

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

AJUSTE DIRETO N.º 05/000/2025/45

**Relatório Final**

dezembro de 2025



# Índice

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>I. OBJETO E OBJETIVOS DO ESTUDO</b> .....	<b>3</b>
<b>II. METODOLOGIA</b> .....	<b>5</b>
II.1. Princípios da Abordagem Metodológica .....	5
II.2. Técnicas de Recolha de Informação .....	6
<b>III. TENDÊNCIAS GLOBAIS DO VOLUNTARIADO</b> .....	<b>9</b>
<b>IV. ANÁLISE COMPARATIVA DE PRÁTICAS EUROPEIAS</b> .....	<b>17</b>
<b>V. PANORAMA DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL</b> .....	<b>37</b>
V.1. Enquadramento sobre o Voluntariado no Contexto Português .....	37
V.2. Pessoas voluntárias .....	39
V.3. Organizações promotoras de voluntariado e atividades de voluntariado desenvolvidas .....	43
V.4. Tendências e Perspetivas para o Futuro .....	66
<b>VI. SÍNTESE CONCLUSIVA E RECOMENDAÇÕES</b> .....	<b>73</b>
VI.1. Síntese Conclusiva .....	73
VI.2. Recomendações.....	75
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>79</b>

## Índice de Figuras

Figura 1. Dimensões consideradas no estudo.....	3
Figura 2. Métodos de recolha de informação .....	5
Figura 3. Entidades entrevistadas .....	7
Figura 4. Nível de participação ativa ou de trabalho voluntário na UE, 2006, segundo o inquérito Eurobarómetro (Realidade Social Europeia).....	14
Figura 5. Taxa de voluntariado formal nos países da UE (UE28) – UE2015/PT2018.....	14
Figura 6. Pessoas que participam em atividades voluntárias formais/informais ou cidadania ativa .....	15
Figura 7. Pessoas que participam em atividades voluntárias formais/informais ou cidadania ativa (%) .....	15
Figura 8. Dimensões consideradas nos Relatórios CEV.....	17
Figura 9. Missão e Composição do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV) .....	37
Figura 10. Finalidade e Medidas de Apoio da CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social .....	38
Figura 11. Finalidade e Objetivos da Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV).....	38
Figura 12. Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) ativos na Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024 .....	41
Figura 13. Pessoas Voluntárias ativas por situação face ao emprego.....	41
Figura 14. Pessoas Voluntárias ativas por nacionalidade .....	42
Figura 15. Pessoas Voluntárias ativas, por nível de habilitações .....	42
Figura 16. Tipo de Organizações Promotoras de Voluntariado (OPV) .....	45
Figura 17. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas pelas OPV .....	46
Figura 18. Número de trabalhadores remunerados a tempo inteiro (ETI) das OPV Associações e IPSS (%) .....	47
Figura 19. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas .....	47
Figura 20. Existência de delegações/ filiais/ representações.....	48

Figura 21. Anos de experiência da Organização a desenvolver atividades de voluntariado .....	48
Figura 22. Área (s) onde é desenvolvida a atividade de voluntariado da organização .....	49
Figura 23. Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias .....	50
Figura 24. Regularidade das atividades de voluntariado desenvolvidas.....	51
Figura 25. Desenvolvimento de atividades de Voluntariado on line .....	51
Figura 26. Formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas.....	52
Figura 27. Conceção de produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas.....	53
Figura 28. Realização de eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias .....	53
Figura 29. Formas de divulgação das atividades de voluntariado (%) .....	53
Figura 30. Principais dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias (N=166) .....	54
Figura 31. Existência de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias .....	54
Figura 32. Adequação do número de pessoas voluntárias ativas face às necessidades .....	56
Figura 33. Rotatividade das pessoas voluntárias .....	56
Figura 34. Adoção de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias .....	56
Figura 35. Mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...) (N=168) .....	57
Figura 36. Necessidade de qualificações, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado .....	57
Figura 37. Existência no momento da inscrição das competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado.....	57
Figura 38. Desenvolvimento de ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias (n=168) .....	59
Figura 39. Principais áreas temáticas das ações de formação/capacitação desenvolvidas (N=144) .....	59
Figura 40. Forma como é realizada a gestão de voluntariado (n=163) .....	62
Figura 41. Ações de gestão e organização implementadas (n=165) .....	62
Figura 42. Mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias (n=165) .....	64
Figura 43. Ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado (n=163) .....	65
Figura 44. Principais consequências de um insuficiente apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias .....	65
Figura 45. Tendência e perspetivas de evolução das atividades/projetos de voluntariado das OPV .....	66
Figura 46. Ações mais valorizadas para melhorar o recrutamento .....	67
Figura 47. aspetos críticos para as atividades de voluntariado .....	68
Figura 48. Ações mais valorizadas para melhorar a integração, organização e retenção .....	69
Figura 49. Perceção das principais barreiras que as pessoas voluntárias enfrentam .....	69
Figura 50. Reconhecimento Público do Voluntariado (grupos que mais valorizam o voluntariado), segundo as organizações .....	70
Figura 51. Fatores com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal .....	71

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Inquéritos enviados e recebidos.....	8
Tabela 2. Identificação de Estudos de Caso realizados .....	8
Tabela 3. Voluntariado no âmbito das Nações Unidas .....	11
Tabela 4. Tendências do número de voluntários na UE em 2010.....	12
Tabela 5. Características culturais e participação em ações de voluntariado .....	12
Tabela 6. Diferenças de base metodológica destes dois instrumentos de referência na área do voluntariado .....	13
Tabela 7. Densidade das organizações de voluntariado .....	16
Tabela 8. N.º Voluntários e Taxa de voluntariado total (formal +informal) em 2012 e 2018, Portugal .....	40
Tabela 9. Perfil das principais Entidades promotoras de voluntariado .....	43
Tabela 10. Funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias.....	55
Tabela 11. Principais Requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado .....	58
Tabela 12. Principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado .....	60
Tabela 13. Exemplos de integração do Voluntariado na oferta curricular das IES .....	61
Tabela 14. Exemplos de prémios e distinções para OPV e voluntários.....	63

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local

BLV - Bancos Locais de Voluntariado

CASES - - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CEV - Centro Europeu de Voluntariado.

CNPV - Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

CPV- Confederação Portuguesa de Voluntariado

IES -Instituições de Ensino Superior

IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos

ITV – Inquérito ao Trabalho Voluntário.

UE – União Europeia

UNV - Voluntários das Nações Unidas

**Relatório Final**

# INTRODUÇÃO

O presente documento constitui o **Relatório Final do Estudo de Recolha e Análise de Dados sobre o Universo do Voluntariado em Portugal**, adjudicado pela CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.

Este documento procura dar resposta às especificações do Caderno de Encargos, sendo norteado pela triangulação dos principais elementos de análise resultantes da abordagem multimétodo considerada, em particular:

- Exploração de informação de *Desk research* (incluindo a análise documental de relatórios, artigos científicos e outros documentos relevantes sobre as práticas nacionais e internacionais e a análise de dados estatísticos);
- Realização de Entrevistas semi-diretivas à CASES e a outros atores relevantes;
- Realização de 13 Estudos de Caso a Organizações Promotoras de Voluntariado (OPV) com um perfil diversificado;
- Aplicação de inquérito por questionário a Organizações Promotoras de Voluntariado, incluindo Bancos Locais de Voluntariado (BLV) e Instituições de Ensino Superior (IES).

O Relatório Final encontra-se estruturado nos seguintes Capítulos e conteúdos:

- **OBJETO E OBJETIVOS DO ESTUDO**, onde se contextualiza o objeto e objetivos da avaliação, incluindo uma delimitação do objeto de Estudo.
- **METODOLOGIA**, com explicitação do quadro metodológico global que estrutura este Estudo, nomeadamente a abordagem metodológica a ser utilizada e uma descrição de cada uma das técnicas de recolha e tratamento de informação.
- **TENDÊNCIAS GLOBAIS DO VOLUNTARIADO**, que apresenta elementos de enquadramento e caracterização do Voluntariado a nível internacional.
- **PANORAMA DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL**, que inclui uma síntese dos principais elementos de caracterização do voluntariado a nível nacional, incluindo as tendências e desafios para o futuro do setor.
- **ANÁLISE COMPARATIVA DE PRÁTICAS INTERNACIONAIS**, que sintetiza um conjunto de elementos comparativos das dinâmicas de voluntariado em vários países europeus.
- **SÍNTESE CONCLUSIVA E RECOMENDAÇÕES**, que sintetiza as principais conclusões e orientações para o futuro resultantes do Estudo desenvolvido.
- **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**, com a lista de referências bibliográficas consultadas.

O Relatório é complementado por um volume de Anexo, com os guiões de recolha de informação e tratamento da informação empírica.

**Relatório Final**



## I. OBJETO E OBJETIVOS DO ESTUDO

O presente estudo visou a recolha e análise de dados sobre o universo do Voluntariado em Portugal, tendo em vista aprofundar o conhecimento estratégico sobre este setor de forma a se obter uma visão holística do setor e a preparar uma abordagem integrada e multidimensional.

De acordo com as Cláusulas Técnicas, este estudo incluirá a análise das dimensões constantes da Figura seguinte.

**Figura 1. Dimensões consideradas no estudo**



### Delimitação do Objeto de Estudo

O Voluntariado, de acordo com a Lei n.º 71/98 pode ser definido como “o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas”.

Note-se que esta definição é considerada desadequada à realidade contemporânea, por parte dos interlocutores auscultados. Algumas razões são pertinentes, como por exemplo não prever de forma explícita o voluntariado corporativo e não considerar iniciativas comunitárias de voluntariado promovidas por um grupo de pessoas, sem constituição legal.

Não obstante esta definição necessite de atualização e resposta ao voluntariado contemporâneo, o setor abrange uma tipologia de organizações promotoras bastante diversificada, com um conjunto heterogéneo de atividades/setores/grupos-alvo e um perfil de voluntários diverso.

Acresce a importância do papel dos dirigentes associativos sendo que estes fazem parte do universo do voluntariado e têm um enquadramento próprio - Estatuto de Dirigente Associativo. Contudo, atendendo à natureza do presente estudo, apenas interessa envolver entidades cujo perfil de atividades é a organização de ações de voluntariado.

O presente Estudo, tendo em consideração os objetivos definidos, assenta numa perspetiva centrada nas Organizações promotoras de voluntariado em Portugal (OPV), suas características e desafios, e não numa perspetiva centrada nos “voluntários”.

**Relatório Final**

De forma a clarificar o âmbito do Estudo, importa ainda ressaltar que este não abrange:

- As atividades atribuídas por legislação aos Bombeiros Voluntários de prevenção e combate a incêndios, socorro em situações de emergência como inundações e desabamentos, e o transporte de feridos e doentes, incluindo a atuação em urgência pré-hospitalar e outras ações de proteção civil. No caso das Associações Humanitárias de Bombeiros desenvolverem outro tipo de atividades de voluntariado estas serão contempladas no Estudo.
- As atividades de cooperação para o desenvolvimento e ajuda humanitária no estrangeiro;
- As atividades dos dirigentes associativos em regime de voluntariado, ou seja, dos corpos sociais e dirigentes de entidades da economia social.

## II. METODOLOGIA

### II.1. Princípios da Abordagem Metodológica

A prestação de serviços de recolha e análise de dados sobre o universo do voluntariado em Portugal constitui um exercício complexo e exigente nomeadamente pela escassez e dispersão da informação existente, pela heterogeneidade de organizações que trabalham neste setor, muitas de natureza informal, e pela diversidade de diversas áreas temáticas abrangidas. Neste contexto, a metodologia adotada procurou responder de forma adequada aos desafios que o presente Estudo apresenta:

✓ **Perspetiva multimétodo**

Esta ótica recorre a diferentes fontes de informação e conjuga vários métodos de recolha e análise de informação, conforme se descreve nos Pontos seguintes, permitindo articular as dimensões quantitativa e qualitativa e as fontes secundárias e primárias, trazendo para o Estudo diferentes perspetivas e conhecimentos que se complementam com vista a responder cabalmente aos Objetivos do Estudo.

**Figura 2. Métodos de recolha de informação**



A seleção destas técnicas teve em conta os seguintes aspetos:

- **Adequação** – seleção das técnicas que melhor se adequem ao objetivo do Estudo, à abordagem metodológica definida e à produção de informação relevante para os objetivos do Estudo;
- **Proporcionalidade** – consideração dos recursos e tempo disponíveis para o Estudo privilegiando-se a solução mais simples, quando esta seja suficiente à obtenção dos elementos necessários para os objetivos do Estudo;
- **Triangulação** – privilegiada uma abordagem que inclui um conjunto complementar de técnicas de recolha de informação, que permite cruzar informação a partir de dados/fontes independentes entre si;
- **Complementaridade** – de forma a minimizar as limitações específicas de cada técnica.

✓ **Cooperação técnica entre Equipa Técnica e a CASES e Grupo de Acompanhamento**

Um aspeto que emerge como fator crítico para o sucesso global dos trabalhos refere-se ao estabelecimento de um clima de intensa e expedita cooperação ao nível técnico entre a Equipa do IESE e a CASES e Grupo de Acompanhamento, nomeadamente aos seguintes níveis: (i) disponibilização de informação; (ii) intermediação dos contactos com organizações envolvidas; (iii) discussão de pontos de situação sobre o desenvolvimento dos trabalhos; e (iv) reação qualificada aos produtos do Estudo.

**Relatório Final**✓ ***Participação ativa do sistema de atores/partes interessadas***

O envolvimento e participação dos vários atores e partes interessadas constituiu um princípio metodológico fundamental decisivo quer para a recolha de informação de qualidade relevante para o Estudo, quer para a discussão e validação de resultados.

Esta participação foi assegurada através dos mecanismos de participação e de discussão que permitiram a recolha das diferentes perspetivas e interpretações acerca do voluntariado em Portugal e dos seus principais desafios.

**II.2. Técnicas de Recolha de Informação**➤ ***Desk Research - Análise documental e de dados estatísticos***

A análise documental e de dados e a revisão de literatura pretendeu dotar a Equipa de informação relevante para aprofundar o conhecimento detido, proporcionando uma base técnica e científica para as diferentes análises, quer numa perspetiva de triangulação com as restantes fontes de informação, quer de forma mais direta para responder às dimensões de Estudo:

- Análise quantitativa e qualitativa do voluntariado em Portugal, tendo em consideração os resultados do Inquérito ao Trabalho Voluntário referentes a 2012 e a 2018, em comparação com outros instrumentos internacionais;
- Análise comparativa de práticas internacionais.

O acervo documental existente mobilizado é bastante heterógeno incluindo, entre outros, dados estatísticos do INE, EUROSTAT, Relatórios nacionais do Centro Europeu de Voluntariado, outros estudos e relatórios nacionais e europeus e artigos científicos. No ponto Referências bibliográficas é apresentada uma lista das principais referências mobilizadas para este Estudo.

Para operacionalizar esta técnica, toda a documentação recolhida foi alvo de leitura aprofundada e análise detalhada do seu conteúdo. Para a sistematização da informação e como documentos de trabalho da equipa foram mobilizadas algumas ferramentas como matrizes-e tabelas síntese, diagramas ou fluxogramas entre outros.

➤ ***Entrevistas semiestruturadas a stakeholders***

A realização de entrevistas visou a recolha de informação exploratória e de natureza mais qualitativa sobre o voluntariado em Portugal, através da auscultação direta de atores relevantes sobre a sua visão crítica sobre este setor, nomeadamente, características, áreas de atuação, perfil de voluntários, desafios, oportunidades e recomendações.

Foram realizadas entrevistas, de natureza mais exploratória, com um conjunto de interlocutores privilegiados, selecionados com base no seu conhecimento e na sua experiência sobre o setor do voluntariado em Portugal, com o propósito de melhorar a compreensão do objeto de estudo, do contexto em que se desenvolve e identificar preocupações e/ou necessidades específicas de conhecimento.

Privilegiou-se as entrevistas em profundidade, realizadas individualmente de forma presencial ou *on line*.

Figura 3. Entidades entrevistadas



A condução das entrevistas assumiu uma natureza transversal, numa perspetiva de triangulação com as restantes fontes de informação. A informação recolhida foi objeto de análise e sistematização recorrendo a técnicas de codificação de conteúdos, sendo sistematizada de acordo com as dimensões relevantes para o Estudo.

➤ **Inquérito por questionário a Organizações Promotoras de Voluntariado**

A aplicação de inquérito no âmbito do presente Estudo visou obter um conjunto alargado de informação de carácter qualitativo e quantitativo permitindo suprir as ausências de informação existente e obter elementos relevantes sobre as organizações envolvidas em atividades de voluntariado e as práticas de Voluntariado existentes em Portugal, assim como, sobre as tendências e desafios que o setor enfrenta.

Em virtude de não existir uma base nacional com todas as organizações e agentes com práticas de voluntariado e com envolvimento em atividades de voluntariado, as OPV, Bancos Locais de Voluntariado (BLV) e Instituições de Ensino superior com práticas de voluntariado inquiridas foram previamente identificadas, a partir das bases de dados da CASÉS, da Confederação Portuguesa do Voluntariado, Pista Mágica e da ANIMAR e do seu conhecimento privilegiado sobre este setor.

A informação foi recolhida através de um questionário on-line. As operações de análise e tratamento da informação foram realizadas com o auxílio do software de análise estatística IBM SPSS Statistics® e MsExcel. No caso das perguntas abertas, procedeu-se a um exercício de grounded theorizing - em que se procurou construir categorias e relações intercategoriais - a partir do texto das respostas e, em seguida, à sua codificação.

A Tabela seguinte sintetiza os inquéritos enviados e as respostas obtidas.

**Tabela 1. Inquéritos enviados e recebidos**

	Inquéritos enviados	Respostas Recebidas
OPV	376	113
BLV	198	44
Ensino Superior	178	18
<b>Total</b>	<b>752</b>	<b>175</b>

Os Quadros de apuramentos dos resultados do processo de inquirição constituem um Anexo ao Relatório.

➤ **Estudos de Caso a Organizações Promotoras de Voluntariado ou Iniciativas Comunitárias**

Os Estudos de Caso permitiram cruzar a visão de um conjunto diversificado de organizações e agentes envolvidos em atividades de voluntariado e recolher elementos de natureza qualitativa que dificilmente seriam apreendidos com recurso a instrumentos mais “standardizados”, como os inquéritos. Os Estudos de Caso assentaram numa integração de diferentes métodos de recolha de informação (documental e entrevistas) e multi-atores, incluindo a auscultação de dirigentes e técnicos das organizações envolvidos nas atividades de voluntariado, gestores/coordenadores de voluntários, voluntários.

Os critérios de seleção utilizados para a seleção de Estudos de Caso procuraram assegurar uma diversidade e cobertura de diferentes práticas de voluntariado, incluindo:

- Organizações Promotoras de Voluntariado e Iniciativas Comunitárias.
- Diversos tipos de organizações: públicas, sem fins lucrativos, empresariais.
- Diversas áreas de voluntariado: social, cívica, educativa, cultural, científica, desportiva, religiosa, da saúde, da cooperação para o desenvolvimento, do lazer e do tempo livre, da defesa do meio ambiente ou outras áreas que visem o bem comum.
- Evidências de qualidade e relevância do trabalho desenvolvido.

A seleção final dos Estudos de Caso foi realizada juntamente com a CASES e Grupo de Acompanhamento.

**Tabela 2. Identificação de Estudos de Caso realizados**

Tipo	Designação
Banco Local de Voluntariado (3 Estudos de Caso)	Banco Local voluntariado Matosinhos
	Rede de voluntariado do Porto
	Cascais – Banco local e divisão de juventude
Voluntariado Universitário (1 Estudo de Caso)	Universidade da Beira interior
Voluntariado Empresarial /Corporativo (1 Estudos de Caso)	EDP
Iniciativa Comunitária (2 Estudos de Caso)	SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CrI
	Azeitão Eco Consciente
Voluntariado de OPV (6 Estudos de Caso)	Liga Portuguesa Contra o Cancro LPCC - Centro
	ZERO - Associação Sistema Terrestre Sustentável
	Fundação Eugénio de Almeida
	SERVE The City
	Associação Coração Amarelo
	APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

### III. TENDÊNCIAS GLOBAIS DO VOLUNTARIADO

Os voluntários e as organizações da sociedade civil que promovem voluntariado desempenham um papel crucial nas sociedades contemporâneas, sobretudo na resposta às necessidades em determinadas áreas de atuação, como base de respostas de emergências diversas, como o apoio a fenómenos climáticos e meteorológicos extremos ou durante o surto da pandemia de COVID-19.

Para além da mera prestação de serviços, o voluntariado é também um exemplo de participação ativa na formação das sociedades atuais e fundamental para os regimes democráticos.

No entanto, e apesar do seu grande potencial, o tema do voluntariado tem estado menos presente no debate europeu nos últimos anos. Continua a saber-se pouco sobre as características dos voluntários e das atividades de voluntariado, bem como sobre as principais mudanças, desafios e oportunidades que o setor conheceu nos últimos dez anos e que enfrentará no futuro<sup>1</sup>.

Note-se que, não obstante as diversas perspetivas teóricas, o voluntariado encontra-se em constante mudança: novas pessoas tornam-se voluntárias, surgem novas formas de atividades e novas partes interessadas são envolvidas.

De todas as configurações que o voluntariado pode assumir, existe uma leitura chave dicotómica entre duas partes interligadas e inter-relacionadas: a procura (por parte de voluntários) e a oferta (por parte de organizações promotoras). O *matching* entre estas dimensões torna-se o mecanismo chave para perceber das dinâmicas do voluntariado.

Por exemplo, o número de potenciais voluntários pode ser explicado, a nível macro, por fatores institucionais, como mais à frente se demonstrará. A quantidade de oportunidades de voluntariado pode ser explicada pela infraestrutura de voluntariado de cada país. A maior influência na dimensão da oferta é exercida por fatores institucionais nacionais (por exemplo, regimes não lucrativos, discurso de voluntariado e religião) ou as emergências (por exemplo, a pandemia de COVID-19).

Claramente, a dimensão do setor da economia social tem uma ligação direta com a participação voluntária porque o setor não lucrativo representa a base de recursos organizacionais que promove e sustenta a participação voluntária. Segundo algumas perspetivas teóricas<sup>2</sup>, os governos e sistemas que apoiam as organizações sem fins lucrativos são associados a países com elevadas taxas de voluntariado e os que menos valorizam são associados a baixas taxas de voluntariado. Paralelamente, o desenvolvimento económico aumenta a participação dos voluntários, devido a um aumento do número de organizações que envolvem voluntários, à medida que mais recursos financeiros se tornam disponíveis (procura ou oportunidades), bem como na quantidade de capital individual, em termos de tempo, dinheiro ou outros recursos (oferta ou energia voluntária). É natural afirmar que cidadãos com baixos rendimentos têm menos probabilidades de se voluntariar devido à falta de recursos.

Um outro fator é a religião. Por exemplo, os países historicamente católicos apresentam geralmente taxas de voluntariado ligeiramente inferiores a países protestantes.

Mas, analisando algumas das perspetivas teóricas, entende-se que a relação entre a procura e oferta é mediada por mecanismos complexos e multidimensionais: "O que é que torna uma pessoa mais ou menos

---

<sup>1</sup> The European Economic and Social Committee(EESC)New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021

<sup>2</sup> Damian, E. (2018). Formal Volunteering in Europe: Evidence Across Nations and Time. *Cross-Cultural Research*, 53(4), 385-409.

**Relatório Final**

disposta e capaz de fazer voluntariado?” A resposta integra três níveis de análise<sup>3</sup>:

- 1) Micro (individual): A capacidade de voluntariado - vontade dos indivíduos de se voluntariarem e de terem o tempo, as competências, a experiência necessária.
- 2) Meso (organizacional): A capacidade de voluntariado refere-se à atratividade das organizações para potenciais recrutas, à sua flexibilidade na criação de oportunidades de voluntariado e ao seu sucesso na retenção de voluntários.
- 3) Macro (nível da comunidade / sociedade): a voluntariabilidade<sup>4</sup> é uma expressão da vontade e da receptividade ao voluntariado e do contexto cívico proporcionado para atuar como voluntário.

Neste conceito de voluntariabilidade, é importante notar que os voluntários não fazem necessariamente as suas escolhas de acordo com o facto de gostarem da atividade ou da organização, mas de acordo com a sua disponibilidade.

Não obstante, o panorama global dos estudos e avaliações realizadas no âmbito do voluntariado assume sobretudo uma tónica no voluntário (procura), o seu perfil, as mudanças e tendências registadas na sua atividade e o seu peso no conjunto das populações estudadas. No entanto, são escassos os estudos que se centram nas organizações que promovem e gerem atividades de voluntariado (oferta).

Nesta lógica, o presente estudo pretende analisar a dimensão da oferta em Portugal, pelo que interessa estudar a dimensão Meso (organizacional), ou seja, a atratividade das organizações para criação de oportunidades de voluntariado e as dinâmicas de atratividade e retenção de voluntários.

Para tal, importa proceder à definição do universo das práticas de voluntariado, incluindo a identificação dos principais agentes e partes interessadas, bem como a caracterização dos domínios ou áreas de atividade e o mapeamento genérico de organizações envolvidas em atividades de voluntariado. Também importa identificar as tendências e desafios no setor, através da auscultação de principais agentes e partes interessadas no contexto português.

Algumas tendências globais podem ser observadas nos mais importantes contextos de voluntariado.

➤ **Voluntariado no âmbito das Nações Unidas**

Um dos principais instrumentos que desempenham um papel vital na promoção do voluntariado a nível internacional é o programa Voluntários das Nações Unidas (UNV). Este assenta em estratégias de redução da pobreza, desenvolvimento sustentável, saúde, prevenção e gestão de catástrofes, integração social e para a luta contra a exclusão social e a discriminação.

Em 2024, o Programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV) mobilizou um número recorde de 14.631 voluntários para apoiar ações de paz, desenvolvimento e direitos humanos em 169 países. Este número representa um aumento de 14% em relação a 2023<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Meijs, L., Ten Hoorn, E., & Brudney, J. (2006). Improving societal use of human resources: From employability to volunteerability. *Voluntary Action*, 8(2), 36-54.

<sup>4</sup> Doosje, O. (2018). Why does no one want to repair kids' bikes? A research on the volunteer's decision for specific activities. Master Thesis, RSM Erasmus University.

<sup>5</sup> The United Nations Volunteers (UNV), 2024 Annual Report.

Tabela 3. Voluntariado no âmbito das Nações Unidas



Region	2023				2024			
	Int'l	Nat'l	Total	%	Int'l	Nat'l	Total	%
Africa	2,713	2,600	5,299	41%	2,354	2,870	5,211	36%
Arab States	516	1,135	1,649	12.8%	483	1,763	2,243	15%
Asia and the Pacific	550	1,386	1,931	15%	590	1,522	2,107	14%
Europe and the CIS	437	789	1,224	9.5%	440	1,112	1,548	11%
Latin America and the Caribbean	486	2,278	2,762	21.5%	514	3,047	3,556	24%
North America	35	0	35	0.2%	1	0	1	0.2%
<b>Total</b>	<b>4,694</b>	<b>8,187</b>	<b>12,840</b>	<b>100%</b>	<b>4,359</b>	<b>10,314</b>	<b>14,631</b>	<b>100%</b>
Percentage	36%	64%			30%	70%		

Fonte: Statistical overview of UN Volunteers 2023–2024.

O maior número de Voluntários da ONU em 2024 veio da África Subsariana (4 428), da América Latina e das Caraíbas (3 347), da Ásia e do Pacífico (2 074), da região dos Estados Árabes (2 030), da Europa Ocidental e de outros Estados (1 646) e da Europa e da Ásia Central (1 106). Ora, este é um exemplo de um contexto de crescimento do voluntariado. Situação diferente é aquela que se assiste no contexto da União Europeia em geral e em Portugal, em particular.

#### ➤ O Contexto da União Europeia (UE)

Na recomendação “Melhorar o estatuto e o papel dos voluntários como contributo da Assembleia Parlamentar para o Ano Internacional dos Voluntários 2001”, o Conselho da Europa considerou a ação voluntária como uma parte importante dos bens sociais cuja riqueza e diversidade cada país procura preservar. Através desta recomendação de 2001, o Conselho da Europa solicitou ao Comité de Ministros que instasse os Estados-Membros a procurar “identificar e eliminar, nas suas leis e práticas, todos os obstáculos que impedem direta ou indiretamente as pessoas de participarem em ações de voluntariado, e a reduzir a pressão fiscal que penaliza as ações de voluntariado” e “dar aos trabalhadores voluntários um estatuto jurídico e uma proteção social adequada, respeitando a sua independência, e eliminar os obstáculos financeiros ao voluntariado”.

Tendo devidamente em conta as particularidades da situação em cada Estado-Membro e todas as formas de voluntariado, a expressão “atividades de voluntariado” refere-se a todos os tipos de atividades de voluntariado, sejam formais ou informais.

Paralelamente, é importante notar que a definição de um ano europeu do Voluntariado em 2011 em formato de décimo aniversário do Ano do Voluntariado de 2001, que foi proclamado pelas Nações Unidas, mas   também foi implementado na UE e nos Estados-Membros.

Paralelamente, destaca-se o Centro Europeu de Voluntariado (CEV). Trata-se de uma rede europeia de 60 organizações<sup>6</sup> dedicadas à promoção e apoio aos voluntários e ao voluntariado na Europa a nível europeu, nacional ou regional. Uma das suas mais valias é a produção de relatórios nacionais que permitem uma análise comparativa dos contextos e ecossistemas de voluntariado, tarefa útil para o presente trabalho. Contudo, note-se que muitos destes (como o caso de Portugal) encontram-se desatualizados.

<sup>6</sup> Entidades portuguesas presentes: Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV), Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), Fundação Eugénio de Almeida (FEA), Pista Mágica – Associação.

**Relatório Final**

Um outro instrumento de apoio e promoção ao voluntariado é o Corpo Europeu de Solidariedade (CES), financiado pela EU, oferece estágios em vários setores, como a inclusão social, o ambiente e a cultura. O programa cobre despesas de deslocação, alojamento, alimentação e concede um subsídio de voluntariado. A Volonteuropa é uma rede internacional que promove o voluntariado, a cidadania ativa e a justiça social na Europa. A Volonteuropa trabalha em vários níveis, desde o local ao internacional e nos setores público, privado e terceiro setor.

Não obstante a existência destes instrumentos, o voluntariado na Europa assume elevada variação, com as tendências do nível de voluntariado na última década a variar consoante os Estados-Membros.

➤ **Dimensão do voluntariado na Europa - Panorama dos estudos sobre o voluntariado**

As diferenças na compreensão do voluntariado também se refletem nos estudos que analisam o número de cidadãos que podem ser descritos como voluntários. Os diferentes resultados relativos aos números do voluntariado - quer em estudos nacionais quer em estudos comparativos internacionais - devem-se aos diferentes conceitos de voluntariado. Por conseguinte, há que esclarecer se o voluntariado formal e informal foi incluído ou apenas o voluntariado formal. Outra questão é saber se a filiação numa associação é considerada voluntariado ou se a assunção de responsabilidades concretas numa organização é necessária para que a atividade seja qualificada como participação cívica.

O Estudo realizado em nome da Comissão Europeia em 2010 “*Volunteering in the European Union*”. consiste num dos únicos documentos existentes que comparam as realidades específicas dos estados-membros, embora a sua atualização fosse de extrema importância. Enquanto alguns Estados-Membros da UE têm tradições de longa data em matéria de voluntariado (como a Irlanda, os Países Baixos e o Reino Unido), noutros países o setor do voluntariado ainda está a emergir ou está pouco desenvolvido (por exemplo, na Bulgária, Grécia, Letónia, Lituânia e Roménia).

**Tabela 4. Tendências do número de voluntários na UE em 2010**

Tendência	Países
Aumento	Áustria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, França, Grécia, Itália, Luxemburgo, Polónia, Espanha
Aumento modesto	Estónia, Finlândia, Alemanha, Hungria, Roménia, Eslovénia
Estável / flutuação	Bulgária, Irlanda, Letónia, Lituânia, Malta, Países Baixos, Suécia
Diminuição	Eslováquia
Incerto / Sem informação comparável	Chipre, Portugal, Reino Unido

Fonte: GHK (2010): *Volunteering in the European Union*. Estudo realizado em nome da Comissão Europeia (Direção-Geral da Educação e da Cultura). Publicado em 17 de fevereiro de 2010.

Como já referido, o voluntariado é fortemente influenciado pela história, política e cultura de uma comunidade e de um país. A Tabela seguinte exemplifica que as Características culturais e a religião historicamente dominante é uma variável chave para a Participação em ações de voluntariado.

**Tabela 5. Características culturais e participação em ações de voluntariado**

	Caraterísticas culturais	Participação em ações de voluntariado (Eurostat 2015)
Croácia	Católica romana	9,7%
Finlândia	Protestante	34,1%
Hungria	Católica romana	6,9%
Espanha	Católica romana	10,7%
Países Baixos	Mista	40,3%

Fonte: *Volunteering in the European Union - An Overview - Working paper no. 2 of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe* (2010)

## Relatório Final

Por outro lado, o regime político também influencia a dinâmica do voluntariado. As sociedades pós-comunistas exibem uma atitude algo negativa em relação ao voluntariado. Consequentemente, numa tentativa de recuperar o controlo sobre o seu tempo livre, a maioria dos cidadãos recusa-se simplesmente a participar em qualquer tipo de iniciativa civil coletiva.

➤ **Obstáculos a uma visão comparativa do voluntariado na UE**

Os números atuais sobre o comportamento voluntário dos cidadãos demonstram diferenças nacionais.

Para além da ausência de informação comparativa atualizada ao mesmo período temporal, as diversas fontes disponíveis também apresentam alguns problemas. O inquérito “Realidade Social Europeia” (Eurobarómetro da Comissão Europeia) apresenta valores díspares face ao estudo SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*), que analisa, entre outros, o comportamento voluntário das pessoas com mais de 50 anos. Numa comparação entre os dois estudos, é importante lembrar que o Eurobarómetro inclui a filiação ativa numa organização, enquanto o estudo SHARE não pergunta explicitamente sobre a filiação, mas inclui apenas as atividades de voluntariado no mês anterior ao inquérito. Além disso, a idade dos inquiridos é diferente: no inquérito Eurobarómetro, foram inquiridas pessoas com mais de 15 anos, enquanto o estudo SHARE se concentrou em pessoas com mais de 50 anos.

A tabela seguinte evidencia as diferenças de base metodológica destes dois instrumentos de referência na área do voluntariado.

**Tabela 6. Diferenças de base metodológica destes dois instrumentos de referência na área do voluntariado**

	<b>Eurobarómetro</b>	<b>Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)</b>
<b>Alemanha</b>	52 %	9-14 %
<b>Itália</b>	34 %	4-11 %
<b>Países Baixos</b>	55 %	8-26 %
<b>Espanha</b>	18 %	2-3 %
<b>Média dos países envolvidos</b>	34 %	20 %

Fonte: Volunteering in the European Union- An Overview- Working paper no. 2 of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe (2010)

Estas diferenças nos estudos existentes, no que diz respeito ao procedimento e às definições subjacentes, tornam mais difícil traçar um quadro uniforme e empiricamente preciso do comportamento voluntário dos europeus.

Ora, a acrescentar desafios encontra-se a ausência de um estudo comparativo a nível europeu atualizado. A este propósito refira-se que os Relatórios nacionais do Centro Europeu de Voluntariado (CEV) são heterogéneos em termos de datas de referência, chegando alguns a um intervalo de 10 anos de diferença.

➤ **Tendências do voluntariado na UE**

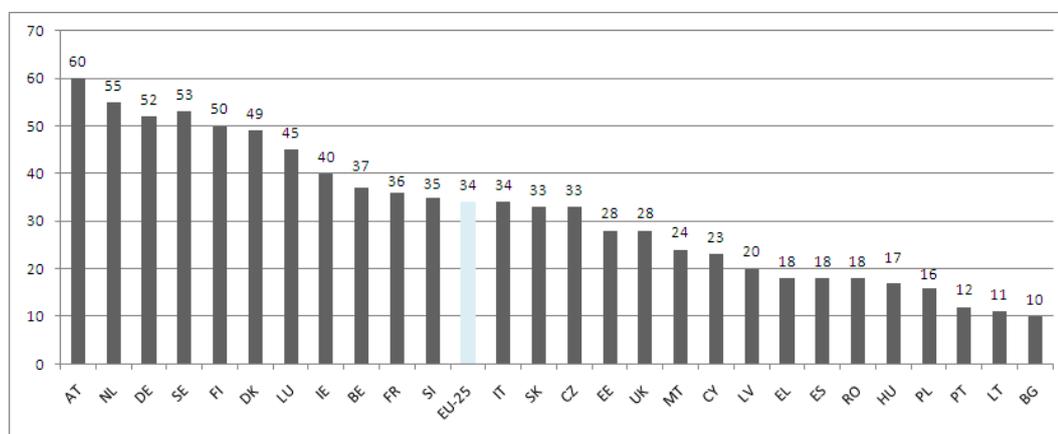
Não obstante os constrangimentos apresentados, alguns dos estudos de referência analisados concluem que o número de voluntários ativos na UE tem vindo a aumentar nos últimos dez anos. São apontadas razões como uma maior sensibilização para as preocupações sociais e ambientais, as iniciativas públicas de promoção do voluntariado e o número crescente de organizações de voluntariado.

No entanto, a comparação realizada entre 2 períodos evidencia o contrário. Note-se que os valores recolhidos com um período de intervalo de cerca de 10 anos revelam um decréscimo significativo nas taxas de voluntariado nos estados-membros. Em 2015 (e 2018 no caso português), a análise comparativa

## Relatório Final

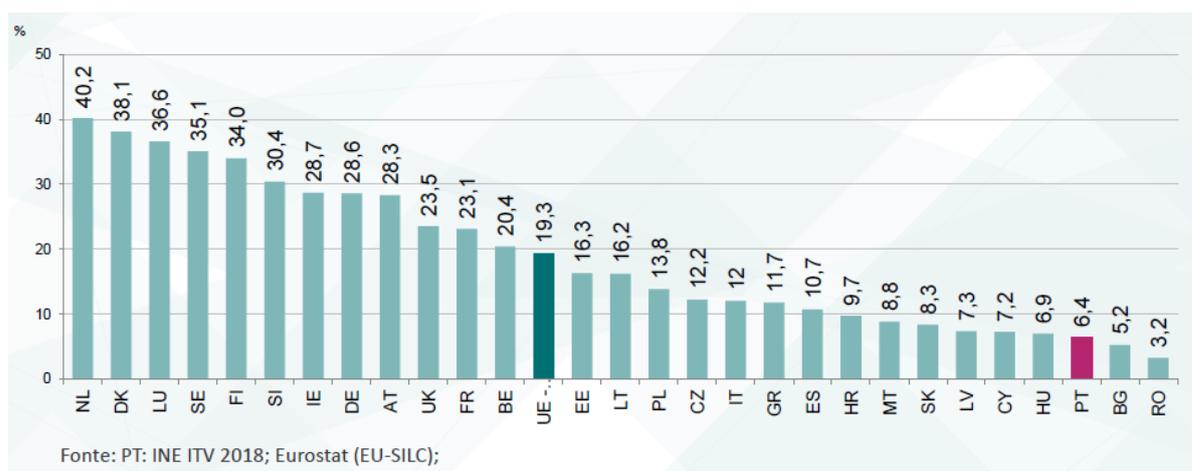
destas distribuições deixa claro que as taxas de voluntariado sofreram elevado decréscimo absoluto. Ainda que os países com maiores níveis de voluntariado sejam os mesmos ao longo dos 10 anos de diferença, os valores de taxa média e absoluta descem significativamente (cerca de 20 pontos).

**Figura 4. Nível de participação ativa ou de trabalho voluntário na UE, 2006, segundo o inquérito Eurobarómetro (Realidade Social Europeia)**



Fonte: GHK Consulting on the basis of Eurobarometer survey data, 2009

**Figura 5. Taxa de voluntariado formal nos países da UE (UE28) – UE2015/PT2018**



Fonte: PT: INE ITV 2018; Eurostat (EU-SILC);

Essa evolução é ainda mais evidenciada tendo em conta os últimos dados revelados em 2022, onde 12,3% da população adulta da UE com 16 anos ou mais participava em atividades voluntárias formais e informais. A base da recolha de informação baseia-se no Inquérito sobre a Utilização do Tempo (recolhe dados sobre trabalho voluntário, incluindo trabalho organizacional e ajuda informal a outros agregados familiares) e o Inquérito da UE sobre Rendimentos e Condições de Vida (EU-SILC).

Figura 6. Pessoas que participam em atividades voluntárias formais/informais ou cidadania ativa

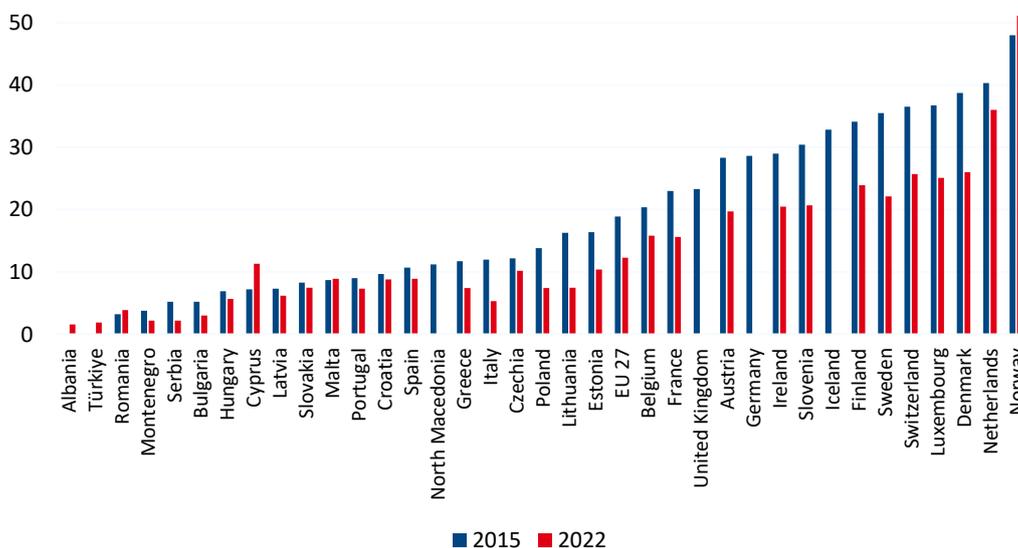


Fonte: Eurostat (2025)

Tal representa uma descida em relação aos 18,9% registados em 2015, com diminuições significativas em países como a Suécia e a Dinamarca, provavelmente influenciadas pela pandemia da COVID-19. Não obstante, a Noruega lidera o panorama europeu juntamente com estes países nórdicos, aos quais se junta os Países Baixos, o Luxemburgo e a Suíça. Claramente se nota um padrão geográfico nos países que apresentam valores acima da média europeia (ver figura seguinte).

Portugal posiciona-se como o país que apresenta menor dinâmica de voluntariado do grupo de países do sul da Europa e apenas se destaca de países com barreiras políticas e culturais ao voluntariado, como Albânia, Turquia, Roménia e países da zona dos Balcãs.

Figura 7. Pessoas que participam em atividades voluntárias formais/informais ou cidadania ativa (%)



Fonte: Eurostat (2025)

➤ **Número e tipos de organizações que trabalham com voluntários**

A análise das conclusões dos estudos existentes acerca da dimensão da oferta de voluntariado aponta para a evidência de que o setor na Europa é marcado por heterogeneidade estrutural e diversidade de formas organizativas.

## Relatório Final

O nível de detalhe sobre o número e o setor das organizações de voluntariado depende dos diversos modelos de registo de organizações de voluntariado e de essas organizações serem obrigadas ou incentivadas a registar-se. Mesmo nos países que dispõem de tais registos, é difícil fornecer dados exatos sobre o número de organizações voluntárias ativas, uma vez que, em muitos casos, os registos incluem também organizações inativas. Além disso, algumas das estatísticas incluem todas as organizações não governamentais, enquanto outras incluem apenas os tipos de organizações que recorrem a voluntários.

Ainda que no âmbito deste trabalho exista um exercício comparativo a partir da análise dos Relatórios nacionais do Centro Europeu de Voluntariado (sobretudo os que estão atualizados à data pós 2018), o que permite uma análise mais atualizada do panorama da oferta de voluntariado, convém acautelar a heterogeneidade de análises e registos que estes compreendem.

A não existência de um sistema uniforme para definir as organizações de voluntariado também enfraquece a análise, pois alguns números incluem apenas as organizações registadas ou que envolvem voluntários, enquanto outros incluem todas as organizações não governamentais do país.

Ainda que tendo em conta essas advertências, considera-se que o estudo *Volunteering in the European Union* realizado em 2010 pode ser a *baseline* no sentido de medir a densidade das organizações de voluntariado (número de organizações de voluntariado em comparação com a população do país).

Deve ser notado que no caso de Portugal, Roménia e Letónia não existiam dados disponíveis para se juntarem à análise.

Tabela 7. Densidade das organizações de voluntariado

País	Número de organizações de voluntários	Ano	Densidade de organizações de voluntários *
Áustria	111.282 associações	2007	Alta
Bélgica	16.091 instituições sem fins lucrativos	2001	Baixa
Bulgária	22.366 organizações sem fins lucrativos registadas	2005	Média
Chipre	3.227 sociedades	2009	Média
República Checa	66.206 associações	2009	Média
Dinamarca	81.900 organizações de voluntariado	2004	Alta
Estónia	26.363 ONG	2008	Alta
Finlândia	127.000 associações	2007	Alta
França	1.100.000 associações		Alta
Alemanha	Mais de 515.000 organizações e fundações sem fins lucrativos	2007	Média
Grécia	4.168 ONG registadas	2009	Baixa
Hungria	62.400 organizações sem fins lucrativos registadas	2007	Média
Irlanda	24.000 organizações de voluntariado	2006	Média
Itália	35.200 organizações de voluntariado	2007	Baixa
Lituânia	20.822 ONG	2007	Média
Malta	300 registadas no Registo de Organizações de Voluntariado	2009	Baixa
Países Baixos	250.000 organizações de voluntariado registadas	n.a.	Alta
Polónia	n.d.	2007	Média
<b>Portugal</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.d.</b>
Eslováquia	Cerca de 20.000 organizações do terceiro setor	2002	Média
Eslovénia	Estimativa de 270.000 - 362.000	2006	Média
Espanha	Estimativa de 180.000 organizações que envolvem voluntários	2002	Média
Suécia	170.905 organizações do setor do voluntariado	n.a.	Alta
Reino Unido	111.282 associações	2009	Média

\*Baixa (menos 100 pessoas por organização), média (entre 101 e 500 pessoas por organização) e alta (mais 501 pessoas por organização).

Fonte: GHK (2010): *Volunteering in the European Union*. Estudo realizado em nome da Comissão Europeia (Direção-Geral da Educação e da Cultura). Publicado em 17 de fevereiro de 2010.

## IV. ANÁLISE COMPARATIVA DE PRÁTICAS EUROPEIAS

A análise comparativa de práticas europeias baseia-se nos dados oficiais mais recentes compilados pelo CEV- Centro Europeu de Voluntariado e o seu projeto Infraestrutura de Voluntariado na Europa. Este constitui a principal base de trabalho comparativo do panorama do voluntariado na Europa. O conceito de infraestrutura de voluntariado deve ser entendido como todo o sistema de ação que permite o voluntariado e o seu desenvolvimento, incluindo o quadro político, mecanismos de financiamento, entre outros. Mesmo sem dados atualizados sobre a participação em atividades voluntárias, os relatórios representam análises nacionais integradas e que analisam aspetos de relevância para o presente estudo, como aqueles que constam da figura seguinte.

Figura 8. Dimensões consideradas nos Relatórios CEV

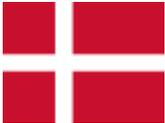


Fazem parte deste exercício comparativo um conjunto de 20 países que apresentavam relatórios CEV posteriores a 2020, ainda que alguns dados neles contidos sejam anteriores.

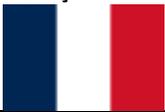
## Relatório Final

## ➤ Conceito

Em primeira instância, a definição clara dos conceitos de voluntariado é um aspeto base de um esforço de recolha e harmonização de informação. O modo como cada país o define (ou não) é variável e não existe uma definição única.

CONCEITO	
<b>ALEMANHA</b> 	No início do século XXI a Comissão de Inquérito sobre o Futuro do Envolvimento Cívico do Parlamento alemão estabeleceu uma definição habitualmente aceite de envolvimento cívico/ voluntariado ( <i>Bürgerschaftliches Engagement</i> ). As atividades de voluntariado: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>estão orientadas para o bem comum e o benefício</i></li> <li>• <i>são voluntárias, sem uma relação empregador-empregado e o seu enquadramento jurídico</i></li> <li>• <i>ocorrem na esfera pública e dirigem-se a grupos fora do círculo familiar</i></li> <li>• <i>não são remuneradas e não têm fins lucrativos, embora em certos casos um pagamento limitado como forma de compensação possa ser aceitável</i></li> </ul>
<b>BULGÁRIA</b> 	Na Bulgária, “Voluntariado (ou trabalho voluntário) é qualquer atividade realizada fora de relações laborais formais ou legais, em benefício de pessoas, organizações ou instituições não relacionadas, feita por escolha própria e sem remuneração”. O voluntariado é voltado principalmente para o benefício de organizações sem fins lucrativos ou da comunidade e abrange não apenas o setor social, mas também atividades culturais, religiosas, desportivas e políticas.
<b>CHIPRE</b> 	O conceito de voluntariado encontra-se pouco estabilizado.
<b>DINAMARCA</b> 	Na Dinamarca existe uma longa tradição de formação de associações, sendo que o voluntariado e o envolvimento em assuntos locais fazem parte da cultura e tradição dinamarquesas. Voluntário é a pessoa que realiza uma atividade voluntária de acordo com os seguintes critérios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Atividades voluntárias ou não obrigatórias</i> — realizadas livremente, sem coerção física, legal ou pressão financeira e sem ameaças de sanções económicas ou sociais (por exemplo, perda de benefícios sociais ou exclusão de uma rede social), caso a pessoa decida deixar o trabalho;</li> <li>• <i>Não remuneradas</i> — embora não se exclua o reembolso de despesas, como custos de transporte ou telefone ou o pagamento de um valor simbólico;</li> <li>• <i>Realizadas em benefício de terceiros que não sejam familiares ou parentes</i> — distinguindo-se assim de atividades domésticas ou do cuidado informal de familiares;</li> <li>• <i>Para benefício de pessoas que não o próprio voluntário e sua família</i> — o que exclui, por exemplo, a participação em grupos de autoajuda ou clubes desportivos do âmbito do trabalho voluntário;</li> <li>• <i>Formalmente organizadas</i> — normalmente no contexto de uma associação, ainda que não necessariamente. Atos espontâneos ou simples gestos de ajuda não são considerados trabalho voluntário.</li> </ul>
<b>ESPAÑA</b> 	A Lei 45/2015 define voluntariado como atividade de interesse geral, não remunerada, realizada por livre vontade e através de organizações públicas ou privadas. Exclui ações pontuais, familiares ou de vizinhança.
<b>ESTÓNIA</b> 	O voluntariado é definido na Estónia como “o compromisso de dedicar tempo, energia ou competências, por vontade própria e sem receber remuneração”. Ajudar os membros da família não é considerado uma atividade voluntária.
<b>FINLÂNDIA</b> 	Embora não exista uma definição legal, o parlamento adotou a seguinte em 2008: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>O voluntariado não é realizado com fins lucrativos, ou seja, não é remunerado.</i></li> <li>• <i>É realizado por vontade própria.</i></li> <li>• <i>Traz benefícios a terceiros fora do círculo familiar e de amigos.</i></li> <li>• <i>É aberto a todos.</i></li> </ul>

## Relatório Final

	CONCEITO
<b>FRANÇA</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Volontariat</i>: serviço voluntário formal, remunerado ou com benefícios (civil, militar, internacional, bombeiros).</li> <li>• <i>Bénévolat</i>: voluntariado não remunerado, de carácter altruísta e sem status legal formal. Envolve cerca de 20 milhões de pessoas, segundo dados de 2019.</li> </ul>
<b>GRÉCIA</b> 	Na Grécia, não existe uma definição clara ou amplamente aceite de voluntariado. As organizações promotoras e os departamentos governamentais usam várias definições.
<b>HUNGRIA</b> 	A Lei LXXXVIII/2005 define voluntariado como atividade voluntária, sem remuneração, fora do círculo familiar e de interesse público. Em 2020, não existia um “Centro Nacional de Voluntariado”, mas verificam-se esforços descentralizados. Destaca-se o papel da fundação <i>Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA)</i> que promove e divulga a ideia do voluntariado, servindo como centro de informação e recursos na Hungria. Procura ligar os indivíduos às ONG.
<b>LUXEMBURGO</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Volontariat</i>: serviço voluntário juvenil regulado por lei (1999 e 2007), com contrato, apoio financeiro e social. Áreas: turismo, educação, cultura, etc.</li> <li>• <i>Bénévolat</i>: voluntariado informal, sem remuneração, feito por livre escolha, geralmente em associações (ASBL). Não é regulado por lei, mas orientado pela <i>Charte du Bénévolat</i>.</li> </ul>
<b>IRLANDA</b> 	Um voluntário é legalmente definido como uma pessoa que realiza trabalho para uma organização voluntária sem receber remuneração, exceto por um reembolso razoável das despesas.
<b>ITÁLIA</b> 	O voluntário é definido pela legislação italiana como alguém que, por livre escolha, realiza atividades em benefício da comunidade e do bem comum, sem fins lucrativos, por solidariedade.
<b>KOSOVO</b> 	O Kosovo declarou independência da Sérvia em 2008, sendo reconhecido por 102 Estados-membros da ONU. A infraestrutura de voluntariado é limitada, com apenas uma lei relevante: <i>Lei nº 03/L-145 sobre o Empoderamento e Participação da Juventude (2009)</i> . Esta lei reconhece o voluntariado juvenil como benéfico para a sociedade, não remunerado, e organizado por entidades legais. O voluntariado juvenil é reconhecido como experiência profissional pelas autoridades locais e pelo Ministério da Cultura, Juventude e Desporto.
<b>MACEDÓNIA DO NORTE</b> 	O voluntariado é definido como “atividade livre, sem fins lucrativos, em benefício de outros indivíduos ou organizações”. O termo “voluntário” tem dois equivalentes: <i>dobrovolac</i> (boa vontade) e <i>volonter</i> (termo internacional, mais usado por ONGs).
<b>NORUEGA</b> 	O voluntariado é profundamente enraizado na sociedade norueguesa, com associações civis a desempenharem um papel histórico na construção do país e na consolidação do estado social-democrata. A <i>Lei nº 88 de 29 de junho de 2007</i> define atividade voluntária como não lucrativa, excluindo atividades organizadas pelo governo ou cooperativas. O <i>Relatório nº 27 ao Storting (1996–97)</i> identifica seis tipos de organizações voluntárias, incluindo associações com fins comuns, fundações, cooperativas sem fins lucrativos e organizações religiosas.
<b>MALTA</b> 	Voluntário é definido como quem presta serviços não remunerados por livre vontade.
<b>PORTUGAL</b> 	A Lei n.º 71/98 define o voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança. O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.
<b>SUÉCIA</b> 	A Suécia é amplamente reconhecida por seus altos níveis de voluntariado e pelo forte vínculo entre voluntariado e filiação a organizações civis. A definição usada é: “Tempo e esforço dados livremente, sem coerção e sem remuneração, por indivíduos a organizações voluntárias ou públicas.” As organizações voluntárias são vistas como pilares da democracia e da coesão social, herdeiras da tradição sueca do <i>Folkrorelse</i> — movimento de massas baseado em princípios democráticos, participação e ideologia social clara.

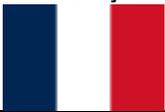
## Relatório Final

CONCEITO	
<b>SUIÇA</b> 	Na Suíça, o voluntariado é definido como trabalho não remunerado e autodeterminado fora do âmbito da família imediata, realizado por um período limitado, em benefício da sociedade ou do ambiente. Inclui atividades formais para organizações e ajuda informal a vizinhos, abrangendo uma ampla gama de áreas, como desporto, assistência social, artes e projetos comunitários. Ele complementa o trabalho remunerado, mas não o substitui. O voluntariado na Suíça é bastante popular e a Sociedade Suíça para o Bem Público ( <a href="http://www.sgg-ssup.ch">www.sgg-ssup.ch</a> ), afirma que os suíços devem ser designados como uma nação de voluntários.
<b>TURQUIA</b> 	Não existe uma definição legal de “voluntário” e verifica-se a ausência de instituições públicas responsáveis ou incentivos oficiais. O voluntariado é predominantemente informal e fortemente ligado à caridade e ajuda comunitária, valores enraizados na cultura turca. Apesar dessa tradição, o voluntariado formal ainda é pouco desenvolvido. Após o Terremoto de Marmara (1999), houve aumento da consciência sobre a importância do voluntariado, mas a falta de estrutura e legislação limitou o seu desenvolvimento. Ainda assim, organizações como a Fundação de Voluntários Comunitários (TOG) e a Fundação de Voluntários da Educação da Turquia (TEGV) têm registado algum crescimento, assim como, o voluntariado juvenil.

## ► Panorama

PANORAMA					
<b>ALEMANHA</b> 	Num estudo nacional realizado em 2019, 28,8 milhões de pessoas fizeram voluntariado – 39,7% da população com 14 anos ou mais. A taxa de envolvimento manteve-se estável entre 2014 e 2019. Contudo, não existem dados atualizados pelo Eurostat, que regista uma taxa de voluntariado de 28,6%. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>28,6</td> <td>:</td> </tr> </table>	2015	2022	28,6	:
2015	2022				
28,6	:				
<b>BULGÁRIA</b> 	O voluntariado é percebido como uma atividade “de elite”, realizada por pessoas com tempo livre e estabilidade financeira suficientes para se dedicar a uma causa. As barreiras ao voluntariado incluem um ambiente político desfavorável e falta de dados oficiais. Existe uma percepção histórica negativa sobre o voluntariado (visto durante o regime comunista como trabalho forçado em nome do bem público) que ainda afeta especialmente as gerações mais velhas, tornando a imagem do voluntariado pouco atraente para parte da população. De acordo com um estudo realizado em 2020 sobre as Atitudes da Sociedade em Relação ao Setor Civil, 8% da população participou em atividades voluntárias. Segundo os dados do Eurostat, os valores são mais baixos e regista-se uma descida expressiva em 2022. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>5,2</td> <td>3,0</td> </tr> </table>	2015	2022	5,2	3,0
2015	2022				
5,2	3,0				
<b>CHIPRE</b> 	O setor voluntário em Chipre funciona num ambiente desafiante, como a falta de recursos, financiamento limitado ou a mudança de valores em relação à cultura tradicional do voluntariado. Ainda assim, regista-se algum crescimento nos últimos 10 anos, tal como indicam os dados do Eurostat. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>7,2</td> <td>11,3</td> </tr> </table>	2015	2022	7,2	11,3
2015	2022				
7,2	11,3				
<b>DINAMARCA</b> 	O estudo mais recente do <i>The Danish Institute for Voluntary Effort (DIVE)</i> , realizado em 2019, revelou que 39% da população dinamarquesa realizou algum tipo de trabalho voluntário nos 12 meses anteriores, corresponde a 2,264 milhões de pessoas entre os 16 e os 85 anos de idade. Este número caiu em 2022, segundo dados do Eurostat. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>38,7</td> <td>26,0</td> </tr> </table>	2015	2022	38,7	26,0
2015	2022				
38,7	26,0				
<b>ESPANHA</b> 	As estimativas variam entre 2,5 a 5 milhões de voluntários. Segundo dados do Eurostat, regista-se uma descida de 10,7% em 2015 para 8,9% em 2022. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>10,7</td> <td>8,9</td> </tr> </table>	2015	2022	10,7	8,9
2015	2022				
10,7	8,9				
<b>ESTÓNIA</b> 	Dados de uma investigação realizada em 2013 e intitulada <i>Participação em Atividades Voluntárias na Estónia</i> , indicaram que 31% da população com idades entre 15 e 74 anos tinha sido envolvido em atividades voluntárias nos últimos 12 meses. Os dados do Eurostat demonstram valores mais reduzidos e que registam uma descida em 2022. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>16,4</td> <td>10,4</td> </tr> </table>	2015	2022	16,4	10,4
2015	2022				
16,4	10,4				
<b>FINLÂNDIA</b> 	Um estudo realizado em 2015 indicou que 33% dos finlandeses com idades entre 15 e 79 anos tinham participado em atividades voluntárias nas quatro semanas anteriores. Tal equivale a 1,4 milhão de pessoas. Os entrevistados observaram que os níveis de voluntariado permaneceram relativamente estáveis. Os dados do Eurostat evidenciam uma descida significativa em 2022. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>34,1</td> <td>23,9</td> </tr> </table>	2015	2022	34,1	23,9
2015	2022				
34,1	23,9				

## Relatório Final

PANORAMA					
 <p><b>FRANÇA</b></p>	Em França, o voluntariado é amplamente valorizado pela sociedade. Contudo, regista-se uma descida do peso da população em atividades de voluntariado, em 2022. <table border="1" data-bbox="774 291 1066 353"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23,0</td> <td>15,6</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	23,0	15,6
2015	2022				
23,0	15,6				
 <p><b>GRÉCIA</b></p>	O voluntariado na Grécia cresceu em visibilidade e importância, especialmente durante períodos de crise. Primeiro, a crise económica levou à criação de inúmeras organizações de solidariedade. Mais tarde, a crise dos refugiados de 2015 em diante intensificou o voluntariado, trazendo também um grande número de organizações estrangeiras. Além disso, a pandemia de COVID-19 e os recorrentes incêndios florestais estimularam a ação de base e a mobilização cívica. O Eurostat regista uma ligeira descida da população em atividades de voluntariado. <table border="1" data-bbox="774 515 1066 577"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11,7</td> <td>7,4</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	11,7	7,4
2015	2022				
11,7	7,4				
 <p><b>HUNGRIA</b></p>	Em 2020, havia 12.279 organizações registadas como entidades acolhedoras de voluntários. Estudos mostraram discrepâncias nos dados: entre 5% e 40% da população adulta envolvida em voluntariado, dependendo da metodologia. De acordo com o Eurostat estes valores cifram-se em volta dos 7% em 2015, mas com uma ligeira descida registada em 2022. <table border="1" data-bbox="774 694 1066 757"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,9</td> <td>5,7</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	6,9	5,7
2015	2022				
6,9	5,7				
 <p><b>LUXEMBURGO</b></p>	Segundo o Relatório nacional do CVE, 47% da população participa em atividades voluntárias (formais ou informais). Contudo, esse valor desce nos dados do Eurostat, registando uma diminuição em 2022. <table border="1" data-bbox="774 817 1066 880"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36,7</td> <td>25,1</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	36,7	25,1
2015	2022				
36,7	25,1				
 <p><b>IRLANDA</b></p>	Na Irlanda, os estudos realizados referem que o voluntariado sofre um declínio desde os anos 90 (de 39% para 33%). A investigação de 2013 revela uma taxa de 29%, mas segundo o Eurostat, desce 10 pontos percentuais em 2022. <table border="1" data-bbox="774 940 1066 1003"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29,0</td> <td>20,5</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	29,0	20,5
2015	2022				
29,0	20,5				
 <p><b>ITÁLIA</b></p>	Em Itália 2015, havia cerca de 5,5 milhões de voluntários em Itália, um crescimento de 67% desde 2001. Contudo, segundo o Eurostat verifica-se uma descida para cerca de metade no período pós pandemia. <table border="1" data-bbox="774 1064 1066 1126"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12,0</td> <td>5,3</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	12,0	5,3
2015	2022				
12,0	5,3				
 <p><b>KOSOVO</b></p>	No Kosovo, o voluntariado emergiu após a guerra de 1998–99, com forte presença de ONGs internacionais. A sociedade civil cresceu com apoio financeiro internacional, mas o voluntariado era inicialmente visto como algo com benefícios individuais de curto prazo. <p>O <i>Índice da Sociedade Civil do Kosovo (KCSF)</i> é a principal fonte de dados sobre voluntariado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2011, 14% da população estava envolvida em voluntariado formal e 35.3% em atividades informais.</li> <li>Em 2014, com uma metodologia mais restrita, apenas 3.1% fazia atividades de voluntariado, mas este valor salta para 15% em 2018, indicando crescimento significativo.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="774 1355 1066 1417"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Sem dados Eurostat</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	Sem dados Eurostat	
2015	2022				
Sem dados Eurostat					
 <p><b>MACEDÓNIA DO NORTE</b></p>	Os dados do Eurostat apresentam apenas valores referentes a 2015. <table border="1" data-bbox="774 1467 1066 1529"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11,2</td> <td>:</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	11,2	:
2015	2022				
11,2	:				
 <p><b>MALTA</b></p>	Segundo o relatório nacional do CVE, em 2017, 23% dos malteses participaram em atividades voluntárias organizadas. Contudo, os dados do Eurostat apontam para valores bem mais baixos. Esse valor mantém-se estável no período 2015-2022. <table border="1" data-bbox="774 1668 1066 1731"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8,7</td> <td>8,9</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	8,7	8,9
2015	2022				
8,7	8,9				
 <p><b>NORUEGA</b></p>	A Noruega tem cerca de 5.3 milhões de habitantes, dos quais 80% são membros de, pelo menos, uma organização sem fins lucrativos. Os 48% de adultos que participam em trabalho voluntário anualmente, equivalem a 115.000 trabalhadores a tempo inteiro. Em 2015, 15% dos noruegueses com mais de 16 anos prestavam cuidados não remunerados a idosos, doentes ou pessoas com deficiência e em média dedicam 5 horas por semana. <table border="1" data-bbox="774 1904 1066 1966"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>48,0</td> <td>51,1</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	48,0	51,1
2015	2022				
48,0	51,1				

Relatório Final

PANORAMA					
<p><b>PORTUGAL</b></p> 	<p>Segundo os dados do Eurostat, regista-se uma diminuição no período analisado. Portugal posiciona-se como o país que apresenta menor dinâmica de voluntariado do grupo de países do sul da Europa e apenas se destaca de países com barreiras políticas e culturais ao voluntariado, como Albânia, Turquia, Roménia e países da zona dos Balcãs.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9,0</td> <td>7,3</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	9,0	7,3
2015	2022				
9,0	7,3				
<p><b>SUÉCIA</b></p> 	<p>Na Suécia, o voluntariado tem raízes históricas no século XVIII, mantendo forte estabilidade e continuidade. Está ligado ao ativismo político e à mobilização social — uma herança das lutas operárias e camponesas. Nos últimos anos, denota-se o crescimento de voluntariado em ONGs ambientais, de direitos humanos e desenvolvimento internacional. Do ponto de vista estrutural, o voluntariado é visto como atividade de lazer: mais da metade das organizações voluntárias atuam na área do desporto, cultura, atividades recreativas e hobbies, ainda que exista interesse público no voluntariado ligado ao bem-estar social. A Taxa de voluntariado que consta no relatório do CVE é de 53% da população (2014), contrastando com valores mais baixos recolhidos pelo Eurostat que verificam uma clara diminuição pós COVID (22%).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>35,5</td> <td>22,1</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	35,5	22,1
2015	2022				
35,5	22,1				
<p><b>SUIÇA</b></p> 	<p>Os dados mais recentes, de 2016, mostram que houve um aumento considerável para 42,7% da população no voluntariado desde 2010. Os suíços dedicam, em média, 2,4 horas por mês a organizações de voluntariado formais e 4,7 horas a serviços informais. Tendo em conta os dados do Eurostat esta percentagem desce para 36,5% em 2015 e 25,7% em 2022.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36,5</td> <td>25,7</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	36,5	25,7
2015	2022				
36,5	25,7				
<p><b>TURQUIA</b></p> 	<p>A participação no voluntariado na Turquia é baixa: apenas 1.7% da população está envolvida em atividades voluntárias formais. A falta de promoção, infraestrutura fraca e desconfiança nas organizações são barreiras significativas. Após os desastres naturais ocorridos recentemente, há picos temporários de voluntariado, mas sem continuidade. As atividades mais comuns são a ajuda a vizinhos e pobres, distribuição de alimentos durante o Ramadã e Bayram e apoio em catástrofes naturais.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>:</td> <td>1,9</td> </tr> </tbody> </table>	2015	2022	:	1,9
2015	2022				
:	1,9				

➤ **Perfil dos voluntários**

Em termos de perfil genérico do voluntariado, boa parte dos países analisados apresenta maiores índices de voluntariado em pessoas com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, podendo falar-se de uma tendência global de voluntariado jovem. Ainda assim, esta característica é mais marcante nos países com menor tradição e ambiente favorável à realização de atividades voluntárias.

Países como a Alemanha, França, Irlanda, Itália, Noruega, Suécia e Suíça apresentam faixas etárias especialmente mais elevadas.

Em todos os países analisados, as pessoas com nível educativo superior têm maior taxa de voluntariado comparado com os níveis médios e baixos, assim como o rendimento se torna uma variável importante na realização de atividades voluntárias.

Ao nível do género registam-se mais variações. Nos países nórdicos nota-se uma maior tendência para um equilíbrio entre homens e mulheres, mas ao nível global, os dados do Eurostat evidenciam uma ligeira tendência de masculinização, especialmente na Alemanha, Dinamarca, França e Irlanda. Em Portugal, a tendência dos dados Eurostat é de equilíbrio, com pendor feminino, tendo este grupo sofrido uma descida menor do que o grupo dos homens. No entanto, os dados do presente estudo recolheram traduzem um perfil marcadamente mais feminino.

## Relatório Final

PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS										
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>Na Alemanha não se registam especiais diferenças estatística entre homens e mulheres. Por outro lado, o voluntariado aumentou em todas as faixas etárias, especialmente entre os 65+ anos, sendo a faixa etária com maior envolvimento a dos 30–49 anos.</p> <p>As pessoas com educação superior têm maior taxa de voluntariado comparado com níveis médios e baixos. Pessoas migrantes têm menor taxa de voluntariado comparado com pessoas sem essa origem. Entre os migrantes nascidos na Alemanha e com cidadania alemã, a taxa é relativamente elevada.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>30,7</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>26,6</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	30,7	-	M	26,6	-
	2015	2022								
H	30,7	-								
M	26,6	-								
<p><b>BULGÁRIA</b></p> 	<p>Os jovens representam a maioria dos voluntários no país, pois não compartilham a visão negativa herdada das anteriores gerações. O voluntariado é predominado por 15 e 30 anos, com educação superior e de contextos estáveis. A esmagadora maioria (95%) atua em ONG e 5% em instituições públicas.</p> <p>Em termos de género, existe um relativo equilíbrio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>5,0</td> <td>2,3</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>5,5</td> <td>3,8</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	5,0	2,3	M	5,5	3,8
	2015	2022								
H	5,0	2,3								
M	5,5	3,8								
<p><b>CHIPRE</b></p> 	<p>Sem dados sobre o perfil de voluntários no relatório nacional do CEV. No entanto, ainda que o Chipre tenha uma das taxas mais baixas de voluntariado formal na EU, este está fortemente correlacionado com níveis de ensino superior. O voluntariado formal é mais comum entre os jovens (16-24 anos), enquanto o voluntariado informal é mais prevalente na faixa etária dos 25-64 anos.</p> <p>Segundo o Eurostat, verifica-se um aumento considerável de homens, ultrapassando o peso das mulheres em 2022.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>6,7</td> <td>11,8</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>7,6</td> <td>10,9</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	6,7	11,8	M	7,6	10,9
	2015	2022								
H	6,7	11,8								
M	7,6	10,9								
<p><b>DINAMARCA</b></p> 	<p>De acordo com o inquérito nacional realizado em 2019, os voluntários dinamarqueses dedicam em média 15 horas por mês às suas atividades voluntárias.</p> <p>Em termos de faixas etárias, os grupos dos 16 aos 29 anos e com mais de 60 anos são os mais ativos no voluntariado. Os homens realizam mais atividades do que as mulheres, embora exista equilíbrio de género.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>40,7</td> <td>27,5</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>36,7</td> <td>24,6</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	40,7	27,5	M	36,7	24,6
	2015	2022								
H	40,7	27,5								
M	36,7	24,6								
<p><b>ESPAÑA</b></p> 	<p>Quanto à idade dos voluntários, 35,5% tinha menos de 35 anos (o que significa que estão super representados, pois este grupo representa 26,5% da população), enquanto os voluntários seniores representavam 29,2% dos voluntários (sub-representados, pois representam 36% da população).</p> <p>Existe uma ligeira de feminização, mas os novos estudos mostram tal fenómeno como uma questão estrutural, mais do que como uma tendência.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>9,8</td> <td>8,0</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>11,7</td> <td>9,8</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	9,8	8,0	M	11,7	9,8
	2015	2022								
H	9,8	8,0								
M	11,7	9,8								
<p><b>ESTÓNIA</b></p> 	<p>O perfil médio do voluntário estoniano encontra-se em idade produtiva (46% dos voluntários têm entre 25 e 29 anos), com ensino secundário ou profissional (50%). Os homens têm uma participação menor, mas não desequilibrada.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>15,1</td> <td>9,0</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>17,4</td> <td>11,6</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	15,1	9,0	M	17,4	11,6
	2015	2022								
H	15,1	9,0								
M	17,4	11,6								
<p><b>FINLÂNDIA</b></p> 	<p>O perfil de voluntariado na Finlândia é muito equilibrado no que respeita ao género.</p> <p>Um estudo realizado em 2015 indicou que 69% dos voluntários estavam envolvidos numa forma organizada de voluntariado, como a realização de trabalho voluntário para uma associação ou organização voluntária. O restante realizava atividades voluntárias numa esfera informal.</p> <p>Também se regista que o envolvimento dos jovens em atividades voluntárias está a diminuir e a educação profissional ou superior é determinante na realização de voluntariado. Ao mesmo tempo é mais provável que pessoas com rendimentos mais elevados participem mais em atividades voluntárias.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>35,8</td> <td>23,6</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>32,5</td> <td>24,1</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	35,8	23,6	M	32,5	24,1
	2015	2022								
H	35,8	23,6								
M	32,5	24,1								
<p><b>FRANÇA</b></p> 	<p>Os voluntários mais ativos são maiores de 65 anos, seguidos de adultos de 35–49 e jovens de 15–34.</p> <p>Segundo os dados do Eurostat, assiste-se a uma tendência masculinização.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>24,4</td> <td>16,2</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>10,0</td> <td>8,5</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	24,4	16,2	M	10,0	8,5
	2015	2022								
H	24,4	16,2								
M	10,0	8,5								

## Relatório Final

PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS										
 <p><b>GRÉCIA</b></p>	<p>A Grécia apresenta uma ligeira descida na taxa de voluntariado entre os dois períodos. Embora não existam dados, o perfil do na Grécia era amplamente associado à participação da classe média, mas isso diversificou-se nos últimos anos. Hoje, os voluntários ativos incluem um número crescente de estudantes universitário e de comunidades de migrantes e refugiados.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>10,8</td> <td>7,2</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>12,5</td> <td>7,7</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	10,8	7,2	M	12,5	7,7
	2015	2022								
H	10,8	7,2								
M	12,5	7,7								
 <p><b>HUNGRIA</b></p>	<p>Na Hungria, os voluntários mais ativos são os do grupo entre os 30 e 40 anos. Em 2018, os maiores de 60 anos representavam 27.4% dos voluntários. Mulheres são mais visíveis nas atividades diárias, mas homens predominam em áreas como proteção civil.</p> <p>Áreas populares: saúde, ambiente, religião, desporto, cultura.</p> <p>Perfil típico: casado, com filhos, residente urbano, rendimento médio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>6,3</td> <td>5,7</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>7,4</td> <td>5,8</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	6,3	5,7	M	7,4	5,8
	2015	2022								
H	6,3	5,7								
M	7,4	5,8								
 <p><b>LUXEMBURGO</b></p>	<p>O voluntariado no Luxemburgo é realizado sobretudo por faixas etárias ativas (16–24 e 55–64 anos). Verifica-se um equilíbrio de género, embora os homens mais associados a presidentes de organizações e as mulheres mais envolvidas em áreas sociais e educacionais. Os principais setores são a cultura, desporto e ação social.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>38,8</td> <td>26,9</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>34,6</td> <td>23,2</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	38,8	26,9	M	34,6	23,2
	2015	2022								
H	38,8	26,9								
M	34,6	23,2								
 <p><b>IRLANDA</b></p>	<p>Na Irlanda, os voluntários são maioritariamente pessoas de meia-idade (45–54 anos), com educação superior, casados ou em união de facto.</p> <p>Verifica-se uma tendência de masculinização do voluntariado.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>30,7</td> <td>21,1</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>12,1</td> <td>5,3</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	30,7	21,1	M	12,1	5,3
	2015	2022								
H	30,7	21,1								
M	12,1	5,3								
 <p><b>ITÁLIA</b></p>	<p>Em 2013, 6,63 milhões de pessoas realizaram atividades voluntárias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,14 milhões em organizações.</li> <li>• 3 milhões de forma informal.</li> </ul> <p>O voluntariado é mais comum no norte do país e a maioria têm mais de 35 anos, com formação superior</p> <p>O compromisso médio é de 19 horas por mês.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>11,8</td> <td>5,3</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>12,1</td> <td>5,3</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	11,8	5,3	M	12,1	5,3
	2015	2022								
H	11,8	5,3								
M	12,1	5,3								
 <p><b>KOSOVO</b></p>	<p>Sem dados</p>									
 <p><b>MACEDÓNIA DO NORTE</b></p>	<p>Praticamente metade dos voluntários tem entre 15–29 anos, com uma expressão residual acima de 50. Também metade tem o ensino superior.</p> <p>Os principais setores de atuação são a cultura, educação e assistência social e desporto. Do ponto de visto do género, regista-se uma tendência de masculinização.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>13,2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>9,3</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	13,2	-	M	9,3	-
	2015	2022								
H	13,2	-								
M	9,3	-								
 <p><b>MALTA</b></p>	<p>A maioria dos voluntários tem entre 25–49 anos e 50–64 anos. Ao nível de género, é equilibrado.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>8,6</td> <td>9,9</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>8,9</td> <td>7,8</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	8,6	9,9	M	8,9	7,8
	2015	2022								
H	8,6	9,9								
M	8,9	7,8								
 <p><b>NORUEGA</b></p>	<p>O voluntariado é mais comum entre pessoas dos 45–66 anos (42%) e dos 25–44 anos (41%). A atividade mais popular é o voluntariado em organizações desportivas (15%), seguido por música, teatro e arte (8%). Pessoas com filhos entre os 7–19 anos são duas vezes mais propensas a voluntariar-se em organizações desportivas. Do ponto de vista do género, regista-se equilíbrio, embora com um ligeiro peso superior dos homens.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>51,6</td> <td>53,5</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>44,4</td> <td>48,6</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	51,6	53,5	M	44,4	48,6
	2015	2022								
H	51,6	53,5								
M	44,4	48,6								

Relatório Final

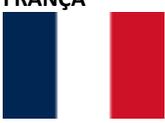
PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS										
<p><b>PORTUGAL</b></p> 	<p>Os dados do Eurostat apontam para um perfil relativamente equilibrado, embora com pendor feminino, tendo este grupo sofrido uma descida menor do que o grupo dos homens.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>8,9</td> <td>6,4</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>9,2</td> <td>8,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>No entanto, os dados do presente estudo traduzem um perfil marcadamente mais feminino. Em termos etários observa-se uma distribuição relativamente equilibrada entre os vários escalões etários, mas destaca-se que os estudantes são o grupo predominante. Os reformados são também grupos importantes em muitas OPV. Em termos de habilitações regista-se que os níveis de qualificação mais elevados são o grupo predominante.</p>		2015	2022	H	8,9	6,4	M	9,2	8,0
	2015	2022								
H	8,9	6,4								
M	9,2	8,0								
<p><b>SUÉCIA</b></p> 	<p>O perfil do voluntariado apresenta algumas características particulares. O perfil típico centra-se em pessoas mais velhas, com educação superior e rendimentos elevados e 85% dos voluntários atuam em organizações das quais são membros. Os jovens (18–25 anos) são menos propensos ao voluntariado. Por outro lado, as mulheres dedicam menos horas que os homens — o contrário do padrão europeu — reflexo de uma maior igualdade de género. O valor económico estimado do voluntariado equivale a 350.000 empregos em tempo integral, representando 4,1% do PIB sueco.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>37,2</td> <td>24,9</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>33,7</td> <td>19,3</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	37,2	24,9	M	33,7	19,3
	2015	2022								
H	37,2	24,9								
M	33,7	19,3								
<p><b>SUIÇA</b></p> 	<p>De acordo com o <i>Serviço Federal de Estatística da Suíça (SFSO)</i>, as associações desportivas são as organizações formais mais populares através das quais os homens fazem voluntariado, enquanto a maioria das mulheres faz voluntariado em organizações sociais e de caridade. No entanto, mais mulheres fazem voluntariado informal do que homens, prestando apoio a familiares e amigos. Sente-se uma maior prevalência entre pessoas de 65–74 anos (14,6 horas/mês). Voluntários têm em geral maior nível educacional. As regiões de língua alemã têm taxas mais altas do que as de língua francesa ou italiana. As áreas rurais têm mais voluntariado do que os centros urbanos. De acordo com os dados do Eurostat, existem mais homens do que mulheres em atividades de voluntariado.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td>39,3</td> <td>27,2</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>33,7</td> <td>24,3</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H	39,3	27,2	M	33,7	24,3
	2015	2022								
H	39,3	27,2								
M	33,7	24,3								
<p><b>TURQUIA</b></p> 	<p>Na Turquia, as pessoas com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos são o grupo etário mais propenso a participar em atividades de voluntariado e o nível de educação é decisivo. São os homens os que mais fazem voluntariado, mas sem haver uma diferença significativa da participação das mulheres.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H</td> <td></td> <td>2,3</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td></td> <td>1,6</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2022	H		2,3	M		1,6
	2015	2022								
H		2,3								
M		1,6								

➤ **Quadro Jurídico**

A existência de um quadro jurídico dedicado à regulação e gestão do voluntariado constitui um dos aspetos basilares do desenvolvimento da infraestrutura do setor na Europa. A maioria dos países analisados possui uma legislação específica sobre voluntariado e aqueles que não a possuem têm leis que indiretamente afetam e regulam as atividades das ONG e, conseqüentemente, as atividades de voluntariado. Estes últimos casos verificam-se na Bulgária, Estónia, Grécia e Kosovo. Um facto curioso é o de que alguns dos países mais dinâmicos no voluntariado não possuem leis específicas nacionais, como o caso da Finlândia, Suécia, Noruega e Suíça.

QUADRO JURÍDICO	
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>Não existe uma definição legal ou estrutura jurídica nacional para o voluntariado na Alemanha. A competência política para a política de voluntariado pertence aos Estados Federados (<i>Bundesländer</i>). A nível nacional, apenas os serviços voluntários têm algum enquadramento legal. Estes serviços implicam um compromisso mínimo de 20 horas semanais em atividades de interesse público. Destinam-se a jovens e adultos em fase de orientação profissional. Desde maio de 2019, é possível participar em regime a tempo parcial, tornando o serviço mais acessível. Após o fim do serviço militar obrigatório em 2011, foi criado o Serviço Voluntário Federal (<i>Bundesfreiwilligendienst</i>), substituindo o antigo Serviço Civil (<i>Zivildienst</i>).</p>

## Relatório Final

QUADRO JURÍDICO	
<b>BULGÁRIA</b> 	A Bulgária ainda não possui uma legislação específica sobre voluntariado. A Lei das Entidades Jurídicas sem Fins Lucrativos (2001) regula as ONGs, através de isenções fiscais introduzidas em 2006 e 2007. Posteriormente, foram feitas emendas na Lei do Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas (2006) e na Lei do Imposto de Renda das Pessoas Físicas (2007), introduzindo isenções fiscais para organizações sem fins lucrativos e para doações feitas a essas entidades.
<b>CHIPRE</b> 	A Constituição de Chipre garante o direito à Associação. A Lei nº 61(I)/2006 estabelece o Conselho Coordenador Pan-Cipriota do Voluntariado como órgão máximo de coordenação. Existem leis específicas para registo de ONGs, angariação de fundos e benefícios fiscais. Um novo projeto de lei sobre “status de utilidade pública” está em desenvolvimento.
<b>DINAMARCA</b> 	Na Dinamarca, existe uma longa tradição de criação de associações, e a liberdade de associação é um direito fundamental tão importante que nunca houve uma lei específica que definisse ou regulamentasse o setor associativo e as organizações do chamado “terceiro setor”. Pelo contrário, a liberdade de associação é garantida pelo artigo §78 da <i>Grundloven</i> (Constituição Dinamarquesa). Na Dinamarca, existem duas leis principais que visam apoiar o voluntariado e as organizações voluntárias a nível local: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Lov om Social Service §18</i> (Lei dos Serviços Sociais), e</li> <li>2. <i>Folkeoplysningsloven</i> (Lei Dinamarquesa da Educação Popular)</li> </ol>
<b>ESPAÑA</b> 	Em Espanha existe Legislação Nacional e Regional. A <i>Lei 45/2015</i> define direitos e deveres de voluntários, organizações e beneficiários e cria duas instâncias importantes: a Comissão Interministerial do Voluntariado e o Observatório Nacional do Voluntariado. A Lei nacional reconhece ainda as competências adquiridas pelos voluntários. No caso das Leis regionais, existem 15 leis sobre voluntariado (ex: Andaluzia, Catalunha, Madrid, País Basco, etc.).
<b>ESTÓNIA</b> 	Não existe um quadro jurídico específico para o voluntariado na Estónia, mas há uma série de leis que afetam o voluntariado.
<b>FINLÂNDIA</b> 	Não existe um quadro jurídico específico para o voluntariado na Finlândia. Várias leis regulam o voluntariado, de forma parcial.
<b>FRANÇA</b> 	Não há uma lei específica para o <i>bénévolat</i> , apenas para o <i>volontariat</i> . O voluntariado informal continua a ser considerado uma atividade livre e privada, sem necessidade de legislação única. As associações e ONG são regidas pela Lei de 1901, que garante um equilíbrio jurídico entre liberdade associativa e controlo fiscal. Existem, porém, riscos de algumas atividades serem classificadas como “trabalho disfarçado”, exigindo atenção jurídica. O setor é sobretudo supervisionado pelo Ministério da Educação Nacional e Juventude.
<b>GRÉCIA</b> 	A Grécia não possui uma estrutura jurídica extensa e consolidada sobre o voluntariado, mas a <i>Lei 4873/2021</i> contém mecanismos de proteção do voluntariado.
<b>HUNGRIA</b> 	A <i>Lei LXXXVIII/2005</i> lei foi criada com forte envolvimento da sociedade civil, liderada pela ÖKA. Permite isenção fiscal para despesas relacionadas com voluntariado e os refugiados e beneficiários de apoios sociais podem voluntariar sem perder benefícios. Em 2020, existiram discussões sobre revisão da lei.
<b>LUXEMBURGO</b> 	O <i>Volontariat</i> é regulado por leis específicas para jovens até 30 anos. Estes recebem “dinheiro de bolso” (até 1/5 do salário mínimo), alojamento, alimentação e segurança social. O <i>Bénévolat</i> não tem regulamentação legal, mas é orientado pela <i>Charte du Bénévolat</i> , que define princípios éticos e boas práticas.
<b>IRLANDA</b> 	Não existe legislação específica para o voluntariado. A única lei relevante é a do “ <i>Bom Samaritano</i> ”.
<b>ITÁLIA</b> 	A <i>Lei 266/1991</i> foi a base legal do voluntariado. A reforma de 2017 introduziu o <i>Código do Terceiro Setor</i> , reconhecendo e apoiando Organizações de voluntariado, Associações de promoção social, Empresas sociais, Entidades filantrópicas, Redes associativas, entre outras.
<b>KOSOVO</b> 	Não existe uma lei abrangente sobre voluntariado. No entanto, o voluntariado é regulado por várias leis dispersas, como a Constituição do Kosovo, Lei sobre a Liberdade de Associação em ONGs e Leis fiscais (IRS, IVA, etc.). A estratégia governamental 2019–2023 propõe criar um quadro legal e institucional abrangente para o voluntariado.

Relatório Final

QUADRO JURÍDICO	
<p><b>MACEDÓNIA DO NORTE</b></p> 	<p>A <i>Lei do Voluntariado</i> foi adotada em 2007, estabelecendo as bases do voluntariado organizado de longo prazo, os direitos e deveres de voluntários e organizações. Podem organizar voluntariado: ONGs, instituições públicas, órgãos estatais, comunidades religiosas e municípios. O Ministério do Trabalho e Política Social é o órgão principal responsável.</p>
<p><b>MALTA</b></p> 	<p>Regulado pela <i>Lei das Organizações Voluntárias (Act XXII de 2007)</i>. Contudo, não há legislação específica para voluntários individuais.</p>
<p><b>NORUEGA</b></p> 	<p>Não existe uma lei abrangente sobre voluntariado, mas há legislação fiscal que apoia o setor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lei nº 14 de 1999</i> isenta ONGs de impostos sobre rendimento e fortuna.</li> <li>• Doações a ONGs são dedutíveis nos impostos.</li> <li>• A reforma do IVA de 2001 isenta ONGs com receitas inferiores a €16.000/ano de cobrar IVA.</li> </ul> <p>A <i>Lei nº 88/2007</i> simplifica o registo de organizações voluntárias.</p>
<p><b>PORTUGAL</b></p> 	<p>Portugal tem um enquadramento legal básico para o voluntariado desde 1998 (Lei n.º 71/98, de 3 de novembro). Dado que alguns aspetos do enquadramento careciam de pormenorização e regulamentação, quase um ano depois foi publicado o Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro.</p>
<p><b>SUÉCIA</b></p> 	<p>Não existe legislação específica sobre voluntariado na Suécia. Ainda assim, o país garante liberdade de associação e autonomia às organizações. O Acordo de 2008 entre o Estado e o setor civil estabeleceu os princípios de cooperação, transparência e confiança, mas sem efeito jurídico direto. Os voluntários individuais não têm direito a benefícios sociais específicos.</p>
<p><b>SUIÇA</b></p> 	<p>Não existe legislação nacional específica para o voluntariado. A única exceção é a <i>Lei das Férias Juvenis (Art. 329e OR)</i>, que permite que trabalhadores com menos de 30 anos tirem uma semana de folga para atividades sociais ou culturais não remuneradas. Contudo, a lei é pouco conhecida e raramente aplicada.</p>
<p><b>TURQUIA</b></p> 	<p>A Turquia não possui lei nacional sobre voluntariado — um dos principais obstáculos estruturais. Existe um único regulamento existente: “<i>Regulamento sobre Participação Voluntária em Serviços Municipais</i>” (2005). Ainda assim, existem Leis importantes como a Lei das Associações (2004) e Lei das Fundações (2008) — facilitam o registo de ONG, ainda que com restrições. O 11º Plano de Desenvolvimento (2019) incluiu, pela primeira vez, o voluntariado como política nacional, com foco em jovens (15–30 anos).</p>

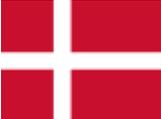
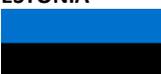
➤ **Organizações Envolvidas**

O perfil de organizações envolvidas no voluntariado é uma dimensão importante nesta análise comparativa. As ONG, organizações sem fins lucrativos e associações da sociedade civil sejam as principais instâncias da organização e capacitação de atividades de voluntariado e onde se formaliza a inscrição e atividades dos voluntários.

Alguns países têm organizações nacionais centralizadas para a gestão do voluntariado, como o caso da Noruega, Dinamarca, Espanha, Hungria e Malta. Os países que não têm este tipo de entidade de cúpula apresentam dinâmicas associativas fortes, agências nacionais setoriais e estruturas de nível médio (federações, confederações) e estruturas de nível superior (conselhos coordenadores nacionais). Em França e Luxemburgo assiste-se a um conjunto alargado de redes nacionais e federações.

ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS	
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>Na Alemanha, não existe um centro nacional centralizado de voluntariado, mas sim várias associações que representam diferentes tipos de infraestrutura a nível federal. Existem 4 tipos principais de organizações que envolvem voluntários e que compõem o setor sem fins lucrativos na Alemanha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associações (<i>Vereine e Verbände</i>);</li> <li>• Organizações de utilidade pública (<i>gemeinnützige Organisationen</i>), incluindo associações de assistência social;</li> <li>• Empresas económicas comunitárias (<i>gemeinwirtschaftliche Unternehmen</i>);</li> <li>• Organizações sem fins lucrativos (<i>Organisationen ohne Erwerbszweck</i>).</li> </ul>

Relatório Final

ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS	
	<p>Ainda assim, é possível observar algumas entidades de charneira no setor, como a BAGFA – Associação Nacional das Agências de Voluntariado (<i>Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen</i>), que coordena as agências de voluntariado.</p> <p>A infraestrutura de voluntariado na Alemanha inclui aproximadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 413 agências de voluntariado (<i>Freiwilligenagenturen</i>)</li> <li>➢ 450 gabinetes sénior (<i>Seniorenbüros</i>), reunidos pela rede BaS;</li> <li>➢ 347 pontos de contacto de autoajuda (<i>Selbsthilfekontaktstellen</i>)</li> <li>➢ 530 Casas Multigeracionais (<i>Mehrgenerationenhäuser</i>), que funcionam como centros sociais para idosos, famílias e crianças.</li> </ul> <p>Existe uma Estratégia Nacional de Voluntariado publicada pelo governo alemão e foi criada em 2020 a <i>Fundação Alemã para o Envolvimento Cívico e Voluntariado (DSEE)</i> por iniciativa de três ministérios federais. Tem um orçamento anual de cerca de 60 milhões de euros.</p> <p>Cada estado federado tem departamentos dedicados à promoção do voluntariado, geralmente ligados ao gabinete do primeiro-ministro ou a ministérios específicos.</p>
<p><b>BULGÁRIA</b></p> 	<p>A Bulgária não tem uma entidade nacional centralizada de gestão do voluntariado. Contudo, o país tem mais de 16.000 ONGs registadas (dados 2019). As principais áreas de atuação são: educação (34,4%), serviços sociais (29,4%), desenvolvimento regional (20%), juventude (16,8%), voluntariado (16,1%).</p> <p>Observe-se que 84% das ONGs utilizam voluntários.</p>
<p><b>CHIPRE</b></p> 	<p>O sector é composto por organizações com membros individuais ou coletivos, estruturas de nível médio (federações, confederações) e estruturas de nível superior (conselhos coordenadores nacionais).</p> <p>Existem 6 Conselhos Distritais de Coordenação do Voluntariado (DVCCS), 83 ONG pancipriotas que trabalham a nível nacional e 333 ONG locais (membros dos DVCC).</p>
<p><b>DINAMARCA</b></p> 	<p>O Centro para o Trabalho Social Voluntário (<i>Center for Frivilligt Socialt Arbejde</i>) — também conhecido como <i>Instituto Dinamarquês para o Esforço Voluntário (DIVE)</i> é o centro nacional independente dedicado ao desenvolvimento, capacitação e produção de conhecimento no setor do voluntariado social. Em 2008, este órgão foi substituído pelo Conselho Nacional para o Voluntariado (<i>Frivilligrådet</i>), uma instituição governamental financiada pelo Orçamento de Estado.</p>
<p><b>ESPAÑA</b></p> 	<p>Em Espanha, a <i>Plataforma del Voluntariado de España (PVE)</i> coordena 80 organizações. Em 2020, a PVE iniciou o Livro Branco das Organizações de Voluntariado.</p> <p>Destaca-se o facto de algumas Universidades promoverem voluntariado com créditos ECTS.</p>
<p><b>ESTÓNIA</b></p> 	<p>A Estónia tem um número muito elevado de organizações sem fins lucrativos registadas. Em 2014, existiam 29 530 organizações sem fins lucrativos, incluindo 801 fundações e 579 organizações religiosas. A maioria das associações é gerida por voluntários. De acordo com os dados de 2014, apenas 30,3% das ONG tinham trabalhadores remunerados e 32% das ONG não envolviam voluntários.</p> <p>Destacam-se os Centros Locais de Voluntariado e a Rede de Voluntários da Estónia.</p>
<p><b>FINLÂNDIA</b></p> 	<p>Não existem números exatos disponíveis sobre o número de organizações voluntárias, mas há informações sobre o número do principal tipo de organizações voluntárias, nomeadamente associações. Na Finlândia existe uma elevada densidade de organizações voluntárias.</p> <p>Em 2016, existiam 143 000 associações registadas e mais de 30 000 associações voluntárias não registadas, grupos de cidadãos e redes.</p>
<p><b>FRANÇA</b></p> 	<p>Em França existem os seguintes principais atores e redes nacionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>França Bénévolat</i>: principal centro nacional de voluntariado, com 250 unidades locais.</li> <li>• <i>Tous Bénévoles</i>: plataforma digital de intermediação e promoção de voluntariado.</li> <li>• <i>Passerelles et Compétences</i>: conecta voluntários qualificados com ONGs.</li> <li>• <i>Le Mouvement Associatif</i>: federação que representa 700 federações e 600.000 organizações locais.</li> <li>• <i>Benenova</i>: incentiva o voluntariado de curta duração.</li> <li>• <i>HCVA (Haut Conseil à la Vie Associative)</i>: órgão consultivo que assessoria o governo sobre políticas do setor.</li> </ul>
<p><b>GRÉCIA</b></p> 	<p>Ao nível nacional, não existe um conselho ou rede centralizada reconhecida que coordene o voluntariado. Existe a Federação de Organizações Voluntárias Não Governamentais (O.E.M.K.O.E.), mas desde 2021 sua atividade é mínima ou inexistente.</p> <p>As atividades de voluntariado e da sociedade civil na Grécia podem ser divididas em duas grandes categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizações formais sem fins lucrativos (Incluem ONGs, fundações filantrópicas e instituições não lucrativas).</li> <li>• Iniciativas informais, de base comunitária e lideradas por cidadãos</li> </ul> <p>Alguns coordenação limitada ocorre por meio de redes temáticas ou regionais, como a <i>THESSDIKTIO</i>: Rede regional informal de ONGs que promove a colaboração entre organizações locais e regionais e iniciativas conjuntas de voluntariado.</p>

## Relatório Final

	ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS
<b>HUNGRIA</b> 	A <i>ÖKA</i> coordenava uma rede nacional de centros de voluntariado em todos os 19 condados. O programa <i>Önindító</i> (2009–2011) apoiou o desenvolvimento de centros e pontos de voluntariado, mas em 2020, muitos centros fecharam por falta de financiamento.
<b>LUXEMBURGO</b> 	No Luxemburgo existem diversas instâncias centralizadas de promoção e regulação do voluntariado: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Service National de la Jeunesse</i>: promove o voluntariado e apoia jovens.</li> <li>• <i>Ministère de la Famille et de l'Intégration</i>: responsável pelo bénévolat.</li> <li>• <i>Conseil Supérieur du Bénévolat</i>: órgão consultivo com 30 membros.</li> <li>• <i>Agence du Bénévolat</i>: promove voluntariado, oferece apoio e gere o portal de oportunidades.</li> <li>• <i>Maison des Associations</i>: promove coesão social e interculturalidade.</li> </ul>
<b>IRLANDA</b> 	Na Irlanda, existem mais de 267 mil instituições sem fins lucrativos com voluntários, concentradas sobretudo nos setores de cultura, desporto e atividades recreativas. A maioria das organizações tem entre 3 a 9 voluntários, sinal de consolidação do setor. Os <i>Centros de Serviço para o Voluntariado (CSV)</i> recolhem dados de mais de 44 mil organizações, revelando: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% atuam apenas a nível municipal.</li> <li>• 55% operam nos setores de assistência social e saúde.</li> <li>• 66% dos representantes são homens</li> </ul>
<b>ITÁLIA</b> 	Em 2018, existiam 359.574 organizações sem fins lucrativos, com forte presença no norte e nos setores de cultura e desporto. Em 2021, foi lançado o <i>Registo Único Nacional do Terceiro Setor</i> , para consolidar dados e facilitar o acesso a apoios.
<b>KOSOVO</b> 	Não há uma rede centralizada de organizações de voluntariado. Em 2018, cerca de 50% das ONG ativas envolviam voluntários (menos que os 59% em 2016).
<b>MACEDÓNIA DO NORTE</b> 	O país não possui uma agência estatal exclusiva para voluntariado. As ONGs têm um papel central na sua implementação.
<b>MALTA</b> 	Malta apresenta entidades centralizadas estatais para a gestão do voluntariado. O <i>Comissário para Organizações Voluntárias</i> supervisiona registos, conformidade e políticas e o <i>Conselho Nacional para o Setor Voluntário (MCVS)</i> representa 1.600 organizações, promove formação, redes e apoio institucional.
<b>NORUEGA</b> 	A <i>Frivillighet Norge</i> é a principal organização de coordenação, com mais de 300 membros e 50.000 equipas e associações. Existem outras organizações influentes como a Cruz Vermelha Norueguesa (43.000 voluntários em 380 associações locais), a <i>Friends of the Earth Norway</i> (28.000 membros) e a <i>Norges Vel</i> (fundada em 1809, a mais antiga ONG da Noruega).
<b>PORTUGAL</b> 	Uma infraestrutura formal de apoio ao voluntariado é existente a partir de 1999, a partir da criação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV). Era composto por representantes de organizações públicas, de vários ministérios, dos Governos Regionais e de organizações não-governamentais privadas. Com a sua extinção em 2017, as suas funções foram atribuídas à CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, passando esta a ser a entidade responsável por dinamizar, apoiar, qualificar e divulgar o voluntariado em Portugal. Em 2007 foi constituída a Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV) que surgiu da necessidade sentida pelas organizações da existência de uma entidade que as representasse e defendesse os direitos e interesses das pessoas voluntárias e respetivas organizações em Portugal. Adicionalmente, o setor abrange um conjunto bastante heterogéneo de organizações com papel relevante no setor: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimento Associativo</li> <li>• Organizações de desenvolvimento local</li> <li>• Santas Casas da Misericórdia</li> <li>• Organizações não governamentais para o desenvolvimento</li> <li>• Instituições Particulares de Solidariedade (IPSS)</li> <li>• Setor privado Voluntariado Empresarial</li> <li>• Setor público</li> </ul> Ao nível público, destacam-se os Bancos Locais de Voluntariado (BLV), estruturas locais sobretudo geridas por autarquias e que contribuem para a promoção, organização e o aprofundamento do voluntariado.

Relatório Final

ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS	
<p><b>SUÉCIA</b></p> 	<p>O setor é altamente institucionalizado e historicamente baseado em associações democráticas. Existem 30 milhões de filiações a organizações civis, numa população de 9 milhões.</p> <p>O setor mantém cooperação próxima com o governo, principalmente em cultura, lazer, habitação e desenvolvimento social.</p> <p>Algumas Agências públicas relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ungdomsstyrelsen</i> (Juventude)</li> <li>• <i>Socialstyrelsen</i> (Saúde e Bem-Estar)</li> <li>• <i>Tillväxtverket</i> (Crescimento Económico)</li> </ul>
<p><b>SUIÇA</b></p> 	<p>Diversas organizações nacionais e regionais atuam na coordenação do voluntariado: <i>Benevol Schweiz</i>, <i>Groupe Romand de Promotion du Bénévolat</i> e <i>Conferenza del Volontariato Sociale</i>.</p> <p>Em 2012, foi criado o <i>Réseau Suisse Bénévolat</i> (RSB), rede nacional que promove trocas de boas práticas entre organizações.</p> <p>Outras organizações ativas incluem: Cruz Vermelha Suíça, Caritas, <i>Greenpeace</i>, <i>Amnesty International</i>, <i>ICVolunteers</i>, e <i>Terre des Hommes</i>.</p>
<p><b>TURQUIA</b></p> 	<p>O setor é hierárquico e centralizado, mas com baixa confiança entre voluntários e organizações. Poucas conseguem sustentar os seus programas de voluntariado sem ajuda externa.</p> <p>O AFAD (Autoridade de Gestão de Desastres e Emergências, criada em 2009) é um dos poucos exemplos de coordenação eficaz de voluntários, especialmente após o terremoto de Izmir (2020).</p> <p>Empresas como Turkcell, Koç, Sabanci, Boyner e Sutexs promovem voluntariado corporativo, com foco em igualdade de género e apoio social.</p>

➤ **Financiamento**

Uma outra dimensão da análise comparativa reside nos recursos organizados de financiamento público e privado às entidades promotoras de voluntariado. A maioria da infraestrutura de voluntariado depende de financiamento público ou privado para a sustentabilidade das suas atividades.

Nos 20 países analisados não existe um modelo global. Existem casos onde predomina o financiamento público permanente e outros onde esse financiamento é apenas pontual, ligado a programas-piloto com duração limitada. Outros assumem modelos de financiamento centralizado estatal (Dinamarca, Espanha), financiamentos de estruturas de jogos sociais, como o caso da Finlândia e ainda outros onde predomina a responsabilidade municipal, como o caso da Alemanha.

Outro caso particular com algum interesse é o caso italiano. Em primeiro lugar, os centros de serviço voluntário são apoiados pelo Fundo Nacional Único, que, por sua vez, é financiado pelas contribuições anuais obrigatórias calculadas pelas fundações de origem bancária ou a atribuição a organismos do Terceiro Setor da utilização de edifícios públicos não utilizados, incluindo bens confiscados ao crime organizado. No caso suíço o financiamento privado é preponderante e no caso da Suécia assiste-se a uma menor dependência de recursos públicos, mas elevada dependência das quotizações pagas às OPV's pelos seus membros.

Nos casos menos robustos o recurso ao financiamento de programas europeus é a única fonte de financiamento do setor, como no caso da Bulgária, Grécia e Macedónia do Norte.

FINANCIAMENTO	
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>Não existe uma visão consolidada sobre o montante total investido pelo setor público (nível federal, estadual e local) em infraestruturas de voluntariado, mas estima-se que 75% do financiamento provenha de fundos públicos.</p> <p>Os municípios e as agências regionais são os principais responsáveis pela promoção sustentável de agências e centros de voluntariado.</p> <p>O programa das Casas Multigeracionais (<i>Mehrgenerationenhäuser</i>) financia cerca de 500 instalações com 40.000 euros por ano cada, provenientes do governo federal. Outros tipos de infraestrutura recebem muito menos apoio financeiro.</p> <p>Também existe a complementaridade do financiamento Europeu e Privado, sobretudo a partir de Programas de promoção do desenvolvimento urbano, Programa de desenvolvimento rural, especialmente o LEADER.</p> <p>No entanto, o financiamento da UE não é significativo para a infraestrutura de voluntariado na Alemanha.</p> <p>Outras fontes incluem o voluntariado corporativo com parceiros privados, assim como fundos e doações de fundações privadas.</p>

## Relatório Final

FINANCIAMENTO	
<b>BULGÁRIA</b> 	Não existe financiamento estatal sustentável e as organizações dependem de projetos pontuais. O Corpo Europeu de Solidariedade é uma das poucas fontes de financiamento de longo prazo.
<b>CHIPRE</b> 	Vários ministérios oferecem programas de apoio financeiro a ONGs para atingir objetivos específicos na sua área de competência. Também são importantes os fundos da União Europeia e fundos internacionais, assim como o papel do voluntariado corporativo.
<b>DINAMARCA</b> 	Na Dinamarca, existe financiamento local e nacional disponível, embora o financiamento seja fornecido principalmente através de subsídios governamentais
<b>ESPAÑA</b> 	Em Espanha dois terços do financiamento vêm do Estado e o restante do setor privado. Regista-se alguma falta de transparência sobre o financiamento pelas comunidades autónomas. Apenas Andaluzia e País Basco apresentam planos com orçamento detalhado.
<b>ESTÓNIA</b> 	A Fundação Nacional da Sociedade Civil foi criada em 2008 e é financiada pelo orçamento do Estado. Pode observar-se casos de financiamento público regular a entidades promotoras de voluntariado.
<b>FINLÂNDIA</b> 	Na Finlândia, estão disponíveis financiamentos nacionais e locais. Mas o contributo central e importante tem origem na organização de jogos <i>Veikkaus</i> , que detém o monopólio do mercado finlandês de jogos. Esta situação de monopólio é a espinha dorsal do setor voluntário finlandês, uma vez que garante uma forma sustentável de financiamento para o setor.
<b>FRANÇA</b> 	Existem diversas fontes principais, mas com menos dependência estatal, como as contribuições de membros das organizações, doações e quotas das associações, crowdfunding e eventos de recolha de fundos, parcerias com empresas. O Fundo FDVA ( <i>Fonds pour le Développement de la Vie Associative</i> ): destina recursos públicos à formação e desenvolvimento de voluntários.
<b>GRÉCIA</b> 	O governo grego não possui um sistema estruturado de financiamento contínuo para incentivar o voluntariado. O apoio financeiro depende maioritariamente de programas europeus de curto prazo, complementados por fundos de fundações privadas e doações corporativas. Em termos práticos, as fundações filantrópicas continuam sendo a principal fonte doméstica de financiamento para projetos voluntários. As reformas legislativas recentes introduziram possibilidades de financiamento público, mas geralmente em formato de subvenções por contrato (“contract grants”), sem garantias de continuidade a longo prazo. Em geral, o financiamento é pontual e baseado em projetos, o que dificulta o planeamento e a sustentabilidade organizacional. O relatório THALIS II (2020), que analisou as principais fontes de financiamento das organizações da sociedade civil, mostrou uma diversidade setorial, mas destacou que os programas europeus e internacionais predominam. Um exemplo recente de grande importância é o Fundo EEAGRANTS, que ofereceu apoios para promover a participação cívica e fortalecer a infraestrutura organizacional do setor.
<b>HUNGRIA</b> 	Na Hungria, as principais fontes de financiamento são os Fundos Europeus e Fundo Nacional de Cooperação. Deve realçar-se que em 2018, o governo distribuiu 4.25 milhões de euros a ONGs e assiste-se a um aumento da cooperação com empresas, especialmente em programas de voluntariado corporativo. A pandemia de COVID-19 não trouxe financiamento adicional significativo.
<b>LUXEMBURGO</b> 	No Luxemburgo, existe financiamento público a partir de subsídios do Estado para despesas do voluntariado e apoio a OPVs. No contexto privado prevalecem as doações individuais e parcerias com empresas.
<b>IRLANDA</b> 	A principal fonte de financiamento do voluntariado na Irlanda vem do Departamento do Ambiente, Comunidade e Governo Local, através de um orçamento anual que ronda os 3.5 milhões €.
<b>ITÁLIA</b> 	O voluntariado é apoiado por uma série de mecanismos previstos na legislação nacional, em grande parte por doações. Em primeiro lugar, os centros de serviço voluntário são apoiados pelo Fundo Nacional Único, que, por sua vez, é financiado pelas contribuições anuais obrigatórias pelas fundações de origem bancária.

Relatório Final

FINANCIAMENTO	
	<p>Paralelamente, a legislação italiana estabeleceu formas específicas de apoio estável para organizações do terceiro setor. O <i>5x1000</i> é um método que permite aos contribuintes doar uma percentagem igual a 5 por mil do imposto a entidades que realizam atividades socialmente relevantes.</p> <p>Outro aspeto interessante é o acesso ao crédito e empréstimos sociais para financiar as atividades institucionais dos organismos do Terceiro Setor e a atribuição da utilização de edifícios públicos não utilizados, incluindo bens confiscados ao crime organizado. Neste caso, existem também formas de incentivo fiscal para entidades que pretendam apresentar projetos para a recuperação desses bens (bónus sociais).</p>
<p><b>KOSOVO</b></p> 	<p>As principais fontes de financiamento para OPV's são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doadores estrangeiros (38.1% em 2018).</li> <li>• Instituições estatais (26.6%).</li> </ul> <p>O financiamento estrangeiro tem diminuído, enquanto o estatal tem aumentado.</p>
<p><b>MACEDÓNIA DO NORTE</b></p> 	<p>Na Macedónia do Norte, não existem mecanismos de financiamento específicos que visem diretamente promover e apoiar iniciativas e estruturas de voluntariado. Faltam fundos nacionais destinados ao voluntariado e as oportunidades de financiamento para programas de voluntariado são limitadas. A maioria das iniciativas é financiada por doadores internacionais ou fundações privadas com escritórios na Macedónia do Norte ou por programas europeus abertos à região.</p>
<p><b>MALTA</b></p> 	<p>Em Malta prevalece o financiamento privado, correspondendo a mais de 40%, mas nota-se a ausência de mecanismos estáveis e contínuos de financiamento para o voluntariado. Também os serviços prestados pelas OPV's arrecadam cerca de 20% e o restante é financiamento público e fundos da UE.</p> <p>Fundos específicos incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Voluntary Organisations Fund</i></li> <li>• <i>National Lotteries Good Causes Fund</i></li> <li>• <i>Civil Society Fund</i></li> <li>• <i>Malta Community Chest Fund</i></li> </ul>
<p><b>NORUEGA</b></p> 	<p>A importância de famílias privadas no financiamento do voluntariado na Noruega é relevante e ultrapassa os 40%, a par do financiamento do governo. O restante tem origem no setor privado.</p>
<p><b>PORTUGAL</b></p> 	<p>Segundo o atual estudo e os resultados do inquérito às OPV, a ausência de orçamento específico é a resposta mais frequente (34,9%), estando estas integradas nas atividades mais vastas da organização e apenas 13% refere a ter programas específicos para o financiamento das atividades de voluntariado. Os apoios públicos, receitas próprias, donativos individuais, quotas de associados e atividades de angariação de fundos também assumem alguma relevância. Algumas OPV mencionam que a consignação de IRS à Organização é outra forma de conseguirem financiamento. O mecenato e programas específicos de financiamento têm menor expressão.</p> <p>Refira-se também a importância de Programas como o Erasmus+, o Corpo Europeu de Solidariedade e o EEAGRANTS para o financiamento de projetos de voluntariado.</p>
<p><b>SUÉCIA</b></p> 	<p>A Suécia apresenta menor dependência de recursos públicos e maior dependência de taxas de filiação na Europa. Contudo, as organizações mais recentes utilizam mais fundos públicos e doações privadas.</p> <p>Mais de dois terços do financiamento é oriundo de taxas/quotas de membros e atividades próprias das OPV's, um terço de fundos públicos e cerca de 10% de doações privadas e empresariais.</p>
<p><b>SUIÇA</b></p> 	<p>O voluntariado corporativo tem crescido significativamente e constitui uma das fortes fontes de financiamento. A Credit Suisse realizou uma parceria com 70 ONGs, oferecendo até 4 dias de trabalho voluntário por funcionário.</p>
<p><b>TURQUIA</b></p> 	<p>O financiamento público é escasso e seletivo, favorecendo organizações religiosas ou alinhadas ao governo.</p>

➤ Normas e Prémios de Qualidade

A existência de normas e sistemas de motivação e premiação da qualidade do voluntariado constitui um elemento regular nas iniciativas de promoção do voluntariado.

É interessante perceber que os países mais dinâmicos no voluntariado (nórdicos) são os que menos têm sistemas de motivação e premiação de iniciativas voluntárias.

## Relatório Final

NORMAS E PRÉMIOS DE QUALIDADE	
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>Existe um número crescente de programas de formação em gestão de voluntariado, como os oferecidos pela <i>Akademie für Ehrenamtlichkeit e.V.</i> Por seu turno, a <i>BAGFA - Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen</i> desenvolveu um selo de qualidade para agências de voluntariado, atribuído por um grupo independente de especialistas. Em 2021, 43 agências tinham este selo.</p> <p>As Casas Multigeracionais utilizam um instrumento de autoavaliação rigoroso, obrigatório para manter o financiamento. Cada casa deve realizar análises regulares da sua atuação.</p>
<p><b>BULGÁRIA</b></p> 	<p>Na Bulgária, o Prémio “<i>Os Heróis</i>” (<i>The Heroes</i>) foi criado em 2017 pela plataforma TimeHeroes. Este prémio reconhece pessoas e organizações com contribuição exemplar para o desenvolvimento da cultura de voluntariado no país. Entre 2017 e 2020, quase 60 pessoas, organizações, grupos informais, jornalistas e empresas receberam o prémio. Por outro lado, criado em 2010 pela <i>Fundação Astika</i>, o concurso “Voluntário do Ano” é uma marca registada. Qualquer cidadão búlgaro ou estrangeiro com 15 anos ou mais, que tenha atuado voluntariamente no país nos últimos 12 meses, pode ser nomeado.</p>
<p><b>CHIPRE</b></p> 	<p>Não existe um código de ética ou sistema de premiação, mas existem Manuais de gestão de voluntários e um Portal de Voluntariado: <a href="http://www.ethelontis.net">www.ethelontis.net</a>. Financiado pelos EEAGRANTS, este portal foi criado para modernizar e aprimorar o registo de voluntários. O portal oferece uma função de <i>matching</i> entre os voluntários que declaram o setor em que têm interesse em atuar como e as OPV de registarem as necessidades que desejam ver atendidas por voluntários.</p>
<p><b>DINAMARCA</b></p> 	<p>Não existem sistemas de premiação centralizados e padronizados, nem sistemas de normas de qualidade aplicáveis ao setor voluntário na Dinamarca.</p>
<p><b>ESPAÑA</b></p> 	<p>A criação de dispositivos de qualidade e premiação no setor encontra-se em desenvolvimento. Destaca-se o <i>ICONG (Instituto para la Calidad de las ONG)</i> promove o selo “<i>ONG con Calidad</i>”.</p>
<p><b>ESTÓNIA</b></p> 	<p>Foi elaborado um Código de Boas Práticas em matéria de voluntariado que descreve os princípios das boas relações entre as organizações e os voluntários. Em 2015, foi criada a norma de qualidade «<i>Volunteer Friend</i>», que reconhece o profissionalismo e o elevado nível de envolvimento dos voluntários nas ONG estónias.</p>
<p><b>FINLÂNDIA</b></p> 	<p>Não existem códigos éticos universais ou sistemas de normas de qualidade aplicáveis ao setor voluntário na Finlândia.</p>
<p><b>FRANÇA</b></p> 	<p>Não há código de ética nacional, mas cada organização pode adotar sua própria “Carta do Voluntário”.</p>
<p><b>GRÉCIA</b></p> 	<p>Atualmente, não existem normas ou princípios éticos específicos na Grécia que regulem o voluntariado. Alguns marcos legais e registos públicos introduziram obrigações básicas para as organizações que trabalham com voluntários — por exemplo, uma definição clara de funções, ausência de remuneração, condições seguras de atuação.</p> <p>Várias organizações evidenciam que a ausência de regulamentação sólida cria o risco de que o Estado transfira responsabilidades públicas essenciais (como serviços sociais) para a sociedade civil, sem garantir o apoio e os recursos necessários.</p> <p>Um outro mecanismo é a adoção de Padrões Europeus. Muitas organizações gregas buscam obter o Selo de Qualidade do Corpo Europeu de Solidariedade (ESC), que se tem tornado uma referência prática de boas práticas e transparência no voluntariado organizado.</p> <p>O sistema de avaliação THALIS também pode ser considerado uma ferramenta reconhecida de qualidade.</p>
<p><b>HUNGRIA</b></p> 	<p>Não existe um padrão nacional formal de qualidade.</p> <p>A ÖKA desenvolveu um sistema interno de qualidade para centros de voluntariado.</p>
<p><b>LUXEMBURGO</b></p> 	<p>A Carta do Voluntariado estabelece diretrizes específicas equivalentes a um código de ética a ser seguido pelas OPV e voluntários.</p>
<p><b>IRLANDA</b></p> 	<p>Desenvolvimento de um padrão de qualidade nacional com base no modelo britânico <i>Investing in Volunteers (IIV)</i>.</p>

## Relatório Final

NORMAS E PRÉMIOS DE QUALIDADE	
<b>ITÁLIA</b> 	As entidades do 3.º setor são escrutinadas através do <i>registro nacional único</i> , uma base de dados pública que permite o acesso aos principais dados sobre estas organizações. Para além do sistema de obrigações legais das entidades promotoras de voluntariado, não existe informação sobre prémios e sistemas de motivação para a qualidade do voluntariado.
<b>KOSOVO</b> 	A Lei nº 03/L-145 estabelece os termos do voluntariado, mas não existe um sistema de divulgação e premiação.
<b>MACEDÓNIA DO NORTE</b> 	Não existem códigos ou disposições especiais na Macedónia do Norte para garantir padrões éticos e de qualidade para o voluntariado.
<b>MALTA</b> 	Não existem ferramentas específicas disponíveis em Malta para garantir padrões éticos e de qualidade para o voluntariado em Malta. Por sua vez, os voluntários que trabalham em setores específicos (saúde, ambiente, cultura, etc.) são geralmente obrigados a observar os códigos de ética e as normas de qualidade gerais aplicáveis nesses setores.
<b>NORUEGA</b> 	Não existe um código de ética e sistema de premiação oficial.
<b>PORTUGAL</b> 	Um dos elementos conclusivo do presente estudo aponta para que o fator chave mais importante para o desenvolvimento da infraestrutura de voluntariado em PT, segundo as OPV, consiste no reconhecimento das pessoas voluntárias e das atividades de voluntariado desenvolvidas. Destacam-se algumas práticas realizadas por entidades como a CASES, CPV, IPDJ, R-VES e também algumas OPV que visam reconhecer e distinguir OPV e voluntários. Alguns exemplos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galardão Autarquia Voluntária CASES</li> <li>• Selo de Qualidade Academia Voluntária CASES</li> <li>• Capital Portuguesa do Voluntariado CPV</li> <li>• Troféu Português do Voluntariado CPV</li> <li>• Prémios Regionais de Boas Práticas de Voluntariado Jovem IPDJ</li> <li>• Prémio Ser+ R-VES R-VES</li> <li>• Galardão Escola Voluntária C.M. Cascais</li> <li>• Festival do Voluntariado Cerimónia de Reconhecimento do Trabalho Voluntário C.M. Cascais</li> <li>• Prémio Voluntariado Jovem Montepio Montepio Associação Mutualista</li> <li>• Voluntariado UBI Entrega de certificados aos(às) voluntários(as) UBI</li> </ul>
<b>SUÉCIA</b> 	Existe uma Comissão Nacional de Validação ( <i>Valideringsdelegationen</i> ) para melhorar a qualidade e reconhecimento das atividades voluntárias, especialmente entre jovens. Alguns padrões de qualidade são decididos localmente por municípios.
<b>SUÍÇA</b> 	Em 2001, foi criado o <i>Dossier Bénévolat</i> , um certificado nacional (disponível em três idiomas) que reconhece oficialmente o trabalho voluntário e serve como ferramenta para desenvolvimento pessoal e profissional.
<b>TURQUIA</b> 	Embora não exista um conjunto de normas nacionais para a qualidade do voluntariado, algumas organizações de cúpula criaram normas próprias, como a TEDMER (Centro de Valores Éticos da Turquia) que trabalha no estabelecimento de códigos e padrões interinstitucionais.

 ➤ **Investigação Sistemática**

A maioria dos países analisados não apresenta um panorama regular de investigação sobre o voluntariado. Esse trabalho regular é sobretudo observado em países como a Alemanha, Dinamarca, Suécia, Suíça e Espanha.

Países como a Bulgária, Chipre, Kosovo apresentam baixa dinâmica de estudo regular do voluntariado, o que constitui uma barreira ao desenvolvimento e reconhecimento do voluntariado, mas também à

## Relatório Final

definição de objetivos estratégicos para a sua sustentabilidade e desenvolvimento a longo prazo.

INVESTIGAÇÃO SISTEMÁTICA	
<p><b>ALEMANHA</b></p> 	<p>A Alemanha possui uma tradição de investigação bastante ampla sobre voluntariado e sociedade civil. Diversas universidades, institutos privados e centros de investigação estudam temas como as tendências e evolução do voluntariado, assim como o seu impacto social.</p> <p>Principais inquéritos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Freiwilligensurvey (FWS)</i> – Inquérito Nacional ao Voluntariado, financiado pelo governo desde 1999, centrado no voluntariado individual.</li> <li>• <i>ZiviZ-Survey</i> – Estudo sobre organizações da sociedade civil, incluindo associações, fundações, cooperativas e empresas sem fins lucrativos.</li> </ul>
<p><b>BULGÁRIA</b></p> 	<p>Como o governo búlgaro não realiza nem financia estudos sistemáticos sobre o setor, existe escassez de dados oficiais. Não obstante, o Centro Búlgaro de Direito Sem Fins Lucrativos (BCNL) realiza pesquisas regulares sobre o 3.º setor e as ONG.</p> <p>Um dos estudos mais recentes, publicado em 2020, analisou as atitudes da sociedade em relação ao 3.º setor, incluindo questões sobre voluntariado.</p> <p>Os principais resultados indicam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aumento da percentagem de pessoas que participaram de atividades voluntárias: 9% em 2020, contra 6,4% em 2015 e 3,8% em 2018</li> <li>• crescimento da perceção de que o setor contribui positivamente para a sociedade e protege os direitos das pessoas, especialmente após a crise da COVID-19.</li> </ul>
<p><b>CHIPRE</b></p> 	<p>Regista-se escassez de estudos sistemáticos sobre voluntariado no Chipre, o que limita o desenvolvimento estratégico do setor. O setor não têm sido, ao contrário do que acontece noutros países, objeto de qualquer exploração empírica e teórica substancial. Esta falta de dados de investigação constitui uma barreira ao desenvolvimento e reconhecimento do voluntariado, mas também à definição de objetivos estratégicos para a sua sustentabilidade e desenvolvimento a longo prazo.</p>
<p><b>DINAMARCA</b></p> 	<p>Desde 2010, o voluntariado e a sua estrutura tem sido monitorizada através do <i>Frivilligrapporten</i> – um relatório publicado a cada dois anos pelo Instituto Dinamarquês para o Voluntariado.</p>
<p><b>ESPAÑA</b></p> 	<p>Em Espanha registam-se alguns avanços na produção de estudos. A <i>Plataforma de Voluntariado de Espanha (PVE)</i> criou o Observatório do Voluntariado em 2007, produzindo estudos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Así somos” (2018)</li> <li>• “La acción voluntaria” (2017)</li> <li>• “Voluntariado universitario” (2020)</li> </ul> <p>Contudo, persistem desafios ligados à ausência de dados primários, dificuldades na definição e medição do voluntariado, dispersão de fontes e fraca colaboração das organizações que promovem voluntariado.</p>
<p><b>ESTÓNIA</b></p> 	<p>Desde 2009 que existem alguns estudos nacionais sobre atividades de voluntariado. Foi realizado um segundo estudo em 2013 e estava previsto uma atualização em 2020. A equipa não conseguiu aceder ao mesmo, à data do presente Relatório.</p>
<p><b>FINLÂNDIA</b></p> 	<p>Não abundam os estudos com base no voluntariado. Apenas alguns estudos de doutoramento e trabalhos académicos, sendo reconhecida a necessidade de mais investigação.</p> <p>Em 2015 foi constituído um Grupo de Trabalho para a coordenação das condições gerais do voluntariado em 2015. Este foi um passo importante para analisar o panorama geral do voluntariado. Há muito pouca investigação sobre o voluntariado na Finlândia.</p>
<p><b>FRANÇA</b></p> 	<p>Existem estudos fiáveis sobre o voluntariado em França, mas não são realizados de forma sistemática. Existem institutos que realizam estudos na área do voluntariado, como por exemplo o <i>Recherches et Solidarités</i>. As universidades também são ativas na investigação relacionada com o voluntariado.</p>
<p><b>GRÉCIA</b></p> 	<p>A Grécia ainda não possui uma estrutura nacional de pesquisa sistemática sobre o voluntariado. Não existe um observatório nacional ou mecanismo estatístico dedicado ao tema, sendo que os dados disponíveis geralmente provêm do Eurobarómetro e relatórios Eurostat. A Lei 4873/2021 introduziu obrigações de os dados coletados ainda não foram sistematizados nem divulgados publicamente.</p> <p>Além disso, o voluntariado informal, amplamente praticado no país, continua pouco quantificado, o que significa que não existem dados nacionais abrangentes.</p> <p>Ainda assim verificam-se algumas iniciativas importantes, como o projeto THALIS, um serviço de mapeamento e avaliação de 700 ONGs realizado pela Universidade do Peloponeso.</p> <p>O projeto, que ocorre por ciclos (2012–2015, 2018–2020), busca melhorar o desenvolvimento e a credibilidade das ONGs, promovendo padrões de qualidade e reconstruir a confiança pública na sociedade civil.</p>
<p><b>HUNGRIA</b></p> 	<p>A Hungria foi pioneira na aplicação do <i>Manual da OIT</i> para medição do trabalho voluntário. São recolhidos dados regularmente desde 2011. Alguns estudos mostram variações regionais: por exemplo, Budapeste tem menor taxa de voluntariado (11.3%) comparado com outras cidades (até 34.4%).</p>

## Relatório Final

INVESTIGAÇÃO SISTEMÁTICA	
<b>LUXEMBURGO</b> 	Existe pouca investigação sobre voluntariado, decorrente da ausência de dados atualizados e abrangentes. A falta de reconhecimento legal dificulta políticas públicas eficazes.
<b>IRLANDA</b> 	Não existe investigação sistemática, mas encontra-se em curso uma proposta de adoção do <i>Manual da OIT para Medição do Trabalho Voluntário</i> .
<b>ITÁLIA</b> 	Sem dados no relatório CVE, embora seja claro que existem estudos e centros de investigação a realização projetos com alguma regularidade.
<b>KOSOVO</b> 	No Kosovo não existem estatísticas oficiais sobre voluntariado e não existe um sistema funcional para registar voluntários, horas de voluntariado ou dados demográfico, mas a <i>KCSF (Kosovo Civil Society Foundation)</i> realiza estudos regulares desde 2011. Embora não se trate de estatísticas oficiais, uma vez que ainda não foram realizadas pesquisas oficiais, ela não trata especificamente o voluntariado, mas sim a sociedade civil em geral Apesar de várias tentativas por parte de várias organizações para criar um sistema de registo de voluntários e do seu trabalho, a avaliação do envolvimento voluntário na sociedade civil continua a ser difícil. Não existe um sistema funcional com dados abrangentes sobre o número de voluntários, o número de horas de voluntariado, os tipos de trabalho voluntário ou os dados demográficos dos voluntários.
<b>MACEDÓNIA DO NORTE</b> 	Na Macedónia do Norte, nota-se a ausência de pesquisas regulares e sistemáticas sobre o voluntariado, embora este seja mencionado em alguns estudos sobre o setor não governamental, o ativismo cívico ou a filantropia. A investigação que existe revela que o voluntariado informal prevalece e que o nível de consciencialização para o envolvimento comunitário é muito baixo.
<b>MALTA</b> 	Os dados relacionados com o voluntariado são medidos sistematicamente pelo Instituto Nacional de Estatística no âmbito do Inquérito Nacional sobre Rendimentos e Condições de Vida, realizado anualmente, mas é difícil encontrar versões recentes e completas deste inquérito online. Não existem atualmente dados disponíveis sobre o impacto social e económico do voluntariado em Malta.
<b>NORUEGA</b> 	O <i>Statistics Norway</i> realiza estudos regulares sobre voluntariado, mas não anuais. Também o <i>Centro de Investigação sobre Sociedade Civil e Voluntariado</i> publica estudos relevantes, financiados por ministérios. Ainda assim, consideram a necessidade de uma maior consistência na recolha de dados anuais.
<b>PORTUGAL</b> 	Não existe um sistema de investigação sistemática sobre o voluntariado em Portugal, sendo os estudos existentes iniciativas pontuais. O primeiro estudo conhecido sobre o voluntariado em Portugal data de 2001 e foi publicado pela Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários- «Perfil do Voluntariado em Portugal», pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. No âmbito do EYV2011, foram realizados dois estudos em Portugal: o primeiro foi o seguimento do estudo de 2001 (Caracterização do Voluntariado em Portugal) e o segundo, sobre a atividade e o funcionamento dos Bancos Locais de Voluntariado em Portugal. O impacto económico do voluntariado foi medido por um estudo preparatório realizado pelo Observatório do Emprego e da Formação Profissional, datado de 2008. Mais tarde, destaca-se o Inquérito ao Trabalho Voluntário (ITV) realizado pela CASES em parceria com o INE, este inquérito é uma das principais fontes de dados estatísticos oficiais sobre o voluntariado em Portugal, permitindo a comparação com outros países. Adicionalmente existem diversos estudos, como os promovidos pela Fundação Eugénio de Almeida, ANImAR ou o Diagnóstico das ONGs em Portugal (2015-2024), um relatório da Fundação Calouste Gulbenkian, que inclui dados e recomendações para o setor. Outros estudos sobre o voluntariado em Portugal são publicados pelo CEV-Centro Europeu de Voluntariado.
<b>SUÉCIA</b> 	A Suécia realiza alguns estudos de forma periódica e destaca-se a <i>Ersta Sköndal University College</i> e o <i>Instituto de Educação de Estocolmo</i> como centros líderes na pesquisa sobre o voluntariado.
<b>SUIÇA</b> 	O <i>Escritório Federal de Estatística (SFSO)</i> publica regularmente dados sobre o voluntariado.
<b>TURQUIA</b> 	Instituições como <i>TÜSEV</i> e <i>SRKAM</i> promovem estudos sobre o 3.º setor, mas existe pouco financiamento para estudos regulares. A cooperação entre universidades e ONGs encontra-se em crescimento, mas considerado ainda insuficiente.

## V. PANORAMA DO VOLUNTARIADO EM PORTUGAL

### V.1. Enquadramento sobre o Voluntariado no Contexto Português

Portugal tem um enquadramento legal básico para o voluntariado desde 1998 (Lei n.º 71/98, de 3 de novembro). Dado que alguns aspetos do enquadramento careciam de pormenorização e regulamentação, quase um ano depois foi publicado o Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro.

De acordo com o regime jurídico de base do voluntariado português (Lei n.º 71/98, artigo 4.º), as organizações legalmente autorizadas a recrutar e coordenar voluntários são as entidades públicas da administração central, regional ou local ou outras pessoas coletivas de direito público ou privado, bem como as organizações socialmente reconhecidas, que reúnam as condições para integrar voluntários e coordenar as suas atividades. O setor abrange, assim, um conjunto bastante heterogéneo de organizações. Os interlocutores auscultados consideram que esta é uma Lei desatualizada e não reflete as práticas atuais, destacando a necessidade de revisão e de clarificação de dimensões como por exemplo, o conceito de voluntariado, áreas de atuação e dimensões do voluntariado, condições da prática de voluntariado.

Em Portugal, o voluntariado é igualmente influenciado pelas suas características culturais e ligadas à religião. A Igreja foi a primeira instituição a prestar assistência voluntária inspirada no princípio cristão da caridade. A última década do século XIX marca um ponto de viragem no voluntariado com a institucionalização do Serviço Social. De acordo com o Relatório Nacional PT do Centro Europeu de Voluntariado até ao século XXI, não existia uma infraestrutura formal de apoio ao voluntariado, até à criação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV), em 1999, um organismo público português integrado nas estruturas do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Era composto por representantes de organizações públicas, de vários ministérios, dos Governos Regionais e de organizações não-governamentais privadas, incluindo um vasto leque de atividades de voluntariado.

**Figura 9. Missão e Composição do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV)**



Relatório Final

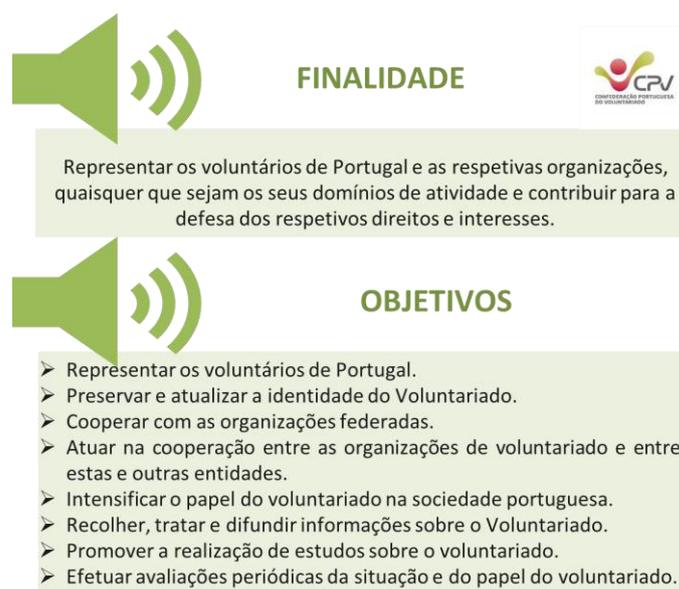
O CNPV deixou de existir em 2017, com a publicação do Decreto-Lei n.º 39/2017. As suas funções foram atribuídas à CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, passando esta a ser a entidade responsável por dinamizar, apoiar, qualificar e divulgar o voluntariado em Portugal.

Figura 10. Finalidade e Medidas de Apoio da CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social



Adicionalmente, em 2007 foi constituída a Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV) que surgiu da necessidade sentida pelas organizações de terem uma entidade que as representasse e que defendesse os direitos e interesses das pessoas voluntárias e respetivas organizações em Portugal. Atualmente a CPV congrega 48 organizações de voluntariado e promotoras de voluntariado - associações singulares, federações e confederações - com variados objetos de atuação, de âmbito local ou nacional.

Figura 11. Finalidade e Objetivos da Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV)



**Relatório Final**

De uma forma geral, as entidades auscultadas fazem um balanço positivo quer do trabalho da CASES e da CPV, existindo uma visão de que estas entidades têm contribuído para uma qualificação do setor e para um trabalho conjunto entre vários dos stakeholders relevantes. A este respeito refira-se a título de exemplo as Ações de sensibilização para voluntários/as e OPV e os Referenciais de Formação e Sensibilização desenvolvidos pela CASES ou a criação de Grupos de Trabalho<sup>7</sup> com confederadas e entidades externas convidadas promovidos pela CPV. Ainda assim, a informação recolhida indica que existe a necessidade de aprofundar o trabalho colaborativo, a troca de práticas e experiência e o *advocacy*.

## V.2. Pessoas voluntárias

### ➤ Dados estatísticos

Em Portugal, à semelhança de outros países, não existem dados recentes sobre o número de pessoas voluntárias, sendo os últimos recolhidos relativos a 2018.

Em Portugal, a dinâmica do voluntariado sofreu um decréscimo entre os dois períodos de recolha de dados sobre voluntários, realizado pela CASES e INE (2012 e 2018), no entanto existiu uma alteração na metodologia utilizada.

O Inquérito ao Trabalho Voluntário (ITV) 2012 foi um inquérito piloto, realizado como anexo ao Inquérito ao Emprego referente ao 3º trimestre de 2012. O ITV baseou-se numa metodologia que contemplou o voluntariado informal, ou seja, as atividades de voluntariado feitas em prol de indivíduos com uma relação familiar, ou seja, o apoio prestado a familiares; o que não se verificou em 2018.

Como resultado, a taxa de voluntariado em 2012 foi de 11,5%, isto é, cerca de 1 milhão e 40 mil indivíduos da população residente com 15 ou mais anos participou em, pelo menos, uma atividade formal e/ou informal de trabalho voluntário. Seis anos após é evidente o decréscimo em todos os indicadores. Por outro lado, o voluntariado em 2012 apresentava-se maioritariamente realizado por mulheres (ainda que com expressão no caso masculino), com formação superior, idade compreendida entre 25 e 44 anos, residente no Norte do país e baseado essencialmente em ações de voluntariado no domínio da ação social.

Seis anos após a mudança no perfil de voluntário é visível em algumas dimensões. Em 2018, nota-se uma mudança de perfil, onde o registo mais elevado se situa no escalão jovem (15-24), podendo concluir-se suspeitas do rejuvenescimento do voluntariado ou o aumento do voluntariado jovem que resulta de algumas políticas públicas, com um papel de destaque para o IPDJ e para o desenvolvimento do voluntariado no ensino superior. Paralelamente, a taxa de voluntariado dos com 65 ou mais anos desce de 7,3% para 4,2%.

---

<sup>7</sup> Grupo de Trabalho 1 - Formação e disseminação de boas práticas/ Qualidade em gestão de voluntariado; Grupo de Trabalho 2 - Monitorização de conhecimento e práticas relacionadas com o Voluntariado; Grupo de Trabalho 3 - CPV Jovem; Grupo de Trabalho 4 - Agenda Local do Voluntariado/ Dinamização do Voluntariado Local.

## Relatório Final

Tabela 8. N.º Voluntários e Taxa de voluntariado total (formal +informal) em 2012 e 2018, Portugal

	2012		2018	
	N.º Voluntários	Taxa de voluntariado total (formal +informal) (%)	N.º Voluntários	Taxa de voluntariado total (formal +informal) (%)
<b>Total</b>	1 038 464	11,5	694 454	7,8
<b>Sexo</b>				
Homens	442 838	10,3	312 200	7,6
Mulheres	595 626	12,7	382 253	8,1
<b>Idade</b>				
15-24	130 346	11,6	122 557	11,3
25-44	406 466	13,1	225 902	8,6
45-64	357 216	12,7	242 280	8,3
65+	144 436	7,3	103 714	4,6
<b>Estado civil</b>				
Solteiro	320 116	11,7	258 281	9,1
Casado	590 110	11,9	337 915	7,3
Viúvo	56 947	7,5	37 107	5,1
Divorciado ou separado mas ainda legalmente casado	71291	12,8	61 150	9,2
<b>Nível de escolaridade</b>				
Até ao Básico - 3º ciclo	520 568	8,6	256 502	4,9
Nenhum	30 991	3,5	10 286	1,7
Básico 1º Ciclo	173 811	7,8	61 956	3,2
Básico 2º Ciclo	99 131	9,0	48 320	5,3
Básico 3º Ciclo	216 635	11,8	135 940	7,6
Secundário e Pós-secundário	236 577	14,7	187 581	9,7
Superior	281319	21,3	250 372	15,1
<b>Situação perante o emprego</b>				
Empregado	597 673	12,8	431 748	8,8
Desempregado	114 267	13,1	37 171	10,5
Inativo	326 524	9,4	225 535	6,3

Fonte: INE- Inquérito ao Trabalho Voluntário, 2012/2018

Os dados de 2018 também evidenciam um maior equilíbrio de género no voluntariado. Existe um aumento relativo de voluntários homens face a 2012.

Uma das características que se mantêm durante este período é a importância do nível de escolaridade, sendo este decisivo na opção de fazer voluntariado. É nos níveis mais elevados (superior) que se regista maior peso dos voluntários em Portugal e nos níveis mais baixos o menor peso de voluntários.

A distribuição do trabalho voluntário por estado civil apresenta alguma homogeneidade, mas é nos indivíduos solteiros e nos indivíduos divorciados ou separados que se registam maiores adesões.

Também se deve notar que maioria do trabalho voluntário foi realizado no seio de entidades da economia social e que do ponto de vista territorial não se registam diferenças marcantes, sendo mais homogénea esta variável, embora se registre menor voluntariado no Algarve e Madeira.

Por último, a taxa de voluntariado observada foi muito próxima para a população empregada e desempregada, sendo inferior, no entanto, nos indivíduos inativos. Em 2018, nota-se um aumento da população desempregada, constituindo este o grupo de pessoas que mais faz voluntariado.

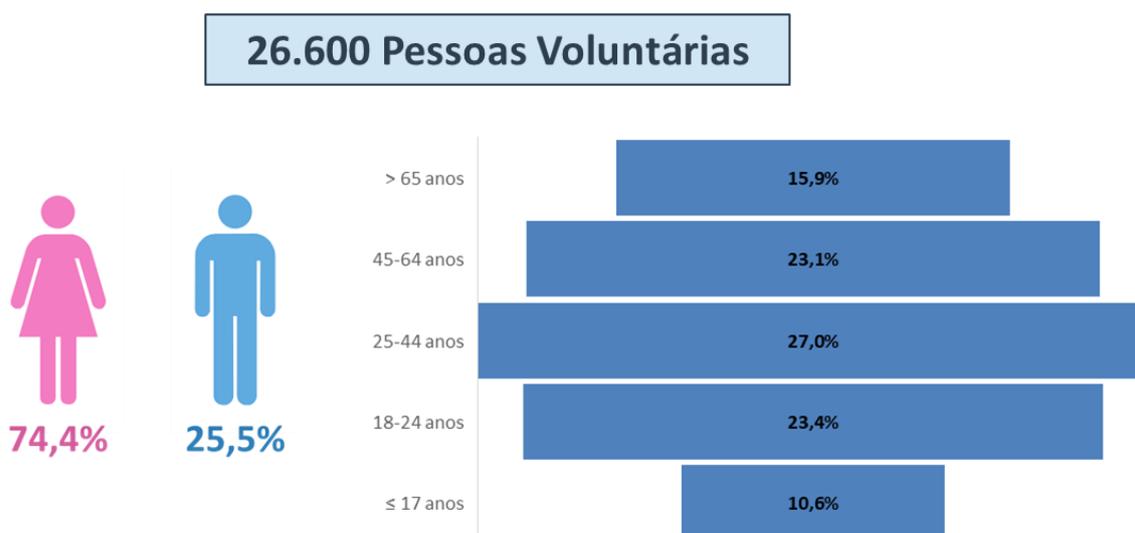
Apesar de não existirem dados recentes, e não se conheça o número certo de voluntários regulares existentes em Portugal existem estimativas que sejam mais de um milhão e quinhentos mil. Só as 48 entidades que integram a Confederação Portuguesa do Voluntariado representam cerca de setecentos mil voluntários.

➤ **Perfil das Pessoas Voluntárias com base no inquérito às OPV**

Embora o Questionário aplicado não seja representativo das OPV e muito menos dos voluntários existentes em Portugal, os dados obtidos permitem ter uma visão do perfil de pessoas voluntárias.

As OPV inquiridas indicam um volume de 26.900 pessoas voluntárias, as quais são maioritariamente mulheres (74,4%). Em termos etários observa-se uma distribuição relativamente equilibrada entre os vários escalões etários considerados, ainda assim é de mencionar que quase 16% dos voluntários tinham mais de 65 anos.

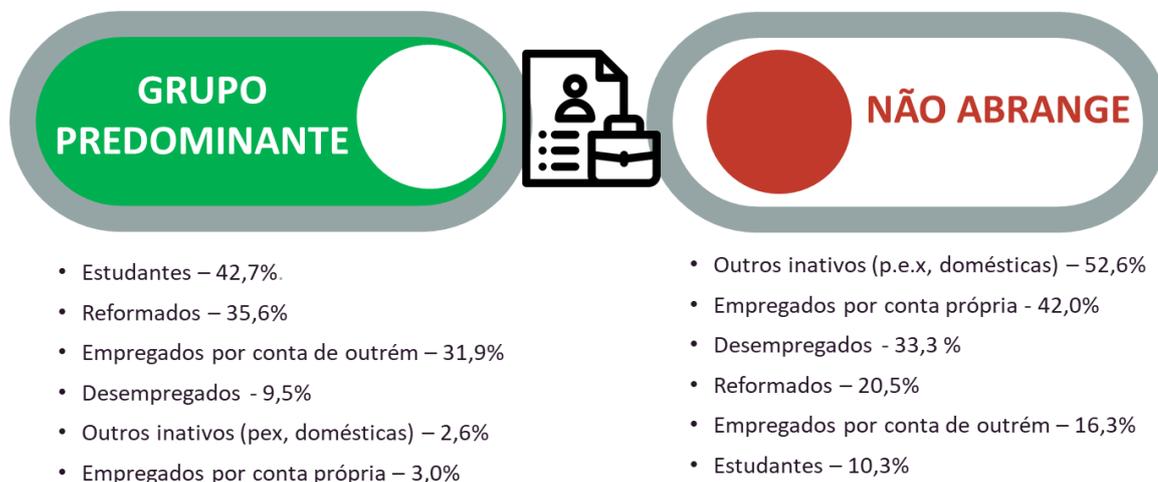
**Figura 12. Pessoas Voluntárias (excluindo Dirigentes) ativos na Organização (ou estimativa aproximada) no ano de 2024**



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

No perfil das pessoas beneficiárias relativamente à sua situação face ao emprego, destaca-se que os estudantes são o grupo predominante em 42% das OPV inquiridas, sendo que apenas 10% refere não abranger estudantes. Os reformados e empregados por conta de outrem são também grupos importantes em muitas OPV. Inversamente, as pessoas voluntárias classificadas como “outros inativos” e “empregadas por conta própria” são os grupos que mais OPV inquiridas referem não abranger.

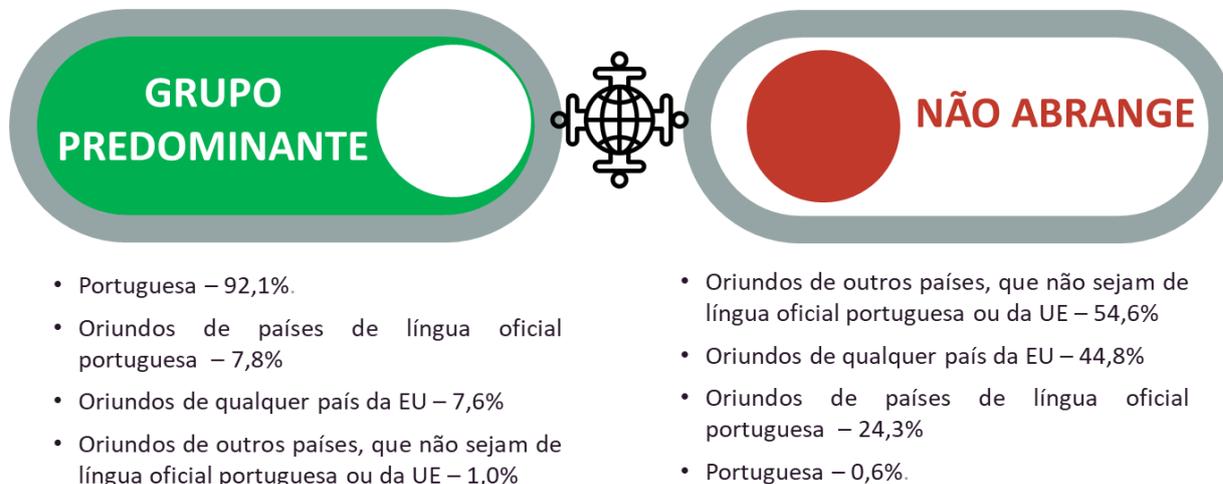
**Figura 13. Pessoas Voluntárias ativas por situação face ao emprego**



Relatório Final

Na nacionalidade observa-se uma grande preponderância de portugueses, sendo relevante mencionar que quase ¼ das OPV inquiridas refere não abranger pessoas voluntárias oriundas de países de língua oficial portuguesa, valor que sobe para os 44,8% se a origem for um país da UE e para 54,6% se for de outra nacionalidade.

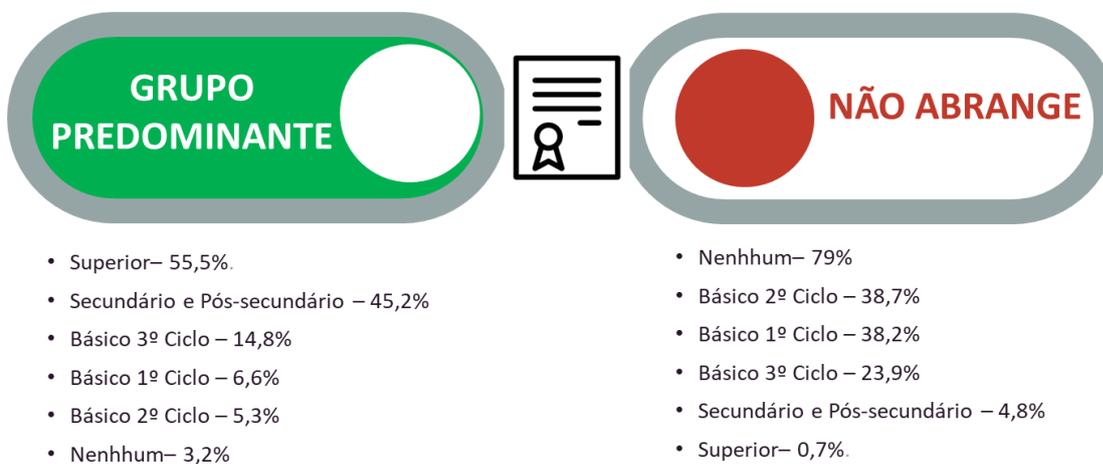
Figura 14. Pessoas Voluntárias ativas por nacionalidade



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

Por fim, em termos de habilitações regista-se que os níveis de qualificação mais elevados são o grupo predominante numa maior percentagem de OPV, sendo de mencionar também que 79% das OPV refere que não abrange pessoas sem um nível de habilitações completo.

Figura 15. Pessoas Voluntárias ativas, por nível de habilitações



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

Em síntese e com base nos dados do questionário, o voluntário tipo considerando as OPV inquiridas, é maioritariamente mulher, com níveis de qualificação elevados, distribuindo-se entre estudantes, reformados ou trabalhadores por conta de outrem. A distribuição etária é equilibrada, mas destaca-se a presença relevante de pessoas com mais de 65 anos. Predominam voluntários de nacionalidade portuguesa, já que muitas OPV não abrangem voluntários estrangeiros. Além disso, a maioria das OPV não envolve pessoas sem habilitações completas, reforçando o predomínio de participantes com maior escolaridade.

## Relatório Final

Note-se, paralelamente, que algumas das entidades auscultadas indicaram uma perceção de um voluntariado jovem que normalmente está associado a causas e com uma maior limitação de tempo e de compromisso, preferindo atividades com menores exigências em termos de regularidade ou prolongamento no tempo. Existem, contudo, outras OPV que referem um crescente interesse para um voluntariado de competências e que lhes pode acrescentar aos jovens alguma coisa em termos profissionais.

### V.3. Organizações promotoras de voluntariado e atividades de voluntariado desenvolvidas

#### ➤ Perfil de organizações promotoras de voluntariado

O voluntariado em Portugal é marcado pela elevada heterogeneidade das organizações que trabalham com voluntários e que promovem atividades de voluntariado. A tabela seguinte sintetiza o perfil das principais entidades que normalmente estão relacionadas com as atividades de voluntariado.

**Tabela 9. Perfil das principais Entidades promotoras de voluntariado**

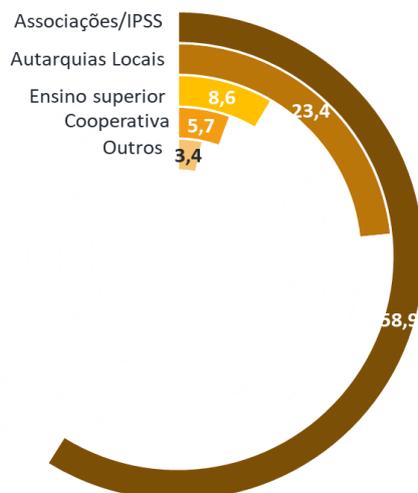
Perfil de entidade	Papel no setor
Movimento Associativo	Existem várias formas de associações em Portugal, nomeadamente associações de bombeiros voluntários, de defesa do consumidor, de educação, de estudantes, de famílias, de imigrantes, de jovens, de mulheres, de pais, de deficientes, de ambiente, de desporto, lazer e de atividades culturais. O voluntariado tem um papel central na atividade destas organizações
Organizações de desenvolvimento local	As organizações de desenvolvimento local foram criadas após a adesão à União Europeia. Intervêm em atividades de formação, educação de adultos, investigação e desenvolvimento, proteção do ambiente e apoio à população idosa. Têm um papel relevante no setor.
Santas Casas da Misericórdia	A primeira Santa Casa da Misericórdia foi criada em 1498, como uma instituição de caridade dedicada a melhorar os problemas sociais e de saúde. Atualmente, centram-se na prestação de cuidados de saúde, educação e oportunidades culturais aos mais carenciados. Existem cerca de 400 Santas Casas da Misericórdia em Portugal, reunidas numa organização que representa os seus interesses, a União das Misericórdias. O voluntariado assume um papel chave na atividade destas.
Organizações não governamentais para o desenvolvimento	São estruturas privadas sem fins lucrativos. Intervêm sobretudo no domínio da cooperação para o desenvolvimento, da educação para o desenvolvimento, da ajuda humanitária e da ajuda de emergência. Naturalmente, algumas são decisivas no setor.
Instituições Particulares de Solidariedade (IPSS)	Estas instituições são organizações sem fins lucrativos, de iniciativa privada, que procuram dar uma resposta organizada ao dever moral de solidariedade e justiça entre os indivíduos, administradas pelo Estado ou por um órgão político municipal. A maioria das IPSS em Portugal são Santas Casas da Misericórdia, paróquias e centros sociais, associações mutualistas e associações de solidariedade social. Constituem um dos principais veículos da oferta de voluntariado e têm sido promovidas e lideradas, em larga medida, por voluntários.
Cooperativas	Existem vários tipos de cooperativas — agrícolas, de crédito, de habitação e construção, de consumo/comercialização, de serviços, de cultura, de ensino, de pescas, de artesanato, de produção operária e, cada vez mais, cooperativas voltadas para a solidariedade social. O papel dessas cooperativas no bem-estar comunitário é inquestionável: elas criam estruturas que permitem a mobilização coletiva de tempo e recursos para causas sociais, facilitam a participação de cidadãos em iniciativas comunitárias e ajudam a reforçar a coesão social, a solidariedade e a justiça socioeconómica.
Setor privado Voluntariado	O envolvimento das empresas no voluntariado é atualmente diverso. São múltiplos os testemunhos da mobilização empresarial a favor de numerosas causas sociais, apoio a catástrofes de carácter natural, ajuda a pessoas carenciadas, disponibilização de recursos

Relatório Final

Perfil de entidade	Papel no setor
Empresarial/corporativo	<p>humanos e materiais. O voluntariado empresarial é, na maioria das vezes, um dos instrumentos que as empresas utilizam no exercício da sua responsabilidade corporativa. Apoiam diversas atividades, como bancos de tempo, apoio a iniciativas particulares ou <i>matching</i> individual, projetos de grupo, contribuições e donativos económicos, materiais, Dias de Voluntariado, entre outras.</p> <p>Os principais atores são sobretudo grandes empresas, mas existe um interesse crescente, mesmo parte de empresas de menor dimensão.</p> <p>A GRACE, associação que congrega um conjunto de empresas responsáveis, comprometidas com os princípios da sustentabilidade nas suas diversas dimensões e com o exercício de uma cidadania empresarial ativa, e que promove fortemente o voluntariado, tinha em 2012 100 associados e atualmente conta com cerca de 370 empresas associadas.</p>
Setor Universitário	<p>A IES têm de forma crescente vindo a reconhecer que o voluntariado representa uma forma notável de exemplo de participação cívica e uma plataforma de aprendizagem de um conjunto de competências transversais cruciais no momento de entrar no mercado de trabalho, por isso, torna-se fundamental que as instituições do ensino superior se organizem e que o contemplem na sua cultura, valorizando-o e potenciando-o, que o voluntariado, em si mesmo considerado, concorre para a criação de um ambiente educativo apropriado às finalidades das instituições de ensino superior (artigo 8.º 1.º al. b) do RJIES). A Rede de Voluntariado no Ensino Superior, designada R-VES, encontra-se formalmente constituída desde outubro de 2019, com 18 IES e atualmente conta com 25 IES públicas e provadas.</p>
Setor público	<p>O envolvimento do governo na promoção do voluntariado reflete-se no quadro jurídico previsto para o voluntariado e também na atribuição de competências que dá à CASES na prossecução de políticas de voluntariado.. A CASES é consultada sobre a nova legislação e convidada a apoiar o desenvolvimento de projetos específicos.</p> <p>Ainda ao nível público, os Bancos Locais de Voluntariado (BLV) são estruturas locais geralmente (embora não de forma exclusiva) geridas por autarquias e que contribuem para a promoção, organização e o aprofundamento do voluntariado.</p> <p>Os BLV foram criados por recomendação da Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários (2001) e passaram a ser uma realidade desde 2002. A partir de 2008, a criação destas estruturas (com esta ou outras designações) pode ser formalizada através de Protocolo com o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado e, posteriormente, com a CASES. De referir que a não celebração desse protocolo não impede a existência e funcionamento destas estruturas.</p> <p>Adicionalmente, o setor público integra um conjunto relevante de entidades com um papel determinante no apoio e/ou na promoção de atividades de voluntariado, mencionando-se entre outras, o IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude; a Direção-Geral do Património Cultural, a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, a Direção-Geral de Educação, a APA - Agência Portuguesa do Ambiente e a ANPC - Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.</p>

Fonte: Adaptado de VEV (2012), *Volunteering infrastructure in Europe – chapter 23 Portugal*.

As respostas ao questionário aplicado a um conjunto de OPV registadas na CASES, ainda que não represente o universo de OPV, permitem obter uma visão de conjunto sobre o perfil das OPV e as atividades de voluntariado que desenvolvem. Os resultados evidenciam que a maioria destas entidades apresenta uma natureza associativa e/ou corresponde a Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), representando cerca de 60% do total. Não obstante esta predominância, observa-se igualmente um envolvimento relevante das autarquias locais e das instituições de ensino superior no desenvolvimento de atividades de voluntariado.

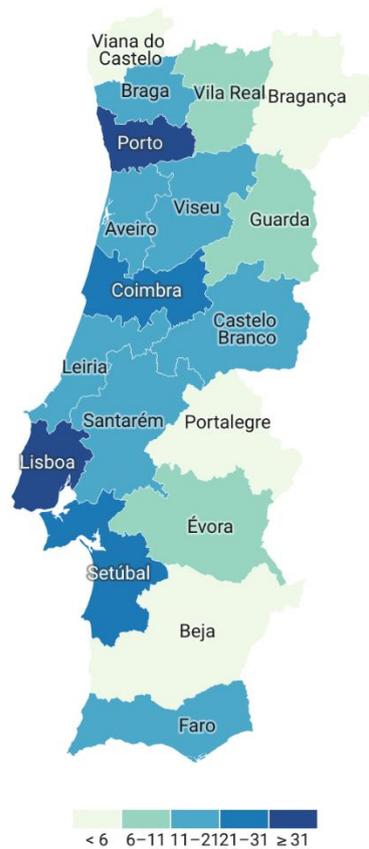
**Figura 16. Tipo de Organizações Promotoras de Voluntariado (OPV)**

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

No caso das autarquias, o seu envolvimento no voluntariado ocorre sobretudo enquanto promotoras de Bancos Locais de Voluntariado (BVL) que são estruturas locais facilitadoras do voluntariado que, atuando em subsidiariedade e usufruindo da proximidade e do conhecimento das características de cada comunidade, contribuem para a promoção, organização e aprofundamento do voluntariado.

A triangulação da informação recolhida indica que existem realidades muito diferentes nos BLV, com níveis diferenciados de atividade e de envolvimento na promoção do voluntariado, sendo que a valorização política e a atribuição de recursos humanos são essenciais para que cumpram efetivamente a sua missão.

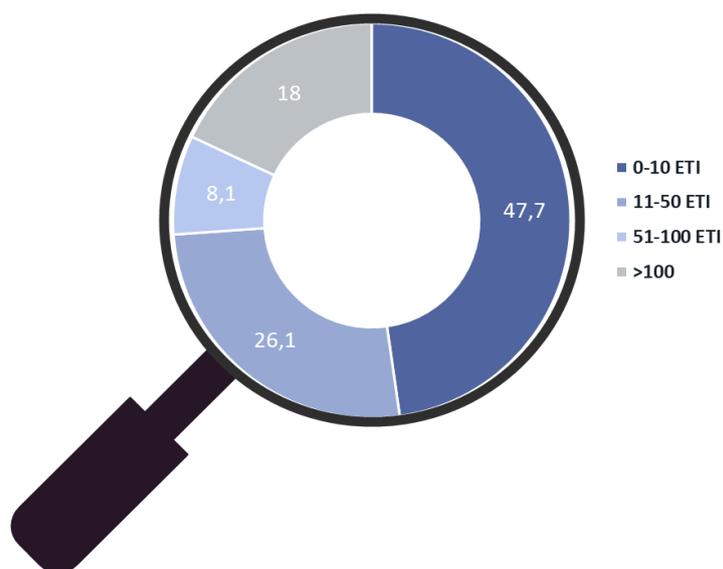
Em termos territoriais, a distribuição dos de intervenção das OPV evidencia uma forte concentração nos distritos do litoral, particularmente em Lisboa, Porto e Braga, mas também em distritos como Aveiro, Coimbra, Setúbal, Faro. Em contraste, os distritos do “interior” e sul, como Bragança, Vila Real, Portalegre, Évora e Beja, registam os menores volumes de intervenção por parte das OPV. Observa-se, assim, um padrão claro de maior atividade no litoral e áreas urbanas, associado a maior densidade populacional e institucional e de necessidades de intervenção, enquanto o “interior” norte, centro e Alentejo apresentam níveis mais reduzidos.

**Figura 17. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas pelas OPV**

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

No que respeita à dimensão organizacional, medida através do número de trabalhadores a tempo inteiro (ETI), verifica-se uma significativa heterogeneidade entre as OPV. No caso específico das Associações e IPSS, quase metade das organizações apresenta uma estrutura reduzida, com 0 a 10 trabalhadores remunerados, enquanto cerca de 26% possui um quadro de pessoal superior a cinquenta trabalhadores. Estes dados revelam a coexistência de organizações de pequena escala com outras de dimensão substancial, refletindo diferentes capacidades operacionais e níveis de profissionalização.

**Figura 18. Número de trabalhadores remunerados a tempo inteiro (ETI) das OPV Associações e IPSS (%)**



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

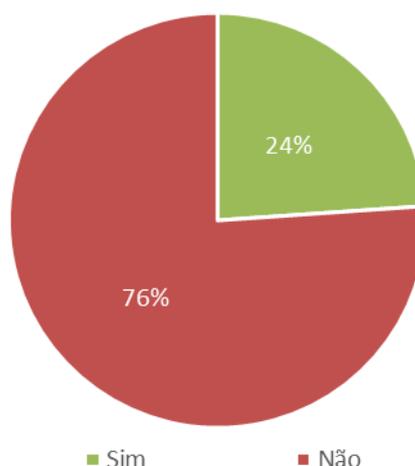
Relativamente à cobertura territorial das atividades de voluntariado, constata-se que a maioria das OPV (cerca de dois terços) desenvolve a sua intervenção predominantemente a nível local. Contudo, é igualmente relevante salientar que mais de um quarto das organizações possui uma atuação de âmbito nacional e que 12,1% operam também em contexto internacional. Estes resultados evidenciam uma distribuição diversa das escalas de intervenção, com predominância do nível local, mas com presença significativa de organizações com alcance mais alargado.

**Figura 19. Abrangência territorial das atividades de voluntariado desenvolvidas**



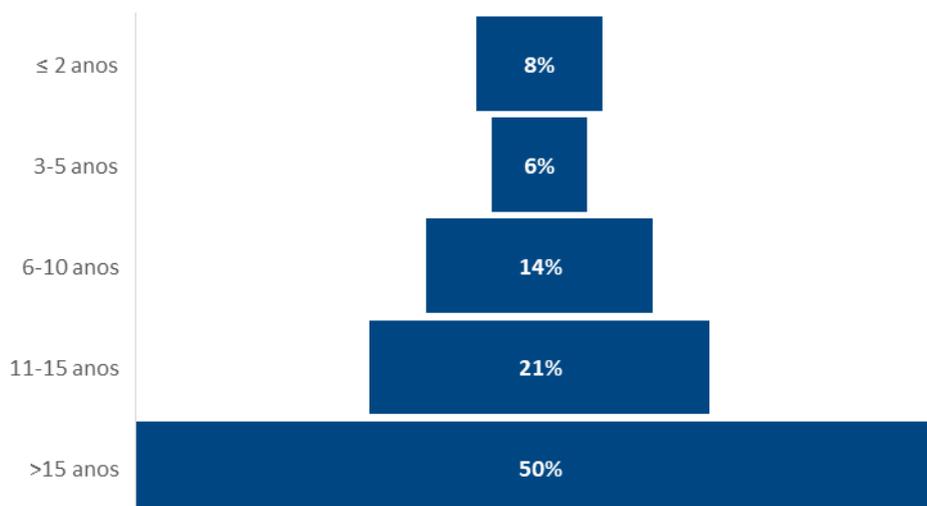
Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Adicionalmente, observa-se que as OPV com atuação nacional tendem, com maior frequência, a possuir delegações, filiais ou outras formas de representação territorial. De facto, embora a maioria das organizações (76,1%) não disponha de estruturas descentralizadas, cerca de 23,9% indicam possuir este tipo de representação (Tabela 14). Importa ainda referir que estas organizações com presença territorial alargada apresentam, em média, maior dimensão em termos de número de trabalhadores, sugerindo uma correlação entre escala organizacional e amplitude geográfica da intervenção.

**Figura 20. Existência de delegações/ filiais/ representações**

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

Os dados mostram que a maioria das OPV tem uma longa trajetória no desenvolvimento de atividades de voluntariado. Metade (50%) possui mais de 15 anos de experiência, demonstrando maturidade e consolidação das práticas nesta área. Apenas uma pequena proporção apresenta menor histórico: 6% têm entre 3 e 5 anos de atividade, e 8% possuem até 2 anos. De forma geral, o setor é caracterizado por organizações experientes, com forte estabilidade e continuidade no trabalho voluntário.

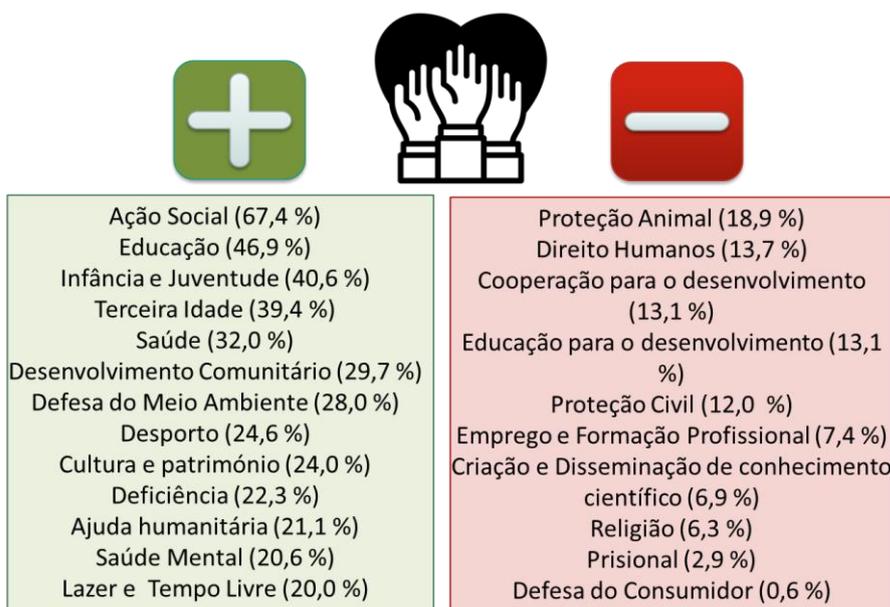
**Figura 21. Anos de experiência da Organização a desenvolver atividades de voluntariado**

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

➤ **Atividades de Voluntariado Desenvolvidas**

O leque de áreas temáticas abrangidas pelas atividades de voluntariado é bastante diversificado, ainda que com uma concentração nas áreas da ação social e educação e Infância e Juventude. Também se destacam iniciativas direcionadas à Terceira Idade, Saúde e Desenvolvimento Comunitário. Áreas mais específicas ou especializadas, como Defesa do Consumidor, Religião ou contexto Prisional, têm menor expressão. A diversidade de áreas evidencia a amplitude do trabalho voluntário em Portugal.

**Figura 22. Área (s) onde é desenvolvida a atividade de voluntariado da organização**



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

As atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias são bastante diversificadas, destacando-se a distribuição de alimentos, roupas ou kits de higiene, o apoio em campanhas de doação (alimentos, roupas, brinquedos etc.), as atividades recreativas, desportivas, lúdicas, o acompanhamento de idosos, pessoas com deficiência, crianças, migrantes ou pessoas em situação de rua, o apoio e reforço escolar, educação ambiental/ações de sensibilização ambiental, o apoio emocional e escuta ativa, o apoio na organização de eventos e campanhas e o apoio a associações locais em bairros ou aldeias. As atividades de voluntariado em meio prisional e na área da defesa do consumidor são aquelas com menos expressão nas OPV inquiridas. O voluntariado também assume funções técnicas e administrativas, mostrando que os contributos vão muito além do apoio social tradicional.

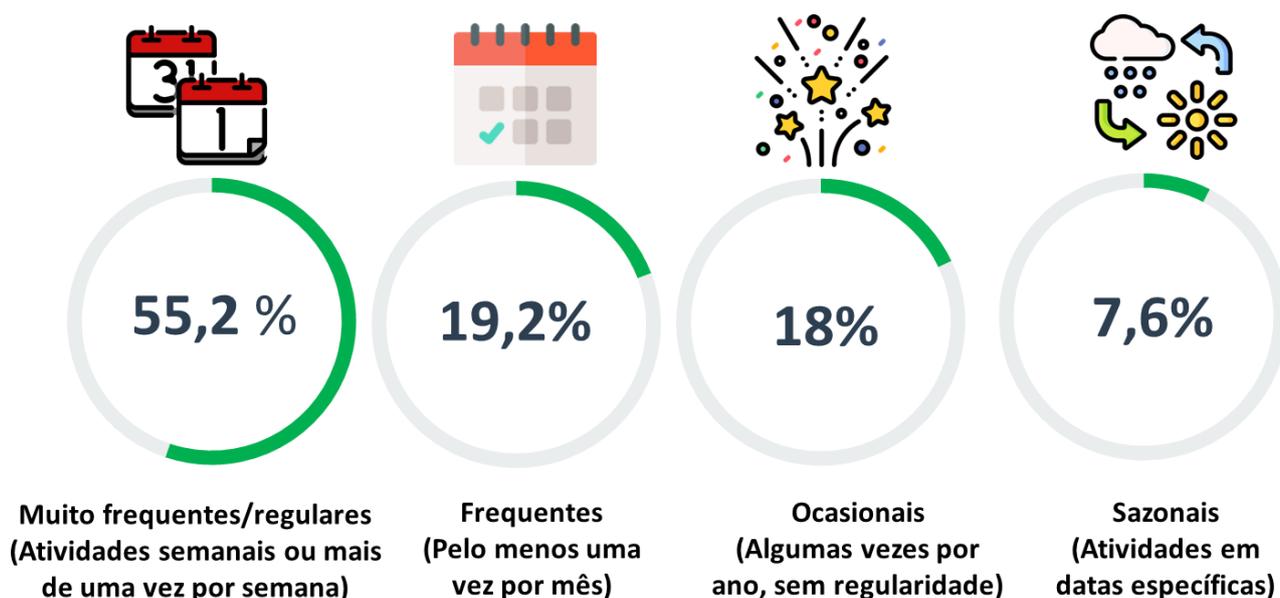
Figura 23. Atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias



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

A maioria das OPV desenvolve atividades de voluntariado de forma muito frequente ou regular, sobretudo com ações semanais ou mais intensivas, representando 55,2% das respostas. Cerca de um quinto realiza atividades mensais e 18% promove ações ocasionais ao longo do ano. As iniciativas sazonais, ligadas a momentos específicos, são menos comuns (7,6%). Estes dados mostram que o voluntariado tende a ser uma prática contínua regular na maioria das OPV.

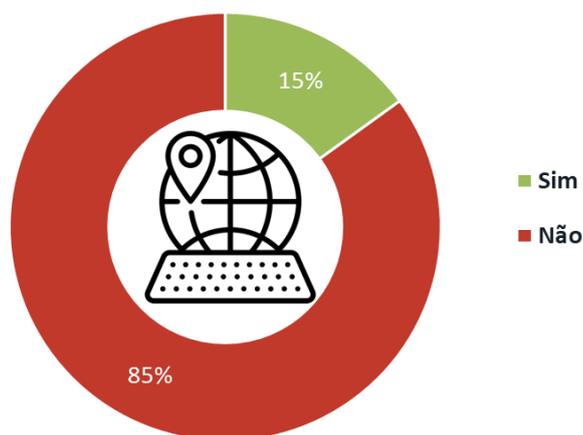
Figura 24. Regularidade das atividades de voluntariado desenvolvidas



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

A prática de voluntariado online ainda é minoritária entre as OPV, com apenas 15,1% a referir desenvolver atividades neste formato. Estas estão relacionadas sobretudo com atividades transversais ou de suporte administrativo, como a comunicação, divulgação, tradução de documentos, análise de dados, gestão de redes sociais, com atividades de capacitação/formação *on line* ou mais técnicas, muitas vezes associado a um voluntariado de competências. Estes resultados sugerem que o voluntariado remoto ainda não está amplamente consolidado, apesar do seu potencial para ampliar participação e reduzir barreiras de acesso.

Figura 25. Desenvolvimento de atividades de Voluntariado *on line*



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

As organizações recorrem a múltiplas fontes para financiar o voluntariado. A ausência de orçamento específico é a resposta mais frequente (34,9%), estando estas integradas nas atividades mais vastas da organização e apenas 13% refere a ter programas específicos para o financiamento das atividades de voluntariado. Os apoios públicos, receitas próprias, donativos individuais, quotas de associados e atividades de angariação de fundos também assumem alguma relevância. Algumas OPV mencionam que a consignação de IRS à Organização é outra forma de conseguirem financiamento. O mecenato e programas específicos de financiamento têm menor expressão.

Figura 26. Formas de financiamento das atividades de voluntariado desenvolvidas



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

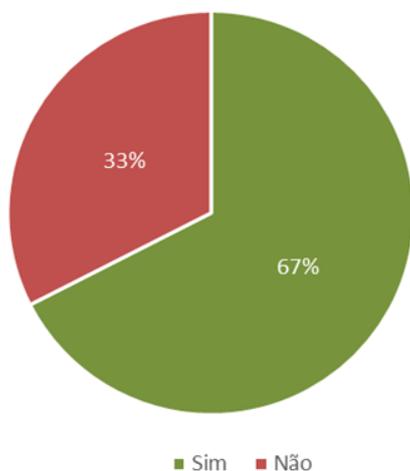
#### ➤ Recrutamento de Pessoas Voluntárias

A divulgação das atividades de voluntariado desenvolvidas e o recrutamento de pessoas voluntárias são elementos chave para a continuidade das atividades de organizações e em muitos casos para a sua própria sustentabilidade e contribuem, igualmente, para uma maior ligação com a comunidade e um reforço dos impactos.

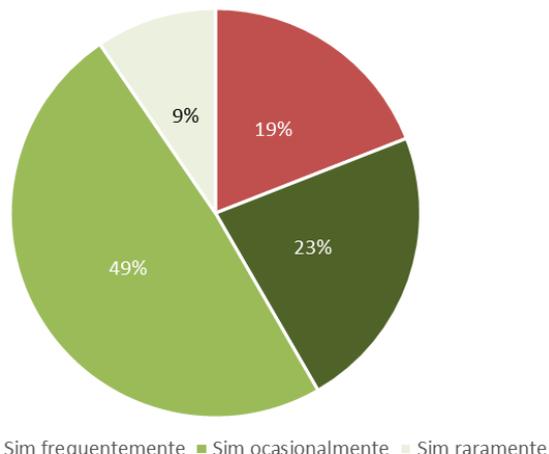
Neste sentido, a grande maioria das OPV inquiridas (2/3) refere conceber produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas, sobretudo através da publicação de *posts* nas redes sociais e na página da internet da organização e de parceiros e da elaboração de brochuras e *flyers*. A realização de eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias também é uma prática utilizada pela maioria das OPV, ainda que, sobretudo de forma ocasional.

Relatório Final

**Figura 27. Conceção de produtos sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas**



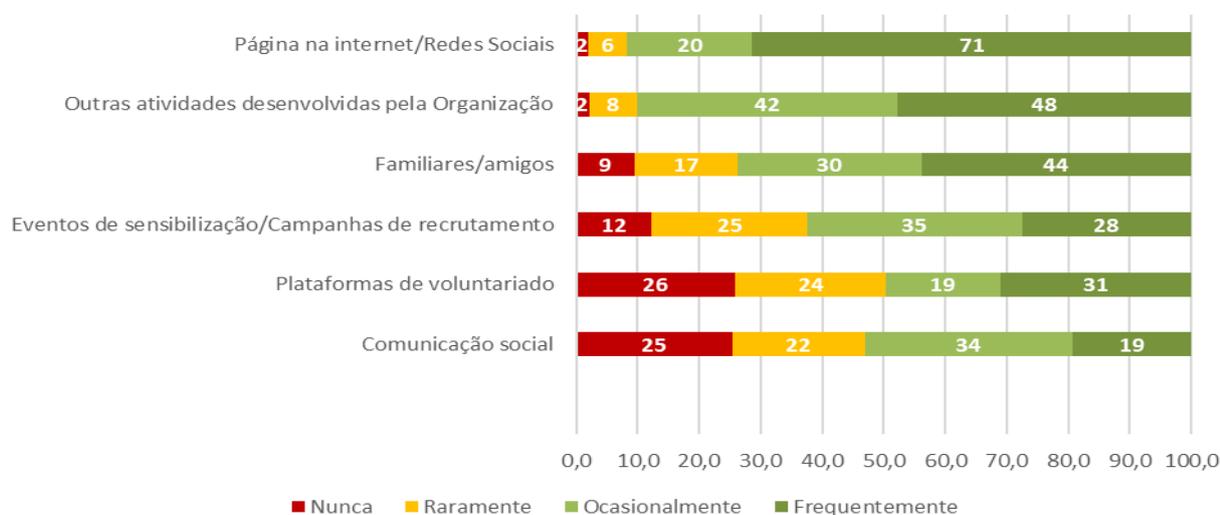
**Figura 28. Realização de eventos de sensibilização para a prática do voluntariado e/ou campanhas de recrutamento de pessoas voluntárias**



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

As atividades desenvolvidas pela Organização como um todo e a página na internet/redes sociais são os principais meios utilizados para divulgação das atividades de voluntariado. Inversamente a comunicação social e as plataformas de voluntariado são os menos utilizados.

**Figura 29. Formas de divulgação das atividades de voluntariado (%)**



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

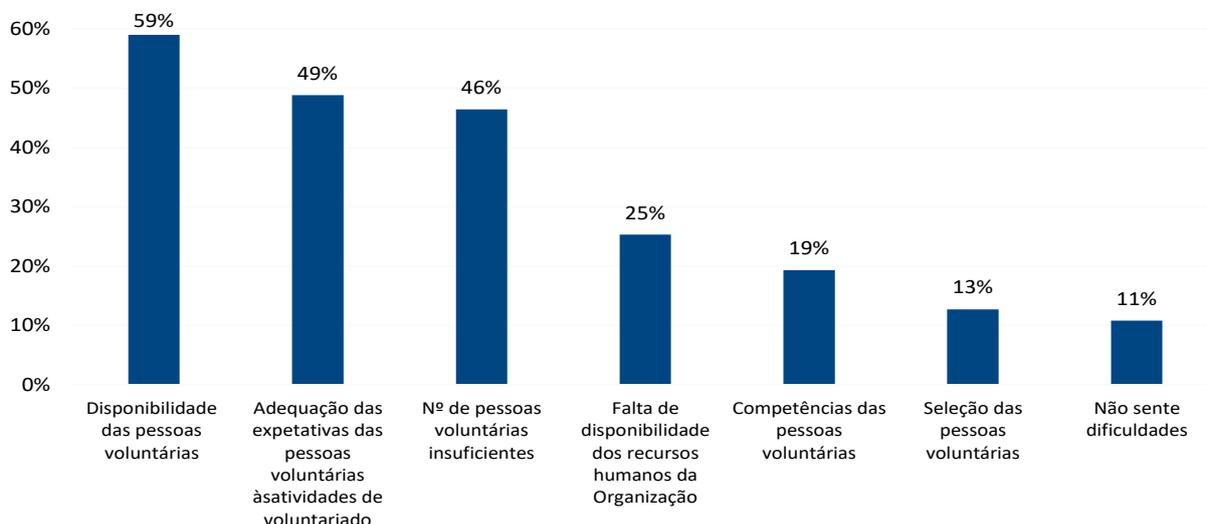
De referir a este respeito que nos Estudos de Caso realizados a dimensão do recrutamento não foi mencionada como uma dimensão crítica para as organizações auscultadas, existindo muitos casos onde a bolsa de voluntários é muito superior a oferta de atividades de voluntariado oferecidas, o que conduz de uma forma geral a uma postura passiva no recrutamento, até por receio de depois não conseguirem dar resposta ao volume e às expectativas dos voluntários.

Os dados do questionário, vão neste sentido e indicam que as dificuldades de recrutamento das OPV se encontram relacionadas sobretudo com a disponibilidade das pessoas voluntárias para o desenvolvimento das atividades de voluntariado, com a adequação das expectativas das pessoas voluntárias às necessidades das atividades de voluntariado. De facto a informação recolhida indica que a

## Relatório Final

dificuldade de compromisso no longo prazo (especialmente por parte dos jovens) e a incompatibilidade com vida profissional/pessoa, a inadequação do perfil e a falta de tempo são algumas das principais constrangimentos no recrutamentos de voluntários.

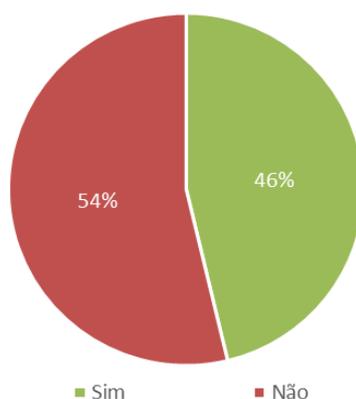
**Figura 30. Principais dificuldades sentidas no recrutamento de pessoas voluntárias (N=166)**



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

A insuficiência do número de pessoas voluntárias também é indicada como uma dificuldade por quase metade das organizações inquiridas(46%). Adicionalmente, 46% dos inquiridos revela a existência de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias.

**Figura 31. Existência de funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias**



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

A triangulação da informação recolhida indica que as dificuldades de recrutamento se verificam sobretudo em atividades pontuais que necessitam de um número muito elevado de voluntários, em funções que requerem um conhecimento técnico específico ou com públicos-alvo com necessidades especiais ou em zonas geográficas interiores ou mais isoladas, (como é caso por exemplo de estabelecimentos prisionais) ou ainda funções de gestão e administrativas.

**Tabela 10. Funções/cargos específicos para os quais é particularmente difícil conseguir pessoas voluntárias**

Funções/cargos	Exemplos
<b>Funções que exigem formação técnica ou especializada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prestação de cuidados de saúde</li> <li>● Apoio jurídico</li> <li>● Professores voluntários / tutoria / atividades educativas</li> <li>● Formação específica</li> <li>● Aconselhamento energético</li> <li>● Apoio especializado com necessidade de cédula profissional</li> <li>● Oficinas TIC, informática</li> <li>● Acompanhamento em demências (Café Memória)</li> <li>● Visitas a blocos hospitalares (ginecologia/oncologia)</li> </ul>
<b>Funções de gestão e administrativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Chefe de serviço do voluntariado hospitalar</li> <li>● Órgãos sociais / Cargos de gestão / Dirigentes</li> <li>● Coordenação de equipas</li> <li>● Gestão do voluntariado</li> <li>● Representação do projeto em eventos</li> <li>● Gestão administrativa / comunicação / redes sociais</li> <li>● Funções administrativas</li> <li>● Comunicação e gestão administrativa</li> <li>● Gestão de dados / base de dados do voluntariado</li> </ul>
<b>Atividades com públicos específicos (p.ex., pessoas com deficiência, pessoas idosas, isoladas ou muito dependentes, públicos vulneráveis)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Visitas a idosos em isolamento</li> <li>● Acompanhamento e apoio a idosos</li> <li>● Alimentar à boca / atividades para pessoas com Alzheimer</li> <li>● Apoiar adultos com deficiência em saídas e atividades</li> <li>● Passear utentes em cadeiras de rodas</li> <li>● Voluntários para centros de dia</li> <li>● Apoiar adultos com deficiência em saídas e atividades</li> <li>● Contacto com públicos vulneráveis</li> <li>● Voluntários na comunidade rural</li> <li>● Trabalho com pessoas com doenças</li> <li>● Tarefas com esforço físico elevado</li> </ul>
<b>Funções com horários exigentes ou incompatíveis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cargos de horário diurno</li> <li>● Projetos em horário laboral semanal</li> <li>● Recolha noturna (desperdício alimentar)</li> <li>● Colónias de férias / atividades de verão</li> </ul>

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

Relativamente ao número de pessoas voluntárias as OPV inquiridas dividem-se entre as que o consideram adequado (52,8%) e as consideram que é insuficiente (46,5%) face às necessidades da organização. Na avaliação da rotatividade das pessoas voluntárias, também existe uma divisão entre as OPV que indicam a existência de uma rotatividade nula ou baixa (46,3%) e as apontam para uma rotatividade moderada ou elevada (53,7%).

Relatório Final

Figura 32. Adequação do número de pessoas voluntárias ativas face às necessidades

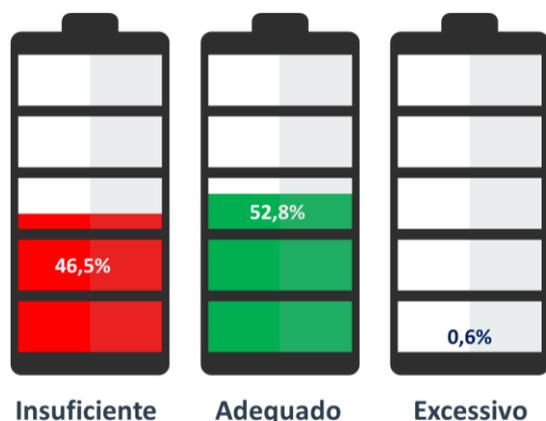
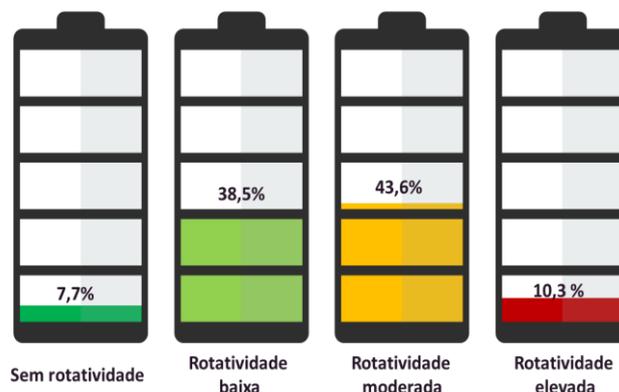


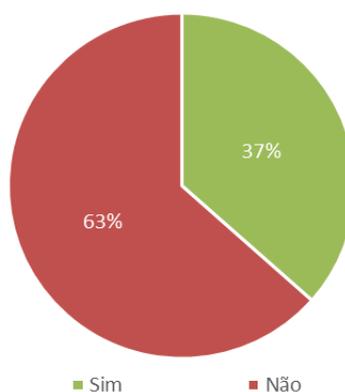
Figura 33. Rotatividade das pessoas voluntárias



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

Alguns interlocutores auscultados, como Bancos Locais de Voluntariado, referiram que os grandes desafios atuais, não são tanto o recrutamento de novos voluntários, mas antes o da existência de oferta de voluntariado por parte das OPV, designadamente ofertas mais “inovadoras” e de um voluntariado de competências, que se enquadrem com o perfil de interesses e disponibilidade dos voluntários. Referem também a que muitas OPV têm fragilidades em acolher e integrar os voluntários, o que se reflete nos níveis de retenção e por consequência de rotatividade. A este respeito é de referir que quase 2/3 das OPV inquiridas menciona não ter medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias.

Figura 34. Adoção de medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias

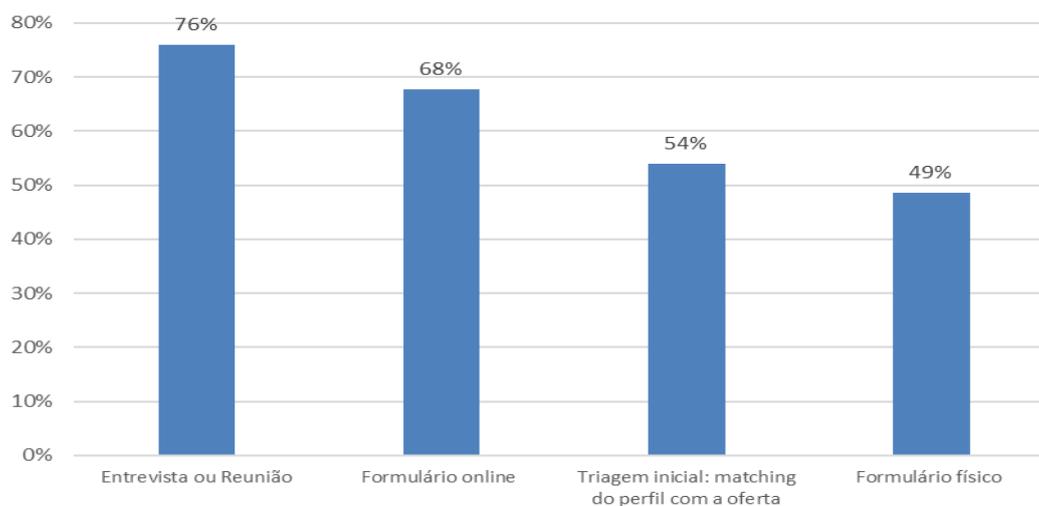


Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

A maioria das OPV inquiridas tem mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias, os quais incluem uma entrevista/reunião, o preenchimento de formulários *on line* e/ou físicos, e em alguns casos existe ainda um processo de triagem inicial.

Relatório Final

**Figura 35. Mecanismos e procedimentos específicos de inscrição e seleção de pessoas voluntárias (formulários de inscrição online, atendimentos, entrevistas...) (N=168)**



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

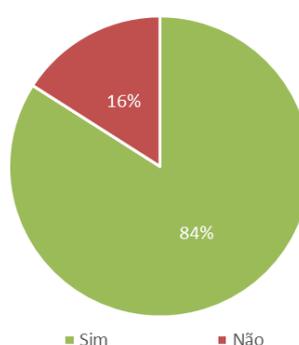
➤ **Formação e Capacitação das Pessoas Voluntárias**

De acordo com os resultados do questionário a dimensão da capacitação/competências das pessoas voluntárias não é uma dimensão crítica para a maioria das OPV, na medida em que 84% considera que no momento da inscrição estas detêm as competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado. A não existência de requisitos obrigatórios ou de requisitos genéricos (p.e., idade mínima, nacionalidade, *soft skills*, respeito pelo próximo, responsabilidade,...) facilita a que exista esta adequação. Esta visão foi também partilhada pelos interlocutores auscultados nas entrevistas e estudos de caso, sendo mencionado que, em muitos casos, a inscrição dos voluntários decorre de um conhecimento prévio da OPV e das suas atividades de voluntariado. Note-se que existe também, por parte dos BLV e algumas OPV, uma preocupação em fazer o *matching* entre o perfil da pessoa candidata e a atividade de voluntariado a desenvolver.

**Figura 36. Necessidade de qualificações, competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado**



**Figura 37. Existência no momento da inscrição das competências necessárias para realizar as atividades de voluntariado**



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

Na Tabela seguinte sintetizam-se as competências ou requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado mais valorizados pelas OPV inquiridas.

Tabela 11. Principais Requisitos específicos para desempenhar as atividades de voluntariado

Funções/cargos	Exemplos
<b>Requisitos formais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idade mínima (14, 17, 18 anos; limite até 30 em alguns programas)</li> <li>• Registo criminal (sobretudo para trabalho com crianças)</li> <li>• Nacionalidade portuguesa ou conhecimento profundo da cultura portuguesa</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória / ensino básico ou formação superior</li> <li>• Ser católico (em organizações religiosas)</li> <li>• Ter curso superior ou técnico (em contextos específicos)</li> </ul>
<b>Formação obrigatória ou valorizada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deter formação inicial em voluntariado</li> <li>• Formação específica (proteção civil, saúde, apoio à vítima, TIC, pedagogia, saúde mental)</li> <li>• Ter capacitação técnica e mentoria para voluntariado</li> <li>• Ter formação na área de gestão de conflitos, saúde mental, expectativa, proteção de crianças,...</li> <li>• Formação académica em áreas sociais, jurídicas, psicológicas, educação, saúde,...</li> <li>• Formação pedagógica</li> <li>• Formação hospitalar</li> <li>• Conhecimentos de gestão e direito</li> <li>• Cédula profissional (ex.: psicologia)</li> <li>• Conhecimentos de TIC</li> <li>• Formação em proteção civil</li> </ul>
<b>Experiência prévia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência anterior de voluntariado</li> <li>• Experiência com a população-alvo (idosos, crianças, pessoas com deficiência, vítimas de crime, ...)</li> <li>• Experiência em proteção civil, socorro, montanha,...</li> <li>• Experiência educativa (professores/educadores)</li> <li>• Manuseamento de pessoas com deficiência</li> <li>• Análise de dados financeiros</li> </ul>
<b>Competências sociais e relacionais (soft skills)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatia</li> <li>• Comunicação eficaz</li> <li>• Saber ouvir</li> <li>• Assertividade</li> <li>• Espírito de equipa</li> <li>• Tolerância, cooperação, flexibilidade</li> <li>• Boa apresentação e simpatia</li> <li>• Responsabilidade e compromisso</li> <li>• Capacidade de adaptação e aprendizagem</li> <li>• Capacidade de sigilo e confidencialidade</li> <li>• Sensibilidade para contextos e públicos vulneráveis</li> <li>• Sensibilidade para a causa animal / gostar de animais</li> <li>• Respeito pelas regras, pelos outros</li> <li>• Não discriminação</li> </ul>
<b>Disponibilidade (horários, duração, compromisso)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidade horária (ex.: 4h/semana, durante 6 meses; atividades em horário laboral, horários noturnos, ....)</li> <li>• Assiduidade e pontualidade</li> <li>• Capacidade de cumprir os horários assumidos</li> <li>• Disponibilidade para estar com os utentes</li> <li>• Disponibilidade flexível</li> <li>• Compromisso com a missão e continuidade</li> </ul>
<b>Adequação ao perfil da função</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil psicológico adequado</li> <li>• Condições físicas adequadas/robustez física</li> <li>• Capacidade de lidar com ambientes emocionalmente exigentes</li> <li>• Polivalência</li> <li>• Autonomia e iniciativa</li> </ul>

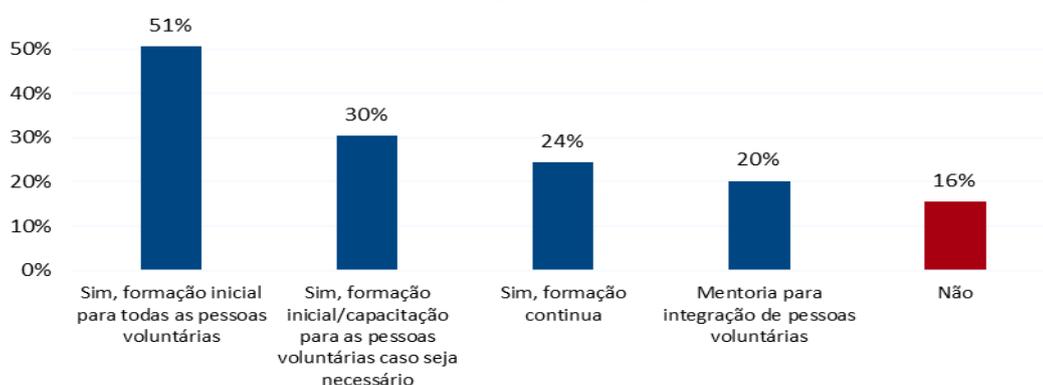
Fonte: Questionário às Organizações Promotoras de Voluntariado (2025).

Relatório Final

Apesar da qualificação/capacitação não ser considerada como crítica, os interlocutores auscultados são unânimes ao reconhecer a importância da formação inicial para todos os voluntários, de forma a que este adquira competências gerais que lhe permitam compreender a especificidade das atividades e conhecer a lei que regula o seu exercício, o compromisso a assumir, o respeito pelas normas de funcionamento das organizações, entre outras questões. A importância desta formação/capacitação dos voluntários é reconhecida pela Lei 71/98, onde é mencionado o direito e o dever de ter acesso e participar em programas de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário.<sup>8</sup>

O desenvolvimento de ações de formação/capacitação para os voluntários é uma prática que abrange a maioria das OPV (85%), sendo normalmente desenvolvidas ações de formação inicial para todas as pessoas voluntárias, ou em situações em que consideram que existe esta necessidade. A formação contínua e a mentoria para integração de pessoas voluntárias é uma prática adotada em cerca de ¼ das organizações. De referir, que a informação recolhida nos estudos de caso indica que as práticas de formação são muito diferenciadas entre as OPV, por exemplo a formação inicial tem uma carga horária e conteúdos diferenciados consoante a entidade.

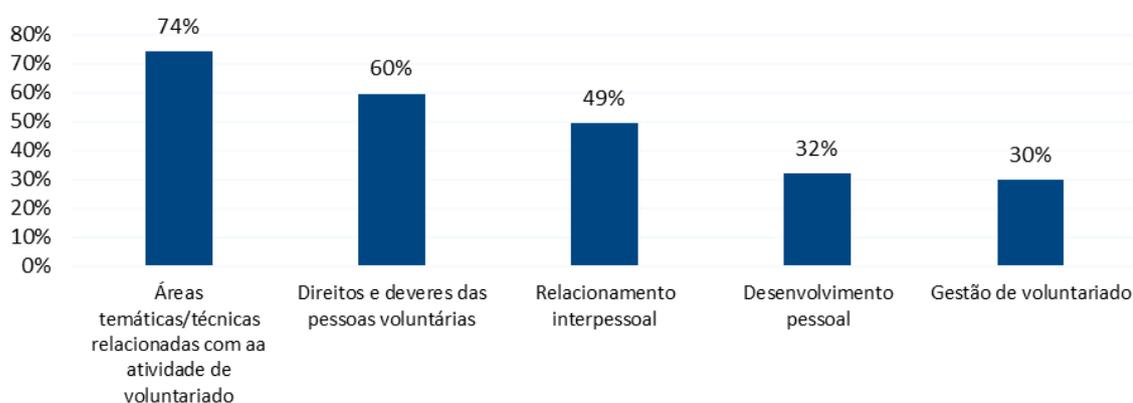
**Figura 38. Desenvolvimento de ações de formação/capacitação para as pessoas voluntárias (n=168)**



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

As principais áreas temáticas abrangidas nas ações de formação/capacitação estão relacionadas com a atividade de voluntariado a desenvolver e com os direitos e deveres das pessoas voluntárias. O relacionamento interpessoal e outras competências sociais e relacionais são também uma dimensão relevante para muitas OPV.

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



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

<sup>8</sup> Lei 71/98 - artigo 7º, alínea 1.a); artigo 8º alínea d

Relatório Final

A generalidade das entidades considera que todos os voluntários deveriam ter uma formação inicial simples centrada no enquadramento legal e direitos e deveres do voluntário, e depois dependendo das atividades a desenvolver deveria ser dada uma formação mais específica relacionada com as atividades de voluntariado a desenvolver. Em algumas atividades, dada a sua simplicidade, um breve briefing ou reunião com os voluntários poderá ser suficiente.

Dadas as características de muitas OPV (nomeadamente em termos de dimensão, recursos humanos e capacidade de gestão) alguns interlocutores consideram que os BLV ou outras estruturas semelhantes poderiam assegurar esta formação inicial como acontece por exemplo, em Matosinhos, Cascais e Porto.

Note-se que quase metade das entidades inquiridas identifica necessidades de formação tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado. As necessidades de capacitação identificadas revelam um panorama abrangente, onde se destacam quatro grandes áreas estruturais: competências de comunicação, pessoais e relacionais, gestão do voluntariado e competências técnicas específicas associadas ao tipo de voluntariado a desenvolver e/ou ao seu público alvo.

**Tabela 12. Principais necessidades de formação sentidas tendo em vista a melhoria das atividades de voluntariado**

Área de Formação	Exemplos
Competências de comunicação, pessoais e relacionais ( <i>soft skills</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicação clara e empática</li> <li>• Escuta ativa</li> <li>• Assertividade e capacidade de trabalhar em equipa;</li> <li>• Relação positiva com beneficiários, comunidade e equipas técnicas</li> <li>• Gestão emocional</li> <li>• Resiliência e capacidade de lidar com situações exigentes</li> <li>• Autoconsciência</li> <li>• Gestão de stress e equilíbrio emocional</li> </ul>
Gestão e Coordenação do Voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de equipas e liderança</li> <li>• Retenção e motivação de voluntários</li> <li>• Planeamento e organização de atividades</li> <li>• Acompanhamento e avaliação da intervenção</li> <li>• Comunicação interna</li> </ul>
Competências Técnicas Específicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primeiros socorros</li> <li>• Saúde mental e primeiros socorros psicológicos</li> <li>• Intervenção com populações específicas (crianças, idosos, pessoas com deficiência, sobreviventes de violência, animais, etc.)</li> <li>• Competências operacionais relacionadas com proteção civil</li> <li>• Apoio escolar</li> <li>• Atividades culturais</li> <li>• Apoio logístico.</li> </ul>
Enquadramento Legal, Ética, Deontologia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regras, direitos e deveres do voluntário</li> <li>• Confidencialidade e sigilo</li> <li>• Direitos e responsabilidades</li> <li>• Enquadramento legal das atividades</li> </ul>

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

Estas competências surgem como fundamentais para promover uma estabilidade emocional e reforçar o bem-estar no exercício do voluntariado e refletem uma crescente profissionalização do setor e o desafio de gerir equipas diversas, muitas vezes em contextos de alta rotatividade.

De mencionar ainda que alguns interlocutores auscultados referiram a necessidade não só de capacitação dos voluntários, como também das próprias OPV e de outras organizações da sociedade civil, de forma a

Relatório Final

tornar o setor mais profissionalizado e com uma oferta de voluntariado mais inovadora e adequada a um “novo” perfil de voluntários, sobretudo os mais jovens.

Relacionado com a formação e capacitação na área do voluntariado importa mencionar que algumas IES para além dos seus programas de voluntariado começam a integrar ou planeiam integrar nos seus planos de estudo, unidades curriculares relacionadas com este setor. A Tabela seguinte apresenta exemplos destas experiências pioneiras por parte das IES.

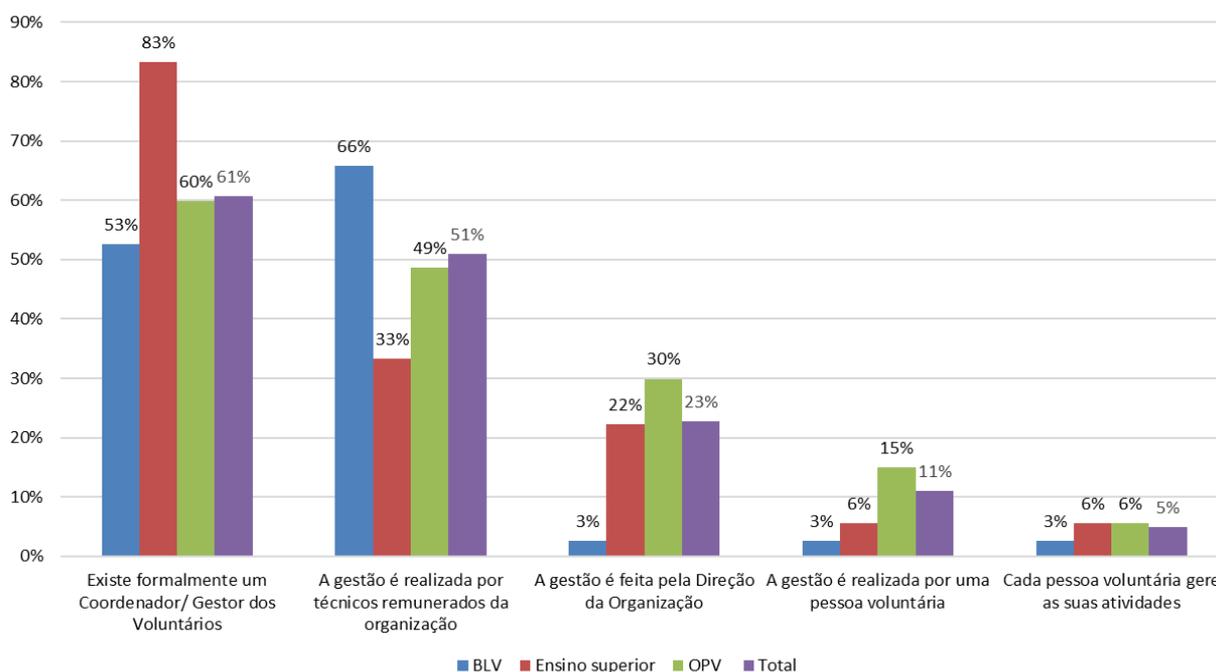
Tabela 13. Exemplos de integração do Voluntariado na oferta curricular das IES

Entidade	Oferta
	<p>NA Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa o <b>Voluntariado Curricular</b> é uma unidade curricular do grupo opcional de Formação Cultural, Social e Ética (FCSE), incluída na oferta formativa da Faculdade desde 2016/17. Corresponde a 3 ECTS</p> <p>Estudantes de 1.º ciclo que se encontrem inscritos em CIÊNCIAS num dos anos letivos seguintes ao da sua primeira inscrição</p>
	<p>O Voluntariado Curricular é uma opção livre e uma experiência inovadora da NOVA FCSH. Promove a sensibilidade para as temáticas de solidariedade e justiça social, contribuindo para crescimento pessoal e cívico dos estudantes de licenciatura. É uma forma de complementar todo o conhecimento académico adquirido na faculdade.</p> <p>O voluntariado corresponde a uma unidade curricular que vale 6 ECTS, estando incluída no plano de estudos, como opção livre</p> <p>Destina-se a todos os estudantes do 2º e 3º ano, como opção livre disponível a alunos/as inscritos/as, de todos os departamentos da instituição.</p>
	<p>A Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra (FMUC) tem desde 2023/2024 uma unidade curricular opcional chamada "<b>Humanização em Saúde</b>". Esta UC tem 20 horas de voluntariado protocoladas entre a Liga Portuguesa Contra o Cancro – Núcleo Regional do Centro ) e a Faculdade.</p> <p>Esta unidade curricular opcional destina-se a alunos de licenciatura e equivale a 2ECTS.</p> <p>A Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra tem a unidade curricular "<b>Princípios e Práticas de Voluntariado</b> " Esta UC destina-se a alunos de mestrado e equivale a 2ECTS</p>
	<p>O ISCTE na sua oferta transversal para Mestrados tem uma Unidade Curricular de "<b>Responsabilidade Social e Voluntariado</b>"</p> <p>Esta UC equivale a 2ECTS</p>

➤ **Gestão e organização do Voluntariado**

A gestão de voluntariado permite não só potenciar o apoio e acompanhamento aos voluntários, mas também contribui para uma maior retenção e eficácia das suas atividades. Os dados do inquérito indicam que quase 2/3 das OPV inquiridas têm formalmente um Coordenador/ Gestor de Pessoas Voluntárias. Nos casos onde não existe essa gestão, esta é normalmente realizada por técnicos remunerados da organização. No entanto, na visão de alguns dos interlocutores auscultados, sobretudo aqueles que articulam com várias OPV, indicam que muitas destas organizações enfrentam problemas estruturais de gestão e de recursos humanos, com uma fraca capacidade para um correto acolhimento e integração dos voluntários, e que mesmo em OPV onde existe um gestor/responsável pelos voluntários estes muitas vezes não tem uma afetação e/ou formação adequada, sendo esta uma dimensão crítica para o setor, os quais consideram que deve ser alvo de uma crescente profissionalização.

Figura 40. Forma como é realizada a gestão de voluntariado (n=163)



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

Nas práticas adotadas pela maioria das OPV destaca-se a existência de seguro de acidentes pessoais, a atribuição de um Certificado/ Declaração de participação em atividades de voluntariado às pessoas voluntárias e a Celebração de um Acordo/Contrato de Voluntariado escrito. Estas são práticas adotadas pela maioria das OPV. De mencionar, ainda, que cerca de 1/3 das OPV referem o reembolso de despesas que decorram do exercício de trabalho voluntário.

Figura 41. Ações de gestão e organização implementadas (n=165)



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

A existência de mecanismos próprios de reconhecimento do trabalho das pessoas voluntárias na Organização é apenas referida em 1/3 das organizações, mas esta é considerada uma dimensão crítica para a retenção e atração de voluntários (assim como é considerado o fator chave para o desenvolvimento da própria infraestrutura de voluntariado, como se verá adiante). Neste domínio destacam-se algumas práticas realizadas por entidades como a CASES, CPV, IPDJ, R-VES e também algumas OPV que visam

## Relatório Final

reconhecer e distinguir OPV e voluntários individualmente pelo seu trabalho. A Tabela seguinte apresenta alguns exemplos deste prémios e distinções.

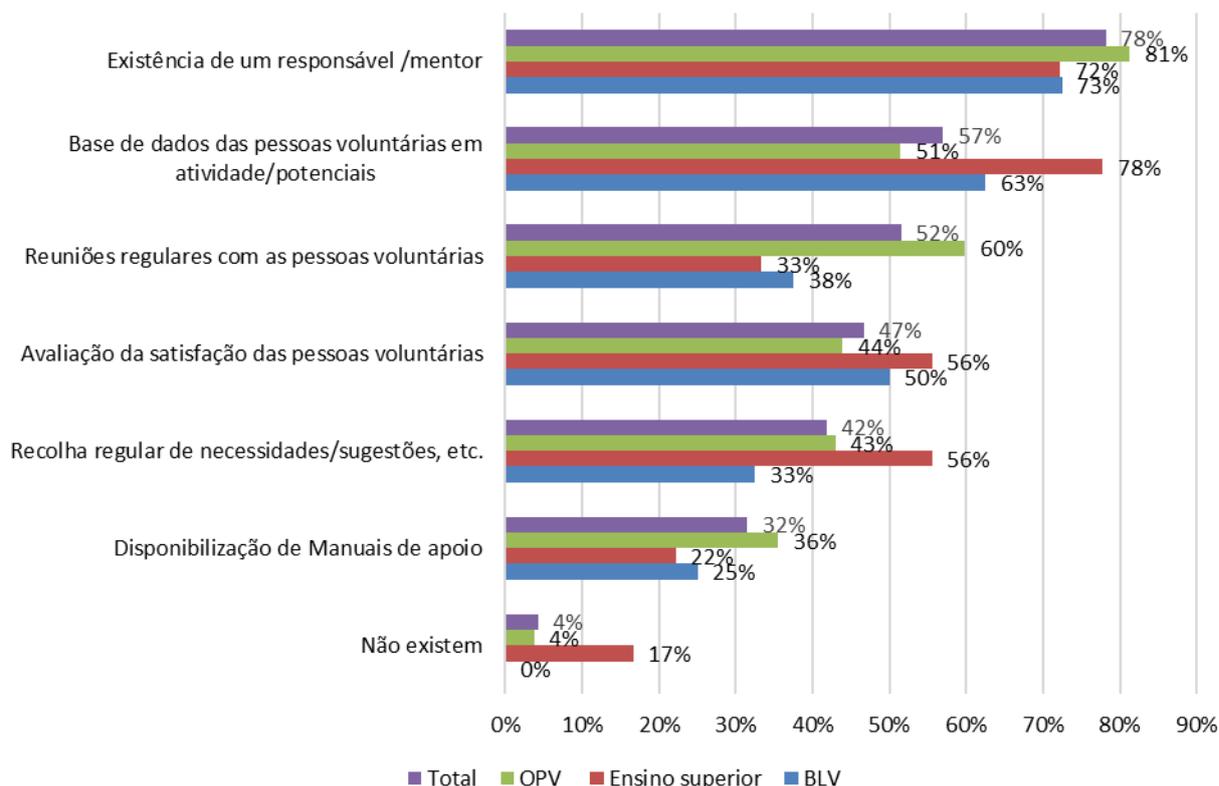
Tabela 14. Exemplos de prémios e distinções para OPV e voluntários

Distinção	Descrição	Entidade promotora
 <b>Galardão Autarquia Voluntária</b>	O Galardão Autarquia Voluntária consiste na distinção pública de Autarquias Locais pelo trabalho desenvolvido em prol da promoção da prática do Voluntariado.	CASES
 <b>Selo de Qualidade   Academia Voluntária</b>	O Selo de Qualidade Academia Voluntária consiste na distinção das instituições de ensino superior pelo trabalho desenvolvido na promoção da prática do Voluntariado.	CASES
 <b>Capital Portuguesa do Voluntariado</b>	É uma iniciativa que tem como finalidade a <b>promoção e valorização do voluntariado em Portugal</b> , através da seleção de um Município Português como “Capital Portuguesa do Voluntariado”. A primeira edição decorreu em 2023	CPV
 <b>Troféu Português do Voluntariado</b>	Tem como propósito reconhecer voluntários associados a projetos e/ou ações de voluntariado de reconhecido valor para as comunidades ou para o país. Ocorre desde 2009	CPV
 <b>Selo de Qualidade em Voluntariado Join4Change®</b>	Sistema de reconhecimento de qualidade das práticas de governação das Organizações da Sociedade Civil na área do voluntariado. Podem candidatar-se ao Selo Organizações da Sociedade Civil, Empresas ou Entidades Públicas que implementem projetos ou ações de voluntariado.	CPV
 <b>Prémios Regionais de Boas Práticas de Voluntariado Jovem</b>	Estes Prémios visam: Reconhecer a organização e/ou promoção de atividades de voluntariado ao abrigo dos Programas Agora Nós e Voluntariado Jovem para a Natureza e Florestas como práticas com impacto junto da comunidade e determinantes para a aquisição pelos/as jovens voluntários/as, através da aplicação de metodologias de educação não formal e/ou informal, de competências pessoais e sociais e de hábitos de participação cívica; Potenciar a divulgação de modelos de organização atividades de voluntariado jovem.	IPDJ
 <b>Prémio Ser+ R-VES</b>	Tem como objetivo incentivar a prática do voluntariado, a investigação e formação em voluntariado e o reconhecimento do trabalho desenvolvido pela comunidade do Ensino Superior, visando distinguir, anualmente, os três melhores projetos candidatos, realizados por Instituições de Ensino Superior (IES), numa das seguintes categorias: Ação de Voluntariado; Investigação em Voluntariado; Formação em Voluntariado.	R-VES
 <b>Galardão Escola Voluntária</b>	O Galardão Escola Voluntária, assume-se como projeto anual e de continuidade, sendo determinante na cativação, formação e experimentação dos jovens na área do voluntariado enquanto expressão de participação cívica.	C.M. Cascais
 <b>Festival do Voluntariado Cerimónia de Reconhecimento do Trabalho Voluntário</b>	Evento anual que celebra os voluntários e os resultados das escolas, com atividades e homenagens destacando a importância do voluntariado na comunidade Cascais	C.M. Cascais
 <b>Prémio Voluntariado Jovem Montepio</b>	O Prémio Voluntariado Jovem Montepio tem como objetivos maiores: Estimular a criação de projetos inovadores de voluntariado jovem; Promover o empreendedorismo em prol do voluntariado; Estimular o conhecimento e a formação sobre voluntariado; Melhorar a qualidade de vida das comunidades; Potenciar o trabalho entre entidades de cariz público, privado e da sociedade civil.	Montepio Associação Mutualista
 <b>Prémio Voluntariado UBI</b> Entrega de certificados aos(às) voluntários(as)	Evento de reconhecimento do trabalho do(a) voluntário(a)	UBI

Relatório Final

Na dimensão de apoio e acompanhamento às pessoas voluntária, a maioria das entidades dispõe de mecanismos formais de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias, sendo a existência de um responsável ou mentor, o mais transversal. As instituições de Ensino Superior tendencialmente têm uma gestão mais organizada dos voluntários, evidenciada pela elevada utilização de bases de dados e práticas centradas na comunicação e na participação, como a realização de reuniões regulares, a avaliação da satisfação e a recolha de necessidades e sugestões. As outras OPV destacam-se apenas na realização de reuniões regulares com as pessoas voluntárias.

Figura 42. Mecanismos específicos de apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias (n=165)



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

As ferramentas /dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado para além do *feedback* das próprias pessoas voluntárias, incluem principalmente o registo regular das atividades de voluntariado desenvolvidas e a contagem das horas de voluntariado. Dimensões mais relacionadas com a avaliação dos resultados/impactos, como a obtenção de *feedback* dos membros da comunidade que recebem os serviços e dos trabalhadores da organização e avaliação da qualidade/níveis de satisfação são práticas menos comuns entre as OPV inquiridas.

Figura 43. Ferramentas/dispositivos para a monitorização e avaliação das atividades de voluntariado (n=163)



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

A triangulação da informação recolhida indica, assim, algumas fragilidades no acompanhamento e apoio dos voluntários, o qual é considerado insuficiente e que pode gerar um conjunto de problemas que afetam simultaneamente os voluntários, as organizações e os beneficiários.

Figura 44. Principais consequências de um insuficiente apoio e acompanhamento às pessoas voluntárias

**Desmotivação e/ou sobrecarga emocional dos voluntários**

Sem feedback ou orientação os voluntários não percebem o impacto do seu trabalho e o seu contributo, não criam laços, sentem-se desmotivados e tendem a um abanado. A falta de acompanhamento, especialmente em áreas emocionalmente exigentes, pode levar a gestão inadequada de emoções, sentimento de impotência, esgotamento psicológico e frustração

**Consequência:** Abandono e altas taxas de rotatividade e na constante necessidade de recrutar e formar novos voluntários.

**Risco de atuação inadequada, insegura ou baixa qualidade do serviço prestado**

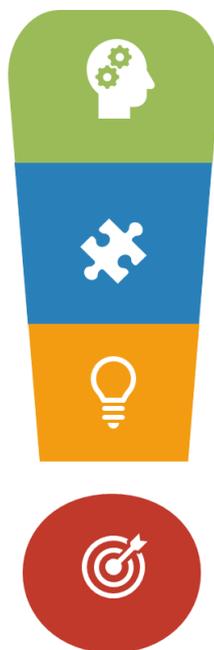
Voluntários sem acompanhamento podem intervir de forma inadequada, não cumprir regras éticas, legais e da organização, cometer erros técnicos e colocar-se ou colocar terceiros em risco

**Consequência:** comprometimento da segurança física, emocional e legal de todos os envolvidos.

**Desalinhamento com a missão da organização**

Sem acompanhamento sistemático, é fácil surgirem interpretações erradas dos objetivos, atuação não alinhada com procedimentos internos e mensagens contraditórias para beneficiários e comunidade.

**Consequência:** incoerência institucional e enfraquecimento da credibilidade da organização.



**Relações conflituosas com equipas internas e entre voluntários**

Sem orientação, podem surgir atritos entre voluntários e profissionais, percepções de invasão de funções, falha de comunicação e tensões sobre limites e responsabilidades.

**Consequência:** ambiente de trabalho deteriorado e quebra da cooperação entre equipas.

**Perda de oportunidades de desenvolvimento dos voluntários e das organizações**

Sem uma acompanhamento e monitorização não existe feedback construtivo, nem são não identificados pontos de melhoria, nem desenvolvidas novas competências

**Consequência:** menos crescimento pessoal e da organização e menor retenção, pois o voluntariado deixa de ser uma experiência enriquecedora.

**Incapacidade de aferir resultados e impactos**

Sem acompanhamento, torna-se difícil registar e monitorizar atividades, medir resultados e avaliar impactos.

**Consequência:** organização perde capacidade comunicar impacto a parceiros, financiadores e comunidade e justificar a relevância da sua intervenção.

## V.4. Tendências e Perspetivas para o Futuro

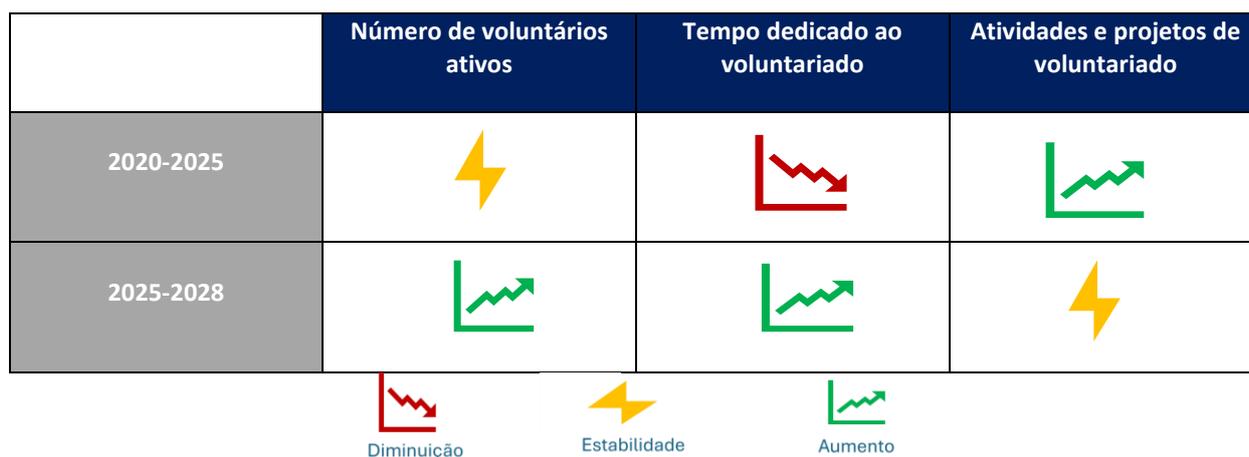
### ➤ Perspetivas de evolução

As tendências e perspetivas de evolução foram perspetivadas pelas OPV inquiridas e alvo de estudo de caso. Esta triangulação evidencia claramente uma tendência de estabilidade e crescimento do número de voluntários ativos nos dois períodos de referência solicitados. Nos últimos 5 anos predominou a estabilidade, mas as organizações percebem uma retoma do crescimento, possivelmente devido a maior visibilidade pública do voluntariado, digitalização e novas formas de participação. A perspetiva de diminuição é menor no caso da perspetiva dos próximos 3 anos, onde apenas 8% das OPV o referem.

Semelhante tendência é observada relativamente à quantidade de tempo que as pessoas voluntárias dedicam por mês/semana às atividades de voluntariado, tendo apresentado uma estabilização e constituindo mesmo um problema maior identificado pelas OPV- a disponibilidade e compromisso para um voluntariado regular.

Por último, no caso da evolução das atividades/projetos de voluntariado das OPV assiste-se claramente a uma perspetiva de crescimento que já se vinha a notar nos últimos 5 anos. As organizações planeiam expandir projetos, o que exige melhores práticas de gestão, captação e retenção.

**Figura 45. Tendência e perspetivas de evolução das atividades/projetos de voluntariado das OPV**



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

### ➤ Desafios e Perspetivas para o Futuro

#### Melhorar o recrutamento

O perfil de importância conferida para melhorar o recrutamento de voluntários por parte das OPV foi analisado, destacando-se alguns níveis de reconhecimento centrais. Por um lado, as ações mais valorizadas são a procura de novos grupos/comunidades e a melhoria da presença *online* da organização, existindo o reconhecimento da necessidade de diversificar perfis de voluntários. Nos estudos de caso realizados nota-se um elevado pendor na aposta no voluntariado inclusivo que atualmente constitui um desafio prioritário da maioria destas OPV.

**Relatório Final**

Contudo, de forma global, as organizações admitem a importância da atração ativa e digital de voluntários, mas ainda não valorizam totalmente o voluntariado virtual, apesar da sua relevância internacional.

A importância da “porta de entrada digital” para captar novos voluntários é também notada nos estudos de caso realizados. Note-se que neste âmbito, foram observadas situações de referência onde o recrutamento é passivo, ou seja, não são tomadas iniciativas de procura de novos voluntários, porque a preocupação destas OPV passa pela resposta à dimensão das inscrições nas respetivas bolsas de voluntariado. Tal verifica-se sobretudo nos casos das redes e bolsas locais de voluntariado de alguns municípios estudados.

**Figura 46. Ações mais valorizadas para melhorar o recrutamento**



Um outro aspeto valorizado no recrutamento das entidades, ainda que em menor escala, é a organização de atividades específicas para voluntários de curto prazo, como resposta à tendência de voluntariado mais flexível.

### **Principais problemas para as atividades de voluntariado identificados pelas organizações**

Na triangulação dos questionários às OPV e estudos de caso realizados é notório que os aspetos mais críticos são centrados na disponibilidade dos próprios voluntários, apontando-se a tendência de uma falta de compromisso (atrasos/absentismo) e alguns problemas de *matching* como principal dor das organizações. Tal encontra-se referido como associado à falta de vontade ou desinteresse das pessoas voluntárias em seguir regras e procedimentos.

Paralelamente, a disponibilidade face aos horários é apontada como uma dificuldade, associada aos diversos fatores da vida contemporânea que restringem o tempo disponível.

Ainda que nos estudos de caso seja menos visível, o insuficiente financiamento é apontado como forte entrave ao crescimento e qualidade das atividades de voluntariado. Esta é uma fragilidade estrutural, sobretudo acoplada à falta de recursos humanos remunerados para apoiar a integração, o trabalho e a supervisão e de pessoas voluntárias (gestores de voluntariado com afetação razoável). Este fator é decisivo à luz das boas práticas identificadas nos estudos de caso. Note-se que estes foram centrados em OPV que têm equipas dedicadas à gestão do voluntariado.

**Relatório Final**

Um outro aspeto considerado crítico é a capacidade de retenção de pessoas voluntárias ao longo do tempo, considerado um desafio importante e transversal a todos os setores.

Ainda que menos identificado, os problemas de *matching* e competências inadequadas revelam uma necessidade de melhor formação e *matching*. Esta dificuldade é apontada por um número razoável de OPV alvo de estudos de caso.

**Figura 47. Aspetos críticos para as atividades de voluntariado**

**Integração, organização e retenção**

Na avaliação da importância dos fatores para melhorar a integração, organização e retenção de pessoas voluntárias, é evidente que as organizações estão a caminhar para uma gestão mais profissionalizada do voluntariado, referindo expectativas de melhoria e qualidade das suas intervenções. Por um lado, as ações mais valorizadas passam por avaliar o impacto do voluntariado, demonstrando maturidade e foco na qualidade. Contudo, tal não é realizado de forma sistemática por falta de recursos e expertise, constituindo um dos aspetos mais desejados pelas entidades de referência alvo de estudos de caso.

Paralelamente, outra ação altamente valorizada é a avaliação do trabalho das pessoas voluntárias, o que reforça a profissionalização do setor.

De forma igualmente importante, são destacados dois outros aspetos decisivos. Por um lado, a melhoria dos mecanismos de integração e apoio são considerados essenciais para a retenção, assim como a utilização de tecnologia para promover novas formas para comunicar com as pessoas voluntárias e acompanhá-las (reuniões online, formação online, registo de atividades...).

Figura 48. Ações mais valorizadas para melhorar a integração, organização e retenção



**Principais barreiras que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam (visão das OPV)**

Convidadas a identificar os principais obstáculos que as potenciais e atuais pessoas voluntárias enfrentam, estes estão fora do controlo direto das organizações, ou seja, são o tempo e horários dos voluntários e os desafios da sua conciliação. A falta de tempo que estes evocam constitui outro desafio importante.

Figura 49. Perceção das principais barreiras que as pessoas voluntárias enfrentam



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

Quase metade das OPV identificam a falta de informação sobre as ofertas e possibilidades de voluntariado. A falta de apoio e acompanhamento das OPV constitui outro aspeto, ainda que de forma não maioritária.

Curiosamente, a análise extensiva do questionário permite observar que 20% das OPV reconhecem que a falta de reconhecimento formal das atividades de voluntariado desenvolvidas dos voluntários constitui

**Relatório Final**

um obstáculo à sua participação, mas deve notar-se que no âmbito dos estudos de caso, este fator destaca-se de forma significativa (por exemplo, validação de competências). Paralelamente, esta falta de reconhecimento é também notada nas pessoas que desenvolvem trabalho em regime voluntário de forma não formal. Este facto é corroborado a partir da identificação dos fatores que mais contribuem para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal.

Existem ainda outros obstáculos identificados, como a baixa oferta de atividades alinhadas com interesses ou mesmo a inexistência de áreas de interesse dos voluntários que têm origem em expectativas não geridas, processos lentos e problemas de *matching* entre interesses e oportunidades.

**Reconhecimento Público do Voluntariado**

Uma dimensão de análise considerada importante pelos stakeholders do presente estudo é a importância dada ao voluntariado e o seu reconhecimento público. Os resultados apontam para que seja a pessoa voluntária o principal motor da sua importância, assim como a comunidade e de forma menos expressiva as universidades que desenvolvem programas de voluntariado, assim como as ONG.

**Figura 50. Reconhecimento Público do Voluntariado (grupos que mais valorizam o voluntariado), segundo as organizações**



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

Na triangulação com os estudos de caso, é notória a ideia de que existe falta de reconhecimento institucional, especialmente ao nível da comunicação social e Estado central. Curiosamente, é a comunicação social que apresenta menores níveis de avaliação das OPV sobre a importância dada ao voluntariado em Portugal.

**Fatores-chave para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal**

Na análise dos fatores com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal, denotam-se 3 níveis de importância percebida. Num primeiro patamar, o reconhecimento das pessoas voluntárias e das atividades de voluntariado desenvolvidas contribui o aspeto mais votado, a par e a criação de uma bolsa de tempo por parte das entidades empregadoras (desenvolvimento do voluntariado corporativo) e o financiamento e recursos para apoiar as pessoas voluntárias. É fundamental criar mecanismos formais de reconhecimento, melhoria das condições e maior apoio dos empregadores — tendência internacional crescente.

Figura 51. Fatores com maior contributo para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal



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

Um segundo nível de fatores diz respeito a aspetos da dimensão gestonária do voluntariado, como os seguros e proteção, a existência de recursos humanos nas OPV afetos para realizar a gestão do voluntariado e a necessidade de maior informação e sensibilização para o voluntariado. Tal encontra-se corroborado nos estudos de caso realizados.



## VI. SÍNTESE CONCLUSIVA E RECOMENDAÇÕES

### VI.1. Síntese Conclusiva

#### ➤ **Tendências do Voluntariado (Evolução e Perspetivas)**

Tendo em conta os últimos dados revelados em 2022 pelo Eurostat, 12,3% da população adulta da UE com 16 anos ou mais participava em atividades voluntárias formais e informais. Tal representa uma descida em relação aos 18,9% registados em 2015, com diminuições significativas em países como a Suécia e a Dinamarca, provavelmente influenciadas pela pandemia da COVID-19. A Noruega lidera o panorama europeu juntamente com estes países nórdicos, aos quais se junta os Países Baixos, o Luxemburgo e a Suíça.

Portugal posiciona-se como o país que apresenta menor dinâmica de voluntariado do grupo de países do sul da Europa e apenas se destaca de países com barreiras políticas e culturais ao voluntariado (como a Albânia, Turquia, Roménia e países da zona dos Balcãs).

Na triangulação de informação e evidências recolhidas junto das OPV (Organizações Promotoras de Voluntariado), através de questionário, estudos de caso e entrevistas, é possível traçar algumas tendências e perspetivas sobre o voluntariado em Portugal.

De modo global, o voluntariado tem-se mantido estável em intensidade, mas as organizações percebem uma dinâmica/expetativa de crescimento, possivelmente devido a maior visibilidade pública do voluntariado, digitalização e novas formas de participação.

As OPV indicam, no entanto, uma mudança no perfil de pessoas voluntárias, com uma tendência crescente, sobretudo por parte dos mais jovens, de privilegiarem atividades de voluntariado associadas a causas e com menores exigências em termos de compromisso de regularidade e de continuidade. Esta situação tem reflexos na rotatividade de pessoas voluntárias na maioria das Organizações inquiridas.

Em termos globais, existe uma perceção de que o voluntariado é desenvolvido sobretudo por pessoas com maiores níveis de escolaridades e onde as mulheres têm um peso preponderante.

Paralelamente, as organizações planeiam expandir projetos nos próximos 3 anos, o que exige melhores práticas de gestão, captação e retenção de pessoas voluntárias.

#### ➤ **Características das Organizações Promotoras de Voluntariado e das atividades de voluntariado desenvolvidas**

As Organizações Promotoras de Voluntariado são bastante heterogéneas, em termos de dimensão, âmbito geográfico de atuação, abrangência de pessoas voluntárias, perfil de especialização temática das atividades de voluntariado desenvolvidas. Ainda assim, a informação indica uma prevalência de entidades do terceiro setor (IPSS), com uma atuação a nível local nas áreas da ação social e da educação, com histórico no desenvolvimento de voluntariado.

É possível notar que, embora ainda não seja transversal, a gestão do voluntariado está a profissionalizar-se, com ênfase na gestão, integração e apoio, e avaliação, ainda que subsistam obstáculos como a presença de recursos humanos afetos à gestão do voluntariado no seio das OPV.

Nos últimos anos, a informação indica uma crescente diversificação das temáticas abrangidas pelo voluntariado e do perfil de atividades desenvolvidas pelas pessoas voluntárias, existindo um aumento do

**Relatório Final**

voluntariado de competências e do voluntariado *on line* e uma preocupação crescente com o voluntariado inclusivo. Paralelamente, a transformação digital é essencial para recrutamento e acompanhamento.

**➤ Desafios Atuais e Futuros**

Face às alterações no perfil de pessoas voluntárias e na nossa sociedade, a informação recolhida indica que existe uma necessidade das atuais Organizações Promotoras de Voluntariado e outras Organizações da Sociedade Civil, repensarem o voluntariado e as atividades de voluntariado oferecidas.

Mais de metade das organizações identificam desafios ligados ao recrutamento, dado que as ações mais valorizadas são a procura de novos grupos/comunidades, existindo o reconhecimento de que é preciso diversificar os perfis de pessoas voluntárias. Os dados do questionário indicam que a maioria das OPV enfrentam dificuldades relacionadas sobretudo com a disponibilidade das pessoas voluntárias para o desenvolvimento das atividades de voluntariado, com a adequação das expectativas das pessoas voluntárias às necessidades das atividades de voluntariado e com insuficiente número de novas pessoas voluntárias.

Também consideram que reforço da “porta de entrada digital” para captar novas pessoas voluntárias. Melhorar presença online e página da organização Atividades específicas para voluntariado de curto prazo como resposta à tendência de maior flexibilidade.

As organizações reconhecem a importância da atração ativa e digital de pessoas voluntárias, mas ainda não valorizam totalmente o voluntariado virtual, apesar da sua relevância internacional.

Apesar das dificuldades de recrutamento, apenas 1/3 das organizações inquiridas indica a adoção de práticas e medidas específicas para aumentar a retenção de pessoas voluntárias, o que conduz a uma maior necessidade de captarem novas pessoas voluntárias.

O desenvolvimento de ações de formação/capacitação é uma prática que abrange a maioria das Organizações inquiridas (85%), sendo normalmente desenvolvidas ações de formação inicial para todas as pessoas voluntárias, ou em situações em que consideram que existe esta necessidade. No entanto, a formação contínua e a mentoria para integração de pessoas voluntárias é uma prática adotada em apenas ¼ das organizações.

**➤ Principais problemas identificados pelas organizações**

Nos estudos de caso realizados, emergem como fatores-chave para o desenvolvimento do voluntariado em Portugal, dois principais elementos:

- ✓ a existência de recursos humanos com afetação razoável na gestão do voluntariado nas organizações
- ✓ a valorização política e institucional do voluntariado (dos municípios, estado central e dos dirigentes das organizações da sociedade civil).

A este propósito, é unânime a existência de uma fragilidade estrutural: a falta de recursos humanos com uma afetação adequada para apoiar a integração, o trabalho e a supervisão de pessoas voluntárias, designadamente, gestores de voluntariado.

Por outro lado, as OPV identificam outros aspetos críticos, como a falta de compromisso das pessoas voluntárias (atrasos/absentismo/rotatividade e abandono precoce), a disponibilidade face aos horários disponíveis e o insuficiente financiamento para a manutenção/desenvolvimento de atividades de voluntariado. Este último aspeto constitui um forte entrave ao crescimento e qualidade do setor em Portugal.

Relatório Final

É também notório que as organizações estão a caminhar para uma gestão mais profissionalizada do voluntariado e algumas Organizações demonstram maturidade e foco na qualidade. Tal é evidente pela elevada valorização da importância de avaliar os resultados e impactos do trabalho das pessoas voluntárias, ainda que se denote falta de mecanismos para medir o impacto real das ações.

A ausência de reconhecimento formal das pessoas voluntárias constitui outro aspeto frágil do setor, sendo necessário criar mecanismos formais para tal, assim como um maior apoio dos empregadores — tendência internacional crescente para que os seus colaboradores possam participar em atividades de voluntariado.

➤ **Reconhecimento Público do Voluntariado**

Os grupos que mais valorizam o voluntariado, segundo as OPV são as próprias pessoas voluntárias, as comunidades em geral e as universidades. Ao invés, existe uma clara perceção de falta de reconhecimento institucional, especialmente ao nível da comunicação social e das entidades públicas nacionais. Este nível de reconhecimento institucional insuficiente limita crescimento e atratividade.

VI.2. Recomendações

**REFORÇO DO PAPEL DO ESTADO**

Mobilização do Estado no setor do voluntariado	
Desafios	Recomendações específicas
A legislação em matéria de voluntariado em Portugal data de 1998. Quase 30 anos depois, a atual legislação não reflete a atualidade do Voluntariado em Portugal. Torna-se urgente a revisão das bases do enquadramento jurídico do Voluntariado e DL que a regula.	Adequação da Lei do Voluntariado (Lei n.º 71/98) às práticas de voluntariado atuais, incluindo o reconhecimento de atividades desenvolvidas de forma informal.
O Estado não tem tido um papel central no desenvolvimento do voluntariado, sendo essencial que assuma um papel mais ativo na promoção de uma maior participação cívica e de cidadania ativa e solidária. Ausência de uma estratégia nacional concreta para o setor do voluntariado.	Criação de uma Estratégia Nacional para o Voluntariado com metas concretas até 2030.
	Integração do voluntariado, como instrumento transversal nas diferentes políticas e estratégias, em áreas como a saúde, educação, juventude, cultura e desporto, ambiente e proteção civil, integrando por exemplo esta temática em documentos estratégicos sectoriais.
O insuficiente financiamento é apontado como forte entrave ao crescimento e qualidade das atividades de voluntariado.	Promoção do envolvimento de membros do governo em iniciativas de voluntariado.
	Criação de linhas de financiamento específicas para organizações que promovam voluntariado, destinadas a suportar os custos de recrutamento, gestão, acompanhamento e reconhecimento dos voluntários, incluindo p.ex., recursos humanos afetos à gestão, seguros, registos criminais e outros documentos obrigatórios e outras despesas inerentes às atividades de voluntariado desenvolvidas.

Relatório Final

Mobilização do Estado no setor do voluntariado	
Desafios	Recomendações específicas
A capacitação dos voluntários é um elemento central para a qualificação do sector do voluntariado, sendo necessário reforçar a oferta existente.	Inclusão da formação para voluntariado como parte da oferta pública.
A falta de reconhecimento formal das atividades de voluntariado desenvolvidas dos voluntários e a validação das competências adquiridas constitui um obstáculo à sua participação.	Criação mecanismos formais de validação de competências adquiridas em contexto de voluntariado (ex: Passaporte do Voluntariado ou certificação de competências informais).

Mainstreaming de voluntariado nas organizações públicas	
Desafios	Recomendações específicas
Necessidade de fortalecer a cultura de voluntariado nas práticas da Administração Pública.	Estabelecimento de bolsa de horas para voluntariado nos organismos da Administração Pública.
	Promoção de incentivos ao desenvolvimento de atividades de voluntariado por parte de pessoas que auferem de subsídio de desemprego ou outros apoios sociais estatais.
	Reconhecimento o voluntariado como experiência profissional em concursos de emprego público e privado.

Reforço do papel das Autarquias na promoção e gestão do voluntariado	
Desafios	Recomendações específicas
Os municípios devem assumir um papel mais ativo na promoção de uma maior participação cívica e de cidadania ativa e solidária.	Promoção do voluntariado como uma competência clara dos municípios, assegurando os recursos necessários para uma estratégia local de voluntariado.
	Integração do voluntariado nos instrumentos de planeamento do Programa Rede Social (ISS I.P.) nas Redes Sociais concelhias.
	Financiamento pequenas iniciativas locais de voluntariado.
	Definição sistemas de premiação e reconhecimento das práticas de voluntariado locais.

Estratégia de educação para a cidadania e voluntariado no contexto escolar	
Desafios	Recomendações específicas
Existe a necessidade de valorização do voluntariado como componente de educação cívica e cidadania ativa. O voluntariado deve ser integrado no currículo da educação básica e secundária, como forma de fortalecer a cidadania ativa e promover o engajamento cívico, desde cedo.	Formação e sensibilização especializada na área para professores e gestores de voluntariado, envolvendo centros de formação de docentes.
	Promoção da organização de atividades de voluntariado nas escolas e envolvimento de crianças e jovens em ações de voluntariado nas escolas.
	Criação de programas específicos que integrem o voluntariado nos currículos escolares.
	Apoio a iniciativas que promovam o encontro entre jovens e seniores em projetos comuns, valorizando a partilha de experiências, saberes e competências entre gerações.
	Criação de clubes de voluntariado nas escolas.
	Valorização do voluntariado no âmbito do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

**CAPACITAÇÃO E MELHORIA DO SISTEMA DE AÇÃO DAS OPV**

<b>Promover a gestão profissional do voluntariado</b>	
<b>Desafios</b>	<b>Recomendações específicas</b>
Falta de equipas dedicadas à gestão do voluntariado	Existência de gestores de voluntariado qualificados e com uma afetação adequada.
Acumulação de funções e falta de tempo para acompanhamento.	Estabelecimento de procedimentos para a integração, mentoria e acompanhamento de voluntários, por exemplo baseados em boas práticas/guias e modelos existentes.
Ausência de formação específica em gestão de voluntariado.	Promoção ou facilitação do acesso a ações de formação/capacitação quer para técnicos, quer para voluntários.
Garantir a pilotagem/monitorização estratégica das intervenções.	Implementação de procedimentos de registo e indicadores de monitorização das atividades de voluntariado.

<b>Melhorar o Recrutamento e Retenção de Voluntários</b>	
<b>Desafios</b>	<b>Recomendações específicas</b>
Rotatividade e abandono precoce	Criação de modelos flexíveis de voluntariado (curta duração, micro voluntariado, voluntariado remoto, de competências), permitindo a captação de novos públicos e criando condições para que a prática de voluntariado seja acessível a todos.
Falta de tempo e disponibilidade em conciliar voluntariado com vida profissional ou académica.	Reconsideração do papel dos voluntários nas organizações e as funções/atividades que podem desempenhar, dando resposta ao novo perfil de voluntários, atraindo novos públicos e criando condições para que a prática de voluntariado seja acessível a todos.
Necessidade de voluntários para alguns funções/áreas específicas.	Implementação de estratégias de reconhecimento dos voluntários (certificados, eventos prémios ,...).

<b>Desenvolvimento do Voluntariado Corporativo</b>	
<b>Desafios</b>	<b>Recomendações específicas</b>
Existência de uma valorização muito heterógena do voluntariado por parte das entidades empregadoras, não sendo uma prática comum na maioria do tecido empresarial.	Disseminação junto das entidades empregadoras uma cultura de cidadania responsável, encorajando o desenvolvimento de programas de voluntariado e possibilitando a prática de voluntariado aos seus colaboradores .
Ausência de informação especializada sobre o voluntariado corporativo em Portugal.	Implementação de sistemas de reconhecimento das empresas que desenvolvam programas internos de voluntariado e ofereçam oportunidades de voluntariado aos seus colaboradores.
	Realização de Estudo específico sobre as páticas de voluntariado corporativo.

<b>Promover o Impacto Social e Avaliação</b>	
<b>Desafios</b>	<b>Recomendações específicas</b>
Insuficientes meios para medir os resultados e falta de mecanismos para medir o impacto real das ações.	Estabelecimento de sistemas de avaliação para medir a eficácia dos programas de voluntariado, garantindo a melhoria contínua das iniciativas.

## CONSOLIDAR A INFRAESTRUTURA DE VOLUNTARIADO

Criação de uma Rede Nacional de Voluntariado	
Desafios	Recomendações específicas
A ausência de um conselho nacional ou rede representativa de voluntariado limita a coordenação entre setores e regiões.	Criação de uma Rede Nacional de Voluntariado que permita a articulação entre OPV, autoridades locais e órgãos públicos na colaboração, trocas de boas práticas e <i>advocacy</i> por políticas e prioridades de financiamento.
Necessidade de um repositório centralizado sobre as oportunidades de voluntariado em Portugal .	Disponibilização de um Portal do Voluntariado que disponibilize informação sobre as oportunidades e iniciativas de voluntariado existentes.
Necessidade de espaços de aprendizagem coletiva e de partilha de experiências.	Promoção de eventos de aprendizagem coletiva, troca de experiências e intercâmbio de boas práticas inter organizacionais.

Estratégia de educação para a cidadania e voluntariado no contexto universitário	
Desafios	Recomendações específicas
Urge o reforço da importância e práticas de voluntariado no seio das Instituições de Ensino Superior.	Integração do voluntariado nos currículos universitários - criação de unidades curriculares.
	Inclusão do voluntariado no estatuto do estudante do ensino superior, com créditos ou equivalência curricular.

Fomento à Investigação sistemática sobre o Voluntariado em Portugal	
Desafios	Recomendações específicas
A ausência de pesquisas padronizadas e longitudinais enfraquece as políticas baseadas em evidências e dificulta a visibilidade real do impacto do setor. O país precisa de coordenação institucional entre governo, universidades e sociedade civil para gerar dados confiáveis, apoiar decisões informadas e orientar o desenvolvimento da infraestrutura de voluntariado.	Produção de conhecimento sobre o setor para poder desenhar políticas públicas.
	Realização de análise e estudos sobre o contributo do voluntariado para o desenvolvimento social/ambiental e económico de Portugal.

Reconhecimento/Construção da confiança pública sobre o voluntariado	
Desafios	Recomendações específicas
Os dados recolhidos apontam para níveis de reconhecimento do voluntariado problemáticos, sobretudo em instâncias como organizações públicas e comunicação social. Reconquistar a confiança pública é fundamental para aumentar a participação e garantir a sustentabilidade das iniciativas de voluntariado.	Divulgação de narrativas positivas sobre o impacto do voluntariado e promover exemplos inspiradores de cidadania ativa, assim como desconstruir de mitos e falsas perceções associadas ao setor.
	Promoção de campanhas de sensibilização no âmbito do Ano Internacional do Voluntariado (2026).
	Aposta em ações e eventos de divulgação e reconhecimento do voluntariado por parte dos órgãos de comunicação social portugueses.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### BIBLIOGRAFIA BASE

- Américo M. S. Carvalho Mendes (coord.) (2024), ESTUDO DIAGNÓSTICO DAS ONG EM PORTUGAL 2015-2024”
- CASES, INE, Inquérito ao Trabalho Voluntário 2012
- CASES, INE, Inquérito ao Trabalho Voluntário 2018
- CPV (2025), Documento de Trabalho: I Encontro Nacional de Gestores de Voluntariado Lisboa, 28 de Maio de 2025
- CEV (2011) Blueprint for European Volunteering 2030
- CEV (2011), Policy Agenda for Volunteering in Europe (PAVE)
- Dorothy A. Johnson Center for Philanthropy (2025), 11 Trends in Philanthropy for 2025
- Manual on the measurement of volunteer work / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011
- Nathan Dietz; Robert t. Grimm jr. (2023), The state of volunteer engagement: insights from nonprofit leaders and funders, Do Good Institute at the School of Public Policy
- The European Economic and Social Committee (EESC) (2021), New trends in the development of volunteering in the European Union
- Volunteering in the European Union- An Overview- Working paper no. 2 of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe (2010)
- Volonteurope (2018), Measuring the impact of volunteering.
- WOSM-European Region (2008), Trends in volunteering
- United Nations Volunteers (UNV) (2021). 2022 State of the World’s Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies. Bonn.
- United Nations Volunteers (UNV) (2024), Statistical overview of UN Volunteers 2023–2024
- VolunteerPro (2025), Volunteer Management Progress Report- The Recruitment Edition

### ARTIGOS CIENTÍFICOS

- Alarcón, V., Cedena, B., & Gómez, A. (2020). Spain. Volunteering Infrastructure in Europe. Brussels: Centre for European Volunteering.
- Ms. Mary V. MERRILL Global Trends and the Challenges for Volunteering Journal of Volunteer Administration, U.S.A.
- Damian, E. (2018). Formal Volunteering in Europe: Evidence Across Nations and Time. Cross-Cultural Research, 53(4), 385-409.
- Doosje, O. (2018). Why does no one want to repair kids’ bikes? A research on the volunteer’s decision for specific activities. Master Thesis , RSM Erasmus University.
- Meijs, L., Ten Hoorn, E., & Brudney, J. (2006). Improving societal use of human resources: From employability to volunteerability. Voluntary Action, 8(2), 36-54.

### LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

- Portaria n.º 389/2018, DR, SÉRIE II — N.º 146 — 31/07/2018
- Regulamento Medida de Apoio ao Voluntariado

**Relatório Final**

- RCM n.º 62/2010, de 25 de agosto - Institui o Ano Europeu das Atividades de Voluntariado que Promovam Uma Cidadania Ativa em Portugal no ano de 2011 (AEV-2011) e determina a execução a nível nacional das atividades que lhe estão associadas.
- Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado.
- Lei n.º 71/98, de 3 de novembro - Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado