



ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO



CENTRO SOCIAL
PAROQUIAL TENDAIS

ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO

NOTA PRÉVIA

Os presentes estatutos pretendem ser um instrumento prático e acessível que regule e facilite o acolhimento e gestão de voluntários no seio do Centro Social e Paroquial de Tendais.

ENQUADRAMENTO BREVE

O voluntariado esteve, desde sempre, presente nas sociedades, sendo no passado exercido de forma isolada e esporádica, através de ações de amizade e de boa vizinhança. Hoje em dia, tem um espaço próprio de atuação e assume-se como uma importante forma de intervenção social; meio de integração e inclusão social que contribui para uma sociedade coesa, criando laços de confiança e solidariedade.

O voluntariado fornece oportunidades de aprendizagem formais e informais, e por isso é um instrumento crucial na estratégia de aprendizagem ao longo da vida. Pode ser potenciador para as pessoas adquirirem e desenvolverem competências como a liderança, comunicação e organização, estendendo assim as suas redes sociais, e podendo no futuro moverem-se para trabalhos remunerados.

“Hoje em dia, para muitas pessoas o voluntariado não é um compromisso para “mudar o mundo”, mas sim uma busca de sentido para a vida.”

(Rodriguez, J.)



CENTRO SOCIAL
PAROQUIAL TENDAIS

ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO

NORMA I DEFINIÇÃO

É o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente lei¹ as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e boa vizinhança.

(Art.º 2.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro)

Assenta nos princípios da LIBERDADE, igualdade e pluralismo no exercício de uma cidadania ativa; RESPONSABILIDADE, pelas atividades que desenvolve com os destinatários; PARTICIPAÇÃO, nas atividades a desenvolver pela organização promotora na aplicação do Programa de Voluntariado; GRATUITIDADE, no exercício da atividade, mas sem ser onerado com as despesas dele decorrente; COMPLEMENTARIDADE, com a atividade dos profissionais, sem os substituir; CONVERGÊNCIA, e harmonização com os interesses dos destinatários da ação e com a cultura e valores das organizações promotoras.

NORMA II DIREITOS DO VOLUNTÁRIO

Todo e qualquer voluntário:

Pessoa que forma livre, desinteressada e responsável, compromete-se com a organização promotora de voluntariado, de acordo com as suas aptidões e no seu tempo livre, à realização de ações de voluntariado, sem fins lucrativos, no âmbito de programas e projetos.
(in PV)

¹ Legislação base: Decreto-Lei n.º 198/96 de 17 de Outubro; Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro; Decreto-lei n.º 389/99 de 30 de Setembro; Resolução CM n.º 50/2000 de 30 de Março; Lei n.º 13/2004 de 14 de Abril; Decreto-lei n.º 176/2005 de 25 de Outubro; Despacho n.º 4456/SEAE/2005 de 1 de Março.



São Direitos do Voluntário:

1. Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;
2. Dispor de um cartão de identificação de Voluntário;
3. Enquadrar-se no regime do seguro social voluntário, caso não esteja abrangido por um regime obrigatório de segurança social;
4. Exercer o trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
5. Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela entidade promotora, em caso de missões urgentes, situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;
6. Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias previstas na lei, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
7. Estabelecer com a entidade promotora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;
8. Ser ouvido na preparação das decisões da entidade promotora que afetem o desenvolvimento do seu trabalho voluntário;
9. Beneficiar de um regime especial de utilização de transportes públicos;
10. Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma atividade programada pela entidade promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites estabelecidos;
11. A qualidade de Voluntário é compatível com a de associado, de membro dos corpos sociais e de beneficiário da entidade promotora onde exerce voluntariado.



NORMA III DEVERES DO VOLUNTÁRIO

São Deveres do Voluntário:

1. Respeitar os princípios deontológicos por que se rege a que realiza;
12. Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade promotora e dos respetivos programas ou projetos;
13. Atuar de forma diligente, isenta e solidária;
14. Participar nos programas de formação destinados aos/às voluntários;
15. Zelar pela boa utilização dos recursos e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;
16. Colaborar com os profissionais da entidade promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
17. Não assumir o papel de representante da entidade promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
18. Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a entidade promotora;
19. Utilizar devidamente a identificação como Voluntário no exercício da sua actividade de voluntariado.

NORMA IV DIREITOS DA INSTITUIÇÃO

1. Instituir regras de Regulamento Interno para o acolhimento de voluntários nas suas instalações;
2. Selecionar o voluntário adequado à atividade;
3. Solicitar assinatura do voluntário no Termo de Adesão;
4. Contar com o voluntário no dia e horários estabelecidos;
5. Avaliar o desempenho do voluntário;
6. Terminar com a colaboração voluntária, quando esta deixar de atender ou não mais se adequar às necessidades da Instituição.



NORMA V DEVERES DA INSTITUIÇÃO

1. Oferecer estrutura para realização da atividade voluntária;
2. Avaliar periodicamente as tarefas do voluntário;
3. Manter o canal de comunicação com o voluntário sempre claro e atualizado;
4. Estabelecer postura adequada às normas da instituição;
5. Orientar, treinar e acompanhar o serviço desenvolvido pelo voluntário;
6. Organizar as tarefas e os recursos;
7. Proporcionar troca de experiências e estímulo ao serviço voluntário;
8. Respeitar as individualidades, como profissional e cidadão;
9. Valorizar, incentivar e reconhecer a participação dos voluntários.

NORMA VI ETAPAS DE INTEGRAÇÃO SELEÇÃO E ENQUADRAMENTO

1.1. Manifestação de interesse/Preenchimento de ficha de inscrição

O candidato deverá ser contactado telefonicamente e marcada a entrevista inicial. Após manifestação de interesse deverá ser encaminhado para o Gestor/a de voluntários para preenchimento da ficha de candidato a voluntário e marcação de entrevista.

1.2. Entrevista com o coordenador/a da valência e o gestor/a de voluntários

Havendo enquadramento institucional, isto é necessidade identificada, o coordenador/a da Valência que a indicou será contactado e inquirido da manutenção da necessidade apresentada e, caso esta ainda se verifique, agendada entrevista com o candidato. A entrevista deverá ser feita no local a integrar e com a presença se possível do gestor/a de voluntários. Deverá ser definida a função e respetivas tarefas; o horário, a regularidade



CENTRO SOCIAL
PAROQUIAL TENDAIS

ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO

semanal, data de início e eventualmente terminus – (Ex: Programa de Verão – 1 a 29 de Julho). Ainda deverá ser definido quem será o orientador/a ou supervisor/a do trabalho voluntário - coordenador/a da valência ou alguém por este/a nomeado. Havendo uma proposta inicial da parte do coordenador/a esta deverá ser discutida e redefinida com o proponente a voluntário, de acordo a maximizar as suas competências e capacitação. Deverá ir sendo ajustada durante a colaboração.

2. Avaliação Inicial

Após 24 horas de trabalho voluntário ou num período inferior – definido mediante a duração da colaboração - deverá ser feita a avaliação inicial por parte do voluntário, bem como pelo orientador/a da instituição

2.1. Assinatura do contrato de voluntariado

Tendo sido a avaliação inicial positiva e ambas as partes querem dar continuidade à colaboração deverá ser celebrado o contrato de voluntariado

NORMA VII

ADAPTAÇÃO E TREINAMENTO

Deverá ser considerado um período de adaptação e treinamento adequados. Para tal o voluntário precisará de: informações detalhadas; orientação e treinamento; experiências práticas com voluntários antigos – se possível - tempo para absorver a cultura organizacional. Ao/à supervisor/a cabe: estar disponível para responder perguntas; dar directrizes claras; mostrar apreço e reconhecimento.

NORMA VIII

AVALIAÇÃO



CENTRO SOCIAL
PAROQUIAL TENDAIS

ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO

A avaliação deverá ser continuada, sendo feitos pontos da situação regulares com o voluntário. Ainda assim, estabelecem-se dois momentos formais: avaliação intercalar e final.

Caso o período de exercício de voluntariado o justifique deverá ser realizada uma avaliação intercalar, ao fim de 3 meses de exercício de trabalho voluntário ou num período ajustado à duração da colaboração.

Não sendo relevante a mesma, por exemplo num plano de voluntariado de curta duração – (ex: Programa de Verão) - deverá ser efetuada a avaliação final – nos mesmos moldes que a avaliação inicial e com recurso ao mesmo instrumento.

NORMA IV

TERMINUS DA PARTICIPAÇÃO

A avaliação final remata o fim da participação. O voluntário pode ser encaminhado para outro Projecto/Valência/Centro ou para outra Instituição parceira se assim o entender e se identificarem necessidades inerentes às suas competências e gostos. Deverá ser feito o ponto da situação com o gestor/a de voluntários. A colaboração poderá terminar antes do estipulado. Quando um/a voluntário não se adapta ao Projeto, o melhor é ajudá-lo a perceber isso de um modo objetivo, sugerindo outras organizações ou um tipo de serviço voluntário mais apropriado às suas capacidades. Outras razões poderão estar inerentes ao afastamento como motivos éticos e morais: divulgar informações confidenciais sobre os beneficiários, fazer uma ofensa grave a outros voluntários ou aos funcionários, tirar proveito da vulnerabilidade dos beneficiários, etc. O desgaste natural da relação ou o término da atividade desempenhada também pode culminar com a suspensão provisória ou definitiva do voluntário. Em todos os casos, mas principalmente neste, é importante que fique claro o motivo do afastamento, para a manutenção de uma boa relação e talvez até um possível retorno. Qualquer motivo alegado deve ser respeitado e aceite, considerando que tenha sido uma decisão madura e consciente.

Nota: Contrato de voluntariado



CENTRO SOCIAL
PAROQUIAL TENDAIS

ESTATUTOS DO VOLUNTARIADO

Sempre que no contrato não vem especificado o terminus do mesmo. Deverá ser contemplado um campo para este propósito.

<u>TERMINUS</u>	
Data: ____ / ____ / ____	
Motivo: _____	
_____ (Assinatura Responsável)	_____ (Assinatura do voluntário(a))

Tendais, ____ de _____, de _____

O Presidente da Direção

(Pe. Adriano Alberto Pereira)