

E BOOK

GESTÃO DE
VOLUNTARIADO
AGOSTO 2024



Apresentação

Este material foi desenvolvido para conhecimento e orientação das Organizações Sociais em Gestão de Voluntariado. Temas abordados: Gestão Organizacional de Pessoas e Legislação do Voluntariado.

Realização: Movimento Voluntariado de Curitiba

Elaboração e Coordenação: Tania Mara Cardozo

Revisão: Rosane Fontoura e Yolanda Balthazar

Designer: Bruno Santucci

Organização:



Apoio:



Índice

Introdução	03
Histórico	04
Gestão de Pessoas 3º Setor	07
Gestão de Voluntários	08
De Gestor a Líder de Voluntários	09
Desafios do Líderes Voluntários	10
Habilidades do Líder de Equipes	12
Habilidades do Líder - Comunicação	13
Habilidades do Líder - Engajamento	14
Habilidades do Líder - 4Cs	15
Habilidades do Líder - Gestão de Conflitos	16
Habilidades do Líder - Comprometimento	17
Processos Legais	18
O que busca o Voluntário?	19
Características do Voluntariado	20
Trilha do Voluntário	21
Legislação do Voluntariado	31
Formulários	32
Direitos Sociais	35
Pautas Sociais ODS	36
Pautas Sociais ODG	42
Pautas Sociais ESG	44
Considerações Finais	46
Referências	47
Contato	49

Introdução

A oportunidade de sentir em nosso coração o sentimento de compaixão e satisfação por ajudar nos leva ao caminho da solidariedade - quando temos consciência de que precisamos ajudar o nosso semelhante sem esperar retribuição. Além da solidariedade, temos o voluntariado cidadão – quando naturalmente, sem precisar ver a dor do outro, e acreditando no nosso potencial de auxílio, fazemos doações materiais, aprendemos a ouvir e falar o que o outro precisa, e com amorosidade o levamos às portas da cidadania, compartilhando nosso conhecimento técnico, nossas atitudes proativas, com a crença de que o mundo é bem melhor quando fazemos a nossa parte. Porque o voluntariado é a maior ferramenta de transformação social e solidariedade, sempre atuando na defesa e proteção da sustentabilidade do nosso planeta.

Esse voluntariado, que cresceu junto com o número de organizações sociais formalizadas, com a diversidade de causas sociais que surgiram nos últimos tempos, e que teve um aumento substancial da população atendida, precisa se profissionalizar.

Esbarrando em desafios como tempo e recursos financeiros, vemos pouco progresso no apoio e desenvolvimento de ações que viabilizem o fortalecimento da causa do voluntariado. Neste sentido, torna-se inevitável que a reestruturação organizacional seja pauta na gestão das organizações que desejam ter em seus quadros voluntários engajados e comprometidos.

Boa Leitura

Histórico

A história do voluntariado no Brasil se inicia a partir de 1.543, com a criação da primeira Santa Casa em Santos, onde através de seu trabalho assistencial, ela dissemina a cultura da doação de tempo e recursos financeiros aos mais desvalidos, dando exemplo e ampliando a forma organizada e amorosa de atendimento prestado até os dias de hoje, por milhares de instituições assistenciais. ¹

Em 1.930, com o surgimento das Políticas de Assistência Social, o trabalho das organizações assistenciais passou a ser controlado pelo estado.

Seguimos para a década de 1.970, com a preocupação e defesa de direitos humanos e meio ambiente por voluntários ativistas, que levantam bandeiras de defesa e proteção de direitos universais e promovem a sustentabilidade do nosso planeta.

Em 1.993, o Brasil conheceu a maior ação de conscientização contra a fome e miséria.. A intenção era tirar da miséria 32 milhões de pessoas na época, através de um movimento solidário, liderado pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho – Ação da Cidadania Contra a Fome a Miséria e Pela Vida, que incentivou as pessoas a doarem e se doarem. Este movimento que já conta mais de 30 anos, se consolidou através da Organização Social Ação da Cidadania.

Em 1.998 foi criada a primeira lei de regulamentação do voluntariado no Brasil, a Lei 9.608/98, que estabelece as bases da atividade voluntária.

Em 2001, criando o Ano Internacional do Voluntariado, a ONU convida o mundo inteiro a doar seu tempo através do voluntariado. Uma das formas de incentivo foi a criação dos Centros de Voluntariado, onde as organizações sociais e voluntários se capacitavam. Com o passar dos anos, a falta de recursos fez com que a maioria desses centros fossem desativados. ¹

Histórico

Em 2020, com a pandemia Covid 19, o mundo precisou de muita ajuda e pouco ou quase nenhum contato físico. Os desastres ambientais precisavam de uma ação imediata e novamente os voluntários se organizaram e prestaram grande serviço a favor das comunidades.

Esses eventos nos dão oportunidade de rever alguns conceitos, entre eles a empatia, vulnerabilidade, solidariedade e criatividade com que o voluntariado se destaca.

Houve evolução de causas sociais, aumento do número de serviços prestados e novas formas de voluntariar. O voluntariado ganhou força nos modos remoto, online ou híbrido. As empresas apostaram no voluntariado corporativo para cumprimento de metas sociais (ESG, ODS), e as organizações ganharam muito com o profissionalismo e organização com que eles se destacaram.

O voluntariado hoje é relevante para a sobrevivência das pessoas, comunidades e organizações sociais, com doação de tempo, doações materiais e financeiras. Para dar continuidade a esse trabalho, é preciso qualificar e valorizar essa mão-de-obra que tem de sobra valores e atitudes a serviço da sociedade.

Gestão de Pessoas no Terceiro Setor

A gestão de pessoas diz respeito a políticas, práticas e sistemas que influenciam o comportamento, atitudes e o desempenho dos membros da organização, no sentido de aumentar a competitividade e a capacidade de aprendizagem da organização²

Com relação a Gestão de pessoas no 3º setor, um estudo feito em 2023, sob coordenação da Oscip Sitawi, denominado - A importância do Terceiro Setor para o PIB no Brasil - aponta que em 2015 o setor respondeu por 4,27% do PIB e aproximadamente 6% dos empregos gerados no país, o que equivale a 5,9 milhões de ocupações (trabalho formal e informal).

Ainda é insuficiente para a demanda, e conforme diz o documento EM QUESTÃO - Evidências para políticas públicas – apresentação 6, divulgado pelo IPEA em julho de 2021, “O reduzido número de vínculos formais de trabalho destaca um setor formado por pequenas organizações, evidenciando a atuação de colaboradores voluntários quase que integralmente em 90% das organizações da sociedade civil.
“

Gestão de Voluntários

Em gestão de pessoas no terceiro Setor, incluímos uma peça importante para o desempenho das organizações e projetos: O voluntário. Ele se dispõe a doar seu tempo, energia e conhecimento em benefício do outro espontaneamente.

Já nas relações administrativas, o trato com o voluntário se diferencia na forma de comando, principalmente pela questão monetária, porque para esse cargo não se fala em recurso financeiro, mas na linguagem do respeito, dedicação, planejamento e solidariedade.

Atitudes ao tratamento sem “dar” ordens, sem “exigir”, mas mostrar a necessidade da organização e saber reconhecer seu valor. Não “pagar” monetariamente e sim “valorizar “ seu empenho são diferenciais na gestão de voluntários.

De Gestor a Líder de Voluntários

É grande a responsabilidade do gestor de equipes voluntárias. Para essa função, ele precisa conhecer a instituição, seus valores e cultura, para que seus liderados estejam na mesma sintonia. Cabe a ele integrar sua equipe aos propósitos da instituição com responsabilidade e competência. E este profissional precisa conhecer todos os membros de sua equipe, seus pontos fortes e a desenvolver, ter empatia e comunicação assertiva para administrar, manter e conquistar novas pessoas à equipe. Para manter alto seu desempenho, ele precisa de constante desenvolvimento e atualização em gestão de pessoas. A formação de lideranças para gestão do trabalho voluntário promove o autodesenvolvimento e aprimoramento de suas habilidades e competências, permitindo um estado de satisfação e motivação, alinhados à cultura e valores da organização.

Desafios de líderes voluntários

Em 2016, durante a Convenção da International Association for Volunteer Effort IAVE, organização dedicada a capacitar líderes e organizações, que por sua vez capacitam voluntários, foram destacados alguns desafios para os líderes voluntários, e que permanecem latentes na pauta⁴:

Gestão do trabalho entre gerações – É preciso integrar as gerações para o bem comum, satisfazendo necessidades e unindo saberes e valores que fazem parte de cada geração.

Avanço Tecnológico - Promover o conhecimento e aprendizado das novas tecnologias, para que todos façam bom uso das ferramentas que agilizam o trabalho.

Diversidade de Causas – Organizações sociais devem disseminar e aplicar as diretrizes para a diversidade e inclusão.

Valores - Sempre agir alinhado com os princípios e valores da instituição.

Desafios de líderes voluntários

Somando ao levantamento do IAVE em 2016, vamos incluir algumas necessidades apontadas em nossos treinamentos de Gestão em Voluntariado:

- Falta de **engajamento e comprometimento** dos voluntários,
- **Recursos financeiros** insuficientes,
- **Gestão do tempo** para atuar na área tendo em vista que a maioria dos gestores acumula funções,
- Falta de capacitação específica, e
- Saúde mental de colaboradores. Sugerimos a leitura sobre o tema em Pesquisa sobre saúde mental³

Habilidades do Líder de Equipes

- Uma organização que se preocupa em zelar por sua equipe terá como resultado pessoas mais felizes, satisfeitas e produtivas. Vale mais investir em qualidade de vida e benefícios para os colaboradores a ter aumento de licenças médicas e até demissões.
- As relações de trabalho do líder e gestor de voluntários envolve o trato com pessoas diretamente e pedem equilíbrio emocional para administrar uma série de questões que o cargo exige.
- Para que o trabalho com as equipes seja inspirador e motivador, vamos falar das habilidades e competências essenciais nas relações de trabalho. A comunicação, clareza, consistência, coerência, confiança, gestão de conflitos, engajamento e comprometimento, são algumas atitudes a serem adotadas em um ambiente sadio e harmonioso, na presença de um líder que agregue sabedoria e confiança, além de seus conhecimentos técnicos.

Habilidades do Líder - Comunicação

A comunicação é a troca de sinais representados pelas linguagens verbal (7%), ou não-verbal(93%).

A verbal se destaca em 38% das pessoas pelo timbre e volume de voz, e os gestos, respiração, postura e movimentos representam 55% da comunicação. Portanto, é preciso estar atento nas relações sociais, para que haja harmonia entre a fala, gestos e atitudes.

Na gestão de equipes, cabe evitar sempre que possível o surgimento de conflitos, mediando com sabedoria os confrontos que surgirem, sem prejuízo ao comprometimento com valores da instituição.

Outra ferramenta importante para a harmonia dos relacionamentos é o *feedback*, que consiste no retorno ao trabalho desenvolvido pelas pessoas e na escuta da sua equipe. É importante que as pessoas e equipe saibam como são vistas e relatam como se sentem na sua organização, na sua gestão.

O *feedback* auxilia na correção de pontos a melhorar, previne futuros problemas e valoriza os pontos positivos da pessoa e da equipe.

Sugerimos aqui a utilização do *feedback* assertivo - Quando o retorno quanto ao comportamento ou o resultado do voluntário é feito de modo que ele não se sinta constrangido, mas interessado em melhorar possíveis pontos e contente pelo reconhecimento de outras características.

Habilidades de um Líder Engajamento

O **engajamento** é a responsabilidade compartilhada do empenho, desenvolvimento e comprometimento. Para haver engajamento é preciso um ambiente de segurança e transparência nas relações colaborador-empresa, requisitando um ambiente de trabalho que respeite, valorize e demonstre interesse mútuo entre as partes.

O termômetro do engajamento consiste em avaliar os níveis de:

Satisfação – Que define o quanto se gosta de estar presente,

Comprometimento - O quanto e como se quer estar presente

Engajamento - O quanto se quer e efetivamente se dedica para contribuir. ⁵

Habilidades do Líder – 4Cs

Clareza – A sua comunicação deve fluir com clareza de intenções; quanto melhor a interação, melhor o resultado. É preciso continuamente avaliar o alinhamento da equipe aos valores, cultura e propósitos da instituição, se faz necessário.

Consistência – Contribua para que as informações e conversas sejam relevantes e estimulantes, com clareza de propósitos.

Coerência – Agir com lógica e autenticidade é o mínimo esperado de uma relação de trabalho. A coesão entre a fala e a atitude tomada pelo líder é extremamente positiva.

Confiança - Para um clima organizacional saudável, a confiança deve ser cultivada através de conversas verdadeiras, levando sua equipe ao nível da maturidade e longevidade, com entregas de excelência. ⁶

Habilidades do Líder Gestão de Conflitos

Para reduzir os conflitos, a gestão dos voluntários precisa:

Saber ouvir com sabedoria, separar a pessoa do problema, saber lidar com suas próprias emoções e encontrar soluções de ganho mútuo, ou seja, ter maturidade emocional – Quando a pessoa está equilibrada e com domínio de sua ansiedade e de suas competências. A maturidade emocional é importante para o bem-estar pessoal, a construção de relacionamentos saudáveis e positivos e para tomar decisões mais sábias na vida.⁷

Habilidades do Líder Comprometimento

No livro A Organização do Século XXI, O autor Richard Barrett ⁸ questiona qual é a fonte do nosso comprometimento e como os líderes criam as condições que geram altos níveis de comprometimento de seus funcionários? Citaremos algumas conclusões pontuadas no livro:

- **A chave para o engajamento** dos funcionários é o alinhamento de valores e missão. Alinhamento de valores – Que fala da necessidade de alinhamento das pessoas em relação aos valores vividos da organização; e o alinhamento da missão – Que consiste em encontrar um senso de significado através de seu trabalho, entendendo quanto o que é realizado por você faz a diferença no sucesso da organização, acreditando na organização e no que ela está tentando fazer.

- O seu **senso de comprometimento** com a organização continua a aumentar quando você sente que pode confiar que a organização, seus líderes, gerentes e supervisores sempre farão a coisa certa.

É essencial que o líder atue com os princípios e valores da sua instituição, e mantenha atuantes na condução da equipe esses valores e princípios. Manter a postura receptiva com empatia, promovendo a interação, construindo um relacionamento de segurança e reconhecimento a todos.

Processos Legais e Organizacionais na Gestão de Voluntariado

Ao tratarmos de processos gerenciais e administrativos do voluntariado, é preciso saber o que diz a lei sobre o exercício do voluntariado, entender a dinâmica de trabalho e organizar a sua agenda de trabalho, planejando atividades e executando com sua equipe ações de impacto na comunidade.

Voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos... “(ONU)

Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. (ONU)

Voluntariado Cidadão - É a atividade em que as ações sejam eficientes, sustentáveis e atuem no atendimento às necessidades da comunidade. Elas precisam ser concretas e é importante que tenham resultados de excelência comunitária. Quando usamos o termo voluntariado cidadão, estamos falando de uma ação que irá agregar, além da solidariedade, a dignidade e os direitos humanos e emancipatórios às comunidades.⁹

A atuação voluntária é sempre praticada para o bem comum, e hoje essas ações são praticadas com intuito de atingir determinados objetivos, metas mensuráveis e mudar as relações de vida das pessoas, com o compromisso social.

O que busca o voluntário?

Para atuar preventivamente vamos entender as razões que os mantêm no voluntariado:

A primeira delas seria a **recompensa emocional**, o sentimento de realização e contentamento pela doação do tempo e o resultado de suas atividades reconhecidas. Muitos voluntários relatam que este sentimento não se explica, se sente.

A segunda razão trata da **contribuição social**, o resultado da atividade ou ação desenvolvida para as comunidades, que é a transformação social. A oportunidade de ver o resultado do trabalho fortalecendo pessoas e comunidades, deixar um legado. Isso é valioso ao voluntário.

A outra importante razão são os **conhecimentos adquiridos** através de novos aprendizados e novas competências desenvolvidas pela busca e solução de problemas diferenciados da realidade diária, impulsionados pela vontade de realizar a transformação com novos desafios e ideias.

Falemos também da **rede de relacionamentos** que se forma através da convivência. São laços que se fortalecem e nos auxiliam para as relações internas e externas ao ambiente de voluntariado.

Características do Voluntariado

- As informações que caracterizam o exercício do voluntariado, segundo a lei 9.608/98 são:
- **Pessoalidade** – O voluntário precisa ser pessoa física.
- **Gratuidade** – Não é remunerado e não permite contrapartida.
- **Público a que se destina** - Que o serviço seja prestado a entidade pública de qualquer espécie ou a instituição privada sem fins lucrativos.
- **Formalização** – O termo de adesão é obrigatório a todas as instituições que atuam com voluntários. Deve conter a identificação, o objeto e as condições do trabalho a ser prestado.

A photograph of four people walking away from the camera on a grassy field. They are all wearing light blue t-shirts. The person on the far left is a man with a shaved head, wearing dark pants. The second person is a woman wearing a black cap and dark pants. The third person is a man with short blonde hair, wearing light-colored pants, with his arm around the woman's shoulder. The person on the far right is a woman with dark curly hair, wearing dark pants. The background shows a line of trees and a building under a clear sky. The text 'Trilha do Voluntário na Organização Social' is overlaid in white on the image.

Trilha do Voluntário na Organização Social

01

ANTES



ANTES

Mapeamento

Ao mapear a vaga com o setor solicitante. É preciso ter bem definidos:

O perfil que se espera do voluntário: Quais as habilidades e competências necessárias

As atividades a serem desenvolvidas, qual o dia e horário para atuar na instituição

Captação

No anúncio da vaga precisa constar o título da vaga, função, principais funções, dia da semana e horário da atividade e local. Não esquecer do contato/link para entrevista.

Faça uma arte que destaque seu anúncio.

Publique em suas redes sociais, e com parceiros e comércio local. Destaque em um local da instituição.

ANTES

Seleção

Este momento é importante. Você receberá futuros voluntários e precisa ter tudo em ordem para passar a melhor impressão da instituição.

Deixe à mão o cadastro e anotações sobre sua pré pesquisa (se houver),

Separe um local reservado para conversar com os candidatos. Ouça e avalie. Tenha foco na seleção da vaga.

Procure não interromper ou ser interrompido durante a entrevista. É o momento de vocês se conhecerem e iniciarem um processo de confiança.

Adesão/Integração/Capacitação

Que bom! Você encontrou o candidato perfeito para a vaga. Alinhem a data de início de treinamento, e não esqueça o principal.

Deixe à mão o kit de iniciantes: Formulários e Termo de adesão ao voluntariado, ficha de registro de presença e de atividades.

Nesta ocasião esclareça dúvidas sobre o regimento interno e política de diversidade e inclusão.

Avise os colegas antes, para que ele seja bem recebido e se sinta acolhido

02

DURANTE



Durante

Estruturar Equipes

Após a chegada, receptividade e treinamento, é o momento de observar mais de perto a atuação e o desenvolvimento do voluntário na instituição.

Muitas vezes não atentamos para as outras habilidades do voluntário, que pode futuramente atuar em outros projetos

Manter esse voluntário com a mesma motivação inicial é tarefa conjunta do líder da equipe e da instituição. Use os conhecimentos adquiridos em comunicação, gestão e liderança.

Formação Contínua

Reuniões de capacitação, troca de sugestões, apresentação de novos projetos e passos estratégicos da instituição devem ser compartilhados. Eles deixam no voluntário a sensação de pertencimento. Ouça e valorize todas as contribuições.

Encaminhe seus voluntários para palestras externas em assuntos de interesse da instituição. O novo olhar faz a diferença.

Durante

Monitoramento

Mantenha o voluntário mais próximo nos próximos 60/90 dias. Observe, pergunte como ele está se sentindo. Valorize e atualize orientações sobre as atividades de trabalho.

Considere, se necessário, remanejamento ou atualização de equipes e projetos.

Feedback

O diálogo precisa ser constante e aberto nas duas partes: gestor/líder e voluntário.

Faça reuniões de monitoramento e acompanhamento das atividades periodicamente. Sugerimos o feedback individual e com a equipe, em um clima de tranquilidade e generosidade entre as partes.

Avalie o impacto das ações desenvolvidas pelos seus voluntários. Compartilhe com a equipe. Eles gostarão de saber dos frutos de seus trabalhos

Durante

O sentido de equipe refere a algo que integra a todos. Quando uma equipe se une, seu espaço torna-se seguro para atuar. Para que isso ocorra, enquanto líderes, devemos providenciar para que nossas equipes tenham:

- Metas e propósito em comum;
- Trabalho em conjunto;
- Responsabilidade e compromisso;
- Cooperação
- Comunicação aberta e efetiva.

03 DEPOIS



Avaliação

Valorização e
Reconhecimento

Depois

Avaliação

Por alguma razão, em algum momento a parceria com o voluntário irá se encerrar: considere uma entrevista final, com avaliação do voluntário sobre a instituição sobre o setor em que atuou e as atividades desenvolvidas.

É o momento de deixá-lo levar a melhor impressão, e ter um novo parceiro na divulgação da instituição.

Valorização e Reconhecimento

Faça entrega de um certificado de agradecimento, onde deve constar o número de horas voluntárias e o tempo dedicado à sua instituição. Ele vai gostar.

Legislação do Voluntariado

O voluntariado está sujeito a leis específicas e outras pertinentes ao trabalho executado. Vamos conhecer as principais.

Lei 9.608 – 02/98 Dispõe sobre o serviço voluntário.

Decreto 9906/99 Institui o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Conselho do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado e o Selo de Acreditação do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado.

Resolução CFC 1409 Dispõe sobre a Valoração de horas voluntárias - Em suas demonstrações contábeis devem ser destacadas as informações de gratuidade concedidas e serviços voluntários obtidos, divulgadas em nota explicativa por tipo de atividade.

CLT Artigo 3º Vínculo empregatício - Considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Neste sentido, os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício são: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. CLT art. 3º

Lei 13019 Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC Dispõe sobre normas gerais para a relação de fomento e colaboração entre a Administração Pública, Federal e as entidades privadas sem fins lucrativos qualificados como OSCIP, institui o Termo de Fomento e Colaboração, e dá outras providências Terceiro Setor.

Lei 13.709 Lei Geral de Proteção de Dados - Lei brasileira que controla a privacidade e o uso e o tratamento de dados pessoais.

Formulários

Falaremos sobre alguns formulários que podem melhorar os processos de gestão e sua importância na geração de planilhas e processos:

Cadastro Inicial - É um formulário com perguntas sobre as preferências e habilidades do voluntário, considerando seu perfil emocional. Não é obrigatório, mas te ajuda a inseri-lo na atividade mais compatível a ambos.

Lista de Presença - É importante que a instituição acompanhe os dias, quantidade de horas e atividades exercidas pelos voluntários, para seu controle interno, medição de impacto e atender à resolução 1409 do Conselho Federal de Contabilidade, com respeito à valoração das horas voluntárias.

Formulários

No formulário **Termo de Voluntariado** devem constar:

- Identificação da Instituição
- Identificação do voluntário
- Informações sobre o acordo voluntário:
- Dia da semana e horário
- Ciência de que conhece a Lei 9.608
- Ciência de que trabalho é gratuito
- Não possui vínculo empregatício

Formulários

Regimento Interno para voluntários - É um conjunto de regras que estabelecem o melhor funcionamento de um grupo/OSC. O voluntário precisa ter conhecimento das regras da instituição, quais seus limites e avanços para uma boa convivência. Muitos voluntários deixam as atividades por não compreenderem ou receberem certas orientações ou censuras. O regimento interno deve conter:

Orientações que norteiam a instituição - Missão, valores, princípios, objetivos, público, particularidades do público.

Deve ser aprovado pela diretoria.

Orientações sobre como devem ser as relações com o ambiente interno e externo da OSC, usuários, colaboradores internos, clientes.

Política de Diversidade e Inclusão - É um Instrumento formal que deve refletir, regular e promover as diversas realidades sociais da instituição.

Direitos Sociais

- Além da legislação do voluntariado, sugerimos que estejam sempre à mão, para ser consultados e divulgados para as comunidades:
- Lei da Inclusão
- Lei Maria da Penha
- Lei do Femicídio
- Estatuto da Criança e do Adolescente
- Estatuto da Igualdade Racial
- Estatuto do Idoso
- Outros que julgar necessários.

Pautas Sociais ODS

- Cabe à Gestão de Voluntários promover o voluntariado com cidadania, alinhando suas ações com a agenda 2030, atuando em pautas e causas que irão reverberar no futuro., como a longevidade e sua relação intergeracional, comprometendo e engajando novas gerações, cuidado com o planeta, educando na prevenção em casos de desastres naturais e promovendo a educação e o bom uso das tecnologias digitais, que podem afastar as pessoas do mundo físico, mas também pode promover o voluntariado digital e aproximar as pessoas, entre outras.
- Os ODS mostram a importância da ação transformadora que todos, inclusive os voluntários, podem fazer. Segue a nossa contribuição no gráfico ODS e voluntariado.¹⁰



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL





Erradicação da pobreza:
Para reduzir a extrema pobreza, voluntários promovem a arrecadação e doação de bens de consumo para comunidades em situação de vulnerabilidade.



Fome Zero e Agricultura Sustentável:
Voluntários contribuem com a instalação de hortas comunitárias, orientação para a alimentação saudável e doação de alimentos.



Saúde e bem estar:
Profissionais da saúde podem se voluntariar para apoiar, prevenir e oportunizar a saúde e qualidade de vida, procure a Pastoral da Saúde.



Educação de Qualidade:
Oportunizar a educação inclusiva e de qualidade, qualificar e incluir faz parte da missão dos voluntários de organizações, procure uma OSC no seu município.



Igualdade de Gênero:

Direitos das mulheres, combate ao racismo, discriminação e violência doméstica são bandeiras levantadas pela sociedade civil organizada.



Água Potável e Saneamento:

Preservação das águas com mutirões de limpeza e conscientização de rios e mares sempre contam com ação de voluntários.



Energia Limpa e Acessível:

É necessário a participação de voluntários para promover a educação para o descarte correto de lâmpadas, pilhas e baterias.



Trabalho decente e crescimento econômico:

Projetos de capacitação, qualificação e orientação para o primeiro emprego valorizam o trabalhador e a cadeia produtiva.



Indústria, Inovação e Infraestrutura:

O engajamento de mão-de-obra qualificada de voluntários comprometidos se faz necessária para a formação técnica dos jovens, você aposentado voluntário, etc.



Redução das desigualdades:

Reduzir desigualdades por meio do desenvolvimento comunitário e educar para o exercício da cidadania é tarefa constante dos movimentos sociais onde atuam os voluntários.



Cidades e Comunidades Sustentáveis:

Os jovens são necessários para revitalizar e transformar espaços periféricos, levando para as comunidades a dignidade e esperança.



Consumo e Produção Responsável:

Todos podem se voluntariar para promover um consumo e produção responsáveis, contribua com a separação correta no seu condomínio.



Ação contra a Mudança Global do Clima:

A conscientização sobre o clima e seus impactos na Terra cabe a todos nós.



Vida na Água:

Voluntários se organizam para defesa da vida marinha e o meio ambiente sensibilizando com ações e intervenções. Seja um voluntário para a proteção dos nossos rios e mares.



Vida Terrestre:

Combate ao desmatamento, queimadas, invasões de áreas protegidas e preservação da natureza são ações constantes executadas no voluntariado.



Paz, Justiça e instituições eficazes:

Ações voluntárias nos direitos humanos, cidadania e movimentos sociais, são responsáveis pela construção de sociedades pacíficas.



Parcerias e Meios de Implementação:

Voluntários são pessoas que doam seu tempo, dinheiro, itens materiais (roupa, comida, livros, brinquedos etc) e conhecimento atuando nas mais diversas causas sociais,

Pautas Sociais ODG

- **Objetivos de Desenvolvimento Interno – ODG ou IDG**
- Os ODGs são uma estrutura para desenvolver as capacidades e qualidades internas necessárias para criar um mundo mais sustentável e justo. Eles complementam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS da ONU, reconhecendo que a mudança externa precisa ser pareada com a transformação interna.
- Eles são organizados em cinco categorias: Ser, Pensar, Relacionar, Colaborar e Agir, que indicam 23 principais habilidades, qualidades e competências do Ser humano.
- Ao focar em nosso próprio desenvolvimento interno, podemos nos tornar agentes de mudança mais eficazes no mundo. ¹¹

Pautas Sociais ODG



Pautas Sociais ESG

- **ESG** - É um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada com relação ao meio ambiente, responsabilidade social e governança. ¹²
- Na matéria do jornal Valor Econômico de 02.05.2024, Renato Rabelo, então diretor do IDIS, relata que nem sempre as empresas possuem em suas políticas os recursos necessários para lidar com pautas do “S”. E quando elas não suprem lacunas como essa – e o governo também não, é ali onde estão atuantes as organizações da sociedade civil (OSCs).
- Neste contexto, as empresas devem envolver mais as OSCs em suas iniciativas e, mais do que isso, aprender com elas. Devem colaborar para o desenvolvimento de projetos, manutenção das instituições e criar linhas de investimento direto, uma vez que as OSCs podem ter mais influência e capacidade de execução e transformação junto aos beneficiários do que as empresas.



Considerações finais

As instituições e as causas aumentaram muito em pouco tempo. Também o público aumentou em número e demandas, e as organizações precisam buscar a excelência no importante papel a que se destinam como agentes de transformação social.

Desta forma, fica o convite para tornar mais rica e produtiva a atuação da sociedade civil formada por voluntários em suas expertises e saberes, ofertando conhecimento, tempo e generosidade.

Pensem na rica oportunidade de termos voluntários capacitados, atualizados e prontos para auxiliar essa transformação social tão necessária.

Todos ganham com essa mobilização.

Referências

1. <https://www.filantropia.org/informacao/historia-do-voluntariado-no-brasil>
2. <https://genyo.com.br/gestao-organizacional>
3. <https://www.phomenta.com.br/pesquisa-saude-mental-e-bem-estar>
4. Pesquisa-Voluntariado-no-Brasil-2021--Ebook (1).pdf – Silvia Maria Louzã Naccache
4. CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2014
- 5.. Cher, Rogerio - Engajamento: Melhores Práticas de Liderança, Cultura Organizacional e Felicidade no Trabalho, Ed. Alta Books, 2016
6. /Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf
7. <https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/o-que-e-maturidade-emocional>
8. Barrett, Richard, A organização dirigida por valores, Ed. Alta Books, 2017

Referências

09 . <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

10. <https://innerdevelopmentgoals.org/>

11. Cardozo, Tania Mara Mapa Mental os ODS e o Voluntariado – CPCE -FIEP 2023

12. Rabelo, Renato - Matéria do jornal Valor Econômico O 'S' do ESG brasileiro não irá evoluir sem dialogar com a sociedade civil organizada.

Outras Fontes consultadas

01. Meister, José Antônio Fracalossi, Voluntariado uma ação com sentido, EDIPUCRS 2003

02. Laloux, Frederic Reinventando as Organizações, Editora Voo 2017

03. <http://www.pesquisavoluntariado.org.br/> - Silvia Maria Louzã Naccache

CONTATO



(41) 99198-8139



www.sistervol.com



www.nossacausa.com.br

Organização:



Apoio:

