



**“Cópia prévia – Conferência de
Encerramento do AEV 2011
1–2 de dezembro de 2011”**

Varsóvia, Polónia

Sê voluntário! Faz a diferença

A.P.E.V

(Agenda Política Europeia para o Voluntariado)

Aliança do AEV 2011

Agenda Política Europeia para o Voluntariado - A.P.E.V
Trabalhar no sentido de um verdadeiro legado do AEV 2011

Breve Resumo.....	3
Prefácio.....	5
Contexto.....	7
PARTE 1 – Recomendações políticas.....	9
1. Introdução.....	10
2. Todos os Intervenientes	12
3. Instituições Europeias.....	14
4. Estados-Membros da UE.....	18
5. Parceiros Sociais.....	23
6. Sociedade Civil.....	26
PARTE 2 – Voluntariado de Qualidade.....	29
PARTE 3 – Enquadramentos Legais.....	32
PARTE 4 – Infraestrutura do Voluntariado.....	40
PARTE 5 – Ferramentas de Reconhecimento.....	47
PARTE 6 – Valor do Voluntariado.....	56
PARTE 7 – Voluntariado dos Trabalhadores por Conta de Outrem.....	60
Anexos.....	71
Glossário.....	71
Recrutamento de Grupos de Trabalho e processos de trabalho.....	74
Grupos de Trabalho participantes.....	76
Notas Finais.....	79
Cronologia da legislação europeia e políticas-chave em matéria de voluntariado.....	81
Agradecimentos.....	83

Breve Resumo

A Agenda Política Europeia para o Voluntariado (A.P.E.V) da Aliança do AEV 2011 contém recomendações para a criação de um enquadramento político mais eficiente e eficaz na Europa, visando o apoio e a promoção dos voluntários, do voluntariado e das organizações de voluntariado e dos seus parceiros. As recomendações incluem propostas de ação que refletem os aspetos das políticas de voluntariado que necessitam de atenção, já identificadas, tanto na Decisão do Conselho Europeu de 2009 sobre o AEV 2011¹, como na Comunicação da CE sobre o voluntariado, de 2011². As recomendações da A.P.E.V. visam promover e apoiar o voluntariado como uma demonstração dos valores europeus, proporcionando um veículo para uma cidadania ativa e contribuindo para o crescimento da economia e do capital social.

A A.P.E.V. salienta a necessidade de uma abordagem de parceria que envolva todos os intervenientes e a continuação do seu trabalho no sentido de criar uma infraestrutura de voluntariado na Europa. Essa infraestrutura envolveria mecanismos de apoio adequados e necessários para os voluntários e organizações de voluntariado, incluindo um financiamento adequado e sustentável. A infraestrutura deveria estabelecer abordagens políticas coerentes e transversais, com vista à redução de barreiras ao voluntariado, e implicar o desenvolvimento de estruturas adequadas para os voluntários e organizações de voluntariado, reconhecendo os seus direitos e responsabilidades.

As recomendações refletem o facto de a criação de uma base para a definição de políticas baseadas em evidências necessitar de uma recolha de dados melhorada sobre o valor e o impacto do voluntariado na Europa. Esses dados devem ter em conta o valor económico e social do voluntariado e o processo de medição deve refletir a natureza específica do voluntariado, a fim de serem facultados dados fiáveis.

A A.P.E.V destaca também a necessidade de um melhor acesso a dados estatísticos e outras informações sobre as oportunidades de voluntariado, além do acordo sobre os princípios necessários para a prestação de um voluntariado de qualidade, a fim de aumentar a taxa de participação, o impacto e o valor do voluntariado em toda a Europa. É reconhecido o facto de a qualidade do voluntariado, invariavelmente, resultar de ações conjuntas, de comum acordo entre os intervenientes, e envolver parcerias fortes e transparentes entre os vários intervenientes.

O reconhecimento das conquistas individuais e coletivas dos voluntários é identificado na A.P.E.V. como sendo um fator essencial para que os voluntários possam aplicar melhor as suas competências demonstradas e os conhecimentos obtidos através do voluntariado noutras áreas das suas vidas e, desse modo, aumentar ainda mais o impacto do voluntariado. Melhores mecanismos de reconhecimento do contributo do voluntariado para os processos de aprendizagem ao longo da vida são recomendados como uma solução.

Na Parte 1, a A.P.E.V. estabelece uma agenda para o enquadramento político que deverá ser desenvolvido para garantir o legado do AEV 2011, em termos de recomendações de políticas transversais para os diversos intervenientes. As Partes seguintes, dois a sete, apresentam análises e recomendações mais detalhadas, de acordo com os temas específicos da política de voluntariado abordados durante o ano de 2011.

Prefácio

A Agenda Política Europeia para o Voluntariado (A.P.E.V) apresenta recomendações para a criação de um enquadramento político mais eficiente e eficaz na Europa, no sentido de apoiar e promover os voluntários, o voluntariado e as organizações de voluntariado. A A.P.E.V. visa garantir um legado duradouro do Ano Europeu do Voluntariado 2011 (AEV 2011), incentivando todas os intervenientes a fazer face às lacunas das políticas atuais. Por conseguinte, a A.P.E.V. contribui para alcançar os objetivos do AEV 2011 e garantir o legado prometido para o voluntariado na Europa. A A.P.E.V também será relevante para a Europa em 2020, uma vez que promove mudanças políticas que visam facilitar ainda mais a participação ativa do cidadãos através do voluntariado e exprimem os valores europeus³ e a cidadania europeia, promovendo assim o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo na União Europeia. As recomendações políticas que constam na A.P.E.V. são precedidas de um capítulo que descreve a situação económica e social na Europa em 2011 e a respetiva relação com o voluntariado e o desenvolvimento das políticas de voluntariado.

As recomendações aprovadas pelo Comité Diretor da Aliança do AEV 2011 em 17 de novembro de 2011 e pelas organizações que fazem parte da Aliança do AEV 2011 são dirigidas a todos os intervenientes – as instituições europeias; os decisores políticos a todos os níveis dos Estados-Membros; os parceiros sociais (entidades empregadoras de todos os setores, com ou sem fins lucrativos, públicas, privadas, etc. e sindicatos), bem como a sociedade civil – que são informados das conclusões dos grupos de trabalho da Aliança do AEV 2011. As mesmas estão agrupadas de acordo com os quatro objetivos do AEV 2011: criar um ambiente propício ao voluntariado na UE; dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorarem a qualidade das suas atividades; reconhecer o trabalho voluntário; sensibilizar as pessoas para o valor e a importância do voluntariado.

Reconhecendo que o voluntariado é prestado de forma gratuita, mas não é livre de custos, a Aliança do AEV 2011 acredita que o voluntariado necessita e merece um apoio específico de todos os intervenientes. A A.P.E.V. defende abordagens múltiplas por parte dos intervenientes, para melhorar e desenvolver o voluntariado na Europa. Portanto, as recomendações exigem inevitavelmente uma ação dos diferentes grupos de intervenientes, que trabalham em parceria, oferecendo diferentes ações de acordo com as suas competências e conhecimentos. Neste contexto, a A.P.E.V. identifica, na

Parte 1, a necessidade de abordagens específicas e consistentes por parte dos vários intervenientes; alguns intervenientes em particular deverão ter a iniciativa de criar parcerias com outros.

As Partes seguintes, 2 a 7, constituem as conclusões do grupo de trabalho e apresentam análises e recomendações mais detalhadas, de acordo com alguns temas específicos do voluntariado abordados durante o ano de 2011, dando especial atenção à "operacionalização" das recomendações políticas. A A.P.E.V. é apoiada por uma série de anexos que fornecem mais contextos e explicações.

Um total de 100 peritos europeus das organizações de voluntariado que fazem parte da Aliança do AEV 2011 e muitos dos próprios voluntários participaram nesta iniciativa única durante o ano de 2011, para elaborarem as recomendações que constam na A.P.E.V. Com base nas experiências dos vários membros da Aliança AEV 2011 e das redes europeias de voluntariado ativas, foi possível elaborar a A.P.E.V. numa perspetiva profissional única e pôr em prática as declarações políticas feitas pela Aliança do AEV 2011 antes do Ano Europeu.⁴

Considerando que o voluntariado pode ter muitas definições diferentes, mas que existem princípios universais subjacentes, neste documento o voluntariado engloba as atividades que refletem os princípios referidos na decisão do Conselho AEV 2011 (2009) e na Comunicação da Comissão sobre as políticas da UE e o Voluntariado (2011):

- todas as formas de atividade voluntária, quer seja formal, não formal ou informal.
- realizada pela pessoa, por sua própria vontade, escolha e motivação
- sem procurar obter lucros financeiros i.e., o lucro financeiro não é um objetivo nem uma forma de reconhecer a contribuição ou a realização.
- é uma jornada de solidariedade e uma forma de fazer face às necessidades e preocupações humanas, sociais ou ambientais.
- é muitas vezes realizado com o apoio de uma organização sem fins lucrativos ou com base em iniciativas comunitárias.

Contexto

A A.P.E.V foi desenvolvida num contexto de crise económica na Europa⁵. Em 2011, quando foi desenvolvida a ideia de criar o AEV 2011, a Europa encontrava-se numa situação social e económica muito diferente da que existia em 2007. Esta realidade trouxe alguns desafios, mas também criou a oportunidade de mostrar a importância dos voluntários e das organizações de voluntariado para o tecido social e para a cultura europeia, bem como da existência de uma infraestrutura de apoio ao voluntariado que permita e facilite o impacto do seu trabalho.

Tem sido argumentado que a crise económica é acompanhada por uma crise social⁶ e que esta situação desencadeou o início de uma nova ordem social. Uma das características dessa nova ordem é a mudança do papel do Estado na prestação de serviços aos cidadãos. A crise está a obrigar os governos a reavaliar o Modelo Social Europeu e a analisar como poderão ser mantidos os serviços de proteção social e outros serviços públicos que têm sido uma característica essencial desse modelo. A situação também proporcionou, em alguns casos, a oportunidade de questionar se o modelo social deve realmente ser mantido na sua forma atual. Em algumas esferas, o debate originou sugestões no sentido de os voluntários e as organizações de voluntariado poderem e deverem prestar os serviços aos cidadãos em vez do Estado.

A Aliança do AEV 2011 acredita que o facto de se considerar os voluntários e as organizações de voluntariado apenas como meros veículos de substituição na prestação de serviços que anteriormente eram prestados pelo Estado, demonstra uma falha na apreciação do seu papel, valor e, em última análise, do impacto do setor, cujos números, por si só, representam mais cidadãos europeus do que o maior Estado-Membro da UE. A Aliança do AEV 2011 também acredita que o voluntariado é um elemento complementar do Modelo Social Europeu e não deve ser utilizado como um elemento integrante do mesmo.

Deve ser visto como um farol de esperança que, numa altura em que cada vez mais cidadãos europeus lutam com as suas reduzidas capacidades económicas devido às elevadas taxas de desemprego e dependem de ajuda alimentar e ajuda com outros produtos básicos, é necessário um maior número de voluntários disponíveis para fazer dar resposta às necessidades. A atual situação económica e social não diminuiu a vontade dos cidadãos europeus de exercerem e demonstrarem os valores europeus

através do voluntariado. O espírito do voluntariado é muito mais profundo do que os cortes financeiros e as dificuldades económicas e gera capital social que, embora seja quase impossível de medir com precisão, constitui um aspeto intrínseco e necessário da vida. Os tempos de dificuldades proporcionam aos cidadãos cada vez mais ocasiões para demonstrarem o seu altruísmo e agirem de forma solidária com o próximo. O desejo generalizado de ser um cidadão ativo na sociedade, em vez de um mero consumidor passivo, está a ser claramente demonstrado através da diversidade de pessoas que disponibilizam o seu tempo e experiência quando e onde são necessárias.

A Europa está, sem dúvida, a passar por um processo de transformação. A sociedade civil tem um papel fundamental a desempenhar no trabalho com os decisores políticos e parceiros sociais para garantir que, uma vez centrada no crescimento económico e na estabilidade financeira, a transformação não tenha, inadvertidamente, impacto sobre um aspeto tão importante do tecido social da Europa, que são os voluntários. O AEV 2011 demonstrou que o trabalho dos voluntários merece ser celebrado com o devido e adequado reconhecimento e que as organizações de voluntariado merecem ser apoiadas por infraestruturas que permitam o voluntariado. Além disso, também demonstrou que a Europa e os seus cidadãos confiam e merecem ter um voluntariado de qualidade, com um enquadramento legal adequado, onde os direitos e as responsabilidades dos voluntários, das organizações de voluntariado e dos seus beneficiários e intervenientes sejam respeitados. Acima de tudo, o AEV 2011 mostrou que o voluntariado não deve ser explorado como uma solução para os desafios da Europa, mas deve ser devidamente valorizado como uma expressão dos valores europeus, um fator de equilíbrio legítimo à injustiça e uma expressão apropriada de solidariedade entre os seus cidadãos.

Uma vez que a situação económica no período que antecedeu o AEV 2011 foi diferente da que ocorreu durante o AEV 2011, a situação voltará a mudar à medida que olharmos para o legado do ano. O voluntariado é, e continuará a ser, uma característica constante da vida europeia, apesar deste contexto de mudança. No entanto, o impacto do voluntariado é variável e depende do contexto da política de voluntariado em que opera. A Aliança do AEV 2011 espera que as próximas mudanças inevitáveis no enquadramento político global na Europa venham permitir e facilitar que o voluntariado continue a ser uma componente central da sociedade europeia e que a sociedade civil continue a proporcionar oportunidades aos cidadãos para se envolverem e atuarem.

PARTE 1 – Recomendações políticas

Apoiadas por:



1 – Introdução

A Aliança do AEV2011 acredita que, para atingir os objetivos do AEV 2011 é necessário haver parcerias fortes e transparentes entre os vários intervenientes. O AEV 2011 permitiu que estas parcerias se desenvolvessem e fortalecessem e tem permitido uma maior clareza na identificação das condições necessárias na Europa para que o voluntariado possa florescer verdadeiramente. O legado do AEV 2011 deve ser o de continuar a apoiar e facilitar esse diálogo, trabalhando no sentido da implementação de ações concretas, tal como é mencionado na A.P.E.V. Este apoio e diálogo requerem as seguintes abordagens e condições.

Um ambiente propício ao voluntariado exige um financiamento seguro e sustentável para a infraestrutura do voluntariado, principalmente para as organizações de voluntariado. Isso requer a compreensão, o apoio e o desenvolvimento coerente de todos os intervenientes, mas principalmente dos decisores políticos, e necessita de uma combinação de mecanismos de apoio e/ou de estruturas organizacionais apropriadas, que podem ser reforçadas por enquadramentos legais adequados e uma clara identificação dos direitos e responsabilidades dos voluntários e do voluntariado.

Melhorar a qualidade do voluntariado exige um entendimento comum dos princípios fundamentais e das componentes do voluntariado de qualidade, como por exemplo, oportunidades de formação e boa gestão de voluntários. A melhoria da qualidade aumenta a taxa de participação, o impacto e o valor do voluntariado e existem muitos exemplos de voluntariado de boa qualidade na Europa que, sendo de contexto específico, não será sempre o mesmo em diferentes circunstâncias. A qualidade do voluntariado resulta invariavelmente de ações conjuntas acordadas entre os intervenientes e envolve várias parcerias fortes e transparentes, entre os vários intervenientes.

Reconhecer que o trabalho voluntário é crucial, a fim de estimular os incentivos adequados a todos os intervenientes e, deste modo, aumentar a quantidade, a qualidade e o impacto do voluntariado. É necessário o desenvolvimento de uma cultura de reconhecimento na Europa, com o reforço de mensagens positivas de consciencialização pública através dos *media*, mostrando o voluntariado como uma força motriz que põe em prática os valores europeus. Os sistemas e as ferramentas

de reconhecimento devem incluir mecanismos de divulgação dos resultados alcançados pelo voluntariado individual e coletivo.

O valor e a importância do voluntariado como uma das expressões mais visíveis da solidariedade que promove e facilita a inclusão social e a construção de capital social, produzindo um efeito transformador na sociedade. O voluntariado contribui para o desenvolvimento de uma sociedade civil dinâmica, que pode oferecer soluções criativas e inovadoras para os desafios comuns e contribuir para o crescimento económico e, por conseguinte, merece medidas específicas e direcionadas, tanto em termos de capital económico como social.

1983

Resolução do Parlamento Europeu sobre o Voluntariado

2 – Todos os Intervenientes

A Aliança do AEV 2011 acredita que todos os intervenientes no voluntariado devem trabalhar juntos para apoiar e desenvolver o voluntariado na Europa. Como tal, algumas ações devem ser partilhadas e deve ser feito um esforço especial para empreender ações coordenadas, a fim de aumentar o impacto e evitar a duplicação de esforços e recursos investidos e garantir que a promoção e implementação do voluntariado tenha uma abordagem inclusiva. Isso permitirá a maximização do voluntariado, especialmente no que diz respeito à sua contribuição para a coesão e inclusão sociais.

2.1 – Criar um ambiente propício ao voluntariado na UE.

2.1.1 – Garantir a criação de uma série de oportunidades de financiamento para as organizações de voluntariado. As possibilidades devem ir além dos grandes contratos de financiamento baseados em projetos e incluir o financiamento de base ou financiamentos de montantes menos elevados e pacotes contratuais, permitindo a recuperação total dos custos (incluindo despesas gerais). A prestação do voluntariado como uma contribuição em espécie para o cofinanciamento deve ser permitida e, de preferência, deve ser considerada obrigatoriamente como tal. O recebimento de doações privadas diretas ou incentivos fiscais não deve ser motivo para o corte de outras formas de apoio.

2.1.2 – Criar e investir num "Instituto Europeu do Conhecimento sobre o Voluntariado", com correspondentes "Institutos Nacionais de Conhecimento sobre o Voluntariado" nos Estados-Membros. Estes institutos devem efetuar uma recolha sistemática de dados comparáveis sobre as taxas de voluntariado, analisar o impacto do voluntariado, efetuar pesquisas sobre as necessidades às quais o voluntariado pode fazer face, funcionar como repositórios de boas práticas e criar um conjunto de provas que muitas vezes é necessário para a elaboração de políticas ou para apoiar os pedidos de financiamento.

2.1.3 – Elaborar diretrizes para a participação no voluntariado. As orientações devem promover as boas práticas e prestar atenção ao desenvolvimento de papéis complementares e harmoniosos dos voluntários e funcionários.⁷

2.1.4 – Garantir que os direitos e responsabilidades dos voluntários sejam reconhecidos e respeitados e que os próprios voluntários tenham consciência dos mesmos. Uma Carta Europeia sobre os Direitos e Responsabilidades dos voluntários poderia ser usada como referência para a formulação de políticas e de legislações nacionais neste domínio.

2.1.5 – Dar apoio a um maior desenvolvimento de corretores e organizações intermediárias, a fim de facilitar as parcerias entre os diferentes intervenientes.

Esta infraestrutura desempenha um papel fundamental, especialmente no desenvolvimento e apoio ao envolvimento das empresas com a sociedade civil e as comunidades locais, para fazer face, estrategicamente, aos desafios sociais enfrentados pelas comunidades e pela sociedade como um todo.

2.2 – Dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorar a qualidade das suas atividades

2.2.1 – Acordar princípios de qualidade de voluntariado que visem a melhoria da sua qualidade, contribuam efetivamente para a sociedade e continuem a identificar modelos de boas práticas sobre a melhor forma de medir e monitorizar a qualidade e o impacto do voluntariado. Com base no trabalho realizado pela Aliança do AEV 2011 e utilizando as informações, práticas e pesquisas já existentes sobre a qualidade do voluntariado, os resultados devem ser amplamente divulgados e contribuir para o desenvolvimento de uma etiqueta de garantia de qualidade da UE para as organizações de voluntariado. Esse esquema deve seguir outros modelos e visa certificar se um prestador (de serviços) tem sistemas de garantia de qualidade que apoiem o voluntariado, e não emitir juízos de valor sobre a própria qualidade.⁸

2.2.2 – Financiamento de base para o voluntariado, assente não apenas no número de voluntários envolvidos, mas também na qualidade, impacto e facilidade de repetição da oportunidade apresentada. Adotar uma abordagem flexível relativamente à medição dos resultados, reconhecendo a importância dos resultados transversais como os mais adequados para avaliar o impacto do voluntariado e adaptar as avaliações e procedimentos de comunicação à dimensão e natureza das diferentes oportunidades de voluntariado.

2.3 – Reconhecer o trabalho voluntário a fim de fornecer os incentivos adequados aos indivíduos, às empresas e às organizações de voluntariado

2.3.1 – Desenvolver e promover um Cartão Europeu do Voluntário. Esse cartão iria reconhecer e apoiar a contribuição dos voluntários e destacar o potencial do voluntariado de caráter transfronteiriço. O mesmo poderia ser elaborado conforme os modelos do euro26 e do ISIC.⁹

2.3.2 – Apoiar a recolha contínua de ferramentas de reconhecimento de boas práticas em toda a UE. Isto pode ser feito tendo como inspiração as plataformas já existentes¹⁰ que reúnem o conhecimento e são construídas com base no trabalho realizado pela Aliança do AEV 2011.

2.4 – Sensibilizar as pessoas para o valor e para a importância do Voluntariado

2.4.1 – Promover o voluntariado como uma atividade social essencial que acrescenta valor à sociedade e fomenta a solidariedade. Deve demonstrar-se que o voluntariado não só promove os valores europeus, como também os converte em ações efetivas.

2.4.2 – Contribuir para o desenvolvimento de práticas comuns de medição do voluntariado. Essas práticas devem medir o impacto e o valor económico e social do voluntariado. Desta forma, poderá ser melhor entendido e demonstrado o verdadeiro valor do voluntariado, como um vetor essencial de uma sociedade civil saudável e como um veículo importante para a participação, inclusão social e cidadania ativa. As práticas comuns de medição do voluntariado também são importantes, pois permitem a elaboração de políticas baseadas em evidências, que considerem o valor económico, intrínseco e sustentável do capital social gerado pelo voluntariado.

3 – Instituições Europeias

Ao estabelecer o AEV 2011, a Comunicação da CE sobre o Voluntariado¹¹ e as Conclusões do Conselho sobre o voluntariado e a política social¹² e o desporto, vieram confirmar que o voluntariado é uma matéria importante e relevante para a Europa. As instituições da UE estão na vanguarda da definição do enquadramento político do voluntariado para a Europa, em relação ao qual as políticas de cada Estado-Membro

devem ser ajustadas de forma coerente e compatível, sem que seja necessário efetuar qualquer harmonização. A Aliança do AEV 2011 acredita que as ações específicas ao nível da UE são necessárias para que se continue a apoiar e acompanhar os enquadramentos políticos estabelecidos.

3.1 – Criar um ambiente propício ao voluntariado na UE.

3.1.1 – Desenvolver uma abordagem mais coordenada e proactiva relativamente à política de voluntariado. Reconhecê-lo como um tema político transversal¹³ e estabelecer uma unidade permanente de voluntariado na Comissão Europeia, complementada pelas estruturas políticas necessárias nas outras instituições da UE. Tal unidade deverá preservar o legado do AEV 2011 e desenvolver, apoiar e manter uma coordenação adequada entre os serviços e entre as instituições. Isso irá garantir que o voluntariado seja uma prioridade nas áreas políticas da UE, nas quais desempenha um papel importante, principalmente na concretização da agenda da Europa de 2020, e dos anos seguintes. A unidade deve garantir que os interesses dos voluntários e das organizações de voluntariado sejam reconhecidos e respeitados nas áreas políticas relevantes e que seja evitada a adoção de uma legislação restritiva que poderia criar barreiras ao voluntariado e às organizações de voluntariado.

3.1.2 – Incluir o voluntariado como uma área política através do Método Aberto de Coordenação (MAC). Utilizar o processo do MAC para facilitar o intercâmbio e a cooperação entre os atores nos diferentes Estados-Membros.

3.1.3 – Desenvolver a Rede Europeia de Pontos de contacto para os Cidadãos, em unidades de cidadania ativa a nível nacional. Para funcionarem como interlocutores eficazes nas questões relacionadas com o voluntariado, a fim de complementar o diálogo estruturado entre as organizações da sociedade civil, no âmbito do programa Europa para os Cidadãos.

1992

O Tratado de Maastricht: estabeleceu o conceito de cidadania Europeia

3.1.4 – Salvar e melhorar a quantidade e variedade de programas de financiamento e mecanismos de voluntariado. Continuar a apoiar e, sempre que possível, aumentar o apoio que é dado atualmente ao voluntariado nos futuros quadros plurianuais financeiros da UE, tendo como base a proposta da Comunicação da Comissão sobre o Voluntariado. As possibilidades devem ir além dos acordos financeiros de maior dimensão, dos contratos e do financiamento baseado em projetos, devendo incluir financiamentos de base ou montantes menos elevados e pacotes contratuais, permitindo, assim, a recuperação total dos custos (incluindo despesas gerais). O foco temático atual também deve ser alargado. O voluntariado como uma contribuição em espécie para o cofinanciamento deverá ser permitido e ter caráter obrigatório no que se refere aos financiamentos baixos e muito baixos¹⁴. Desta forma, deve ser mantido o apoio específico às redes europeias ativas em ações de voluntariado e, ao mesmo tempo, deve aumentar-se o acesso das organizações de base a fundos comunitários. Isso irá garantir um intercâmbio contínuo de ideias e boas práticas no voluntariado.

3.1.5 – Melhorar a gestão da informação e do acesso aos programas, projetos e oportunidades de financiamento europeus, relacionados com o voluntariado. Criar novas ferramentas e melhorar e simplificar os mecanismos atuais, sempre que necessário, tendo em consideração as capacidades e necessidades das organizações de voluntariado de menor dimensão, principalmente no que diz respeito aos processos de candidatura e apresentação de relatórios de financiamento.

3.1.6 – Adotar uma abordagem comum à legislação em matéria de voluntariado. O reconhecimento dos voluntários na legislação da UE deve ser desenvolvido e reforçado, o que contribuirá para um tratamento mais equitativo dos voluntários, melhorando a sua mobilidade dentro da UE.

3.1.7 – Adotar um Estatuto Europeu de Associações¹⁵. Este irá apoiar a criação de uma infraestrutura de voluntariado a nível europeu, permitindo o reconhecimento legal e institucional das organizações europeias, fazendo com que o voluntariado seja uma atividade verdadeiramente europeia, que pode promover e apoiar a mobilidade.

3.1.8 – Facilitar o voluntariado para os nacionais de países terceiros na União Europeia, a fim de apoiar a mobilidade transfronteiriça de voluntários. Esta medida deve ter em conta os nacionais de países terceiros que já se encontram na UE

e aqueles que desejam entrar na UE com o objetivo de prestar trabalho voluntário, através da criação de uma categoria de visto específico para voluntários, com um processo de atribuição de visto, acelerado e gratuito.

3.2 – Dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorarem a qualidade das suas atividades

3.2.1 – Realizar e financiar pesquisas sobre o voluntariado. Essa investigação deve visar diferentes modelos e estruturas de voluntariado, como o voluntariado de trabalhadores por conta de outrem¹⁶ ou o voluntariado a tempo inteiro. Os resultados devem ser utilizados com vista à melhoria da qualidade nas diferentes áreas, modelos e abordagens do voluntariado.

3.3 – Reconhecer o trabalho voluntário a fim de proporcionar os incentivos adequados aos indivíduos, às empresas e às organizações de voluntariado

3.3.1 – Aumentar a eficiência e validade do voluntariado, no que se refere às atuais e futuras ferramentas de reconhecimento do modelo europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV)¹⁷, conjuntamente com os outros intervenientes. Para isso, seria necessária uma redução da carga administrativa na utilização dessas ferramentas e um maior apoio para a sua utilização, bem como uma avaliação extensiva das ferramentas atuais e das que já se encontram planeadas.

3.3.2 – Recomendar aos Governos dos Estados-Membros que aumentem a sensibilização para a importância do voluntariado, nos sistemas de ensino. Esta medida contribuiria para o desenvolvimento de um maior conhecimento e sensibilização para os benefícios do voluntariado.

3.3.3 – Padronizar os resultados das ferramentas de reconhecimento e fornecer outras oportunidades para a atribuição de Créditos Europeus suplementares em universidades através do voluntariado. Isto significaria que o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS) incluiria um mecanismo padronizado com vista ao reconhecimento da aprendizagem conseguida através do voluntariado.

3.3.4 – Continuar a apoiar os Prémios de Voluntariado de Trabalhadores por conta de Outrem, para incentivar e promover o voluntariado dos trabalhadores. Utilizando exemplos de excelência para inspirar e promover as boas práticas e

incentivando o desenvolvimento de regimes de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem.

3.4 – Sensibilizar as pessoas para o valor e para a importância do Voluntariado

3.4.1 – Solicitar ao Eurostat que introduza instrumentos de medição adequados e indicadores qualitativos e quantitativos comparáveis, sobre o voluntariado, na sua recolha de dados, a todos os níveis, conforme proposto no Projeto de Medição do Voluntariado Europeu¹⁸. Esta medida garantiria a recolha de dados precisos, tendo em conta a dimensão, o âmbito, a dinâmica, o impacto e o valor económico do voluntariado, garantindo desse modo a possibilidade de elaboração de políticas baseadas em evidências e análises comparativas.

3.4.2 – Permitir que o tempo de prestação de serviço voluntário seja incluído no cofinanciamento, como contribuição em espécie com um valor financeiro, em todos os programas financiados pela EU, e apelar aos Estados-Membros para que façam o mesmo. A introdução de uma prática comum de medição do voluntariado facilitaria a aplicação justa dessa possibilidade.

4 – Estados-Membros da UE

De acordo com o princípio da subsidiariedade, o papel desempenhado pelos Estados-Membros da UE na área do voluntariado é o de garantir que as políticas e estratégias de voluntariado criem um ambiente que permita aos cidadãos contribuírem para uma sociedade melhor através do voluntariado. A Aliança do AEV 2011 acredita que, enquanto a política de voluntariado a nível nacional deve estar em conformidade com o enquadramento político geral da UE para o voluntariado, as tradições e os contextos nacionais devem ser um fator essencial no desenvolvimento do ambiente do trabalho voluntário. A consulta e a colaboração de todos os intervenientes relevantes ao nível nacional também devem ser características essenciais de todos os assuntos relacionados com o voluntariado.

As políticas devem ter como objetivo apoiar, reconhecer e confiar no valor acrescentado e nas abordagens inovadoras do voluntariado, que contribuem positivamente para o desenvolvimento de comunidades respeitadoras e coesas. Por vezes, como um valor acrescentado aos serviços prestados pelo Estado.

4.1 – Criar um ambiente propício ao voluntariado na UE.

4.1.1 – Desenvolver uma estratégia nacional de voluntariado seguindo a orientação fornecida pela A.P.E.V.. Essa estratégia deve basear-se numa abordagem coordenada e proactiva relativamente à política de voluntariado, em parceria com todos os intervenientes, e ter em conta os benefícios do voluntariado para o indivíduo, para a comunidade e para a sociedade em geral. A estratégia deve incluir mecanismos para acompanhar de perto o voluntariado, principalmente nos países com culturas de voluntariado menos desenvolvidas. As possibilidades de voluntariado transfronteiriço devem ser facilitadas e desenvolvidas.

4.1.2 – Reconhecer os voluntários como um valor acrescentado, em matéria de contratos públicos nos setores da saúde e da segurança social. Isto faria com que a capacidade de mobilizar um determinado número de voluntários em casos específicos fosse considerado um critério positivo nos concursos públicos, equivalente à criação de novos postos de trabalho.

4.1.3 – Desenvolver enquadramentos legais de apoio ao voluntariado e revogar as leis existentes que criam barreiras ao voluntariado. Os diferentes intervenientes devem ser envolvidos no processo e o desenvolvimento dos enquadramentos e o respetivo impacto deve ser monitorizado regularmente. Os processos de enquadramento e monitorização devem garantir que sejam mantidos os princípios que se seguem.

4.1.4 – Todos são livres de se tornarem voluntários e ninguém é forçado a participar em programas de voluntariado. Deve ser dada atenção à promoção e facilitação da igualdade de acesso no voluntariado, através do desenvolvimento de políticas e programas de voluntariado inclusivos; deve ainda ser dado o devido reconhecimento ao papel desempenhado pelos voluntários na promoção da inclusão social.

1997

Tratado de Amesterdão: Reconheceu o contributo do voluntariado e incentivou a dimensão europeia das organizações de voluntariado.

4.1.5 – O acesso a uma proteção social adequada (seguro de saúde, acidentes e responsabilidade civil). Este acesso deve ser garantido a todos os voluntários, sempre que possível, mas principalmente aos que trabalham numa estrutura organizacional. As organizações de voluntariado devem ter acesso a apoio financeiro para cobrir os custos relacionados com a proteção social.

4.1.6 – Proteção contra a perda de benefícios sociais, tais como prestações de desemprego e de segurança social. Os voluntários não devem perder o seu direito aos benefícios do Estado por serem voluntários e, quando necessário, as organizações em que estão envolvidos devem garantir que o voluntariado não interfere nem vai contra as necessidades do requerente.

4.1.7 – Adotar medidas para facilitar o voluntariado nos serviços de emergência. Estas disposições devem incluir medidas de compensação para as entidades empregadoras cujos trabalhadores também são voluntários e que, em casos de emergência, deixam o seu local de trabalho para prestar serviço voluntário em benefício do público, como por exemplo, em operações de socorro após acidentes graves, inundações, terremotos ou incêndios de grandes proporções.

4.1.8 – Redução do requisito obrigatório de verificação de antecedentes criminais. Este requisito deve ser aplicado aos voluntários somente quando seja absolutamente necessário para proteger as pessoas vulneráveis. O mesmo deve ser gratuito e emitido num prazo razoável.

4.1.9 - Disposições fiscais de apoio ao voluntariado: Os voluntários não devem pagar imposto sobre os rendimentos em relação ao dinheiro recebido a título de reembolso de despesas efetuadas durante o exercício do trabalho voluntário; os requisitos do IVA devem evitar encargos administrativos que não possam ser facilmente suportados pelos voluntários; não deve ser exigido às organizações de voluntariado o pagamento de impostos sobre doações provenientes de entidades privadas; as doações privadas devem ser dedutíveis nos impostos dos doadores; devem ser introduzidas medidas para impedir que as empresas enviem um imposto retido na fonte às organizações e fundações, exclusivamente para benefício dos trabalhadores da empresa e/ou dos seus familiares; devem ser desenvolvidos

incentivos financeiros para as entidades empregadoras que estabeleçam regimes de voluntariado para os seus trabalhadores.

4.2 – Dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorarem a qualidade das suas atividades

4.2.1 – Acordar com os outros intervenientes um enquadramento nacional dos princípios fundamentais e das componentes de um voluntariado de qualidade.

Esse enquadramento deverá ser desenvolvido tendo em conta o contexto e a cultura específica do voluntariado, bem como os exemplos de boas práticas disponíveis. Deverá também refletir o enquadramento geral dos princípios fundamentais e componentes da qualidade do voluntariado e dos processos de garantia de qualidade desenvolvidos ao nível da UE. O mesmo deverá ser utilizado por todos os intervenientes e aplicado às decisões de financiamento e ao desenvolvimento de políticas e programas.

4.3 – Reconhecer o trabalho voluntário a fim de proporcionar os incentivos adequados aos indivíduos, às empresas e às organizações de voluntariado

4.3.1 – Criar e possibilitar a existência de um estatuto oficial do voluntário. Este, deve estar disponível para todos aqueles que queiram ser voluntários, sem forçar ninguém a aderir ao voluntariado.

4.3.2 – Sensibilizar as pessoas para o voluntariado nos sistemas de ensino, em conjunto com outros intervenientes. Esta medida contribuiria para a formação de uma cultura de voluntariado mais sólida e para o aumento do reconhecimento do contributo do voluntariado para o desenvolvimento pessoal e para a cidadania ativa. A cooperação entre as instituições de ensino e as organizações de voluntariado deve ser incentivada através do desenvolvimento de mecanismos adequados de apoio à formação reconhecida para voluntários.

4.3.3 – Desenvolver, em parceria com outros intervenientes, normas nacionais para a medição das competências pessoais adquiridas através do voluntariado. O reconhecimento do sistema de acreditação de ensino prévio (*accreditation for prior learning* - APL) através do voluntariado possibilitaria uma melhor compreensão do seu valor nos processos de aprendizagem ao longo da vida. As parcerias com outros

intervenientes também devem ser utilizadas para desenvolver ferramentas adequadas que tenham em conta a cultura de reconhecimento existente e para se ter a noção da variedade de competências que podem ser adquiridas através do voluntariado. Estas medidas devem ser desenvolvidas dentro de um enquadramento comum, para possibilitar a transferência de competências.

4.3.4 – Desenvolver a atribuição de prémios públicos ou sistemas de prémios para os voluntários. Esta medida irá promover uma cultura de reconhecimento entre o público, os órgãos de comunicação social, os parceiros sociais e os outros intervenientes em geral.

4.4 – Reconhecer o valor e a importância do voluntariado

4.4.1 – Desenvolver mecanismos que permitam que as organizações de voluntariado incluam oficialmente o valor do esforço voluntário no cálculo dos seus lucros e perdas. Os mecanismos devem ser fáceis de gerir e não devem criar encargos administrativos incomportáveis. Os mesmos devem ser concebidos de modo a permitir a atribuição de um valor mais preciso à atividade melhorada através do voluntariado.

4.4.2 – Introduzir, como parte dos procedimentos oficiais de recolha de dados, ferramentas de medição adequadas e indicadores qualitativos e quantitativos comparáveis, sobre o voluntariado. Isto garantiria a recolha de dados precisos, tendo em conta a dimensão, o âmbito, a dinâmica, o impacto e o valor económico do voluntariado, garantindo assim a possibilidade de elaboração de políticas baseadas em evidências.

4.4.3 – Reconhecer a ligação entre o voluntariado e a empregabilidade. Embora o voluntariado não deva ser visto como um substituto do emprego, a capacidade do voluntariado de dar respostas inovadoras para este desafio comum deve ser reconhecida e apoiada.

2001

Livro Branco sobre a Governação Europeia: salienta a importância do envolvimento e da participação ativa na UE

5 – Parceiros Sociais

As entidades empregadoras de todos os setores, e os sindicatos, são atores importantes no voluntariado e no diálogo entre os vários intervenientes do voluntariado. As entidades empregadoras e os sindicatos têm um papel importante a desempenhar no reconhecimento e apoio ao voluntariado, quer o mesmo decorra como parte de um regime de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem, quer por iniciativa própria do trabalhador. A Aliança do AEV 2011 identificou várias ações concretas que podem ser desenvolvidas em conjunto, pelas entidades empregadoras e pelos sindicatos, para um maior apoio aos voluntários – que podem ser os seus trabalhadores ou membros –, bem como ao voluntariado em geral.

5.1 – Criar um ambiente propício ao voluntariado na UE.

5.1.1 – Conduzir um diálogo sobre o voluntariado de trabalhadores por conta de outrem e o voluntariado apoiado pelas entidades empregadoras. Esse diálogo deve ocorrer ao nível das políticas e dos programas em diferentes estruturas de tomada de decisão, deve envolver todos os intervenientes e dar especial atenção às opiniões e desejos dos trabalhadores.

5.1.2 – Promover e desenvolver regimes de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem e de voluntariado apoiado pelas entidades empregadoras. O voluntariado dos trabalhadores por sua própria iniciativa (e em linha com os valores do empregador) deve ser realizado, se o trabalhador em causa assim o desejar, e deve ser tratado da mesma forma que o voluntariado no âmbito dos regimes de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem.

5.2 – Dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorarem a qualidade das suas atividades

5.2.1 – Promover as políticas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), que resultem na melhoria da qualidade do voluntariado. As políticas devem ser desenvolvidas em conjunto com as organizações de voluntariado e contribuir para o apoio, pecuniário e em espécie, dado ao voluntariado.

5.3 – Reconhecer o trabalho voluntário a fim de proporcionar os incentivos adequados aos indivíduos, às empresas e às organizações de voluntariado

5.3.1 – Sensibilizar ainda mais as pessoas para o contributo prestado pelos trabalhadores envolvidos em ações de voluntariado. Principalmente no que diz respeito ao capital económico e social, através das aptidões e competências adquiridas durante o exercício do voluntariado, quer este decorra como parte de um regime de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem, quer por iniciativa própria do trabalhador.

5.3.2 – Explorar e desenvolver formas de incluir os programas de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem na gestão normal do desenvolvimento da carreira, como parte integrante da mesma. Este aspeto é particularmente relevante para os trabalhadores que se encontram menos ocupados ou numa fase de transição, devido a alterações no local de trabalho, como por exemplo, os que estão a aguardar a reforma ou a ocupação de um novo posto de trabalho.

5.3.3 – Desenvolver políticas de recursos humanos e competências para ajudar os trabalhadores e os candidatos a emprego a comunicar melhor os conhecimentos adquiridos através do voluntariado. Isto irá aumentar o reconhecimento do papel fundamental desempenhado pelo voluntariado na melhoria da empregabilidade, no desenvolvimento pessoal e na cidadania ativa.

5.3.4 – Reconhecer que o voluntariado é um fator importante no desenvolvimento pessoal e das competências dos trabalhadores, que poderão atuar como embaixadores na promoção das possibilidades do voluntariado, em fóruns pertinentes. Devem ser utilizados sistemas de avaliação que reconheçam os conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores durante o exercício do voluntariado.

5.3.5 – Reconhecer que o investimento da comunidade empresarial é mais do que mera filantropia. Deve ser dada ênfase à forma como as atividades na comunidade criam um impacto positivo e acrescentam valor ao voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem, considerando-os elementos fundamentais da população ativa, que dão rosto aos programas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

5.3.6 – Elaborar um catálogo a nível nacional, no qual constem todos aqueles que promovem ativamente o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem. O catálogo deveria ser elaborado em conjunto com as organizações de voluntariado e seria um recurso para outros intervenientes interessados em explorar oportunidades de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem e de parcerias.

5.3.7 - Criar um desafio, como por exemplo, dias de ação comunitária, ao nível local, nacional e europeu. A cobertura dos *media* de um evento dessa natureza poderia estimular ainda mais o interesse e os debates sobre o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem e o voluntariado em geral.

5.4 – Reconhecer o valor e a importância do voluntariado

5.4.1 – Mencionar claramente o modo como o voluntariado é valorizado e promover o valor do voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem e o voluntariado apoiado pelas entidades empregadoras, como parte integrante das políticas de RSC. Documentá-lo, como parte de uma comunicação pública mais ampla de uma organização (por exemplo, num programa de RSC ou num relatório integrado) e comunicá-lo a todos os intervenientes.

5.4.2 – Basear-se nos resultados de projetos como o Laboratório do RSC – "Competências para aumentar a Empregabilidade através do Envolvimento do Trabalhador na Comunidade".¹⁹ Isso irá permitir a promoção crescente do valor dos programas de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem na valorização das competências dos grupos mais desfavorecidos e excluídos.

5.4.3 – Reconhecer o valor do voluntariado em termos de resultados tripartidos ("triple bottom line").²⁰ A contabilidade dos custos totais, efetuada como parte das políticas e compromissos do RSC, deverá ter em conta o desempenho ecológico, social e financeiro e, portanto, deverá incluir qualquer trabalho voluntário realizado pelos trabalhadores, principalmente quando é realizado no âmbito de um regime de voluntariado de trabalhadores por conta de outrem e quando o trabalhador aceita fazê-lo.

5.4.4 – Contribuir para que todos os intervenientes compreendam melhor o valor do voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem. Promover a inclusão de indicadores de desempenho adequados ao voluntariado dos trabalhadores por conta

de outrem e ao seu impacto nas normas já existentes e amplamente reconhecidas, complementados por métodos qualitativos, estudos e processos de avaliação e monitorização.

6 – Sociedade Civil

Embora a sociedade civil em geral seja um ator social importante no que se refere ao voluntariado, as organizações da sociedade civil em particular não só envolvem voluntários, como também dependem fortemente dos mesmos para a manutenção da sua existência. As organizações da sociedade civil são, portanto, o grupo de intervenientes que tem um contacto direto mais próximo com os próprios voluntários. A responsabilidade primordial das organizações da sociedade civil é, não apenas trabalhar com outros intervenientes para garantir que o voluntário e a perspetiva das organizações de voluntariado é tomada em consideração, mas também cuidar e apoiar diretamente os voluntários da melhor forma possível e definir exemplos de boas práticas para todos os outros intervenientes e parceiros. A Aliança do AEV 2011 acredita que algumas iniciativas diretas da sociedade civil contribuiriam grandemente para a melhoria da situação em que se encontram os voluntários na Europa.

6.1 – Criar um ambiente propício ao voluntariado na UE.

6.1.1 – Continuar a desenvolver plataformas de representação legítima das organizações de voluntariado a todos os níveis políticos. Essas plataformas deverão procurar representar e facilitar o importante diálogo com os outros intervenientes.

2001

Livro Branco sobre a Juventude: o voluntariado reconhecido como um elemento chave das políticas em matéria de juventude

6.1.2 – Desenvolver e criar estratégias para reduzir e monitorizar possíveis tensões entre as necessidades locais e a entrega de projetos exigidos pelos financiadores. Essas estratégias irão contribuir para assegurar um ambiente mais favorável, garantindo assim que o valor do voluntariado seja sempre maximizado.

6.2 – Dar meios às organizações que promovem o voluntariado para melhorar a qualidade das suas atividades

6.2.1 – Implementar estratégias e investir recursos no desenvolvimento contínuo de uma liderança eficaz, da participação e dos sistemas de gestão do voluntariado. São exemplos disso: a introdução de princípios de qualidade, acordos voluntários, sistemas de monitorização e mecanismos para garantir que os voluntários estão mais envolvidos e têm influência na gestão e tomada de decisão das organizações de voluntariado.

6.2.2 - Promover e apoiar o reconhecimento, a formação e o desenvolvimento pessoal dos voluntários. Isso resultaria num melhor desenvolvimento das competências dos voluntários e ajudaria a resolver quaisquer incompatibilidades entre a disponibilidade dos mesmos e as necessidades das organizações.

6.3 – Reconhecer o trabalho voluntário a fim de proporcionar os incentivos adequados aos indivíduos, às empresas e às organizações de voluntariado

6.3.1 – Garantir que os métodos de reconhecimento continuam a refletir as necessidades dos voluntários. Estabelecer uma abordagem estratégica para o reconhecimento do voluntariado, identificando os objetivos dessa estratégia, as necessidades dos diferentes intervenientes, os recursos disponíveis e os métodos de monitorização e avaliação, baseando os métodos e as práticas de reconhecimento nas necessidades individuais dos voluntários e nas próprias ferramentas de reconhecimento.

6.3.2 – Desenvolver sistemas de reconhecimento dos conhecimentos, aptidões e competências adquiridas através do voluntariado. Utilizar todas as ferramentas disponíveis de reconhecimento qualitativo e de acreditação²¹ e desenvolver novas iniciativas.

6.3.4 - Garantir que o papel desempenhado pelos voluntários e o respetivo contributo para os objetivos da organização a que pertencem sejam promovidos.

Esta medida deve incluir todos os materiais de comunicação relevantes desenvolvidos pelas organizações de voluntariado ou pelos seus parceiros/ financiadores e envolver a colaboração de outras organizações no sentido de celebrar o contributo prestado pelos voluntários à sociedade, utilizando datas comemorativas relevantes, tais como o Dia Internacional do Voluntário (5 de dezembro) ou o Dia Internacional dos Gestores de Voluntariado (5 de novembro).

6.4 – Reconhecer o valor e a importância do voluntariado

6.4.1 – Incentivar os meios de comunicação a apoiarem atividades destinadas a sensibilizar o público sobre o voluntariado e o seu valor e impacto na sociedade.

Devem ser utilizadas todas as formas disponíveis de meios de comunicação, incluindo os meios de comunicação mais tradicionais e os meios de comunicação social.

6.4.2 – Facilitar a participação dos voluntários na tomada de decisões, a todos os níveis, nas organizações. Isso irá aumentar, não apenas o valor do contributo prestado pelos voluntários nas organizações, mas também a consciência, interna e externa, desse mesmo contributo.

6.4.3 – Proporcionar um ciclo de formação, recrutamento e gestão de voluntários adequado e eficaz, a fim de maximizar o valor acrescentado dos seus esforços e atividades. Deve ser dada especial atenção a esta medida, para garantir que a contribuição dos novos voluntários é promovida, compreendida e apoiada pelos voluntários já existentes. Cada voluntário é apenas um novo voluntário, estando longe de duplicar os números do voluntariado na Europa.

2006

Opinião do EESC (Comité Económico e Social Europeu) sobre a atividade de voluntariado: o seu papel na sociedade Europeia e o seu impacto

PARTE 2 – Voluntariado de Qualidade

Conclusões do Grupo de Trabalho 1 – Voluntariado de Qualidade

Definição de voluntariado de qualidade

Com o objetivo de desenvolver a A.P.E.V., o grupo de trabalho 1 definiu o voluntariado de qualidade da seguinte forma:

- os voluntários são ajudados e apoiados por políticas e procedimentos para que possa ser possível proporcionar um impacto positivo.
- esse impacto deve marcar a diferença, de forma mensurável, para o bem da sociedade no seu todo.

Os voluntários devem ser ajudados e apoiados no sentido de exercerem a sua atividade num ambiente seguro, forte e livre, e deve ser-lhes facultada a autoridade legal e os recursos necessários para garantirem um resultado de qualidade.

Os dois princípios-chave de um voluntariado de qualidade, acordados pelo grupo de trabalho 1 foram os seguintes:

- a fim de apreender o verdadeiro espírito e os benefícios de um voluntariado de qualidade, a atividade tem de ser realizada de livre vontade. Ser-se voluntário, ou não, tem de ser uma opção de cada um.
- um fator essencial para a manutenção da qualidade do voluntariado é o financiamento sustentável a longo prazo das organizações de voluntariado. As exigências da sociedade às quais os voluntários individuais estão a optar por dar resposta, raramente são situações de curto prazo e, para fazer face a essas situações de forma completa, é necessária uma abordagem de médio a longo prazo.

Situação atual

A compreensão, a prática, as políticas, a consciencialização e os recursos em torno da questão da qualidade do voluntariado são atualmente tão divergentes nos vários

Estados-Membros que, por vezes, é difícil manter um diálogo comum. No entanto, o voluntariado de qualidade já tem lugar em toda a Europa, embora possa ser muito diferente em situações diversas.

Uma visão para o futuro

Existe um entendimento comum acerca dos princípios fundamentais e das componentes do voluntariado de qualidade, bem como da necessidade de colaboração de todos os atores-chave (por exemplo, os Estados-Membros da UE, a sociedade civil e os parceiros sociais), o que resulta num ambiente de apoio que permite uma maior qualidade no voluntariado – em toda a sua diversidade – no sentido de melhorar a vida de todos os cidadãos da UE.

A “Roda da Qualidade”

O grupo de trabalho 1 elaborou o modelo da “Roda da Qualidade” para demonstrar a forma como os elementos-chave do voluntariado de qualidade – as oportunidades oferecidas aos voluntários, a forma como é efetuada a gestão dos mesmos, o impacto do seu trabalho e os fatores que permitem que todos estes elementos funcionem – interagem de modo a proporcionar um todo, coerente com o conceito geral do voluntariado de qualidade.

Este gráfico é apoiado pela compilação de recursos de voluntariado de qualidade²² efetuada pelo grupo, que fornece os seguintes exemplos:

- avaliação da qualidade/ferramentas de garantia de qualidade.
- recursos de boas práticas na gestão dos voluntários.
- garantia de qualidade nas organizações de voluntariado.

O modelo da “Roda da Qualidade” demonstra a forma como os elementos-chave do voluntariado de qualidade – as oportunidades oferecidas aos voluntários, a forma como é efetuada a gestão dos mesmos, o impacto do seu trabalho e os fatores que permitem que todos estes elementos funcionem – interagem, de modo a proporcionar um todo coerente com o conceito geral do voluntariado de qualidade.

Oportunidades



Viabilizadores ← Qualidade → Impacto



Gestão

2007

Livro Branco do Desporto: apelou à promoção da cidadania e do voluntariado ativo através do desporto.

Parte 3 – Enquadramentos legais

Conclusões do Grupo de Trabalho 2 – Enquadramento legal em matéria de voluntariado

O objetivo destas recomendações políticas é o de facilitar o desenvolvimento de políticas e enquadramentos legais mais favoráveis aos voluntários, ao voluntariado e às organizações de voluntariado na UE e nos seus Estados-Membros, e proporcionar às instituições da UE, bem como aos governos dos Estados-Membros da UE orientações concretas, baseadas em evidências, para a reformulação das disposições legais em matéria de voluntariado, promovendo uma Abordagem Baseada nos Direitos do voluntariado²³.

Liberdade para se ser voluntário (UE+EM)

Todos devem ser livres de aderir ao voluntariado, incluindo grupos potencialmente em risco, tais como os desempregados, requerentes de asilo, refugiados, migrantes, idosos, pessoas com deficiência, etc. Ninguém deve ser forçado a fazer "trabalho voluntário", nem para o setor público, nem para as instituições privadas.

Igualdade de tratamento para todos os voluntários em toda a UE (UE+EM)

Os Estados-Membros da UE devem adotar uma abordagem comum ao voluntariado, e a UE deve desempenhar um papel mais forte na criação de um enquadramento legal em matéria de voluntariado. Isso garantiria uma abordagem mais harmonizada, um tratamento mais equitativo e um acesso mais fácil às atividades de voluntariado. A UE deve melhorar a mobilidade de todos os voluntários e dos seus valiosos serviços dentro da UE, por exemplo, através do reforço de programas de financiamento da UE, como o programa "Juventude em Ação" e o "Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida", promovendo também a ideia abordada no Parlamento da UE em 2011, de um novo "Programa Idosos em Ação".

Proteção Social dos voluntários (EM)

- Os voluntários devem ter acesso a uma proteção social adequada durante o exercício das atividades de voluntariado (seguro de saúde, acidentes e

responsabilidade civil). Os Estados-Membros devem apoiar financeiramente os voluntários e as organizações de voluntariado para cobrir as despesas relacionadas com a proteção social, com base num enquadramento sustentável.

Na Alemanha existem diferentes tipos de voluntários. Por exemplo, os voluntários que trabalham em programas como o Serviço Voluntário Federal (*Bundesfreiwilligendienst*), o Ano Social Voluntário (*Freiwilliges Soziales Jahr*) e o Ano Ecológico Voluntário (*Freiwilliges Ökologisches Jahr*), são abrangidos pelo seguro obrigatório do sistema de segurança social e, portanto, são inscritos obrigatoriamente nos regimes legais de seguro de saúde/acidente/pensões/maternidade/desemprego, com base no exercício de atividade voluntária, nos respetivos programas de voluntariado. Em geral, o regime do seguro legal de acidentes é financiado pelas contribuições das empresas que empregam pessoas protegidas pelo regime do seguro legal de acidentes, o que também se aplica às empresas que empregam voluntários.

Na Polónia, se o período de atividade voluntária para o beneficiário for inferior a 30 dias, o beneficiário é obrigado a proporcionar ao voluntário um seguro de acidentes. Se o período do acordo entre o voluntário e o beneficiário for superior a 30 dias, o voluntário tem direito a uma prestação relativa a quaisquer acidentes que ocorram durante o exercício da atividade, em conformidade com a Lei relativa às prestações por acidentes e doenças profissionais causadas por circunstâncias particulares (30 de outubro de 2002, Jornal Oficial da Polónia, de 2002, N.º 199, artigo 1674.º, alterado). Um voluntário cujo período de exercício de atividade para o beneficiário seja superior a 30 dias tem direito a essa prestação a partir do momento em que é celebrado o acordo com o beneficiário mas, neste caso, o beneficiário não é obrigado a providenciar um seguro de acidentes para o voluntário, durante os primeiros 30 dias.

A Lei **Belga** relativa ao voluntariado prevê uma clara proteção dos voluntários contra a responsabilidade de terceiros. A comunidade Flamengo estabeleceu um modelo de seguro, com padrões mínimos que têm de ser cumpridos pelas companhias de seguros, em caso de atribuição de um seguro a um voluntário.

- O exercício do voluntariado durante o período de desemprego não deve ser motivo de perda do direito às prestações da segurança social, tais como as prestações de desemprego e as prestações sociais.

Na Roménia, nos termos da legislação específica sobre desemprego – a Lei n.º 76/2002 (a “Lei do Desemprego”) – o voluntariado não é uma causa expressa para a perda do direito às prestações sociais (por exemplo, a prestação de desemprego e outras prestações do seguro de saúde e do sistema de segurança social). A Lei do Voluntariado prevê expressamente que o trabalho voluntário não é equivalente ao exercício de uma atividade remunerada. Assim, dependendo do cumprimento de todas as condições exigidas para o direito às medidas de proteção social, ao abrigo da lei do desemprego, o simples facto de uma pessoa passar a exercer uma atividade voluntária não pode implicar a perda da condição de desempregada, uma vez que essa pessoa não pode ser considerada como estando a exercer uma atividade remunerada. Somente em situações em que o voluntariado seja remunerado, é que a pessoa deixa de ter direito às prestações sociais.

No Reino Unido, o voluntariado não prejudica o direito do indivíduo às prestações sociais, desde que o mesmo receba dinheiro apenas para efeitos de reembolso de despesas de voluntariado. Não existem limites em termos do período de tempo em que um indivíduo pode exercer a atividade de voluntário, nem quaisquer restrições relativas aos tipos de organização onde um indivíduo pode prestar trabalho voluntário.

Tributação (UE+EM)

- Todos os reembolsos de despesas aos voluntários, por motivo de exercício do voluntariado, devem ser isentos do pagamento de impostos.

No Reino Unido, os montantes pagos para efeitos de reembolso das despesas resultantes do exercício de atividades de voluntariado estão isentos do pagamento de impostos. É pouco provável que um voluntário celebre um contrato formal de trabalho com uma instituição de caridade. Por conseguinte, os montantes requeridos para pagamento das despesas resultantes do exercício da atividade de voluntariado não podem ser sujeitos ao pagamento de imposto sobre os rendimentos. O reembolso das despesas-extra (tais como, despesas de deslocação no percurso casa/trabalho) também não está sujeito ao pagamento de imposto sobre os rendimentos. Um indivíduo que exerça uma atividade não remunerada para uma instituição que não seja de caridade, um indivíduo que seja verdadeiramente voluntário – ou seja, um indivíduo que não tenha celebrado nenhum contrato de trabalho ou um contrato de

prestação de serviços – não é considerado um trabalhador nos termos da legislação inglesa. Portanto, não está sujeito ao pagamento de impostos relativamente ao seu trabalho voluntário.

Na Alemanha, se o voluntário tem uma responsabilidade fiscal ilimitada ou limitada, os montantes reembolsados por serviços voluntários podem ser (parcial ou totalmente) isentos do pagamento de impostos na Alemanha, dependendo do tipo de serviços voluntários prestados pela pessoa em causa. Se o indivíduo presta serviços, por exemplo, como formador, tutor ou atividades equiparadas, em organizações isentas de pagamento de imposto sobre os rendimentos (ver as condições, abaixo), os montantes recebidos por esses serviços até 2.100 €/ano estão isentos do pagamento de imposto sobre os rendimentos, na Alemanha (Capítulo 3, n.º 26, da Lei Alemã relativa ao Imposto sobre os Rendimentos).

Na Polónia, de acordo com a legislação relativa ao imposto sobre os rendimentos das pessoas singulares, os montantes recebidos pelos voluntários ao abrigo da Lei sobre a Atividade em benefício público e o Voluntariado (de 24 de abril de 2003, alterada, Jornal Oficial n.º 96, de 2003, artigo 873), decorrentes do exercício da sua atividade estão isentos do pagamento de imposto sobre os rendimentos. Estes montantes são, por exemplo: despesas de alimentação, de viagens de negócios e ajudas de custo, bem como outras despesas indispensáveis, suportadas pelo voluntário durante a prestação de serviços ao beneficiário (i.e., a organização para a qual o voluntário trabalha), despesas de formação do voluntário, na área de serviços a que o voluntário pertence, despesas de seguro de responsabilidade civil, seguro de saúde, seguro de acidentes, etc.

Na Bélgica, o reembolso de despesas aos voluntários não é considerado rendimento. Os voluntários podem ser reembolsados (dentro de determinados limites) sem ter de pagar impostos ou contribuições para a segurança social, com base no montante reembolsado.

2008

Relatório do Parlamento Europeu sobre o papel do voluntariado e a sua contribuição para a coesão económica e social.

- O voluntariado deve ser isento do pagamento de IVA, pois, na maioria dos casos, não traria qualquer rendimento adicional ao orçamento e implicaria uma carga administrativa que não pode ser suportada pelos voluntários.

No Reino Unido, o voluntariado é isento do pagamento de IVA. O voluntariado é uma atividade sem fins lucrativos e os voluntários não cobram honorários pelos serviços prestados nas instituições de caridade onde são voluntários e, como tal, não se encontram numa situação em que lhes possa ser cobrado IVA. Por conseguinte, não se colocam quaisquer questões sobre o pagamento e cobrança do IVA. No entanto, relativamente às despesas dos voluntários, que incluem o pagamento de IVA (tais como as despesas de deslocação) o respetivo IVA pode ser recuperado pela instituição de caridade (desde que essa instituição esteja registada para efeitos de IVA e a atividade seja uma atividade sujeita ao pagamento de IVA).

Na Polónia, os serviços de voluntariado estão para além do âmbito da lei do IVA, uma vez que os voluntários não exercem a sua atividade na qualidade de empresários e, portanto, os seus serviços não se enquadram na definição de "serviço" nos termos da Lei do IVA.

- As organizações de voluntariado devem estar totalmente isentas do pagamento de impostos sobre os donativos.

Na Alemanha, em geral, os donativos recebidos por uma entidade que desempenha atividades imateriais (*ideelle Tätigkeiten*) estão isentas do pagamento do imposto sobre os rendimentos, do imposto sobre as transações e do IVA. Essa entidade tem de satisfazer vários requisitos formais.

No Reino Unido, o voluntariado está isento do pagamento de IVA sobre os donativos. A maior parte dos rendimentos e montantes recebidos pelas instituições de caridade está isenta do pagamento de imposto sobre os rendimentos e de imposto sobre lucros de capital, desde que o dinheiro seja utilizado apenas para fins de caridade. Os rendimentos provenientes de doações feitas de livre vontade por pessoas singulares estão isentos de impostos, desde que o doador opte por uma doação do tipo oferta (que também dá direito à instituição de caridade de recuperar um montante equivalente à taxa básica de imposto sobre a doação, pago pelo doador) (artigos 471-472 da Lei sobre a Tributação das Sociedades, de 2010). No caso de rendimentos recebidos por

instituições que não sejam de caridade, as doações estão isentas do pagamento de imposto, na medida em que sejam aplicadas apenas para fins de caridade (artigo 473 da Lei sobre a Tributação das Sociedades); caso contrário, essas instituições estão sujeitas ao pagamento de imposto sobre os rendimentos e de imposto sobre as sociedades, da forma habitual.

- Os Estados-Membros devem apoiar o voluntariado, fazendo com que as doações privadas sejam dedutíveis nos impostos. O recebimento de doações e de impostos retidos na fonte não deve ser motivo para cortar os apoios públicos às organizações de voluntariado.
- Os Estados-Membros deverão introduzir medidas que impeçam as empresas de enviar impostos retidos na fonte às organizações e fundações, exclusivamente para benefício dos funcionários da empresa e respetivos familiares.

Questões relacionadas com a atribuição de vistos (UE+EM)

Os Estados-Membros da UE devem considerar a possibilidade de facilitar a entrada de nacionais de países terceiros no território da UE, com a finalidade de prestarem serviço voluntário no interior da UE. Isso pode ser feito, por exemplo, através da criação de uma categoria de visto especial para os voluntários, com procedimentos rápidos de atribuição de visto e redução dos requisitos formais para pedidos de visto, sendo que, a referência a estas questões na Comunicação da Comissão sobre as políticas da UE e o Voluntariado, é encorajadora. Além disso, estas medidas devem garantir, entre outros aspetos, que os voluntários de países terceiros e as suas organizações de voluntariado possam entrar e atuar facilmente no território da UE e exercer as suas atividades em casos de emergências públicas, catástrofes, grandes eventos e outras situações de necessidade.

Verificações de registo criminal (EM)

Os Estados-Membros devem exigir verificações obrigatórias de antecedentes criminais de voluntários apenas nos casos em que seja absolutamente necessário garantir uma elevada qualidade de trabalho dos voluntários e das organizações de voluntariado ou para proteger as pessoas vulneráveis. Os registos criminais obrigatórios devem ser

emitidos num prazo razoável e devem ser gratuitos para os voluntários e para as organizações de voluntariado.

Incentivar as empresas no apoio aos trabalhadores que também estejam envolvidos em atividades de voluntariado, em situações de emergência (EM)

Os Estados-Membros devem adotar medidas para facilitar o trabalho voluntário dos seus trabalhadores, quer no setor privado, quer no setor público. Estas disposições devem incluir medidas de compensação para as entidades empregadoras cujos trabalhadores também sejam voluntários e que, em casos de emergência, têm de deixar o seu local de trabalho para prestar serviço voluntário em benefício da população.

A lei de proteção em caso de calamidade da região norte da Áustria contém, no Ponto 9, uma disposição que estipula que a região deve reembolsar parcialmente as empresas privadas que tenham pago salários aos seus funcionários enquanto os mesmos se encontravam a prestar serviço voluntário para uma organização de ajuda humanitária, na região, durante uma calamidade. No entanto, existem alguns limites: é reembolsado um máximo de 58,34% do salário, se o trabalhador prestar serviço voluntário durante mais de 3 dias. O reembolso é ainda limitado a um máximo de 42 dias/ano por cada trabalhador.

Concursos públicos – Considerar os voluntários como um fator importante (UE+EM)

Devem ser adotadas disposições legais de reconhecimento do valor do voluntariado nos concursos públicos, principalmente na área da saúde e da segurança social. Isto deve ser feito através da criação de uma base de voluntários ativos e a capacidade de mobilização de um determinado número de voluntários para atividades específicas deveria ser considerada como um critério positivo, equivalente à criação de novos postos de trabalho.

2009

A Conferência de ONGs Internacionais do Conselho da Europa recomendou uma parceria CoE/UE para o AEV2011

Monitorização do enquadramento legal (UE+EM)

Os Estados-Membros da UE devem monitorizar com regularidade o estado e o desenvolvimento das condições legais para o exercício do voluntariado, a fim de garantirem a implementação de políticas de voluntariado e de condições mais favoráveis para os voluntários e para as organizações de voluntariado, evitando assim a criação de novas barreiras. As organizações de voluntariado devem estar envolvidas neste processo.

Carta Europeia do Voluntariado (UE+EM)

Encorajamos a UE a adotar uma Carta Europeia sobre os direitos do voluntário²⁴ que delineie os princípios básicos de uma Abordagem do voluntariado Baseada nos Direitos²⁵ e aplique esses princípios na elaboração/reelaboração de políticas de voluntariado e na legislação. A Carta Europeia poderia incluir, nomeadamente, os temas já mencionados no presente documento, podendo ser estruturada da seguinte forma:

- definições abrangentes sobre os voluntários, as organizações de voluntariado e o voluntariado.
- os direitos do voluntário (direitos fundamentais, o apoio das organizações²⁶ e o direito dos voluntários ao seu desenvolvimento pessoal).
- as responsabilidades do voluntário.
- Os direitos e as responsabilidades das organizações de voluntariado.
- As responsabilidades das entidades públicas

PARTE 4 – Infraestrutura do voluntariado

Conclusões do Grupo de Trabalho 3 – Infraestrutura do Voluntariado

Introdução

A infraestrutura do voluntariado é uma combinação de estruturas organizacionais e de mecanismos de apoio que, juntos, criam o ambiente propício, necessário para incentivar e apoiar adequadamente o envolvimento voluntário em benefício da sociedade no seu todo.

As estruturas organizacionais que compõem a infraestrutura do voluntariado incluem organizações de voluntariado (tais como, organizações voluntárias, públicas e privadas e instituições com ou sem fins lucrativos) e organizações de apoio (tais como, centros de voluntariado, agências de desenvolvimento do voluntariado, organizações coordenadoras e redes de voluntariado), a todos os níveis (internacional, europeu, nacional, regional e local).

Os mecanismos de apoio à infraestrutura do voluntariado incluem: um enquadramento legal adequado às organizações de voluntariado e aos voluntários; regimes de financiamento fiáveis e dirigidos às organizações de voluntariado e às organizações de apoio; pesquisas envolvendo a criação de sistemas de recolha de dados comparáveis, a fim de documentar o impacto e o valor do voluntariado; canais institucionalizados de comunicação e consulta pelos decisores políticos, a todos os níveis; normas acordadas de boas práticas; e garantia de qualidade.

A Infraestrutura do voluntariado desempenha vários papéis essenciais que a tornam fundamental para o desenvolvimento do voluntariado na Europa, entre os quais:

- Proporcionar oportunidades em termos de voluntariado de qualidade.
- Apoiar os voluntários (através de formação, aconselhamento, avaliação, etc.).
- Equiparar a oferta e a procura de voluntariado.
- Desenvolvimento das capacidades e do intercâmbio de boas práticas entre as organizações de voluntariado.
- Remoção das barreiras ao voluntariado.

- Sensibilização das pessoas para o valor que o voluntariado tem para o indivíduo e para a sociedade.
- Um ambiente político que influencie a construção de um ambiente favorável, onde o voluntariado possa florescer, nas áreas onde exerce a sua atividade.

Acreditamos que a infraestrutura do voluntariado é fundamental para a realização dos objetivos da Europa de 2020, contribuindo assim para assegurar:

- o acesso de todos os cidadãos europeus ao voluntariado.
- a qualidade em termos da experiência do voluntariado e dos serviços prestados pelos voluntários.
- uma gestão adequada da oferta e da procura de voluntários.
- a aprendizagem e o desenvolvimento das competências dos voluntários.
- a redução da pobreza e a inclusão social.
- uma maior valia para os serviços prestados e para as atividades realizadas com o apoio e o envolvimento do voluntário.
- criação da coesão e do valor social.

Panorama da situação atual

A atual situação da infraestrutura do voluntariado em toda a UE é marcada por uma abordagem fragmentada que se reflete, tanto ao nível europeu (onde as competências essenciais sobre o voluntariado são da responsabilidade de diferentes Direções), como ao nível dos Estados-Membros (onde as competências chave do voluntariado são da responsabilidade de Ministérios ou não são atribuídas a uma instituição devidamente identificada). Os dados recolhidos pelo Estudo sobre o Voluntariado na União Europeia²⁷ e pela experiência dos membros do grupo de trabalho apontam as principais tendências da infraestrutura de voluntariado em toda a União Europeia, a seguir indicadas:

- a principal preocupação em torno das questões de financiamento e especialmente em termos da disponibilidade de financiamento de base para o voluntariado em geral e para a infraestrutura do voluntariado em particular.

- a falta de uma direção coerente no apoio e desenvolvimento do voluntariado na maioria dos Estados-Membros e, em certa medida, a nível europeu.
- As alterações e a carga cada vez mais pesada dos procedimentos de acesso ao financiamento e de elaboração de relatórios.
- as dificuldades em fornecer dados concretos sobre a dimensão, o âmbito, a dinâmica e o impacto do voluntariado a nível nacional e europeu.
- o aumento da complexidade das informações disponíveis e a dificuldade no acesso e processamento de tais informações pelas organizações de voluntariado ao nível local.

O panorama da infraestrutura do voluntariado em toda a Europa revela que essa infraestrutura reflete e depende da diversidade das tradições culturais, históricas e sociais das comunidades locais, das regiões e dos Estados-Membros. Consequentemente, não existe uma combinação de fatores que possa ser considerada como a infraestrutura ideal do voluntariado. No entanto, existem vários elementos chave e mecanismos identificáveis que representam o elemento central da infraestrutura de voluntariado e que são necessários para permitir o exercício do mesmo.

Visão da situação futura ideal

A nossa visão da situação futura ideal baseia-se no amplo reconhecimento de que a infraestrutura do voluntariado é fundamental para o desenvolvimento do voluntariado na Europa, reconhecimento esse que se reflete em mecanismos de apoio apropriados, disponibilizados à infraestrutura de voluntariado, a todos os níveis. A criação e implementação de mecanismos de apoio são da responsabilidade conjunta de todas as partes intervenientes no voluntariado, sendo necessária uma abordagem coerente e coordenada dos decisores políticos a todos os níveis, bem como das organizações de voluntariado.

Os mecanismos de apoio devem incluir, pelo menos:

- um quadro jurídico adequado para as organizações de voluntariado e para os voluntários - as diferentes origens históricas, culturais e sociais nos Estados-Membros originam diferentes necessidades em termos do quadro legal e regulamentar do voluntariado; no entanto, os profissionais reconhecem a extrema importância da existência de um ambiente de apoio legal para o voluntariado e de clareza relativamente aos direitos e responsabilidades dos voluntários e das organizações de voluntariado, aos seguros e ao estatuto legal dos voluntários.
- regimes de financiamento fiáveis, dedicados e acessíveis às organizações de voluntariado e de apoio ao voluntariado, a todos os níveis – esse financiamento não deve ser contextual, sendo que parte dos programas de financiamento não deve centrar-se principalmente em outras questões, mas, pelo contrário, deve centrar-se em fontes de financiamento específicas para programas de voluntariado/ organizações de voluntariado.
- O reconhecimento das contribuições em espécie dos voluntários para efeitos de cofinanciamento – a implementação desta medida requer um profundo comprometimento das instituições europeias em torná-la um recurso unificado de acesso aos fundos europeus, disponíveis a todos os níveis (Europeu, Estados-Membros, nacional, regional e local).
- simplificação dos procedimentos de requerimento e elaboração de relatórios - diversos programas de financiamento exigem um esforço burocrático significativo, concentrando, por vezes, mais de metade do tempo de trabalho do pessoal envolvido no trabalho voluntário no preenchimento de documentos e no cumprimento de requisitos de elaboração de relatórios, limitando significativamente a quantidade de tempo e esforço investidos no cumprimento efetivo de objetivos; esta abordagem torna os procedimentos desnecessariamente dispendiosos e não necessariamente melhores.

- sistemas de recolha de dados comparáveis, que documentem o impacto e o valor do voluntariado para o indivíduo, para as comunidades locais e para a sociedade em geral – o reconhecimento do impacto e do valor do voluntariado é uma componente presente no discurso político; no entanto, os processos de decisão política muitas vezes colocam o voluntariado de parte, baseando-se na falta de dados suficientes em que a formulação de políticas possa confiar, evitando assim que os decisores criem políticas que permitam o desenvolvimento do voluntariado a diferentes níveis e em diferentes áreas.
- canais institucionalizados de comunicação e de consulta em parceria com os decisores políticos, a todos os níveis – a fim de corrigir a falta de coerência na abordagem geral ao voluntariado, ao nível da Europa e dos Estados-Membros. Deve ser identificado um parceiro de diálogo sobre o voluntariado, entre as instituições europeias e dos Estados-Membros e devem ser atribuídas as competências adequadas para proporcionar o caminho necessário e coerente de apoio ao voluntariado e de desenvolvimento ao nível da Europa e dos Estados-Membros.
- acesso melhorado e simplificado à informação para as organizações de voluntariado, a todos os níveis – com o aumento da complexidade das informações e a variedade de tecnologias de comunicação disponíveis, por vezes é difícil gerir o acesso à informação, principalmente por parte das organizações locais de voluntariado, que se perdem na busca de informações relevantes para sua atividade; a infraestrutura do voluntariado desempenha um papel essencial para evitar essa situação, nomeadamente através da organização de apoio ou das instituições de coordenação, que devem ser apoiados de forma adequada, a fim de poderem filtrar a informação e disponibilizá-la de forma acessível às organizações de voluntariado, a todos os níveis.
- normas aprovadas de boas práticas e de garantia de qualidade para o voluntariado – as exigências crescentes de recursos e de políticas adequadas criam uma certa pressão sobre as organizações de voluntariado para prestarem serviços de qualidade; ao mesmo tempo, as organizações estão a lidar diariamente com grupos de voluntários mais exigentes; é necessário tomar medidas adequadas de qualidade

no setor, a fim de garantir a existência de boas práticas e de um voluntariado de qualidade a todos os níveis.

Recomendações para o apoio ao desenvolvimento da infraestrutura do voluntariado

As Instituições europeias e os Estados-Membros são ativamente encorajados a incluir o voluntariado na agenda política europeia, como um tema transversal, e a torná-lo uma prioridade no âmbito das áreas políticas da UE em matéria do voluntariado e nas quais o mesmo desempenha um papel importante na elaboração da agenda Europeia de 2020. Deve ser dada especial atenção às prioridades políticas do voluntariado e às respetivas fontes de financiamento.

A implementação da A.P.E.V. durante o AEV 2011 deve continuar, não só a nível europeu, mas também ao nível dos Estados-Membros. Os Estados-Membros devem ser incentivados ativamente a desenvolver e implementar políticas nacionais sobre o voluntariado, adotando as prioridades da agenda europeia e traduzindo-as em políticas nacionais, convergindo assim as sinergias ao nível nacional e europeu, na área do voluntariado. Os progressos devem ser acompanhados de perto ao nível europeu para evitar um aumento das disparidades no apoio e desenvolvimento do voluntariado, já bastante significativos nos diferentes Estados-Membros.

O desenvolvimento de uma infraestrutura de voluntariado deve ser apoiado de forma adequada, tanto a nível europeu, como ao nível dos Estados-Membros. Um método proposto para o efeito é a criação de um “Instituto Europeu do Conhecimento sobre o Voluntariado” que iria:

- atuar como um repositório de boas práticas ao nível europeu e dos Estados-Membros, facilitando o intercâmbio de boas práticas entre os intervenientes do voluntariado, a todos os níveis, e estimulando a criação de parcerias europeias.
- Proceder à recolha sistemática de dados comparáveis e analisar o impacto do voluntariado, utilizando os sistemas existentes de recolha de dados ou aqueles que foram propostos, tais como o Manual para a Medição do Voluntariado, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho e pela Universidade de Johns Hopkins ²⁸.

- Efetuar pesquisas sobre as necessidades que o voluntariado possa colmatar, criando um conjunto de evidências, muitas vezes necessário para a elaboração de políticas de apoio ou de pedidos de financiamento. Evidências centradas nos pequenos resultados desenvolvidos em termos de voluntariado, que não se encontram nas estatísticas habituais.
- Filtrar a grande quantidade de informações sobre os programas europeus, projetos e oportunidades de financiamento através da criação de um banco de dados central para consulta, um ponto único de informações, que sistematicamente recolhe informações sobre projetos financiados pela UE no passado e no futuro, os resultados e as melhores práticas, os parceiros disponíveis para trabalhar em projetos transnacionais e as oportunidades para o voluntariado; a base de dados será de fácil utilização e a informação, tanto quanto possível livre de jargão, de modo a ser acessível aos voluntários, bem como aos profissionais a todos os níveis.

A criação de uma infraestrutura de voluntariado ao nível europeu deve ser apoiada através da adoção dos Estatutos Europeus das Associações, dando reconhecimento legal e institucional ao exercício do voluntariado pelos europeus. Assim, as redes europeias que promovem e apoiam o voluntariado em toda a Europa seriam ainda mais incentivadas como a expressão de uma Europa social e solidária, a fim de garantir um intercâmbio contínuo de ideias e de melhores práticas, tanto ao nível europeu, como dos Estados-Membros.

Parte 5 – Ferramentas de Reconhecimento

Conclusões do Grupo de Trabalho 4 – Reconhecimento do voluntariado

O voluntariado desempenha um papel vital na sociedade, contribuindo para a construção das comunidades, para o desenvolvimento da sociedade civil e também para a economia; este papel vital desempenhado pelo voluntariado deverá ser melhor reconhecido, não só pela sociedade em geral, mas também pelas organizações de voluntariado e pelos próprios voluntários.

O reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos voluntários é o processo de premiar e motivar os voluntários que deram o seu contributo. Cada voluntário é único – e a forma com o seu contributo é reconhecido também deve ser sensível às necessidades e realizações individuais. Apoiar o reconhecimento do voluntariado também ajuda os voluntários a compreenderem o seu papel e a sua responsabilidade quando efetuam um compromisso voluntário. Deve ser desenvolvida em toda a Europa uma cultura de reconhecimento das necessidades do voluntariado, ao nível nacional, nas organizações de voluntariado, na sociedade e entre os próprios voluntários individuais.

O reconhecimento do contributo do voluntariado é importante, antes de mais, para o indivíduo envolvido no voluntariado. Embora o reconhecimento do seu contributo não seja, por si só, uma razão pela qual as pessoas aderem ao voluntariado, o reconhecimento das conquistas do indivíduo e do grupo é um dos fatores mais importantes de um programa de voluntariado e está fortemente ligado à motivação que possam ter para continuarem a exercer a atividade voluntária.

Realização e desenvolvimento pessoal	Atualização pessoal de conhecimentos
Valorização (respeito pelas outras pessoas e autoestima)	Estima
Necessidades sociais (amor, afeto, amizade, etc.)	Amor / Pertença
Necessidades de segurança (sentir-se seguro, ter um abrigo)	Segurança
Necessidades físicas (alimentação, repouso, vestuário)	Fator fisiológico

Os bons sistemas de reconhecimento baseiam-se na identificação correta das necessidades dos voluntários. A hierarquia das necessidades, que Abraham Maslow esboçou pela primeira vez no seu artigo "A Teoria da Motivação Humana" (1943), pode ser um importante ponto de partida para se identificar a melhor forma de reconhecer o contributo dos voluntários. Ganhar reconhecimento recai na categoria 'estima' das necessidades, e os instrumentos de reconhecimento devem ser concebidos de modo a irem ao encontro das diferentes necessidades de motivação: por exemplo, a necessidade de reconhecimento do trabalho desenvolvido, que pode ser satisfeita através da atribuição de tarefas que constituam um maior desafio, de formação complementar ou do reconhecimento de determinadas aptidões e competências que tenham sido desenvolvidas. Noutros casos, as necessidades de 'estima' dos indivíduos podem ser reconhecidas através da manifestação de apreço pelo seu contributo, com a oferta de um presente durante um evento de grupo, na presença da família ou amigos do voluntário; enquanto outros podem sentir-se reconhecidos através de uma promoção ou louvor atribuído por uma autoridade superior.²⁹

Os sistemas de reconhecimento também devem ter em conta a forma de satisfazer as diferentes necessidades dos voluntários, à medida que atravessam as diferentes fases do 'ciclo de vida voluntário'.

Ciclo de motivação da vida de um voluntário: Paula Beugen (1985) propõe a progressão dos voluntários através de um ciclo de motivação ao longo da vida.

1. Experimentar o trabalho voluntário

3. Partilhar experiências de voluntariado

2. Desenvolver competências no âmbito do voluntariado

2010

Resolução da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa n.º 1778, sobre a promoção do voluntariado na Europa

A primeira fase é uma fase experimental, em que os novos voluntários ainda estão a explorar as possibilidades de serem voluntários, tentando desempenhar o seu papel e, se tudo correr bem, efetuarem um compromisso com o voluntariado.

Na segunda fase, os voluntários desenvolvem as suas competências e o seu papel, analisando o trabalho desenvolvido e melhorando seu desempenho. À medida que ficam mais envolvidos assumem um maior compromisso e começam a adquirir competências e é nesta fase que Beugen argumenta ser importante reconhecer o trabalho desenvolvido pelos voluntários e o valor de sua participação.

A etapa final é quando o voluntário está pronto para partilhar as suas competências e conhecimentos e para apoiar e liderar outros voluntários. É nesta fase que é importante reconhecer as competências desenvolvidas pelos voluntários para que eles não percam o interesse e a motivação. O voluntário também pode querer que o seu papel seja alargado ou estar pronto para desempenhar um papel completamente novo, e o reconhecimento das competências que foram adquiridas é um fator necessário para atribuir ao voluntário o papel correto.

A forma mais importante de manter os voluntários é, em grande medida, fazer com que os mesmos se sintam valorizados e importantes. Outro estudo realizado por McCurley e Lynch (1998) afirmou que pessoas com uma elevada autoestima necessitam de sentir-se ligadas ao sistema, únicas e eficazes. Todos estes aspetos estão ligados ao reconhecimento. Os voluntários desempenham um papel fundamental, doando o seu tempo e conhecimento e tornando assim possível a continuação dos programas e iniciativas de voluntariado, muitas vezes de uma forma inovadora. Para garantir o envolvimento voluntário vital e contínuo, agora e no futuro, é importante conhecer e reconhecer as contribuições feitas pelos voluntários, através de uma série de ferramentas e métodos de reconhecimento, de acordo com as necessidades individuais de cada voluntário. As organizações e estruturas de apoio também têm um papel a desempenhar no incentivo à ajuda por parte dos órgãos de comunicação social relativamente às atividades destinadas a sensibilizar o público sobre o voluntariado e o seu valor e impacto na sociedade, a fim de garantir o reconhecimento da sociedade em geral.

Os sistemas de reconhecimento dos voluntários podem variar, desde um simples "obrigado" em momentos oportunos, a um cartão de aniversário, ou a oferta de uma refeição: a criação de sistemas organizados de atribuição de prémios ao nível local ou

nacional, reunindo as nomeações de voluntários que se destacam, reconhecendo por meio de certificados ou emblemas o tempo de serviço ou o contributo prestado. Em vez de destacar qualquer método de recompensa em particular, ou a atribuição de prémios aos voluntários, o grupo de trabalho tentou identificar os princípios do desenvolvimento de sistemas de reconhecimento e os critérios de identificação de exemplos de boas práticas.

A JINT (Agência Nacional de Juventude para a comunidade flamenga na Bélgica) identifica 10 princípios de reconhecimento:

Reconhecer as ações que devem ser encorajadas:

dos vossos voluntários – A necessidade de reconhecimento é muito importante para a maioria das pessoas. Se o seu contributo não é reconhecido, o mínimo que pode acontecer é que percam a motivação, ou deixem mesmo o voluntariado.

da pessoa e não do trabalho – Relacionar o nome do voluntário com a atividade desenvolvida.

De forma adequada ao trabalho realizado – Pequenas ações devem ser elogiadas de uma forma que requeira menos esforço; as conquistas maiores devem ter algo mais.

De forma honesta – Elogiar apenas quando se justifique. Não elogiar o desempenho abaixo do padrão normal, senão o elogio dado aos outros por terem desempenhado um bom trabalho, não será valorizado.

Com frequência – O elogio deve acontecer o mais rapidamente possível após a realização, em vez de se esperar para agradecer aos voluntários, por exemplo, uma vez por ano.

De forma individualizada – Pessoas diferentes, gostam de coisas diferentes. Algumas poderão gostar de receber bilhetes para um jogo de futebol; outros poderão considerá-los inúteis. Alguns voluntários gostam de reconhecimento público, outros acham-no embaraçoso. Para um reconhecimento efetivo é importante conhecer os voluntários como indivíduos e saber a que é que os mesmos darão uma resposta positiva.

De forma consistente – Se dois voluntários forem responsáveis por conquistas semelhantes, os mesmos devem obter um reconhecimento similar. Isto não significa que o reconhecimento tenha de ser exatamente o mesmo, mas deve ser o resultado de um esforço semelhante.

Através de uma série de métodos, podem existir quatro categorias principais de reconhecimento:

- de uma pessoa, pelo trabalho efetuado pelo voluntário.
- de uma pessoa, por fazer parte de uma organização.
- da organização ou dos beneficiários, pelo trabalho efetuado pelo voluntário.
- da organização, dos beneficiários e companheiros voluntários, por fazerem parte da equipa.

Executar um programa de reconhecimento voluntário bem gerido – Os voluntários tendem a tomar decisões racionais sobre a aplicação do seu tempo; eles vão esforçar-se por passar esse tempo em ambientes onde lhes é dado valor. Este valor pode estar relacionado com os aspetos sociais, os objetivos do trabalho, a configuração dos espaços, ou a combinação de todos estes fatores. Os projetos e programas que permitem aos voluntários fazerem um bom trabalho, num bom espaço, com boas pessoas, têm uma importância primordial no sentido de proporcionarem esse sentimento de valor e realização.

Aptidões e competências adquiridas através do voluntariado – Outro aspeto importante do reconhecimento é a constatação das aptidões e competências adquiridas através do voluntariado. Na Pesquisa de 2007 sobre o Voluntariado e as instituições de caridade no Reino Unido, concluiu-se que 46% dos voluntários com idades entre os 16 e os 24 anos, e 19% de todas as faixas etárias, se ofereceram para desempenhar trabalho voluntário, com o objetivo de adquirir novas aptidões/competências. Através do voluntariado, as pessoas podem adquirir também uma série de aptidões vocacionais e de vida ou competências que podem utilizar para melhorarem o seu desenvolvimento pessoal, a empregabilidade, as conquistas educacionais, o desenvolvimento em outras áreas de voluntariado ou o seu desenvolvimento como membros ativos das diferentes comunidades a que pertencem. Embora, por vezes, o trabalho seja reconhecido pelas entidades empregadoras, muitos voluntários não têm a noção ou não são capazes de comunicar aquilo que

aprenderam através do voluntariado ou do ensino não formal. É necessário desenvolver ferramentas, não só para validar os conhecimentos adquiridos, mas também para aumentar a confiança e a sensibilização do próprio voluntário, de modo a que o mesmo possa aplicar os seu conhecimento nas diferentes áreas das suas vidas.

Os voluntários podem ter diferentes objetivos de reconhecimento de competências³⁰:

- desenvolvimento pessoal
- desenvolvimento em termos de voluntariado
- desenvolvimento no sentido de vir a desempenhar outros tipos de voluntariado
- Isenções na sua formação (profissional)
- melhoria da sua posição no mercado de trabalho.

Os aspetos seguintes são os primeiros passos importantes na elaboração de um sistema de reconhecimento das aptidões e competências adquiridas através do voluntariado³¹:

Ao nível individual

- ajudar os voluntários a reconhecerem as suas próprias competências, seja qual for o local em que são desenvolvidas
- ajudar os voluntários a tornar essas competências visíveis para o mundo exterior (ajudá-los a comunicar os conhecimentos adquiridas).

Ao nível das organizações / atividade de voluntariado ou ao nível dos projetos

- avaliar e validar as competências adquiridas fora do voluntariado.
- Adaptar sistemas de formação para apoiar o desenvolvimento pessoal dos indivíduos (começando pelo indivíduo).
- Avaliar e validar as competências adquiridas noutras situações ou contextos (transferência de conhecimentos).

Ao nível nacional:

- Ajudar o voluntário a obter a acreditação das suas competências por parte dos sistemas de ensino (nacionais)
- Ajudar o voluntário a obter a validação e avaliação das suas competências por parte das entidades empregadoras (mercado de trabalho).

As ferramentas de avaliação do conhecimento têm de se centrar na sensibilização para os tipos de competências que podem ser adquiridos; reconhecer as competências que foram adquiridas, e quando e como foram adquiridas; e avaliar o nível de determinada aptidão ou competência adquirida.

Como é que as organizações de voluntariado podem reconhecer as aptidões e competências adquiridas através do voluntariado?³²

Certificado de formação – Um certificado de formação bem elaborado menciona o conteúdo da formação, a duração da mesma, o nível (por exemplo, relacionado com o Quadro Europeu de Qualificações), e a referência ao sítio na Internet da Instituição de formação.

Declaração – Numa boa declaração consta a descrição do trabalho desenvolvido pelo voluntário, as suas responsabilidades e o nível de autonomia: se o voluntário teve apoio na execução do seu trabalho, se o fez de forma autónoma, ou como quadro superior. Também é importante mencionar a duração (1 ano? 2 anos?), o número de horas por dia/semana/mês e os dados da pessoa a contactar.

Indicação do trabalho voluntário no CV – Aspetos a ter em consideração: o voluntariado deve constar no campo relativo aos “*hobbies*/tempos livres” ou no campo referente à “experiência profissional”? o voluntário consegue descrever a importância do voluntariado para o posto de trabalho a que se está a candidatar?

Perfil de competências – Um perfil de competências é uma lista das competências que podem ser adquiridas através do exercício de um determinado tipo de voluntariado. Este perfil ajuda o voluntário a refletir sobre o seu próprio desenvolvimento. Também o ajuda a “traduzir” a importância do voluntariado no mercado de trabalho ou na formação profissional.

Autoavaliação – a autoavaliação é feita pelo voluntário, para que o mesmo tenha a noção das competências adquiridas. Também ajuda a explorar a utilidade dessas competências em termos práticos, noutras circunstâncias fora do voluntariado. A autoavaliação pode ser feita de duas formas. Uma forma é a de definir o nível de competência adquirido – outra forma é comparar as competências com padrões externos.

Avaliação efetuada por terceiros – a avaliação efetuada por terceiros [avaliação 360º] pode ajudar a fortalecer, mas também relativizar e discordar dos resultados da autoavaliação. Essa avaliação pode ser feita por outros voluntários/membros da equipa com quem o voluntário trabalhou, o coordenador do voluntário, os clientes/membros para os quais o voluntário exerceu a sua atividade.

Resultado do trabalho efetuado pelo voluntário – Um dos passos mais importantes no processo de reconhecimento é a capacidade do voluntário de transmitir exemplos do trabalho efetuado. Neste caso, pode pensar-se nos relatórios de atividades, atas de reuniões, fotografias/filmes sobre trabalhos efetuados ou atividades desenvolvidas. As declarações assinadas pelo coordenador, as cartas de agradecimento de participantes, e as próprias reflexões escritas do voluntário acerca do trabalho desenvolvido também podem ser úteis. O voluntário tem de ser claro em relação ao papel desempenhado: não é suficiente mencionar um programa geral de um acampamento de verão ou de um curso de formação pelos quais o voluntário foi responsável.

Evidências – Os critérios de evidência são os seguintes:

- autenticidade (as informações são realmente sobre o voluntário),
- relevância (dizem realmente respeito ao processo de trabalho e ao nível de controlo do voluntário),
- Atualidade (o quão recente é),
- Quantidade (a frequência com que foi efetuado o trabalho, e o número de atividades desenvolvidas)
- Variedade (se a atividade de voluntariado decorreu com diferentes grupos-alvo e/ou em situações diferentes).

Portfolio de voluntários – Um *portfolio* é uma coleção organizada de tudo o que o voluntário aprendeu e de todo o trabalho de voluntariado que desenvolveu. Também pode conter informações de carácter pessoal. Esta ideia vem do mundo da arte, onde os artistas usam o *portfolio* para mostrar exemplos do seu trabalho. O *portfolio* pode ser em formato digital, mas também pode ser feito sob a forma de uma pasta com todas as informações em formato de papel.

Acordo com as instituições de ensino – Para efeitos do reconhecimento formal das competências. As instituições que fazem o reconhecimento formal das competências são diferentes de país para país. Alguns países têm sistemas de atribuição de

prémios, noutros países o voluntário tem fazer a sua formação profissional em escolas e/ou em institutos de formação das entidades empregadoras.

Sugestões importantes para o agradecimento aos voluntários

- Um jantar à luz das velas
- Envio de um cartão de agradecimento
- T-shirts ou canecas, etc. de edição limitada, i.e. que não estão disponíveis para todos ou até mesmo personalizadas
- Acesso gratuito ou único a lugares e eventos. Acesso VIP
- Eventos especiais de entrada gratuita. No entanto, é necessário saber quais são os interesses dos voluntários. Os mesmos podem variar entre as atividades desportivas e as festas
- Dizer obrigado na altura certa
- Publicar as histórias dos voluntários em sítios na Internet ou na comunicação social, se os mesmos se sentirem satisfeitos com isso.
- Agradecer de uma forma diferente ou personalizada, com o seu próprio cunho pessoal.
- Se os voluntários fizerem algo bem feito em conjunto com os outros, dar-lhes um desafio maior como equipa
- Dar oportunidade às pessoas de trabalharem a diferentes níveis, do nacional ao local
- Dar *feedback* aos voluntários
- Cartão de aniversário
- A oportunidade de aparecer num filme
- Surpresas!

2011

Comité de Ministros do Conselho da Europa – resposta à Recomendação n.º 1948, que reconhece o valor das atividades de voluntariado e apoia o AEV 2011.

Parte 6 – Valor do voluntariado

Conclusões do Grupo de Trabalho 5 – Valor do voluntariado

Introdução

A Aliança do AEV acredita que o voluntariado é uma mais-valia em múltiplos níveis e que, valorizando o próprio voluntariado podemos fortalecer os indivíduos, as comunidades, as sociedades e as economias.

O Grupo de Trabalho sobre o Valor do Voluntariado iniciou o processo de reflexão, recolhendo evidências sob a forma de estudos e publicações sobre os diferentes aspetos do valor. Durante esta fase do processo, começámos por estruturar a noção de valor em quatro dimensões:

- Valor do voluntariado para o indivíduo
- Valor do voluntariado para a comunidade
- Valor do voluntariado para a sociedade, na sua globalidade
- O aspeto económico do voluntariado – que atualmente é o assunto menos pesquisado e demonstrado

Valor para os indivíduos

Através do voluntariado, as pessoas podem ganhar autoconfiança e adquirir um importante sentimento de autoestima. Podem adquirir aptidões e competências e desenvolver-se pessoal e profissionalmente. O voluntariado pode contribuir para o desenvolvimento dos valores sociais das pessoas, aumentar o seu sentimento de pertença e criar espaço para que um grande número de pessoas trabalhe em conjunto para participar na sociedade, reforçando assim a inclusão social. Através do voluntariado, os cidadãos podem identificar problemas ou falhas, organizar-se e apresentar soluções criativas, frequentemente introduzindo inovações no setor social e para além deste.

Valor para as comunidades

O voluntariado tem a capacidade de transformar as comunidades. Pode criar solidariedade entre as pessoas com diferentes idades, situações económicas, etnias e origens sociais, educação e capacidades, reforçando a confiança e a compreensão mútua entre as pessoas. O voluntariado pode desenvolver redes de apoio e criar oportunidades que contribuam para a tomada de decisão e para as políticas, incentivando o desenvolvimento de uma sociedade civil próspera e saudável. De todos estes modos, o voluntariado contribui para comunidades saudáveis que constituem alicerces da construção de uma União Europeia próspera.

Valor para a sociedade

O voluntariado pode constituir um contrapeso para uma sociedade cada vez mais focada nos lucros económicos, financeiros e materiais. Como uma expressão da solidariedade, de grande visibilidade, o voluntariado pode construir capital social, promover a coesão social e facilitar a inclusão de grupos marginalizados. Nos países com uma história de opressão, conflito e dificuldades em geral, os programas de voluntariado eficazes podem ter um efeito transformador sobre a sociedade, na medida em que permitem que as pessoas efetuem um trabalho conjunto, com objetivos partilhados.

Valor económico

O valor económico do voluntariado é um importante fator-chave, na medida em que confere visibilidade e reforça a credibilidade do setor. É importante medir o valor económico e financeiro do voluntariado. Contudo, essa medição tem sempre de ser acompanhada da medição de todos os aspetos e valores do voluntariado, conforme mencionado acima, para dar uma imagem completa.

Uma vez estruturadas as dimensões do valor, seremos também capazes de identificar o nível mais apropriado da política e da tomada de decisão, tendo em vista as nossas recomendações e sugestões.

De modo a contribuir para o entendimento do valor do voluntariado, bem como para o progresso em termos de medição desse valor, apelamos às instituições europeias no sentido de reconhecerem e aproveitarem as **respostas inovadoras** aos problemas,

decorrentes do envolvimento dos voluntários, para reconhecerem o valor intrínseco e sustentável do **capital social** e funcionarem como um vetor essencial de uma **sociedade civil saudável**, permitindo a participação de pessoas pertencentes a **grupos excluídos**, através da promoção da igualdade de acesso e do aumento do financiamento acessível para o voluntariado, especialmente através da aceitação obrigatória de contribuições em espécie, incluindo o tempo de voluntariado como cofinanciamento, conforme recomendado pelo Grupo de Diálogo Estruturado da CE, em 2009³³, seguidamente apoiado pelo Parlamento Europeu através das suas alterações às regras financeiras aplicáveis ao orçamento anual da União (2010/0395 (COD)) e descrito na prática no “Livro sobre o valor económico do voluntariado e da contribuição em espécie – discussão sobre a revisão da regulação financeira Europeia e a sociedade civil”³⁴

Apelamos aos governos e autoridades dos Estados-Membros para promoverem o voluntariado como uma **atividade social necessária** que acrescenta valor à sociedade, estabelecerem metas para a inclusão de pessoas de grupos excluídos, reconhecerem a **ligação entre o voluntariado e a empregabilidade** e **proporcionarem apoio financeiro** ao voluntariado e às atividades de voluntariado, através de mecanismos de financiamento acessíveis (especialmente através da aceitação obrigatória de contribuições em espécie, incluindo o tempo de voluntariado, como cofinanciamento) e garantindo o valor do papel dos voluntários e do voluntariado no desenvolvimento de todas as políticas relacionadas, para promover ativamente a contribuição que pode ser dada pelo voluntariado ao **fomentar a solidariedade** na sociedade.

Apelamos aos parceiros sociais para reconhecerem e divulgarem a sua posição no que concerne ao **valor do voluntariado para os resultados tripartidos**, colaborarem com a sociedade civil no reconhecimento do valor do voluntariado, gerando capital social e criação de emprego, tendo em conta o **impacto sobre o voluntariado**, aquando do desenvolvimento de políticas e programas internos, reconhecendo o contributo dos trabalhadores por conta de outrem e de outros membros, para o desenvolvimento de aptidões através do voluntariado.

Apelamos à Sociedade Civil para contribuir para uma **medição precisa** do valor do voluntariado, fomentar o sentimento de pertença do voluntário à organização e premiar o seu valor, facilitando o envolvimento dos voluntários na **tomada de decisão a todos os níveis** e encontrando formas de documentar e demonstrar o contributo do

voluntariado para a solidariedade na comunidade e na sociedade, partilhando-a com/através dos organismos nacionais.

2011

Comunicação da CE sobre as Políticas da União Europeia e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Atividades Voluntárias transfronteiriças na União Europeia.

PARTE 7 – Voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem

Conclusões do Grupo de Trabalho 6 – Voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem

Medição do impacto do voluntariado

ECONÓMICO

SOCIAL

AMBIENTAL

Colaboração significa um maior

IMPACTO

As conclusões da Aliança do AEV2011 – Grupo de Trabalho 6, sobre o Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem, demonstram que o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem (ver definição no glossário) é uma parte integral de atividades mais amplas de voluntariado e pode contribuir para as metas de desenvolvimento de capacidades e coesão social da Europa 2020, através de parcerias com todos os intervenientes, incluindo organizações comunitárias e organizações do setor público e privado.

Introdução

O Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem é um fenómeno crescente na Europa. Até agora, as oportunidades relacionadas com o voluntariado, como uma fonte valiosa de contribuição com vista à Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e inclusivo da Europa 2020, têm sido muitas vezes ignoradas e não têm tido a repercussão adequada nas diversas políticas e programas Europeus. O facto de o Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem ter sido o tema principal da conferência temática do AEV2011, realizada no Comité Económico e Social Europeu é encorajador, tal como o compromisso de desenvolvimento do Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem, para as entidades empregadoras nas Instituições Europeias, conforme descrito na Comunicação (CE) sobre o Voluntariado (2011) e espera-se que esta tendência seja desenvolvida e reforçada.

O Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem é uma oportunidade transversal no setor e está relacionado com uma ampla variedade de áreas políticas e programas da UE, tais como, Cidadania Ativa, Responsabilidade Social Corporativa, Desenvolvimento Sustentável, Empregabilidade, Desenvolvimento do Emprego Local, Fundo Social Europeu, Coesão Regional, Envelhecimento Ativo, Aprendizagem ao Longo da Vida, Inovação Social, etc.

O Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem é um conceito aplicável a todos os trabalhadores, independentemente do setor, quer seja lucrativo, não-lucrativo, público ou privado. Saudamos e apoiamos a declaração da CE, na sua comunicação sobre o Voluntariado, que considera “o Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem como a expressão da Responsabilidade Social Corporativa”. Solicitamos às instituições Europeias e aos Estados-Membros da UE que sigam esta via, que fomentem e facilitem o ambiente para o Voluntariado dos Trabalhadores por conta de Outrem e o tornem uma parte integral das suas políticas e dos seus programas de RSC.

Embora o setor privado possa ser visto como aquele que lidera hoje em dia, os requisitos e os benefícios podem ser aplicados e aprendidos independentemente da natureza do empregador. Além disso, tem de ser reconhecido que, tal como no setor público e civil, as empresas fazem parte da comunidade e não são um setor que se mantém fora dela. Por conseguinte, o setor privado tem a responsabilidade de entender os impactos do seu negócio principal e de os gerir de forma responsável, reconhecendo que uma das formas de o fazer é através do voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem.

O voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem deixou de ser uma série discreta de atividades filantrópicas e de um instrumento “agradável” para as relações da comunidade, e passou a ser um recurso reconhecido que beneficia a sociedade, os trabalhadores que se tornam voluntários e as entidades empregadoras, bem como os Conselhos de Administração que incentivam e apoiam o seu trabalho como sendo uma parte integral da RSC e das estratégias e políticas de sustentabilidade. Por conseguinte, os voluntários e o voluntariado apoiado pelas entidades empregadoras, quer seja em tempo, quer em ofertas em espécie ou doações, têm de ser uma componente explícita. Além disso, deve ser reconhecido que as entidades empregadoras que incentivam os seus trabalhadores a prestar trabalho voluntário podem originar uma expansão mais alargada do voluntariado, na medida em que os indivíduos apresentam o voluntariado às suas famílias, amigos e colegas.

80% dos inquiridos referiu que a expressão “Voluntariado Corporativo/Voluntariado dos Trabalhadores por conta de outrem” é conhecida na comunidade empresarial.

A oportunidade é agora

Embora alguns possam considerar a crise do crédito um obstáculo ao voluntariado, efetivamente ela poderá ter, a longo prazo, bastante mais benefícios positivos para as nossas comunidades locais do que se previa anteriormente. Isto deve-se ao facto de as entidades empregadoras com uma perspetiva de futuro estarem a focar mais a sua atenção no modo como o voluntariado deve ser aproveitado para maximizar os benefícios para a comunidade local, para as entidades empregadoras e também para os trabalhadores por conta de outrem. Se houver igualdade em todos os aspetos, as oportunidades de voluntariado que produzem um benefício positivo na comunidade local, bem como o desenvolvimento das aptidões e competências fundamentais dos trabalhadores, constituem uma fórmula que deverá produzir ainda maiores benefícios para as comunidades do que anteriormente. A situação ideal seria aquela em que as entidades empregadoras e as organizações de voluntariado pudessem trabalhar em conjunto para garantir que os voluntários possam aplicar as suas competências especializadas, em vez de ficarem limitados ao voluntariado genérico, o que pode acontecer frequentemente.

É claramente reconhecido que nenhum dos grandes desafios que enfrentamos hoje – as consequências da globalização, individualização, exclusão, o aumento da desigualdade entre ricos e pobres, as alterações demográficas, a migração/integração e outros – será resolvido ou solucionado de forma adequada, sem a cooperação apropriada de todos os intervenientes na sociedade, incluindo os decisores políticos e a sociedade civil e empresarial. Para atingir o objetivo de parcerias sustentáveis e transversais aos setores, com novos papéis e responsabilidades, os diferentes intervenientes têm de reconhecer os recursos e valores dos outros e aceitar o facto de que nenhum dos desafios mencionados pode ser enfrentado pelos intervenientes que atuam isoladamente. Todos os intervenientes têm de trabalhar em conjunto, colaborando para atingirem um bem comum.

Voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem – garantir a sua importância para a comunidade e a sua relevância para o setor empresarial

Um número crescente de empresas tem vindo a centrar-se nas oportunidades criadas pelas empresas responsáveis e os fatores sociais e ambientais estão cada mais implícitos em avaliações de relevância (por exemplo, o número crescente de relatórios de sustentabilidade que estão agora a ser elaborados pelas entidades empregadoras de todos os setores, mas especialmente o facto de o setor empresarial demonstrar que tanto os indicadores sociais como os ambientais são importantes para a economia). O voluntariado dos trabalhadores por conta própria é uma ferramenta que as entidades empregadoras podem utilizar para darem o seu contributo ao nível local, nacional e internacional e amenizarem as questões sociais que afetam os seus intervenientes, incluindo as pessoas, os clientes, os fornecedores e as comunidades.

Cada vez mais, as empresas estão a concentrar o voluntariado dos seus trabalhadores em prioridades específicas e a aproveitar todos os seus recursos para aumentar o impacto num conjunto de problemas sociais e ambientais, como o trabalho com jovens, para obterem uma maior literacia e mais competências matemáticas, apoiando-os para além do local de trabalho, a fim de aumentar a sua disponibilidade para o trabalho e obter e manter o emprego, e a formar as comunidades relativamente à conservação de energia. Estas atividades envolvem, não apenas os trabalhadores, mas também os programas de RSC.

Quando os trabalhadores empregam a suas competências no apoio à comunidade local, seria muito útil que as entidades empregadoras reconhecessem que esse trabalho também desenvolve competências fundamentais e aptidões especializadas. Ambas são igualmente importantes. Contudo, a sua aplicação terá graus variáveis de impacto social positivo. Por exemplo, se procurarmos uma firma de serviços profissionais, como a KPMG, os programas que visam competências fundamentais, como a criação de relacionamentos ou o desenvolvimento de pessoas, são bastante mais simples de implementar numa escala do que os programas de voluntariado baseados em aptidões especializadas. Onde existem enquadramentos comuns de aptidões e competências especializadas existe uma enorme vantagem na partilha de programas de voluntariado que utilizam peritos transfronteiriços.

2011

Conclusões do Conselho sobre o Voluntariado e a política social

Este ano, o Programa BRILHANTE da KPGM “Mentes BRILHANTES ajudam a criar um mundo BRILHANTE” proporcionou oportunidades de voluntariado baseado em aptidões, para os seus colaboradores, que são enviados em equipas internacionais (Alemanha, Reino Unido, Bélgica, Rússia, Noruega) e multidisciplinares (auditoria, consultoria fiscal e de gestão) para prestarem serviço *pro bono* para os seus parceiros da sociedade civil, nos países em desenvolvimento, apoiando os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.

Trabalhando em parceria com a *Fair Trade Africa* e a *Restless Development and Child Helpline International*, a KPGM proporcionou mais de 2400 horas de trabalho de melhoria das capacidades, avaliado em cerca de €500K, através de 58 colocações voluntárias.

Os aspetos-chave incluem: criação de capacidades das ONG's; apoio aos jovens empresários com formação na gestão de negócios; capacidades de emprego de jovens desempregados e formação financeira para os produtores da Fair Trade.

Além disso, se fossem criados mais programas de voluntariado de trabalhadores por conta própria, de modo a produzirem benefícios mútuos para o empregador e para a ONG, as organizações teriam maiores incentivos para aplicarem as suas aptidões especializadas, *pro bono*, na ONG. Numa situação ideal, tanto as entidades empregadoras como as ONG's teriam a responsabilidade ética de utilizar os programas de voluntariado baseados em aptidões de forma correta. Este princípio de maximização do impacto tem de ser aplicado a todos os programas de RSC das entidades empregadoras, mas é claro que isto é mais fácil de dizer do que fazer.

A OCTINK é uma PME que integrou a sua política de RSC na avaliação do pessoal, para garantir que todos os trabalhadores têm conhecimento das atividades da empresa nesta área e do modo como o pessoal pode ser envolvido nessas atividades. No início de 2008, foi efetuado um inquérito para verificar se os trabalhadores compreendiam o que é a RSC e se conheciam as atividades da empresa – A OCTINK tem vindo a trabalhar ativamente no sentido de sensibilizar mais os trabalhadores em relação a este assunto e o inquérito anual permite-lhe identificar quaisquer novas ideias que os seus trabalhadores tenham em relação à RSC e quais as áreas que podem ser melhoradas.

Ao considerarem o aspeto da reciprocidade, num estudo de pesquisa³⁵ baseado na experiência dos trabalhadores, em 16 empresas com atividade na Cidade de Londres, a maioria dos inquiridos referiu que o voluntariado tinha desenvolvido as suas aptidões e competências numa grande variedade de áreas de negócio relevantes. Estas competências estavam fortemente relacionadas com a eficácia pessoal do indivíduo no seu trabalho e incluíam capacidades de comunicação, treino, adaptação, influência e negociação.

Parcerias

Para alcançar uma verdadeira coesão social, é necessário haver um aumento de parcerias entre os vários intervenientes, sendo que os mesmos têm de trabalhar em conjunto para um bem comum. O voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem é uma forma excelente de dar um rosto a este tipo de parcerias e pode complementar as parcerias já existentes, acrescentando-lhes uma nova dimensão. É fácil falar sobre as parcerias, mas é, invariavelmente, um pouco mais difícil empreendê-las. Exigem coragem, paciência e determinação, ao longo do tempo. Raramente são do tipo "solução rápida" para um problema e existem várias evidências sobre as iniciativas de parcerias desenvolvidas em diversas partes do mundo, em que a colaboração de vários setores pode ser altamente eficaz e sustentável nos casos em que essa colaboração é concebida, desenvolvida e gerida de uma forma sistemática.

O voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem é uma forma excelente de reunir intervenientes de vários setores, através do apoio às entidades empregadoras – sejam entidades com fins lucrativos, sem fins lucrativos, dos setores público ou privado – no sentido de limarem as suas arestas, como entidades empregadoras responsáveis que integram a responsabilidade social no seu negócio principal. O voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem tem ainda muito mais para dar e as oportunidades de maximizar o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem estão, indiscutivelmente, a ser subutilizadas. Isso acontece porque as competências adquiridas através do voluntariado nem sempre são articuladas de forma clara.

2011

Conclusões do Conselho sobre Voluntariado e Desporto.

A parceria *OnRoute* é um programa de parceria entre o setor das empresas e o setor voluntário, cujo foco é a mobilização da prestação de serviços móveis aos jovens, em áreas pobres em toda a Inglaterra. A liderança estratégica do programa é da competência das empresas da comunidade, da Fundação *ASDA* e do *National Children's Bureau* (Gabinete Nacional de apoio à Criança). O trabalho efetuado conjuntamente com 16 parceiros locais e o envolvimento de voluntários da polícia, das instituições de caridade locais e de pequenas empresas, marcaram a diferença nas vidas de mais de 35.000 jovens que usam as instalações, e tiveram impacto ao nível local, inclusive na cidade de Londres 75% dos jovens sem emprego, educação ou formação (os NEETS) conseguiram obter emprego, educação e formação; o que levou à redução de 35% dos comportamentos antissociais por parte dos jovens.

O trabalho desenvolvido em conjunto pelas parcerias de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem inclui alguns dos seguintes benefícios:

- Uma forma de partilhar aptidões, competências e capacidades de forma a atingir os objetivos de forma mais efetiva
- Novas redes de comunicação dinâmicas, que oferecem a cada setor melhores canais de participação com a comunidade em geral e uma maior capacidade de influenciar a agenda política
- Um maior entendimento da importância, valores e qualidades da cada setor, construindo assim uma sociedade mais integrada e estável
- Desenvolvimento de abordagens novas e inovadoras.

As entidades empregadoras que participam em parcerias têm a oportunidade de inspirar outras entidade empregadoras a apoiá-las através do voluntariado – oportunidades para apelar à colaboração dos clientes, fornecedores e compradores e, através dessa colaboração, maximizar o impacto social das iniciativas e reforçar ainda mais os relacionamentos valiosos.

As empresas na comunidade desenvolveram o programa *ENGAGE Key Cities* (participação de cidades-chave), em 2005, a fim de aumentar a qualidade e a quantidade em termos de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem. O programa é composto por 20 projetos de voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem em 26 cidades-chave, a nível internacional. A característica única do modelo *ENGAGE* é a de que cada projeto é composto por um grupo de empresas que

trabalham em conjunto, colaborando entre si.

O programa *ENGAGE* de Valência junta várias organizações empresariais, tais como: KPMG, Barclays, Cap Gemini, IBM, Telefonica, Tempe (do grupo Zara), Valencian Port.

647 voluntários de 30 empresas contribuíram com 3513 horas de atividade através do programa ENGAGE.

1500 beneficiaram do trabalho voluntário, de um total de 7 organizações, incluindo 3 estabelecimentos prisionais e 2 ONGs.

Foram partilhados e reproduzidos projetos de Paris a Milão e de Valência a Bucareste.

Processos de medição

Apenas aquilo que é medido pode ser gerido. Cada vez mais empresas e entidades empregadoras estão a ir além do tradicional relatório anual de atividades e estão a utilizar indicadores financeiros, sociais e ambientais, para medir o desempenho e a sustentabilidade global. A fim de melhorar a qualidade do voluntariado, é necessário haver quadros de medição que permitam analisar e melhorar constantemente o impacto do trabalho desenvolvido.

A existência de orientações e de quadros de medição é essencial para avaliar e informar sobre as iniciativas comunitárias de investimento. Isto porque os recursos utilizados no desenvolvimento e gestão de iniciativas comunitárias muitas vezes não são identificados de forma adequada. Uma monitorização inadequada leva a uma perda maior de informações estratégicas. Alguns dos benefícios dos processos de medição do voluntariado incluem:

1. melhoria da medição e gestão das contribuições comunitárias.
2. reforço da comunicação e informação sobre o envolvimento da comunidade
3. melhoria da gestão interna.
4. avaliação comparativa mais eficaz através de:
 - indicadores de negócio
 - trabalhadores – contributo por pessoa
 - vendas – percentagem do volume de negócios

- novo investimento de capital
- ativos
- entre empresas

Num inquérito efetuado às empresas*, 75% dos entrevistados responderam que não existiam metodologias de medição do impacto das atividades exercidas. Os 25% que responderam afirmativamente, referiram o *London Benchmarking Group* como um instrumento de medição.

Os processos de medição ajudam os voluntários a compreenderem antecipadamente as implicações do envolvimento das entidades patronais na comunidade. Podem ser utilizados para comparar novos projetos potenciais, avaliar os que já estão a decorrer e estudar opções e cenários alternativos para o futuro.

O projeto *Mid-Counties Cooperative*: o seu programa de investimento comunitário é financiado, o voluntariado e a execução de projetos são liderados por empresas, a fim de marcar a diferença dentro da comunidade. Entre os parceiros que participaram em ações de voluntariado, a rotatividade dos recursos humanos desceu de 31% para 3,4%.

A ferramenta de relatórios do grupo de investimento comunitário do *London Benchmarking Group* foi desenvolvida com base no modelo LBG (<http://www.lbg-online.net/>) e é reconhecida na Europa como uma forma de medir o contributo efetivo das iniciativas de investimento comunitário, i.e. os respetivos ganhos e perdas. Deverá ser criada uma base de dados para que seja possível efetuar uma medição correta.

Comunicação e partilha de boas práticas

Um dos aspetos mais importantes de qualquer programa de RSC é a comunicação. Todos os programas de voluntariado devem ter um plano de comunicação. Além disso, cada função da RSC deve ter um plano de comunicação abrangente que defina as metas a atingir. O plano de comunicação é essencial para que os trabalhadores de uma organização possam aceder facilmente às oportunidades de voluntariado. Comunicar o impacto de um programa de voluntariado ajuda a incentivar outros a participarem e partilharem as melhores práticas. É necessário que o plano de impacto seja elaborado juntamente com o plano de comunicação. Essa medida também ajuda a celebrar sucessos e a encontrar novas formas de inovar e melhorar procedimentos.

O Dia de Dar e Receber, gerido pelas empresas na Comunidade, é o único dia nacional do Reino Unido que celebra o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem. A comunicação é fundamental para o sucesso dos programas de voluntariado. Em 2001, em conjunto com os Parceiros RSE360 GPN e com empresas internacionais, esse dia foi celebrado em 16 países, com a participação de 535 empresas e 27,530 trabalhadores voluntários a trabalhar em 422 projetos em todo o mundo. Como resultado, mais de 330,000 das pessoas mais necessitadas dessas comunidades receberam apoios no valor de mais de 3 milhões de libras.

Conclusão

O investimento comunitário é uma parte importante da RSC e é mais do que mera filantropia – centra-se no modo como as entidades empregadoras gerem as suas atividades dentro da comunidade e cria um impacto positivo e um valor mútuo para a sociedade e para a empresa – o voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem é um elemento-chave deste processo, desde a sua criação há quinze anos atrás.

O voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem não é apenas uma forma efetiva e poderosa de as entidades empregadoras investirem nas pessoas e nas comunidades locais, mas também uma forma altamente eficaz de marcar a diferença e de apoiar positivamente as políticas e os programas da UE, tais como: a Cidadania Ativa, a Responsabilidade Social Corporativa, o Desenvolvimento Sustentável, a Empregabilidade, o Desenvolvimento do Emprego Local, o Fundo Social Europeu, a Coesão Regional, o Envelhecimento Ativo, a Aprendizagem ao Longo da Vida e a Inovação Social.

Regras de ouro do voluntariado dos trabalhadores por conta de outrem

1. a conjuntura económica é uma oportunidade ideal para reunir os vários setores na partilha de recursos, competências, fundos e criatividade. Essa oportunidade deve ser aproveitada.
2. Utilizar uma plataforma interna de RSC para maximizar o impacto das atividades de voluntariado.
3. Os benefícios do voluntariado baseado na experiência de especialistas são mais elevados do que os benefícios do voluntariado genérico.
4. Os intervenientes dos vários setores devem trabalhar em conjunto.

5. Recursos Humanos+Responsabilidade Social empresarial = muito mais do que RP (Recomendações políticas)
6. A gestão do impacto do voluntariado requer a utilização prévia de processos de medição
7. É fundamental a existência de planos de comunicação.

2011

Agenda Política Europeia para o Voluntariado (A.P.E.V) da Aliança do AEV 2011

Glossário

No presente glossário constam os significados de alguns termos utilizados na A.P.E.V, a fim de facilitar a compreensão e aplicação da A.P.E.V e, como tal, não constitui uma parte da Agenda Política. Os termos foram selecionados por satisfazerem um ou vários dos seguintes critérios: podem ser pouco conhecidos; utilizados com um significado específico que não está diretamente descrito na A.P.E.V; têm significados diferentes em contextos diferentes, ou correm o risco de ser mal interpretados. Outros termos utilizados habitualmente na política de voluntariado não foram incluídos no presente glossário. O seu significado pode ser encontrado em qualquer dicionário ou enciclopédia de língua inglesa. A biblioteca recursos on-line da Aliança do AEV 2011 é uma fonte adicional única de material de referência, em: <http://www.eyv2011.eu/resources-library>.

Voluntariado (FR: bénévolat & volontariat): Diz respeito a todas as formas de atividade de voluntariado em qualquer local, quer sejam formais ou informais, a tempo inteiro ou a tempo parcial, ocorrendo regularmente ou esporadicamente.

Voluntários: São pessoas de diversos grupos de todas as raças ou etnias, géneros, idades, incapacidades e religiões, que desempenham uma ampla gama de tarefas, em condições que satisfaçam os seguintes princípios:

- Trabalho realizado pela pessoa, por sua própria vontade, escolha e motivação
- sem procurar obter lucros financeiros i.e., o lucro financeiro não é um objetivo nem uma forma de reconhecer a contribuição ou a realização.
- é uma jornada de solidariedade e uma forma de fazer face às necessidades e preocupações humanas, sociais ou ambientais.
- O trabalho é muitas vezes realizado com o apoio de uma organização sem fins lucrativos ou com base em iniciativas comunitárias.

Organizações de voluntariado: São todas as organizações que envolvem e/ou fornecem oportunidades aos voluntários, incluindo os que são liderados por outros voluntários, os que oferecem apoio aos voluntários ou aqueles que dependem dos voluntários para cumprir os seus objetivos.

Intervenientes: Os intervenientes do voluntariado são pessoas, ou grupos de pessoas, formais ou informais, do setor público ou privado, que influenciam ou são

influenciadas pelo voluntariado. Isto significa que são pessoas interessadas no voluntariado. Para efeitos da aplicação da A.P.E.V., estas pessoas ou grupos de pessoas abrangem diferentes grupos de intervenientes. Na A.P.E.V, não são feitas recomendações diretas aos órgãos de comunicação social. Em vez disso, apela-se a todos os intervenientes e, principalmente à sociedade civil, para que se articulem com os órgãos de comunicação social, e também são fornecidas recomendações específicas nesse sentido. Não são dadas recomendações específicas aos beneficiários do voluntariado, uma vez que são intervenientes desse voluntariado. No entanto, na A.P.E.V é feita uma reflexão sobre o facto de as necessidades e interesses dos beneficiários do voluntariado serem um elemento central de todas as políticas e programas de voluntariado.

Instituições europeias: São todas as instituições envolvidas no desenvolvimento e aplicação de políticas, cuja lista pode ser consultada em: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_en.htm, mas principalmente:

- os órgãos legislativos da UE: O Conselho Europeu, o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia
- os órgãos consultivos da UE: o Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões.

Estados-Membros: Os países que são Membros de pleno direito da União Europeia e as suas estruturas políticas/legislativas a todos os níveis: nacional, regional ou local. Uma vez que a política de educação é da competência dos Estados-Membros, nesta secção estão incluídas recomendações dirigidas às instituições de ensino.

Parceiros Sociais: Sindicatos e entidades patronais de qualquer setor: com fins lucrativos, sem fins lucrativos, público ou privado. As recomendações aos parceiros sociais implicam a colaboração de membros de ambos os sub-grupos.

Sociedade civil: A A.P.E.V. utiliza a definição da CIVICUS: “o espaço, fora da família, estado e mercado, onde as pessoas se associam para promoverem os interesses comuns”. As organizações de voluntariado são o principal grupo de organizações da sociedade civil mencionado na A.P.E.V.

Organizações da sociedade civil: o vasto leque de associações de cidadãos existentes que fornecem benefícios, serviços ou influência política a determinados grupos da sociedade. As organizações da sociedade civil incluem: fóruns

empresariais, associações religiosas, grupos comunitários locais, organizações não-governamentais (ONGs), Fundações filantrópicas, e *think tanks* (grupos de reflexão).

Capital social: Relações sociais que têm benefícios produtivos e que podem resolver problemas comuns. O capital social refere-se ao valor das redes sociais, que unem pessoas semelhantes e ligam pessoas diferentes, através de normas de reciprocidade (Dekker e Uslaner 2001; Uslaner 2001).

Voluntariado dos Trabalhadores por conta de outrem:

- aplica-se a todas as entidades empregadoras, independentemente de terem ou não fins lucrativos, quer sejam públicas ou privadas.
- é exercido durante o horário de expediente.
- é exercido por iniciativa do trabalhador.
- tem de produzir um benefício social.
- é uma atividade não remunerada.
- é voluntário, e não imposto pela entidade empregadora.
- não é uma atividade voluntária exercida pelo trabalhador fora do horário de expediente, apoiada pela entidade empregadora.

Corretores: pessoas ou organizações que são especialistas em mecanismos de mediação das parcerias estratégicas entre os diferentes grupos intervenientes, como por exemplo, empresas privadas, autoridades governamentais e organizações de voluntariado.

Recrutamento de Grupos de Trabalho e processos de trabalho

O Grupo de Coordenação (GC) da Aliança do AEV 2011 constituiu 6 Grupos de Trabalho (GT). A finalidade dos GTs foi proporcionar conhecimentos especializados e desenvolver e formular recomendações a incluir na Agenda Política Europeia para o Voluntariado (A.P.E.V.) da Aliança do AEV 2011.

As organizações foram convidadas a apresentar candidaturas para os GTs em agosto de 2010 e os membros foram selecionados pelo GC em setembro de 2010, de acordo com os critérios estabelecidos. O GC tinha a responsabilidade de organizar GTs de peritos em matéria de voluntariado, equilibrados em termos de género e geograficamente, e representativos das organizações que fazem parte da Aliança do AEV 2011, em que estivessem representados, tanto os voluntários, como os profissionais.

A fim de permitir o número máximo de participação de organizações e representantes, as organizações poderiam indicar dois candidatos para cada lugar no GT que, caso fossem selecionados, poderiam então repartir entre eles a comparência em reuniões dos GT. Se nenhum dos participantes selecionados pudesse comparecer em alguma reunião, nesse caso, a organização que os nomeou poderia também enviar um substituto.

Estavam disponíveis oito lugares em cada GT para as organizações pertencentes ao GC da Aliança do AEV 2011 e, simultaneamente, foram disponibilizados dois lugares em cada GT para os membros de organizações pertencentes à Aliança em geral, naquela altura. As despesas de viagem e alojamento dos membros participantes dos GC foram suportadas pelas Aliança do AEV 2011 e a cobertura das despesas dos restantes participantes da Aliança foi da responsabilidade das próprias organizações.

Durante o ano de 2011, cada GT reuniu-se 5 vezes e, nos períodos entre as reuniões, os membros do GC continuaram o trabalho, comunicando através de e-mail e de outros meios de comunicação. O trabalho desenvolvido por cada GT foi coordenado por dois copresidentes, nomeados pelos membros do GC. A língua de trabalho dos GTs foi o inglês e os mesmos puderam convidar peritos externos para apoiarem os seus argumentos; as despesas de participação dos mesmos foram suportadas pela Aliança.

A lista dos participantes dos GTs e dos peritos externos convidados encontra-se em anexo.

Critérios de seleção dos membros dos GTs:

1. Os membros dos grupos de trabalho deveriam estar interessados na criação de recomendações políticas que apoiem o desenvolvimento do voluntariado na Europa, para maximizar as oportunidades apresentadas pelo Ano Europeu do Voluntariado.
2. Ter experiência em relação ao tema do grupo de trabalho, ao nível nacional e/ou local.
3. Capacidade de comunicar fluentemente em Inglês.
4. Disponibilidade e compromisso para participar nas 5 reuniões ou repartir a participação nas 5 reuniões dos grupos de trabalho (comparecer a 2 ou 3 reuniões) e para trabalhar nos períodos entre as reuniões.

Critérios de nomeação dos copresidentes do GC.

1. Ser membro de uma organização pertencente ao Grupo de Coordenação da Aliança do AEV 2011.
2. Ter conhecimentos significativos/vastos sobre o tema do grupo de trabalho a que iria presidir e experiência relativa aos temas, a nível nacional e/ou local.
3. Ter experiência na presidência de reuniões e na liderança de debates de grupo e equipas de trabalho.
4. Estar preparado para desenvolver o programa de trabalho de cada grupo de trabalho, planear as reuniões, coordenar o trabalho com outros presidentes do grupo de trabalho, preparar relatórios para o Grupo de Coordenação do AEV e garantir que os resultados são alcançados.
5. Comprometer-se a comparecer a cada reunião do Grupo de Trabalho.
6. Ter a capacidade de comunicar fluentemente em inglês.

Grupos de Trabalho Participantes

Nome da Org.	Nome completo da Organização Local	Nome	Apelido
Euclid	Euclid	Filippo	Addarii
Red Cross/EU Office	Hellenic Red Cross	Olga	Antoniou
AGE	TAEN	Chris	Ball
CSR Europe	Forética	Beatriz	Berruga Garcia
Eurodiaconia	Diakoniewerk Gallneukirchen	Isabel	Beuchel
DG Enterprise		Susan	Bird
ALDA	ALDA	Marco	Boaria
YFJ	AFS Vlaanderen Interculturele Programma's	Hanneke	Boode
CEV	Movisie	Else-Marije	Boss
Red Cross/EU Office	British Red Cross	Sophie	Boullin
ENGSO	DIF	Poul	Broberg
JOIN	St John Ambulance	Robert	Broughton
Volonteuropa	Samaritans	Ruth	Buchanan
Solidar	Solidaridad Internacional	Gretel María	Cabrera Galich
Volonteuropa	Cesavo	Anna	Camposeragna
CVA	UNAREC	Jeremie	Chomette
ESAN	ESAN	Liliane	Cocozza
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Yael	Collet
WAGGGS	Girlguiding UK	Midge	Coombs
Caritas	Caritas Vlaanderen	Lieve	Coorevits
AVSO	EDYN	Eszter	Csorba
YFJ	CNJ	Sara Daniela	de Barros e Castro
CEV	France Bénévolat	Michel	De Tapol
CSR Europe	CSR Europe	Sarah	Dekkiche
WOSM	Scouts et guides de France	Elise	Drouet
ISGF	ISGF	Anne	Dupont
AVSO	CSV	Steve	Egan
Volonteuropa	LPCC	Margarida	Fernandes
Volonteuropa	CSV	Tamara	Flanagan
Volonteuropa	Itineraire International	Olivier	Flury
European Lotteries		Patricia	Foito e Camisao
CEV	SMART	Gordana	Forcic
ENGAGE	BITC	Gennie	Franklin
WOSM	Les Scouts	Anne	Gabriel
ESAN	Secours Populaire Français	Christian	Glenat
CEV	Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw	Eva	Hambach
WOSM	Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder	Ulrike	Hanebeck
YFJ	EFIL/ AFS Germany	Anna Maria	Hass
Solidar	Arbeiter-Samariter-Bund e. V.-ASB Germany	Stephanie	Havkost
Volonteuropa	VSO	Jill	Healey
CEV	BBE	Frank	Heuberger
WAGGGS	WAGGGS	Rosemary	Hindle
Solidar	Humanitas	André	Hudepohl
AEGEE	AEGEE - Leuven	Mathias	Ingelbeen
AVSO	EDYN	Cindy	Ippel
CEV	CEV	Rob	Jackson
ENGSO	ENGSO Youth	Natasa	Jankovic

Volonteuropé	Youth Communication Centre	Jugoslav	Jevdjic
Red Cross/EU Office	Lithuanian Red Cross	Vaida	Kaduškevičiūtė
ENGSO	Finnish Youth committee of sport	Kristiina	Kangas
YFJ	CYC	Margarita	Kapsou
Volonteuropé	CSV	Veronika	Kasparova
AVSO	EDYN	Boglárka	Kertész-Farkas
AVSO	Experiment e.V	Ana Laura	Klaehn
IBLF		Elena	Korf
Alliance	Citizens in Action	Xenia	Koutentaki
CSR Europe	Randstad	Eveline	Kramers
ENGAGE	UPJ	Peter	Kromminga
YFJ	YFJ	Magdalena	Kurz
ESAN	ESAN	Christoph	Kusche
Volonteuropé	Itineraire International	Clémentine	Laforet
AGE	AGE	Nicole	Legrain
ENGSO	DIF	Niels Cristian	Levin Hansen
WAGGGS	The Green Girl Guides	Iben	Lindemark
CSR Europe	CSR Europe	Laura	Maanavilja
ENGSO	CCPR / SRA	James	MacDougall
YFJ	LIJOT	Arnas	Marcinkus
Solidar	Solidaridad Internacional	Ana Maria	Martin
Volonteuropé	KPMG	Roisin	Murphy
Volonteuropé	European Civic Forum	Alexandrina	Najmowicz
AVSO	EDYN	Anne Marie	Nielsen
		Boile	
WAGGGS	Greek Guiding Association	Christianna	Papailia
YFJ	Hellenic National Youth Council	María	Paschou
YFJ	Allianssi	Silja	Pietikäinen
CEV	AVM-CSV Marche	Benedetta	Polini
CEV	PILnet	Atanas	Politov
CEV	FUNDAR	Juan	Poyatos
CVA	BTCV	Anita	Prosser
Solidar	Solidaridad Internacional	Marcos	Ramirez Berceo
Red Cross/EU Office	Finnish Red Cross	Erja-Riitta	Reinikainen
CEV	Pro Vobis	Cristina	Rigman
Progress Works		Tamsin	Rose
Red Cross/EU Office	Slovak Red Cross	Zuzana	Rosiarova
			Kesegova
Solidar	Solidaridad Internacional	Sandra Victoria	Salazar Victoria
Red Cross/EU Office	Croix-Rouge de Belgique	Eline	Sauvage
Solidar	Humanitas	Bart	Schenke
Red Cross/EU Office	Austrian Red Cross	Bernhard	Schneider
Eurodiaconia	Diakonisches Werk der EKD	Stephanie	Scholz
Volonteuropé	Hammersmith & Fulham	Marion	Schumann
	Volunteer Centre		
JOIN	St John Cymru-Wales	James	Shaughnessy
Solidar	ASB Deutschland e.V.	Doris	Siebolds
YFJ	EFIL/ AFS Finland	Anni	Siltanen
Red Cross/EU Office	Slovak Red Cross	Sona	Sladeczkova
ENGSO	NOC Serbia	Damir	Štajner
Coca-Cola Hellenic Bottling		Olja	Stojanovic
Company AD Zemun			
WOSM	ZTS	Tomaz	Strajnar
CEV	SOS Malta	Claudia	Taylor-East
AGE	BAGSO	Elke	Tippelmann
YFJ	ČRDM	Pavel	Trantina

Gender o/WC

Male

%

Female

66%

AVSO	EDYN	Ferenc	Turcsik
Volonteuope	TSEN	Sandra	Turner
Solidar	Solidaridad Internacional	Katarzyna	Tusiewicz
AVSO	AVSO	Agnes	Uhereczky
Eurodiaconia	Diakonie Österreich	Clemens	Unterberger
ENGSO	LUNK	Hanna	Vaininen
ENGSO	NOC Estonia	Priit	Vene
Red Cross/EU Office	German Red Cross	Robin	Wagener
WOSM	Scouts en Gidsen Vlaanderen	Pieter	Willems
Red Cross/EU Office	Bulgarian Red Cross	Dimitar	Zafirov
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Maurice	Zouaghi



Países de residência dos Grupos de Trabalho Participantes

Alemanha	9%
Áustria	3%
Bélgica	20%
Bósnia e Herzegovina	1%
Bulgária	1%
Chipre	1%
Croácia	1%
Dinamarca	4%
Eslováquia	1%
Eslovénia	1%
Espanha	4%
Estónia	1%
Finlândia	4%
França	9%
Grécia	4%
Holanda	4%
Hungria	3%
Itália	2%
Lituânia	2%
Malta	1%
Portugal	3%
Reino Unido	15%
República Checa	1%
Roménia	2%
Sérvia	2%
Suíça	1%

Notas Finais

1. http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/124863.pdf
2. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/pdf/news/20110920_en.pdf
3. http://ec.europa.eu/economy_finance/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf,
http://www.eu2007.de/de/News/download_docs/Maerz/0324-RAA/English.pdf
4. <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/39-the-european-year-of-volunteering-eyv2011-discussion-paper>,
<http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/40-eyv2011-alliance-position-paper-available-in-different-language-versions2008>
5. http://ec.europa.eu/economy_finance/focuson/crisis/index_en.htm
6. <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201109/20110901ATT25750/20110901ATT25750EN.pdf>
7. http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/124863.pdf
8. <http://www.nfenetwork.eu/>
9. <http://www.euro26.org/http://www.isic.org/>
10. <http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/ekcyp/index>; www.ivr.org.uk
11. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/pdf/news/20110920_en.pdf
12. http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/124863.pdf
13. Por exemplo, nas políticas em matéria de RSC, desporto, educação, proteção civil, saúde e segurança social, inclusão, emprego e combate à pobreza, aprendizagem ao longo da vida, imigração e integração, bem como ambiente e negócios estrangeiros, etc.
14. <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
15. <http://www.easea.eu/>
16. Ver a definição no glossário
17. <http://www.thefreedictionary.com/lifelong+learning>
18. <http://evmp.eu/>
19. <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/32-csr-laboratories-bringing-the-european-alliance-on-corporate-social-reponsibility-to-life-engage2008>
20. <http://www.economist.com/node/14301663>
21. No seguimento dos mesmos princípios básicos: Validade – as evidências apresentadas devem ser adequadas à aprendizagem requerida; Fiabilidade – na medida em que exista concordância ou coerência entre os avaliadores; suficiência – a quantidade e a variedade de provas deve ser suficiente para determinar a competência em todo o conjunto de resultados da aprendizagem; Autenticidade – as evidências têm de ser verificáveis; Atualidade – as atividades devem decorrer dentro de um determinado prazo.
22. <http://www.eyv2011.eu/resources-library/itemlist/tag/Quality%20of%20volunteering>
23. Os exemplos dos países foram elaborados com a colaboração de vários escritórios de advogados. Queiram ter em atenção que o texto fornece informações gerais e/ou exemplos do(s) assunto(s) em causa e não faz um tratamento detalhado dos mesmos. O texto não se destina a aconselhamento jurídico, pelo que o leitor não deve apoiar-se mesmo, mas sim

procurar aconselhamento jurídico específico antes de empreender qualquer ação legal no que diz respeito à matéria regulada. Outros exemplos podem ser encontrados no estudo sobre o "Estatuto Jurídico do Voluntariado na Europa", desenvolvido conjuntamente pelo Centro de Voluntariado Europeu (CEV) e pela Associação de Organizações de Serviço Voluntário (AVSO).

24. Tais como o Projeto de Carta Europeia sobre os direitos dos voluntários desenvolvido pelo Fórum Europeu da Juventude e apoiado pela Conferência dos Intervenientes, realizada em setembro de 2011, em Bruxelas. Outro exemplo, a nível nacional, é a "Charte du Benevolat", do Luxemburgo, de 2011
25. Uma abordagem baseada nos direitos do voluntariado, que integra as normas, os princípios, os padrões e os objetivos do voluntariado, reconhecendo como ponto de partida o contexto específico e as diferentes formas de voluntariado. Esta abordagem estabelece que os voluntários sejam titulares ativos de direitos e cria deveres correspondentes para os responsáveis. Além disso, uma abordagem baseada nos direitos tem como objetivo capacitar e possibilitar ao titular a reivindicação dos seus direitos.
26. Incluindo as estruturas de apoio
27. http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm
28. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100574/lang--en/index.htm
29. O Manual de Gestão do Voluntariado JINT vd. p32
30. Valor: reflexões sobre o reconhecimento de competências no trabalho voluntário, no âmbito do projeto *Grundtvig* de parcerias entre estabelecimentos de ensino – "Reconhecimento da aprendizagem não formal no trabalho voluntário".
31. Baseado nas questões desenvolvidas pela Organização Mundial do Movimento Escutista
32. Produzido no âmbito do projeto *Grundtvig* de parcerias entre estabelecimentos de ensino – "Reconhecimento da aprendizagem não formal no trabalho voluntário".
33. <http://www.evy2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
34. <http://www.evy2011.eu/resources-library/item/382-paper-on-the-economic-value-of-volunteering-and-contribution-in-kind-euclid-volonteurope2011>
35. http://www.cityoflondon.gov.uk/NR/rdonlyres/3B227B67-63F5-4D18-A406-57BE8B04DD0F/0/Volunteering_The_business_case.pdf

Cronologia da legislação europeia e políticas-chave em matéria de voluntariado

- 1983 - Resolução do Parlamento Europeu sobre o Voluntariado
<http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/436-resolution-on-voluntary-work-european-parliament1983>
- 1992 - O Tratado de Maastricht: Estabeleceu o conceito de cidadania europeia.
<http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>
- 1997 - Tratado de Amesterdão: Reconheceu o contributo do voluntariado e incentivou a dimensão europeia das organizações de voluntariado.
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>
- 2001 - Livro Branco sobre a Governação Europeia: salienta a importância do envolvimento e da participação ativa na UE
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0428en01.pdf
- 2001 - Livro Branco sobre a Juventude: o voluntariado considerado como um elemento chave das políticas em matéria de juventude
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServdo?uri=COM:2001:0681:FIN:EN:PDF>
- 2006 - Parecer do EESC sobre a atividade de voluntariado: o seu papel e impacto na sociedade europeia
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc243\ces1575-2006_ac.doc&language=EN
- 2007 - Livro Branco do Desporto: apelou à promoção da cidadania e do voluntariado ativo através do desporto.
http://ec.europa.eu/sport/white-paper/doc/wp_on_sport_en.pdf
- 2008 - Relatório do Parlamento Europeu sobre o papel do voluntariado e o seu contributo para a coesão económica e social.
http://www.cev.be/data/File/EP_ReportVolunteeringSocialCohesion08.pdf
- 2009 - Conferência das ONGs internacionais do Conselho da Europa recomendou uma parceria COE/EU para o AEV 2011.
http://www.coe.int/t/ngo/Articles/CONF_PLE_2009_REC3_voluntary_action_en.asp
- 2009 - Opinião do EESC sobre o Ano Europeu do Voluntariado 2011
http://eescopinion.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc366\ces1716-2009_ac.doc&language=EN
- 2009 - Tratado de Lisboa: nova base legal para o voluntariado: artigo 149 (1) sobre desporto, artigo 149 (2) relativa à participação dos jovens na vida democrática da Europa, e artigo 188 (5) no Corpo Voluntário Ajuda Humanitária.
<http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.en07.pdf>
- 2010 - Resolução da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa n.º 1778, sobre a promoção do voluntariado na Europa
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/eres1778.htm>
- 2010 - Resolução da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa n.º 1948
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/erec1948.htm>

- 2011 - Comunicação da CE sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e promover as atividades de voluntariado transfronteiriço na UE
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf
- 2011 - Resposta do Comité de Ministros do Conselho da Europa à recomendação n.º 1948
<http://assembly.coe.int/Documents/workingDocs/Doc11/EDOC12723.pdf>
- 2011 - Conclusões do Conselho sobre o papel do voluntariado na política social
http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/124863.pdf
- 2011 - Conclusões do Conselho sobre o papel das atividades do voluntariado no desporto
- 2011 - Agenda Política Europeia para o Voluntariado (A.P.E.V) da Aliança do AEV 2011

johanniter
international



Red Cross / EU Office
Bureau Croix-Rouge / UE



solidar

Eurodiaconia



EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE



Europe Region
World Association
of Girl Guides
and Girl Scouts
Association mondiale
des Guides et des
Éclaireuses
Asociación
Mundial de las
Guías Scouts



Telefonica
Fundación Telefónica

Robert Bosch Stiftung



European Year of Volunteering 2011



Agradecimentos

A elaboração da A.P.E.V não teria sido possível sem a experiência, energia e entusiasmo da equipa, de pessoal dedicado e dos voluntários que trabalharam incansavelmente, em primeiro lugar, para garantir o financiamento necessário e, de seguida, na compilação das recomendações, dos antecedentes e da fundamentação incluída na A.P.E.V.

O projeto beneficiou do contributo particular de:

Gestora de projeto da Aliança do AEV 2011: Gabriella Cívico

Responsável de projeto da Aliança do AEV 2011: Celine Barlet

Grupo de Coordenação da Aliança do AEV 2011 e membros do Grupo Executivo: Rachel Buchanan (AGE), Agnes Uherezky (AVSO), Nicola Bellieni (CESES), Markus Held / Eva Hambach / Martijn Pakker (CEV), Anita Prosser (CVA), Mercedes Sanchez (ENGAGE), Heidi Pekkola / Anna-Mari Hämäläinen (ENGSO), Silke Degen (JOIN), Michal Kadera / Falko Mohrs / Magdalena Kurz (YFJ), Heather Roy / Catherine Storry (Eurodiaconia), Eberhard Lueder (Cruz Vermelha/ sede na UE), Francesco Zoia Bolzonello (Solidar), Tamara Flanagan / Piotr Sadowski (Volonteurope), Rosemary Hindle (WAGGGS), Milutin Milosevic / Alix Masson (WOSM),

Especiais agradecimentos adicionais devem ser dados a(o):

Centro Europeu de Voluntariado – CEV; Grupo de Trabalho do AEV 2011; Pau Education; ICWE; Deloitte e entrevistados no processo de monitorização e avaliação do projeto.

A realização da A.P.E.V foi possível graças ao financiamento e ao apoio em espécie fornecido por/pelo(a): Comissão Europeia, Bosch Stiftung, Fundacion Telefonica, Intel, EESC, EYCB, Representação Permanente da República da Polónia na União Europeia e Grupo de Coordenação da Aliança do AEV 2011.