



O VOLUNTARIADO NA CRUZ VERMELHA PORTUGUESA DESAFIOS DA MUDANÇA

2007



Índice

Guia de Implementação da Política de Voluntariado	3
Prefácio	4
Introdução	5
Por que razão desenvolver o Voluntariado no seio da CV/CV	7
Por que razão desenvolver uma política de Voluntariado	10
Implementação de uma política de voluntariado: o papel dos decisores	18
Implementação da política: O papel da Direcção	21
Uma explicação da política	24
Política de voluntariado	45
Introdução	46
Definição	46
A quem se aplica	47
Princípios fundamentais	47
Declaração	48
Referências	51
Política e Estratégia da Juventude	52
Introdução	53
Programa da Juventude da CV e CV	54
Estatutos da política	55
Estratégia	56
A Federação	58
Outras Organizações da Juventude	60
Relatório: A situação actual do Voluntariado	63
Resumo executivo	64
O Futuro do Voluntariado na Cruz Vermelha	67



GUIA DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE VOLUNTARIADO



1. Introdução

Desde o início do Movimento Cruz Vermelha/Crescente Vermelho (CV/CV) que a acção voluntária tem estado no seu coração. Já no campo de batalha de Solferino, Henry Dunant desempenhou uma tarefa que seria actualmente designada por “gestão de voluntários”: recrutou pessoas de uma comunidade local para fazer face às necessidades locais. Hoje em dia, o trabalho do Movimento CV/CV desenvolve-se para além dos campos de batalha, mas o princípio, segundo o qual a mobilização de trabalhadores não remunerados para a realização de tarefas relevantes na comunidade, permanece como ponto central na forma de pensar e planificar da organização.

A *Estratégia 2010* define, assim, a missão da Federação Internacional:

Melhorar a vida das pessoas vulneráveis, mobilizando o poder da Humanidade

Mobilizar voluntários para apoiar pessoas vulneráveis, deverá, por essa razão, ser uma das **competências chave** das Sociedades nacionais.

As Sociedades nacionais parecem cada vez menos aptas para mobilizar voluntários. Simultaneamente, aumenta a concorrência de pequenas organizações locais que procuram ir ao encontro das necessidades locais, mesmo em regiões onde, há 10 anos atrás, a SN já se encontrava entre as raras organizações de voluntariado existentes no terreno.

Um dos factores essenciais identificados num estudo, que determina o sucesso de organizações de voluntariado nos Estados Unidos da América, é que deverá haver:

“Uma visão positiva – claramente articulada, amplamente partilhada e discutida no seio da organização – do papel dos voluntários”

A Política de Voluntariado da Federação, adoptada em 1999, constitui um passo em frente para a visão do Movimento, e o desenvolvimento das próprias políticas pelas SNs um passo para o desenvolvimento de uma definição e



homogénea do papel e do valor dos voluntários em cada SN. Este Guia de Implementação constitui uma ferramenta de apoio às SNs, ajudando-as a reflectir sobre as questões relacionadas com os voluntários e o voluntariado e a formular o resultado desta reflexão numa Política.

Uma Política, por si só, não altera a realidade. Cada Sociedade nacional deverá aspirar a ser **uma das organizações cimeiras na mobilização e gestão de voluntários para ajudar pessoas vulneráveis no seu país**. Se as SNs estiverem verdadeiramente empenhadas em desenvolver o voluntariado, para estarem aptas a responder à evolução das necessidades, deverão assumir compromissos a longo prazo, relativamente ao plano organizacional e ao plano financeiro. Além disso, consideram-se indispensáveis para reforço do voluntariado nas SNs, os seguintes elementos:

- Criar na Sede Nacional o posto de coordenador ou um departamento, responsável pelo desenvolvimento do voluntariado;
- Proceder a verificações regulares do funcionamento do voluntariado na SN, através da Vice-Presidência com o Pelouro do Voluntariado e Acção Social, para que assuma a “causa do voluntariado” nas reuniões de Direcção;
- Implementar sistemas de recolha de dados estatísticos precisos sobre as actividades e o impacto dos voluntários das Sociedades nacionais. SN.

O desenvolvimento contínuo do voluntariado é um trabalho a longo prazo que requer o compromisso e o apoio dos envolvidos, dentro e fora do Movimento. Este Guia de Implementação pretende ser um primeiro passo nesse sentido.



2. Por que razão desenvolver o voluntariado no seio da CV/CV?

Extracto da Estratégia 2010:

“A diversidade e o carácter mundial da sua rede constituem uma mais valia para a CV/CV; os voluntários são responsáveis pela prestação de muitos serviços locais, desempenhando um papel muito importante no fortalecimento da Sociedade Civil. O recrutamento, a formação e, sobretudo, a fidelização dos voluntários são questões cruciais a que as SNs deverão dar uma particular importância.

A CV/CV poderá ser uma “casa” para todos os que desejarem participar em actividades voluntárias, e por essa razão, é importante que a acção da CV/CV seja inclusiva e aberta a todas as pessoas da comunidade. A Federação Internacional encontrará formas de encorajar o compromisso dos voluntários, complementando o modelo tradicional de integração.”

O Voluntariado está no “coração” do trabalho da CV/CV

Face ao massacre causado pela Batalha de Solferino, Henry Dunant decidiu incitar a população local a responder, voluntariamente, às necessidades dos feridos. A ideia de formar sistematicamente, em todos os países, voluntários a fim de os preparar para os tempos de guerra, está na origem da criação das Sociedades Nacionais.

Actualmente, o Movimento da CV/CV tem aproximadamente 100 milhões de membros e voluntários em todo o mundo. Destes, estima-se que cerca de 20 milhões ofereçam o seu tempo às SNs, na qualidade de voluntários.

As SNs prestam, regularmente, os seus serviços através dos voluntários. Os voluntários ajudam a fortalecer as comunidades, adquirindo competências e desenvolvendo laços sociais. O voluntariado é uma forma de ajudar as comunidades a capacitarem-se nas respostas perante situações de crise.

Os voluntários são essenciais para as SNs

Os voluntários acrescentam um valor extraordinário às SNs que, no entanto, é pouco reconhecido. A maior parte das pessoas pensa que o voluntariado é uma alternativa barata ao pessoal pago, mas os voluntários podem oferecer maior valor, qualidade e oportunidades que o pessoal pago. O voluntariado não



deverá ser visto como alternativa ao pessoal técnico, nem o pessoal técnico ser considerado como alternativa ao voluntariado. São complementares entre si e actuam em sinergia:

Mencionam-se, a título de exemplo, uma lista não exaustiva das funções que os voluntários podem assumir numa Sociedade nacional – quer se considerem como voluntários ou não:

- Prestação de serviços;
- Funções de Direcção;
- Apoio Técnico ou Consultoria (ex.: um jurista a prestar apoio jurídico gratuito);
- Funções administrativas;
- Angariação de Fundos;
- Acções de divulgação e difusão do voluntariado.

Sem voluntários a desempenhar estas ou outras funções nas SNs, nenhuma SN existiria. Reconhecer o papel dos voluntários no seio de uma Sociedade nacional e determinar com rigor por que razão essa Sociedade reconhece que esse papel deva ser assumido por um voluntário são passos essenciais para implementar um sistema que permita aos voluntários prestar um contributo eficaz à acção das Sociedades nacionais.

A seguir, encontra-se uma listagem do reforço que os voluntários podem trazer ao trabalho da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.

O que trazem os voluntários a uma organização?

- Os voluntários conseguem ganhar credibilidade junto de clientes, doadores, responsáveis governamentais e outros, pela simples razão de que não recebem ordenado da organização e, portanto, são vistos como não tendo qualquer interesse financeiro no que estão a promover;
- Normalmente, para o beneficiário existe uma diferença, quando quem realiza a tarefa o faz apenas porque que o deseja;



- Os voluntários são “*insiders/outsideers*”, trazendo consigo a perspectiva da comunidade e um vasto leque de experiências, diferentes das dos funcionários. Pelo facto de darem algumas horas em determinado tempo,
- Os voluntários têm uma perspectiva mais alargada do que o pessoal técnico, que poderá estar demasiado ligado ao trabalho para ver mais além;
- Os voluntários podem concentrar-se, individual e exclusivamente, numa só acção. Enquanto os técnicos têm que dividir o seu tempo e atenção equitativamente entre beneficiários e projectos, os voluntários são recrutados para se ocuparem de determinadas pessoas ou actividades específicas;
- Os voluntários poderão ser chamados para preencher necessidades especiais, para as quais não se justifica um técnico pago, e que são importantes para o beneficiário;
- Os voluntários, geralmente, sentem-se mais à vontade do que os empregados para criticar e exprimir a sua opinião;
- Os voluntários podem interagir com novas ideias e novas abordagens de serviço que ainda não são ou que não podem ser financiadas;
- Os voluntários permitem-nos continuar a actuar mesmo que o orçamento tenha sido ultrapassado, e reavê-lo em valor superior, mesmo tendo em conta os fundos necessários para investimento, nomeadamente, na formação e despesas diversas.

Os voluntários oferecem, ainda:

- Mãos e mentes suplementares e, conseqüentemente, a possibilidade para fazer mais do que se estivesse limitado ao pessoal técnico. Isso pode traduzir-se num número acrescido de serviços, mais horas de actividade ou diferentes/novos tipos de serviço;
- Diversidade: os voluntários poderão ser diferentes dos funcionários em termos de idade, etnia, contextos sociais, nível de educação, experiências, etc. Isto resulta numa maior diversidade de opiniões e numa forma de contrabalançar o perigo da equipa técnica se fechar no seu trabalho;



- Capacidades que complementam as que os funcionários já possuem. Idealmente, os voluntários são recrutados exactamente porque os
- técnicos não têm determinadas capacidades ou talentos, necessários para certos aspectos da actividade;
- O sentimento proporcionado à comunidade de que ela faz parte da solução dos problemas comuns. Se a sua organização se preocupa com os problemas que afectam a qualidade de vida, as pessoas ao participarem como voluntárias capacitam-se para melhorar o seu próprio quadro de vida;
- Pesquisas revelam que, muitas vezes, os voluntários realizados acabam eles próprios por contribuir financeiramente ou com bens. Apoiam eventos especiais e participam na angariação de fundos, envolvendo familiares e amigos.¹

Estas indicações foram adaptadas de “*From the Top Down: the executive role in volunteer program success*” de Susan J. Ellis (Filadélfia, 1996) e reproduzido numa brochura publicada pelo Centro Nacional para o Voluntariado, Londres, 2000.

Ver www.volunteering.org.uk.

3. Por que razão desenvolver uma Política de Voluntariado?

Na Assembleia Geral de 1999, os dirigentes das Sociedades Nacionais concordaram numa **Política de Voluntariado da Federação**. Como parte desta Política, a Assembleia Geral concordou que cada Sociedade nacional deve:

“Estabelecer um código de conduta, aprovado pela Direcção Nacional, onde constem os direitos e as responsabilidades da Sociedade nacional e dos seus voluntários” (Política da Federação relativa ao Voluntariado, 5.1.1)

1



Para além de implementar a Política da Federação relativa ao Voluntariado, existem outras razões para uma Sociedade nacional possa desenvolver a sua própria política relativa aos voluntários e ao voluntariado. A seguir indicam-se algumas delas.

Definir os princípios básicos de desenvolvimento do voluntariado

O trabalho de desenvolvimento de uma Sociedade nacional apoia-se em políticas claras. Se a implementação de novas estruturas e procedimentos não estiver inserida num quadro perfeitamente determinado corre o risco de falta de coerência e de orientação.

Pode afirmar-se que, de uma forma geral, o desenvolvimento do voluntariado assenta em quatro princípios fundamentais:

O voluntariado faz parte do programa de desenvolvimento

O voluntariado enquadra-se nos programas. Não é um fim em si mesmo, mas acima de tudo um meio para satisfazer as necessidades das pessoas vulneráveis. Por essa razão, o desenvolvimento do voluntariado deverá estar sempre ligado à elaboração dos programas.

O voluntariado é necessariamente local e baseado em culturas locais

O voluntariado baseia-se nas tradições e culturas locais. Assim, a Sociedade nacional é responsável pelo desenvolvimento de estruturas e sistemas de voluntariado que reflectam a sua própria realidade quotidiana.

O Movimento deverá respeitar este imperativo na sua acção de desenvolvimento do voluntariado no seio das Sociedades nacionais.

A acção voluntária não deve envolver quaisquer ganhos ou prejuízos económicos para os voluntários

Um dos maiores obstáculos para o desenvolvimento do voluntariado, em algumas regiões, é a designação de “voluntários” ao pessoal pago. Os funcionários são remunerados, os voluntários são reembolsados de despesas reais.



Em situações normais, os voluntários trabalham, em média, três horas por semana

O princípio do êxito dos programas de voluntários reside no facto de serem criadas tarefas simples e gratificantes que possam ser realizadas em pouco tempo, mas que promovidas passo a passo, conduzem a resultados tangíveis.

Liderança

O desenvolvimento de uma política é um meio de garantir que os voluntários, o pessoal e a direcção da Sociedade nacional se unam em volta de noções e valores claros relacionados com o voluntariado. Assim, à medida que novos elementos se associem a este grupo, a Sociedade nacional terá capacidade para lhes fornecer definições e uma formação claras, baseadas numa política aprovada.

Definir normas básicas para uma boa gestão dos voluntários

Os voluntários dão uma parte considerável do seu tempo ao Movimento. O Movimento por seu lado, deve reconhecer que tem de apoiar os seus voluntários e tratá-los com dignidade. A política define, para utilização das Sociedades nacionais, algumas normas básicas para uma boa gestão de voluntários.

A gestão de um programa de voluntariado consiste na concepção, implementação, gestão e avaliação de um programa no qual estejam envolvidos voluntários. Neste processo, a descrição de funções dos voluntários face às necessidades do programa é um elemento essencial, bem como a formação e o apoio aos voluntários na execução das tarefas.

A gestão de voluntários consiste no recrutamento e motivação dos voluntários competentes para realizarem determinadas tarefas.



Valorizar o Voluntariado

O voluntariado é uma parte extremamente importante em qualquer comunidade. O contributo dos voluntários não melhora apenas a condição de vida das pessoas vulneráveis a quem prestam o seu apoio, mas também melhora a sua própria vida e a das suas comunidades. A Política da Federação reconhece no voluntariado uma importante contribuição para o desenvolvimento das comunidades e como sendo fundamental para a sua própria existência. Através do desenvolvimento de uma Política de Voluntariado, as Sociedades nacionais estarão a ajudar a pôr em evidência o valor excepcional do contributo dos voluntários e darão indicadores aos voluntários existentes ou candidatos potenciais, assim como às organizações externas, que estão seriamente comprometidas com os voluntários e o voluntariado.

Reconhecer e valorizar as diferenças

O voluntariado difere, sensivelmente, nos vários pontos do mundo, devido à diversidade de condições sociais, políticas, culturais e económicas, onde se encontra inserido. A política da Federação reconhece este facto, e não promove qualquer modelo de voluntariado único e global. Com efeito, as Sociedades nacionais podem exprimir os valores enunciados na política da Federação em termos que melhor se adequem à cultura local.

Desenvolver ideias

O desenvolvimento de uma política implica consulta e debate. Discutir novas ideias e chegar a um consenso são etapas importantes para o conhecimento e aprofundamento dos meandros do voluntariado no seio de uma Sociedade nacional e seus parceiros.

Apresentam-se, seguidamente, algumas questões levantadas no Projecto de Revisão do Voluntariado (do Secretariado da Federação), em relação ao voluntariado nas Sociedades nacionais. Estas poderão basear-se naqueles pressupostos ao elaborarem uma política do voluntariado ou para reforçar a sua reflexão no desenvolvimento do voluntariado.



Carácter local

O voluntariado intervém localmente. De um certo modo, poderíamos definir uma Sociedade nacional como sendo uma organização que suscita a acção voluntária no seio de uma comunidade. Para poder mobilizar eficazmente uma comunidade, uma Sociedade nacional ser capaz de responder a necessidades reais e fazê-lo através de uma boa implantação local e de recursos adequados. As funções e as competências respectivas das estruturas locais e centrais devem estar claramente definidas, devendo existir bons sistemas de troca de informações e experiências úteis.

Como o voluntariado assenta em condições locais, é importante que as Sociedades nacionais trabalhem em rede com outras organizações de voluntariado no país e interajam com elas. Podem, também, trocar experiências com outras Sociedades nacionais que trabalhem em condições sociais e económicas semelhantes, ou mesmo com Sociedades nacionais mais avançadas.

Evolução permanente

O voluntariado pratica-se no seio da comunidade. As comunidades mudam e evoluem com o tempo, e como elas também o voluntariado. As Sociedades nacionais devem monitorizar e rever constantemente as questões relativas ao voluntariado para assegurar que o seu trabalho reflecta a evolução social.

Avaliação do voluntariado no seio da Sociedade nacional

O voluntariado pode ser avaliado partindo de diversas perspectivas. “A Sociedade nacional consegue atrair voluntários qualificados suficientes para a realização dos actuais serviços? A Sociedade nacional consegue recrutar novos voluntários para responder a uma nova ou inesperada necessidade (um fluxo de refugiados, por exemplo)? Como é que o seu trabalho se desenvolve com os voluntários em relação a outras organizações de voluntariado do mesmo país? Os voluntários da Sociedade nacional estão satisfeitos com o seu trabalho?” É importante que as Sociedades nacionais que ambicionam



desenvolver o voluntariado a longo prazo possuam os meios adequados para monitorizar e avaliar os programas levados a cabo por voluntários.

Desenvolvimento da Sociedade Nacional

O voluntariado é um elemento central na acção de uma Sociedade nacional – é o resultado de um trabalho estruturado e definido com precisão. Desta forma, a Sociedade nacional deve reflectir isto na sua estrutura organizacional e a todos os níveis da organização, quer a nível das estruturas do pessoal, quer a nível das questões de direcção. Deverá existir na Sede Nacional, uma unidade ou um departamento responsável pelo desenvolvimento do voluntariado.

Custos do voluntariado

O envolvimento de voluntários na Sociedade nacional permite que os recursos sejam em maior quantidade, mas um envolvimento voluntário efectivo requer um investimento a longo prazo na sua formação e na implementação de sistemas e estruturas adequados. Isto deve reflectir-se na planificação, nas campanhas e nos orçamentos da Sociedade nacional.

Voluntariado e membros

Na Cruz Vermelha Portuguesa, os voluntários, de acordo com os novos Estatutos, serão designados por membros activos.



Dois modelos de participação dos voluntários no Movimento

Existem no Movimento dois paradigmas organizacionais diferentes. Um é baseado no conceito de membros locais que se juntam para desenvolver actividades que consideram apropriadas; outro baseia-se no recrutamento de voluntários pela Sociedade nacional para desenvolverem tarefas claramente definidas.

Modelo de “Associação”: tradicional e muito utilizado no passado

Aqui o conceito de *membro* é fundamental. Os membros recolhem uma ideia, formam estruturas locais e elegem os líderes locais, regionais e nacionais. São vistos como os donos da organização, não apenas como a sua força de trabalho. Mesmo assim, os membros podem escolher ser activos ou não. Quando activos, não são coordenados, são responsáveis ou coordenam a sua própria actividade. Neste contexto, o conceito de “voluntário” é fraco ou inexistente. Um aspecto forte deste modelo é o envolvimento dos membros e a democracia. O voluntariado e a prestação de serviços são fracos, no entanto, e quanto maior for a organização, mais lenta é a sua adaptação à evolução das necessidades.

Modelo de “Prestação de Serviços”: o Voluntariado moderno e focado na vulnerabilidade

Neste modelo, as noções chave são: *serviço* e *missão*. A organização existe, de acordo com a sua missão, para prestar serviços e recrutar, para esse efeito, técnicos e voluntários. Tem estruturas locais, não para organizar os membros mas para prestar serviços. Este modelo é forte na gestão e na prestação de serviços. Sendo guiada pela missão e liderada a partir do topo, a organização consegue, de forma relativamente fácil, adaptar-se à evolução das necessidades. Por outro lado, não é muito democrática.

Embora existam os dois modelos no Movimento, prevalece o primeiro, muitas vezes pela cultura e/ou tradição local. Este modelo é muito comum na Europa ocidental e nos países da sua esfera de influência. O modelo de prestação de serviços é mais comum na América do Norte. É importante que as Sociedades nacionais percebam as vantagens e inconvenientes de cada um destes modelos e saibam de qual se aproximam mais.

Prestação de serviços e voluntariado

O trabalho voluntário apresenta características diferentes do trabalho efectuado pelo pessoal remunerado. A Sociedade nacional quando cria um programa, deverá saber quais as funções que melhor serão desempenhadas pelos voluntários e pelo pessoal remunerado. Além disso, quando uma Sociedade nacional se apoia principalmente no voluntariado na prestação de serviços a pessoas vulneráveis, isso pode influenciar a escolha dos domínios nos quais ela opera.

Voluntários como beneficiários

Envolver beneficiários como voluntários pode ser um meio importante na redução da vulnerabilidade dos voluntários. Num projecto deste tipo, o principal objectivo da Sociedade nacional deverá ser o envolvimento dos voluntários, mais do que os resultados do programa em si.



Exemplos deste tipo de programas podem ser: um grupo de jovens que se reúne semanalmente; um projecto para encorajar pessoas isoladas a encontrarem-se. Ao planificar e ao desenvolver estes programas, a Sociedade nacional deve determinar quem são os beneficiários visados pelo programa e assegurar que os mesmos sejam avaliados em função das expectativas.

Tempo dedicado ao voluntariado

O tempo que os voluntários dispõem para trabalhar para uma organização é muito variável. Pesquisas demonstram que nos programas de longa duração e que funcionam bem, os voluntários trabalham, normalmente, 10-20 horas mensais 3-5 horas por semana.

As pessoas só podem dedicar grandes períodos de tempo semanais se tiverem tempo livre suficiente. Ao fomentar uma cultura na qual os voluntários trabalhem um elevado número de horas semanais, a Sociedade nacional corre o risco de fechar as portas a outros grupos da Sociedade – grupos como profissionais especializados, mães, etc., que têm pouco tempo para disponibilizar. Pode acontecer que estes elementos tenham capacidades de que a Sociedade nacional precise para os seus programas. Encorajando os voluntários a trabalhar uma média de três horas semanais, e investindo em estruturas capazes de apoiar muitos voluntários num curto espaço de tempo semanal, a Sociedade nacional torna-se mais acessível a todos os parceiros da Sociedade. Ao mesmo tempo, reduz o risco do voluntário se esgotar, uma vez que o peso do trabalho se torna mais suportável.

Se numa Sociedade nacional, existir uma elevada percentagem de voluntários a prestar serviço durante longos períodos de tempo semanais poderá, muitas vezes, ser revelador da inexistência de competências e estruturas que permitam recrutar pessoas, por curtos períodos de tempo, provenientes de vários sectores da sociedade.



Relações entre profissionais remunerados e voluntários

A maioria das Sociedades nacionais conta com profissionais remunerados para o desempenhos de várias funções. A relação entre o pessoal e os voluntários é, frequentemente, uma relação muito sensível. Se um grupo não perceber o papel e o valor do outro pode resultar em desconfiança e tensão, fazendo com que a Sociedade nacional não funcione tão eficientemente.

Ao desenvolver uma política de voluntariado, a Sociedade nacional deverá também considerar como essa política poderá afectar a relação entre voluntários e funcionários, e tomar as medidas necessárias para assegurar que ambos os grupos conheçam e respeitem os respectivos papéis dentro da organização.

4. Implementação de uma Política de Voluntariado: O papel dos decisores

Normalmente, a Vice-presidência e a sua equipa de Voluntariado e Juventude devem seguir os seguintes passos: preparar um projecto de política, discuti-lo com os voluntários, solicitar à direcção a sua aprovação e implementação, e assegurar que a direcção monitorize o seu desenvolvimento e reporte o seu progresso à direcção. Este capítulo sugere algumas questões que os “decisores” deverão colocar, e sobre as quais deverão discutir e chegar a respostas.

Preparar a Política

Qual é a situação actual na sua Sociedade nacional?

- Qual a contribuição dos voluntários para a sua Sociedade nacional? O que esperam deles os coordenadores e a direcção?
- Os voluntários estão satisfeitos? Quantos voluntários existem na Sociedade nacional e quanto tempo dedicam às actividades de voluntariado? Quantas pessoas vulneráveis apoiam?



- O que fazem os voluntários? O seu trabalho responde às necessidades das pessoas vulneráveis com as quais a Sociedade nacional trabalha?
- Como é, no seu conjunto, o voluntariado no país? Quais são as tendências e os desafios colocados ao voluntariado no país? Que outras organizações de voluntariado poderão inspirar a sua Sociedade nacional? As pessoas gostam de ser voluntárias nessas organizações? Porquê?
- Como é que a Sociedade nacional recolhe os dados para responder a estas perguntas? São fiáveis? Como evoluíram ao longo destes últimos dez anos?

Como encara o futuro do voluntariado na sua Sociedade nacional?

- Na sua opinião, que contributo gostaria que os voluntários dessem à actividade da sua Sociedade nacional? Como poderiam eles ajudar a Sociedade nacional a responder às necessidades das pessoas vulneráveis?
- Baseado na coordenação/gestão e nas necessidades dos programas, que tipo de pessoas gostaria de recrutar como voluntários? Que selecção procura em termos de ascendência cultural, género, idade e nível de educação?
- O que espera que os voluntárias façam? Como deveriam ser recrutados e formados? Como deveriam ser coordenados? Como deveriam ser tratados? Que equipamentos e competências deveriam ter? E como deverão ser motivados e recompensados?
- Como poderão ser atingidos estes resultados na prática? Que parte dos recursos da Sociedade nacional deverá ser atribuída à promoção do voluntariado – que percentagem de tempo dos técnicos e dos dirigentes e que proporção do orçamento anual? De onde poderão provir outros recursos?



Que pontos fundamentais deverão constar na sua Política de voluntariado?

Uma política de voluntariado deve estabelecer os princípios, definições e padrões que a Sociedade necessita para concretizar a sua visão do voluntariado. Deverá complementar a estratégia da Sociedade nacional e apoiar o desenvolvimento de programas existentes e futuros. A política da Federação é um guia útil que permitirá determinar o que se pretende que seja incluído na política da Sociedade nacional.

Fazer a política acontecer

Normalmente, a direcção é responsável por assegurar que a gestão/coordenação implemente a política, não lhe cabendo a responsabilidade directa pela sua implementação. O papel da direcção é assegurar que a gestão/coordenação prepare um plano de implementação efectivo e realista, e que a mesma preste contas do processo de implementação. A direcção poderá ter que agir no processo de implementação, caso seja necessário, como, por exemplo, atribuir recursos suplementares, prolongar os prazos de realização ou restringir o âmbito da política.

Enumeram-se algumas das questões que a direcção pode colocar quando procede à revisão dos planos de implementação da gestão e dos relatórios de acompanhamento.

Que medidas devem ser tomadas?

- Os objectivos estão definidos claramente por escrito? É possível, através da leitura dos objectivos, identificar que alterações vão ocorrer na Sociedade nacional ou nos seus parceiros? Essas alterações são as correctas?
- Existe uma calendarização clara e realista para a concretização dos objectivos?
- Que problemas possíveis poderão ocorrer? No caso de os mesmos surgirem, o que se poderá fazer?



Que recursos financeiros e outros deverão ser atribuídos para a implementação da política?

- O plano de implementação refere quanto irá custar, quer em termos financeiros, quer em termos de pessoal? O valor é aceitável?
- Onde serão encontrados o tempo e o dinheiro para a implementação da política? Que outras prioridades e actividades poderão não acontecer por esta alocação de recursos? É aceitável?

Como será feito o acompanhamento da implementação da política?

- Com que regularidade irá a gestão/coordenação preparar relatórios sobre o processo de implementação? Que outras informações serão necessárias para se assegurar que a política está a ser implementada da melhor forma? Será necessário contactar com os voluntários e deslocar-se para os programas desenvolvidos pelos voluntários?
- Quais são os elementos mais importantes do plano de implementação? Quais são os principais produtos, resultados, contributos e etapas importantes na implementação da política aos quais é necessário prestar mais atenção?
- Quais são os indicadores que serão utilizados pela gestão/coordenação nos seus relatórios? Como poderá saber que a implementação foi bem sucedida?

5. Implementação da política: o papel da direcção

Apoio à Direcção no desenvolvimento da política

No que diz respeito à elaboração da política, a gestão/coordenação tem como tarefa fornecer informações à Direcção e propor-lhe diversas opções; guiar as decisões da direcção, indicando-lhe o que seja racional e prestar apoio adicional se necessário, como consultoria. Será muito útil que a direcção visite os programas desenvolvidos pelos voluntários, contacte com eles e com outras organizações sobre as suas experiências.



É solicitado, muitas vezes, à gestão/coordenação que proceda à preparação de projectos de política para submeter à aprovação da direcção. As questões que se seguem poderão ser úteis aos gestores/coordenadores como suporte à sua política e tomada de decisão da Direcção.

- O processo de elaboração da política elaborado pela Direcção é apropriado? Será que a direcção conhece bem o voluntariado no seio da sua Sociedade nacional? Tem acesso à informação necessária? A Direcção consultou pessoas competentes, dentro e fora da Sociedade nacional?
- A Direcção pode tomar decisões adequadas? De que assistência extra (por exemplo, informações complementares, intermediários) poderá ela precisar para a tomada de decisões em relação à política de voluntariado?
- O projecto de política é apropriado? Está de acordo com as decisões da Política da Assembleia Geral da Federação? Estabelece padrões mínimos para a gestão de voluntários? Confere aos voluntários direitos suficientes em matéria de acesso e apoio no seio da Sociedade nacional? Reflecte os requisitos da Direcção e a visão de voluntariado da Sociedade nacional?
- O projecto de política é racional? A Direcção está consciente dos custos e vantagens do projecto da política? A Direcção está consciente dos recursos necessários para a implementação da política? A Direcção tem consciência das tarefas que podem ser adiadas ou canceladas, pela alocação de recursos à implementação da política de voluntariado? Adapta-se a esta situação?

Plano de implementação da política

A Direcção, normalmente, solicita à gestão/coordenação a elaboração de um plano de implementação. As seguintes questões deverão ajudar a gestão a preparar um Plano realista e completo:



- Que alterações deverão ser introduzidas no sistema e nas estruturas? Nas funções, responsabilidades e capacidades dos funcionários? Será necessário proceder a alguma alteração na Estratégia da Sociedade nacional? Será necessário proceder a alterações na cultura organizacional, nas atitudes e valores individuais? A quem caberá a responsabilidade de concretizar estas alterações?
- Como irão acontecer estas alterações? Quanto irão custar as alterações, quer em valor monetário, quer em tempo de trabalho? Quem ficará responsável por cada actividade?
- Quando é que as alterações serão uma realidade?
- Que informações ou provas irão mostrar à Direcção que as alterações planeadas foram conseguidas?

Implementação da Política

Usualmente, a direcção tem a incumbência de implementar a política, usando o plano de implementação como um guia. Normalmente, as Direcções das estruturas locais assumem a responsabilidade da implementação e deverão reportar o desenvolvimento do sistema à Vice-Presidência, através da rede de contactos criados para esse efeito. A natureza do trabalho a desenvolver dependerá da natureza da política e do plano de implementação.

Relatório sobre o progresso da implementação

A Direcção solicitará à gestão/coordenação da Sociedade nacional que lhe apresente relatórios sobre a implementação da política. As questões a seguir apresentadas irão ajudar a decidir o que deverá ser reportado, com que regularidade e com que nível de pormenor.

- Com que regularidade deverá a Direcção receber um relatório? Com que regularidade reúne a Direcção? Com que regularidade quer a Direcção receber um relatório sobre o processo de implementação da política de voluntariado? Qual a importância do voluntariado para a Direcção, comparado com as outras prioridades?



- O relatório deverá ser feito em relação a todos os objectivos e indicadores, ou apenas em relação aos objectivos alcançados e aos que colocam? Será necessário providenciar informação sobre problemas que ocorram e soluções propostas? Pede-se à direcção que tome decisões que ajudem a resolver os problemas?
- Que dimensão deverão ter os relatórios? Qual a quantidade de documentação endereçada à Direcção antes de uma reunião? É fácil de manusear? Qual a dimensão ideal do relatório que facilite a leitura por parte da Direcção?

Um bom relatório fornece à Direcção a informação adequada, sem excessos. Deverá realçar os principais objectivos alcançados, os problemas, as ilações a retirar da experiência, assim como medidas a tomar nessa sequência e solicitar à Direcção uma decisão clara, sempre que necessário. Para todas as decisões, será muito útil apresentar uma análise das consequências de cada uma das opções.

6. Uma explicação da Política

Este capítulo debruça-se sobre a política de voluntariado e explica alguns dos conceitos chave da mesma.

O que se entende por voluntariado?

O primeiro passo para a política é explicar o que significa voluntariado. Todos temos uma ideia, uma visão do conceito de voluntariado, mas essa visão não é necessariamente a mesma para todas as pessoas. Poderá também ser muito diferente de país para país. A definição que se segue identifica os aspectos comuns e essenciais da actividade de voluntariado no seio do Movimento da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.



O voluntariado no Movimento da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho é uma actividade que:

- *É motivada pela livre vontade de quem se torna voluntário, e não por um desejo de ganhos materiais ou financeiros ou por pressões sociais, económicas e políticas externas;*
- *Tem como finalidade beneficiar as pessoas vulneráveis ou as suas comunidades;*
- *É organizado por representantes oficiais de uma Sociedade nacional da Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho.*

Livre vontade

A livre vontade é essencial para o exercício da actividade de voluntariado. Ninguém deverá ser obrigado a ser voluntário por pressões externas. Por exemplo, alguns governos exigem que as pessoas trabalhem para organizações de voluntariado em substituição do serviço militar, ou quando estão desempregadas. A Federação não considera este tipo de trabalho como voluntariado.

As pessoas que se oferecem como voluntárias fazem-no porque desejam desenvolver uma actividade benévola e não porque desejam ganhar dinheiro ou outros privilégios, como por exemplo, viagens ao estrangeiro e recompensas generosas.

Beneficiar pessoas vulneráveis

Todas as Sociedades Nacionais deveriam tentar “melhorar a vida das pessoas vulneráveis, mobilizando o poder da Humanidade” – o objectivo da **Estratégia 2010**, aprovada na Assembleia-geral da Federação, em Outubro de 1999. O voluntariado é um dos meios de que dispõem as Sociedades Nacionais para poderem melhorar a vida das pessoas vulneráveis. Isto pode parecer óbvio mas, muitas vezes, o trabalho voluntário pode ser desenhado por voluntários para o seu próprio benefício e não para o benefício de terceiros.



Existe alguns casos em que os beneficiários poderão ser voluntários, caso se encontrem em situações vulneráveis ou sejam membros de uma comunidade vulnerável. É sempre útil questionar-se a si mesmo, de qualquer actividade Cruz Vermelha “Como é que isto beneficia pessoas vulneráveis?”, e assegurar que isto se reflecte no desenho e avaliação do programa.

Uma actividade organizada pela Cruz Vermelha/Crescente Vermelho

O voluntariado pode ser uma actividade organizada ou espontânea. As pessoas podem ajudar espontaneamente amigos, familiares e vizinhos, sem que ninguém organize essa acção. No seio do Movimento, o voluntariado será normalmente considerado como uma actividade mais formal, mais organizada. A ou as pessoas que a organizam devem ser nomeados representantes da Sociedade nacional Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho, para a qual trabalham. Isto assegura que toda a actividade seja desenvolvida em conformidade com os Princípios Fundamentais do Movimento.

“Membros” e “Voluntários”

A política de voluntariado faz uma distinção simples e clara entre “voluntários” e “membros” no Movimento Cruz Vermelha/Crescente Vermelho.

“Um voluntário da Cruz Vermelha ou Crescente Vermelho, é alguém que desenvolve uma actividade de voluntariado para uma Sociedade nacional Cruz Vermelha ou Crescente Vermelho, ocasional ou regularmente.”

Um voluntário é alguém que *faz* alguma coisa. É uma pessoa que trabalha activamente para melhorar a vida das pessoas vulneráveis. O trabalho pode estar directa ou indirectamente envolvido com as pessoas.

O envolvimento directo inclui por exemplo, a acção social, os primeiros socorros e a intervenção no caso de catástrofes. A angariação de fundos, o trabalho administrativo e a formação aos voluntários são exemplos da acção indirecta em muitas Sociedades Nacionais, membros e voluntários são os mesmos.



As pessoas envolvem-se numa Sociedade nacional como membros e tornam-se voluntários. Ou envolvem-se como voluntários e tornam-se membros. A associação é um estatuto legal e o voluntariado uma actividade. Uma pessoa pode estar envolvida, quer como voluntária numa actividade, quer como tendo o estatuto legal de membro ou ambas ou nenhuma.

Alguns valores fundamentais

O capítulo da política dedicado aos Princípios Básicos descreve quatro valores essenciais, aos quais devem aspirar seguir todos os membros da Federação.

“O voluntariado é um meio para um indivíduo ou um grupo colocar em prática o Princípio Fundamental do voluntariado do Movimento.”

O Princípio Fundamental de Voluntariado declara que o Movimento é

“ Um movimento de auxílio voluntário, sem ser movido por qualquer desejo de ganho material”.

Isto não se refere explicitamente ao voluntariado (a actividade) como uma parte fundamental dos valores básicos do Movimento. No entanto, o voluntariado, como definido na política, é uma actividade sem qualquer desejo de ganhos, de qualquer espécie. Neste caso, a actividade de voluntariado é uma forma através da qual a Sociedade nacional pode desenvolver-se segundo o Princípio Fundamental de Voluntariado.

As Sociedades Nacionais Cruz Vermelha e Crescente Vermelho membros da Federação e Secretariado da Federação:

“4.1.1 Estão comprometidos em promover o voluntariado como uma contribuição significativa e positiva para a melhoria da qualidade de vida de pessoas vulneráveis e para fortalecer as comunidades e a sociedade civil”

As vantagens do voluntariado são consideráveis e vão muito para além do valor do trabalho desenvolvido pelo voluntário. Com efeito, o trabalho voluntário realizado nos campos da acção social, da saúde, da resposta às emergências e preparação para as mesmas ajudam a reduzir a vulnerabilidade.



Os próprios voluntários beneficiam, muitas vezes, com a actividade, adquirindo novas capacidades, desenvolvendo uma maior confiança social e fazendo novas amizades.

As comunidades nas quais se inserem, beneficiam, por exemplo:

- Tendo redes sociais mais fortes, dispostas a ajudar-se mutuamente;
- Adquirindo novas capacidades, tal como primeiros socorros comunitários, que podem ser utilizados como recurso comum quando necessário;
- Desenvolvendo confiança para identificar necessidades comunitárias, trabalhar as áreas necessárias para ir ao encontro das mesmas e motivar pessoas para o trabalho necessário;
- Desenvolvendo capacidades de liderança, inspirando e persuadindo terceiros.

Por todas estas razões, as Sociedades Nacionais devem comprometer-se a promover o voluntariado.

As Sociedades Nacionais Cruz Vermelha e Crescente Vermelho membros da Federação e Secretariado da Federação:

“4.1.2 Reconhecem e valorizam o voluntariado como um meio para criar e apoiar uma rede de pessoas disponíveis para trabalhar para uma Sociedade nacional em situações de emergência”

Ao criar a Cruz Vermelha, Henry Dunant desejava criar uma rede de pessoas que estivessem disponíveis para ajudar vítimas de guerra, sempre que fosse necessário. A ideia das pessoas desenvolverem capacidades úteis e responderem a emergências sempre que for necessário, é ainda hoje a base para muito do trabalho desenvolvido pela Cruz Vermelha e Crescente Vermelho. As operações da Federação em caso de catástrofe continuam a depender de voluntários com capacidades e conhecimentos apropriados, e que se encontram prontos para agir nas situações de emergência.



Estes voluntários possuem capacidades que são, igualmente, úteis às suas comunidades quando não existem conflitos nem desastres. Este princípio encoraja a Sociedade nacional a não esquecer a origem do voluntariado no seio do Movimento, e a assegurar que os voluntários estejam sempre prontos para intervir nas situações de emergência.

As Sociedades Nacionais Cruz Vermelha e Crescente Vermelho membros da Federação e Secretariado da Federação:

4.1.3 Valorizam todos os voluntários pela sua contribuição individual, entusiasmo e compromisso, assim como pela experiência e competências que trazem consigo.

Este princípio encoraja a Sociedade nacional a levar em conta não apenas as competências e experiências dos voluntários, mas também o potencial de capacidades que são susceptíveis de adquirir através da sua acção voluntária e de outras experiências de vida. É muito importante não afastar potenciais voluntários apenas porque não possuem determinadas capacidades. Se uma pessoa não possui as competências exigidas para desenvolver uma determinada tarefa, não terá possibilidade de as adquirir? Existe mais alguma oportunidade de voluntariado para essa pessoa (eventualmente numa outra organização)?

As Sociedades Nacionais Cruz Vermelha e Crescente Vermelho membros da Federação e Secretariado da Federação:

4.1.4 “Estão conscientes e valorizam o voluntariado informal nas comunidades, fora dos programas e actividades oficiais das Sociedades Nacionais.”

O voluntariado não acontece apenas quando é organizado pela Cruz Vermelha/Crescente Vermelho. Existem muitas outras organizações que recebem voluntários, podendo o voluntariado ser praticado fora de uma estrutura organizada.



O voluntariado fortalece as comunidades e desenvolve a Sociedade Civil. É importante que uma Sociedade nacional reconheça que deve apoiá-lo, mesmo que este não seja organizado por uma Sociedade Cruz Vermelha/Crescente Vermelho. Por exemplo: inculcar na população cuidados básicos de higiene e saúde favorece a ajuda mútua, mas não é necessariamente uma actividade organizada por uma Sociedade nacional.

O que é que as Sociedades Nacionais devem fazer?

A secção 5 da política estabelece as responsabilidades das Sociedades Nacionais, dos voluntários e da Federação. Começemos pelas responsabilidades das Sociedades Nacionais.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.1 Estabelecer um código de conduta aprovado pela Direcção Nacional, que estabeleça os direitos e responsabilidades da Sociedade nacional e dos seus voluntários.

Um código de conduta para os voluntários e para a Sociedade nacional é um instrumento importante para assegurar que os voluntários são bem tratados, e que todos os que interajam com os voluntários estejam conscientes das suas responsabilidades.

O código de conduta deverá explicar, em termos simples, o que a Sociedade nacional oferece aos seus voluntários, e em contrapartida o que os voluntários têm que fazer para a sua Sociedade nacional. A política de voluntariado da

Federação pode constituir uma lista recapitulativa útil dos conceitos a incluir no código de conduta.

Ao aprovar o código de conduta, a Direcção Nacional transmite a mensagem de que a Sociedade nacional assume seriamente as suas responsabilidades perante os voluntários e que, da mesma forma, os voluntários devem assumir as suas.



As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.2 Recrutar voluntários para tarefas e funções específicas e definidas claramente.

Existem, geralmente, duas formas de recrutar voluntários. A primeira consiste em convidar as pessoas a serem voluntárias, e quando estas avançam, solicitar-lhes o que desejam fazer e criar uma actividade. A segunda consiste em definir as tarefas ou as funções específicas, e depois encontrar voluntários para as desempenhar.

O primeiro método de recrutamento é pouco eficaz, o que não é nada surpreendente. Muitas vezes, as pessoas tornam-se voluntárias, mas afastam-se rapidamente quando constatarem que não têm nada para fazer.

A segunda forma, muitas vezes é mais difícil, porque nem toda a gente se disponibiliza para a tarefa planeada. No entanto, as pessoas que se apresentam sabem exactamente o que se espera delas e estão, assim, prontas para executar a tarefa ou a desempenhar o papel em questão. É muito mais provável que os voluntários recrutados desta forma, continuem voluntários.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.3 Recrutar voluntários com base no seu compromisso e potencial.

Para muitas pessoas, o voluntariado é uma oportunidade para o seu desenvolvimento pessoal. Se alguém não possui as capacidades pretendidas não significa que não possa ser recrutada. Quando se recrutam voluntários, é necessário ter em conta o seu compromisso para com o trabalho e o seu potencial de aprendizagem e desenvolvimento em capacidades necessárias.

Em alguns casos, as pessoas podem não possuir as qualidades que se procuram. Nesse caso, deverá encontrar-se outras oportunidades de voluntariado para elas.



As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.4 Procurar recrutar, activamente, voluntários independentemente da sua raça, etnia, sexo, crenças religiosas, eventuais deficiências, idade.

Pessoas provenientes de qualquer contexto podem ser boas voluntárias. Ter um grupo de voluntários com uma mistura de idades, etnias, crenças religiosas, etc. é uma vantagem para a organização Cruz Vermelha/Crescente Vermelho. Reforça a mensagem de que a Sociedade nacional é uma organização imparcial e neutra, e que não discrimina ninguém, por qualquer razão. Vários estudos mostram que uma organização de voluntariado que envolva pessoas de todos os segmentos da sociedade, incluindo aqueles que procura servir, tem mais hipóteses de ser bem sucedida do que as organizações de voluntariado com menor diversidade.

Se a sua Sociedade nacional não possuir voluntários de diferentes segmentos não reflecte a forma como a comunidade está construída e é muito importante alterar este facto. No entanto, não é suficiente que se discuta o tema; é fundamental que essas pessoas se apresentem ao voluntariado. Um dos desafios do voluntariado é que as pessoas se tornam voluntárias quando se identificam com os voluntários já existentes. Isto significa que “os semelhantes se atraem” e algumas Sociedades nacionais acabam por atrair sempre o mesmo tipo de voluntários. Deste modo, uma Sociedade nacional com um voluntariado maioritariamente composto por mulheres de meia-idade, brancas, não será uma organização atractiva, por exemplo, para jovens negros.

As Sociedades Nacionais devem, por essa razão, encorajar *activamente* uma cultura institucional e recrutar voluntários de segmentos da sociedade ainda não representados no seu voluntariado.



As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.5 Assegurar que existe uma participação equilibrada de homens e mulheres nos seus programas de voluntariado da Sociedade nacional para garantir uma prestação de serviços e actividades eficazes, adaptadas às necessidades de cada género.

Em geral, as Sociedades Nacionais deveriam tentar obter um balanço apropriado entre homens e mulheres a todos os níveis da organização. Por vezes, as próprias necessidades de um programa e os beneficiários definem o género dos voluntários a participar no programa. Ao distribuir serviços, por exemplo, a mulheres idosas, ou mulheres vítimas de violência masculina, não seria correcto nem apropriado ter voluntários masculinos. De igual forma, um programa para promover a alfabetização junto de rapazes adolescentes deverá contar com voluntários masculinos com quem eles possam identificar-se. Noutros casos, existem programas em que o género dos voluntários não será relevante.

Esta é uma área muito sensível na planificação de um programa de voluntários. No entanto, o que é importante é que a Sociedade nacional tenha perfeita consciência do impacto do género em actividades de programas de voluntários, e assegurar que a proporção homens-mulheres seja sempre apropriado às necessidades dos beneficiários e clientes.

A mesma filosofia deveria ser aplicada a todos os grupos inseridos na sociedade, sejam minorias étnicas, diferentes grupos etários, minorias religiosas ou qualquer grupo representado de forma desproporcionada na Sociedade nacional.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.6 Providenciar aos voluntários uma formação adequada que permita ao voluntário assumir as suas responsabilidades para com o Movimento, desempenhar a sua tarefa ou preencher as funções para as quais foi recrutado e para responder a qualquer solicitação de emergência.



Ao recrutar voluntários é importante reconhecer que na maioria dos casos os voluntários irão necessitar de uma formação. Esta deverá consistir em dar a conhecer a organização, os Princípios Fundamentais, o tipo de trabalho que irão desenvolver, procedimentos que tenham que seguir (por exemplo, para obter o reembolso das despesas). Ou poderá ser uma formação mais complexa, por exemplo: capacidades de comunicação, capacidades técnicas, tais como primeiros socorros, manutenção, etc.

Seja quais forem as competências necessárias, é importante que antes de iniciar o recrutamento, a Sociedade nacional identifique o tipo de competências de que precisa, planifique a formação e se assegure de que dispõe dos recursos necessários para a financiar. Isto faz parte das obrigações jurídicas e morais de qualquer Sociedade nacional para com os voluntários e para com os beneficiários.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.7 Fornecer equipamento adequado para a tarefa para a qual o voluntário foi recrutado.

As Sociedades Nacionais devem fornecer aos voluntários o equipamento necessário, por exemplo, cartão de identificação, roupas protectoras, luvas de látex para os primeiros socorros, etc. As Sociedades Nacionais devem sempre preocupar-se com a segurança dos seus voluntários, aos quais deve ser fornecido o equipamento necessário para o desempenho da sua tarefa.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.8 Reconhecer e recompensar o trabalho dos seus voluntários sempre que possível e que se mostre oportuno, e oferecer-lhes perspectivas de desenvolvimento pessoal.

Dizer “Obrigado” é um dos aspectos mais importantes do trabalho com os voluntários. Quando se agradece deve ser com sinceridade, e poderá ser necessário encontrar novas formas de o dizer e demonstrar.



Pessoas diferentes têm necessidades de reconhecimento diferentes, assim a Sociedade nacional tem de ser sensível ao facto. Ao nível da política, isto significa que a Sociedade nacional precisa de assegurar que todos os técnicos e voluntários responsáveis por gerir voluntários estejam conscientes das necessidades de agradecimento dos seus voluntários, saibam como fazê-lo apropriadamente, e disponham de recursos suficientes para o fazer. Se os voluntários sentirem que o seu trabalho não é reconhecido afastam-se da organização.

Por outro lado, é bem possível que um voluntário permaneça na organização apenas por uns meses. Isto pode ser resultado da duração da actividade para a qual o voluntário foi recrutado, ou pela situação pessoal do voluntário. Uma boa Sociedade nacional deve apoiar cada voluntário como indivíduo, e assegurar que o trabalho que exerce é gratificante. A Sociedade nacional deverá também procurar novas oportunidades de voluntariado para aqueles que terminaram as suas funções. Estas oportunidades poderão ser na Sociedade nacional ou junto de outras organizações de voluntariado.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.9 Assegurar que as perspectivas e as ideias dos voluntários sejam tidas em conta na planificação, desenvolvimento, implementação e avaliação dos programas.

Normalmente, são os voluntários que melhor conhecem os seus beneficiários e clientes. São os voluntários que trabalham com eles, e muitas vezes provêm da mesma comunidade. Os voluntários têm muito para dar e é importante que técnicos dispensem algum tempo para escutá-los na altura da criação de novos programas e durante o curso normal de gestão de um programa.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.10 Reembolsar as despesas dos voluntários nos limites razoáveis pela sua participação em actividades previamente definidas.



Muitas vezes os voluntários têm que pagar despesas do seu próprio bolso. Poderão ter que pagar transportes ou alimentação durante o período em que se encontram a realizar o trabalho voluntário. Quando tal acontece, a Sociedade nacional deve reembolsar o voluntário dessas despesas, se ele o desejar. Isto é para retirar qualquer barreira financeira ao voluntariado para aqueles que podem não ter possibilidade de o suportar.

Um voluntário não deverá ganhar nem perder economicamente quando se dedica a uma actividade de voluntariado numa Sociedade nacional. É importante, que a Sociedade nacional estabeleça directivas e procedimentos rigorosos no respeitante ao reembolso de despesas, uma vez que qualquer montante que ultrapasse as despesas reais fica sujeito à legislação de trabalho e fiscal nacional.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.11 Providenciar um seguro apropriado aos voluntários.

Os voluntários trabalham em situações de vulnerabilidade, e com pessoas vulneráveis. Os voluntários podem ser feridos, ou mesmo mortos no desempenho da sua actividade de voluntariado. Simultaneamente, os voluntários podem ferir alguém, danificar algum bem, especialmente se não tiverem sido bem formados ou não tiverem acesso ao equipamento adequado.

Isto significa que é muito importante para a Sociedade nacional tenha apólices de seguro adequadas. O seguro pode ser necessário para pagar uma indemnização aos voluntários ou às suas famílias, no caso de serem feridos ou mortos, ou ainda para pagar despesas jurídicas, e pagar indemnizações se os voluntários ferirem ou causarem danos a terceiros. Depende muito do sistema legal do país. Se acha que não tem protecção suficiente, aconselha-se a consulta de um especialista local.



As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.12 Assegurar que o trabalho voluntário não substitua nem leve à perda de funcionários.

Existem duas razões fundamentais para que a Sociedade nacional não tente cortar custos com pessoal através do envolvimento de voluntários.

Em primeiro lugar, a um nível puramente prático, pessoal remunerado e voluntários adequam-se a diferentes tipos de actividades. O pessoal remunerado deve ser afectado a actividades de âmbito alargado, envolvendo várias tarefas às quais uma mesma pessoa deva consagrar um tempo considerável. O recurso a voluntários é mais adequado para tarefas independentes umas das outras, que possam ser confiadas a diversas pessoas trabalhando algumas horas por semana. Esperar que os voluntários possam substituir o pessoal técnico é a longo prazo irrealista e pode, ainda, pôs em causa a qualidade do trabalho e grau de satisfação por parte dos voluntários.

Em segundo lugar, substituindo o pessoal técnico por voluntários, a Sociedade nacional transmite a ideia que o valor dos voluntários se resume a um meio de fazer economias. O pessoal remunerado numa Sociedade nacional poderá sentir as suas posições ameaçadas pelo envolvimento dos voluntários, dando origem a uma oposição por parte dos funcionários aos voluntários e ao voluntariado na organização. Nota: Além disso, a Sociedade nacional que quebre a fronteira entre voluntários e funcionários poderá encontrar e provocar

oposição junto das organizações sindicais ou outras que zelam pelos direitos dos trabalhadores.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.13 Assegurar que, quando as pessoas sejam remuneradas para desempenhar uma tarefa ou um trabalho, as mesmas são consideradas como funcionários, trabalhadores contratados ou temporários. Como tal, devem estar cobertos e protegidos pela legislação laboral aplicável, nomeadamente no que diz respeito ao salário mínimo, protecção de contrato e outros direitos e responsabilidades legais.



Existe uma tendência corrente nas Sociedades Nacionais de pagar a pessoas pelos trabalhos e designá-las como voluntários. Isto acontece por exemplo, na prestação de socorros. No entanto, segundo a definição da Federação, o voluntariado não é uma actividade paga, embora todas as despesas devam ser reembolsadas. ***Isto significa que as pessoas remuneradas não são “voluntárias” e não podem ser assim designadas.*** Isto também significa que quando estão a trabalhar deverão ser designadas como trabalhadores temporários, contratados ou qualquer outra forma de emprego. Em alguns países, isto tem implicações jurídicas, nomeadamente nos que têm um salário mínimo legal, que concedem indemnizações no fim do contrato, etc. A entidade empregadora pode, igualmente, estar sujeita às obrigações fiscais. **Uma Sociedade nacional não deverá procurar tentar fugir das suas obrigações morais e jurídicas para com os seus trabalhadores, qualificando-os como voluntários.** Quando uma Sociedade nacional designa o pessoal remunerado como voluntários, poderá ser o sinal de que não dispõe nem de competências nem de estruturas necessárias para recrutar e enquadrar verdadeiros voluntários.

É importante que nenhuma organização Cruz Vermelha/Crescente Vermelho seja considerada como exploradora de mão-de-obra barata. Quando uma pessoa é empregada, deve sê-lo de acordo com a lei em vigor. Se trabalha como voluntária, não deve ser remunerada. Nos casos em que uma Sociedade nacional solicite a voluntários qualificados que lhe dediquem normalmente uma hora por semana de trabalho a tempo inteiro durante um curto prazo de tempo (por exemplo, na sequência de uma catástrofe), essa Sociedade deve desembolsar custos suplementares de alimentação, alojamento e deslocação, sob uma forma que não possa confundir-se com um salário. Isto pode também incluir compensação por qualquer perda financeira se a entidade empregadora do voluntário não estiver disponível para continuar a pagar ao voluntário como gesto de solidariedade.



Em período de crise, cada Sociedade nacional deve ter procedimentos transparentes para lidar com este tipo de situações, individualmente, de forma a que organização e o voluntário tenham uma ideia clara do estatuto legal dos voluntários e que reembolsos ou benefícios pode o voluntário esperar da Sociedade nacional. Idealmente, este acordo deveria ser assinado quer pelo voluntário quer por um representante da Sociedade nacional, e incluir uma data limite definido para a sua resolução.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.14 Oferecer uma formação e possibilidades de desenvolvimento apropriadas aos voluntários que participam ou possam vir a participar na coordenação.

A direcção de uma Sociedade Cruz Vermelha/Crescente Vermelho não é uma tarefa fácil. Requer conhecimentos específicos em várias áreas, incluindo os Estatutos da Sociedade nacional, a legislação aplicável às organizações sem fins lucrativos no país, as políticas, as estratégias, e as técnicas de avaliação do desempenho. Pode, igualmente, comportar responsabilidades jurídicas pesadas.

Tendo em vista a transparência e a eficácia, é essencial que a direcção de uma Sociedade nacional não fique restringida a um pequeno número de especialistas. A Sociedade nacional deverá providenciar a formação necessária aos voluntários que demonstrem potencial para se tornarem futuros dirigentes, assim como a melhorar as competências dos que já estão envolvidos.

As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.1.15 Procurar promover a cooperação e as parcerias com organizações da sociedade civil ou dos sectores público e privado a fim de promover o voluntariado.



A política relativa ao voluntariado parte do princípio de que a actividade de voluntariado é boa, não só para os beneficiários de uma Sociedade nacional mas também para os próprios voluntários e para as suas comunidades. É, portanto, do interesse da Sociedade nacional ajudar a promover o voluntariado de forma mais alargada, e cooperar com outras organizações com objectivos similares. Para isso, a Sociedade nacional poderá trocar informações e desenvolver boas práticas de gestão de voluntariado com outras organizações de voluntariado, ou “cooperando com os governos para alargar o âmbito jurídico, financeiro e político do voluntariado, e aumentar a mobilização do apoio público.” (Compromisso da Federação Internacional na XXVII Conferência Internacional)

O que devem as Sociedades Nacionais esperar dos seus voluntários?

Os deveres dos voluntários são definidos de tal forma que estes sabem claramente o que se espera deles quando começam a trabalhar como voluntários para uma Sociedade nacional. Estes deveres devem ser debatidos abertamente com cada voluntário, para que ele saiba o que deve fazer. É, igualmente, importante que cada voluntário esteja bem a par das funções que é chamado a desempenhar e que, de preferência, estejam enunciadas na sua “descrição de funções”.

Por um lado, as Sociedades nacionais devem saber exactamente o que esperam dos voluntários e dizer-lho e, por outro, devem saber lidar com sensatez e imparcialidade com os que não correspondam às suas expectativas. Um voluntário é um representante de uma Sociedade nacional que desempenha uma actividade específica em nome dessa Sociedade. Não é, portanto, aceitável que a reputação da Sociedade nacional seja posta em causa, que seja movida uma acção contra a Sociedade nacional ou que um beneficiário seja prejudicado pelo comportamento de um voluntário.



Esta é a razão pela qual qualquer programa de voluntariado deve envolver uma formação bem estruturada sobre os seus direitos e deveres, e será por isso essencial prever medidas rigorosas e justas para os casos em que os direitos e obrigações não sejam respeitados.

Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.2.1 Actuar de acordo com os Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho e promover a sua difusão.

Actuar de acordo com os Princípios Fundamentais é, claramente, uma parte fundamental de pertença ao Movimento Cruz Vermelha/Crescente Vermelho. As Sociedades Nacionais precisam de ajudar os voluntários a compreender não apenas os Princípios, mas também o que significam na prática, de uma forma bem adaptada ao contexto local. Se os voluntários não agirem de acordo com os Princípios Fundamentais, a Sociedade nacional tem de ter um procedimento para lidar com o caso, preferencialmente com procedimentos disciplinares sensatos e adequados.

Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.2.2 Respeitar os Regulamentos em relação ao uso do emblema e prevenir a sua má utilização.

Aqui também é importante que a Sociedade nacional ajude os voluntários a compreender as regras sobre o uso correcto do Emblema. É, igualmente, essencial que existam procedimentos disciplinares apropriados para evitar qualquer utilização abusiva do Emblema.

Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.2.3 Esforçar-se por alcançar no seu trabalho os níveis de qualidade mais elevados possíveis.



Os voluntários, mais uma vez, precisam de estar conscientes do que significa “elevados níveis de qualidade” para o seu trabalho em particular. A Sociedade nacional deve prestar um apoio apropriado para que eles possam dar o melhor de si próprios.

Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.2.4 Assinar e comportar-se de acordo com código de conduta da Sociedade nacional para uso dos voluntários e o regulamento da Sociedade nacional e/ou do Código de deontologia e princípios do serviço voluntário da Federação.

Quando uma Sociedade nacional desenvolveu um código de conduta, é importante que os voluntários se familiarizem com ele, e com o que significa. É, por isso, importante que assinem esse código escrito para mostrar que compreendem o que ele contém, e que se comprometem com ele.

As Sociedades nacionais têm que estar sensibilizadas para o facto do baixo nível de literacia existente entre alguns voluntários. Isto pode significar que o código de conduta escrito possa ser suportado com figuras e ilustrações, assim como por uma explicação pessoal dos técnicos, sobre o que significa para cada voluntário assinar o código de conduta.

Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

5.2.5 Estar disponíveis em situações de emergência, como acordado com a Sociedade nacional, e de acordo com o seu perfil e capacidades.

Para apoiar o papel do Movimento Cruz Vermelha/Crescente Vermelho em emergências, é importante que tantos voluntários quanto possível se disponibilizem para ajudar. Isto significa a necessidade de formação apropriada, fazendo “acordos” com os empregados e conhecer bem os procedimentos de intervenção nos casos de emergências.



Os direitos dos voluntários

As responsabilidades implicam direitos. Estes direitos são importantes para assegurar que os voluntários são tratados com respeito e dignidade, e que são apoiados no seu trabalho. As Sociedades Nacionais têm que dar particular atenção a estes direitos, e fazer o seu melhor para assegurar que eles são respeitados. Elas devem informar os voluntários dos seus direitos e explicar o que significam na prática.

Todos os voluntários têm o direito de:

5.3.1 Solicitar serem admitidos na sua Sociedade nacional, como definido nos Estatutos.

Qualquer pessoa que deseje ser voluntário de uma Sociedade nacional deve ter a possibilidade de se tornar membro e de usufruir dos direitos ligados à condição de membro.

A organização terá que se encontrar disponível para todos os voluntários de forma não discriminatória. Por exemplo, os custos de associação terão que ser suficientemente baixos, para que todos os possam suportar. Desta forma, pessoas com fracos recursos não são excluídas.

Em muitas Sociedades Nacionais, normalmente, estes direitos incluem o direito ao voto para a direcção local e nacional, o direito de se apresentar para eleição para corpos governativos locais e nacionais, e o direito de voz e de realizar propostas em reuniões de Direcção.

Todos os voluntários têm o direito de:

5.3.2 Ter formação apropriada ou possibilidades de desenvolvimento pessoal de forma a serem capazes de responder às tarefas que lhe forem atribuídas.

Este direito deve ser visto em conjunto com a responsabilidade da Sociedade nacional para providenciar formação apropriada (ver ponto 5.1.6 da política). Os voluntários recrutados por uma Sociedade nacional têm o direito de beneficiar da formação necessária para efectuar o seu trabalho.



Todos os voluntários têm o direito de:

5.3.3 Ter equipamento apropriado para a realização das tarefas que lhes são confiadas.

Este direito deve ser visto em conjunto com a responsabilidade da Sociedade nacional para providenciar equipamento apropriado (ver ponto 5.1.7 da política). Uma Sociedade nacional que recruta voluntários para realizar uma tarefa específica, tem que fornecer o equipamento necessário para a realização do mesmo.

As responsabilidades da Federação

5.4.1 *Apoiar as Sociedades Nacionais no seu trabalho com os voluntários;*

5.4.2 *Identificar e apoiar projectos de pesquisa que poderão ajudar a fortalecer as actividades das Sociedades Nacionais, que promovam o voluntariado;*

5.4.3 *Procurar promover a cooperação e as parcerias com organizações da sociedade civil e dos sectores públicos e privados para encorajar o voluntariado.*

O Secretariado da Federação prometeu – através desta política e pelo compromisso tomado na XXVII Conferência Internacional do Movimento da Cruz Vermelha/Crescente Vermelho - apoiar o Voluntariado no seio das Sociedades Nacionais.





Política de Voluntariado



1. Introdução

O objectivo desta política é:

- 1.1.1 Reforçar a importância do voluntariado para o Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.
- 1.1.2 Definir os valores fundamentais e a atitude das Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho face ao voluntariado.
- 1.1.3 Definir as responsabilidades das Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho perante os seus voluntários.
- 1.1.4 Definir os direitos e responsabilidades das pessoas que se tornam voluntárias junto de uma Sociedade da Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho.

2. Definição

No seio do Movimento da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, o *voluntariado* é uma actividade que:

- 2.1.1 É motivada pela livre vontade de quem se torna voluntário, e não pela perspectiva de benefícios materiais ou financeiros ou por pressões externa de natureza social, económica ou política;
- 2.1.2 Tem como finalidade beneficiar pessoas ou as suas comunidades vulneráveis, de acordo com os Princípios fundamentais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho;
- 2.1.3 É organizada por representantes reconhecidos de uma Sociedade nacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.

Um voluntário da Cruz Vermelha ou de Crescente Vermelho é alguém que desenvolve actividades de voluntariado para uma Sociedade nacional da Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho, ocasional ou regularmente.



O *voluntário da Cruz Vermelha ou do Crescente Vermelho* é alguém que aceitou formalmente as condições de acesso previstas nos estatutos ou regulamentos da Sociedade nacional, e que, em muitas Sociedades Nacionais, se encontra normalmente habilitado para eleger representantes para os quadros governativos e que reúne condições para se candidatar a esses órgãos.

Esta política aplica-se aos *voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho*.

3. A quem se aplica?

Esta política aplica-se a todas as Sociedades Nacionais Cruz Vermelha e Crescente Vermelho reconhecidas como membros da Federação Internacional das Sociedades Cruz Vermelha e Crescente Vermelho.

4. Princípios Fundamentais

O voluntariado é um meio de um indivíduo ou um grupo colocar em prática o Princípio Fundamental do carácter voluntário do Movimento.

As Sociedades nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho membros da Federação e o Secretariado da Federação:

- 4.1.1** Comprometem-se em promover o voluntariado como uma contribuição substancial e positiva para a melhoria da qualidade de vida de pessoas vulneráveis e para o reforço das e da sociedade civil;
- 4.1.2** Reconhecem e valorizam o voluntariado como um meio de criar e apoiar uma rede de pessoas disponíveis para trabalhar para uma Sociedade nacional nas situações de emergência;
- 4.1.3** Reconhecem e valorizam o contributo, o entusiasmo e o compromisso dos voluntários, assim como pela experiência e pelas competências que podem trazer;



- 4.1.4** Estão conscientes e valorizam o trabalho informal de voluntariado realizado nas comunidades, fora das actividades e programas formais das Sociedades Nacionais.

5. Declaração

5.1 As Sociedades Nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

- 5.1.1** Estabelecer um código de conduta aprovado pela Direcção Nacional, que estabeleça os direitos e responsabilidades da Sociedade nacional e dos seus voluntários.
- 5.1.2** Recrutar voluntários para tarefas e funções específicas e definidas claramente.
- 5.1.3** Recrutar voluntários com base no seu compromisso e potencial.
- 5.1.4** Procurar recrutar, activamente, voluntários independentemente da sua raça, etnia, sexo, crenças religiosas, eventuais deficiências, idade.
- 5.1.5** Assegurar que existe uma participação equilibrada de homens e mulheres nos seus programas de voluntariado da Sociedade nacional para garantir uma prestação de serviços e actividades eficazes, adaptadas às necessidades de cada género.
- 5.1.6** Providenciar aos voluntários uma formação adequada que permita ao voluntário assumir as suas responsabilidades para com o Movimento, desempenhar a sua tarefa ou preencher as funções para as quais foi recrutado e para responder a qualquer solicitação de emergência.
- 5.1.7** Fornecer equipamento adequado para a tarefa para a qual o voluntário foi recrutado.
- 5.1.8** Reconhecer e recompensar o trabalho dos seus voluntários sempre que possível e que se mostre oportuno, e oferecer-lhes perspectivas de desenvolvimento pessoal.



- 5.1.9** Assegurar que as perspectivas e as ideias dos voluntários sejam tidas em conta na planificação, desenvolvimento, implementação e avaliação dos programas.
- 5.1.10** Reembolsar as despesas dos voluntários nos limites razoáveis pela sua participação em actividades previamente definidas.
- 5.1.11** Providenciar um seguro apropriado aos voluntários.
- 5.1.12** Assegurar que o trabalho voluntário não substitua nem leve à perda de funcionários.
- 5.1.13** Assegurar que, quando as pessoas sejam remuneradas para desempenhar uma tarefa ou um trabalho, as mesmas são consideradas como funcionários, trabalhadores contratados ou temporários. Como tal, devem estar cobertos e protegidos pela legislação laboral aplicável, nomeadamente no que diz respeito ao salário mínimo, protecção de contrato e outros direitos e responsabilidades legais.
- 5.1.14** Oferecer uma formação e possibilidades de desenvolvimento apropriadas aos voluntários que participam ou possam vir a participar na coordenação.
- 5.1.15** Procurar promover a cooperação e as parcerias com organizações da sociedade civil ou dos sectores público e privado a fim de promover o voluntariado.

5.2. Todos os voluntários da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho devem:

- 5.2.1** Actuar de acordo com os Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho e promover a sua difusão.
- 5.2.2** Respeitar os Regulamentos em relação ao uso do emblema e prevenir a sua má utilização.
- 5.2.3** Esforçar-se por alcançar no seu trabalho os níveis de qualidade mais elevados possíveis.



- 5.2.4** Assinar e comportar-se de acordo com código de conduta da Sociedade nacional para uso dos voluntários e o regulamento da Sociedade nacional e/ou do Código de deontologia e princípios do serviço voluntário da Federação.
- 5.2.5** Estar disponíveis em situações de emergência, como acordado com a Sociedade nacional, e de acordo com o seu perfil e capacidades.
- 5.2.6** Responder

5.3 Todos os Voluntários têm direito a:

- 5.3.1** Escolher ser membros da sua Sociedade nacional, como definido nos Estatutos.
- 5.3.2** Ter formação apropriada ou possibilidades de desenvolvimento pessoal de forma a serem capazes de responder às tarefas que lhes forem atribuídas.
- 5.3.3** Ter equipamento apropriado para a realização das tarefas que lhes são confiadas.
- 5.3.4** Aceitar ou recusar qualquer tarefa ou papel, de acordo com o Código de deontologia e princípios do serviço voluntário.

5.4. O Secretariado da Federação deve:

- 5.4.4** Apoiar as Sociedades Nacionais no seu trabalho com os voluntários;
- 5.4.5** Identificar e apoiar projectos de pesquisa que poderão ajudar a fortalecer as actividades das Sociedades Nacionais, que promovam o voluntariado;
- 5.4.6** Procurar promover a cooperação e as parcerias com organizações da sociedade civil e dos sectores públicos e privados para encorajar o voluntariado.



6. Referências

Os voluntários participam na maior parte das actividades das Sociedades nacionais da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, nomeadamente, na elaboração, na implementação e na avaliação dos programas, e na coordenação, a nível local, nacional e internacional. Esta política deverá ser considerada em conjunto com todas as outras políticas da Federação, com especial referência para políticas sobre Género, Juventude, Preparação para Desastres e Acção Social.

Decisão 15 – 12º sessão da Assembleia Geral, 1999





Política e Estratégia de Juventude



“Política e Estratégia de Juventude”

*Adoptada pela Assembleia Geral na sua 8ª sessão
(Novembro de 1991) e confirmada na sua 12ª sessão (Outubro de 1999)*

Introdução

O compromisso humanitário da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, de prevenir e aliviar o sofrimento humano, é uma missão com a qual os jovens facilmente se identificam. Nas suas actividades, os jovens poderão contribuir de forma bastante significativa no encontro das necessidades das pessoas mais vulneráveis no seio da sua comunidade e a nível global.

A Juventude da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho constituem uma parte substancial a nível mundial, dos membros do Movimento. A Federação Internacional das Sociedades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho frequentemente reconhece a importância deste grupo.

Esta política irá ajudar, quer as Sociedades Nacionais quer a Federação, no planeamento do desenvolvimento da Juventude da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, de forma a utilizar a motivação e o idealismo, a experiência e as capacidades tão características dos jovens, em benefício do Movimento.

Esta política descreve o papel de cada uma das partes envolvidas no Movimento da Cruz Vermelha e Crescente Vermelho, no assegurar que este grupo tão importante seja reconhecido e apoiado.

Todos têm um papel a desempenhar nesta missão: os jovens enquanto grupo, os coordenadores e representantes da juventude, as Sociedades Nacionais, a Federação e o seu Departamento e Comissão de Juventude.

Os termos “juventude” e “jovens” referem-se à faixa etária dos 5 aos 25 anos.



Esta faixa inclui:

- Crianças (dos 5 aos 10 anos aproximadamente);
- Adolescentes (dos 11 aos 15 anos aprox.);
- Jovens adultos (dos 16 aos 25 anos aprox.).

Tradicionalmente, as crianças e os adolescentes são, tendencialmente “beneficiários” do Movimento. Eles devem ter também a oportunidade de participar no Movimento como voluntários. Os adolescentes mais velhos e em particular, os jovens adultos, beneficiam de programas do Movimento, no entanto, em muitos países, estes jovens têm já crianças sob a sua responsabilidade, deixaram os estudos e trabalham ou encontram-se desempregados. O seu principal papel dentro do Movimento é como parceiros na sua gestão e como trabalhadores em cada um dos programas.

Programa de Juventude da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho

O Programa de Juventude da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho tem como objectivo envolver os jovens no Movimento e nas suas actividades como parceiros na gestão, como trabalhadores e como beneficiários.

Este programa ajuda os jovens a implementar os Princípios Fundamentais do Movimento através:

- Da protecção da Saúde e da Vida;
- Serviço na comunidade;
- Compreensão e Amizade/Ligação Internacional;
- Informar-se a si próprio e a terceiros sobre o rol de responsabilidades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.

O trabalho desenvolvido em cada uma destas áreas depende da importância de cada uma delas para os jovens em cada país assim como do trabalho que é desenvolvido pela Sociedade.



Estatutos da Política

Os jovens têm um papel fundamental a desempenhar na provisão dos serviços do Movimento.

Ao longo dos anos os jovens têm contribuído com uma excepcional força voluntária no Movimento. Vezes sem contam, eles trabalharam arduamente em operações de alívio, serviços de emergência e programas de desenvolvimento.

Os jovens ocupam uma posição privilegiada para identificar as necessidades da juventude e de outros na sua comunidade. Eles desenvolvem e promovem programas, e procuram novas formas de alcançar outros jovens em necessidade. Eles aumentam a credibilidade do Movimento em trabalhar com vários grupos.

Os jovens são um importante grupo alvo das actividades, quer na sua pertença ao movimento, quer na comunidade em geral.

Para obter sucesso em muitos dos seus programas, o Movimento necessita de trabalhar directamente com jovens. Muitos programas de saúde têm nos jovens os seus principais “clientes”. Os jovens são um grupo entre outros, mais atingidos por acidentes, subdesenvolvimento e guerra.

Os jovens desempenham um papel na liderança e gestão do Movimento de hoje.

Quando envolvidos na tomada de decisão e gestão, quer a nível pessoal, quer através do Movimento, os jovens não transmitem apenas as suas experiências mas também uma especial e característica criatividade e idealismo capaz de complementar a maturidade dos outros membros.

Os jovens de hoje irão liderar o Movimento de amanhã.

Em muitas Sociedades Nacionais, os líderes actuais são antigos membros da Juventude. Quando os jovens trabalham directamente com membros mais antigos do Movimento em programas comunitários, resposta a emergências e



gestão do Movimento, rapidamente adquirem capacidades e conhecimentos que lhes irão permitir liderar o Movimento no futuro.

Os jovens precisam de apoio. Por vezes os jovens podem ser marginalizados da sociedade pela sua posição social. Se pretendemos ter todo o seu potencial no Movimento, é necessário providenciar apoio especial, por via de programas de juventude e estruturas para os jovens.

Estratégia

Ao aceitar esta política, cada uma das partes envolvidas no programa da Juventude da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho tem algumas tarefas a realizar:

1. Os membros da Juventude devem:

- a. Difundir a missão CV e providenciar os serviços da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho aos seus pares e à comunidade em geral;
- b. Recrutar novos membros para o Movimento;
- c. Informar o Movimento das suas necessidades, interesses e capacidades;
- d. Utilizar os seus contactos pessoais, para identificar áreas onde o serviço da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho são necessários;
- e. Estar preparado para assumir uma posição de responsabilidade dentro do Movimento.

2. Os coordenadores da Juventude devem:

- a. Ajudar os jovens a identificar as suas necessidades e as da sua comunidade;
- b. Providenciar a formação e os recursos necessários, assim como motivar os jovens de forma a ir ao encontro das suas necessidades;
- c. Encorajar os jovens a assumir uma posição de liderança dentro do seu grupo jovem;



- d. Actuar como um elo de forma a promover o trabalho dos jovens com outros membros do Movimento a diferentes níveis;
- e. Criar uma atmosfera onde os jovens se possam sentir parte integrante do Movimento.

3. Os representantes da Juventude devem:

- a. Assumir a responsabilidade e tomar a iniciativa com o Movimento de desenvolver ou participar no desenvolvimento de políticas e programas para os membros jovens;
- b. Ser um parceiro na gestão da Sociedade Nacional, tomando parte no desenvolvimento de políticas e programas.

4. As Sociedades Nacionais:

De forma a permitir aos jovens e aos seus líderes a concretização dos pontos acima referidos, cada Sociedade Nacional precisa de:

- a. Providenciar apoio aos jovens, a nível nacional, numa forma adequada à estrutura e recursos da Sociedade Nacional, tal como um Departamento de Juventude;
- b. Trabalhar com os seus membros jovens para desenvolver uma política nacional de juventude capaz de incorporar bases para todo o trabalho com os jovens;
- c. Conjuntamente com os seus membros jovens, analisar as necessidades e potencialidades dos jovens enquanto membros e inseridos na comunidade, e utilizar esta informação para: envolver os jovens em cada programa social e realizar programas de formação, difusão e projectos educativos que promovam uma integração gradual na Sociedade Nacional;
- d. Assegurar que os jovens são envolvidos na tomada de decisões a todos os níveis da Sociedade. Isto é possível através da integração dos jovens em estruturas como: comité executivo da Juventude, comité regional da Juventude, comité nacional da Juventude, ou colocando grupos



- representativos da Juventude em comités executivos já existentes a nível nacional, regional e local, e em grupos de trabalho, etc;
- e. Implementar um programa de formação em liderança, tanto para os membros jovens como para os seus coordenadores mais antigos, de forma a assegurar que ambos possuem capacidades para implementar esta política;
 - f. Encorajar outros membros, a diversos níveis do Movimento a envolver jovens nas suas funções, de forma a partilhar a sua experiência e conhecimento;
 - g. Estabelecer contactos com outras Sociedades para partilhar recursos, aprender com outras sociedades e providenciar uma estrutura onde os jovens podem encontrar outros jovens de outros países e experienciar uma verdadeira relação internacional dentro do espírito do Movimento;
 - h. Fazer um esforço especial sempre que possível, para encorajar jovens raparigas a tomar uma parte activa nas actividades, especialmente em posições de liderança.

5. A Federação

5.1. A comissão de Juventude, de acordo com o seu mandato deve:

- a. Promover e avaliar o progresso da implementação da política de Juventude globalmente;
- b. Reportar em cada Assembleia Geral do progresso da Implementação da Política;
- c. Procurar opiniões de jovens em todo o mundo sobre a implementação das políticas e programas da Federação e assegurar que essas opiniões são consideradas junto dos corpos estatutários do Movimento;
- d. Propor prioridades de trabalho no Programa de Juventude, por exemplo, problemáticas relacionadas com a discriminação sexual, jovens com deficiências, jovens que deixaram os estudos, etc;
- e. Identificar Sociedades Nacionais onde a ajuda se mostra necessária no desenvolvimento dos serviços e estruturas da Juventude;



- f. Propor áreas prioritárias de trabalho ao Secretariado da Federação, e em particular ao Departamento de Juventude da Federação, de acordo com o estipulado na política de juventude e tendo em conta todas as outras políticas e prioridades do Movimento.

5.2 O Secretariado da Federação, deve:

- a. Assegurar que as problemáticas da juventude são consideradas em todas as áreas operacionais e programas;
- b. Encorajar o desenvolvimento dos serviços de juventude nas Sociedades Nacionais, de acordo com o seu programa de desenvolvimento organizacional;
- c. Assegurar que o Departamento da Juventude possui recursos e encontra-se preparado para os seu papel.

5.3 O Departamento de Juventude juntamente com o Secretariado, deve:

- a. Providenciar apoio às Sociedades Nacionais necessário ao desenvolvimento das estruturas e dos serviços de Juventude;
- b. Coordenar o câmbio de programas, ideias e recursos e nível mundial entre Sociedades Nacionais, de forma a evitar duplicação de trabalho desnecessário e facilitar o desenvolvimento de programas;
- c. Participar no desenvolvimento de programas modelo e recursos relacionados com temas ligados à Juventude que possam ser adaptados e adoptados pelas Sociedades Nacionais;
- d. Organizar encontros e eventos internacionais de forma a encorajar os jovens, e adultos que trabalhem com jovens, a conhecer e trocar ideias e experiências;
- e. Providenciar assistência técnica em encontros e eventos internacionais organizados por uma Sociedade Nacional ou a nível local;
- f. Aconselhar e cooperar com outros departamentos da Federação nos temas de Juventude relacionados com o seu trabalho;



- g. Informar a Comissão de Juventude do progresso da implementação da Política de Juventude.

6. Outras organizações de Juventude

Através da cooperação com outras organizações de Juventude e em Redes, é possível adquirir conhecimentos e experiência, ao mesmo tempo que difundimos a mensagem da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho junto de outros jovens. A base de qualquer relação de cooperação deverá ser a existência de um objectivo comum em conformidade com os nossos Princípios.

7. Avaliação

Para assegurar uma contínua difusão e progresso da Política de Juventude, deverá ser levada a cabo uma avaliação regular a todos os níveis do Movimento. Os jovens, em particular, deverão ser envolvidos neste processo de avaliação.

A avaliação é da responsabilidade dos próprios jovens, das Sociedades Nacionais e da Federação.





**RELATÓRIO:
A SITUAÇÃO
ACTUAL DO
VOLUNTARIADO
2006**



Resumo Executivo

No segundo semestre de 2006, foi elaborado um questionário endereçado às direcções estruturas locais da Cruz Vermelha Portuguesa (CVP), visando uma auscultação actualizada das suas áreas de intervenção, recursos humanos envolvidos - voluntários e colaboradores remunerados. Registaram-se 86 respostas, num universo de 182 estruturas locais.

Da análise efectuada aos questionários recebidos, pode concluir-se que as estruturas locais:

- Desenvolvem o seu trabalho, predominantemente, nas áreas da Saúde, Apoio Social, Educação e Prevenção, Emergência e Diversas.
- Os serviços prestados à população, com maior frequência, são a distribuição de géneros, os rastreios e os primeiros socorros.
- Na área da Saúde as actividades centram-se em: rastreios (tensão arterial, glicemia e outros), primeiros socorros e transporte em ambulância².
- O Apoio Social está direccionado para: distribuição de géneros, apoio a pessoas idosas e imigrantes, ajuda a jovens em risco e apoio a crianças³.
- Trabalham, igualmente, na área da Educação e Prevenção através de actividades com crianças e jovens, educação para a saúde, campanhas especiais e prevenção e segurança rodoviária⁴.
- Na área da Emergência prestam serviços de primeiros socorros, transporte de doentes, apoio logístico e ajuda psicossocial, informação e distribuição de alimentos e água.
- Realizam, ainda, outro tipo de actividades, destacando-se a angariação de fundos, organização de eventos, apoio informático e administrativo, contactos com os media e actividades culturais.⁵

² Vide figura 5.

³ Vide figura 6.

⁴ Vide figura 7.

⁵ Vide figura 8.



O trabalho desenvolvido pelas estruturas locais está direccionado para o apoio à população mais vulnerável, nomeadamente idosos, crianças e jovens.

Estas estruturas locais têm 4940 voluntários, sendo maioritariamente mulheres (59%) e na faixa etária entre os 18 e os 35 anos (51%).

As estruturas locais possuem 898 trabalhadores remunerados. O rácio é de quase 5 voluntários para cada trabalhador, o que é considerado muito baixo.

Com base nos dados apurados, conclui-se que para o desenvolvimento do voluntariado na CVP é necessário:

- Vontade política para desenvolver um voluntariado centrado no público-alvo preferencial das estruturas locais: os idosos e os jovens;
- Formular um plano de acção com prioridades, responsáveis e prazos;
- Definir a estrutura e os recursos afectados;
- Estabelecer o plano básico e especializado de formação para órgãos sociais, colaboradores e voluntários;
- Dar apoio formativo, técnico, motivador, informativo, logístico e financeiro;
- Ter uma estratégia de comunicação (documentos, reuniões, eventos especiais, celebrações) para fortalecer o seu compromisso voluntário.
- Foi detectado que muitas estruturas locais não possuem qualquer sistema de gestão de voluntários, sendo por isso imperativo não só a criação de um sistema nacional de gestão voluntários com ferramentas adequadas à realidade local, mas também um programa de formação específico.





O FUTURO DO VOLUNTARIADO NA CVP



O futuro do voluntariado na CVP

Cristina Louro
Vice-Presidente

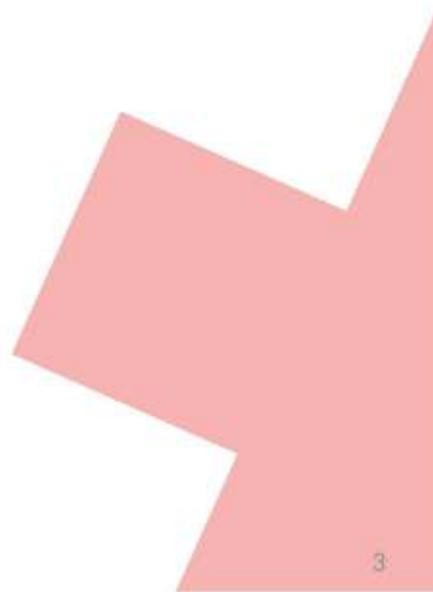


Estratégia 2010

A estratégia 2010 define o que é a Missão da Federação Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.

'Melhorar a vida das pessoas vulneráveis, mobilizando o poder da Humanidade'.

Mobilizar voluntários para servir pessoas vulneráveis, terá portanto de ser uma das competências chave da CVP.



3



Uma nova visão para o voluntariado

Visão: A CVP é uma organização de voluntariado reconhecida como líder no serviço humanitário, baseada no trabalho efectivo e de qualidade da sua rede de Delegações e Núcleos, e que actua inspirada pelos Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho.



Indicadores de referência para a CVP

- > Um ponto de encontro para voluntários, numa perspectiva intergeracional;
- > Com uma imagem nova e moderna, assente nas suas referências valorativas de forte sentido humanitário em todas as suas actividades;
- > Com programas e actividades geridos por voluntários, que se podem estender fora do horário normal de trabalho, incluindo fins-de-semana e feriados.



Enfoque Estratégico

- > Torna-se necessária uma definição sobre o enfoque estratégico dos programas, projectos e actividades locais, de acordo com as vulnerabilidades diagnosticadas e em sentido à missão da Cruz Vermelha;
- > A estrutura deverá identificar a adequação dos perfis e requisitos para cada acção que os voluntários desenvolvem nas mais diversas áreas.



Pontos fortes dos voluntários

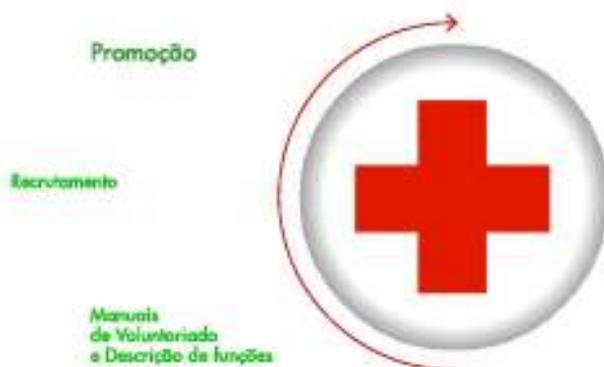
- > Motivação;
- > Disciplina;
- > Lealdade aos Princípios Fundamentais da CV;
- > Conhecimento das tarefas que fazem;
- > Boa formação;
- > Perseveração e persistência;
- > Paixão pelo trabalho;
- > Solidariedade com os colegas.

pontos fortes

6



Processo de gestão de voluntariado



7



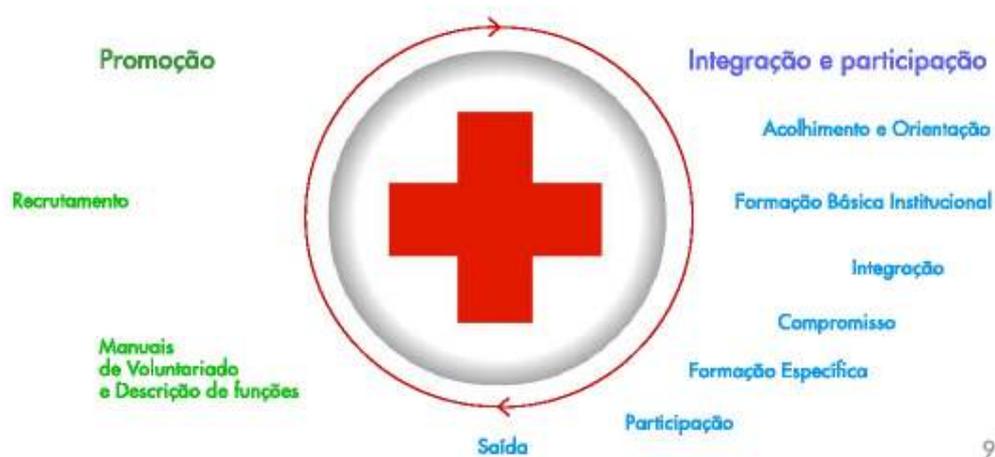
Processo de gestão de voluntariado

Promoção

- > **Manual de voluntariado e descrição de funções:** identificar, em todos os projectos, as tarefas a realizar pelos voluntários.
- > **Recrutamento:** captar e seleccionar voluntários com perfil adequado às tarefas definidas.



Processo de gestão de voluntariado



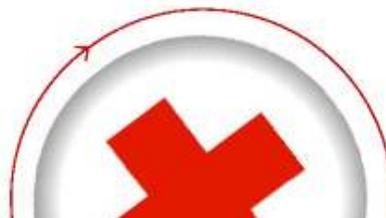
9



Processo de gestão de voluntariado

Integração e participação

- > **Acolhimento e orientação:** necessário fornecer e garantir aos voluntários um programa com critérios mínimos de informação e atenção.
- > **Formação básica institucional:** capacitar os voluntários com conhecimentos essenciais sobre a Instituição, promovida antes do início da sua actividade.



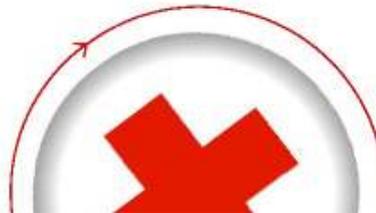
10



Processo de gestão de voluntariado

Integração e participação

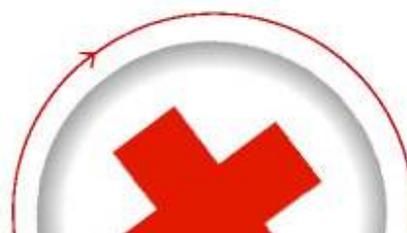
- > **Integração:** os potenciais voluntários e candidatos tornam-se membros da Instituição.
- > **Compromisso:** assegurar permanentemente cobertura da acção de voluntariado.
- > **Formação específica:** providenciar um programa de formação específica, para realizar eficazmente a tarefa atribuída.



Processo de gestão de voluntariado

Integração e participação

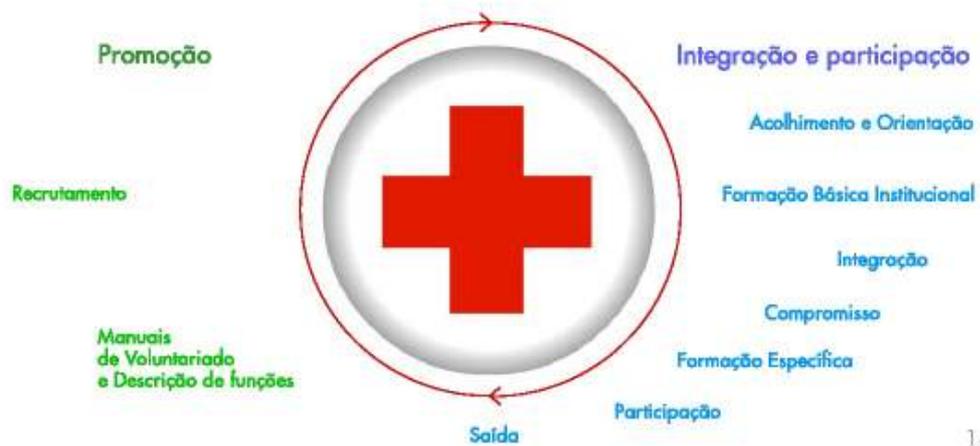
- > **Participação:** os voluntários deverão participar em todas as fases: participação activa, cultural e institucional.
- > **Saída:** métodos de gestão usados para reduzir o número de voluntários inactivos e promover a sua reintegração.



12



Processo de gestão de voluntariado

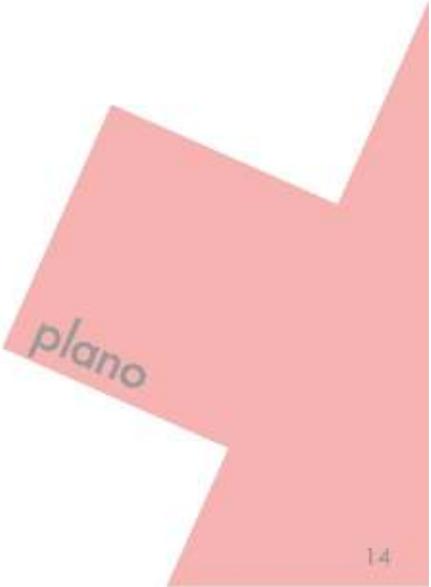


13



Plano de acção

- > Implica o compromisso e o apoio da Direcção Nacional para implementação e consolidação da estratégia para o voluntariado da CVP;
- > Diagnosticar a situação actual (actividades, pontos fortes, pontos fracos, riscos, oportunidades);
- > Definir a visão, o que se pretende fazer até Dezembro de 2006 e até Junho de 2007, implicando toda a rede local da CVP;



plano

14



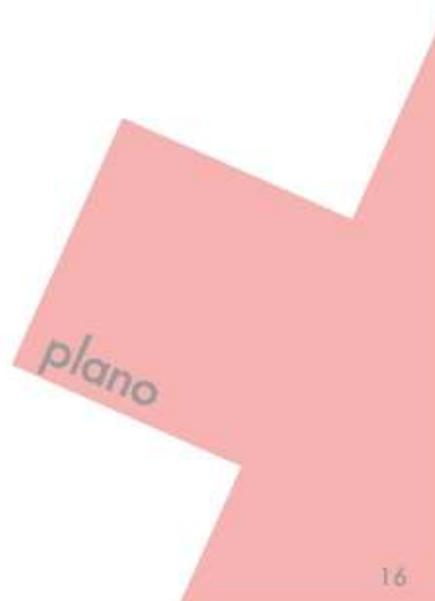
Plano de acção

- > Reforçar a unidade institucional e efectivar a comunicação com todas as Delegações e Núcleos;
- > Constituir grupos de trabalho abrangentes, participativos, com liderança e vontade de fazer, atribuindo tarefas a cada momento, com datas precisas para serem levadas a cabo;
- > Difundir, regularmente, todas as decisões, documentos e planos;



Plano de acção

- > Fazer o mapa local das vulnerabilidades e definir o papel dos voluntários em cada programa e serviço (preencher uma folha descritiva das tarefas individuais);
- > Definir e implementar a política nacional de voluntariado da CVP, numa perspectiva de médio e longo prazos;

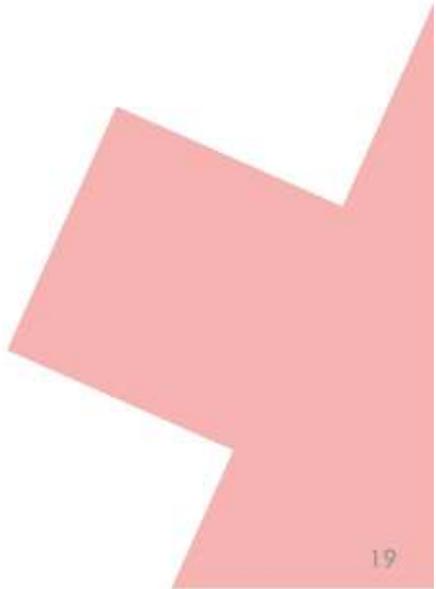
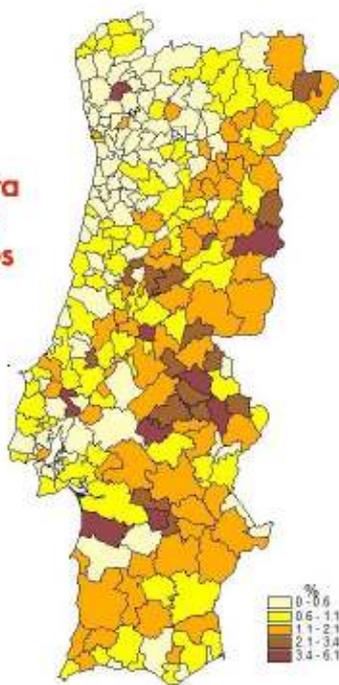


Plano de acção

- > Criar um departamento de coordenação central de voluntariado;
- > Adoptar o sistema de gestão de voluntariado, com uniformização para todas as actividades e programas;
- > Dinamizar um único programa básico de formação para todos os que desejam ser voluntários.



**Taxa de Cobertura
de equipamentos
de Apoio a Idosos**



Desafios / Tarefas

- > Resposta ao questionário enviado pela Sede Nacional, que nos permita diagnosticar a situação actual do voluntariado.
- > Criação da figura de coordenador / gestor do voluntariado nas estruturas locais da CVP.





Sede Nacional

Jardim 9 de Abril, nº 1 a 5
1249-083 Lisboa
Tel: (+351) 213 913 900 Fax: (+351) 213 913 993
Email: sede@cruzvermelha.org.pt

www.cruzvermelha.pt