, e voluntariado de competências nas áreas jurídica, informática e comunicação. |
| Voluntariado jovem - é cada vez mais difícil garantir compromisso de longo prazo com a população mais jovem. |
| Trabalhos de manutenção, limpeza, jardinagem.... |
| falta de preparação; inadequação do perfil exigido; dificuldade no recrutamento e/ou manutenção das pessoas voluntárias. |
| Contacto com público-alvo de grande vulnerabilidade; Falta de experiência ou preparação para contacto com público vulnerável; Horário das atividades em horário laboral |
| Projetos que decorrem durante o período laboral semanal: dificuldade de requisição de voluntários que ainda estão no ativo. |
| Acompanhamento e apoio a idosos |
| Dirigentes |
| Visitas ao Hospital de Santa Maria no bloco de ginecologia e oncologia |
| Voluntariado na área do Desperdício Alimentar- recolha no turno da noite, dificuldade em angariar voluntários. |
| cargos mais específicos que seja necessário assumir alguma responsabilidade |
| Informática |
| voluntários para os centros de dia |
| Não se trata de uma dificuldade em conseguir pessoas voluntárias para uma função/cargo específicos, mas sim de projetos de voluntariado na área da deficiência, alguma reserva no trabalho com pessoas com estas características |
| Atividades de verão |
| Aconselhamento energético |
| Coordenação de equipas |
| Cargos de Gestão - O grau de exigência para uma IPSS ser dirigida por voluntários não é compatível para quem exerce uma profissão, dado que o tempo exigido é em permanência se uma IPSS não ter condições financeira para ter profissionais contratados |
| Disponibilidade para caminhar com os utentes, passear cadeiras-de-rodas no jardim |
| maioritariamente por questões financeiras ou disponibilidade de tempo |
| Trabalhar no CROAL |
| Para muito idosos. Formação deficitária. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 37. Desenvolvimento de ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias (n=168)

| | Nº | % |
|--|----|------|
| Não | 26 | 15,5 |
| Sim, formação inicial para todas as pessoas voluntárias | 85 | 50,6 |
| Sim, formação inicial/capacitação para as pessoas voluntárias caso seja necessário | 51 | 30,4 |
| Sim, formação continua | 41 | 24,4 |
| Mentoria para integração de pessoas voluntárias | 34 | 20,2 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 38. Outras ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias

| |
|--|
| Formação em articulação com a Rede Local de Voluntariado da Câmara Municipal do Porto |
| Formação entre pares. |
| Reuniões de equipa e acompanhamento contínuo. |
| Apoio e supervisão dos voluntários por psicólogos. |
| Entrega de documento de suporte - Guia de Acolhimento do Voluntariado. |
| É intenção da organização ativar a formação inicial para todos os voluntários, bem como a formação continua e a mentoria. |
| Barcelos + Voluntário |
| Apoio técnico na animação de grupo, quando a pessoa voluntária está a experimentar pela primeira vez dinamizar uma oficina, e/ou está a dinamizar uma oficina a título pré-profissional; Apoio técnico continuado na constituição de um novo grupo de voluntariado em torno de uma ideia/proposta até o grupo ter desenvolvido coesão; Apoios pontuais a pessoas voluntárias quando da inserção no grupo de participantes com vulnerabilidades ao nível da saúde mental. |
| Formação não formal, mais no sentido de enquadramento das atividades... é uma situação a trabalhar |
| Encontros mensais em que também é feita capacitação (nalguns deles) |
| Mentoria para o Voluntariado e Capacitação Técnica do/a Voluntário/a |
| Ações promovidas pelo Banco Local de Voluntariado de Loures |
| desenvolvemos workshops regulares |
| Tentamos mas não temos formadores nem meios para realizar formação e essa formação não é aceite pela ULS gestora do hospital. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 39. Principais áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas (N=144)

| | Nº | % |
|---|-----|------|
| Áreas temáticas/técnicas relacionadas com a atividade de voluntariado a desenvolver | 107 | 74,3 |
| Direitos e deveres das pessoas voluntárias | 86 | 59,7 |
| Relacionamento interpessoal | 71 | 49,3 |
| Desenvolvimento pessoal | 46 | 31,9 |
| Gestão de voluntariado | 43 | 29,9 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 40. Outras áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas

| |
|---|
| temáticas específicas a função a exercer enquanto voluntário e todas as ações de formação dinamizada pela entidade e que o/a voluntário possa e tenha interesse em participar |
| Voluntariado cruz vermelha |
| Organização institucional e oportunidades de voluntariado. |
| Comunicação e etiqueta inclusivas |
| Formação através do projeto "Barcelos + Voluntário" |
| Igualdade de Género e não discriminação |
| Formação Institucional |
| Gestão de Conflitos; Gestão de Expectativas e Saúde Mental (formação contínua) |
| Competências de comunicação; Gestão de tempo; Gestão de Stress; Relações Interpessoais; Gestão de expectativas. |
| Ações muito específicas de acordo com o trabalho voluntário a desenvolver |
| Identidade Carismática; Saúde mental; Questões éticas. |
| Formação acerca do serviço onde vão desenvolver o voluntariado |
| Competências interpessoais, no âmbito do Stress e Emoções, da Igualdade, Diversidade e Interculturalidade, de Relações Interpessoais e de Liderança e Gestão de Conflitos |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| gestão de conflitos; |
| Comunicação em público |
| Técnicas, animação, formação de formadores, gestão |
| Ética e deontologia; gestão de emoções, relação interpessoal, controlo de infecção hospitalar |
| Missão e Valores da IPSS |
| Gestão de expectativas, valores e princípios éticos da organização |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 41. Principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado

| |
|--|
| Comunicação interpessoal (comunicação com o doente, familiares, cuidadores e profissionais de saúde) |
| Formação sobre a Gestão de Voluntariado com os estudos |
| Captação de voluntários |
| Relacionamento interpessoal, gestão de voluntariado. |
| Formação específica para algumas áreas e contínuas para o voluntariado em geral. |
| O valor e importância do Voluntariado para a comunidade e para os próprios |
| Sensibilização e assunção de compromisso emocional com persistência, indiferente a situações menos positivas. |
| Desenvolvimento Pessoal |
| Atitude e comportamentos não discriminatórios; adesão e aceitação por parte dos trabalhadores relativamente aos voluntários; mentoria de pessoas voluntárias |
| Formação nas áreas de apoio a pessoas com deficiência, desenvolvimento pessoal e saúde mental, apoio comunitário |
| Desmistificar preconceitos em relação ao próprio voluntariado, que acima de tudo é para servir o outro. |
| Relacionamento interpessoal, conhecimentos da filosofia da organização. |
| Disponibilidade |
| Destacamos a seguinte: ferramentas de avaliação do impacto social do trabalho desenvolvido pelas nossas voluntárias. |
| As principais necessidade de formação sentidas são ao nível da ética e deontologia e do enquadramento legal da atividade |
| Direitos e deveres das pessoas voluntárias |
| cada vez mais os jovens não fazem voluntariado, não dão valor. não tem consciência do que é |
| Formação sobre conduta ética. |
| Gestão de Voluntariado; Formação inicial (genérica) para voluntários. |
| * Formação específica na área da intervenção social e comunitária; |
| * Formação em língua portuguesa. |
| Relacionamento interpessoal |
| Comunicação Inclusiva |
| Os Direitos e Deveres do(a) voluntário(a) |
| Muitas das necessidades de formação são mais técnicas e asseguradas pelas instituições que acolhem os nossos voluntários. |
| A principal dificuldade tem sido a mobilização de voluntários não habituais para apoio a eventos esporádicos organizados pela Associação. |
| trabalho com público e gestão de projetos |
| Comunicação Interpessoal e Trabalho em Equipa; Formação para o Acolhimento e Integração de Novos Voluntários; Gestão de Situações Desafiantes; Sensibilização para a Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade |
| Gestão do tempo e stress; cuidados básicos em saúde mental. |
| Alinhar as pessoas com o propósito da Instituição |
| Primeiros Socorros |
| Gestão emocional |
| Ambiente |
| Área social |
| Formação em competências de comunicação com públicos vulneráveis |
| Formação em gestão emocional |
| Enquadramento e Gestão de Programas de Voluntariado. |
| Gestão de voluntariado |
| Pretende-se desenvolver formação ao nível do desenvolvimento pessoal, relacionamento interpessoal, comunicação não violenta e escuta ativa, com abertura para a realização de formações que possam ser sugeridas pelos próprios voluntários ou adequadas às necessidades que se venham a sentir. |
| Formação específica na área onde praticam o Voluntariado; Desmistificar o carácter assistencialista atribuído aos utentes acolhidos nas respostas sociais |
| As principais necessidades estão relacionadas com o perfil de posto quando este é direcionado para o apoio direto a pessoas com deficiência, uma vez que muitos dos voluntários lidam com a deficiência pela primeira vez. |
| Neste momento sentimos necessidade de efetuar a formação Inicial para Voluntários, quer para os novos, quer reciclagem para os mais antigos |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Estratégias para a captação e manutenção de voluntários. |
| Igualdade e não discriminação. Animação de grupos e gestão da frustração. Gestão do voluntariado. Cultura organizacional e gestão do espaço. ODS e formas de intervenção cidadã. |
| Desenvolvimento pessoal, gestão de voluntariado, direitos e deveres |
| Não identificamos necessidades de formação concretas, dado que o programa formativo dos voluntários é ajustado à atividade de voluntariado que desempenham, havendo sempre pelo menos uma formação obrigatória. |
| Construção de programas de voluntariado; gestão de voluntariado; planeamento estratégico e avaliação de impacto em programas de voluntariado, assim como a formação contínua nas áreas identificadas acima. Assessoria para elaboração de perfis de posto (ou seja, atividades de voluntariado) |
| No âmbito do Voluntariado Inclusivo - Capacitação na área da Metodologia de Voluntariado Apoiado. |
| Capacitação específica em áreas como gestão de conflitos, comunicação eficaz/empática, gestão emocional no voluntariado |
| HUMILDADE |
| Relacionamento interpessoal |
| Conhecimento específico da ação e desenvolver na área onde exerce a atividade de voluntariado. |
| Formação em áreas de comunicação interna e externa; papel e importância do trabalho voluntário |
| Essencialmente os deveres das pessoas voluntárias (compromisso) |
| Gestão de voluntariado e relacionamento interpessoal |
| Relacionamento Interpessoal |
| Organização e gestão de voluntárias, desenvolvimento de um sentido de compromisso, tolerância e capacitação |
| Formação Técnica e Operacional: Estas formações ajudam os voluntários a desempenharem melhor as tarefas específicas da missão da organização, nomeadamente: Formação em Primeiros Socorros; Utilização do uso de ferramentas digitais; Gestão de recursos e logística. |
| Competências de comunicação; Gestão de tempo; Gestão de Stress; Relações Interpessoais; Gestão de expectativas. |
| Responsabilidades no voluntariado |
| Formações breves e práticas (pouco teóricas) com o essencial sobre o trabalho voluntário |
| Temos duas ferramentas formativas: a "Partilha Formativa", para a troca de experiências, e o "Pitch Formativo", centrado na apresentação de temas técnicos para o desenvolvimento de competências. Ambas tem como objetivo enriquecer o conhecimento coletivo, promover a partilha de saberes e fortalecer a missão comum da Conferência. |
| Estas são usadas no inicio de cada reunião. |
| Depois temos a formação regular Vicentina, de capacitação de coordenadores, voluntários e aspirantes a Vicentinos. |
| Por outro lado aconselhamos vários sites de formação gratuita como a Alison, Coursera, e agora academiaportugaldigital.pt |
| Acautelar a formação contínua ao nível da identidade e Saúde Mental de igual forma para todos as Unidades, a partir dos recursos de formação que já existem. |
| Formação específica em voluntariado de proximidade a idosos e formação para apoio no descanso do Cuidador. |
| conhecimento específico sobre Perturbação do Espetro do Autismo |
| Formação em Proteção Civil, em matéria específica de Busca e Salvamento, em gestão de organizações, Comando e Liderança, mecanismos internacionais de socorro e proteção civil |
| Ferramentas de co-liderança regenerativa e de cooperação ativa |
| Capacitação Técnica – 8 Módulos |
| Sessão Informativa – todas as Ofertas de Voluntariado |
| Noções gerais - Stress e Emoções |
| Noções gerais sobre Igualdade, Diversidade e Interculturalidade |
| Noções gerais de Relações Interpessoais |
| Liderança e Gestão de Conflitos |
| Sessão Prática -1h (Oferta Buddy Help Learning, Buddy Help Care e Buddy Help Babysitting) |
| Informações específicas relativas à condição de saúde da pessoa que o/a voluntário/a vai apoiar |
| Análise de Casos (2h) – (Oferta de Voluntariado Buddy In, Universidade de Inverno e Universidade de Verão) |
| Gestão de crise com jovens em risco |
| Gestão e dinamização de projetos de voluntariado; Gestão de voluntariado; Ferramentas de Motivação e Reconhecimento de Voluntários |
| Gestão de competências e valorização dos skills pessoais e emocionais. |
| Conhecimento da missão e dos valores da associação, conhecimento dos direitos e deveres dos/as voluntários/as |
| Necessidades de formadores |
| Gestão de expectativas |
| Construção do perfil |
| Segurança e contacto com a própria organização |
| Mais reajustadas a cada área de intervenção. |
| Faria sentido formações à medida, complementares para voluntários que optem por desempenhar funções com idosos; jovens, ambiente, inclusão, proteção animal. isto após a formação inicial, mais genérica |
| Comunicação e angariação de fundos. |
| Formação de continuidade |
| A nossa formação é contínua e maioritariamente interna, a principal dificuldade prende-se com a frequência assídua das formações por parte dos voluntários mais antigos. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Depende dos projetos |
| Desenvolvimento Pessoal |
| Não aplicável |
| Em todos os temas citados acima. Formamos todos os anos mais de 2500 pessoas na formação inicial. Os restantes 12500 têm formação contínua em regime modular e em cursos (não todos os anos para todos) |
| Conhecimentos sobre cooperativismo e sobre transição energética. Eficiência energética, leitura de faturas, instalação de painéis fotovoltaicos, implementação de comunidades de energia, isolamento térmico, etc.. |
| Código cooperativo, programas de financiamento, constituição de cooperativas |
| Relacionamento Interpessoal; Desenvolvimento pessoal. |
| Planeamento contínuo. |
| As pessoas normalmente, não querem ter formação e como para fazer formação tem de haver um numero mínimo de pessoas, não conseguimos ter um grupo que esteja disposto a esta participação. |
| Pessoas com capacidade técnica |
| Toda a formação será bem vista na área social, em particular, no apoio aos mais velhos |
| O papel do voluntário na organização; Importância da utilização de equipamento de proteção individual de acordo com as tarefas específicas a desenvolver; Riscos e oportunidades do voluntariado; |
| Manter o papel de voluntário e não de amigo da pessoa. |
| Precisávamos que nos viessem fazer uma sessão ou duas de voluntariado |
| Formação na área do comportamento, adestramento e saúde animal |
| Relacionamento interpessoal |
| Mais abertura a uma formação verdadeiramente orientada para o utente/doente. Promoção de educação em várias áreas de voluntariado, que demonstrem eficácia na sua implementação. A maioria dos voluntários trabalha com a sua capacidade e empatia e é deficitária o apoio nas áreas mais especializadas. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Gestão e organização do Voluntariado

Quadro 42. Ações de gestão e organização implementadas (n=165)

| | Nº | % |
|--|-----|------|
| Celebração de um Acordo/Contrato de Voluntariado escrito com a organização | 109 | 66,1 |
| Atribuição de um cartão de identificação às pessoas voluntárias da organização | 76 | 46,1 |
| Cobertura de todas as pessoas voluntárias por um seguro de acidentes pessoais | 139 | 84,2 |
| Reembolso de despesas que decorram do exercício de trabalho voluntário na Organização | 57 | 34,5 |
| Atribuição de um Certificado/ Declaração de participação em atividades de voluntariado às pessoas voluntárias da Organização | 121 | 73,3 |
| Ação de desvinculação final (reunião/festa de despedida, etc.) | 29 | 17,6 |
| Mecanismos próprios de reconhecimento do trabalho das pessoas voluntárias na Organização | 60 | 36,4 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 43. Outras ações de gestão e organização implementadas

| |
|--|
| Aquando das desvinculação é remetida uma carta de agradecimento à pessoa. |
| Registo n.º horas de voluntariado no Suplemento ao Diploma no final da Licenciatura |
| Passaporte do voluntário e jantar no Dia Internacional do Voluntariado para todos os voluntários ativos |
| Pagamento de bolsa de voluntariado |
| Reunião/ convívio/ avaliação mensal |
| declaração do mecenato passado no final do ano para efeitos do IRS |
| Neste momento, todo este apoio está em desenvolvimento, tal como muitos outros, em virtude estarmos a "revitalizar" e atualizar a nossa Bolsa de Voluntariado Local, que foi criada em 2011. |
| Só ainda não celebramos o contrato (para o qual já temos modelo) porque não conseguimos ter apólice de seguro de responsabilidade civil e acidentes pessoais |
| Prémio ao Voluntário do Ano |
| Através do projeto "Barcelos + Voluntário" são implementados uma série de procedimentos para a integração do voluntário |
| Pontualmente: contrato, seguro, certificado e reunião. Depende das situações |
| Celebração de aniversário. Envolvimento das pessoas voluntárias noutras atividades da cooperativa e de parceiros por forma a reforçar o seu sentimento de pertença à organização. |
| Telefonar/enviar mensagem no dia do aniversário do voluntário e no Dia Internacional do Voluntário |
| Informação sobre legislação em vigor - direitos e deveres, seguro; supervisão; segurança no trabalho, manuais etc. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Dependendo de cada organização promotora existem atividades específicas |
| O acordo e certificado é opcional. Se quiserem ou se solicitarem |
| Cerimónia de reconhecimento do trabalho voluntário; Festival e Mercado do Voluntariado |
| as opções que não foram selecionadas também acontecem mas em projetos mais pequenos e numa escala menor, ou seja, não acontecem em todos os projetos/tarefas/funções |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 44. Mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias (n=165)

| | Nº | % |
|--|-----|------|
| Não existem | 7 | 4,2 |
| Disponibilização de Manuais de apoio para as pessoas voluntárias | 52 | 31,5 |
| Existência de um responsável /mentor | 129 | 78,2 |
| Reuniões regulares com as pessoas voluntárias | 85 | 51,5 |
| Recolha regular de necessidades, sugestões... | 69 | 41,8 |
| Base de dados das pessoas voluntárias em atividade e potenciais | 94 | 57,0 |
| Avaliação da satisfação das pessoas voluntárias | 77 | 46,7 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 45. Outros mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias

| |
|---|
| Realização de Encontros de Voluntariado de cariz Nacional e também regional com vista ao convívio e manutenção do espírito de missão. |
| Em desenvolvimento ao nível de outros parâmetros que não os assinalados |
| Avaliação de Impacto |
| contactos telefónicos semanais com voluntários quando se encontram inseridos nos nossos projetos |
| Avaliação da satisfação das pessoas participantes nas atividades. Apoio técnico às pessoas voluntárias quando têm um problema de natureza pessoal/profissional. |
| Todas estas questões sofrem de grandes falhas. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 46. Ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado (n=163)

| | Nº | % |
|--|-----|------|
| Não existem | 18 | 11,0 |
| Registos regulares das atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias | 88 | 54,0 |
| Contagens das horas de voluntariado de cada pessoa voluntária | 84 | 51,5 |
| Medição do alcance das atividades de voluntariado (número de outras organizações beneficiárias, número de beneficiários diretos, alcance geográfico ...) | 27 | 16,6 |
| Obtenção de feedback dos membros da comunidade que recebem os serviços | 66 | 40,5 |
| Obtenção de feedback dos parceiros organizacionais | 57 | 35,0 |
| Obtenção de feedback das pessoas voluntárias | 114 | 69,9 |
| Obtenção de feedback dos trabalhadores da organização | 53 | 32,5 |
| Avaliação da qualidade/níveis de satisfação (com as atividades desenvolvidas, com as pessoas voluntárias...) | 60 | 36,8 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 47. Outras ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado

| |
|--|
| A obtenção do feedback/avaliação é conseguida através de reuniões/encontros com os agentes envolvidos nas atividades de voluntariado. |
| Relatório no final do período de voluntariado |
| obtenção por parte dos alunos do feedback das aulas dadas |
| Apesar de assinalados os itens acima, ainda não se encontram devidamente estruturados e uniformizados para todos os projetos. |
| Estamos a desenvolver um first mobile que vai permitir o registo das horas de voluntariado realizadas e a partir daí monitorizar e analisar o impacto por Serviço, assim como receber as resposta ao questionário de satisfação e de saída de forma mais célere e mais automática. |
| Nota: É efetuado de forma qualitativa em reunião, de forma não estruturada ao nível global. |
| A avaliação da qualidade e níveis de satisfação com as atividades desenvolvidas, com as pessoas voluntárias realiza-se, sobretudo na área dos projetos desenvolvidos na área da educação ao voluntariado, assim como do voluntariado inclusivo. |
| Avaliações pontuais não sistematizadas |
| Também é necessário mais trabalho nesta área. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 48. Forma como é realizada a gestão de pessoas voluntárias (n=164)

| | Nº | % |
|--|----|------|
| Existe formalmente um Coordenador/ Gestor de Pessoas Voluntárias | 99 | 60,4 |
| A gestão é feita pela Direção da Organização | 37 | 22,6 |
| A gestão é realizada por técnicos remunerados da organização | 83 | 50,6 |
| A gestão é realizada por uma pessoa voluntária | 18 | 11,0 |
| Cada pessoa voluntária gere as suas atividades | 8 | 4,9 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 49. Outras formas como é realizada a gestão de pessoas voluntárias

| |
|---|
| Existe a Unidade de Voluntariado que gera o Voluntário e está integrada na gestão de Recursos Humanos, com apoio de uma pessoa voluntária, no entanto a gestão de voluntariado nos Serviços é feita pelo próprio staff, nomeadamente o/a gestor/a do mesmo Serviço. |
| Gestão é feita pelo gestor de cada projeto |
| A gestão é feita pela Comissão de Coordenação do Voluntariado na UA |
| Somos uma Rede Local de Voluntariado, pelo que as organizações adotam diferentes modelos de gestão, pese embora a maioria tem um responsável pelo voluntariado, formalmente indicado, recurso que pode ser pago ou não, dependendo da natureza da organização. |
| Cada pessoa voluntária gera as suas atividades operacionais/táticas, com os indivíduos e famílias que lhe estão atribuídas. |
| Depende de cada programa, mas geralmente é um coordenador. |
| No apoio ao ensino o voluntário tem autonomia técnica |
| Como o número de voluntários é pequeno, todos dão o seu contributo apesar de haver um coordenador. |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 50. Mecanismos de integração das pessoas voluntárias na própria atividade da organização (por exemplo, participação na tomada de decisão organizacional)

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Não | 93 | 60,4 |
| Sim | 61 | 39,6 |
| Total | 154 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 51. Descrição dos mecanismos de integração das pessoas voluntárias na própria atividade da organização (por exemplo, participação na tomada de decisão organizacional)

| |
|--|
| Elementos da Direção da LPCC são voluntários e as atividades de voluntariado são estruturadas envolvendo os voluntários que as realizam. |
| Elaboração do Plano Anual de Atividades |
| Conselho Diretivo |
| No que diz respeito à composição da Direção, assim como associados que possam ser voluntários/as da APAV. |
| temos reuniões mensais de coordenadores locais (que são voluntários e os guias orientadores dos restantes voluntários) |
| Apenas em atividades específicas |
| SEMPRE QUE POSSÍVEL. |
| Regulamento, com número de horas para o estatuto voluntário. |
| Conselho Superior, o órgão máximo de gestão da Universidade conta com a participação voluntária de várias personalidades. |
| Por exemplo no Grupo de Apoio ao Luto, existem pessoas voluntárias que participam nas reuniões de planificação/tomada de decisão. |
| Reuniões de monitorização com recolha de contributos |
| Para os voluntários que pertencem aos órgãos sociais |
| Por norma não, mas todos os contributos são tidos em conta |
| No caso de sócios/as não trabalhadores da cooperativa |
| Todas as Direções são voluntárias. |
| Tem grupos de trabalho em áreas específicas e reuniões mensais para as quais são convocados, por vezes, voluntários específicos. |
| Dirigentes |
| Todas as decisões estratégicas são colegiais. |
| Participação nas reuniões de planeamento, por exemplo. |
| Assembleias Gerais e Reuniões periódicas de Comando ou Direção |
| Envolver voluntários na tomada de decisões relativas à execução de atividades e/ ou sugestões de ações. |
| fazem parte da Direção |
| Cada voluntário é socio da associação e pode participar das Assembleias Gerais bi-annuais |
| Temos uma Direção Geral, apoio à Direção estatutária, formada pelos voluntários responsáveis por cada uma das áreas de voluntariado. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Figura do dinamizador local |
| Elementos da Direção |
| Hierarquia da decisão, em diferentes níveis |
| Os voluntário são associados e têm acesso às Assembleias, locais, regionais e nacionais e podem candidatar-se aos cargos de direção ou fiscalização das mais de 1000 estruturas que temos |
| Uma parte da equipa é voluntária e, como tal, tem poder na tomada de decisão |
| A maioria dos voluntários, fazem parte da direção da Associação |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 52. Adoção de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias

| | Nº | % |
|--------------|------------|--------------|
| Não | 92 | 63,4 |
| Sim | 53 | 36,6 |
| Total | 145 | 100,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 53. Exemplos de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias adotadas

| |
|--|
| podem vir a ser colaboradores |
| Realização de Encontros de Voluntariado, entrega de insígnias/medalhas, momentos de convívio entre voluntários e colaboradores. |
| grupo de WhatsApp para divulgação de novas ações de voluntariado, contratação de antigos voluntários |
| Bom relacionamento e proximidade com todos os Voluntários |
| Sensibilização/Acompanhamento aos voluntários integrados. |
| Investe na realização de eventos de reconhecimento online e presenciais, que são levados a cabo sempre que possível. Bem como |
| Valoriza e reconhece publicamente o(a)s voluntário(a)s |
| Eventos de comunidade Just, comunicação direcionada de novas oportunidades de voluntariado |
| Sessão de boas vindas; Sessão de encerramento; Formação; Certificado de participação. |
| Acolhimento e Integração Inicial; Comunicação Regular e Transparente; Adaptação de Tarefas ao Perfil e Motivação; Oportunidades de Formação e Desenvolvimento; Reconhecimento e Valorização; Acompanhamento Individual e Feedback |
| Certificados; Seguro e alimentação; Apoio e supervisão. |
| Acompanhamento regular das pessoas voluntárias; formação continua e reconhecimento do trabalho voluntário realizado. |
| Não existe problema ao nível da retenção, mas da captação. |
| Pretende melhorar |
| fomento do espírito de equipa |
| Acompanhamento holístico da pessoa voluntária de grande proximidade, com reconhecimento regular da importância da sua ação. |
| Atenção sistemática às suas necessidades. Resolução de problemas apresentados, e definição conjunta de estratégias para ultrapassar dificuldades. Promoção da entreajuda entre pessoas voluntárias, nomeadamente quando alguém quer desistir porque se sente mais frágil, e com mais idade (envelhecimento ativo). |
| Promoção da identidade institucional, acompanhamento de proximidade, reconhecimento dos voluntários, entre outros. |
| Não adota medida específica concreta, mas proporciona um bom ambiente para que os voluntários queiram continuar ano após ano. |
| sensibilização |
| Realiza uma gala anual de reconhecimento aos voluntários e parceiros e outros momentos de coesão (arraial anual, festa de Natal, ...) |
| Convívios em dias assinalados; Cartão de Voluntário; Passe Social Gratuito. |
| Valorizando o trabalho exercido e demonstrando o impacto que este tem na qualidade de vida das pessoas. |
| Integração e Acolhimento Inicial Comunicação Clara e Constante Valorização e Reconhecimento Flexibilidade e Adequação de Tarefas |
| Sentimento de Propósito e Impacto Desenvolvimento Pessoal e Capacitação Cultura Organizacional Positiva |
| Acompanhamento próximo com auscultação de necessidades e fornecimento de ferramentas específicas, reconhecimento individualizado e específico, convite para manutenção do vínculo à associação. |
| Através do apoio constante em atividades. Não só recursos humanos como em bens necessários para a realização das atividades. |
| Criação de campanhas que necessitam do apoio dos/as voluntários/as |
| ações de reconhecimento do serviço de voluntariado - 2 ao ano |
| Concedemos uma plataforma online de benefícios e descontos. |
| Acompanhamento próximo com uma madrinha/padrinho (alguém mais velho) e de um "buddie" (alguém do mesmo projeto) |
| Acompanhamento ao Voluntário para perceber necessidades que possam existir. |
| seguro e encontros de agradecimento |
| Cria-lhes um bom ambiente e manifesta o valor acrescentado que representam para a IPSS |
| Estamos a tentar implementar mas temo-nos debatido com algumas dificuldades |
| Envolvimento nas atividades da organização; oferta de acessos a espetáculos culturais |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Tendências e Perspetivas de Evolução

Quadro 54. Tendência de evolução do número de pessoas voluntárias ativas

| | Diminuição | | Estabilidade | | Aumento | | Total | Média |
|-----------------|------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Últimos 5 anos | 34 | 20,0 | 73 | 42,9 | 63 | 37,1 | 170 | 2,17 |
| Próximos 3 anos | 13 | 8,7 | 68 | 45,3 | 69 | 46,0 | 150 | 2,37 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 55. Tendência relativa à quantidade de tempo que as pessoas voluntárias dedicam por mês/semana às atividades de voluntariado

| | Diminuição | | Estabilidade | | Aumento | | Total | Média |
|-----------------|------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Últimos 5 anos | 33 | 19,6 | 101 | 60,1 | 34 | 20,2 | 168 | 2,01 |
| Próximos 3 anos | 16 | 10,8 | 86 | 58,1 | 46 | 31,1 | 148 | 2,2 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 56. Tendência de evolução das atividades/projetos de voluntariado

| | Diminuição | | Estabilidade | | Aumento | | Total | Média |
|-----------------|------------|------|--------------|------|---------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Últimos 5 anos | 22 | 13,0 | 79 | 46,7 | 68 | 40,2 | 169 | 2,27 |
| Próximos 3 anos | 6 | 4,0 | 68 | 45,0 | 77 | 51,0 | 151 | 2,47 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Desafios e Perspetivas para o Futuro

Quadro 57. Avaliação da importância das alíneas seguintes para melhorar o recrutamento de pessoas voluntárias (escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante)

| | 1- Nada importante | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6- Muito Importante | | Total | Média |
|--|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|---------------------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Ter atividades de voluntariado concebidas especificamente para pessoas voluntárias de curto prazo | 8 | 5,2 | 9 | 5,8 | 20 | 13,0 | 26 | 16,9 | 29 | 18,8 | 62 | 40,3 | 154 | 4,59 |
| Criar oportunidades de voluntariado remoto e virtual | 33 | 21,6 | 31 | 20,3 | 25 | 16,3 | 19 | 12,4 | 20 | 13,1 | 25 | 16,3 | 153 | 3,24 |
| Aumentar a utilização das redes sociais (Facebook, Twitter, etc.) para divulgar oportunidades de voluntariado | 2 | 1,3 | 7 | 4,4 | 20 | 12,7 | 20 | 12,7 | 44 | 27,8 | 65 | 41,1 | 158 | 4,85 |
| Procurar novos grupos ou comunidades para envolver como pessoas voluntárias (estudantes, migrantes, reformados, jovens, etc.) | 3 | 1,9 | 2 | 1,3 | 14 | 8,8 | 30 | 18,8 | 37 | 23,1 | 74 | 46,3 | 160 | 4,99 |
| Melhorar a página da internet da organização para facilitar a inscrição de pessoas voluntárias (p.e., candidatura online, opções de voluntariado...) | 4 | 2,6 | 7 | 4,5 | 17 | 10,9 | 22 | 14,1 | 33 | 21,2 | 73 | 46,8 | 156 | 4,87 |
| Simplificar as práticas de admissão, seleção e colocação de pessoas voluntárias | 15 | 9,7 | 23 | 14,9 | 23 | 14,9 | 27 | 17,5 | 29 | 18,8 | 37 | 24,0 | 154 | 3,93 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 58. Avaliação da medida em que as dimensões seguintes constituem /podem constituir um problema para as atividades de voluntariado (Escala de 1 a 6 – onde 1 é sem relevância e 6 muito relevante”)

| | 1- Sem Relevância | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6- Muito Relevante | | Total | Média |
|---|-------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|--------------------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Desenvolvimento de atividades de voluntariado em novas áreas | 32 | 20,3 | 29 | 18,4 | 30 | 19,0 | 22 | 13,9 | 23 | 14,6 | 22 | 13,9 | 158 | 3,26 |
| Aumento das atividades de voluntariado para corresponder as necessidades dos grupos-alvo | 22 | 14,3 | 16 | 10,4 | 33 | 21,4 | 30 | 19,5 | 22 | 14,3 | 31 | 20,1 | 154 | 3,69 |
| Insuficiente financiamento para a manutenção/desenvolvimento de atividades de voluntariado | 13 | 8,7 | 13 | 8,7 | 15 | 10,0 | 19 | 12,7 | 35 | 23,3 | 55 | 36,7 | 150 | 4,43 |
| Atração de novas pessoas voluntárias | 16 | 10,1 | 16 | 10,1 | 24 | 15,1 | 21 | 13,2 | 31 | 19,5 | 51 | 32,1 | 159 | 4,18 |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com as competências ou conhecimentos adequados | 12 | 7,6 | 15 | 9,6 | 22 | 14,0 | 37 | 23,6 | 28 | 17,8 | 43 | 27,4 | 157 | 4,17 |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com interesse em desempenhar determinadas atividades (p.ex, trabalho administrativo...) | 17 | 11,0 | 10 | 6,5 | 26 | 16,9 | 34 | 22,1 | 31 | 20,1 | 36 | 23,4 | 154 | 4,04 |
| Recrutamento de pessoas voluntárias com disponibilidade adequada face aos horários das atividades de voluntariado | 12 | 7,8 | 8 | 5,2 | 18 | 11,7 | 22 | 14,3 | 37 | 24,0 | 57 | 37,0 | 154 | 4,53 |
| Número excessivo de pessoas voluntárias face às necessidades das atividades de voluntariado | 48 | 32,2 | 24 | 16,1 | 22 | 14,8 | 22 | 14,8 | 13 | 8,7 | 20 | 13,4 | 149 | 2,92 |
| Falta de confiança na qualidade de trabalho das pessoas voluntárias | 23 | 15,1 | 27 | 17,8 | 27 | 17,8 | 24 | 15,8 | 18 | 11,8 | 33 | 21,7 | 152 | 3,57 |
| Falta de compromisso (atrasos e absentismo) por parte das pessoas voluntárias | 14 | 9,3 | 8 | 5,3 | 19 | 12,6 | 17 | 11,3 | 27 | 17,9 | 66 | 43,7 | 151 | 4,54 |
| Falta de vontade ou desinteresse das pessoas voluntárias em seguir regras e procedimentos | 13 | 8,7 | 17 | 11,4 | 22 | 14,8 | 21 | 14,1 | 21 | 14,1 | 55 | 36,9 | 149 | 4,24 |
| Capacidade de retenção de pessoas voluntárias ao longo do tempo | 11 | 7,2 | 8 | 5,2 | 24 | 15,7 | 27 | 17,6 | 36 | 23,5 | 47 | 30,7 | 153 | 4,37 |
| Responsabilidades legais e custos associados, como seguros | 24 | 16,0 | 15 | 10,0 | 21 | 14,0 | 26 | 17,3 | 24 | 16,0 | 40 | 26,7 | 150 | 3,87 |
| Restrições regulamentares ao trabalho com pessoas voluntárias, tais como verificação de antecedentes | 25 | 16,7 | 18 | 12,0 | 30 | 20,0 | 21 | 14,0 | 24 | 16,0 | 32 | 21,3 | 150 | 3,65 |
| Indiferença ou resistência por parte da administração/direção em relação às pessoas voluntárias | 54 | 35,8 | 19 | 12,6 | 18 | 11,9 | 20 | 13,2 | 13 | 8,6 | 27 | 17,9 | 151 | 3 |
| Indiferença ou resistência por parte dos trabalhadores da Organização em relação às pessoas voluntárias | 47 | 31,8 | 23 | 15,5 | 14 | 9,5 | 17 | 11,5 | 20 | 13,5 | 27 | 18,2 | 148 | 3,14 |
| Falta de recursos financeiros para apoiar a integração e acolhimento de pessoas voluntárias | 28 | 18,3 | 9 | 5,9 | 21 | 13,7 | 18 | 11,8 | 26 | 17,0 | 51 | 33,3 | 153 | 4,03 |
| Falta de recursos humanos remunerados para apoiar a integração, o trabalho e a supervisão e de pessoas voluntárias/gestores de voluntariado | 23 | 15,1 | 10 | 6,6 | 17 | 11,2 | 17 | 11,2 | 29 | 19,1 | 56 | 36,8 | 152 | 4,23 |
| Inadequação do quadro jurídico | 31 | 22,1 | 19 | 13,6 | 22 | 15,7 | 18 | 12,9 | 27 | 19,3 | 23 | 16,4 | 140 | 3,43 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 59. Avaliação da importância das alíneas seguintes para melhorar a integração, organização e retenção de pessoas voluntárias (Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante)

| | 1- Nada Importante | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6- Muito Importante | | Total | Média |
|---|--------------------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|---------------------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Utilizar a tecnologia para promover novas formas para comunicar com as pessoas voluntárias e acompanhá-las (reuniões online, formação online, registo de atividades...) | 4 | 2,6 | 5 | 3,2 | 22 | 14,2 | 25 | 16,1 | 28 | 18,1 | 71 | 45,8 | 155 | 4,81 |
| Formar o pessoal remunerado da organização sobre o trabalho e apoio às pessoas voluntárias | 9 | 6,0 | 13 | 8,6 | 17 | 11,3 | 24 | 15,9 | 24 | 15,9 | 64 | 42,4 | 151 | 4,54 |
| Melhorar os mecanismos de integração e apoio às pessoas voluntárias | 4 | 2,5 | 3 | 1,9 | 12 | 7,6 | 36 | 22,9 | 35 | 22,3 | 67 | 42,7 | 157 | 4,89 |
| Envolver pessoas voluntárias em novas funções e cargos na organização | 13 | 8,5 | 13 | 8,5 | 19 | 12,4 | 31 | 20,3 | 30 | 19,6 | 47 | 30,7 | 153 | 4,26 |
| Envolver as pessoas voluntárias em posições de liderança ou na gestão de projetos | 7 | 4,5 | 18 | 11,7 | 25 | 16,2 | 37 | 24,0 | 22 | 14,3 | 45 | 29,2 | 154 | 4,19 |
| Avaliar os resultados e impacto das atividades de voluntariado | 3 | 1,9 | 1 | 0,6 | 11 | 7,1 | 22 | 14,2 | 30 | 19,4 | 88 | 56,8 | 155 | 5,19 |
| Avaliar o trabalho e resultados de cada pessoas voluntárias | 4 | 2,6 | 2 | 1,3 | 11 | 7,1 | 26 | 16,8 | 29 | 18,7 | 83 | 53,5 | 155 | 5,08 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 60. Principais barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam (n=157)

| | Nº | % |
|--|-----|------|
| Falta de informação/sensibilização sobre a diversidade de possibilidades de atividades de voluntariado | 73 | 46,5 |
| Falta de tempo | 102 | 65,0 |
| Compatibilização de disponibilidades/horários | 134 | 85,4 |
| Falta de apoio e acompanhamento pela organização | 33 | 21,0 |
| Falta de formação/competências em áreas específicas | 43 | 27,4 |
| Falta de reconhecimento/apreciação/prémios | 31 | 19,7 |
| Custos/despesas | 46 | 29,3 |
| Burocracia/legislação | 19 | 12,1 |
| Tradição/Cultura/sociedade | 46 | 29,3 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 61. Outras barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam

| |
|--|
| Baixa oferta de atividades de voluntariado |
| Quando são estudantes estarem a fazer voluntariado numa região onde podem ausentar-se em períodos de férias ou após término da formação, por exemplo. |
| Interesse próprio |
| Gestão do tempo. |
| O não reconhecimento como voluntários, das pessoas que desenvolvem trabalho em regime voluntário de forma não formal, bem como nos órgãos sociais de associações e ONG, gestão de condomínios e outros |
| Resposta mais rápida aos pedidos de voluntariado. |
| Inexistência das áreas de interesse dos voluntários para serem integrados. |
| o contexto socioeconómico / familiar atual, vários encargos (pessoais e profissionais) e o desinteresse generalizado tendo em conta a crescente onda de problemas e desafios globais |
| Exigência e dureza do trabalho |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final - ANEXOS

Quadro 62. Avaliação da importância Importância é dada ao voluntariado (qual o reconhecimento público)
(Escala de 1 a 6 onde 1 é Nada importante e 6 Muito Importante)

| | 1- Nada Importante | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6- Muito Importante | | Total | Média |
|--|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|---------------------|------|-------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| Comunicação social | 21 | 13,4 | 29 | 18,5 | 51 | 32,5 | 31 | 19,7 | 7 | 4,5 | 18 | 11,5 | 157 | 3,18 |
| Entidades públicas locais | 5 | 3,2 | 28 | 17,7 | 43 | 27,2 | 37 | 23,4 | 25 | 15,8 | 20 | 12,7 | 158 | 3,69 |
| Entidades públicas nacionais | 7 | 4,5 | 29 | 18,8 | 52 | 33,8 | 38 | 24,7 | 13 | 8,4 | 15 | 9,7 | 154 | 3,43 |
| Escolas/entidades de formação | 5 | 3,2 | 22 | 14,2 | 53 | 34,2 | 34 | 21,9 | 21 | 13,5 | 20 | 12,9 | 155 | 3,67 |
| Universidades | 5 | 3,2 | 12 | 7,8 | 38 | 24,7 | 43 | 27,9 | 26 | 16,9 | 30 | 19,5 | 154 | 4,06 |
| Outras organizações da sociedade civil | 6 | 4,0 | 9 | 6,0 | 44 | 29,1 | 42 | 27,8 | 30 | 19,9 | 20 | 13,2 | 151 | 3,93 |
| Empresas | 9 | 6,0 | 28 | 18,5 | 49 | 32,5 | 36 | 23,8 | 16 | 10,6 | 13 | 8,6 | 151 | 3,4 |
| Pessoas voluntárias | 2 | 1,3 | 4 | 2,5 | 10 | 6,4 | 37 | 23,6 | 36 | 22,9 | 68 | 43,3 | 157 | 4,94 |
| Comunidade | 3 | 2,0 | 11 | 7,3 | 30 | 20,0 | 56 | 37,3 | 21 | 14,0 | 29 | 19,3 | 150 | 4,12 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Quadro 63. Fatores com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal (n=160)

| | Nº | % |
|--|----|------|
| Reconhecimento das pessoas voluntárias e das atividades de voluntariado desenvolvidas (por exemplo, validação de competências) | 76 | 47,5 |
| Criar uma bolsa de tempo por parte das entidades empregadoras para atividades de voluntariado | 70 | 43,8 |
| Financiamento e recursos para apoiar as pessoas voluntárias | 67 | 41,9 |
| Seguros e proteção para pessoas voluntárias | 59 | 36,9 |
| Gestão de recursos humanos para atrair, apoiar e reter pessoas voluntárias | 55 | 34,4 |
| Campanhas de informação/ sensibilização | 45 | 28,1 |
| Promover atividades de cooperação e intercâmbio de boas práticas entre organizações | 45 | 28,1 |
| Programas de formação/educação de apoio às pessoas voluntárias | 40 | 25,0 |
| Reforçar as Organizações/estruturas de apoio ao voluntariado (por exemplo, facilitar a cooperação) | 38 | 23,8 |
| Alterações no quadro regulamentar | 36 | 22,5 |
| Profissionalização da gestão e apoio às pessoas voluntárias | 35 | 21,9 |
| Redução da burocracia | 17 | 10,6 |
| Melhoria do sistema de informação, de planeamento e recolha de dados | 16 | 10,0 |

Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Recomendações

Quadro 64. Principais desafios e oportunidades na promoção de atividades de voluntariado

| |
|---|
| 1. dificuldade na retenção |
| 2. financiamento para seguros |
| 3. especificidade nas atividades |
| Sensibilização e recrutamento de voluntários para projetos específicos; desafio na retenção de voluntários em virtude da situação profissional/pessoal (horários muito preenchidos, falta de retaguarda, menor disponibilidade financeira, pouca abertura pelas entidades profissionais). |
| - Carga intensa do curso de licenciatura leva a que os estudantes desistam do voluntariado; |
| - falta de tempo dos responsáveis de voluntariado para promover ações de sensibilização; |
| - falta de interesse dos restantes funcionários da instituição. |
| Falta de motivação das organizações promotoras de voluntariado |
| Falta de formação |
| Pouca procura de voluntários e/ou poucas oportunidades de voluntariado |
| Falta de compromisso |
| implementação de projetos, |
| - Recursos Humanos; |
| Ter alunos voluntários, professores e trabalhadores |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Desafios |
| 1. Motivar estudantes, docentes e trabalhadores não docentes, a participar de forma contínua, conciliando o trabalho de voluntariado com as exigências académicas; |
| 2. Garantir a continuidade e impacto real dos projetos de voluntariado, evitando iniciativas pontuais e pouco estruturadas; |
| 3- Garantir uma melhor articulação com autarquias, IPSS, hospitais e ONGs, assegurando alinhamento com as necessidades locais; |
| 4. Integração da participação em atividades de voluntariado no percurso formativo, sem reduzir a sua natureza altruísta; |
| 5. Garantir financiamento, transporte, seguros e acompanhamento dos voluntários. |
| As principais oportunidades: |
| 1. Propiciar o desenvolvimento de competências humanas, sociais e de cidadania, complementares à formação científica dos estudantes; |
| 2. Reforço da imagem do IUCS-CESPU como instituição comprometida com responsabilidade social e ODS; |
| 3. Estreitar relações com a população e entidades locais, contribuindo para a coesão social; |
| 4. Criar programas de voluntariado ligados à mobilidade académica e cooperação com outros países; |
| 5. Transformar experiências de voluntariado em projetos de investigação aplicada e boas práticas replicáveis. |
| Falta de tempo dos recursos humanos existentes. |
| Falta de recursos financeiros para suportar os recursos humanos necessários á boa gestão e apoio aos voluntários. Falta de espaço físico e equipamentos (mesas, cadeiras, computador etc.) em número suficiente para que os voluntários possam integrar-se plenamente nas atividades |
| Ter Recursos Humanos dedicados á área de voluntariado |
| Falta de tempo para gestão de voluntários; |
| Articulação com entidades tais como CMO; |
| Desenvolver empatias e comunicar alegria aos idosos visitados. |
| Criar encontros de convívio coletivo |
| principais desafios: a maioria dos voluntários inscritos são pessoas com mais de 65 anos; pouca disponibilidade horária; |
| desafio : disponibilidade interna no acolhimento/integração dos voluntários; reconhecimento interno do trabalho voluntário. Oportunidades: novos projetos de intervenção na comunidade da responsabilidade da instituição; manter as relações com entidades promotoras do voluntariado; resultados muito positivos de ações passadas de voluntariado corporativo |
| Fuga dos jovens para os grandes centros urbanos |
| Neste momento o principal desafio é encontrar o número de voluntários que satisfaça as necessidades encontradas. A oportunidade será a avaliação do impacto. |
| Disponibilidade |
| Angariação de voluntários, dado a falta de disponibilidade. Logo, muitos dos voluntários não permanecem no tempo, pois de um ano para o outro já não conseguem assumir aquele compromisso, havendo a necessidade de recrutar novos elementos. |
| A nossa Organização enfrenta alguns desafios relacionados com as atividades de voluntariado, a saber: identificar o impacto social destas atividades e como oportunidades a capacidade de mobilizar a comunidade, inovar e crescer institucionalmente. |
| Envolver os voluntários nas tomadas de decisão e definir programas adequados às competências individuais estabelecendo vínculo e compromisso com as causas |
| A Coordenação de Voluntariado tem muitas outras atividades/tarefas/funções, não consegue dedicar-se ao departamento tal como ele merece e necessita. |
| Visibilidade do trabalho profissional |
| Desenvolvimento de competências pessoais e profissionais |
| Insuficiência de recursos humanos afetos ao Banco Local de Voluntariado. |
| Afetação de recursos humanos; valorização do voluntariado; |
| A Associação Nacional de Futebol de Rua tem, por opção, cerca de 4 pessoas voluntárias por ano e todo o processo tem corrido sem qualquer tipo de problemas ou desafios de maior dificuldade. Estas pessoas são peça-chave na dinâmica diária da organização e são, também, um excelente complemento às equipas técnicas. |
| Desafios: |
| 1) Retenção de Pessoas Voluntárias; |
| 2) Atração de Pessoas Voluntárias Seniores; |
| 3) Dar resposta com a brevidade desejada; |
| 4) Em alguns Serviços, não conseguirmos acolher e responder ao número de candidaturas recebidas. Por exemplo, no Serviço onde é possível desenvolver atividades de Voluntariado à distância |
| Oportunidades: |
| 1) Formação inicial e contínua; |
| 2) Envolvimentos em projetos nacionais e europeus; |
| 3) Implementação de um first mobile para a Gestão do Voluntariado APAV. |
| Dificuldade em atrair voluntários com o perfil adequado. |
| Desmotivação por falta de clareza nas tarefas, impacto visível ou reconhecimento. |
| Desafios com contratos, seguros, responsabilidades legais e exigências administrativas. |
| A dispersão no território e o facto da atividade voluntária ser realizada de 1 para 1 com os beneficiários e não centralizada e em conjunto, torna o nosso voluntariado difícil de gerir. Por outro lado é uma voluntariado vivo, orgânico. O Projeto Sexto Sentido não existe sem voluntariado. |

Relatório Final - ANEXOS

Algumas limitações que temos e que julgo serem transversais na área da inclusão:

- Captação contínua de voluntários com disponibilidade e sensibilidade para trabalhar com pessoas com deficiência visual;
- Formação e acompanhamento adequados, garantindo que os voluntários se sentem preparados, seguros e valorizados no seu papel;
- Gestão da rotatividade: por se tratar de voluntariado não remunerado, é necessário manter uma estratégia permanente de motivação e renovação das equipas;
- Articulação logística, sobretudo quando a atividade exige deslocações, horários fixos e envolvimento em eventos desportivos ao fim de semana;
- Reconhecimento institucional e formal do voluntariado, para que este seja visto como uma experiência enriquecedora e valorizada, inclusive no mercado de trabalho.

Apesar do BLV ter como objetivo a divulgação do seu trabalho no contacto direto individual e de sessões de sensibilização a potenciais promotores de voluntariado, não tem sido muito profícuo em resultados, no âmbito de criação de projetos.

Gestão do voluntariado, recursos humanos para fazer o devido acompanhamento dos voluntários.

falta de reconhecimento e de ser pro bono

Sustentabilidade financeira; Alinhamento de expectativas; Comunicação eficaz

Falta de recursos para gestão dos voluntários- apoio administrativo.

Compromisso e formação das pessoas voluntárias, criação de condições para reter voluntários

Compatibilidade de horários

Criar estratégias para manter os voluntários motivados e comprometidos ao longo do tempo.

Desenvolver sistemas para valorizar e reconhecer as contribuições dos voluntários.

Garantir que as oportunidades de voluntariado sejam acessíveis a todos os perfis de estudantes.

Na Associação, os voluntários são um elemento essencial das práticas e serviços do quotidiano, contribuindo de forma importante para a construção e consolidação de redes sociais de suporte. Os desafios do futuro prendem-se essencialmente com a disponibilidade para acompanhar e valorizar individualmente cada voluntário, reconhecendo e validando a importância do seu contributo.

Especificidade dos temas e muitas vezes a sua tecnicidade

Dificuldade em integrar voluntários (em particular se não forem muito proativos e participantes) - falta de tempo dos recursos humanos da organização

Trabalho descentralizado da organização que faz com que muitos profissionais trabalhem a partir de casa e não estejam todos os dias num local, o que pode facilitar a integração dos voluntários

Desafios: Captação de novos voluntários, especialmente jovens e ativos; Retenção e motivação a longo prazo; Divulgação limitada das oportunidades; Adequação entre o perfil do voluntário e as necessidades das organizações; Limitações logísticas e de recursos

Oportunidades: Envolvimento da comunidade escolar e juvenil; Colaboração com organizações locais; Reforço do voluntariado corporativo; Utilização de meios digitais para divulgação e registo; Maior valorização do voluntariado como fator de inclusão e cidadania

Desafios: Sensibilizar e promover a cultura de cooperação e comunidade nos jovens universitários; Gestão do tempo e stress para as aprendizagens e avaliações académicas.

Oportunidades: Os estudantes que se envolvem em práticas de voluntariado "contagiam" os colegas; Apoio do Conselho de Administração e do Senhor Reitor para as práticas de voluntariado.

Os principais desafios referem-se:

1. envolvimento das organizações em projetos de voluntariado;

2. o investimento que é realizado ao nível do voluntariado como uma vertente da inovação social no âmbito da coesão social e territorial das comunidades.

As oportunidades encontram-se ao nível do envolvimento dos voluntários nas várias áreas como serviços sociais, saúde, proteção animal e educação, que impactam diretamente a qualidade de vida das populações mais vulneráveis, criando uma rede de apoio essencial onde os serviços públicos muitas vezes, não conseguem chegar.

- Seleção de voluntários com determinadas competências.

- Acompanhamento dos voluntários

- Trabalhar as motivações dos voluntários

Não é o nosso foco central, o que naturalmente se torna um desafio em conseguir voluntários. Sendo uma associação de florestal e ambiental segue princípios e valores que se tornam guias para conhecer pessoas com esses mesmos valores e princípios facilitando a troca de informação e tempo com outras associações/pessoas/comunidades.

Como desafios, a capacidade de captação de novos voluntários, com um perfil jovem e/ou especializado, que apoie demonstre interesse pelas áreas de voluntariado institucional.

A organização dispõe de um largo setor de intervenção social, com diferentes públicos, o que poderá ser uma oportunidade de ir de encontro aos interesses e expectativas da pessoa voluntária.

Redes de Voluntariado - mobilização interinstitucional; criação de mecanismos de comunicação, capacitação contínua; partilha de boas práticas em rede. Superando a pontualidade e dependência de relações pessoais, e implementando estratégias sistematizadas e contínuas de cooperação.

Recursos Humanos - Acumulação de funções dos RH das organizações e que gerem/promovem o voluntariado; em algumas áreas dificuldades de recrutamento e retenção das pessoas voluntárias; melhorar os estímulos e reconhecimento para a prática de voluntariado. Necessidade de formar técnicos com formação específica em gestão de voluntariado, o que tem impacto na experiência de voluntariado e na atuação das pessoas voluntárias.

Educação para o voluntariado:

Parco conhecimento, em particular por parte dos jovens, sobre os problemas sociais e as organizações que enfrentam a sua mitigação;

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Criação de estímulos à participação jovem - desenvolver programas de experimentação de voluntariado em diferentes áreas; promoção de atividades que estimulem a construção de projetos, mentoria e reconhecimento. |
| Voluntariado Inclusivo: Alargar a bolsa de organizações acolhedoras de voluntariado inclusivo; organizações que reúnam as condições infraestruturais ao nível das acessibilidades para integrar a diversidade de perfis de pessoas voluntárias; |
| Receio e estereótipos por parte das organizações acerca das pessoas voluntárias em situação de vulnerabilidade e dificuldade de adaptação de tarefas aos perfis/ oportunidades de voluntariado que estes poderiam realizar na organização |
| Necessidade de ter mais RH no Banco ou uma maior disponibilidade das técnicas para com esta resposta. A maior dificuldade é o tempo dispensado nesta área visto estarmos afetas a outras a outras respostas. |
| Conciliação com as exigências académicas Inexistência de uma estrutura organizacional permanente e especializada Devido ao número reduzido de voluntários inscritos na Base de Dados do Banco Local de Voluntariado da Covilhã, não dispomos de atividades de voluntariado regulares. |
| Desafio-falta de verbas e falta de tempo Enquanto desafios, o município acompanha a tendência nacional da baixa taxa de envolvimento de pessoas voluntárias, o que leva ao reconhecimento da necessidade de se investir no desenvolvimento de campanhas/ações de sensibilização junto da comunidade, valorização do papel dos atuais voluntários e reconhecimento dos mesmos na comunidade. O voluntariado ainda está muito limitado à ideia de "ajuda" /trabalho gratuito, havendo necessidade de valorizar o seu impacto social e o seu contributo para a mudança social, bem como o facto de gerar impacto real na vida do voluntário e das pessoas que beneficiam dessa ação, promovendo justiça social, inclusão e solidariedade. A rotatividade é também um desafio, uma grande parte dos voluntários participam em ações pontuais/sazonais e não dão continuidade, principalmente junto de população mais jovem. Como oportunidade, reconhece-se que existe uma franja de pessoas mais velhas, reformadas, que são muito dinâmicas e ativas socialmente podendo ser valorizadas através da prática do voluntariado. |
| Os principais desafios são: - Baixo número de voluntários/as inscritos/as; - Falta de disponibilidade/tempo em adequação com as atividades; - Falta de compromisso com as atividades e com a organização (desistências sem comunicação); - Adequação de financiamento / incentivos aos procedimentos da organização; - Falta de recursos financeiros para a instituição poder dar algum tipo de incentivos aos/as voluntários/as que permitisse a sua retenção tais como subsídio de alimentação e subsídio de transporte; - Baixa adesão na área da deficiência; |
| Manter o interesse e motivação dos inscritos e encontrar disponibilidade de vagas nas áreas de interesse. |
| Diminuição de pessoas interessadas em inscrição no Banco Local de voluntariado; Pouco interesse das entidades em promoverem voluntariado; |
| Formação para voluntários Desafios - Dificuldades em mobilizar os voluntários e em captar novos. |
| Atrair voluntários para os projetos de voluntariado da instituição. Esses mesmos voluntários adequarem-se às necessidades. |
| O problema maior é criar as oportunidades de voluntariado, não é a promoção |
| Insuficiência de recursos humanos; Visão caritativa do voluntariado; o voluntário como mão de obra barata/gratuita; incapacidade de gestão de recursos humanos voluntários (acompanhamento devido); horários das atividades contrários ao da disponibilidade dos voluntários; atividades predominantemente na área social |
| Dado que somos Administração Local, a integração de voluntários passará, fundamentalmente, por projetos comunitários. O desafio será o de sensibilizar as diferentes Unidades Orgânicas para a importância das temáticas criação de projetos, captação e inclusão de voluntários. |
| Desafios: Falta de equipa técnica dedicada à promoção e gestão do voluntariado e animação comunitária; Reforçar parcerias com ensino superior para a avaliação de impacto e teorização do voluntariado propositivo de base comunitária desenvolvido pela SEIES; Reforçar parcerias com empresas; |
| Oportunidades: Desenvolvimento de projeto inovador para testar escalagem da resposta de voluntariado propositivo, no envelhecimento ativo e saudável, nas freguesias do Sado, concelho de Setúbal, Palmela e Pinhal Novo, no concelho de Palmela; |
| Desafios: articulação entre RH internos com os voluntários (situação pontual, mas que merece atenção) |
| Oportunidades: permite a partilha de experiências e aquisição de know-how relevante |
| falta de recursos humanos e dificuldade de gestão de horários |
| O principal desafio prende-se com o facto da nossa Organização ter 150 Estruturas Locais, o que muitas vezes dificulta a estandardização de procedimentos e práticas. A principal oportunidade é o facto de ser uma Organização Mundial, Nacional e Localmente reconhecida, pelo que é muito comum termos manifestações espontâneas de interesse no voluntariado na nossa Organização. |
| Recursos humanos suficientes na organização para melhorar no acompanhamento aos voluntários |
| Sensibilização da comunidade sobre a importância do voluntariado. |
| Mudanças sociais e culturais. |
| Promover o bem estar, tanto físico como mental, ao voluntário e comunidade. |
| Formação e acompanhamento adequado na preparação dos voluntários. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Falta de recursos financeiros para capacitação (de competências) em voluntariado |
| A organização ainda enfrenta limitações em termos de equipa, tempo e ferramentas para coordenar, acompanhar e capacitar os voluntários de forma eficiente. |
| O voluntariado aproxima a comunidade do trabalho da Instituição, fortalecendo sua legitimidade, visibilidade e impacto social. |
| Reforço da estrutura de voluntariado; Criação de mecanismos de formação/sensibilização e no final das ações de avaliação. |
| Dado o aumento da participação ter a capacidade de desenvolver ações de voluntariado que correspondam às expectativas das pessoas |
| Desafios: (1) Estigma associado à população reclusa; (2) Complexidade e exigência da missão: cuidar em proximidade exige competências humanas e técnicas específicas, bem como maturidade emocional e espiritual; (3) Limitações operacionais e logísticas: o apoio domiciliário às famílias requer uma logística cuidadosa, cumprimento de normas legais e coordenação eficaz com outras entidades (Rede Caritativa), o que por vezes limita a fluidez da ação voluntária. |
| Conciliação de horários e expectativas |
| Recrutamento; Promoção e divulgação do voluntariado |
| Alinhar as motivações pessoais dos voluntários, com as necessidades da Instituição. |
| Ter mais voluntários para dar resposta ao projeto e ter alocado um recurso humano só para apoiar na logística |
| Desafios: - recrutamento de novos/as voluntários/as; - compromisso dos/as voluntários/as com as atividades de voluntariado. |
| Oportunidades: - desenvolvimento integral dos/as estudantes da nossa instituição; - proximidade com a comunidade envolvente. |
| ter 1 pessoa responsável para dinamizar as atividades de voluntariado na Instituição: |
| Desafiar as instituições locais a implementar Projetos Estruturados de Voluntariado e a acolher voluntários. |
| Divulgação e diversificação do voluntariado, para ir ao encontro das necessidades atuais das pessoas que assistimos. |
| Disponibilidade e sensibilidade dos responsáveis pelo voluntariado, locais e nacional. |
| O voluntariado organizado necessita de gestores de voluntariado disponíveis e dedicados a tempo integral ao BLV mas dado o volume de trabalho e a necessidade de dedicar tempo a outros projetos reduz o investimento no voluntariado e esse fator desmotiva os/as voluntários/as e os técnicos. |
| Ausência de compromisso por parte de voluntários. |
| Desafios: Recursos limitados e atração e retenção de voluntários/as. |
| Oportunidades: Desenvolvimento de novas competências e sentido de comunidade |
| desafio: recrutamento de novos voluntários oportunidade: as atividades de voluntariado são uma oportunidade de divulgação da Organização junto da comunidade |
| A nossa organização tem como principal objetivo a afirmação e reconhecimento enquanto equipa relevante na Busca e Salvamento e Portugal. É preciso implementar soluções que permitam as OVPC atuar de forma muito mais célere e frequente, especialmente quando neste caso até são reconhecidas internacionalmente. É frustrante ter reconhecimento internacional, responder no estrangeiro a situações de emergência, ser reconhecido por entidades estrangeiras e ser recorrentemente ignorado em Portugal e quase ter de pedir para ir ajudar quando necessário. |
| Atendendo a que somos uma pequena organização informal, sentimos que a nossa vontade e o trabalho voluntário não são reconhecidos o suficiente para permitir elevar a motivação; os principais desafios são a obtenção de recursos financeiros e a falta de empenho/sensibilidade das entidades de financiamento para encontrar soluções que permitam a continuidade de trabalhos, que geralmente terminam abruptamente quando se entregam relatórios. Da parte das oportunidades, há o desafio de nos superarmos, enquanto coletivo, e fazer acontecer, encontrando aqui a motivação para continuar, e ainda encontrar o espaço para trabalhar em rede de um modo confluente e simbiótico. |
| Entre os principais desafios, destaca-se a falta de tempo disponível por parte dos estudantes, muitas vezes sobrecarregados com exigências académicas, estágios e outras atividades extracurriculares. |
| Outro obstáculo relevante é a escassez de recursos humanos e técnicos dedicados à coordenação e acompanhamento de voluntários, bem como à construção de parcerias sólidas com organizações da sociedade civil. |
| Apesar destes constrangimentos, existem importantes oportunidades que devem ser aproveitadas. A crescente valorização das chamadas competências transversais (como trabalho em equipa, empatia, liderança e responsabilidade social) no mercado de trabalho coloca o voluntariado numa posição estratégica, enquanto experiência complementar à formação académica. A universidade, enquanto espaço de formação integral, tem o potencial de incutir nos estudantes uma cultura de participação cívica ativa, promovendo o seu envolvimento em causas sociais relevantes. |
| A criação de Gabinete de Responsabilidade Social, cuja missão é de promover, coordenar e apoiar a prática do voluntariado na comunidade académica, a nomeação de uma gestora do voluntariado e o recurso a plataformas digitais para divulgar e gerir oportunidades são caminhos promissores. Adicionalmente, o estabelecimento de protocolos com organizações externas e o reconhecimento institucional do mérito voluntário podem contribuir significativamente para o aumento da adesão e retenção dos voluntários universitários. |
| Em suma, a universidade enfrenta desafios consideráveis na promoção do voluntariado, mas dispõe igualmente de meios e contextos favoráveis para transformar essas atividades num verdadeiro motor de cidadania, aprendizagem e transformação social. |
| DESAFIOS PRINCIPAIS |
| - Mobilização de voluntários em territórios vulneráveis |
| Muitos dos contextos onde a associação atua enfrentam desigualdades sociais e económicas que dificultam a mobilização inicial de voluntários/as locais. O envolvimento de jovens com menos oportunidades requer abordagens mais personalizadas, tempo de construção de confiança e parcerias locais fortes. |
| - Gestão e acompanhamento contínuo dos voluntários/as |

Relatório Final - ANEXOS

A especificidade do modelo — em que voluntários/as (mentores/as) partilham o seu talento com jovens em risco de exclusão social — exige um sistema de acompanhamento próximo, formação contínua e apoio emocional. A falta de recursos humanos e ferramentas digitais específicas pode limitar a escalabilidade deste acompanhamento.

- Reconhecimento institucional e valorização do voluntariado de base comunitária

Apesar do voluntariado ser legalmente reconhecido, ainda há pouca valorização formal das competências adquiridas neste tipo de contexto (por exemplo, no acesso a emprego ou educação). Isso afeta a motivação de longo prazo, sobretudo em perfis jovens.

- Sustentabilidade financeira dos programas de voluntariado

Os custos associados à formação, deslocações, seguros e coordenação de voluntários/as nem sempre são suficientemente cobertos pelos financiamentos públicos e privados disponíveis. Muitos apoios privilegiam projetos pontuais e não estruturas continuadas de voluntariado.

OPORTUNIDADES

- Crescimento do interesse dos jovens por causas sociais e formatos criativos de voluntariado

O modelo da associação — que liga voluntariado, arte, cultura, desporto e competências digitais — responde a uma procura crescente por formas de participação mais criativas, práticas e transformadoras.

- Reconhecimento crescente do impacto do projeto a nível local e nacional

A experiência acumulada, a estrutura metodológica consolidada e os resultados visíveis (em escolas, bairros e comunidades) dão à associação uma posição de referência que facilita parcerias, novos financiamentos e visibilidade.

- Parcerias com escolas, universidades e empresas

A crescente abertura destas entidades para programas de responsabilidade social e aprendizagem-serviço cria oportunidades de captação de novos voluntários, partilha de recursos e cofinanciamento de ações.

- Transição digital como alavanca para novos formatos de envolvimento

O uso de plataformas online, conteúdos em vídeo e campanhas nas redes sociais permite alcançar voluntários em diferentes regiões, criar momentos de formação híbrida e promover missões de voluntariado digital.

- Inserção em redes nacionais e internacionais de voluntariado e juventude

A participação da associação em plataformas como o Corpo Europeu de Solidariedade, consórcios de impacto social ou redes locais de juventude oferece oportunidades de aprendizagem, intercâmbio de práticas e cocriação de políticas públicas.

O Banco Local de Voluntariado está numa fase de desenvolvimento inicial. Os principais desafios prendem-se com a captação de voluntários ativos, manutenção do compromisso, criação de iniciativas atrativas, com envolvimento ativo de entidades parceiras locais. Temos como oportunidades a exploração de uma plataforma de gestão de voluntariado, adotada pelo município no presente ano, com potencialidade para gestão de voluntários e parceiros de voluntariado locais.

Numa segunda fase a realização de ações de formação/capacitação para voluntários e entidades promotoras.

O principal desafio é a captação de voluntários não estudantes. Consideramos o voluntariado como oportunidade para divulgar projetos promovidos pela Universidade de Évora a toda a comunidade, com vista à promoção da prática de voluntariado.

Profissionalizar e capacitar a unidade de coordenação do voluntariado com recursos especializados e competentes para o cargo.

Reconhecer o trabalho voluntário no ensino superior através da simplificação uniformização.

Recrutamento de pessoas

Adequação das expectativas dos voluntários à realidade da experiência de voluntariado

Autoconhecimento dos voluntários

Temos poucos voluntários nacionais/português

Muitos voluntários para áreas da proteção animal, e apenas 2 instituições com parceria local;

Necessidade de voluntários para combate ao isolamento social de pessoas idosas e trabalho com pessoas com deficiência, e poucos voluntários disponíveis e com competências para estas áreas.

Desafios: agendas ocupadas por parte dos voluntários; falta de motivação dos voluntários; recursos limitados; falta de tempo dedicado ou equipa responsável dificulta o planeamento e a continuidade das ações; falta de histórias inspiradoras que motivem mais pessoas; ações são pontuais e não se transformam em compromissos a longo prazo.

As oportunidades incluem o fortalecimento da cultura organizacional, desenvolvimento de competências, aproximação da comunidade, aumento da satisfação dos colaboradores e valorização da imagem institucional.

Projetos das organizações para integrar pessoas voluntárias

O nosso voluntariado é de compromisso e continuidade, o principal desafio prende-se em conseguir manter os voluntários durante 1 ano inteiro de voluntariado.

Articulação entre as diversas unidades orgânicas envolvidas; excesso de atividades promovidas pela autarquia;

Desafio: Sensibilizar para a temática do voluntariado.

Oportunidade: Aprofundamento de relações com as comunidades locais.

Criação de atividades com verdadeiro impacto e com qualidade pedagógica

Um dos maiores desafios prende-se com o facto de nesta etapa da formação dos nossos estudantes, na qual os mesmos não dispõem de muito tempo livre, existirem muitas atividades extracurriculares concorrentes que por vezes colidem com as iniciativas de voluntariado desenvolvidas. Contudo, o facto de se procurar aliar a área de formação com as atividades a desenvolver em cada iniciativa de voluntariado tem-se mostrado como uma oportunidade, dado que é algo que capta mais a atenção do nosso grupo de voluntários.

Desafios:

Manter os voluntários: Muitos voluntários demonstram interesse inicial, mas a participação pode diminuir ao longo do tempo devido à falta de tempo, motivação ou reconhecimento.

Recursos limitados: A promoção do voluntariado exige investimento em comunicação, coordenação, logística e reconhecimento. Em muitos casos, os recursos financeiros e humanos disponíveis são escassos para sustentar essas atividades com a intensidade desejada.

Relatório Final - ANEXOS

Oportunidades:

1. Fortalecimento da imagem institucional: A promoção do voluntariado contribui para fortalecer a reputação e os valores da organização, demonstrando compromisso com a responsabilidade social.
2. Desenvolvimento pessoal e profissional dos voluntários: As atividades voluntárias são oportunidades de aprendizado, crescimento e desenvolvimento de habilidades, o que pode atrair novos participantes, especialmente jovens e profissionais em busca de propósito.
3. Parcerias estratégicas: A colaboração com escolas, universidades, empresas e outras ONGs pode ampliar significativamente o alcance das ações voluntárias, além de compartilhar custos e recursos.
4. Uso de tecnologia e redes sociais: Plataformas digitais e redes sociais facilitam o recrutamento, a comunicação e o reconhecimento dos voluntários, permitindo um maior alcance e engajamento.
5. Impacto social positivo: O voluntariado fortalece vínculos comunitários e promove mudanças sociais significativas, alinhadas aos objetivos da organização.

O maior desafio que a Coopérnico desafia desde há alguns anos é o estabelecimento de uma rede de Grupos Locais integrando os cooperadores de cada uma das regiões do País e criar uma estrutura que permita uma representatividade local e trabalho nas comunidades

Conseguir pagar o seguro às pessoas voluntárias é um desafio.

Uma universidade na cidade é uma mais valia que nos tem trazido muitas/os jovens interessados/as em fazer voluntariado.

Disponibilidade das pessoas, e reconhecimento do voluntariado pela comunidade.

O facto de fazermos voluntariado de longa duração (igual ou superior a um ano) como principal motor das atividades que desenvolvemos. A proliferação de associações que promovem com ética questionável atividades de voluntariado de curta duração, mais "instragamáveis" mas com impacto questionável nos beneficiários e comunidades onde atuam

As pessoas não querem assumir compromissos com a regularidade necessária.

O maior desafio e dificuldade é envolver a cúpula da organização

Financiamento para pagar as despesas dos voluntários como o seguro obrigatório

1. Desafios

a) Recrutamento e Retenção de Voluntários

Dificuldade em atrair voluntários: Falta de consciencialização sobre o impacto do voluntariado ou disponibilidade limitada devido a compromissos profissionais/familiares.

Rotatividade elevada: Voluntários muitas vezes não permanecem a longo prazo, afetando a continuidade dos projetos.

b) Recursos Limitados

Financeiros: Dependência de subsídios públicos ou doações, que são incertos.

Humanos: Equipa reduzida para gerir voluntários e projetos.

c) Burocracia e Legislação

Complexidade no cumprimento de requisitos legais (ex.: seguros, formação obrigatória).

Dificuldade em integrar voluntários internacionais (vistos, reconhecimento de competências).

d) Reconhecimento e Motivação

Falta de mecanismos formais para valorizar o trabalho dos voluntários (ex.: certificação, benefícios tangíveis).

e) Adaptação a Novas Realidades

Pós-pandemia: Voluntariado digital ainda pouco explorado.

Envelhecimento da população voluntária (dificuldade em captar jovens).

2. Oportunidades

a) Tecnologia e Inovação

Plataformas digitais para recrutamento e gestão de voluntários (ex.: apps de matching entre voluntários e causas).

Voluntariado remoto (ex.: mentoria online, tradução, design gráfico).

b) Parcerias Estratégicas

Colaboração com empresas para programas de voluntariado corporativo.

Alianças com escolas/universidades para envolver jovens (ex.: créditos académicos).

c) Voluntariado Especializado

Captar profissionais (médicos, engenheiros, IT) para projetos que exigem habilidades específicas.

d) Sensibilização e Comunicação

Campanhas nas redes sociais com testemunhos de impacto.

Eventos públicos (ex.: feiras de voluntariado, dias temáticos).

e) Sustentabilidade Financeira

Crowdfunding ou patrocínios para projetos específicos.

Venda de serviços/solidários (ex.: workshops por voluntários).

3. Como Responder a Estes Desafios

Estratégias Práticas

Simplificar o Recrutamento

Criar um formulário online rápido + página clara com benefícios do voluntariado.

Oferecer horários flexíveis (ex.: voluntariado pontual vs. contínuo).

Fortalecer a Retenção

Programa de mentoria para novos voluntários.

Reconhecimento público (ex.: cerimónias anuais, cartas de recomendação).

Reducir Burocracia

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Parceria com seguradoras para pacotes acessíveis. |
| Guias passo a passo para legalização de voluntários estrangeiros. |
| Aproveitar Tecnologia |
| Usar ferramentas gratuitas (ex.: Trello para gestão de tarefas; Zoom para formações). |
| Diversificar Fontes de Financiamento |
| Candidaturas a fundos europeus (ex.: Programa Cidadãos Ativ@s). |
| Parcerias com autarquias para espaços ou divulgação. |
| Envolver a Comunidade |
| Projetos "mão na massa" com resultados visíveis (ex.: renovação de espaços públicos). |
| Voluntariado familiar (pais e filhos juntos). |
| Indisponibilidade de voluntários para deslocação e acompanhamento de pessoas mais velhas; O voluntariado inclusivo tem sido uma oportunidade incrível como potenciador de envelhecimento ativo e saudável. |
| O principal desafio é sem dúvida a sustentabilidade das próprias atividades - incapacidade de suportar os custos associados, tanto ao nível logístico como de gestão (RH); em termos de oportunidades, a organização já conquistou um posicionamento e é reconhecida publicamente pelo seu trabalho na área do voluntariado |
| - tempo da equipa para gestão de voluntários |
| - disponibilidade de voluntários no horário laboral |
| Oportunidades |
| - interesse em desenvolver ações com população idosa |
| - boa divulgação da Organização no google |
| Falta de colaboradores, falta de voluntários, falta de tempo e apoio pouco eficaz pelos gestores da ULS. |
| Oportunidade para tornar o voluntariado uma efetiva mais-valia no apoio humanitário dos doentes/utentes. |

Quadro 65. Recomendações políticas públicas e apoios ao voluntariado em Portugal

| |
|--|
| ser possível trabalhadores da função publica poderem fazer voluntariado no seu horário |
| Regulamentar o código do trabalho com vista às entidades patronais dispensarem os seus colaboradores para atividades de voluntariado (sem penalização salarial). |
| Pessoas auferindo subsídio de desemprego ou outros apoios sociais estatais serem incentivados ao desenvolvimento de atividades de voluntariado. |
| - Introduzir o voluntariado, como ApS - aprendizagem em serviço, no plano estudos da Licenciatura |
| - redução de algumas horas no trabalho dos gestores de voluntariado, que o executam no seu tempo livre, aos fins de semana e à noite.... |
| Apoio financeiro direcionado para as organizações promotoras de voluntariado |
| Ações de formação e de sensibilização para a capacitação dos/as voluntários/as e das entidades promotoras que desenvolvem ações de voluntariado |
| Criar um rede de estruturas de apoio, com as IPSS, em parceria com escolas e universidades. |
| 1. Apoios financeiros regulares às organizações promotoras de voluntariado, para despesas operacionais; |
| 2. Criação de redes locais de voluntariado para adaptar o voluntariado às necessidades locais; |
| 3. Reconhecimento público das atividades de voluntariado, com incentivos de várias ordens. |
| Bolsas de voluntariado, seguros, reconhecimento formal, valorização académica. |
| Apoios remunerados |
| Que o apoio ao voluntariado inclua verbas para cobrirem os custos de gestão e aquisição de equipamentos/materiais necessários para uso pelos voluntários |
| Divulgação e apoio |
| Incentivos a nível das entidades empregadoras para a disponibilidade de ações de voluntariado; |
| Desburocratizar. |
| Campanhas de comunicação que façam notar publicamente o valor do voluntariado. |
| Apoios financeiros práticos dirigidos apenas às despesas pessoais que envolvem a ação de voluntário |
| campanhas promotoras do voluntariado sénior como atividade promotora da saúde dos próprios e como reconhecimento do valor do envelhecimento ativo; seguro social voluntário poder ser assumido parcialmente pelas entidades que acolhem a pessoa voluntária; incentivos fiscais pela contratação de voluntários para as organizações sem fins lucrativos |
| Necessidade de reconhecimento e valorização. |
| Integração séria do voluntariado nos programas educacionais iniciais, nos programas de cidadania e nas universidades com validação de competências. |
| Apoio |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| Consideramos que Portugal já dispõe de um conjunto de políticas públicas na dinamização da prática de voluntariado pelo que não temos recomendações a sugerir. |
| Apoio e valorização social e política do voluntário. |
| Obrigatoriedade de banco de horas das empresas e função pública para o voluntariado. Mais Unidades Curriculares a serem efetivadas através de ações de voluntariado e humanitárias. |
| Melhoria da formação geral dos voluntários Incentivos para a participação cívica Certificação do voluntariado Maior divulgação dos impactos positivos que o voluntariado tem ao nível organizacional e para as pessoas, tanto os próprios voluntários como as pessoas que beneficiam das ações. 1) Revisão e atualização do enquadramento jurídico e regulamentação do Voluntariado; 2) Oportunidades de formações gratuitas ou comparticipadas; 3) Consciencialização e sensibilização para a prática do Voluntariado; 4) Plano de ação no âmbito das políticas públicas. |
| Criar benefícios concretos para voluntários regulares (ex: prioridade em concursos públicos, majorações curriculares, certificados com valor legal). Reconhecer o voluntariado como experiência profissional em concursos de emprego público e privado. |
| 1. Valorização Formal do Voluntariado Criar e reforçar mecanismos de certificação de competências adquiridas no voluntariado, reconhecidas por instituições de ensino e empregadores. 2. Apoio à Formação Específica e Contínua Financiar programas de formação certificada gratuita (ex: primeiros socorros, comunicação inclusiva, apoio a públicos vulneráveis), através de parcerias como CASES, IPDJ, universidades e ONGs. 3. Financiamento de Estruturas de Coordenação de Voluntariado Criar linhas de financiamento específicas para organizações que promovam voluntariado, destinadas a suportar os custos de recrutamento, gestão, acompanhamento e reconhecimento dos voluntários. 4. Integração do Voluntariado em Agendas Estratégicas (ODS, igualdade, inclusão) Integrar o voluntariado como instrumento transversal de política pública nas áreas da saúde, educação, juventude, cultura e desporto. O voluntariado é uma ferramenta poderosa para concretizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), sobretudo no que toca à inclusão, igualdade de oportunidades e cidadania ativa. 5. Apoios não financeiros e logísticos Promover apoios logísticos e institucionais, como transporte gratuito ou comparticipado (em todas as empresas de transportes), seguros de voluntariado simplificados e acesso a espaços públicos para eventos de sensibilização e formação. |
| - Plataforma Portugal Voluntário - Apoio Financeiro - Qualificação - Reconhecimento - Direitos e deveres - Simplificação dos processos Os voluntários no geral, bem como os órgãos de direção de entidades sem fins lucrativos (que são também voluntários) deveriam ter algumas vantagens por assumir tal responsabilidade. |
| maior reconhecimento de voluntários Disponibilizar mais opções de financiamento para organizações de voluntariado, tanto para custos operacionais como para projetos específicos, incluindo projetos de diferentes dimensões e finalidades. Criar mecanismos para reconhecer e certificar o trabalho voluntário, como o reconhecimento do tempo de voluntariado em currículos e aplicações. |
| Formação inicial e contínua para voluntários, reembolso de despesas, cumprimento legal (como seguro de voluntário) e mecanismos de incentivo (ex: passes transportes, acesso à cultura, validação de competências) |
| Maior reconhecimento da importância do voluntariado nas organizações, em particular nas organizações do 3º sector. Validação e reconhecimento da experiência de voluntariado, junto de entidades de formação - Universidades, Politécnicos e Escolas Profissionais. |
| Uma maior valorização do voluntariado, por exemplo, na entrada para a universidade ou até na procura de emprego pode ser um bom incentivo. Em suma, criarmos uma cultura que valorize mais o voluntariado, o dar do seu tempo para ajudar outros de forma desinteressada. |
| Criação de incentivos formais à participação voluntária; Investimento na capacitação das organizações de voluntariado; Promoção do voluntariado como prática cívica e intergeracional; Apoio à estruturação e dinamização dos Bancos Locais de Voluntariado; Integração em programas educativos (Integração do voluntariado nas disciplinas de Cidadania e Desenvolvimento; Criação de clubes de voluntariado nas escolas; Valorização do voluntariado no âmbito do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória; Promoção de parcerias entre escolas e organizações da comunidade |
| Ações de sensibilização e incentivo à promoção de uma efetiva cultura de voluntariado. |
| 1. Desenvolver Legislação mais atualizada que reconheça e regulamente a atividade voluntária, garantindo direitos e proteção aos voluntários. 2. Criar deduções fiscais ou isenções para pessoas ou empresas que apoiam financeiramente ou com serviço as organizações de |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| voluntariado. |
| 3. Programas de Educação e Capacitação para o Voluntariado |
| 4. Integrar o voluntariado nas escolas e universidades como parte da formação académica e cívica dos jovens. |
| 5. Incentivar empresas a implementar programas de responsabilidade social que incluam o apoio ao voluntariado entre os seus funcionários. |
| 6. Estabelecer sistemas de avaliação para medir a eficácia dos programas de voluntariado, garantindo a melhoria contínua das iniciativas. |
| Criação de um programa nacional de certificação de competências voluntárias; Incentivos fiscais e logísticos a organizações que promovam voluntariado estruturado; Lançamento de uma plataforma nacional integrada de voluntariado |
| Os Bancos de Voluntariado deveriam integrar as competências das autarquias, com uma gestão centralizada e mais capaz de entender as necessidades do território como um todo, para além de deterem melhor capacidade para a disseminação de oportunidades e formação/acompanhamento do voluntariado. Veja-se o exemplo do Compromissum (Maia). |
| Promoção da Diversidade no Voluntariado: |
| Incentivar a participação de diferentes grupos sociais, incluindo jovens, idosos e pessoas com deficiência, através de campanhas de sensibilização e programas inclusivos. |
| Educação para o voluntariado - Implementação de programas-piloto em escolas e universidades que articulem o voluntário com aprendizagens curriculares/ integrando nos ciclos mais baixos o plano curricular |
| Portugal Inovação Social: Reforço do apoio a projetos inovadores que envolvem voluntariado em áreas como inclusão social e desenvolvimento comunitário; |
| Criação de uma Rede Nacional que facilite a colaboração entre organizações e voluntários, promovendo boas práticas e o reconhecimento do voluntariado em diversas áreas. |
| Investimento na formação contínua quer das organizações, como das pessoas voluntárias. |
| Exploração de modelos de voluntariado corporativo, envolvendo empresas locais enquanto parceiros ativos e colaborativos |
| 1. Voluntariado jovem e universitário: Criar um programa nacional de voluntariado universitário com equivalência em ECTS (créditos académicos), acesso a bolsas e parcerias com IPSS e autarquias. |
| 2. Criar deduções fiscais para despesas diretamente associadas à promoção do voluntariado (formação, seguros, transporte), quer para pessoas singulares, quer para empresas. |
| 3. Consolidar uma plataforma digital pública ÚNICA, interligando voluntários, entidades promotoras e financiadores, com perfis, projetos, indicadores e certificações digitais. |
| 4. Campanhas nacionais e reconhecimento público: Criar uma Semana Nacional do Voluntariado, com eventos públicos, prémios, exposições e divulgação em canais de comunicação. |
| 5. Educação para a cidadania ativa: Integrar o voluntariado como componente pedagógica nos ensinos básico e secundário (educação para a cidadania), através de experiências reais apoiadas por professores e organizações locais. |
| -Promoção de voluntariado como ferramenta de Cidadania ativa. |
| -Apoio financeiro às organizações promotoras de voluntariado. |
| -Elaboração de uma Carta Europeia sobre os Direitos e Responsabilidades dos voluntários, para ser usada como referência na formulação de políticas e de legislações nacionais neste campo. |
| Educação para a cidadania |
| Integração Curricular do Voluntariado desde cedo/Formação de Professores nestas áreas |
| Modelo de monotorização e avaliação |
| Apoios financeiros |
| Valorizar o voluntariado em contextos educativos, desenvolvimento de formação técnica para entidades promotoras de voluntariado, possibilidade de validação de competências adquiridas pela prática de voluntariado. |
| - Criar mecanismos de atratividade e valorização das atividades de voluntariado junto da população jovem e também sénior; |
| - Maior dinamismos dos bancos locais de voluntariado/instituições promotoras de voluntariado; |
| - Sensibilização da população para a prática do voluntário: |
| Maior Visibilidade; |
| Alteração da Lei; |
| Maior apoio à Entidades Enquadradoras de Voluntariado - Banco Local de Voluntariado Local |
| Apoios financeiros (seguros de voluntariado); Apoio financeiro à implementação e gestão de projetos de voluntariado; |
| Profissionalização do gestor de voluntariado; |
| Maior divulgação dos benefícios do voluntariado, junto das organizações e da população em geral. |
| O reconhecimento de grupos não-formais de voluntariado por iniciativa cidadã/comunitária; |
| O reconhecimento do trabalho voluntário desenvolvidos pelos órgãos sociais não remunerados de associações e ONG; |
| Garantir que o regulamento de registo criminal não seja um impedimento para pessoas exercerem o voluntariado, promovendo isenções para pessoas com histórico criminal não relevante para o voluntariado; |
| Envolvimento das juntas de freguesia no acompanhamento e na atribuição de apoios às organizações promotoras de voluntariado e a grupos não formais de iniciativa cidadã/comunitária; |
| Incentivar a profissionalização de gestores e organizações promotoras de voluntariado, |
| Apoiar o funcionamento de redes de organizações promotoras e gestoras de voluntariado a nível local e nacional. |
| Assumpção da dinamização e gestão do voluntariado enquanto política pública transversal à administração e governança local, com atribuição de quadro técnicos dedicados. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Aposta no reconhecimento do serviço realizado |
| É URGENTE a revisão das bases do enquadramento jurídico do Voluntariado e DL que a regula. A legislação em matéria de voluntariado em Portugal data de 1998. Quase 30 anos depois, a atual legislação não reflete em nada a atualidade do Voluntariado em Portugal. Portanto, penso que essa deve ser a principal prioridade de todas as entidades públicas e privadas deste setor. |
| O estado português reconhece o voluntariado como uma expressão de solidariedade e cidadania ativa, promovendo e apoiando a sua prática através de políticas públicas legislação própria e incentivos a participação cívica. |
| Promoção de voluntariado corporativo com incentivos às empresas que o fizessem. |
| Plataforma Portugal Voluntário (CASES) |
| Criação de um programa de apoio financeiro para as instituições de ensino que desenvolvem ações de voluntariado com impacto na região. |
| Recomendações de Políticas Públicas e Apoios ao Voluntariado em Portugal |
| 1. Reforma do Estatuto do Voluntário: (1.1) Atualização do enquadramento legal, reforçando direitos, deveres e mecanismos de proteção; (1.2) Integração explícita de políticas de inclusão social, justiça e educação cívica como pilares da ação voluntária. |
| 2. Criação de Centros de Formação em Voluntariado: (2.1) Apoio do Estado à criação e financiamento de centros de capacitação especializados; (2.2) Oferta de formação certificada em áreas como: Gestão emocional e autocuidado, Direitos humanos e justiça social, Justiça restaurativa, Ética e espiritualidade no voluntariado. |
| 3. Redes Locais, Regionais, Nacionais e Globais de Voluntariado: (3.1) Estímulo à articulação entre entidades para operarem com equidade e sentido de justiça em várias geografias, tanto localmente (em Portugal) quanto globalmente (espalhada pelo mundo); (3.2) Reforço e promoção da Rede Caritativa como comunidade global de caridade, amor e solidariedade envolvendo, Conferências Vicentinas da SSVP e Ramos da Família Vicentina, a Igreja Católica e os seus Grupos e Movimentos de Ação Sócio Caritativa (como a Cáritas), outras confissões religiosas, bem como, entidades do estado ou entidades ou instituições privadas ou não governamentais (ONG). |
| 4. Promoção do Voluntariado nas Escolas (desde o básico até ao secundário) e Universidades (devendo ser estendida às empresas/organizações/entidades): (4.1) Criação de programas específicos que integrem o voluntariado nos currículos escolares e académicos (e empresariais); (4.2) Valorização do voluntariado como componente de educação cívica e cidadania ativa; (4.3) Apoio a iniciativas que promovam o encontro entre jovens e seniores em projetos comuns, valorizando a partilha de experiências, saberes e competências entre gerações. |
| Reconhecimento do voluntariado juvenil no acesso aos estudos |
| Incluir o voluntariado nos programas escolares e universitários como parte da formação cívica e cidadania. |
| Promover campanhas de sensibilização em meios de comunicação, destacando os impactos sociais positivos do voluntariado. |
| Apoiar ações que valorizem o voluntariado jovem e sénior, promovendo o envolvimento em todas as faixas etárias. |
| - Apoios financeiros para voluntários (transportes, alimentação); Reconhecimento do tempo de voluntariado para a reforma |
| Reconhecimento das especificações do voluntariado no ensino superior; |
| Valorização dos/as voluntários/as; |
| Profissionalização dos recursos humanos que gerem os projetos/programas de voluntariado. |
| Ver reconhecido na segurança social as horas de voluntariado e poder bonificar na reforma ou isentar nas taxas do SNS por exemplo |
| É importante o voluntário conhecer os seus direitos e deveres para garantir uma experiência de voluntariado positiva e eficaz |
| Tem de haver mais investimento de RH na área do voluntariado. |
| Parcerias com o setor privado, reconhecimento e valorização, e criação de incentivos fiscais |
| manter o apoio aos seguros de acidentes pessoas e desenvolver novas fontes de financiamento para recompensa do trabalho voluntário |
| As políticas públicas no âmbito do voluntariado em Proteção Civil, no caso das Organizações Voluntárias de Proteção Civil, são inexistentes. A Portaria que regulamenta a sua existência apenas cria obrigações, não nos dando qualquer benefício face a qualquer outra organização não reconhecida. É preciso estabelecer situações concretas em que as OVPC devem ser empenhadas. Devem existir provas de avaliação para atestar as capacidades das OVPC e se aprovadas, devem ser apoiadas e empenhadas segundo critérios previamente definidos e nas situações também previamente definidas. |
| Reforço do enquadramento legal e regulamentar |
| Criação de incentivos institucionais e fiscais |
| Investimento na formação e certificação de competências |
| Valorização e reconhecimento público do voluntariado |
| Fortalecimento das estruturas de apoio e articulação |
| Promoção do voluntariado digital e inovação social |
| RECOMENDAÇÕES DE POLÍTICAS PÚBLICAS |
| 1. Reforço da Estratégia Nacional para o Voluntariado |
| Atualizar e implementar a Estratégia Nacional para o Voluntariado com metas concretas até 2030. |
| Incluir o voluntariado em estratégias nacionais de juventude, envelhecimento ativo, igualdade de género e inclusão social. |
| 2. Promoção da Educação para o Voluntariado |
| Integrar o voluntariado nos currículos escolares e universitários (educação para a cidadania). |
| Promover a criação de programas de voluntariado estudantil e reconhecimento através de créditos ECTS no ensino superior. |
| 3. Reconhecimento e Valorização das Competências |
| Criar mecanismos formais de validação de competências adquiridas em contexto de voluntariado (ex: Passaporte do Voluntariado ou certificação de competências informais). |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|--|
| Incentivar o uso dessas certificações no acesso a emprego e concursos públicos. |
| 4. Desburocratização e Apoio às Organizações |
| Simplificar os procedimentos legais e administrativos para o registo e funcionamento das organizações promotoras de voluntariado. |
| Criar balcões únicos de apoio ao voluntariado nos municípios, com serviços de consultoria, registo e formação. |
| 5. Voluntariado Inclusivo |
| Incentivar programas de voluntariado acessíveis a pessoas com deficiência, migrantes, pessoas idosas ou em situação de desemprego. |
| Apoiar projetos de voluntariado intergeracional e comunitário em territórios de baixa densidade. |
| APOIOS EXISTENTES E MECANISMOS DE INCENTIVO |
| 1. Plataformas de Voluntariado |
| Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV): Coordena políticas públicas e desenvolve recursos formativos e informativos. |
| Plataformas locais e distritais de voluntariado: Promovem, formam e acompanham voluntários e organizações. |
| 2. Programa Agora Nós (IPDJ) |
| Programa de voluntariado jovem financiado pelo IPDJ. |
| Apoia projetos em áreas como ambiente, cultura, inclusão, saúde, desporto, entre outros. |
| Oferece: seguro, reembolso de despesas, formação e certificado de participação. |
| 3. Voluntariado no Corpo Europeu de Solidariedade (CES) |
| Financiamento europeu para projetos de voluntariado transnacional. |
| Inclui custos de viagem, alojamento, alimentação, formação linguística e dinheiro de bolso. |
| 4. Formação e Capacitação |
| Apoio à formação de voluntários/as e coordenadores/as de voluntariado (ex. através de parcerias com IPDJ, universidades e organizações da sociedade civil). |
| Publicações de manuais, guias e referenciais de qualidade (ex: Guia de Voluntariado em Portugal). |
| 5. Reconhecimento Público |
| Criação de prémios e distinções para boas práticas (ex: Prémio Voluntariado Jovem Montepio, Prémio IPDJ de Boas Práticas). |
| Celebração do Dia Internacional do Voluntariado (5 de dezembro) com iniciativas públicas. |
| RECOMENDAÇÕES ESPECÍFICAS PARA AUTARQUIAS |
| Criar Banco Local de Voluntariado com plataforma digital. |
| Estabelecer protocolos com escolas, universidades e empresas para dinamizar projetos de voluntariado. |
| Garantir seguro, formação e acompanhamento psicológico nos programas municipais. |
| Financiar pequenas iniciativas locais de voluntariado em bairros ou freguesias. |
| Seria importante que existisse um reforço legal e institucional, nomeadamente através da atualização da Lei do Voluntariado e criar um estatuto do voluntário. Também seria pertinente sensibilizar para o voluntariado através da educação incluindo o voluntariado nas escolas e promovendo campanhas públicas. Os apoios e incentivo devem ser tidos em consideração através da criação de incentivos fiscais e facilitação do acesso a fundos para projetos. A formação certificada de voluntários e coordenadores também é uma mais valia para dar maior suporte ao voluntariado. Por fim, o reconhecimento dos voluntariados valorizando as competências adquiridas através de certificação e eventos. |
| Implementar medidas que permitam a prática de trabalho voluntário em horário laboral. |
| Assegurar os seguros |
| Tempo dedicado ao voluntariado |
| Reconhecimento o voluntariado |
| Seguro do voluntário |
| Seria importante que o estado apoiasse financeiramente no transporte os voluntários, uma vez que muitas vezes, e apesar da sua disponibilidade, os locais a desenvolver voluntariado ficam distantes da sua residência, o que é impeditivo, devido a custos associados de deslocação; |
| O custo com o registo criminal para quem quer fazer voluntariado com menores, também nos parece pouco correto, uma vez que o serviço será para a comunidade, e terão de arcar com esta despesa extra. |
| As recomendações incluem reforçar o enquadramento legal, promover o financiamento e certificação de entidades, dinamizar plataformas digitais e valorizar a formação dos voluntários. |
| Ser uma prioridade ou darem importância ao voluntariado. Criação de projetos nacionais para as organizações poderem trabalhar e integrar pessoas voluntárias. |
| Fazer mais divulgação das ações de voluntariado e promover o compromisso no voluntariado e não apenas como uma ação pontual. |
| Centralização de instrumentos a nível nacional (cartão, seguros, recolha de dados). |
| Revisão da lei do voluntariado. |
| Necessidade de uma análise e estudo profundo sobre a contribuição do voluntariado para o desenvolvimento social/ambiental e económico de Portugal. |
| Regime especial de descontos de taxas públicas para atividades de voluntariado |
| Facilitar a isenção de despesas quando o beneficiário das mesmas seja o Estado (ex registo criminal anual), concessão de dias (5 por semana, por exemplo) sem desconto nas férias para atividades de voluntariado. |
| 1. Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV) |
| • Criado pela Lei n.º 71/98, é o principal órgão de coordenação da política pública nesta área. |
| • Atua na formulação de estratégias nacionais, apoio a entidades promotoras e dinamização de campanhas. |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| 2. Banco de Voluntariado |
| • Plataforma gerida pelo CNPV, permite que cidadãos se registem e encontrem oportunidades de voluntariado. |
| • Está interligado com vários bancos locais de voluntariado (geridos por câmaras municipais, IPSS, entre outros). |
| 3. Cartão do Voluntário |
| • Documento que identifica o voluntário e garante cobertura de seguro obrigatório. |
| • Facultado pela entidade promotora, conforme previsto na Lei do Voluntariado (Lei n.º 71/98). |
| • Criar uma Semana Nacional do Voluntariado, com ações mediáticas e eventos em todo o país. |
| • Incentivar o voluntariado empresarial, com protocolos entre empresas e organizações sociais. |
| • Incluir o voluntariado no estatuto do estudante do ensino superior, com créditos ou equivalência curricular. |
| Apoios: |
| • Criar uma Semana Nacional do Voluntariado, com ações mediáticas e eventos em todo o país. |
| • Incentivar o voluntariado empresarial, com protocolos entre empresas e organizações sociais. |
| • Incluir o voluntariado no estatuto do estudante do ensino superior, com créditos ou equivalência curricular. |
| Reconhecimento das organizações que integram muito trabalho voluntário e, principalmente, de instituições como cooperativas que se baseiam na auto-organização dos cidadãos |
| Ser mais valorizado com medidas que assinalei num ponto anterior. |
| Programas de financiamento e apoio às organizações. |
| Incentivos fiscais para as empresas que promovem o voluntariado nas suas organizações. |
| Criar legislação para que a Responsabilidade Social das empresas não se fique pelo voluntariado facilitador e que serve os interesses das empresas (em particular cumprir as exigências de ESG ou RS), mas que vá ao encontro das reais necessidades das organizações sociais |
| Mais valorização do Voluntário! |
| Reconhecimento e adequação da legislação nacional |
| Financiamento para pagamento do seguro |
| Reforço Financeiro |
| Aumentar o orçamento do PAV e alargar critérios de elegibilidade a micro-organizações locais. |
| Simplificação Burocrática |
| Criar um portal único para inscrição de voluntários e projetos, integrando ISS, CNV e IPDJ. |
| Reconhecimento Formal |
| Certificação de competências adquiridas no voluntariado (válida para currículos e créditos académicos); |
| Parcerias com empresas para valorizar voluntariado em processos de recrutamento. |
| Apoio a Voluntários Vulneráveis |
| Subsídios de transporte/refeição para voluntários em situação económica frágil; |
| Extensão do seguro de saúde a voluntários não abrangidos pelo SNS. |
| Incentivos a Empresas |
| Ampliar benefícios fiscais para empresas que libertem colaboradores para voluntariado (ex.: dias pagos); |
| Criar selos de "Empresa Amiga do Voluntariado". |
| Campanhas de Sensibilização |
| Promover o voluntariado em escolas e universidades, com projetos intergeracionais; |
| Parcerias com media para divulgar histórias de impacto. |
| Atribuição de verba específica para que as Instituições de Solidariedade Social cubram as despesas de Transporte e alimentação dos voluntários. |
| Investimento no setor - programas de apoio financeiro para gestão do voluntariado |
| -Apoio para o seguro de voluntário |
| O voluntariado deveria ser considerado uma ferramenta útil em todas as áreas e a sua atuação ser considerada como demonstrativa de uma mais eficaz gestão de recursos e não uma atividade lateral sem valor para a economia. |

C. ESTUDOS DE CASO

C1. Guião de Estudos de Caso

| ORGANIZAÇÕES PROMOTORAS DE ATIVIDADES DE VOLUNTARIADO (dirigentes e técnicos das organizações envolvidos nas atividades de voluntariado, gestores/coordenadores de voluntários) | |
|--|--|
| Caracterização da Organização | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipo de organização ➤ Âmbito de atuação global ➤ Localização ➤ Recursos Humanos | |
| Atividades de Voluntariado Desenvolvidas | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Experiência da sua Organização em administração/gestão de voluntários (voluntariado e remuneração combinados) ➤ Área (s) da atividade de voluntariado da organização ➤ Descrição das atividades de voluntariado desenvolvidas pela Organização (Projetos de voluntariado desenvolvidos, incluindo iniciativas mais emblemáticas e boas práticas, tipo e periodicidade das atividades...) ➤ Como é assegurado o financiamento das atividades de voluntariado (quotas, donativos, apoio publico, ...)? | |
| Perfil dos Voluntários | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nº e características dos voluntários da organização (género, idade, situação face ao emprego, habilitações, nacionalidade ...) | |
| Recrutamento de voluntários | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descrição dos mecanismos de divulgação das atividades de voluntariado desenvolvidas, de sensibilização para a prática de voluntariado e de recrutamento de voluntários ➤ Descrição dos mecanismos e procedimentos específicos de recrutamento e seleção de voluntários (formulários de inscrição, critérios de seleção...) ➤ Principais dificuldades sentidas no recrutamento de voluntários ➤ Como pode ser melhorado o recrutamento de voluntários | |
| Formação/capacitação dos Voluntários | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Necessidade de qualificações profissionais, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado promovidas pela organização ➤ Balanço entre as qualificações/competências necessárias e as detidas pelos voluntários/ Existem funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir voluntários? ➤ Descrição dos mecanismos de formação/capacitação dos voluntários implementados (ações desenvolvidas, diagnósticos de necessidades...) ➤ Principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado desenvolvidas pela organização e pelos seus voluntários | |
| Gestão e organização do Voluntariado | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descrição dos mecanismos específicos de integração de voluntários (cartão, reembolso de despesas, seguro atividades da Organização...) ➤ Descrição dos mecanismos /procedimentos de acompanhamento contínuo aos voluntários implementados pela Organização ➤ Descrição dos mecanismos específicos de monitorização das atividades de voluntariado | |

Relatório Final - ANEXOS

| |
|---|
| ➤ Descrição dos mecanismos específicos de gestão de voluntários |
| ➤ Descrição dos mecanismos próprios de avaliação de resultados e de impacto |
| ➤ Descrição de medidas específicas para a retenção de voluntários |
| Tendências e perspetivas de evolução |
| ➤ Tendência de evolução recente no perfil de voluntários envolvidos na organização. Perspetivas para o futuro |
| ➤ Tendência de evolução das atividades/projetos de voluntariado desenvolvidos pela organização. Perspetivas para o futuro |
| Desafios e perspetivas para o futuro |
| ➤ Principais dimensões problema para as atividades de voluntariado da Organização |
| ➤ Como melhorar a integração, organização e retenção de voluntários |
| ➤ Barreiras/constrangimentos a uma maior adesão ao voluntariado |
| ➤ Contributo dos fatores seguintes para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal. |
| Alterações no quadro regulamentar |
| Redução da burocracia |
| Seguros e proteção para voluntários |
| Gestão de recursos humanos para atrair, apoiar e reter voluntários |
| Criar uma bolsa de tempo por parte das entidades empregadoras para atividades de voluntariado |
| Financiamento e recursos para apoiar os voluntários |
| Campanhas de informação/ sensibilização |
| Reconhecimento dos voluntários e das atividades de voluntariado desenvolvidas (por exemplo, validação de competências) |
| Programas de formação/educação de apoio aos voluntários |
| Profissionalização da gestão e apoio aos voluntários |
| Melhoria do sistema de informação, de planeamento e recolha de dados |
| Reforçar as Organizações/estruturas de apoio ao voluntariado (por exemplo, facilitar a cooperação) |
| Promover atividades de cooperação e intercâmbio de boas práticas entre organizações |
| ➤ Principais desafios e oportunidades que a sua Organização enfrenta na promoção de atividades de voluntariado |
| ➤ Como é que vê o futuro do voluntariado no país, quais as tendências, desafios e oportunidades à luz da experiência da entidade |
| Papel das Políticas Públicas |
| ➤ Que tipo de práticas de voluntariado é que as políticas nacionais promovem que já tiveram efeito na dimensão da procura e oferta de voluntariado? |
| ➤ Conhece algum caso nacional ou internacional que possa ser considerado boa prática? |
| Recomendações |
| ➤ Indique recomendações para a melhoria da política pública e dos apoios de voluntariado em Portugal |
| ➤ Elementos de recomendação para melhoria da eficácia do trabalho das organizações e das políticas públicas de apoio ao voluntariado |

AMOSTRA DE VOLUNTÁRIOS

Caracterização dos Voluntários

- Género, Idade, habitações literárias, nacionalidade,
-

Papel de Voluntário

- Há quantos anos desenvolve atividades de voluntariado? Organizações com que colabora/colaborou.
- Como teve conhecimento da oportunidade de voluntariado na organização?
- Tipo e periodicidade do trabalho voluntário que realiza
- Quais as suas motivações para a realização de voluntariado?

Recrutamento, formação e acompanhamento

- Como avalia a política de recrutamento e seleção da Organização?
Sugestões de melhoria
- Como se sente em relação à orientação, formação e apoio que lhe são dados para realizar o seu trabalho voluntário?
Sugestões de melhoria
- Como avalia a política de gestão do voluntariado da organização
Sugestões de melhoria

Balanço das atividades desenvolvidas

- Satisfação com as atividades de voluntariado desenvolvidas (escala de 1 a 6)

| | Pontuação (1 a 6) |
|--|-------------------|
| Estou satisfeito com as funções que realizo no meu voluntariado | |
| Estou satisfeito com o reconhecimento que recebi pelo meu voluntariado | |
| Sinto que as minhas competências são bem utilizadas | |
| Sinto que o meu trabalho tem muito impacto | |

- De um modo geral, sente-se satisfeito ou insatisfeito com a sua experiência de voluntariado na organização?

Perspetivas futuras

- Qual é a probabilidade de continuar a ser voluntário na nossa organização no futuro?
- Gostaria de alterar algum aspeto do seu trabalho voluntário?

Sugestões de melhoria

- Tem comentários adicionais ou sugestões de melhoria?

Relatório Final - ANEXOS

C2. Síntese dos Estudos de Caso

➤ Atividades de Voluntariado

| Tipo | Organização | Observações |
|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| Banco Local de Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | <p>O voluntariado nasceu em 2006, resultante de um projeto piloto com a ADAE que trabalhou o combate ao isolamento de idosos e tinham necessidades de terreno onde tinham de ter respostas e cidadãos disponíveis para dar a comunidade.</p> <p>Criaram um Banco Local de Voluntariado e foram alargando o âmbito de atuação. Protocolos com organizações locais, onde os técnicos tiveram formação para serem formadores e foram alargando quer a rede de parceiros quer a área de intervenção no terreno.</p> <p>O voluntariado faz parte do PDS. Todas as instituições parceiras têm de fazer parte da Rede Social.</p> <p>Começaram com voluntariado de proximidade (o voluntário estar em casa do idoso) e o voluntariado de continuidade (voluntários em OPV: crianças, idosos, deficientes, animais, escolas). o papel é serem intermediários no processo.</p> <p>A maioria são projetos de continuidade, mas vão surgindo ações pontuais, campanhas de recolhas, acompanhamento balnear, área cultural e do desporto, ...</p> <p>O voluntariado foi alargando para a parte empresarial, têm algumas empresas que recorrem ao Banco.</p> <p>A autarquia decidiu também que podia fazer a diferença e fez o voluntariado dentro da própria autarquia.</p> <p>Todos têm 7 horas anuais, o que permite conhecer as instituições. Fizeram 2 ações com as chefias para perceberam que é uma forma de união de equipa,</p> <p>Querem alargar as atividades de voluntariado e querem alargar e ter mais voluntários do município.</p> <p>Os que participam acham que é muito pouco e não prejudica ninguém, o serviço fica sempre assegurado e eles ficam mais felizes. Sugerem alargar o âmbito com outros parceiros, e querem fazer com o hospital, etc.</p> <p>Tem uma área para os jovens. Começar a semente nos mais pequenos, A bolsa é a partir dos 16 anos e trabalham com as escolas e são as escolas que pedem, p.e., no âmbito da disciplina de Cidadania.</p> <p>Com a Pista Magica fizeram o projeto Faz-te ao voluntariado. que é um Projeto comunitário a partir dos 10 anos, com 2 escolas TEIP.</p> <p>Também trabalham o voluntariado inclusivo, com a aceitação de pessoas com alguma deficiência como voluntários. Fizeram uma formação adaptada como utentes que gostavam de ser voluntários.</p> <p>O voluntariado da proteção civil teve muito sucesso na altura da pandemia. Existiu uma mobilização muita gente para o centro de vacinação, máscaras. É muito recente e pedem pessoas com características específicas , manobrar máquinas, psicólogos, cursos de mergulho,... a ideia é ter uma equipa preparada para uma calamidade, que possam intervir. Fazem uma formação adaptada para a intervenção em emergência.</p> <p>Existe uma necessidade de expandir o voluntariado, ressaltando a resposta positiva dos participantes que buscam mais oportunidades de envolvimento.</p> |
| | Rede de voluntariado do Porto | <p>A Rede Local de Voluntariado (RLV) é um espaço de encontro entre as pessoas interessadas em ser voluntárias, que oferecem a sua disponibilidade para prestar um conjunto de ações inerentes à condição de cidadania ativa e solidária, e as organizações acolhedoras e promotoras de voluntariado.</p> <p>Tem como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar e promover a prática de voluntariado na cidade do Porto e em prol da comunidade; • Promover o encontro entre a oferta e a procura de voluntariado através de uma mediação e comunicação próximas; • Capacitar os agentes de voluntariado (entidades e pessoas); • Divulgar projetos e oportunidades de voluntariado. <p>Através de uma plataforma informática, a RLV disponibiliza um ponto de confluência entre os cidadãos que procuram locais para exercer o voluntariado e as instituições que procuram voluntários: estas, mediante adesão prévia nesta Rede Local de Voluntariado, divulgam o seu interesse no acolhimento de voluntários e disponibilizam informações sobre as áreas em que o fazem, enquanto os interessados em prestar voluntariado podem pesquisar e acceder a essas informações, de forma fácil.</p> <p>No caso da articulação com empresas é sobretudo de competências.</p> <p>O Voluntariado social é mais expressivo, a seguir o de idosos, sendo o ambiental e cultura menos expressivo</p> <p>A área do voluntariado existe desde 2007 ou 2008. Em 2017 2018 o voluntariado passou para o departamento de coesão social e a plataforma foi repensada, passou por um refresh e ajustes nos perfis dos voluntários.</p> <p>Existiu uma decisão de colocar o voluntariado na Rede Social. Existe um Eixo estratégico do Voluntariado, sobretudo orientado para a capacitação e formação para organizações.</p> <p>Existiu a criação da Rede local de Voluntariado porque não queriam ser apenas um BVL, queriam mais ser facilitador e apoiar a capacitação e gestão do Voluntariado.</p> <p>Desejo de começar a investir no Voluntariado Inclusivo- 5 ações – 79 pessoas das organizações de deficiência – abriram bolsa de entidades disponíveis</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---|--|---|
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | <p>Migrantes – testar Pista mágica – VOL apoiado Aumento substancial das OPV : 120 há 3 anos e agora 170 O Voluntariado social é mais expressivo, a seguir o de idosos, sendo o ambiental e cultura menos expressivo</p> <p>A missão não é promover mais projetos de voluntariado (fizeram apenas por 3 vezes - covid, Ucrânia, e papa). A Missão é fazer o casamento entre os municípios e as OPV do concelho que tem projetos. O papel da divisão de voluntariado da Câmara Municipal é conectar cidadãos a organizações que precisam de apoio. A divisão também se dedica à capacitação de voluntários e gestores, promovendo boas práticas. Para além do matchnig entre voluntários e OPV fazem toda a parte da qualificação e capacitação dos voluntários e dos gestores de voluntariado dentro das organizações.</p> <p>Fazem as boas práticas – o reconhecimento a quem faz e a quem promove voluntariado e sensibilização para o voluntariado.</p> <p>Na CM Cascais existem outras unidades que são promotoras de voluntariado, pex, divisão da juventude – voluntariado jovem; Associação São Francisco de Assis tem a seu cargo a parte do voluntariado do bem estar animal e a empresa municipal Cascais Ambiente que promove projetos na área ambiental. Gere o parque Natural Sintra Cascais e a Quinta do Pisão.</p> <p>Estas entidades municipais têm muitos projetos e as OPV também.</p> <p>A Divisão de Voluntariado nasce fora do social de forma estratégica, porque faz o voluntariado não estar apenas ligado a área social no sentido estrito. Esta divisão nasce como a primeiro divisão do país e tem 5 pessoas só para o voluntariado.</p> <p>O voluntariado é um investimento estratégico para o futuro. Salta e transpõe as barreiras as mais tradicionais tentando captar novos públicos. O berço do voluntariado é na área social, moral judaico-cristã, e querem romper com essa ideia de que o voluntariado é sermos caridosos. A ideia é revolucionar o voluntariado que tem uma aplicação mais alargada,</p> <p>São um centro local de voluntariado e não um banco. O Voluntariado é um modelo de colaboração.</p> <p>Voluntariado nas escolas era uma coisa residual, estava nas disciplinas da cidadania, não acredita que tivesse sido bem trabalhado. A Câmara tem tentado apostar em projetos estruturais. Galardão escola voluntária. Arranjar maneira de chamar a atenção de escolas e alunos. Ideia de que todos os jovens passaram ou vão passar por experiencias de voluntariado.</p> <p>Voluntariado inclusivo - Estão a trabalhar a deficiência de uma forma muito empenhada para que possa inclusivo.</p> |
| Voluntariado Universitário | Universidad e da Beira interior | <p>A maior parte são ofertas institucionais da UBI mas também têm de instituições parceiras. Muitas ofertas ligadas ao gabinete de responsabilidade social.</p> <p>Vão criando as ofertas de acordo também com as preferências e necessidades dos alunos. Este ano começaram com novas ofertas porque estavam muito virados para os estudantes e criaram novas ofertas para a comunidade local. Acharam muito interessante.</p> <p>Novas ofertas de voluntariado foram também criadas para incluir docentes e funcionários.</p> <p>Todos os estudantes que fazem voluntariado (mesmo que fora, por exemplo nas regiões onde vivem) é reconhecido.</p> <p>Fazem acordos e protocolos com instituições parceiras .</p> |
| Voluntariado Empresarial ou corporativo | EDP | <p>O programa de voluntariado teve uma evolução que passou da lógica de caridade com projetos pontuais. Agora existe maior acompanhamento e trabalhar os colaboradores através do voluntariado, desenvolver competências e o bem estar dos colaboradores. Ser um motivo de atração e retenção de talentos. Lógica de projetos duradores e consistentes e com maior acampamento.</p> <p>Mudar o mindset do voluntariado, antigamente era de entrega, mas realmente as pessoas querem retirar algo para si, não há mal em os voluntários sentirem um ganho.</p> <p>A nível de investimento social- a EDP decidiu investir 30 mil de euros por ano alinhado com o CORE business do negocio da empresas.</p> <p>Têm um catálogo com ofertas de voluntariado , mas só com parceiros que tem uma ação estruturada.</p> <p>Têm tido mais procura de ações para fazerem em equipe e quebra em ações individuais continuadas.</p> <p>A EDP teve uma estruturação saíram pessoas e alguns ficaram com mais trabalho e menos disponibilidade para o voluntariado. Algumas chefias também não reconhecem o valor do voluntariado.</p> <p>O programa de voluntariado da EDP é aberto a familiares, amigos e outros stakeholders</p> <p>Estão a desenhar uma nova Estratégia e fizeram um questionário. Em 2021, as pessoas puseram como principal tipo ações a fazer ambiente e a urgência climática e agora a questão social, porque começam a entender que a transição energética justa passa por várias coisas, deixar ninguém para trás.</p> |
| Iniciativa Comunitária | SEIES - Sociedade De Estudos E Intervenção | <p>Entidade com uma longa trajetória de 45 anos.</p> <p>Praticamente não têm oferta de voluntários. O modelo de voluntariado da SEIES, baseia-se na autoiniciativa e na formação de grupos, adaptando-se à disponibilidade dos participantes. É construído em conjunto e pode ser em outras organizações parceiras.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---------------------|---|---|
| | Em Engenharia Social, Crl | <p>O que fazem é ser a instituição de suporte de iniciativas que as pessoas queiram ter ou de grupos que se constituem.</p> <p>A estratégia da Cooperativa SEIES envolve a formação de grupos a partir de iniciativas individuais, onde a instituição facilita o encontro de pessoas com interesses semelhantes.</p> <p>O voluntariado tem um papel muito relevante na intervenção social e no apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade.</p> <p>Reconhecem a importância do voluntariado para o empoderamento de populações vulneráveis, destacando o centro comunitário da SEIES como um espaço para implementar dinâmicas de voluntariado e desenvolver projetos de vida.</p> |
| | Azeitão Eco Consciente | <p>O grupo Ecoconsciente surgiu há cerca de 2/3 anos, iniciando atividades como a plantação do choilo.</p> <p>O grupo é informal, sem liderança tradicional, funcionando de forma democrática e colaborativa, focado em sustentabilidade, biodiversidade e envolvimento comunitário. São um grupo informal mas com grande envolvimento da comunidade local em Azeitão.</p> <p>Consideram que a pandemia reforçou o interesse das pessoas em ações com propósito na natureza, promovendo maior conexão comunitária. [</p> <p>Desenvolvem diversas ações de reflorestação com árvores autóctones como sobreiros e azinheiras, com o apoio da câmara e junta de freguesia, apesar de dificuldades como manutenção e rega. Participam na Festa anual denominada "Manel da Horta", onde promovem a troca de sementes e plantas, com forte dinamismo comunitário e social. Desenvolvem oficinas, passeios para reconhecimento de biodiversidade, e outras atividades culturais e ambientais.</p> <p>Também fazem mensalmente encontros comunitários com atividades como reparação de pequenos eletrodomésticos, troca de roupa e livros, clube de arte e cultura.</p> <p>Estão a criar um forno comunitário para a produção de pão e outras iguarias, promovendo cultura e interação social.</p> <p>Participam ativamente de assembleias da Câmara e Junta, apresentando sugestões e acompanhando as políticas ambientais locais. O grupo é reconhecido pela comunidade e instituições pela postura colaborativa, não radical, e pelo trabalho social desenvolvido.</p> |
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | <p>A FEA tem mais de 25 anos de voluntariado.</p> <p>Em 2021 fez um diagnóstico, um conjunto de cursos e um manual de voluntariado.</p> <p>Tem um programa diferenciado e completo.</p> <p>Têm projetos concretos que têm um perfil em função das pessoas que vão e as desempenham. Tentam ajustar. Quando são as organizações a pedir também é um perfil de largo espectro.</p> <p>Relações com outras OPV – tentam que haja um protocolo formal, mas por vezes há apenas uma conversa, uma reunião para perceberem o que vão fazer e depois lançam a Oportunidade de voluntariado.</p> <p>Dificuldade de recrutamento de entidades.</p> <p>Fazem cerca de 40 Call por voluntários por ano, algumas da própria FEA.</p> |
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | <p>A ZERO tem 25 ou 26 funcionários e está localizada em Lisboa, com equipe dispersa pelo território continental e Madeira, com várias delegações.</p> <p>Atuam a nível nacional e internacional. O trabalho de influencia e advocacy a montante, junto de eurodeputados e a nível nacional.</p> <p>Têm uma perspetiva integrada fazem todas as temáticas, clima, energia, mobilidade, floresta resíduos, mar, economia do bem estar, ...</p> <p>As atividades dos voluntários incluem, análise de dados, traduções, apoio a eventos, participação em estudos, apoio no blog, na escrita, análises completares por parte de alunos de mestrado, análise jurídica.</p> |
| | Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro | <p>O núcleo do Centro foi fundado nos anos 60 e completará 60 anos em 2028.</p> <p>A LPCC na região Centro abrange 79 concelhos, com uma atuação em atividades da prevenção da saúde, doença oncológica, campanhas, e apoios aos doentes oncológico. O Núcleo tem 64 funcionários, com a área do rastreio do cancro da mama a ter mais de 50% dos funcionários.</p> <p>Os voluntários estão divididos pelas diferentes áreas de atuação, destacando-se o voluntariado comunitário. Voluntariado hospital, movimento de entreajuda (sobreviventes de cancro com outros).</p> <p>Também têm voluntários em atividades de educação para a saúde e capacitação e voluntariado de competências e o ocupacional.</p> <p>Aumento da dificuldade em captar voluntários devido à maior sobrevivência de pacientes e retorno ao trabalho.</p> <p>Dificuldade em incorporar voluntários para ações pontuais e a necessidade de competências específicas em contextos sensíveis.</p> |
| | SERVE The City | <p>Tem um staff permanente que funciona pelo país e fazem parte de uma rede internacional (em 30 países).</p> <p>A Serve the City tem uma equipe fixa de mobilização que coordena as cidades em Portugal, com 10 pessoas assalariadas previstas até o final do ano.</p> <p>O foco é servir onde há necessidade porque primeiro procuram ver se há parceiros que já o façam.</p> <p>A ideia é formar equipas e que elas próprias ganhem autonomia.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------|--|--|
| | | O financiamento – candidaturas, responsabilidade social corporativa, parcerias de longa data com a CML. Tem uma forte componente de voluntariado corporativo – jantares, atividades para empresas ou de empresas nas atividades Voluntariado corporativo – têm sentido algum aumento. Existe um caminho de aprendizagem e de diversificar o tipo de atividades que oferecem e têm aprendido como apresentar as coisas. |
| | Aproximar, Cooperativa de Solidariedad e Social, CRL | Tem voluntariado ocasional, - iniciativas europeias, Erasmus +. Investem muito no voluntariado social especializado - Economia e empreendedorismo, Staff training, levam voluntários específicos para irem aprender e aplicar. Os mentores têm de ter background académico e dão formação. Voluntários regulares – apoio ao estudo. Mostra o teu talento para os voluntários mostrarem o que querem fazer. |
| | Associação Coração Amarelo | A Coração Amarelo tem clientes distribuídos por 12 delegações na área de Lisboa Atividades maioritariamente para idosos – combate à solidão e isolamento de pessoas mais velhas, mas sentem que tem surgido novo público mais novo com problemas de saúde e isolamento. |

➤ Perfil de pessoas voluntárias

| Tipo | Organização | Observações |
|-----------------------------|--|---|
| Banco Local de Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | Crescimento de voluntários. 225 voluntários ativos no terreno com continuidade., 185 são mulheres. A equipe de voluntários, é maioritariamente feminina e inclui um número crescente de jovens universitários. A faixa etária dos voluntários é diversificada, com um aumento notável de jovens e estudantes universitários, além de um projeto de apoio ao estudo que tem atraído muitos voluntários qualificados, incluindo professores aposentados. Maioritariamente pessoas licenciadas, Nacionalidade, muitos portugueses, também têm brasileiros, polacos, ucranianos, russos irlandeses, dois americanos. Dificuldade às vezes na formação e depois quando vão para o terreno de vida à barreira da língua. |
| | Rede de voluntariado do Porto | Têm 70 oportunidades de voluntariado e 605 voluntários inscritos. O perfil dos 600 voluntários é maioritariamente português, mulheres formação superior, pontual, mas também regular. Alguns dados: 167 entidades 605 voluntários inscritos 95 ações de capacitação para entidades e voluntários 646 técnicos e voluntários formados 10 ações de voluntariado corporativo 191 colaboradores 10 IPSS Anualmente fazem um fórum boas práticas Galardão CASES Educação – 24 ações educação para o voluntariado 38 educadores e professores 483 crianças e jovens |
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | Há uns anos apareciam muito pouco voluntários qualificados. Agora começam a aparecer mas as instituições não estão preparadas. Voluntariado não é para substituir postos de trabalho embora apossem garantir estruturas inteiras de 8h Muitos grupos sub representados. 20% de estrangeiros – e alguns de classe alta, english speakers, com dinheiro com outro olhar com um contributo diferente para o voluntariado. |
| Voluntariado Universitário | Universidade da Beira interior | De um modo geral faixa etária dos alunos 18-25, com mais mulheres. Estudantes, de todas as áreas científicas. Dificuldades no recrutamento de voluntários, especialmente em áreas específicas como física. Gostavam e deter mais voluntários. |
| Voluntariado Empresarial ou | EDP | No ano passado, a EDP teve mais de 1.300 voluntários únicos e quase 3.000 participações. 20.000 beneficiários e 10.000 horas laborais, amigos EDP 3.600 horas. também valorizam a componente de contribuições individuais; 8% de contribuições individuais. Idades 30-50 muitas pessoas. Tendencialmente são mais mulheres |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------------------------|--|--|
| corporativo | | Notaram um decréscimo mas houve mudanças nos focal points. No inquérito o fator principal é a falta de tempo. |
| Iniciativa Comunitária | SEIES – Soc. De Estudos E Intervenção Engenharia Social, Crl | Têm um grupo estável de cerca de 20 voluntários regulares, com uma rotatividade que resulta em 60 a 80 voluntários ao longo do ano, sendo a maioria mulheres. Têm apenas três homens regulares. Não tem havido grandes alterações nas características demográficas. |
| | Azeitão Eco Consciente | O grupo conta com cerca de 40 pessoas ativas que participam via WhatsApp, das quais entre 10 a 15 estão mais envolvidas na gestão e organização das atividades. A maioria dos voluntários são mulheres, com perfil composto principalmente por reformados ou pessoas com horários flexíveis, que dispõem de tempo para dedicar às ações voluntárias. O envolvimento é motivado por um forte sentido de cidadania e comunidade. A experiência de voluntariado desde a adolescência, participação em grupos de jovens e o desejo de retribuir à comunidade foram mencionados como motivos essenciais para o engajamento. |
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | Envolvem em projetos próprios cerca de 150 voluntários. Encaminham 300-500 ano para outras entidades. Antes havia um voluntariado mais continuo, que depois foi minuindo. Continuam a ter em diferentes projetos de continuidade em diversas áreas – 70-80 mais consistentes. Alteração grande em 2021 com o incremento de voluntários mais jovens e depois voltaram-se a retrair. Pessoas em idade ativa ou reformados, mulheres com instrução superior. Têm sempre alguns jovens, têm uma parceria com a universidade. Os mais jovens tentam integrá-los com os pais ou em grupo. Também tentam fazer para pessoas com necessidades especiais. |
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | A base de voluntários é composta por cerca de 5.000 pessoas, incluindo 2.700 associados. Os mais ativos não chegam aos 100 voluntários. E o que têm para oferecer não vai bem ao encontro do numero de inscrições. Base bastante instruída, maioria Lisboa e Porto. |
| | Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro | O núcleo do Centro conta com 1563 voluntários na região centro. Existem voluntários desde o inicio, têm voluntários que já completaram mais de 50 anos de voluntários. Os voluntários são mais mulheres. (87% mulheres) ; pessoas com ensino superior (39%) Maioria portugueses, sentem a maior procura de pessoas de origem brasileira. POs covid – perderam algumas pessoas, em algumas áreas p.ex. o voluntariado hospitalar. Não tem percepção de ter havido mudança no perfil do voluntários. Seria bom de chegarem a pessoas em idade ativa e é difícil porque não há valorização pelas entidades patronais, |
| | SERVE The City | Existem 24 equipas em Lisboa e 11 em Coimbra, totalizando cerca de 50 equipas. O projeto conta com cerca de 2.250 voluntários e 21.600 horas de voluntariado em 2024. Número de voluntários 2250 voluntários; 6000 participações 21600 horas de voluntários. 10500 participações de voluntários. Muitos vêm da responsabilidade social corporativa, a maioria vem uma vez. Com regularidade cerca de 500 pessoas.. Informação demográfica não colecionam. A sensação que têm 2/3 mulheres Idades idade laboral. Bom numero estudantes e de reformados. Os reformados tendem a ter mais regularidade/continuidade e a identificação com a causa e a casa. Não tem sentido dificuldades no recrutamento. Mas o perfil tem alterado. Grande aumento da incerteza, antes tinham projetos em que pediam um compromisso de 1 ano, e neste momento compromissos 3/6 meses sentem maior dificuldade e mais nos jovens. |
| | Aproximar, Cooperativa Solidariedad e Social, CRL | Neste momento tem 15 ativos. Sem contar com a bolsa de voluntários e de mentores (que não estão ativos) Os mentores têm de ter no mínimo uma licenciatura pré Bolonha, e a partir dos 30 anos . Muito voluntariado híbrido e a maioria mulheres. |
| | Associação Coração Amarelo | Cerca de 90 voluntários ativos com utentes em atividades. Tem outros em lista de espera e em recrutamento. Tendências são feminino em idade ativa. São pessoas empregadas com ensino superior. A estrutura de voluntariado na Delegação de Lisboa, que conta com cerca de 90 voluntários ativos. Sara Nunes expressou a necessidade de angariar mais voluntários, enfrentando desafios como a desistência durante o recrutamento e a dificuldade em mobilizar voluntários universitários. Existem picos de pedidos de voluntariado, mas muitos desistem durante o processo de recrutamento |

Relatório Final - ANEXOS

➤ Recrutamento

| Tipo | Organização | Observações |
|---|--|--|
| Banco Local de Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | <p>Divulgam nas redes sociais do Município e no site. Mas não precisam de divulgar porque têm muitos inscritos.</p> <p>A equipa participa de feiras de voluntariado e eventos universitários para atrair recursos especializados. Utilizam a plataforma "Matosinhos Jovem", que centraliza informações sobre atividades para jovens, incluindo oportunidades de voluntariado.</p> <p>Trabalham também em conjunto com a Área Metropolitana do Porto e existe um encaminhamento entre municípios.</p> <p>A grande dificuldade é ajustar a disponibilidade dos voluntários, e não frustrar expectativas.</p> <p>O processo de inscrição foi evoluindo e como cada vez têm mais candidatos a voluntariado e OPV e têm procurado desenvolver uma forma de melhor irem buscar as pessoas certas.</p> <p>Os voluntários e a OPV inscrevem-se on line e ficam com uma ficha georreferenciada, sendo mais fácil fazer o cruzamento entre as ofertas e a procura. Com base neste sistema têm informação atualizada, sabem o que estão no ativo e onde, os que desistiram.</p> |
| | Rede de voluntariado do Porto | <p>Existe alguma divulgação no site do município, e em alguns fóruns, mas são passivos porque existe uma elevada procura à qual procuram dar resposta.</p> <p>Se fizessem uma grande campanha de divulgação têm receio de não ter capacidade para lidar com um grande número de voluntários</p> |
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | <p>Têm mais voluntários do que oferta de voluntariado parte das OPV.</p> <p>Situação muito complicado porque as OPV não sabem o que fazer aos voluntários. Dificuldade recrutar organizações com projetos interessantes</p> <p>Mais voluntários, mais novos em idade ativo e com maior nível de instrução, pessoas com interesses muito além do projeto tradicional de voluntariado, querem fazer voluntariado de competências.</p> <p>Grande dificuldade de fazer as organizações pensar em projetos fora da caixa e acolherem este tipo de voluntariado.</p> |
| Voluntariado Universitário | Universidade da Beira interior | <p>Têm tido uma boa adesão dos estudantes aos projetos de voluntariado.</p> <p>Estão a trabalhar com os voluntários para que atuem como embaixadores para incentivar os colegas a participar</p> |
| Voluntariado Empresarial ou corporativo | EDP | <p>Qualquer pessoa pode se inscrever nas iniciativas de voluntariado, sem critérios de seleção.</p> <p>A organização tem uma cultura de voluntariado, mas nem todas as equipas a reconhecem. Nem todos os gestores veem o voluntariado como uma oportunidade de desenvolvimento de competências. A política de voluntariado foi alterada de 4 horas por mês para 6 dias por ano para fazerem voluntariado a que acrescem 5 dias para voluntariado de competências (normalmente on line). Assim os colaboradores podem ter até 11 dias por ano para fazer voluntariado..</p> <p>Mas de uma forma geral têm uma adesão bastante boa às ofertas de voluntariado que desenvolvem.</p> <p>Existe alguma dificuldade em manter a participação em ações de voluntariado, especialmente em ações individuais.</p> <p>A falta de tempo é identificada como a principal dificuldade no recrutamento e mobilização, associada à reestruturação e carga de trabalho.</p> <p>A falta de reconhecimento é mencionada como uma dificuldade significativa, assim como a falta de hierarquias e pares com que sintam confortáveis para fazer voluntariado</p> <p>Para promover o voluntariado têm prémios, para os voluntários, para as equipas com mais voluntários e para parceiros. Também dão certificados e tentam falar e formar as chefias, para que faça parte da learning journey dos colaboradores.</p> |
| Iniciativa Comunitária | SEIES - Sociedade De Estudos E Intervenção Em Engenharia Social, Crl | <p>Os voluntários chegam ao Centro de Cidadania porque conchem o trabalho, por meio de encaminhamentos de outras organizações e também através do boca a boca.</p> <p>Além disso, participantes das oficinas e de outras atividades do centro podem se autopropor como voluntários, e há um foco em projetos que partem dos voluntários e que incentivam a participação ativa de pessoas, especialmente na área artística e de cuidados.</p> <p>Estão sempre a surgir novas pessoas interessadas em fazer voluntariado.</p> <p>Têm também o Dia aberto onde as vão ver as atividades que realizam e apresentar novas atividades.</p> |
| | Azeitão Eco Consciente | <p>O recrutamento vai surgindo naturalmente da existência de interesses em comum e do passa a palavra sobre a existência do grupo.</p> <p>Todos os meses têm um dia para fazer atividades com a população, participam em atividades do município e têm uma página no Facebook.</p> <p>Não existe uma plataforma formal para cadastro, mas o grupo mantém o controle das pessoas envolvidas e intensifica o acolhimento de novos membros em eventos e atividades.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---------------------|---|---|
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | Qual pessoa pode inscrever-se no Banco local. Depois fazem entrevistas individuais e tentam identificar um conjunto de preferências, e informação sobre os interessados. |
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | <p>Não têm uma estratégia para atrair voluntários, são muito passivos e não alimentam a relação com os voluntários. É uma relação muito unilateral.</p> <p>Participam em vários fóruns e normalmente as pessoas demonstram interesse por causa da causa ambiental, porque conhecem o trabalho da associação e uns acabam por levar outros.</p> <p>Consideram que existe um desafio em mobilizar a geração mais nova e equilibrar expectativas entre a oferta e a disponibilidade dos voluntários por isso planeiam desenvolver uma estratégia para envolver mais voluntários, especialmente da geração Z.</p> <p>Têm alguma dificuldade em encontrar voluntários suficientes para funções específicas, como design gráfico.</p> <p>Há um registo e quando há necessidade internamente o técnico comunica ao gestor de voluntariado e ele envia à base e os voluntários respondem e é feito o match. Mas considera que são muito passivos, podia haver mais coisas para os voluntários, mas por vezes não é fácil definir as atividades para eles.</p> <p>A divulgação é sobretudo on line, site redes sociais e newsletter – depende não fazem muito apelos. Sentem que os voluntários que chegam aos primeiros por contactos têm um envolvimento mais forte e ficam mais.</p> |
| | Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro | <p>Não têm grandes necessidades de investir no recrutamento. Há áreas onde até se calhar têm voluntários talvez a mais. Há utentes, familiares que vem e depois acabam por ser voluntários e os voluntários vão trazendo novos voluntários. Nas ações que desenvolvem na comunidade, p.ex. em fábricas acabam por também dar a conhecer o trabalho da Liga e recrutar voluntários. Nas universidades sabem que a Liga acolhe voluntários e coordena voluntariado no hospital e os alunos acabam por vir.</p> <p>Há uma preocupação com a diminuição do número de jovens universitários voluntários em algumas áreas mas têm notado um aumento de interesse em áreas da saúde por parte de Jovens universitários. Existe uma necessidade de disciplinar essa entrada de estudantes, porque têm uma disponibilidade intermitente. O acordo de voluntariado hospitalar exige um compromisso de pelo menos seis meses com uma frequência mínima de quatro horas semanais. Foi decidido disciplinar a entrada de estudantes em três períodos ao longo do ano, com um compromisso de 20 horas de voluntariado e quando completam as 20 horas têm um certificado.</p> <p>Na altura no peditório, fazem alguma divulgação, pois é a altura em que fazem o maior recrutamento de voluntários.</p> <p>Têm projetos específicos, que vão à procura de determinado perfil de voluntários e aí fazem um investimento direto para saber onde vão encontrar essas pessoas.</p> |
| | SERVE The City | <p>Nos últimos anos 2 anos o recrutamento de voluntários tem sido mais focado em pessoas já dentro da rede. Tem sido mais ativação do que recrutamento.</p> <p>Em Janeiro e setembro aproveitam para divulgar mais nas redes sociais, nas bolsas de voluntariado da entre ajuda, escolas/faculdades.</p> <p>As posições mais difíceis são durante o dia em horário laboral.</p> <p>As próprias equipas de voluntariado social corporativa são uma fonte de recrutamento.</p> <p>O processo de entrada tende a tentar fortalecer esta ideia da jornada do voluntário e tentam a adequar o processo de entrada à dificuldade da atividade de voluntariado a desenvolver.</p> <p>Consideram que existe a necessidade ver o recrutamento como um processo simples e muito curto, para que as pessoas possam ter a experiência, para depois assumirem um compromisso e ter outras funções</p> |
| | Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL | <p>A captação de voluntários é realizada por meio de campanhas nas redes sociais (quer para mentores quer para voluntários), permitindo que os interessados escolham áreas de atuação e participem de um grupo de WhatsApp para receber informações sobre oportunidades.</p> <p>Procuram voluntariado especializado- em inovação social e marketing criativo e os voluntários são alocados as suas áreas de interesse.</p> <p>Nos grupos de WhatsApp divulgam ações de formação e divulgam também a vaga de voluntariado, o perfil que estão à procura. Quando se inscrevem há uma reunião de apresentação.</p> <p>Para a mentoria recebem a formação e depois ficam em bolsa, e depois quando precisam chamam.</p> <p>Depois têm voluntariado ligado a iniciativas/projetos e aí se precisam de algo muito específico vão ter com parceiros específicos</p> <p>Maior dificuldade nas áreas que não é de inovação social , apoio ao estudo, apoio às férias e a dificuldade no compromisso.</p> <p>Elevado rotatividade na bolsa. Não conseguem fazer retenção.</p> |
| | Associação Coração Amarelo | Fazem feiras de divulgação em ambiente universitário e com comunidade, com as Juntas de Freguesia, como a Misericórdia. Neste momento querem começar a angariar mais voluntários porque há certos picos onde não tem voluntários suficientes e há alguns que desistem a meio do processo. |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------|-------------|--|
| | | Já tiveram Facebook e criaram Instagram, e o instituto é irem para as redes para conseguirem mais pessoas e destacarem para a importância desse voluntario. Recebem a candidatura/manifestação de interesse e fazem uma entrevista inicial para perceber se as personalidades das pessoas, geografia e interesses. Não tem havido grandes dificuldades no matching com as oportunidades de voluntariado. Estão nos Bancos de voluntariado de algumas facultades, tem muitos de psicologia. Parceria com a universidade de letras onde escrevem carta de aniversário para os utentes. |

➤ Formação

| Tipo | Organização | Observações |
|---|---|---|
| Local de Banco Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | A formação dos voluntários é contínua. Também fazem formação das entidades e vão fazer uma para gestores de voluntariado. |
| | Rede de voluntariado do Porto | Todas fazem formação Também fazem cursos para OPV com a duração normalmente de 3 dias |
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | Tentam qualificar o voluntariado. As pessoas inscrevem-se na plataforma, a psicóloga c/entrevista, passa um teste e depois tem o feedback e esta pessoa tem de fazer uma formação inicial de 3 horas, para integrar uma entidade ou projeto de voluntariado. Quando chega há formação perdem 30% e no salto para a integração perdem outros 30%. Têm também um plano de formação para as organizações promotoras de voluntariado e outras formações em áreas específicas, p.ex., voluntariado inclusivo, voluntariado em violência doméstica gestão emocional, gestores de voluntariado,... |
| Voluntariado Universitário | Universidade da Beira interior | A formação é obrigatória para quem quer ser voluntário, destaca-se a todos os inscritos interessados. Existe uma preocupação com a falta de informação dos voluntários sobre as suas responsabilidades e os seus direitos, interessa que o voluntário não esteja à deriva. |
| Voluntariado Empresarial ou corporativo | EDP | Consoante a iniciativa tem uma formação antes ou não pode ser no próprio momento da ação. Trabalhar com os gestores para integrar o voluntariado como parte do desenvolvimento de competências dos colaboradores |
| Iniciativa Comunitária | SEIES - Sociedade De Estudos E Intervenção Em Engenharia Social | Não existe propriamente formação. Em alguns encontros com os voluntários promovem um momento formativo de meia hora. |
| | Azeitão Eco Consciente | A formação vai sendo feita de forma espontânea. Não existe a obrigatoriedade de nenhum cursos. |
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | Fazem formação de 3 ou 4 horas para os voluntários e também fazem formação para as OPV e para os voluntários. Tentam fazer a qualificação dos agentes e técnicos das OPV |
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | Não têm um programa de formação, mas sentem a necessidade de ajustar a abordagem de formação para os voluntários, consideram sensato desenvolver formações específicas para voluntários no futuro. Cada vez fazem mais sessões internas, e ponderam abrir para os voluntários., mas existe uma preocupação sobre a partilha de informação sensível da Zero com pessoas de fora. |
| | Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro | Tem uma unidade formação com um técnico. Ao nível central fazem 2 vez ao ano cursos formação sobre oncologia. No voluntário comunitário todos os anos fazem pelo menos uma ação descentralizada em cada capital de distrito. Estas ações procuram que sejam transmitidos conhecimentos sobre o Programa de Voluntariado da Liga e vai mudando todos os anos. Fazem sempre a ligação com os voluntários para que possam participar nas ações de formação. A formação inicial é realizada anualmente para todos os voluntários, mesmo para aqueles que já participaram anteriormente. Existe também um plano de formação continua e os técnicos da unidade de voluntariado devem acompanhar presencialmente as reuniões nos diferentes conselhos para formação contínua. |
| | SERVE The City | Tentam adequar a formação à atividade de voluntariado a desempenhar, por exemplo se a pessoa só vai servir um jantar a formação é muito simples, em outros casos é necessária uma formação mais específica. Existem 2 tipos de "formação": |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------|---|---|
| | | <p>- Formação associada aos projetos, que inclui uma sessão de esclarecimentos, um briefing e; depois caso necessário uma formação adaptada ao projeto. No final há sempre um briefing sobre o impacto e importância da atividade.</p> <p>- Ações para a comunidade sobre o voluntariado, que são feitas pelos próprios voluntários. Depois procuram auscultar as necessidades de formação junto dos voluntários e tentam encaixar. Ocasionalmente têm feito coisas em parcerias direcionadas para os voluntários. que são divulgadas aos voluntários e rede sociais e abertas a quem quiser participar</p> |
| | Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, | Tem formação obrigatória: Formação de mentores e formação inicial de voluntariado. |
| | Associação Coração Amarelo | Todos os voluntários devem passar por uma formação inicial obrigatória que é composta por duas sessões: uma mais teórica, e outra com estudos de caso e casos práticos. A formação é dada pela delegação de Lisboa a todas as outras delegações. |

➤ Gestão e organização do Voluntariado

| Tipo | Organização | Observações |
|-----------------------------|--|--|
| Banco Local de Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | <p>Na Câmara são 5 (4 técnicos +1 administrativo) afetos aos voluntariado. A gestão do voluntariado é um processo com alguma complexidade. O voluntariado só funciona se houver alguém que os acompanhe, monitorize e avalie.</p> <p>As OPV estão distribuídas dentro da Equipa e é esse gestor que articula que faz a apresentação do voluntario aos técnicos da OPV.</p> <p>Consideram que é importante o reconhecimento dos voluntários e fazem dois eventos por ano. Um no dia do voluntario e outro no verão (o "Sunset do voluntariado"). Este ano fizeram um passeio no douro É uma forma de todos se conhecerem e de criarem um sentido de pertença e de reconhecimento Tentam envolver todo o grupo da Bolsa, não só os ativos.</p> <p>Existem mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação.</p> <p>Têm instrumentos e mecanismos para a fazer o acompanhamento e a avaliação para ver se estão a ir de encontro à necessidade do que precisam .</p> <p>Na proximidade os técnicos responsáveis por cada OPV fazem uma avaliação com a OPV, os voluntários e os utentes para perceber se está a ir de encontro as necessidades.</p> <p>Têm indicadores para os utentes, para as instituições e de autoavaliação dos voluntários..</p> <p>Optaram por fazer um avaliação do custo/benefício do voluntário, para mostrar o valor para as instituições.</p> |
| | Rede de voluntariado do Porto | <p>Em 2017 houve refresh no front office (plataforma) e na formação e ajustamento no sentido de uma gestão de voluntariado mais profissional</p> <p>Existe uma inscrição eletrónica front office, mas depois o Gabinete Município faz o– matching entre oferta e procura, porque apesar da plataforma ser inovadora, tinha de haver mediação humana.</p> <p>A existência de gestor do voluntariado é o fator chave. A gestão de voluntariado é mais eficaz quando há um gestor dedicado, com exemplos de instituições que têm 400 a 500 voluntários</p> <p>A maioria das OPV do município não têm planeamento e gestão nem, monitorização das atividades de voluntariado. Para além de que demoram a responder aos voluntários, o que é considerado péssimo.</p> <p>Falta de Recurso Humanos afetos, falta de gestores de Voluntários nas OPV</p> <p>As pessoas inscrevem-se na plataforma nas oportunidades existentes, e depois são encaminhadas para as OPV, existindo uma articulação com os técnicos da câmara. Em alguns casos existe uma entrevista inicial e uma mediação dos técnicos para encontrar o matching.</p> <p>Tentam fazer ao acompanhamento e ter o feeddback das organizações e dos voluntários.</p> <p>Existem alguns documentos de apoio como o : Guia de Apoio ao Voluntariado e estão a fazer o Guia para Jovens e inclusivo.</p> <p>Têm estudo de avaliação para perceber os resultados.</p> |
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | <p>A Divisão de Voluntariado trabalha em parceria com organizações promotoras de projetos de voluntariado do concelho. Estas organizações podem estar registadas no Participa Cascais, beneficiando de forma direta das suas mais valias, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divulgação das suas oportunidades de voluntariado junto de uma base de dados de voluntários aptos a integrar projetos (que já realizaram entrevista e formação inicial); • Acompanhamento personalizado aos voluntários e aos gestores de voluntariado; • Formação contínua para voluntários e gestores de voluntariado. |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---|--------------------------------|--|
| | | <p>Para além das organizações registadas, a Divisão de Voluntariado identificou cerca de 200 organizações promotoras de voluntariado no concelho, às quais lança anualmente o convite para participar na Cerimónia de Reconhecimento do Trabalho Voluntário realizada em Cascais.</p> <p>E a divisão que gasta menos dinheiro. A maior parte do trabalho não tem custos para além dos salários Fazem o festival do voluntariado.</p> <p>Não havendo compromisso político nada anda.</p> <p>Criaram estatuto de voluntário, com benefícios.</p> |
| Voluntariado Universitário | Universidade da Beira interior | <p>O sistema de gestão de voluntariado foi iniciado em 2021, depois de uma formação da Pista mágica. Foi criada uma estrutura de gestão do voluntariado e um programa estruturado.</p> <p>Criaram um processo de recrutamento e seleção criaram a formação.</p> <p>Têm 2 pessoas afetas e depois os promotores externos de voluntariado.</p> <p>Procuram ter uma gestão mais estruturada possível. Ser uma organização que acolhe, apoia e que os conhece os seus voluntários, mas evitando burocracia excessiva</p> <p>Na entrevista inicial apresentam a oferta de voluntariado e conhecem o voluntário e fazem a análise do perfil de candidato e depois a sua seleção.</p> <p>Entrevista de admissão e assinatura da documentação – compromisso de voluntariado, ficha de voluntário, cartão, entrega do guia do voluntário e ativação do seguro.</p> <p>Para a monitorização e acompanhamento existe um mapa com as atividades responsabilidades e uma ficha de registo de atividades que o voluntário preenche sempre que faz voluntariado.</p> <p>Cada oferta tem um promotor da Oferta que é que vai acompanhar o voluntariado nas atividades- e fazem muitas reuniões.</p> <p>Na monitorização, fazem inquéritos de satisfação e relatório de voluntariado para a instituição.</p> <p>Gostariam de ter tempo para fazer mais, mas esta área também é relativamente recente, tem 3 anos.</p> <p>Gostavam de fazer um estudo talvez quando fizerem 5 anos.</p> <p>Existe um reconhecimento do voluntariado por parte da Universidade. No final ano letivo é registado no diploma, oferta e nº de horas. Os alunos têm Estatuto de estudante voluntário com alguns direitos (p.ex., têm aulas justificadas caso seja necessário, podem ter outros momentos de avaliação, direito ao Exame de época especial) e existe a entrega de um Certificado – na cerimónia final de encerramento, para além do Prémio de voluntariado da UBI no dia 30 de abril, dia da universidade.,</p> <p>O financiamento é da UBI, e trabalham em articulação com o gabinete de responsabilidade social. A instituição assegura as despesas que possam existir, incluindo seguros. Existe um compromisso institucional.</p> <p>Este ano estão a pensar fazer uma ação colaborativa com os voluntários das várias ofertas, para criar um maior espírito de equipa.</p> <p>Têm o papel de embaixador do voluntariado.</p> |
| Voluntariado Empresarial ou corporativo | EDP | <p>Existe um sistema de gestão do voluntariado. E fazem a coordenação de todo o Programa da EDP nas várias geografias e depois têm e local points para fazer a articulação mais direta entre voluntários e as iniciativas e OPV.</p> <p>A EDP possui uma plataforma de voluntariado chamada V2V, onde colaboradores podem se inscrever em ações</p> <p>Têm também os embaixadores/gestores de projeto Já tiveram 20 agora não são tanto que são um canal de comunicação, de passar a palavra</p> <p>Os voluntários inscrevem-se na plataforma (têm várias campanhas e temas) e recebem uma descrição da iniciativa e informações sobre as competências a serem desenvolvidas,... e têm logo uma espécie de carta de compromisso.</p> <p>Os voluntários que se inscrevem ativam também automaticamente um seguro, independentemente de estarem cobertos pelo seguro de trabalho.</p> <p>Após a ação as pessoas recebem email, com um certificado de participação e um questionário para avaliar que partilham com os parceiros. Pretendem implementar um sistema automatizado para envio de certificados e feedback após as ações.</p> <p>Fazem pagamento de despesas sempre que se justifica e por vezes dão snacks aos voluntários.</p> <p>Existe também uma componente de captação de dados e de monitorização do que vai sendo realizado.</p> <p>A EDP realiza questionários aos voluntários e às organizações com as quais trabalham para avaliar o impacto e também para comparar com o investimento que fazem. Mas consideram que impacto do voluntariado vai além dos números absolutos. Indicado a necessidade de métricas mais palpáveis para avaliar o impacto dos colaboradores no voluntariado.~</p> <p>Para promover o voluntariado têm prémios, para os voluntários, para as equipas com mais voluntários e para parceiros. Também dão certificados e tentam falar e formar as chefias, para que faça parte da learning journey dos colaboradores.</p> |
| Iniciativa Comunitária | SEIES - Sociedade De | <p>O processo de acolhimento e capacitação de voluntários é estruturado, com entrevistas e reuniões semanais da equipe técnica para discutir caso O acolhimento de voluntários no centro é informal. A</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---------------------|---|--|
| | Estudos E Intervenção Em Engenharia Social, Crl | <p>pessoa chega é acolhida e registada. Os voluntários preenchem uma ficha, é feita uma entrevista, e é definido um modelo de proposta de atividade e existe um compromisso de voluntariado. São pouco formais e quando tentam colocar mais algumas formalidades os voluntários reclamam, sentem que eles gostam da informalidade</p> <p>O processo de acolhimento e capacitação de voluntários é estruturado, com entrevistas e reuniões semanais da equipe técnica para discutir casos. A equipe técnica utiliza ferramentas digitais para facilitar a comunicação e o acompanhamento. Fazem atendimentos com os voluntários/grupos para fazer pontos de situação.</p> <p>Não tem gestor de voluntariado., esse trabalho é assegurado por duas técnicas da entidade. Têm responsáveis pelas atividades e pelos voluntários.</p> <p>Existem momentos com os voluntários, que podem ser momentos de balanço, lançamento da nova temporada, nestes encontros, existe um momento formativo de meia hora.</p> <p>Todos os participantes têm seguro..</p> |
| | Azeitão Eco Consciente | <p>Existe um registo informal feito por uma voluntária experiente, que mantém controle das pessoas envolvidas nas ações.</p> <p>Embora não exista base de dados formalizada, o sistema informal cumpre a função de manter o controlo suficiente para gestão interna.</p> <p>Todos anos fazem Plano de Atividades que é cada vez mais rico</p> <p>A comunicação do grupo ocorre principalmente via Facebook, site e grupo de WhatsApp, e há um registo informal mantido por uma voluntária, que organiza as informações dos participantes nas atividades.</p> <p>Não existe uma plataforma formal para cadastro, mas o grupo mantém o controle das pessoas envolvidas e intensifica o acolhimento de novos membros em eventos e atividades.</p> <p>Há um grupo chamado "cooperantes", formado por membros que coordenam as ações.</p> <p>A formalização do grupo ainda não ocorreu, mas estão considerando a criação de uma cooperativa ou associação para melhor se articular com os órgãos públicos e ainda querem garantir maior reconhecimento e apoio institucional.</p> <p>A Câmara e a Junta de Freguesia apoiam o grupo, mas não financeiramente, em virtude da informalidade do grupo. O financiamento atual ocorre por meio de arrecadação voluntária na festa "Manel da Horta" e crowdfunding para projetos como o forno comunitário, que já arrecadou cerca de 600 euros. O Pingo Doce demonstrou interesse em apoiar o grupo financeiramente e institucionalmente em projetos futuro</p> |
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | <p>Tem 3 pessoas que são gestoras de voluntariado a 100% que fazem a comunicação, animação, acompanhamento, encontros regulares, avaliação periódica. Têm também projetos europeus de voluntariado.</p> <p>Existe um reconhecimento no final de cada atividade.</p> <p>Tentam fazer a qualificação dos agentes e técnicos das OPV para que integrem os voluntários e façam o seu trabalho sem necessitar do próprio banco.</p> <p>Têm um Manual do voluntário.</p> |
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | <p>Falta de um processo definido até 2022, quando decidiram criar um processo estruturado para receber os pedidos de voluntários e fazerem a integração de novos voluntários, com um gestor responsável que lida também com a parte burocrática</p> <p>Criaram uma área dedicada no site, criam um fluxo – os voluntários registam-se, internamente analisam e ao longo do ano tem sessões de acolhimento on line.</p> <p>A única sessão de acolhimento é a inicial, sem mais processos definidos.</p> <p>Nas sessões de acolhimento tentam gerir as expectativas dos voluntários.</p> <p>Estão em revisão do programa, do tipo de oportunidades e a tentar perceber se as pessoas se pretendem manter.</p> <p>Cada voluntário é alocado a um técnico que o recebe. Tem um link para os colegas registarem o que os voluntários fizeram, e para os poderem incluir em momentos estratégicos. Mas têm dificuldade que os colegas façam esse registo e que percebam as mais valias dos voluntários.</p> <p>Dificuldade em garantir o registo de voluntários ativos devido à dispersão geográfica e falta de compromisso dos colegas</p> <p>O único contacto mais direto com os voluntários é a sessão de acolhimento e a declaração que assinem. Sentem que faltam encontros e conhecer as pessoas. Falta o contacto presencial. A falta de promoção ativa e eventos específicos para voluntários limita o envolvimento contínuo.</p> <p>Para já fazem avaliação e não te feedback.</p> <p>Passam certificados mas apenas quando pedem.</p> <p>Sentem a necessidade de rever o programa de voluntariado para melhorar, existindo uma preocupação com a falta de um plano para algumas fases do ciclo de vida do voluntariado.</p> <p>Não há um processo de check-out para voluntários que desistem</p> |
| | Liga Portuguesa Contra o | <p>Têm uma estrutura profissional só para o voluntariado. São 5 gestores de voluntariado e um Voluntário coordenador. Depois cada grupo que existe em cada 79 concelhos tem 1 responsável.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------|---|--|
| | Cancro LPCC - Centro | <p>Os voluntários preenchem os formulários de candidatura (com dados pessoais e motivações e que tipo de voluntário querem fazer), a candidatura analisada e existe uma abordagem via telefone on line para ver os interesses da pessoa e as necessidades e oferta do núcleo. Depois há um acompanhamento contínuo.</p> <p>Há momentos em que fazem reuniões com todos os responsáveis.</p> <p>Anualmente existe um encontro regional- com todas as áreas e voluntários (com cerca de 400 voluntários) e onde entregam as insígnias de voluntariado de antiguidade. Este Encontro vai rodando pela Região Centro.</p> <p>A Liga tem um sistema integrado informático onde fazem o registo das reuniões, das atividades de voluntariado. Tem em implementação um sistema de créditos para os voluntários. Se os voluntários perguntarem quantos horas fizeram conseguem emitir esse tipo de certificado.</p> <p>A avaliação contínua do impacto das ações de voluntariado ainda está aquém do desejado. Mas têm um projeto europeu – adaptação de projeto canadense para tentar perceber a importância do trabalho voluntário.</p> <p>Há uma confusão entre papéis de voluntários e profissionais, levando a uma desvalorização do trabalho dos gestores de voluntariado.</p> |
| | SERVE The City | <p>Tentam implementar a ideia da jornada do voluntário, para que os voluntários não sejam invisíveis. Tentam que as pessoas tenham uma experiência inicial com alguém que acompanha a pessoa, ter um experiência de voluntariado com um host (3 meses de acompanhamento). Depois têm uma sessão de esclarecimento todos os meses – e depois “distribuem” as pessoas entre a equipa com um acompanhamento mais regular, uma avaliação de objetivos, motivação/inspiração,.</p> <p>Têm pessoas repostaíveis por projetos para impulsionar a coordenação, mas cada projeto tem voluntários, e os responsáveis estão lá para apoiar.</p> <p>Tentam assegurar que todos os voluntários estão a ser acompanhados. Alguém que não vem 3/6 meses, é contactado, para perceber porque é que não vem, ajudar a encaminhar, perceber as entradas e as saídas, e porque vai sair.</p> <p>A equipa investe tempo em apoiar e impulsionar a coordenação dos projetos de voluntariado.</p> <p>Todos os voluntários têm um seguro. Têm um seguro não nominal o que facilita muito.</p> <p>Tem um SOFTWARE – próprio para a gestão de voluntariado.</p> <p>Existe reembolso de despesas quando necessário. Poucos recorrem e quando o fazem são voluntários de coordenação. Transportes têm cartões com viagens.</p> <p>Estão a institucionalizar mais procedimentos de acompanhamento na lógica da Jornada do voluntariado.</p> <p>É um modelo que estão a criar.</p> <p>Possui um registo de presença dos voluntários.</p> <p>Fazem uma avaliação de resultados de cada atividade e nos projetos mais regulares tem essa avaliação uma vez por ano.</p> <p>Avaliação de impacto é incluída sempre que há uma candidatura a financiamento, para apenas para esse projeto..</p> |
| | Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL | <p>A gestora do voluntariado faz o recrutamento inicial de todas as questões burocráticas, depois cada gestor de setor ou de departamento depois fica responsável. E a gestora fica sempre em back-office em caso de necessidade. Eles são responsáveis também pelos indicadores, por pedir que assinem, quando é possível, a folha de presenças, para contabilizarmos as horas e para além de contabilizarmos as horas poderem passar alguma declaração que a pessoa fez o voluntariado</p> <p>Existem mecanismos de monitorização das atividades de voluntariado. Gostaria de fazer um pré e pós teste a nível das competências trabalhadas-</p> <p>Fazem encontros com os voluntários.</p> |
| | Associação Coração Amarelo | <p>Em termos formais existe um formulário onde registam as atividades que fizeram.</p> <p>Informalmente tentam fazer pelo menos um contato mensal, WhatsApp, para ver se está a correr bem. E até final do ano queriam começar a fazer reuniões mensais por região geográfica, para haver partilha também entre eles.</p> <p>Não fazem uma avaliação mas vão tentando percebendo se estão mais satisfeitos. Mas consideram um boa ideia fazer uma avaliação dos utentes e voluntários.</p> <p>Na fase inicial fazem um acompanhamento mais frequente. A manutenção vem muito das relações que criam uns com outros. Para</p> <p>Tentam sempre que no dia voluntário recebem sempre algum tipo de certificado. Este ano queria fazer um convívio com todos para fazer esse reconhecimento.</p> |

➤ **Tendências, desafios e recomendações**

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|-----------------------------|--|---|
| Banco Local de Voluntariado | Banco Local voluntariado Matosinhos | <p>A importância de continuar o trabalho em rede com a área metropolitana e a colaboração com parceiros foi destacada</p> <p>Necessidade de encontrar horários adequados para os voluntários.</p> <p>Manter a equipe da Câmara Municipal dedicada ao voluntariado</p> <p>A importância de avaliar o impacto das ações.</p> <p>Necessidade de reconhecer e valorizar o voluntariado, especialmente em processos de candidatura a empregos</p> <p>O voluntariado inclusivo é um desafio contemporâneo, que deve ser promovido para envolver mais pessoas, incluindo migrantes e aqueles com deficiência.</p> <p>Inclusão de jovens e pessoas com deficiência no voluntariado.</p> |
| | Rede de voluntariado do Porto | <p>Falta de RH afetos, falta de gestores de Voluntários nas OPV</p> <p>Necessidade de Ajustamento dos perfis</p> <p>retenção e cooperação com as empresas</p> <p>Melhorar a bolsa de OPV com quem trabalham</p> <p>Integração do voluntariado nas Redes sociais concelhias</p> <p>Integração na Estratégia Nacional de Combate à Pobreza</p> <p>Necessidade de revisão da Lei</p> <p>O apoio aos Seguros da CASES devia ter menos burocracia, tem pouca adesão por isso.</p> <p>É importante o financiamento para seguros, Maiores de 65 anos, especialmente, mas com simplificação e majoração</p> <p>Necessidade de maior reconhecimento e integração dos Voluntários.</p> <p>Necessidade de capacitação dos Voluntários.</p> <p>Importante promover a festão profissional dos Voluntários nas entidades promotoras com equipas dedicadas nas OPV.</p> <p>Aposta no voluntariado migrante que tem recebido muitos pedidos.</p> <p>Posicionamento dos municípios com mais compromisso e Recursos Humanos e valorização política do voluntariado.</p> <p>A política publica é fundamental para o desenvolvimento do voluntariado.</p> <p>Existe potencial de crescimento, estratégicas de incorporação do voluntariado na educação, Universidade, empresas.</p> <p>As empresas devem criar rotinas estruturadas para o voluntariado, em vez de ações pontuais como doações de Natal</p> |
| | Cascais – Banco local e divisão de juventude | <p>A lei do voluntariado tem de ser revista e ajustada. A atual lei pode fazer as pessoas incorrerem em ilegalidades.</p> <p>Não pode haver a proliferação desorganizada de estratégias para o voluntariado, tem de haver um órgão de concertação – devia haver uma Cartão um nacional, uma plataforma comum,...</p> <p>A política pública tem de ser modificada e tem de clarificar um conjunto de coisas. Descolar de que o voluntariado é só social. Deviam ter uma Estratégia nacional integrada e depois criar uma agenda local para o voluntariado., que deriva de uma agenda nacional estratégica - 3 ou 4 linhas estratégicas.</p> <p>Não interessa ter BLV só pelo nº se depois não fazem bem o trabalho.</p> <p>Fazer a sensibilização política dos autarcas, valorizar e dar meios aos BLV e evolução para outro tipo de processo. O poder central devia fiscalizar para ver se estão a fazer bem o trabalho, mas também capacitar e dar recursos porque há autarquias com poucos recursos. Há autarquias onde os técnicos não estão a tempo inteiro e isso não conta para o SIADAP.</p> <p>Dar incentivos aos voluntários - incentivos formativos, financeiros, motivacionais,...., por exemplo ligação com as empresas</p> <p>Compilar num Manual as boas práticas para que outras OPV possam conhecer e utilizar</p> <p>Ter uma resposta estruturada ao voluntariado por parte da Educação.</p> <p>Boa prática – CPV criação de grupos de trabalho e agenda local de voluntariado, com encontros on line.</p> <p>Existe a necessidade de tutelar e regulamentar o voluntariado corporativo. Proposta que os colegas que se vão reformar tenham uma tarde para integrarem uma atividade de voluntariado.</p> <p>As organizações precisam ser incentivadas a pensar em projetos fora da caixa para acolher voluntários qualificados.</p> <p>Necessidade de as organizações entenderem que o voluntariado não deve substituir trabalhadores, mas sim complementar serviços.</p> <p>Temos preconceitos que o voluntariado é gratuito, mas há limites, há capacidade por exemplo não ter dinheiro para passagens, se pagam transportes está a receber.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|---|--|--|
| | | <p>Necessidade de rever a visão tradicional do voluntariado e propôs um modelo mais inclusivo, ressaltando a diversidade da população. A discussão também abordou a necessidade de formação e capacitação para integrar novos voluntários em projetos que atendam suas competências.</p> <p>Importância do reconhecimento do voluntariado,</p> <p>Conhecer um modelo de contabilização dos voluntários, muitos voluntários ainda não são contabilizados, refletindo a necessidade de sistematização e aprendizado com experiências de outros países.</p> |
| Voluntariado Universitário | Universidade da Beira interior | <p>Necessidade de atualização da Lei. Muito voluntariado que não é coberto pelo Lei e isso na dá proteção.</p> <p>Necessidade de apoio jurídico sobre o que podem fazer, o que implica em termos de responsabilidade.</p> <p>Necessidade e mais recursos humanos afetos ao voluntariado.</p> <p>Algumas das OPV não têm recursos para dedicar à gestão do voluntariado, para acompanhar as exigências e não tem recursos qualificados. Não tem orçamento alocado aos voluntários.</p> <p>Ainda veem o voluntariado como muito informal, querem pessoas que vão e ajudem.</p> <p>Instituições enfrentam dificuldades financeiras para suportar despesas de voluntariado.</p> <p>Os voluntários devem ter uma capacitação.</p> <p>Preciso mais investigação nessa área, o que esta a acontecer o que pode fazer</p> <p>No sector universitário – o reconhecimento devia ser maior. Estão a pensar dar créditos. O número tem de ser equivalente, e uma cadeira – Isto é reconhecimento institucional.</p> <p>OS currículos podiam ter a integração de uma unidade curricular para desenvolverem as competências transversais.</p> <p>Necessidade de maior articulação entre entidades, p.ex., não existe muita articulação com o BLV da Covilhã, parece que estão em concorrência.</p> |
| Voluntariado Empresarial ou corporativo | EDP | <p>A lei do voluntariado está obsoleta e precisa de atualização para refletir a realidade atual.</p> <p>Falta de harmonização na definição de voluntariado entre países dificulta a comparação de dados. Necessidade de criação de indicadores mais claros e transversais para o voluntariado em Portugal. Ter indicadores mais claros e transversais</p> <p>Apoiar as ONGs para receber voluntários, as quais não têm uma estrutura de apoio adequada nem meios financeiros p.ex. para seguros</p> <p>Necessário trabalhar a componente do voluntariado corporativo- Incluí-la na lei e formar as empresas, pex, não faz sentido promover o voluntariado em horário de trabalho mas depois existir a compensação de horas;</p> <p>Fomentar os momentos de partilha e as boas práticas entre organizações.</p> <p>necessidade de trabalhar a retenção de voluntários e a percepção de reconhecimento insuficiente por parte dos gestores. Trabalhar com os gestores para integrar o voluntariado como parte do desenvolvimento de competências dos colaboradores</p> <p>A falta de compromisso pode impactar negativamente as iniciativas de voluntariado e os beneficiários</p> |
| Iniciativa Comunitária | SEIES - Sociedade De Estudos E Intervenção Em Engenharia Social, Crl | <p>Necessidade de rever o que é voluntariado. Existe uma sub-representação do voluntariado - por exemplo os corpos sociais são voluntários, fazem-no de desinteressada.</p> <p>Necessidade de reconhecimento do voluntariado não formal, para também poderem ter algum tipo de apoios e ter parcerias com outras OPV.</p> <p>Necessidade de haver, p.ex, a nível distrital uma plataforma, onde as diferentes OPV possam partilhar informação, partilha recursos, fazer divulgação de eventos. Não há um trabalho colaborativo a este nível</p> <p>Os BLV deviam ser redes de organizações territoriais .</p> |
| | Azeitão Eco Consciente | <p>Melhoras a educação cívica nas escolas, promover o voluntariado.</p> <p>A escola devia dar espaço e ter os seus projetos de voluntariado.</p> <p>Reconhecer os grupos informais de voluntariado.</p> <p>As juntas de freguesia também deviam promover a participação cívica e o voluntariado</p> |
| Voluntariado de OPV | Fundação Eugénio de Almeida | <p>É necessário produzir conhecimento sobre o voluntariado. Ter dados e informação.</p> <p>Necessário ter políticas públicas consistentes e regulares.</p> <p>Voluntariado nas escolas é fundamental promover-se. Campanha que se positione o voluntariado.</p> <p>Comunicação e valorização do voluntariado e dos contributos que dá à sociedade – saúde mental., competências, inclusão,...</p> <p>Aprender com os bons exemplos europeus..</p> <p>Trabalhar em rede-.</p> |

Relatório Final - ANEXOS

| Tipo | Organização | Observações |
|------|--|---|
| | ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável | <p>Necessidade de um enquadramento regulamentar que promova o voluntariado Dificuldade em identificar e perceber melhor a lei, qual o limite substituição de trabalho por voluntários ,...</p> <p>Necessidade de um portal oficial para conectar organizações e cidadãos, Reconhecimento social dos voluntários e das atividades que desempenham.</p> <p>Valorização dos skills que adquirem com o voluntariado, networking, que pode ficar no CV-.</p> <p>Créditos obrigatórios em licenciatura/certificados. É importante para as organizações e também para os jovens. As universidades e ensino secundário, deviam promover Mais ligação a programas de integração entre os jovens/cursos e as OPV.</p> <p>Entidades empregadoras - Bolsa de tempo para funcionários – enquadramento regulamentar empresas com x empregados, ter uma bolsa de horas de voluntariado, terem um Programa de voluntariado.</p> <p>Necessidade de um enquadramento regulamentar que facilita e promova o voluntariado . um figura mais formal e que tenha benefícios. Reforçar os direitos dos voluntários.</p> <p>Reforçar os incentivos a um maior associativismo, ligando ao poder local, envolver juntas e municípios poderem ser eles próprios pivots deste encontro.</p> <p><u>Necessidade de portal oficial para que as entidades façam esse macth com os voluntários.</u></p> |
| | Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro | <p>Reconhecimento do papel dos gestores de voluntariado. Existir uma formação e um perfil profissional reconhecido.</p> <p>Financiamento e recursos para apoiar os voluntários por parte das OPV.</p> <p>Maior envolvimento das entidades empregadoras. Inclusão no código de trabalho.</p> <p>Quem recebe subsídios e apoios do estado, devia ser incentivado à prática de voluntariado.</p> <p>Créditos nas universidades para as horas de voluntariado.</p> |
| | SERVE The City | <p>Tornar os voluntários visíveis.</p> <p>Promover o crescimento do voluntariado, mais estruturado, mais organizado e como parte da cultura.</p> <p>Escutar as organizações que estão no terreno – fóruns regulares entre OPV, CPV, CASES..</p> <p>Promover encontros de voluntariado entre pares.</p> <p>Promover a formação de diretores</p> <p>Haver um reconhecimento de que organizar voluntariado não é gratuito. Para as organizações terem voluntários regulares ativos é preciso um investimento na gestão de voluntariado.</p> <p>A falta de gestores de voluntariado pode ser perigosa para a sustentabilidade das organizações</p> <p>Promover prémios e selos (Selo de qualidade do gestor de voluntariado, selo de excelência,...)</p> |
| | Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL | <p>Revisão da lei, sobre o que é voluntariado.</p> <p>Fortalecer a cultura do voluntariado – holística de todas as áreas.</p> <p>Formação e capacitação de voluntários</p> <p>Melhorar a monitorização e registo das atividades de voluntariado</p> <p>Aumentar o financiamento e suporte técnico às organizações- e elas próprias aumentarem o financiamento para estas coisas e não esperarem por financiamento.</p> <p>Reforçar a importância da gestão de voluntários e a necessidade de uma comunicação mais eficaz sobre as atividades da organização</p> <p>Barreiras para o Voluntariado</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilidade de tempo ● Falta de informação sobre o impacto do voluntariado- ● Contextos muito exigentes <p>Oportunidade</p> <p>Boa prática da Grécia – explorar as competências dos voluntários !Qual o teu talento”</p> |
| | Associação Coração Amarelo | <p>O voluntariado ainda não é reconhecido. É importante reconhecer o voluntariado como uma resposta social tão digna como as outras.</p> <p>O IEFP fomentar mais ações de voluntariado junto das pessoas inscritas. – tal como se podem inscrever em ações de formação, poderem inscrever em ações de voluntariado.</p> <p>As entidades empregadoras possibilitem que o voluntariado ser implementado no horário de trabalho, . Há muitas pessoas que querem ser voluntárias e não têm tempo útil. Mesmo entidades que mandam voluntários até dão as horas no horário de trabalho, mas depois tem de compensa..</p> |