

Coleção **FEAC**

VOLUNTARIADO

para uma cidadania ativa



Série: Tecnologia Social - Volume 3

Voluntariado para uma cidadania ativa

Cadernos FEAC

FEAC

Presidente Conselho Curador 2005/2006

Darcy Paz de Pádua

Presidente Diretoria Executiva 2005/2006

Edmir Bertolaccini

Superintendência Executiva

Arnaldo Rezende

Departamento de Marketing

Vanessa Taufic

Texto

José Pedro Martins (consultor)

Gestão de programas com voluntários

Márcia Beatriz Leal Osório

Equipe técnica remunerada

Nilza Resende Montanari

Equipe técnica voluntária

Mônica Cabral Rosalino

Simone Barbosa Bolognini

Correspondência

Rua Odila Santos de Souza Camargo, 34,
Jardim Brandina, CEP 13092-540 - Campinas - SP
info@feac.org.br • www.feac.org.br
(19) 3794.3500 / 3511 / 3512

Coordenação editorial

Maria Fernanda Moscheta

Sílnia N. Martins Prado

Capa e projeto gráfico

Qualis Comunicação Integrada

Fotografia

Gustavo Magnusson

Arquivo FEAC

Revisão

Katia Rossini

Realização

Fundação EDUCAR DPaschoal

www.educardpaschoal.org.br

F: (19) 3728-8129

A Coleção Cadernos FEAC é uma iniciativa da Fundação FEAC, a cargo do Departamento de Marketing, voltada para divulgar a experiência em tecnologia social desenvolvida pela instituição e suas mais de 100 entidades filiadas em Campinas e região.

Esta obra foi impressa na Gráfica Editora Modelo, em papel couché fosco 115g/m² (miolo) e triplex 250g/m² (capa), no ano de 2005, com tiragem de 3.000 exemplares.

Para início de conversa

O poder de transformação pelo voluntariado

A vida pulsa pelos corredores e salas do Grupo Comunitário Criança Feliz, entidade que atua em área de concentração de famílias de baixa renda na Vila Brandina, em Campinas. Em uma sala, as crianças dedicam-se a atividades de complementação escolar; em outra, mergulham nos atrativos da brinquedoteca. Mais adiante, a sala de informática está sempre cheia, com adolescentes atentos às telas dos computadores e às instruções do monitor. Em outro espaço, mães de alunos e outras integrantes da comunidade praticam artesanato, ou participam de demais atividades promovidas pelo Grupo de Mulheres local.

Quando chega a hora da alimentação, os jovens aguardam pacientemente, em fila, até receber a comida saborosa e rica servida no refeitório. As paredes são coloridas, o cuidado com a limpeza é absoluto, na entidade que recende a coisa nova. O brilho nos olhos de meninos e meninas espelha a sensação de esperança que flui por aquele território dedicado a tornar a "criança feliz", objetivo social prioritário em um país que sonha com um futuro mais risonho.

O espaço e a estrutura adequados ao desenvolvimento de serviços de alta qualidade, que permitem a formulação de projetos de vida muito distantes dos estigmas e limites típicos de comunidades com enormes carências sociais, apenas foram possíveis devido à conjugação de gestos voluntários de dezenas de pessoas.

Estas dedicaram-se, pelo menos um dia, a olhar com mais atenção para a realidade a sua volta e aplicaram seu talento e disposição em ações que, efetivamente, "fizeram a diferença" para os usuários. São executivos, que agiram para a melhoria substancial da gestão da entidade; engenheiros, que pensaram no formato e na estrutura mais apropriados para a organização; profissionais de várias áreas que "colocaram a mão na massa" para erguer ou pintar paredes.

A radical modificação no cotidiano institucional e na própria estrutura física do Grupo Comunitário Criança Feliz é apenas um dos múltiplos casos de transformação importantes ocorridos nos últimos anos em organizações sociais de Campinas, em benefício direto de seus milhares de usuários. Trata-se de mudanças provocadas pela força do voluntariado, em função, em grande parte, de projetos implementados pela FEAC e sua rede de filiais.

Toda a trajetória da FEAC, ao longo de quatro décadas de ação social, foi construída com a participação decisiva do trabalho voluntário. Por esse motivo, a instituição sempre valorizou e procurou incentivar o voluntariado, como uma poderosa ferramenta de transformação social.

Com essa perspectiva, a FEAC sempre procurou fomentar o voluntariado entre suas entidades sociais filiais e, para isso, criou um Centro de Treinamento de Voluntários (CETREVO) já em 1966, dois anos após sua fundação. A projeção alcançada foi tanta que a instituição tornou-se a primeira no Brasil – e a segunda na América Latina – a se filiar, ao Serviço Voluntário Internacional da UNESCO relativo ao continente americano.

Sempre preocupada em estar em sintonia fina com os novos instrumentos adotados e aplicados na ação social, a FEAC criou, em 1996, o Programa Voluntários. No cenário caracterizado pela emergência do terceiro setor e pelo maior envolvimento do empresariado consciente de sua responsabilidade social, o Programa Voluntários foi idealizado para estimular ainda mais o voluntariado no âmbito da sociedade civil, tendo como referência os novos paradigmas e exigências decorrentes do complexo processo de globalização e das demandas particulares da realidade social brasileira.

Em função da própria história e da estruturação de um programa específico para incentivar o voluntariado, a FEAC participou ativamente do Ano Internacional do Voluntário (AIV). Celebrado em 2001, o AIV chamou a atenção do mundo para a importância do voluntariado como um dos principais recursos para promover a transformação social, a solidariedade e a consolidação da cidadania ativa. Um conjunto de 123 países apoiou a iniciativa da Organização das Nações Unidas, e o Brasil foi considerado modelo, em cerimônia realizada em Genebra, na Suíça.

Os integrantes do Comitê Nacional, presidido por Milú Villela, destacaram por ocasião do Ano Internacional o esforço que a Fundação FEAC tem feito, ao longo de toda sua história, para estimular a cultura do voluntariado – ingrediente decisivo do fato de ela ter-se tornado uma das organizações da sociedade civil mais respeitadas no Brasil.

Oficina de informática
no Grupo Comunitário
Criança Feliz: espaço
viabilizado após mutirão
de voluntariado



Nesta publicação, estão reunidos os principais elementos históricos da relação entre a FEAC, sua rede de entidades sociais e o voluntariado.

Seu objetivo é explicitar e detalhar a tecnologia de ação voluntária consolidada pela Fundação FEAC e por sua rede de entidades filiadas em décadas de atuação social por uma cidadania consciente.

Quais os valores e conceitos que devem ser observados na prática adequada do voluntariado? Quais as implicações legais da ação voluntária para a vida de uma organização social? Como planejar o trabalho voluntário e como fazê-lo alinhar-se ao plano de metas anuais das organizações da sociedade civil? Quais as principais dificuldades encontradas na rota de pessoas, grupos e organizações empenhados em ações voluntárias? Estas são algumas perguntas que este terceiro número da Coleção FEAC – Série Tecnologia Social pretende ajudar a responder.



Sumário



Mesa-redonda na
FEAC debateu rumos
do voluntariado

O estado da arte do voluntariado

Uma série de eventos foi promovida em 2005 pela Fundação FEAC, envolvendo seu corpo diretivo, o Programa Voluntários e as entidades filiadas que vêm enfatizando ações na área de voluntariado.

Segundo seu vice-presidente, Peter Graber, um dos principais estimuladores das discussões internas, eram duas as preocupações centrais da reflexão promovida pela instituição e sua rede de filiadas:

- O que motiva o voluntariado? E, sabendo de suas motivações, como mobilizá-lo e engajá-lo em um programa de voluntários de alguma entidade social, ou outra ação voluntária com repercussão real na vida das pessoas?

- Qual a verdadeira importância do trabalho voluntário na vida de uma organização social? Como a ação voluntária influi no cotidiano dessa organização, em benefício de seus funcionários, dirigentes e, sobretudo, dos usuários e da comunidade na qual a organização está inserida? Em suma, como o voluntariado – engajado no planejamento de uma organização social – pode, efetivamente, ajudar na construção de um Brasil mais justo e digno de seu povo?

Foi com base nestas duas inquietações centrais que a FEAC promoveu, então, ao longo de 2005, várias ações, objetivando um debate franco e aberto sobre como tem sido a prática do voluntariado na história de 40 anos da FEAC e de sua rede de mais de 100 entidades filiadas. As perguntas que se pretendia responder eram muito claras:

- O que deu e o que não deu certo?
- Por que deu certo e por que não deu certo?
- Quais os fatores fundamentais para o sucesso de um programa de voluntários?
- Quais as exigências do voluntariado contemporâneo que atenda aos desafios e características próprias do voluntariado no início do século XXI?

Em outras palavras, o que a FEAC perseguiu, nessa série de eventos, foi a identificação *do estado da arte do voluntariado*, com a intenção de esboçar um *modelo de ação voluntária* que seja eficaz e que “faça a diferença”. Para que esse propósito fosse alcançado, foram entrevistados dezenas de pessoas, grupos e entidades, filiados ou não à FEAC, com um histórico importante de trabalho voluntário em Campinas. Também foram registradas as experiências de empresas que se têm empenhado em programas sérios de voluntariado, como parte do conceito mais moderno de responsabilidade social corporativa. Igualmente, promoveram-se oficinas e *workshops*, por iniciativa do Programa de Voluntários da FEAC, além de uma grande mesa-redonda, com a participação de representantes de algumas das entidades filiadas à instituição que, reconhecidamente, implementam significativos programas de voluntariado e já receberam vários prêmios, nacionais e internacionais, por sua capacidade de sensibilizar e mobilizar o voluntariado como uma das mais nobres e adequadas ferramentas de fomento ao capital social e da cidadania ativa.

Em resumo, as linhas centrais desta auto-reflexão constituem o conteúdo básico deste terceiro volume da Série Tecnologia Social da Coleção FEAC. Que esta publicação sirva de estímulo e inspiração para a multiplicação de ações voluntárias transformadoras pelo Brasil afora – esta é a idéia motivadora deste texto escrito a dezenas, ou talvez centenas, milhares, de mãos.

Dez palavras-chave do voluntariado no século 21

Dez palavras-chave, sintetizando o que o terceiro setor vem pensando e praticando sobre o voluntariado, foram contabilizadas na série de eventos promovidos pela FEAC ao longo de 2005. Estas palavras acabaram servindo como um roteiro, um guia de passos para que uma organização social conceba e monte um programa de voluntários eficiente e transformador. São estas dez expressões estratégicas que irão nos orientar, por meio desta publicação. Algumas delas estão muito ligadas entre si. Por isso, serão tratadas conjuntamente ao longo do texto:

- I – MOTIVAÇÃO*
- II – INTEGRAÇÃO E RECRUTAMENTO*
- III – PLANEJAMENTO*
- IV – PROFISSIONALIZAÇÃO*
- V - CAPACITAÇÃO*
- VI – MONITORAMENTO*
- VII - AVALIAÇÃO*
- VIII – TRANSPARÊNCIA*
- IX – COMUNICAÇÃO E MARKETING*
- X – ÉTICA*

O roteiro básico é este. Como todos roteiros, está sujeito a variantes, a caminhos alternativos, mas todos apontam para um mesmo objetivo final – em nosso caso, a implementação do voluntariado como força mobilizadora do capital social, dos recursos existentes em uma comunidade, em benefício de toda a comunidade.

A base de todo esse roteiro, obviamente, é a definição clássica do termo “voluntário”, que continua valendo, claro que envolto em todo um formato contemporâneo. Para a FEAC e sua rede de filiadas, o trabalho voluntário é feito por pessoa que busca *aplicar seu talento, por um determinado período de tempo, em benefício de uma organização ou projeto social, sem esperar nem receber remuneração por essa atitude.*

Essa é a característica essencial do voluntário, e como tal o voluntariado é tratado nesta publicação. Ao final de cada capítulo (Entre I e IX, representativos dos procedimentos técnicos relacionados ao voluntariado) são indicadas algumas perguntas, cujas respostas estão no final da publicação. Responda às perguntas e veja, ao final do texto, qual o estágio atual de sua organização e/ou projeto, no que se refere ao voluntário. A resposta A sempre vale 10 pontos, a resposta B vale 8, a resposta C vale seis e a resposta D vale 2 pontos. Boa leitura.

Daisy Jurgensen Machado,
voluntária há décadas no
Centro Espírita “Allan Kardec”:
motivação é ajudar o próximo



I – Motivação

Como iniciar o voluntariado com o pé direito

É a primeira e decisiva etapa. O voluntário motivado, que abraça de corpo e alma a sua atividade voluntária, estará ligado por toda vida a essa ação, à missão da organização, à causa que abraçar. O contrário é verdadeiro. Se não houver uma motivação integral, de carne e espírito, provavelmente o voluntário vai abandonar a causa, mais dia, menos dia. O que, então, motiva, e o que pode ser feito para que essa motivação seja permanente, alimento constante de uma ação vibrante e – por que não? – revolucionária, no sentido de mudar concretamente a vida das pessoas?

Todos os dias, há 64 anos, faça chuva ou faça sol, Daisy Jurgensen Machado vai ao Centro Espírita Allan Kardec ou a outra organização de origem na comunidade espírita de Campinas, como o Educandário Eurípedes (que ela dirigiu por 14 anos), ou a Creche Gustavo Marcondes (que ajudou a fundar, no distrito de Sousas). São entidades que desenvolvem um leque enorme de serviços, para públicos diferenciados. A grande motivação, ao longo destas mais de seis décadas de trabalho voluntário, nas próprias palavras de Daisy: “A gente faz por amor, é uma enorme alegria ajudar o próximo. É um compromisso próprio, de consciência”.

A experiência pessoal de Daisy Jurgensen Machado é um destes exemplos que tornam a atuação voluntária um dos mais importantes – e antigos – patrimônios éticos da humanidade. Desde que o ser humano tomou consciência de que, necessariamente, vive em comunidade, não pode e não consegue viver isolado, passou a adotar *códigos de conduta* que levam a algum compromisso com a comunidade em que está inserido, essência do trabalho voluntário.

Esse compromisso com algo maior, com algo que transcende a existência cotidiana individual, a partir da percepção de que todos fazem parte de uma comunidade, é uma das motivações maiores do voluntariado através dos tempos. E *motivação* é a primeira palavra-chave.



Com motivação, o voluntariado começa com o pé direito.

O sentido de pertencer à comunidade evoluiu ao longo da história, assim como a percepção de como é possível contribuir para a melhoria permanente da vida comunitária. Os diferentes *sistemas filosóficos e religiosos* têm seus ideários específicos sobre o que é viver em comunidade e como é possível atuar em benefício do todo, da sociedade em geral.

Raízes do voluntariado

Olhares especiais sobre a atuação comunitária, a noção de viver em comum foram desenvolvidos de modo simultâneo, em diferentes lugares do mundo, por volta dos séculos VI e V antes de Cristo. Este é o caso das doutrinas filosóficas desenvolvidas na Grécia e do confucionismo, que prosperou na China e, até hoje, tem milhões de seguidores.

O confucionismo é a denominação que se dá à doutrina sistematizada por Confúcio, o nome ocidental para o sábio Kung Fu-Tse, o “mestre Kung”, que teria nascido em 551 a.C. Filho da nobreza, Confúcio sempre foi muito preocupado em como o dirigente deveria agir em relação ao povo.

O confucionismo é um conjunto de preceitos morais e éticos que iluminaram a ação cotidiana de parcelas importantes da sociedade chinesa através dos tempos. “Se não me é permitido conviver com a geração humana, com quem então?”, indagava-se o sábio, autor de importantes afirmações relativas à importância da vida em favor do bem comum, que é o próprio sentido da ação voluntária.

Mais ou menos no mesmo período, filósofos gregos do porte de Sócrates, Platão e Aristóteles desenvolveram sistemas de pensamento norteados pela preocupação com a vida em comum. A Grécia daquela época é o berço da palavra e do que se convencionou chamar política, a ação em benefício da *polis*, que, em grego, significa cidade-Estado.

A *Política*, de Aristóteles, é considerado um marco especialmente importante da reflexão sobre o que é agir em comunidade e em benefício dela. O filósofo considerava que a Cidade, o todo, era anterior aos próprios seres humanos considerados individualmente, as partes; portanto, era crucial garantir a vida em comum para que a humanidade continuasse existindo. A marginalização, o processo em que um ser humano se coloca à margem da sociedade era, assim, um mal a ser superado – e contribuir para erradicar a marginalização, ou a exclusão, é uma das características mais importantes do voluntariado, em sua atual concepção.

Cristianismo e voluntariado

O *cristianismo* também reuniu suas visões particulares do que é viver em comunidade e em benefício do bem comum. O “amar ao próximo como a ti mesmo” é uma das pedras fundamentais da doutrina cristã, e a ação voluntária que evoluiu no âmbito do cristianismo tem muito a ver com este mandamento.

Assim é que prosperaram, nos diversos momentos e etapas da era cristã, visões sobre caridade e ação social que, durante muito tempo, constituíram a tônica do voluntariado. Grupos de voluntários foram formados nas paróquias e dioceses, atuando, por exemplo, na coleta e distribuição de alimentos, remédios e vestuário para os mais pobres. Organizações como as santas casas de Misericórdia também sempre atuaram em função do trabalho voluntário, imbuídas do espírito caritativo e da máxima “servir ao próximo” implícita no cristianismo. No âmbito das igrejas cristãs de matriz protestante, a ação voluntária sempre esteve presente. A doutrina espírita tem sido igualmente pródiga no estímulo ao voluntariado.

No século XX, nasceram importantes organizações, de atuação internacional, voltadas para o lema do serviço à comunidade, em especial aos mais empobrecidos. É o caso do Rotary Internacional e do Lions Club Internacional, clubes de serviço com trajetória marcada pela ação social voluntária.

Motivação como primeiro passo

A palavra “motivação” – de ordem religiosa, política, filosófica – está no centro de todas as práticas históricas de voluntariado. No caso do voluntariado contemporâneo, existem algumas razões principais que motivam as pessoas a exercer uma ação voluntária, tais como:

- *Religião* – Apesar de a crença e a prática religiosas não terem, nas sociedades modernas, a mesma dimensão que tinham em épocas passadas, a fé em divindades continua sendo um grande motivador de ações voluntárias. A Pastoral da Criança, ligada à Igreja católica e com a participação de outras denominações, é exemplo de organização com sentido de consolidação da cidadania, com forte componente religioso, cristão neste caso. A rede de milhares de voluntários da Pastoral da Criança é responsável pelo acompanhamento completo da criança.
- *Comunitarismo* – A noção de viver em comunidade, aliada à percepção de que não se deve esperar tudo do poder público, anima cada vez mais o voluntariado em um país com as carências – e os recursos – como o Brasil. O voluntariado consciente e eficaz é feito quando esses recursos locais são canalizados de forma adequada, em benefício da comunidade. Em outras palavras, quando se está motivado para mobilizar e a se aglutinar os recursos existentes em função de iniciativas comunitárias. Em Campinas, um caso muito concreto é o do Centro Comunitário do Jardim Santa Lúcia. A instituição tem sua origem no início da década de 1980, no Plano de Integração do Menor na Comunidade (PIMEC). O PIMEC era um programa social do governo de São Paulo, extinto na administração Paulo Maluf e assumido pela Fundação FEAC antes de se transformar, em outubro de 1985, por iniciativa da própria população, em Centro Comunitário. “O



Centro Comunitário é fruto direto do envolvimento da população, e foi fundamental a participação da FEAC para garantir que um projeto que vinha se tornando referência fosse mantido”, diz Alexandre Augusto Ceccon, morador há 37 anos no bairro, ele mesmo um ex-usuário – do Projeto Capoeira – do antigo PUMEC e, depois, do Centro Comunitário. Ceccon, que é hoje membro da direção da entidade, destaca o papel central do Centro Comunitário na organização do Santa Lúcia. Observa que, ao contrário de outros bairros próximos, que já foram estruturados de modo mais planejado, o Jardim Santa Lúcia “recebeu melhorias apenas pela mobilização dos moradores, e os encontros anteriores a passeatas por asfalto e outras obras sempre aconteciam no Centro Comunitário. Tudo de forma voluntária, inclusive na construção aos poucos da entidade”. Além da FEAC, o Centro Comunitário do Jardim Santa Lúcia, pela representatividade e ligação com a comunidade, tem recebido recursos derivados de outras parcerias, como uma estabelecida recentemente com a Petrobrás. Organizações internacionais já contribuíram com a instituição, que participou, entre outras iniciativas, de um projeto financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), executado em Campinas com a coordenação da FEAC. O Projeto BID, como ficou conhecido, foi concluído em dezembro de 1998 e resultou na retirada de centenas de crianças das ruas da cidade, depois de quatro anos de funcionamento (www.ccjsantalucia.org.br).



Gilson, do Centro Comunitário do Santa Lúcia: funcionários integram voluntários



Centro Comunitário do Jardim Santa Lúcia: projeto que se ampliou com apoio da FEAC e voluntários locais

Responsabilidade social

- As empresas contemporâneas, em especial, estão de forma crescente buscando exercer sua responsabilidade social, ou seja, entendem que o sucesso de sua organização, sua sustentabilidade, dependem não apenas do lucro gerado pelo negócio como da atuação cidadã da empresa em benefício do desenvolvimento da comunidade em que está inserida. Assim, a empresa passa a investir seus recursos – não necessariamente financeiros – em uma organização ou projeto social, com o forte componente do estímulo aos colaboradores para que exerçam o voluntariado. Atualmente, o colaborador de uma empresa que se envolve em voluntariado “ganha pontos”. É uma grande motivação. Os programas de voluntariado existentes em empresas como a Bosch Freios, Daimler-Chrysler, 3M do Brasil e Nortel Networks são casos de ações inscritas no conjunto da responsabilidade social corporativa.
- NORTEL – A Nortel Networks, que instalou seu Centro de Excelência no Brasil na cidade de Campinas, vem promovendo várias ações no sentido de fomentar o voluntariado interno. Colaboradores da empresa atuam como monitores de cursos de informática para crianças de famílias de baixa renda, usuárias de um abrigo local. Festas de Natal e outros eventos para crianças e adolescentes, além de campanhas em benefício de dezenas de entidades sociais, são igualmente promovidas, com intensa participação voluntária. Leonildes Lira, colaboradora da empresa, participou diretamente da criação do Grupo de Apoio a Comunidade de Campinas (GACC), que conta com cerca de 90 integrantes e promove trabalhos voluntários em entidades sociais.

Gestão do talento

De forma estreitamente ligada ao ingrediente motivacional, está a questão de como gerir um determinado talento do voluntário. É com este talento, acrescido da própria motivação e do tempo que pretende doar, que o voluntário procura uma organização ou projeto social.

Leonildes Lira e voluntários da Nortel em ação em abrigo de Campinas



Voluntário da Nortel em oficina de informática no mesmo abrigo

Saber como ligar motivação e talento é fundamental.

São vários os perfis de talentos que podem ser hoje mobilizados para uma ação voluntária. Alguns deles:

- *Voluntariado jovem* – Com toda a sua energia e aspirando a ser um protagonista, o jovem estudante é um excelente potencial de talento a ser aplicado em ações voluntárias. Ele quer ver na prática o que está aprendendo, quer descobrir seu caminho, ampliar seus horizontes. O voluntariado é um excelente canal para tudo isso. Pode ser computado nesta esfera a atuação, neste sentido, do vestibulando ou estudante de curso superior, pois o voluntariado pode ser uma rota segura até que ele se insira socialmente, considerada a especialidade – o talento – que o universitário está cursando. A Fundação Educar DPaschoal, de Campinas, tem desenvolvido várias ações de fomento ao voluntariado e protagonismo juvenil.
- FUNDAÇÃO EDUCAR DPASCHOAL – Mantida pelo grupo DPaschoal, a Fundação Educar é pioneira no Brasil no estímulo ao protagonismo juvenil e voluntariado jovem. No início de setembro de 2005, a Fundação Educar promoveu, em parceria com as diretorias de Ensino de Campinas, o Fórum de Voluntariado e Protagonismo Juvenil, com a participação de cerca de 190 pessoas de 22 escolas estaduais de Campinas, em sua maioria alunos, mas também professores, diretores e pais de alunos. O objetivo: desencadear ações voltadas a ampliar o protagonismo juvenil e o voluntariado jovem na rede pública de ensino, promovendo uma inserção e maior relacionamento da escola com a comunidade em que está inserida. Os esforços estão ligados ao Movimento Faça Parte, fruto do Ano Internacional do Voluntário, em 2001.
- *Voluntariado empresarial* – De executivos a colaboradores em várias áreas, o funcionário corporativo também pode aplicar seu talento em ações voluntárias. Dotado de talento, um executivo pode ajudar a aprimorar a gestão de uma organização social, por exemplo. O Projeto Voluntários Gestores da FEAC (ver página ??) foi pensado com esse escopo.

O que e como fazer?

Diante do cenário descrito, a organização social que planeja e/ou mantém um programa de voluntariado deve desenvolver algumas linhas de ação, no sentido de traduzir a motivação, o talento e a disponibilidade de tempo em engajamento voluntário concreto. Por exemplo:

- *Manter a prática de pesquisar o que motiva o seu grupo de voluntários.* Identificar a motivação é crucial para saber qual o objetivo do voluntário, se ele realmente aponta para um compromisso de curto, médio e, eventualmente, longo prazo com a organização. A pesquisa também é relevante para a adoção de estratégias voltadas a manter a motivação do voluntariado.
- *Deixar claro o que se espera do voluntário.* Como nota John Sieh, dirigente do Grupo Primavera, organização criada em 1981 em uma região de baixa renda em Campinas, o voluntariado “não deve ser visto como algo mágico, que pode resolver tudo”. Melhor dizendo, o voluntário deve compreender que pode aplicar seu talento atuando na em algum aspecto da organização social, mas, em muitos casos, essa atuação apenas pode se dar por meio de um profissional, contratado como funcionário. A respeito, Marta Balotin, presidente do Voluntariado do Centro Boldrini, organização de Campinas que é referência no tratamento do câncer infantil, nota que, muitas vezes, a entidade é procurada por candidatos a voluntários motivados a trabalhar diretamente com as crianças que são pacientes. “Nós mostramos para esses candidatos que eles podem aplicar seus talentos em outras ações, que no final *também fazem a diferença*, também são importantes, pois ajudam na manutenção de uma administração complexa que representa um hospital”, ela afirma.

- *Apresentar o programa, em todos detalhes, para empresas e comunidade em geral.* A apresentação das ações desenvolvidas pela organização social, incluindo seu programa de voluntário, é muito útil no contato com uma empresa, sobretudo se esta for de médio e grande porte, com vários talentos que possam se mobilizar. Essas apresentações devem conter algumas informações essenciais:

- Qual é o beneficiário direto, e como esse beneficiário recebe os serviços da *organização*. São informações importantes, para esclarecer como a organização e seu corpo de voluntários podem ajudar a “fazer a diferença” no cotidiano dos usuários da entidade.

- Como a organização se envolve e procura mobilizar a comunidade. O moderno conceito de responsabilidade social corporativa é essencial ao assistencialismo, ou seja, a organização social que procura ser um instrumento de cidadania, e não apenas assistencialista, tem mais chances de conquistar a simpatia de uma empresa colocando à disposição recursos importantes de voluntariado.

- Detalhar como o serviço da organização é feito e prestado e como o voluntariado pode ajudar. É nesse momento que os talentos podem ser mobilizados, para a execução de ações voluntárias. E é nesse momento que se deve deixar claro que algumas ações voluntárias, mesmo não ligadas diretamente à missão da organização, podem ser importantes, podem ajudar muito na manutenção da qualidade dos serviços prestados. “Toda pessoa tem um talento, que pode ser aplicado em alguma atividade da organização social”, diz o presidente do Centro Comunitário do Jardim Santa Lúcia, Gilson Pereira de Assis. Em uma grande comunidade, ele nota, existem múltiplos talentos que podem ser acionados e canalizados para a ação social. “Temos uma grande integração com a comunidade, ela se sente convidada a fazer parte da comunidade, vem daí a motivação para as ações voluntárias e os talentos aparecem”, completa Gilson. Reuniões, festas, competições esportivas, oferecimento de oficinas de geração de renda – são algumas atividades de uma entidade comunitária, que ajudam a motivar a participação comunitária e o descobrimento de talentos. Se essa apresentação for feita considerando a existência de um planejamento estratégico, com começo, meio e fim das ações, as voluntárias entre elas, tanto melhor para a organização social, pois o mundo empresarial está muito atento ao planejamento.

Como manter a motivação?

O CENTRO INFANTIL BOLDRINI, sob a liderança da dra. Sílvia Brandalise, é uma referência internacional no tratamento do câncer infantil. Seu voluntariado atua nas áreas que não lidam diretamente com o tratamento das crianças, como: artesanato, bazar, capelania, acompanhamento escolar, terapia de suporte, brinquedoteca, Cine Boldrini, recepção dos familiares que aguardam durante o tratamento. A estrutura do voluntariado do Boldrini é independente da estrutura administrativa do hospital. Cada voluntário usa um uniforme específico do setor em que está atuando. A estrutura é tão eficaz que a coordenação tem controle sobre o perfil completo do voluntário do Boldrini: 54% atuam há mais de um ano na entidade, a maior parte está na faixa etária de 30 a 50 anos, o curso superior predomina. “A entidade se prepara para o voluntário. Ele é capacitado e informado de tudo”, diz Marta Balotin, presidente do Voluntariado do Centro Boldrini. O resultado de tanto cuidado, e obviamente do maravilhoso trabalho desenvolvido pela instituição: o Boldrini tinha mais de 400 voluntários cadastrados no início de setembro de 2005, e uma enorme fila de espera (www.boldrini.org.br).

A motivação inicial do voluntário é importante, mas deve ser alimentada com frequência, para a manutenção do “moral elevado”. Algumas estratégias são cruciais para a manutenção, em um programa de voluntariado eficiente. Algumas delas são aplicadas, por exemplo, pelo Voluntariado do Centro Boldrini:

- Capacitação permanente – O voluntariado quer aplicar seu talento, mas também quer aprender, e a postura do educador-aprendiz permanente é fundamental na atual sociedade da informação. “Oferecemos cursos regulares aos voluntários, é uma forma de promover a sua reciclagem constante”, diz Marta Balotin., presidente do Voluntariado do Centro Boldrini.
- Transparência – Toda a vida do Centro Boldrini, seus resultados, seus novos projetos, seus desafios – tudo isso é repassado para os voluntários, nos encontros regulares, ou por vários canais de comunicação, como murais e *site* na Internet. “Mostramos sempre os resultados que estão sendo obtidos, isso ajuda muito na motivação do voluntário”, afirma Marta Balotin.
- *Apremição* também é uma forma de manter a motivação, com base no reconhecimento de voluntários que se destacam em suas atividades. Concessão de medalhas ou diplomas podem ser aplicadas neste sentido.

Vila Boldrini, bazar montado pelos voluntários da organização que é referência internacional

O que não deve ser feito

Algumas práticas repercutem na desmotivação do trabalho voluntário, e por isso mesmo devem ser evitadas a todo custo:

- Práticas antiéticas que afetem a imagem da organização – A revelação de alguma prática antiética pode ser fatal, contribuindo para abalar a credibilidade e afastar os voluntários, repercutindo até na sustentabilidade da organização.
- Sigilo – Não manter os voluntários informados sobre o que acontece na organização pode ser fator de desmotivação. É um sinal de que o trabalho voluntário não é considerado realmente importante.
- Voluntariado casual – Voluntariado é coisa séria em uma organização, ainda mais nos tempos atuais. Aquele voluntário casual, que atua quando “dá na telha”, tende a desaparecer, pois a tendência é de fortalecimento do voluntário com compromisso e afinado com o plano estratégico da organização. E o “voluntário casual” também ajuda a desmotivar quem procura atuar com maior compromisso.

Em resumo, um programa de voluntariado bem-sucedido começa com conjugação adequada entre motivação, talento e disponibilidade de tempo. E a motivação deve ser sistematicamente realimentada, para que a ação voluntária seja sustentável, perdure com o tempo. Talento e disponibilidade de tempo são ingredientes muito preciosos para ser desperdiçados. E eles não o serão se estiverem em sintonia com o planejamento estratégico da organização social.

Uma completa entrevista com o voluntário, deixando claros todos os pontos, quais as funções específicas que ele irá executar, as implicações legais – este é o momento que sacramenta a adesão do voluntário à organização social. É o momento que oficializa, que traduz em papel a motivação do voluntário em despender tempo e talento com a organização, seus usuários e comunidade em geral.



Marta Balotin, presidente do Voluntariado Boldrini: preocupação com retorno e motivação dos voluntários

Villa Beldrini



Grupo independente: solidariedade como motivação



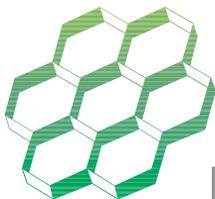
D. Luzia Paschoal, líder do Grupo Independente, em ação voluntária na Noite da Solidariedade 2005

Luzia Renzulli Paschoal não esconde a emoção quando se lembra de uma mulher, que não tinha um braço, mas conseguiu erguer sua casinha com o apoio de integrantes do Grupo Independente. “Todos que têm condição deveriam de alguma forma ajudar as pessoas com maiores dificuldades”, diz Luzia, símbolo do trabalho do Grupo Independente, que se desenvolveu a partir da vocação solidária e voluntária de dois casais, Rosa e Jacinto Renzulli e Luzia Renzulli e Valdemar Paschoal.

Durante anos, a partir da década de 1960, os casais iam a bairros de concentração de famílias de baixa renda, em Campinas, a fim de cadastrá-las para que recebessem alimentos e outros itens arrecadados junto a uma vasta rede de conhecidos. A distribuição do material era acompanhada de apoio e orientação relativos a saúde, educação, encaminhamento profissional e outras necessidades. Os filhos de ambos os casais acompanhavam e participavam das atividades, tendo sido, depois, os fundadores do Grupo Independente.

A distribuição de alimentos, coordenada pelos casais, transformou-se depois na Sopa do Grameiro. Em 1984, o trabalho evoluiu para uma ação direta com entidades sociais, em ocasiões como o Dias da Criança e o Natal, além de em outras oportunidades. Esta é a gênese do Grupo Independente, que, desde então, já promoveu mais de 100 eventos, com mais de 10 mil participantes. Foram dezenas de organizações e milhares de usuários beneficiados com os frutos dos eventos, realizados em instituições como Clube de Regatas e Natação, Casa de Jesus, Sociedade Hípica de Campinas, Tênis Clube, Círculo Militar, Fonte São Paulo e Valinhense, de Valinhos.

“Me sinto muito bem por ter participado de tantos eventos nesses anos, e ter acompanhado tantas famílias. A gente vê o sofrimento das pessoas e quer fazer alguma coisa. Mas quem acaba ganhando é a gente mesmo. Vale à pena, posso dizer que sou muito feliz por ter participado dessas ações de solidariedade”, resume Luzia Paschoal, com um sorriso de realização nos olhos brilhantes. Ela faz questão de lembrar que os eventos e as múltiplas atividades desenvolvidas em benefício de tanta gente não teriam sido de fato possíveis sem o apoio de dezenas de empresas e profissionais de diversas áreas.



Voluntariado na FEAC

FEAC: A motivação é a união e o serviço para a comunidade

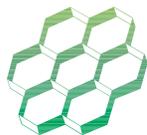
O engenheiro Eduardo de Barros Pimentel dirigia uma grande empresa em Campinas, a Bendix do Brasil, quando se envolveu de corpo e alma, e como principal incentivador, no movimento que resultou na Fundação FEAC, em abril de 1964. Depois, Pimentel dedicou-se ao fortalecimento da Federação de Obras Sociais (FOS), em São Paulo, onde se tornou um dos principais dirigentes das organizações vinculadas ao Rotary Club.

A seu lado, nos momentos cruciais, Pimentel sempre teve a parceria do advogado Darcy Paz de Pádua, então professor da Faculdade de Direito da PUC–Campinas. O dr. Darcy é um dos dirigentes da instituição que têm atuado de forma voluntária nas mais de quatro décadas de existência da FEAC. São empresários, profissionais liberais e pessoas com várias atividades que integram a Diretoria Executiva e/ou o Conselho Curador, principais instâncias dirigentes da Federação.

A ação voluntária esteve presente desde a origem da FEAC, representa parte importante da cultura da organização. Empresários e profissionais voluntários lideraram a mobilização inicial. Assistentes sociais voluntárias elaboraram as primeiras diretrizes para a ação social.

A Fundação FEAC nasceu em 1964, da união de duas iniciativas. Em 1958, foi criada a Fundação Odila e Lafayette Álvaro, pelo casal do mesmo nome, o qual tinha como objetivo promover o bem-estar das crianças provenientes das famílias de baixa renda, em Campinas. Em abril de 1964, a Fundação somou seus esforços com a Federação das Entidades Assistenciais de Campinas (FEAC), que acabava de ser fundada, como fruto da mobilização comunitária. Seu propósito era aglutinar as entidades sociais de Campinas, visando ao fortalecimento das ações e à melhor utilização dos recursos disponíveis. Outro objetivo era oferecer apoio técnico e financeiro às filiadas.

Após 40 anos, são mais de 100 filiadas que atendem a cerca de 100 mil pessoas de famílias de baixa renda. São entidades sociais que atuam nos mais diversos segmentos, como atendimento complementar à escola, educação infantil, centros comunitários, saúde em geral, prevenção à aids e outras doenças sexualmente transmissíveis, terceira idade, grupos de vivência etc. Nos últimos anos, além de apoiar técnica e financeiramente e as entidades filiadas e de prestar serviços a seus vários setores (como contabilidade, tecnologia da informação, jurídico, recursos humanos,



marketing e outros), a Fundação FEAC intensificou o investimento na área da educação. São ações desenvolvidas geralmente em parcerias com o poder público e a iniciativa privada.

“Ser voluntário é servir. O talento é importante, o tempo disponível também, mas é fundamental a vocação de servir ao próximo”, diz Darcy Paz de Pádua, presidente do Conselho Curador da FEAC, resumindo a motivação que levou tantos empresários e profissionais a se dedicar voluntariamente aos trabalhos de direção e/ou ao Conselho da instituição, em 40 anos de serviços prestados.

Impossível citar as centenas, ou até milhares, de pessoas que atuaram de forma voluntária ao longo destas quatro décadas de ação social. Os nomes do empresário Gilberto Prado (o presidente da FEAC que arregaçou as mangas para a construção da nova sede, inaugurada em 1976), do psicólogo Saulo Monte Serrat (presente em vários momentos importantes) e dos empresários Antônio Orlando (que também deu enorme contribuição à reformulação do Serviço de Saúde Cândido Ferreira), Luis Norberto Pascoal, Peter Graber, Leôncio Menezes e Edmir Bertolaccini (estes, preocupados com melhorias permanentes na gestão nos momentos da FEAC no século XXI), são alguns deles, representativos dos demais, todos generosos e solidários (www.feac.org.br).

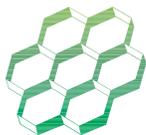
O voluntariado na história da FEAC

Momentos importantes da história da FEAC, confirmando sua estreita ligação com o trabalho voluntário:

14 abril de 1964 – Data oficial de criação da Fundação FEAC – Federação das Entidades Assistenciais de Campinas, fruto de movimento voluntário de lideranças comunitárias e empresariais, no sentido de aglutinar a ação social da cidade e região. Assistentes sociais atuaram voluntariamente na elaboração de seus primeiros planos de ação social.

Fevereiro de 1966 – A Diretoria da FEAC aprecia um Plano de Treinamento de Pessoal Voluntário em Trabalho de Bem-Estar Social, elaborado por comissão coordenada por Leonor Amstalden e secretariada por Elsie Tepedino e Antonio Molina Serralvo, todos assistentes sociais.

20 a 27 de fevereiro de 1966 – Darcy Paz de Pádua representa a FEAC em Rosário, na Argentina, na 15ª Conferência Internacional da UNESCO sobre Serviço Voluntário.



25 e 29 de abril de 1966 – A FEAC promove 1ª Semana do Voluntário em Campinas. Criação do Centro de Treinamento do Voluntário (CETREVO), com funcionamento na Fazenda Vila Brandina, de propriedade da FEAC. O CETREVO formou várias turmas de voluntariado.

Julho de 1969 – A Fazenda Vila Brandina sedia o Seminário Regional de Capacitação de Líderes em Serviço Voluntário, promovido pelo CENTRO REGIONAL LATINO-AMERICANO DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO – CENTROSEV e pela FEAC. Participaram jovens voluntários de vários países e cidades brasileiras.

1996 – Constituição do Programa Voluntários da Fundação FEAC e lançamento do Projeto Voluntários Gestores.

1997 – O Programa Voluntários FEAC participa da estruturação do Centro de Voluntariado de São Paulo.

1999 – Realiza-se o 1º Censo de Voluntários das entidades sociais filiadas à FEAC e programas próprios, apontando 2.319 voluntários cadastrados (1.497 mulheres e 822 homens)

2001 – A FEAC participa ativamente do Ano Internacional do Voluntário. Novo censo aponta 3.435 voluntários atuando nas entidades e projetos próprios da FEAC (2.346 mulheres e 1.089 homens).

Dirigentes e
conselheiros da
FEAC são todos
voluntários

Para responder e refletir

1. A sua organização mantém uma diretoria ou programa específico relativos a voluntariado?

- A – Sim, o programa é estruturado.
- B – O voluntariado existe, mas ainda sem estrutura.
- C – A entidade começa a pensar em um setor de voluntários.
- D – Não existe voluntariado na instituição/projeto.

2. A sua organização sabe qual a principal motivação de seu corpo de voluntários, com base em uma pesquisa permanente?

- A – A entidade sabe a motivação, porque pratica constantes pesquisas para orientar sua atuação.
- B – A entidade sabe a motivação, mas por indução/Não existe pesquisa a respeito.
- C – A organização começa a pensar na utilização de pesquisa
- D – A organização não cogita em utilizar pesquisas, inclusive sobre voluntariado

3. A sua organização mantém uma entrevista documentada de alguma forma, a fim de determinar a inserção do voluntário?

- A – Sim, a entrevista e os registros de tudo o que acontece fazem parte da prática institucional.
- B – Entrevistas são feitas, mas nem tudo é registrado por completo.
- C – A organização está se preparando para usar entrevistas no contato com colaboradores e voluntários.
- D – Não se cogita em utilizar entrevistas no recrutamento do pessoal, inclusive voluntário.

II – Integração

A organização se prepara para receber os voluntários

É o momento de inserção do voluntário no cotidiano da organização social ou no projeto específico de voluntariado. Trata-se, igualmente, de uma fase importantíssima. Se a integração for apropriada, se o voluntário de fato começar a se sentir parte da organização e/ou do projeto a partir dela, a ação voluntária já terá grande probabilidade de êxito pleno. Ao contrário, se a integração for inadequada, se o voluntário não se sente a partir dela como um membro importante da organização ou do projeto, devido a vários fatores, a ação voluntária tende a fracassar, mais cedo ou mais tarde. O que é, então, decisivo para uma integração correta? Como preparar a organização e seus colaboradores para receber o voluntário? E como esse voluntário deve ser preparado?

Odonel Urbano Gonçalves e telemarketing na Casa da Criança Parálitica: apoio comunitário essencial para o trabalho

A Casa da Criança Parálitica é uma entidade social localizada em Campinas, que visa ao atendimento integral a crianças portadoras de deficiência. A Diretoria, com 14 membros, é toda composta de





voluntários. A importância do voluntariado tem sido cada vez maior na instituição, que, em 2004, criou a Diretoria específica do setor. São cerca de 40 voluntários permanentes e 160 esporádicos, que estão contribuindo para que a instituição evolua em vários sentidos. Até um bazar foi criado, basicamente com o trabalho dos voluntários.

CASA DA CRIANÇA PARALÍTICA – A Associação Campineira de Recuperação da Criança Parálítica, mantenedora da entidade, foi fundada em 1954. É uma entidade civil, sem fins lucrativos, que, além de atender os usuários, preocupa-se com a produção da ciência no setor de portadores de deficiência e necessidades especiais. A Casa acompanha mais de 150 crianças por ano, o que significa milhares de atendimentos. Várias cirurgias são, eventualmente, executadas. Entre outros parceiros, a MICROCAMP fornece recursos de informática para a capacitação das crianças (www.ccp.org.br).

O presidente da Casa da Criança Parálítica, Odonel Urbano Gonçalves, destaca a importância da inserção adequada do voluntário na instituição. “Estamos sempre deixando claro para os funcionários que os voluntários não vieram para tomar o lugar deles. A natureza de seu trabalho é diferente. E são trabalhos complementares. Todos ganham com a ação voluntária, inclusive o funcionário”, diz o dirigente.

Responsável pela Diretoria de Voluntários da instituição, Maria Delta Ramos chega a mobilizar 60 deles, em ocasiões como festas juninas, dentre outras.

O que e como fazer

Algumas estratégias podem ser implantadas para facilitar a inserção do voluntário, em moldes adequados, na vida da organização social. Dentre elas, podem ser citadas:

- Esclarecimento aos funcionários – Os funcionários da organização devem ser preparados para receber os voluntários. A preparação deve incluir o esclarecimento sobre a Lei do Voluntário e outros procedimentos legais e administrativos relativos à adesão do voluntário, deixando claro que se trata de funções de diferentes naturezas. Deve-se esclarecer que o trabalho voluntário pode e deve ser complementar, e nunca substitutivo, ao do funcionário.
- Integração pelos próprios funcionários – Feito o esclarecimento, os próprios funcionários podem fazer a integração dos voluntários, visando a um bom relacionamento. É o que acontece no Centro Comunitário do Jardim Santa Lúcia, em Campinas. “É uma forma de aproximar cada vez mais o voluntário do funcionário, e vice-versa”, afirma o presidente da instituição, Gilson Pereira de Assis.

Maria Delta Ramos e usuária da Casa da Criança Parálítica: alegria rima com cidadania

- Planejamento estratégico – A elaboração de um planejamento estratégico, de conhecimento pleno dos funcionários e voluntários e com sua participação, facilita a identificação da função de cada um, deixando clara a natureza do voluntariado.

O que não deve ser feito

Algumas práticas devem ser vetadas, no sentido da integração do voluntário ao cotidiano da organização:

- Deixar o voluntário no “ar” – Não orientar adequadamente o voluntário sobre sua função, não esclarecer suficientemente sobre a importância de sua contribuição, são práticas que podem levá-lo a se afastar.
- Adiar o diálogo com funcionários – Adiar um diálogo franco e aberto entre funcionários e voluntários contribui para manter um ambiente tenso e sujeito a conflitos.
- Manifestação de preconceitos – A expressão de preconceitos de qualquer natureza, no momento de recebimento do voluntário, pode ser fatal para o seu desligamento em curto espaço de tempo. O voluntário deve se “sentir em casa”; ele vai passar a conviver com outras pessoas, diferentes entre si, mas, no fundo com o mesmo objetivo: a inclusão social dos usuários da organização e da comunidade em geral.

Preparando o voluntário

Uma oficina ou curso de capacitação, com conteúdo e objetivos muito bem definidos, são indicados para a preparação do voluntário, visando o êxito de sua integração na organização social.

É o momento de reiterarem-se o compromisso com horários, com a busca de metas e a avaliação permanente. O voluntário irá aderir a uma organização com missão e valores muito bem discutidos e configurados, devendo então zelar por eles. A identidade de objetivos e princípios deve ser perfeita.

“Tudo isso precisa ficar claro para o voluntário logo na fase inicial, quando ele assina um termo de compromisso com a organização, em atendimento, inclusive, à legislação existente a respeito”, assinala Maria Delta Ramos, diretora de Voluntariado da Casa da Criança Paraplática. “Isso é fundamental no momento da integração”, completa.

Em resumo, o voluntário motivado, que tem talento e tempo disponível para doá-los a uma organização ou projeto social, “cai fora” no momento inicial, se não for bem recebido pela instituição. Esta deve estar preparada para recebê-lo, assim como ele deve estar totalmente ciente do terreno em que começa a pisar. O responsável pelo programa de voluntários fará a interface, a mediação entre a instituição e o voluntário.

Logo “na entrada”, o voluntário saberá o que irá fazer, em que horário e qual a finalidade de sua atuação. É o primeiro elemento da co-responsabilidade entre instituição e voluntário e o indício de que o voluntariado será exercido segundo um planejamento bem elaborado.

Grupo VITA: exemplo de sensibilização e integração



Show de Bola: Grupo VITA e esporte pela ação social

Em suas primeiras seis edições, a partir de 1999, a Noite Especial tornou-se um dos principais eventos voltados para a captação de recursos destinados a entidades sociais de Campinas. A Noite Especial foi criada para beneficiar entidades filiadas à FEAC. Trata-se de grande evento, nos salões do The Royal Palm Plaza Hotel, cujo proprietário, Armindo Dias, come, historicamente, voltado para a área social.

Um dos principais pilares que ajudaram a tornar a Noite Especial um caso bem-sucedido na captação de recursos é o Grupo VITA, um dos principais exemplos de ação voluntária surgidos em Campinas a partir da década de 1990, no cenário da consolidação dos princípios do terceiro setor.

VITA é a sigla para Vontade, Integração, Trabalho e Amor ao Próximo, exatamente os valores que têm norteado a atuação deste grupo, segundo um de seus fundadores, o empresário Paulo Sergio Paschoal, do Grupo DPaschoal. "O Grupo VITA nasceu da necessidade de incrementar eventos voltados para a captação de recursos destinados às entidades sociais", diz.

O convite para a montagem de grupo com esse propósito partiu da FEAC, no início da década de 1990. A idéia era que o grupo de voluntários participasse diretamente, juntamente com a FEAC e as entidades beneficiadas, das diferentes etapas de eventos destinados à captação de recursos. "O compromisso sempre foi a atuação ANTES, DURANTE E DEPOIS do evento, ou seja, na preparação, na organização e realização, e na distribuição dos recursos para as entidades. A idéia nunca foi participar de forma solta. Com isso, o Grupo VITA sempre foi consciente de que era co-responsável pelo sucesso ou, eventualmente, pelo insucesso do evento", esclarece Paschoal.

Um segredo para a trajetória de bons resultados, segundo ele, foi recrutar profissionais e empresários de diferentes áreas, com talentos e competências distintos. "Como o foco seriam os eventos, era importante reunir pessoas com talento para a área de motivação,

de *marketing*, mas também para as áreas de logística, de gestão de recursos humanos e financeiros”, diz o voluntário.

O teste de fogo para o Grupo VITA foi a organização, ao lado da FEAC, de um *Show de bola*, no dia 25 de outubro de 1992, no Estádio Brinco de Ouro da Princesa, do Guarani Futebol Clube. Com o apoio do locutor Luciano do Valle e de ex-jogadores como Rivelino e Oscar, o *Show de bola* constou de uma partida entre as seleções brasileira e campineira de *masters*. A renda foi toda revertida para as entidades da FEAC. Mais de 20 mil pessoas foram ao estádio, e também houve arrecadação de alimentos.

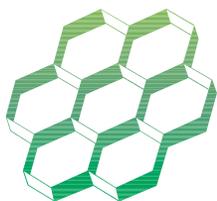
“Foi um evento gigantesco, e ele nos ensinou muita coisa, em termos de mobilização e arrecadação de recursos”, lembra Paulo Sérgio Paschoal. Com a experiência acumulada, o Grupo VITA passou a promover, juntamente com a FEAC, a Noite da Solidariedade, evento organizado a partir de 1993, em agosto de cada ano, na Sociedade Hípica de Campinas. A Noite da Solidariedade é um momento de premiação, com a Ordem do Mérito FEAC, de pessoas, grupos e empresas envolvidos com a ação social em Campinas e região, mas também é uma forma de captação de recursos para as entidades sociais. Entre 1993 e 2004, foram realizadas 12 edições anuais.

Outro episódio importante para a trajetória do VITA foi a Festa das Nações, realizada pela primeira vez em 1994, como parte das comemorações dos 30 anos da FEAC. “Foi grande desafio, pelo fato, por exemplo, de a Festa das Nações ter sido na Escola de Cadetes do Exército, em Campinas, espaço que, tradicionalmente, não era aberto para eventos deste tipo e deste porte”, nota Paschoal. Outro megaevento, com mais de 200 voluntários.

A Festa das Nações foi encerrada com *show* de Sandy & Júnior, e a programação teve várias outras atrações artísticas. “Era preciso organizar o fluxo de 10 mil veículos e milhares de pessoas, transitando entre as dezenas de barracas das entidades sociais – ou seja, era muito trabalho e responsabilidade, mas foi possível enfrentar, com organização e vontade”, resume o voluntário. Paulo Sergio Paschoal entende que três fatores foram essenciais para consolidar o Grupo VITA:

Em primeiro lugar está o respeito à pessoa. Cada um tem suas características especiais, a sua habilidade. E todo o mundo pode ajudar de alguma forma, não há ninguém que não tenha algo com que colaborar, em uma ação comunitária. Em segundo lugar, é preciso ter uma boa coordenação, com alguém que saiba aglutinar pessoas e superar eventuais divergências. E, em terceiro lugar, é essencial a motivação. O que motiva as pessoas? É fundamental encontrar um meio de motivação.

Vários participantes do Grupo VITA, segundo Paschoal, tornaram-se voluntários de entidades sociais e em outras atuações. “O Grupo contribuiu para motivar. Vários empresários sentiram cada vez mais a importância de ajudar no desenvolvimento da comunidade. Não adiantaria nada a sua empresa crescer se a comunidade não se desenvolvesse junto, pois isso alimentaria a exclusão”, completou, no momento em que o Grupo VITA se preparava para o desafio seguinte, a 13ª Noite da Solidariedade, em agosto de 2005.



Voluntariado na FEAC

O seminário de capacitação de líderes

Em julho de 1969, quando o mundo estava ligado à primeira caminhada do homem na lua (Neil Armstrong e Edwin Aldrin pisaram o solo lunar no dia 20), o Seminário Regional de Capacitação de Líderes em Serviço Voluntário, em Campinas, reuniu mais de 70 profissionais de vários estados brasileiros e de países como Argentina, Bolívia, Chile, Suécia, Bélgica e Estados Unidos, além de consultores do Centro Regional Latino-Americano do Serviço Voluntário (CENTROSEV), ligado à UNESCO, que promoveu o evento, com apoio da FEAC. O evento é uma confirmação de como o a FEAC sempre considerou o voluntariado uma ferramenta estratégica de ação social e, por isso, digno do mesmo foco de planejamento e capacitação.

O Seminário foi realizado de 29 de junho a 30 de julho de 1969, na Vila Brandina. O evento contou com apoio do governo de São Paulo e com estudos teóricos e trabalhos práticos nas comunidades urbana (Jardim Conceição) e rural (Fazenda São José). Seu enfoque era o fomento ao voluntariado entre jovens de 18 a 25 anos, que servissem de líderes multiplicadores em suas comunidades. Foram debatidas várias experiências: FEAC, Projeto Rondon, ULAJE, ONSEV e Movimento de Promoção Humana (MPH) do bairro Pinheiros, em São Paulo.

Em Campinas, tratou-se de um marco na trajetória do CENTROSEV, que manteve suas atividades até a década de 1970. A operação do escritório em Santiago foi dificultada pelo golpe militar em 1973, que derrubou o presidente Salvador Allende. O Serviço Voluntário Internacional ligado à UNESCO continuou a atuar por alguns anos.

A FEAC manteve-se ligada ao CENTROSEV enquanto ele atuou foi uma das primeiras filiadas, no Brasil, ao Serviço Voluntário Internacional, ao lado da Associação Brasileira de Voluntários (ABRAVO), sediada em São Paulo.

Um plano para Campinas

O Plano de Treinamento de Pessoal Voluntário em Trabalhos de Bem-Estar Social, formulado por assistentes sociais, ainda em setembro de 1965, foi apresentado durante o Seminário de Capacitação, em julho de 1969. Em suas linhas iniciais, o Plano era indício da importância que a FEAC dava, desde sua criação, à capacitação na área social, incluindo o voluntariado:

Assim como a FEAC não visa contar com as obras sociais, quanto aos seus recursos materiais, de forma estática, mas sim, de forma dinâmica, no sentido de fazê-los evoluir cada vez mais em prol duma perfeita equação entre problemas e recursos; não pode também contar com o material humano, pura e simplesmente, como o encontra, na sua tentativa de dinamização e racionalização da assistência social.

Para responder e refletir

1. A sua organização se prepara para receber o voluntariado, a partir de um esclarecimento total dos colaboradores sobre a natureza das funções de cada um?

A – Sim, existe uma preparação completa, com esclarecimento sobre legislação e outros pontos, e os próprios funcionários promovem a integração dos novos voluntários.

B – A integração é feita, com a participação dos funcionários, mas apenas depois é explicado o papel de cada um.

C – A organização começa a se capacitar para preparar o funcionário e o voluntário.

D – Não existe preparação do funcionário, nem do voluntário.

2. A sua organização capacita adequadamente o voluntário para que ele tenha noção de que irá participar de um plano estratégico de ações e não realizar atividades “soltas”?

A – Sim, quando o voluntário é selecionado e se integra à equipe, tem consciência de que irá atuar de acordo com um planejamento e não segundo a própria vontade.

B – O voluntário terá noções completas do que vai fazer somente depois de se inserir no grupo.

C – A organização começa agora a se preparar para capacitar o voluntário, antes de seu ingresso na organização.

III – Planejamento:

Ferramenta essencial para
êxito das ações

O terceiro setor, o conjunto das organizações que promovem ações de caráter público, na linha da consolidação da cidadania, tem aprendido muito ao se aproximar do segundo setor, aquele da iniciativa privada. E vice-versa, é claro. Um dos aprendizados significativos é que as organizações da sociedade civil passaram a se preocupar, com maior ênfase, com o planejamento de suas ações, visando maior eficiência nos resultados, considerando, por exemplo, a existência de recursos financeiros cada vez mais reduzidos. O voluntariado contemporâneo está inserido neste cenário. A ação voluntária também pode – e deve – ser planejada. Deve integrar-se ao próprio planejamento estratégico da organização. Quais seriam os principais aspectos de um planejamento de resultados?

IV – Profissionalização:

Exigência cada vez maior
no terceiro setor

A exemplo do planejamento, a profissionalização do voluntário é uma exigência crescente. Pode parecer uma contradição, considerando que o voluntariado sempre foi mais associado a ações “amadoras”, no sentido afetivo do termo – ou seja, o voluntário faz algo porque gosta e sabe fazer, sem esperar remuneração em troca. O conceito continua valendo, mas a profissionalização é essencial, e muitas organizações vêm fazendo isso com enorme sucesso.

V – Capacitação:

Voluntariado eficiente com
treinamento permanente

O voluntário geralmente faz o que sabe fazer bem, mas ele não pode fazer ainda melhor? Não pode desenvolver suas habilidades? O voluntariado bem-sucedido também se preocupa com a capacitação permanente, em consonância com a educação permanente típica da sociedade da informação.

VI – Monitoramento:

Acompanhar ações com indicadores

Em consonância com o sentido do planejamento estratégico cada vez mais implementado pelo terceiro setor, o monitoramento das ações planejadas e executadas é um imperativo no que se refere ao moderno formato do voluntariado. Ele permite identificar o que está dando errado e apontar possíveis correções de rumo. Como é possível aplicar o monitoramento?

VII – Avaliação:

Autocrítica é vital para sustentabilidade

A avaliação das ações está em sintonia com o monitoramento. Detectando-se o que está equivocado, é possível, por meio da avaliação, fazer uma autocrítica e indicar novas alternativas, novas práticas. Como a experiência do setor empresarial, onde o planejamento estratégico já é feito há tempos, poderia ajudar, neste sentido, as organizações do terceiro setor?

Profissionalização e capacitação andam de mãos dadas com planejamento, na área do voluntariado. O planejamento bem feito também depende de monitoramento e avaliação bem feitos.

Obviamente, estas dimensões avançaram com o tempo, no âmbito do terceiro setor. Nem sempre existiram, ou, no mínimo, não da forma como são consideradas hoje.

A origem das organizações sociais é geralmente a mesma. Um grupo de pessoas de boa vontade, motivadas por algum valor ou sentimento, ou diante de uma necessidade da comunidade, criam a instituição e passam a lhe dedicar tempo e talento. Ou seja, o trabalho voluntário está na gênese da maioria das organizações da sociedade civil.

Mas, com o tempo, é fundamental uma profissionalização, e isso geralmente acontecia apenas na esfera dos trabalhos especializados que constituem a missão da organização. Uma entidade dedicada a atender crianças portadoras de deficiência contrata profissionais da área específica, e assim por diante.

Com o avanço das metodologias de gestão, inspiradas no setor empresarial e assimiladas pelo terceiro setor, as organizações sociais passaram a se preocupar de forma crescente com planejamento, capacitação e profissionalização, no âmbito geral de suas ações. No voluntariado, isso também ocorreu.

Um planejamento estratégico eficiente, que implique a definição de metas muito concretas, depende de que toda a organização esteja afinada, coerente com os objetivos perseguidos. Por isso, o voluntariado também deve ser, de certa forma, profissionalizado.



John Sieh, do Grupo Primavera: voluntariado não é mágico, deve ser visto profissionalmente

Essa trajetória foi trilhada, por exemplo, pelo Grupo Primavera, que trabalha há 25 anos com meninas da região São Marcos, na periferia de Campinas, a qual concentra altos índices de miséria apesar de situada na área do centro científico e tecnológico da cidade.

O trabalho do Grupo Primavera começou com voluntárias sensibilizadas pela situação da região, sobretudo em relação às carências sociais e sanitárias. Mas a instituição cresceu, e se tornou exemplo de profissionalização na gestão.

GRUPO PRIMAVERA – O trabalho começou em 1981, quando um grupo de três voluntárias atendeu ao convite de seis meninas da região do São Marcos, que queriam “fazer algo útil no seu tempo livre”. O trabalho teve início no espaço reduzido do Posto de Saúde local, mas evoluiu, e o Grupo Primavera tornou-se referência nacional, pelo incentivo ao protagonismo de adolescentes, sob a liderança do casal John e Jane Sieh e com o apoio de dezenas de voluntários e organizações empresariais. Educação complementar, iniciação ao mundo do trabalho – com informática, inglês e *marketing* pessoal, entre outros aspectos abordados – e a Florada, evento-símbolo anual da instituição, são alguns dos programas desenvolvidos pelo grupo, que procura estimular a atuação de uma verdadeira rede social em uma área de muitos desafios sociais (www.gprimavera.org.br).

O dirigente do Grupo Primavera, John Sieh, entende que, hoje, o voluntariado deve ser visto como parte integrante e ativa da área de recursos humanos da entidade social, ou seja, o trabalho voluntário deve complementar o trabalho dos colaboradores contratados, no sentido de uma ação harmoniosa.

"A gestão de recursos humanos é mais crítica do que a financeira. A questão de sensibilizar, motivar, capacitar e envolver as pessoas é algo mais complexo. O fundamental é que o voluntário veja o resultado de sua ação e da organização em que está inserido, o que a sua ação e a ação da entidade estão mudando na vida das pessoas", pondera John Sieh.

A evolução até a edição de uma Lei do Voluntariado, a de número 9.608/98, é um claro indício da profissionalização no setor. Existe uma regulamentação precisa do que seja ou não voluntariado.

Começo, meio e fim

O voluntário moderno está cada vez mais integrado a projetos com começo, meio e fim, que podem ser monitorados e avaliados de forma permanente. Esta é a visão de instituições como o Centro Comunitário Irmão André (CECOIA), que atua no distrito de Sousas, em Campinas. "O planejamento é cada vez mais crucial para as organizações do terceiro setor, e isso também vale para o voluntariado", assinala sua superintendente, Maria Betina Lacombe de Castro.

CECOIA – Nasceu a partir da ação voluntária de membros da Associação de Pais e Mestres do Colégio Notre Dame, em Campinas. O trabalho concentrou-se no distrito de Sousas, que, na época, início da década de 1980, tinha carência de serviços de atendimento a crianças de 6 a 10 anos. As atividades começaram em agosto de 1986. Além de atender a dezenas de crianças usuárias, o CECOIA tem um trabalho de promoção social na área chamada Beco do Mokarzel, de concentração de famílias de baixa renda, em Sousas (www.cecoia.org.br).

Os recursos materiais e financeiros à disposição das ações sociais são cada vez mais reduzidos e limitados, diante dos desafios e das carências em um país com a dimensão e peculiaridades do Brasil. Assim é que o planejamento, para o uso racional dos recursos, é vital, é uma condição *sine qua non* para a sustentabilidade do trabalho social.

Os voluntários constituem recursos humanos preciosos, com energias e talentos que podem ser decisivos para o bom andamento e até a sustentabilidade, a longo prazo, de uma organização social. Neste sentido, o planejamento das ações voluntárias é igualmente determinante, para se evitarem desperdícios de recursos ou sobreposição de funções.

A proximidade acentuada entre as organizações da sociedade civil e o chamado segundo setor, aquele das organizações privadas, tem facilitado e fortalecido a consciência da necessidade de um planejamento estratégico nas organizações sociais. E a inserção de executivos em instituições sociais tem viabilizado a elaboração de planos de ação e gestão mais apropriados.

O que e como fazer

O planejamento estratégico de uma organização do terceiro setor, incluindo a profissionalização e capacitação do voluntariado, deve considerar algumas premissas e práticas, tais como:

- Capacitação dos gestores – O gestor e/ou o dirigente de uma organização social, deve conhecer noções de planejamento estratégico para aplicar na instituição, visando à sustentabilidade ao longo do tempo. É por isso que um número cada vez maior de gestores do terceiro setor vem participando de cursos, livres ou no âmbito da pós-graduação, relacionados à modernização da gestão, incluindo ferramentas de planejamento estratégico. Várias faculdades têm oferecido, em escala crescente, cursos de gestão para o terceiro setor.

- Voluntários gestores – A participação de executivos empresariais na direção de organizações sociais facilita e viabiliza a modernização da gestão, o que, por sua vez, auxilia na construção de planos estratégicos criativos e consistentes. É o que o Projeto Voluntários Gestores, mantido pela FEAC, procura incentivar (ver página ??).
- Cursos por instituições provedoras – Várias instituições provedoras, dedicadas ao aprimoramento dos serviços prestados e da gestão no terceiro setor, têm oferecido cursos e outras atividades voltados para a profissionalização das organizações sociais, incluindo seus programas de voluntariado. A Fundação FEAC, que destina recursos e provê assessoria a mais de 100 entidades sociais em Campinas, é um exemplo. O Programa Voluntários da FEAC mantém oficinas e outras atividades regulares na área de voluntariado das entidades filiadas.
- Capacitação interna – Os funcionários contratados e os voluntários devem ser reciclados permanentemente. Devem ser informados das implicações da Lei do Voluntariado e outras legislações que incidem em número cada vez maior sobre o terceiro setor. Também devem ser informados a respeito das possibilidades de cursos, conferências e seminários voltados para o terceiro setor. A atualização é fundamental na sociedade da informação.
- Planejamento participativo – O gestor terá o domínio técnico e a visão do conjunto, mas um plano estratégico eficiente depende da participação ampla de todos os segmentos da organização social. Às vezes, quem vive o dia-a-dia, atuando diretamente (até mesmo um voluntário), pode ter uma idéia inovadora sobre como desenvolver determinada atividade. Caixas de sugestões e oficinas permanentes com os colaboradores e voluntários irão ajudar muito na elaboração de planos estratégicos destinados ao sucesso.
- Planejamento estratégico – Com funcionários, voluntários e gestores preparados, o planejamento torna-se muito mais eficaz. Isso ocorre também com o planejamento das ações voluntárias, ações de começo, meio e fim, horários e tarefas muito definidos e responsabilidades compartilhadas e especificadas. É muito importante medir as ações, com indicadores bem definidos. A mensuração facilita, por meio de mecanismos de monitoramento, a identificação dos aspectos que apresentam disfunção, auxiliando, portanto, no reajuste de foco e das ações, no momento da avaliação dos resultados.
- Avaliação – Uma boa avaliação de resultados está vinculada à análise dos indicadores utilizados. É um exercício coletivo, de autocritica e humildade. Reconhecer um erro é sinônimo de sabedoria e amadurecimento. Organizações sociais estão, em escala crescente, buscando, além dos auditores profissionais contratados, a avaliação externa, por intermédio de usuários, familiares e da comunidade em que se inserem, visando ao alinhamento de conceitos e redefinição de foco e objetivos. Deve ser mantido, igualmente, um sistema de avaliação, com o uso de indicadores referentes ao desempenho dos colaboradores e voluntários – não com objetivo de punição, mas de ajuste de tarefas e até de estímulo à correção da atuação e ao potencial da pessoa.

O que não deve ser feito

A elaboração do planejamento estratégico é muito importante para a vida de uma organização social e para o futuro de seu Programa de Voluntariado. Práticas que devem ser evitadas:

- Planejamento tecnocrático – Feito “de cima para baixo”, sem a participação ampla dos envolvidos – comunidade, usuários, familiares, funcionários, voluntários, gestores, dirigentes. O planejamento

burocrático tende a “engessar” a organização e dar um sentido apenas mecânico às ações. É muito saudável que o terceiro setor assuma aspectos do setor empresarial, mas as organizações sociais não fabricam produtos, lidam com pessoas, com seres humanos dotados de sensibilidade, pensamentos e valores muito diversos entre si e complexos.

- Planejamento sem indicadores—As ações sociais, efetivamente, são difíceis de ser mensuradas, pois não são mecânicas, como no caso de uma linha de montagem. Mas o desenvolvimento de alguns indicadores é crucial. Quantos voluntários a organização tem? Qual a sua eficácia? Em que áreas eles são mais ativos e em quais são menos eficientes? Qual o perfil do voluntário, quem é ele, de onde vem, o que faz? Todas essas informações, que podem ser “medidas” de alguma forma, ajudam na compreensão e na melhoria do trabalho da organização em geral e do voluntariado em particular.
- Planejamento corporativista—Assim como a empresa moderna procura o desenvolvimento da comunidade em que está inserida, a organização social que se pretenda sustentável e ativa deve pensar, no processo de elaboração de seu planejamento estratégico, no impacto da instituição em uma comunidade específica, em como pode ajudar na melhoria das condições de vida desta comunidade. A instituição social não deve, de forma alguma, ser corporativista, pensar só nela. O voluntário pode ser crucial neste sentido, pois talvez represente o elo de ligação entre a comunidade e a organização que se pretende aberta para essa comunidade.
- Insistir nos erros—Às vezes, a organização “sabe” que está equivocada, e os erros ficam evidentes no processo de monitoramento e avaliação de resultados. Mas insiste nos erros—quando avalia mal o colaborador ou voluntário, ou quando a organização não ouve os usuários e a comunidade, por exemplo—, e o preço a pagar pode ser alto, no que se refere à sustentabilidade da organização.

Em resumo, o planejamento estratégico não é um “bicho-de-sete-cabeças”. Pode e deve ser praticado como uma ferramenta de fortalecimento e amadurecimento da instituição, de consolidação dos laços entre todos seus membros. Mas ele não deve ser fruto de algumas “cabeças pensantes” e, sim, de toda a organização, para dar certo.

O planejamento estratégico é a ferramenta que sedimenta, que fornece as raízes para o trabalho da organização social contemporânea, aí incluído o Programa de Voluntariado. O planejamento estratégico bem feito é sinal de que a instituição social persegue sua profissionalização, com capacitação permanente de colaboradores e voluntários. Os resultados positivos não irão demorar a aparecer.



Marilene Floriano da Silva e Silvana Nader,
diretoras voluntárias da Associação São
João Vianney; voluntários gestores

Choque de gestão muda e amplia Associação São João Vianney

A Associação de Assistência Social São João Vianney, que trabalha com crianças e adolescentes e suas famílias na região sul de Campinas, onde vivem mais de 60 mil pessoas, praticamente dobrou suas operações entre 2000 e 2004. O número de atendimentos saltou de 3.287 para 5.537, o de usuários diretos aumentou de 198 para 292. De uma unidade apenas, com poucos projetos desenvolvidos, a organização passou a contar com quatro unidades, onde são oferecidos 20 diferentes projetos, de educação complementar à escola e alimentação alternativa (este em parceria com a Pastoral da Criança) às oficinas de informática e cidadania; de tecnologia em escritório e iniciação à marcenaria.

Com maior visibilidade e alcance de atuação, a São João Vianney triplicou o número de voluntários, dentre os quais 130 pertenciam à própria comunidade e mais de 30 são de profissionais liberais e gestores de empresas. Os voluntários da comunidade participam de várias formas, como na montagem das centenas de cestas básicas fornecidas mensalmente para as famílias cadastradas e consideradas as mais carentes.

Foi justamente o aprimoramento da gestão, com a participação de gestores com experiência em empresas de vários portes, um dos ingredientes centrais para a radical transformação vivenciada pela Associação São João Vianney. A entidade foi criada em

1957 pelo cônego Bruno Nardini, na época reitor do Seminário da PUC—Campinas, o qual contou com a importante colaboração da voluntária Carmen Ribeiro, assistente social que se tornou a primeira presidente da organização.

“Recebemos os voluntários gestores encaminhados pela FEAC, e eles foram fundamentais para as mudanças administrativas verificadas, que por sua vez influenciaram e muito na ampliação e melhoria do atendimento”, resume Edmar, voluntário há vários anos na São João Vianney, o qual passou por todas as mudanças praticadas no início do século XXI.

A principal contribuição, segundo Edmar, foi o estabelecimento de um planejamento estratégico, em função da colaboração de voluntários gestores como Paulo Zanella, da Bosch. “Não tínhamos a dimensão completa de como gerir o fluxo de caixa, de como organizar um evento lucrativo, de como preparar projetos de captação de recursos, de como buscar parcerias. Isso tudo veio com o apoio dos voluntários gestores”, diz Aparecido Tavares Gomes, presidente da entidade. Ele cita como exemplo a montagem das pizzas preparadas pela São João Vianney, que passou a seguir um esquema de “linha de montagem” como o verificado em grandes empresas.

Outra preocupação que passou a ser considerada é a medição de resultados. “Uma entidade do terceiro setor não pode mais trabalhar aleatoriamente, ela precisa de planejamento e de mensuração de resultados, para verificar o que está dando errado e como pode ser melhorado”, diz Silvana Nader, que também passou a atuar como voluntária gestora e integrou-se à Diretoria da São João Vianney. “Um plano de comunicação é igualmente essencial, e os profissionais do setor podem colaborar muito com a ação social”, diz ela.

Conseqüência direta da ampliação e melhoria do atendimento, o grande desafio da Associação São João Vianney passou a ser a auto-sustentabilidade. Como a primeira unidade, que deu origem ao trabalho, está instalada em imóvel cedido em comodato pela Cúria de Campinas, a entidade passou a buscar recursos para a construção de unidades próprias. Terrenos somando 920m² já foram adquiridos, com o objetivo de construção de espaços próprios destinados à ampliação do atendimento.

“Uma entidade social precisa considerar hoje, seriamente, a sua auto-sustentabilidade. As fontes de recursos estão cada vez mais escassas”, adverte Marilene Floriano da Silva, vice-presidente da São João Vianney e também voluntária – ela é proprietária de um escritório de contabilidade.

A lei do voluntariado

A Lei nº 9.608/98 caracteriza como trabalho voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive de mutualidade. Esta lei estabelece que o trabalho voluntário esteja previsto em contrato escrito através do Termo de Adesão que destaca a não existência de vínculo trabalhista no serviço voluntário. Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada

por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Parágrafo único: O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Art. 2º - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições do seu serviço. Art. 3º - O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único: As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas

pela entidade a que for prestado o serviço voluntário. Art. 4º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. Art. 5º - Revogam-se as disposições em contrário. Brasília, 18 de fevereiro de 1998; 177 da Independência e 110 da República.

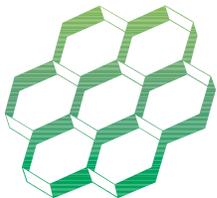
FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Termo de adesão ao trabalho voluntário

É o documento que todo voluntário deve assinar ao iniciar seu trabalho voluntário em uma Organização, de acordo com a Lei 9.608/98.

Modelo:

<h3>Termo de adesão ao trabalho voluntário</h3>	
Nome do voluntário: _____	
Documento de Identidade e CPF: _____	
O trabalho voluntário a ser desempenhado junto a (Nome da entidade) _____, de acordo com a Lei nº 9.608 de 18/02/98, abaixo transcrita, é atividade não remunerada, e não gera vínculo empregatício nem funcional, ou quaisquer obrigações trabalhistas, previdenciárias ou afins. Declaro estar ciente da legislação específica e que aceito atuar como voluntário conforme este Termo de Adesão.	
<ul style="list-style-type: none">• As despesas a serem ressarcidas deverão antecipadamente ter autorização expressa.• O presente Termo de Adesão estará em vigor até o final do presente ano, quando deverá ser renovado, caso seja de interesse de ambas as partes.	
Campinas, ____ de _____ de _____.	
_____ Assinatura do Voluntário	_____ Assinatura da Organização Social



Voluntariado na FEAC

Programa voluntários FEAC

Em 1996, a Fundação FEAC criou o Programa Voluntários, com o objetivo central de fortalecer a ação voluntária em Campinas e em todo Brasil (cf. com autor). A emergência do terceiro setor e do conceito de responsabilidade social criaram novas demandas na área social, dentre as quais a mais importante é a qualificação sistemática do trabalho voluntário como instrumento eficaz para promover a transformação e consolidar a cidadania ativa. Coerente com sua trajetória, ao longo da qual sempre esteve afinada com as principais inovações e tendências de ação na área social, a FEAC criou então o Programa Voluntários, com a específica *missão de ampliar a participação da sociedade em ações comunitárias*.

Desde sua criação, o Programa Voluntários passou a oferecer múltiplos serviços, com ênfase especial em três áreas:

- Ser o elo entre quem quer realizar um trabalho voluntário e as entidades sociais filiadas à FEAC.
- Oferecer oportunidades de intercâmbio de experiências e de formação para voluntários e organizações parceiras.
- Promover palestras para a qualificação do trabalho voluntário.

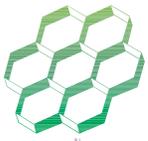
Programa Voluntários FEAC ano a ano

1996

- constituição do Programa Voluntários da Fundação FEAC;
- Projeto Voluntários Gestores (3M – primeira empresa participante);
- Projeto Captação e Encaminhamento de Voluntários.

1997

- Projeto Planejamento e Gerenciamento de Recursos Humanos Voluntários;
- Participação na constituição do Centro de Voluntariado de São Paulo;
- 102 novos voluntários encaminhados.



1998

- Projeto Cidadania e Voluntariado Jovem;
- 118 novos voluntários encaminhados.

1999

- Censo de Voluntários;
- Projeto Sorriso;
- Projeto Filantropia.

2000

- Projeto Livro Aberto;
- Gincana Social;
- Mutirão Social;
- Lançamento da Campanha Voluntários FEAC;
- 120 novos voluntários encaminhados.

2001

- Ano Internacional do Voluntário;
- Participação na constituição do Comitê Municipal de Voluntariado;
- 225 novos voluntários encaminhados;
- Projeto Responsabilidade Social.

2002

- Projeto Sorriso Itinerante;
- 146 novos voluntários encaminhados.

2003

- 99 novos voluntários encaminhados.

2004

- Projeto Coordenação de Voluntários;
- Projeto Capacitação para Voluntários.

2005

- Continuidade das ações, novo Censo do Voluntariado.

Para responder e refletir

1. *A sua organização e/ou projeto insere o programa de voluntários no contexto de um plano estratégico com começo, meio e fim, de metas definidas?*

- A – Sim, a organização exercita a prática do planejamento estratégico, incluindo as ações voluntárias.
- B – O planejamento estratégico começa a ser elaborado na organização, com a definição de metas também para o Voluntariado.
- C – Existe um esboço de planejamento estratégico, mas a organização ainda não sabe como inserir o trabalho voluntário nesse âmbito.
- D – A organização não desenvolve planejamento estratégico e no momento não cogita a respeito desta possibilidade.

2. *A sua organização mantém a prática de definir indicadores para medir as (cf. com autor: “de mensuração das...”) ações, até mesmo para o setor de Voluntariado?*

- A- Sim, a organização mantém o exercício dos indicadores, e os resultados são sempre divulgados para parceiros, colaboradores, voluntários e usuários da organização.
- B – Sim, indicadores são mantidos, mas os resultados ainda não são divulgados plenamente para parceiros, colaboradores e/ou voluntários.
- C – A organização está começando a se preparar para introduzir a prática dos indicadores a fim de medir (cf. com autor: “mensurar”?) sua ação social, incluindo-se aí a ação voluntária.
- D – Não existem indicadores, e a organização ainda não pensa em introduzi-los em sua prática cotidiana.

3. *A sua organização mantém a prática de avaliação dos resultados obtidos, como forma de, eventualmente, aprimorar e/ou redirecionar as ações?*

- A – Sim, a avaliação é um exercício permanente, compartilhado com colaboradores, voluntários, parceiros, usuários e comunidade em geral.
- B – A avaliação é feita, mas restrita a gestores e colaboradores.
- C – A organização começa a se preparar para introduzir a prática permanente de avaliação.
- D – Não existe avaliação, e a organização ainda não cogita em introduzir essa prática.

VIII – Transparência:

Fundamental para imagem da instituição

As atividades do Voluntariado, assim como de toda organização, têm de ser marcadas pela transparência. É uma exigência para todo o terceiro setor – e para a sociedade em geral – neste início do século XXI. Com transparência, gera-se maior credibilidade e sustentabilidade das ações sociais em geral e voluntárias em particular. Torna-se muito reduzida a probabilidade de se interromperem ações fundamentais para projetos e programas. Mas como a transparência poderia ser praticada de forma a contribuir para o êxito do Programa de Voluntariado, em uma entidade ou projeto social?

IX – Comunicação e marketing:

De olho na sociedade da informação

Na sociedade da informação, as ferramentas de comunicação e marketing são essenciais para dar sustentabilidade ao trabalho social, incluídas as ações voluntárias. Uma consistente e criativa política de comunicação ajuda na consolidação da imagem e da credibilidade da organização, e isso é fundamental, por exemplo, quando se trata de captação de recursos. Como os instrumentos de comunicação poderiam auxiliar na obtenção de excelência em termos de voluntariado?

Transparência, comunicação e *marketing* são três outras palavras-chave para o voluntariado do século XXI, ao lado do conjunto em torno do planejamento, profissionalização e capacitação. E, a exemplo destas últimas, transparência, comunicação e *marketing* têm estreita vinculação entre si. A transparência de uma organização, a visibilidade de tudo o que ela faz para os usuários, parceiros e sociedade em geral dependem de ferramentas úteis de comunicação e *marketing*.

Os três aspectos são importantes, de modo especial para o Voluntariado. Sem transparência total dos atos da organização, como no caso dos fluxos financeiros e procedimentos administrativos e técnicos em geral, o voluntariado será cada vez menos atraído e motivado pela causa dessa organização. Uma política de comunicação e *marketing* eficiente, por sua vez, é essencial para ajudar na captação de novos recursos financeiros e, também, de novos voluntários para a organização.

A importância da comunicação para o terceiro setor, incluindo o Voluntariado

Comunicação e *marketing*, de modo especial, são vitais no cenário da Sociedade da Informação. Qualquer organização que não se preocupe com esta dimensão terá sua sustentabilidade seriamente ameaçada, em curto, médio ou longo prazos.

O cenário do início do século XXI é o da globalização, da comunicação global instantânea, da informação digital e da transmissão de dados na dimensão de fótons e elétrons. Uma rede internacional de satélites e cabos garante, hoje, uma fluidez impressionante de informações, que devem ser coletadas, processadas e retransmitidas a todo momento. O mundo vive, efetivamente, como uma aldeia global, em que conceitos tradicionais estão sendo questionados a todo momento. É um imperativo de sobrevivência que as organizações sociais do terceiro setor estejam preparadas para este universo em rápida mutação.

A política de comunicação, entendida como instrumento para colocar em comum, (cf. com autor: trecho obscuro) para promover a comunhão de idéias, sentimentos, objetivos e ações, é vital para as organizações sociais por vários motivos. Por exemplo:

- A comunicação é estratégica para promover *alinhamento*, entre os dirigentes, gestores, colaboradores e voluntários.
- Também facilita o *relacionamento* entre a organização e os parceiros, como os do setor privado, por meio dos quais podem ser captados novos recursos financeiros e voluntários.
- Torna mais rápida e consistente a *aproximação* entre a organização e a comunidade, na qual também poderão ser mobilizados importantes vetores do capital social, como os voluntários.
- Potencializa a aproximação e o necessário *diálogo* entre a organização, o poder público e sociedade em geral, incluindo os estratégicos meios de comunicação social.

Em suma, a comunicação tem uma importância estratégica, no sentido de articular a sociedade civil, o setor empresarial e o poder público, na definição de *políticas públicas* de alcance comunitário. Da mesma forma, a comunicação auxilia na constituição das urgentes *redes sociais*, envolvendo múltiplos recursos, incluído aí o Voluntariado. Com este escopo, a política de comunicação, se bem aplicada pelas organizações, é importante coluna de sustentação das comunidades locais.

Especificamente para a organização social, a política de comunicação é básica para:

- Construção da *imagem* da organização, com isso facilitando a adesão de novos voluntários, dentre outras conseqüências.
- Auxílio à sedimentação da *visibilidade* da organização. Ela se torna mais conhecida e respeitada; novos recursos, materiais e humanos, tornam-se mais fáceis de ser captados.
- De forma associada, é vital para a *credibilidade* da organização, elemento essencial para a sustentabilidade de qualquer instituição, em tempos de competição cada vez mais acirrada por recursos cada vez mais escassos.
- Os parceiros das organizações sociais, em particular aqueles empresariais, são hoje cada vez mais exigentes no que se refere à *transparência*, o que pode ser facilitado por uma política de comunicação sólida.

- Como efeito adicional de extrema relevância para uma cidadania ativa, a ajuda a promover uma nova *cultura* política, de comunicação horizontal, na base da sociedade e na linha da formação de redes. O Voluntariado poderá beneficiar-se enormemente com essa visão.

No que se refere ao dia-a-dia, ao perfil administrativo da organização social, a política de comunicação é especialmente relevante nos dias atuais, por vários motivos:

- É um ingrediente do *planejamento estratégico*. As ferramentas de comunicação e *marketing* são muito úteis na aplicação desse planejamento.
- Ajuda a romper a *relação* emissor-receptor, ou seja, aquela em que apenas um fala e outro escuta. A motivação do voluntário moderno pode ser alimentada se a comunicação for horizontal, se ele também se sentir parte integrante – portanto um emissor – da entidade.
- A política de comunicação também auxilia a romper *hierarquias* estanques. O voluntário não terá medo, ou restrição, de manifestar uma opinião para um “superior”. E essa opinião pode ajudar a melhorar a operacionalidade de sua atuação.
- Com uma política de comunicação sólida, o gestor de uma organização, em particular, tem facilitada sua *visão de conjunto*. A relação entre os diversos componentes da organização fica mais consistente, os ruídos podem ser diminuídos, por exemplo, em relação ao trabalho voluntário.

O que e como fazer

A garantia e solidez da transparência, da visibilidade e idoneidade da organização poderão contribuir muito com a elaboração e a execução de um consistente Plano Estratégico de Comunicação (PEC). Em outras palavras, para a organização moderna do terceiro setor, preocupada com resultados e com sua sustentabilidade, é fundamental considerar a comunicação um relevante instrumento de gestão, não mais apenas um custo, a ser contabilizado na coluna de “deveres”. Em outras palavras, o Plano Estratégico de Comunicação deve estar alinhado, afinado com o planejamento estratégico geral da organização.





Darcy Paz de Pádua,
Maria Betina Lacombe
de Castro, Marta Balotin
e Peter Graber:
voluntariado do século
21 demanda
planejamento

Para a formulação de um Plano Estratégico de Comunicação, devem-se seguir alguns passos principais:

1. Definir os *objetivos estratégicos* do PEC, tais como:
 - Tornar a organização mais conhecida – sendo possível, com isso, receber mais voluntários.
 - Ampliar parcerias – por exemplo, com empresas que estimulem o voluntariado entre seus funcionários.
 - Consolidar a imagem da organização.
 - Aumentar a captação de recursos.
 - Ampliar o quadro de voluntários especificamente.

2. Discutir a *missão* e os *valores* da organização com colaboradores, voluntários e representantes dos usuários.
 - A missão e os valores, bem assimilados, são fundamentais para o alinhamento de idéias e discursos, devendo constar dos Estatutos, Código de Ética e, eventualmente, dos materiais de divulgação da organização.
3. Fazer a *radiografia* da região e do perfil dos usuários. A radiografia é essencial para que se saiba quem são os usuários, quais os potenciais parceiros (inclusive em termos de voluntariado), os principais atores sociais da região, o cenário socioeconômico e cultural em que a organização atua, os principais desafios e outras informações.
4. Analisar o *cenário* – pontos fortes e fracos da organização. Como a organização está lidando com o voluntariado? Como este chega até ela? Como pode ser mantido? Em que áreas ele deve atuar?
5. Montar *indicadores de avaliação*, para mensurar resultados como espaço obtido na mídia pela organização, número de voluntários, captação de recursos em determinado período de tempo etc.
6. Finalmente, o PEC poderá definir suas metas específicas, como:
 - Estruturar um *Departamento* de Comunicação e Marketing da organização.
 - Montar a *comunicação interna*, para os colaboradores e voluntários.
 - Estabelecer/consolidar *vínculos* com a comunidade, procurando, entre outros objetivos, atrair novos voluntários.
 - Ampliar *espaço* na mídia, despertando maior atenção da comunidade para a atuação da organização e, eventualmente, sensibilizando novos voluntários.
7. O passo seguinte do PEC é a montagem de um plano de ação, a fim de que cada uma das metas elencadas seja alcançada. Por exemplo, para as metas sugeridas no item 6, podem ser estabelecidas as ações:
 - Meta a) Estruturar Departamento de Comunicação. Ações: destinar espaço adequado, próximo à administração/coordenação. Equipar departamento (computador, telefone, fax, Internet, gravador, máquina fotográfica, entre outros recursos). Contratar profissional de comunicação. Montar banco de dados/imagens. Clipagem (acompanhamento do que é publicado na mídia sobre a organização ou temas de interesse em geral).
 - Meta b) Comunicação interna. Ações: montagem de mural. Intranet. Treinamento de mídia com profissionais/dirigentes. *Feedback* com usuários/famílias/voluntários (caixa de sugestões, e-mail etc.). Material institucional (folder, vídeo, cartilha etc.).
 - Meta c) Estabelecer/consolidar vínculos com comunidade. Ações: jornal, boletim, *site* na Internet. Jornal mural no Centro Comunitário mais próximo. Parceria com rádio comunitária. Parceria com empresas do bairro. Parceria com faculdade.
 - Meta d) Ampliar espaço na mídia. Ações: Montagem de *mailing* com jornalistas estratégicos. Boletim de informações via fax ou Internet. Parceria com curso de comunicação e/ou agência de publicidade.
8. Monitoramento das ações, com base nos indicadores definidos.
9. Avaliação de resultados.
10. Estabelecimento do cronograma de atividades para o ano seguinte.

Oportunidades de divulgação

Algumas ocasiões especiais podem ser utilizadas para melhorar a divulgação das ações da organização social e, com isso, aumentar a visibilidade e, eventualmente, avançar na captação de recursos e voluntários. Casos de datas especiais, como Dia da Criança, Dia do Aniversário do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Dia de Combate à Aids, e assim por diante. É o momento de divulgar sua atuação por intermédio da imprensa, que está especialmente aberta para alguns temas, nessas datas e em ocasiões especiais.

O que não deve ser feito

A organização social contemporânea precisa estar permanentemente atenta a alguns aspectos relacionados à comunicação e *marketing*, em especial:

- *Desconsiderar a importância da comunicação* – Mais do que nunca, comunicação é fundamental. Estamos na sociedade da informação. As pessoas são “bombardeadas” por ela o dia todo. Existe uma verdadeira “guerra” nesta área. Sem capacitação adequada em comunicação e *marketing*, a organização social do século XXI estará seriamente ameaçada em sua sustentabilidade.
- *Confiança nos contatos “por cima”* – A política de comunicação de uma organização não deve basear-se exclusivamente nas boas relações – que são importantes –, cultivadas eventualmente entre sua direção e aquela de veículos de comunicação. Quanto mais profissionalizada sua gestão, incluindo a área de comunicação, mais bem vista a organização será pelos veículos de comunicação, que também estão buscando aprimorar sua gestão e procedimentos.

Em resumo, as organizações sociais, historicamente, não tinham a prática de divulgar sua atuação. Mas os tempos mudaram e, hoje, por exigência do contato com parceiros e da sociedade da informação, tornam-se fundamentais a transparência, a visibilidade, a divulgação de todas as informações relevantes do cotidiano da organização.

O Plano Estratégico de Comunicação, em sintonia com o plano estratégico da organização e/ou projeto social, é um sinal consistente de que a entidade está preparada para o modelo moderno de exercício da responsabilidade social e da cidadania ativa, com uma atuação

“TIA ILEIDE”: informação e mobilização comunitária

Sylvia Leeven, do Centro Promocional Tia Ileide: envolvimento da comunidade é fundamental



O Núcleo Residencial Sete de Setembro é um dos bairros do distrito de Nova Aparecida, em Campinas. Vários dentre seus moradores adolescentes já fizeram cursos de informática, eletricidade e outros; também participam de iniciativas como o Projeto Guri, uma das ações desenvolvidas pelo Centro Promocional Tia Ileide (CPTI), com apoio da Bosch e Mahle, por meio da Lei Rouanet de Incentivo à Cultura. O Projeto Guri foi criado pela Secretaria de Estado da Cultura de São Paulo. O Centro Tia Ileide foi o primeiro pólo em Campinas, dos 35 em operação no estado.

Com intensa mobilização comunitária e uso planejado de instrumentos de comunicação, repercutindo na adesão de dezenas de voluntários, o Tia Ileide foi indutor de profundas alterações no cotidiano do Núcleo Sete de Setembro e em outras áreas de ocupação do distrito de Nova Aparecida. O trabalho inicial, por meio de voluntários, visava combater a desnutrição, mas a ação evoluiu, e muito. Após 11 anos de sua fundação, o CPTI já mantém cinco unidades, com cerca de 700 jovens usuários, que participam de projetos que vão da inclusão digital e educação ambiental à educação física, iniciação musical e outras atividades socioeducativas.

A fila de espera é imensa. A revitalização da comunidade onde o CPTI está inserido é objetivo estratégico, e, para que seja alcançado, o envolvimento dos moradores é essencial; daí a importância dos instrumentos de comunicação. “Estamos envolvidos em um esforço pela revitalização de toda essa parte do distrito de Nova Aparecida. Não adianta apenas a participação dos jovens em ações como as oferecidas pelo Tia Ileide, se amanhã, quando saírem, o seu bairro e a sua região continuarem da mesma forma, sem oferecer grandes perspectivas de vida”, explica Sylvia Leeven, presidente do CPTI.

Um diagnóstico socioeconômico e ambiental de três dos 15 bairros da área de atuação do Tia Ileide foi o primeiro passo para o propósito da revitalização. Era necessária a produção de *informações*, devidamente *mensuradas*, para orientar as ações que deveriam ser empreendidas. Este projeto piloto foi fruto de parceria do CPTI com o Instituto Ambiente Total.

Profissionais e estudantes da Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP) também participaram da pesquisa e formularam alternativas de construção de moradias e até de pavimentação para as ruas da região, quase todas de terra. Uma recomendação era de que a pavimentação fosse de paralelepípedos, viabilizando a infiltração da água das chuvas e prevenindo enchentes.

Um planejamento estratégico pela revitalização de toda a área das ocupações – ao longo do leito ferroviário que corta aquela parte do distrito de Nova Aparecida –, com o emprego de informações qualificadas e participação comunitária, com muito voluntariado, tornou-se mais necessário, em função de projeto habitacional desenvolvido nas proximidades. O projeto não considerou os desafios e carências já existentes no local. Temia-se que os desafios se agravassem.

“Daí a necessidade de envolvimento de vários parceiros para elaborar e implantar um amplo planejamento, visando revitalizar a região e não agravar os problemas existentes”, nota a presidente do CPTI. O desenvolvimento local, em suma, faz parte do horizonte de preocupações do CPTI, em sintonia com o moderno formato da *responsabilidade social* – e de desenvolvimento integral, considerando-se as dimensões econômica, social e ambiental.

“Isso é praticar responsabilidade social de forma ampla”, acentua Dilma Galetti Valença Barel, coordenadora do CPTI. Para garantir o envolvimento de vários parceiros, nos projetos específicos da organização e nos mais amplos, voltados para a comunidade em geral, o CPTI pratica o conceito da transparência total de suas ações. Os relatórios são constantemente divulgados entre os parceiros; boletim informativo e *site* na Internet são utilizados como ferramentas de divulgação das ações.

Mas a comunicação central obtém-se por meio do *envolvimento* da comunidade – dos familiares dos jovens usuários e comunidade em geral. Em razão deste vínculo, muitos membros da comunidade, sentindo-se participantes ativos do cotidiano da organização, envolveram-se em trabalhos voluntários e tornaram-se os grandes defensores, os *principais comunicadores*, da entidade.

Com a rede de envolvimento comunitário e os expressivos resultados obtidos, que levaram à estruturação de cinco unidades em pouco mais de uma década de atuação, o CPTI também passou a atrair cada vez mais voluntários externos à comunidade. Esses voluntários externos, destaca Sylvia Leeven, são contatados e mantidos em função de fatores como disponibilidade de tempo e conhecimento técnico em áreas específicas. A área geográfica de atuação do CPTI é bem distante do Centro de Campinas; a necessidade de planejamento das atividades dos voluntários externos à comunidade torna-se, por isso, ainda mais decisiva. O apoio de várias empresas importantes é um dos indícios de como o trabalho do Centro Promocional Tia Ildeide tem alcançado repercussão e resultados.

Para responder e refletir

1. *A sua organização e/ou projeto social mantém uma política de comunicação coerente com o planejamento estratégico?*

- A – Sim, a organização está preparada para a sociedade da informação, com comunicação/*marketing* em sintonia com o planejamento estratégico, com veículos de comunicação para os vários públicos (*site*, publicação impressa, mural, Intranet etc) e profissional habilitado para a função.
- B – A organização começa a se preparar para adequar a comunicação ao planejamento, com a contratação de profissional habilitado.
- C – A entidade ainda não está preparada para usar comunicação como instrumento de gestão e mantém veículos próprios de comunicação, limitados (basicamente, boletim informativo e fôlder).
- D – A entidade não tem nenhum material de comunicação e divulgação, não tem profissional de comunicação e não cogita no momento em investir na área.

2. *A organização está em sintonia total com a comunidade em que se insere e com ela discute a formação de uma rede social local, visando o desenvolvimento sustentável?*

- A – Sim, a organização preocupa-se fundamentalmente com sua inserção e comunicação com os usuários/familiares e parceiros locais, visando formação e/ou consolidação de uma rede social local forte.
- B – A organização está procurando preparar-se para fortalecer seus laços comunitários, até mesmo com os voluntários, e por isso deu início ao aprimoramento de sua política de comunicação/*marketing*.
- C – Os laços comunitários são limitados, restritos, por exemplo, ao contato com usuários e seus familiares.
- D – A organização ainda não está preparada para ampliar seus laços comunitários e, no momento, não pensa na possibilidade.

X – Ética e novas lideranças

O voluntariado contemporâneo é vital para a transformação social e a cidadania, sobretudo em um país com as dimensões e os desafios do Brasil. E, com base nesta premissa, ele também deve primar pelo compromisso ético, alinhado com as múltiplas iniciativas que vêm sendo implementadas em âmbito internacional, com o apoio do Sistema das Nações Unidas, ou no cenário brasileiro. Com o compromisso ético e a profissionalização das ações, a organização social estará muito mais bem preparada para a formação de novos líderes, um dos propósitos do voluntariado ativo do século XXI.

A definição de voluntariado pode oscilar, dependendo de visão pessoal ou de alguma organização que atue neste setor. O Programa Voluntários da FEAC adota a seguinte definição, coerente com a política social da instituição:

“Ser voluntário é doar parte do seu tempo e de seu talento para melhorar a qualidade de vida da comunidade”.

O desenvolvimento humano integral, a justiça social, a atuação comunitária e a inclusão, com prioridade para a promoção da criança e do adolescente, sempre nortearam as ações estimuladas e imprimidas pela FEAC e sua rede de entidades filiadas. O voluntariado seria, então, uma forma de agir visando à conquista de todos esses propósitos. Alguns conceitos básicos para se caracterizar uma ação voluntária, no início do século XXI:

1. Trata-se da *doação* de parte do tempo e/ou do talento pessoal, em benefício da ação social. Qualquer remuneração descaracteriza uma ação voluntária.
2. O trabalho voluntário em organização social implica um compromisso concreto com o *plano de ação* da organização. A ação voluntária é cada vez menos um gesto aleatório e irregular, mas coerente com a *missão* e com os *valores* da organização em que se atua e/ou que se pretende ajudar.
3. O voluntariado, hoje, está diretamente associado aos conceitos mais amplos de *responsabilidade social*, de busca coletiva – unindo setor público, segmento empresarial e sociedade organizada – do desenvolvimento sustentável, qualidade de vida e bem-estar da comunidade.
4. O primado da *ética* deve nortear todas as ações da organização social, no relacionamento com colaboradores, gestores, usuários, familiares, comunidade em geral e, é claro, voluntários. E ética pressupõe trabalho em grupo, planejamento estratégico (para evitar desperdícios), transparência e visibilidade (que podem ser facilitados por uma boa política de comunicação e *marketing*).
5. Com tudo isso, o voluntariado estará pronto para a formação de *novos líderes*, capacitados e preparados para assumir tarefas coletivas destinadas a enfrentar os múltiplos desafios da globalização e do século XXI.

A ONU e o trabalho voluntário

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi criada em 1945, logo após a 2ª Guerra Mundial, com o propósito de promover a paz e a justiça social no planeta. Sua antecessora, a Liga das Nações, tinha o mesmo objetivo. Em diversos momentos, em seis décadas de existência, a ONU buscou promover a cultura do voluntariado como um dos instrumentos do empenho pela paz, fraternidade e tolerância.

Na década de 1960, sob os auspícios da UNESCO (a organização das Nações Unidas para a Educação e a Cultura), foi criado o Serviço Voluntário Internacional, visando incentivar o voluntariado, sobretudo entre a juventude. Foi uma década de grande mobilização social, com intensa participação estudantil. O Serviço Voluntário Internacional propagou-se rapidamente e, na América Latina, foi instalada uma representação com sede em Santiago, no Chile, denominada Centro Regional Latino-Americano do Serviço Voluntário (CENTROSEV).

Em 2001, a ONU promoveu o Ano Internacional do Voluntário. A iniciativa propiciou uma rica reflexão sobre os caminhos que a luta pela cidadania vem trilhando, especialmente em países como o Brasil. Grupos empresariais, setor público e organizações da sociedade civil, reunidos no terceiro setor, tiveram oportunidade de pensar de forma ampla sobre como vem se desenrolando sua colaboração para a construção de um país mais justo, fraterno e igualitário, sem qualquer tipo de exclusão. O Programa Voluntários da ONU ampliou de modo significativo sua atuação após o Ano Internacional.

Como fruto do Ano Internacional, foram criados ou consolidados no Brasil vários grupos e organizações de fomento ao trabalho voluntário, como é o caso do Faça Parte – Instituto Brasil Voluntário (IBRAVO), criado com a missão de impulsionar o voluntariado no Brasil, que se dedica especialmente ao voluntariado jovem. Centros de voluntariado foram criados em várias cidades.

A coragem do voluntariado

“Os voluntários têm coragem suficiente para apoiar causas. Eles colocam mãos e cérebros e, mais do que tudo, corações, a serviço de outros, e, agindo desta forma, transmitem esperança àqueles que estão ajudando.”

(Kofi Annan, secretário-geral da ONU) (www.unesco.org.br; www.facaparte.org.br).

As metas do milênio

O estímulo à ação voluntária é considerado crucial para que sejam atingidas as Oito Metas do Milênio da ONU, estipuladas na Cúpula do Milênio, em setembro de 2000. A maioria das Metas do Milênio diz respeito a questões ligadas à saúde e à mulher. Não por acaso, inúmeras ações voluntárias, no início do século XXI, conjugam ambas as faces. É o caso do Projeto Sorriso, promovido em parceria com o Programa Voluntários da FEAC, que teve crucial participação de uma dentista voluntária, Patrícia Marcondes Leite. As Oito Metas do Milênio são:

- 1) Redução da fome e da miséria.
- 2) Educação básica de qualidade e para todos.
- 3) Igualdade entre os sexos e valorização da mulher.
- 4) Redução da mortalidade infantil.
- 5) Melhora do atendimento à saúde das gestantes.
- 6) Combate à aids, à malária e a outras doenças.
- 7) Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente.
- 8) Esforço coletivo pela causa do desenvolvimento. (cf. emenda com autor)





Patrícia Marcondes Leite: Prêmio por ação que levou sorriso a crianças

Projeto Sorriso

Nascida em Santos, Patrícia Marcondes Leite tornou-se uma das protagonistas de iniciativa desenvolvida em Campinas, entre 2001 e 2002, com todo o perfil da responsabilidade social típica do século XXI. Movida por um compromisso ético, de preocupação com o estado da saúde bucal de crianças de uma região de alta concentração de famílias de baixa renda, ela tornou-se líder do Projeto Sorriso. O Projeto voltou-se para o atendimento de crianças, usuárias de entidades sociais, com risco de problemas de saúde bucal. Vários outros profissionais do setor odontológico de Campinas integraram-se na iniciativa, entre 2001 e 2002, o que possibilitou a ampliação do atendimento a outras entidades. Patrícia Marcondes Leite atuou basicamente junto a crianças usuárias da Associação de Assistência Social São João Vianey e, por sua atuação, foi contemplada com o Prêmio Kanitz de Voluntariado de 2001.

O Projeto Sorriso respondeu na prática à inquietação da Organização Mundial da Saúde (OMS), no sentido da conquista do índice CPO-D (dentes cariados perdidos e obturados) – aceitável em 3,0, para crianças de 3 a 12 anos. No Brasil, entretanto, o índice CPO-D médio é de cerca de 9,0, para crianças da mesma faixa etária. Outra meta é que 50% das crianças de 5 a 6 anos de idade não apresentem nenhum dente cariado, obturado ou perdido, e que 85% da população mantenham todos os dentes permanentes até 18 os anos.



Gustavo Bornelli:
voluntário ajudou
mudar cotidiano no
Criança Feliz

Mutirão de cidadania muda grupo “Criança Feliz”

As profundas modificações no cotidiano do Grupo Comunitário Criança Feliz, como fruto do trabalho voluntário e de um mutirão de cidadania, representam um dos mais sólidos casos, em Campinas, de responsabilidade social nos primeiros anos do século XXI. A participação no processo de uma empresa de porte global, a DaimlerChrysler, deu uma dimensão especial às amplas reformulações estruturais e na gestão da entidade.

O Grupo Comunitário atua em uma área de alta concentração de famílias de baixa renda encravada na Vila Brandina, que é um dos bairros de alta renda *per capita* de Campinas. A região representa, portanto, uma síntese perfeita das contradições sociais existentes no Brasil.

A entidade começou como fruto da ação de voluntários da comunidade. Filiada à Fundação FEAC, passou a integrar o elenco de projetos e programas e serviços oferecidos pela instituição a sua rede de parceiras.

Inicialmente, as instalações eram precárias e inadequadas para receber uma demanda crescente de crianças e adolescentes. Também a gestão ainda não era totalmente profissionalizada.

Um primeiro passo rumo à renovação foi dado com a participação voluntária do engenheiro Gustavo Bornelli, encaminhado pela Fundação FEAC. A atuação voluntária sempre fez parte do horizonte de preocupações de Gustavo. “Temos de retornar à sociedade o que aprendemos na faculdade. E com cada um fazendo um pouco, com certeza poderemos fazer um país melhor”, diz o engenheiro, que começou a projetar algumas modificações estruturais na sede do Grupo Comunitário, além de participar de projetos de engenharia em outras entidades filiadas, como a Casa da Criança Parálitica.

No momento em que as primeiras alterações físicas estavam sendo formuladas, entrou em cena o sentido (?cf. com autor; trechos obscuros) do Projeto Voluntários Gestores, do Programa Voluntários da FEAC (favor cf. emenda). Com a intermediação

da gestora Márcia Beatriz Osório Leal, executivos da DaimlerChrysler passaram a acompanhar e participar das discussões sobre modificações também no âmbito administrativo – da gestão – do Grupo Comunitário.

O diretor de treinamento global da DaimlerChrysler, Matthias Barth, atualmente trabalhando na sede do grupo na Alemanha, mas na época atuando na filial em Campinas, explica porque a empresa apostou na atuação junto ao Grupo Comunitário Criança Feliz, como fruto de sua política de responsabilidade social corporativa:

O grupo DaimlerChrysler, como *global player*, tem plena consciência da sua responsabilidade social. Todas as empresas do grupo estão, no mundo inteiro, em inúmeros projetos sociais. O prêmio recebido pelo presidente Jürgen Schrempp referente à campanha mundial contra aids serve como bom exemplo nos últimos tempos. No Brasil, alguns exemplos do engajamento social do Grupo DC são o projeto de fibra de coco na Amazônia e as ações em São Bernardo do Campo e Campinas, onde ocorre a ligação ainda existente com a FEAC, assim como a disposição de ajudar os menos favorecidos. No caso, a FEAC, assim como a administração do Grupo Comunitário, mostraram desde o início um alto profissionalismo e motivação.

Ricardo Vieira Santos completa, assinalando que o apoio ao Grupo Comunitário Criança Feliz preenche “os requisitos conceituados por nossa empresa para ações sociais, ou seja, o objetivo é a criança e/ou adolescente”. Além disso, observa Santos, a entidade “possui todos os requisitos legais necessários, possui administração estável, está localizada em região onde temos estabelecimentos”. Ele igualmente nota que a filiação à FEAC “confere credibilidade ao projeto como um todo”.

A participação do Grupo DC na vida do Grupo Comunitário Criança Feliz começou de fato com a presença de alguns de seus executivos, da unidade de Campinas, como voluntários gestores. Foram eles, salienta Ricardo Vieira Santos, que “iniciaram um trabalho de melhoria de gestão da entidade através da transmissão de conhecimento e técnicas de administração”.

E foram estes executivos, acrescenta, que planejaram e elaboraram um mutirão de reformas físicas na sede do Criança Feliz, em conjunto com a rede de concessionários. “Foi uma proposta para melhorar as condições da entidade e, ao mesmo tempo, possibilitar uma nova experiência aos envolvidos”, frisa Santos.

Na realidade, o mutirão foi promovido por ocasião da convenção anual dos gerentes das concessionárias, realizada em 2001, em Campinas. O diretor global de Treinamento, Mattias Barth, lembra que o mutirão de reformas físicas na sede da organização social foi então concebido de modo a vincular-se com os objetivos estratégicos do grupo Daimler Chrysler, de aprimoramento em longo prazo da rede de pós-venda.

“O objetivo principal era ser o número 1 no campo de satisfação do cliente. E o objetivo do evento com a FEAC, na convenção, era mostrar de maneira explícita que a Assistência Técnica não deve se focar somente na parte técnica, e sim muito mais no campo da assistência. Quem realmente se dispõe a ajudar o cliente necessita justamente dessa mentalidade”, explica Barth.

Tudo foi planejado, então, para que, em um dos dias da convenção, os gerentes participassem do mutirão de reformas na sede do Grupo Comunitário. Eles não sabiam antecipadamente do

desafio. Por isso havia uma inquietação quanto a sua motivação. Barth relata o sentimento generalizado: “Quando, no segundo dia da convenção de Assistência Técnica, o comitê de organização explicou o que iria ser feito, nós ficamos de uma certa forma espantados com a empolgação dos participantes. Não tínhamos certeza de que no decorrer do dia todos iriam vestir a camisa, mas, no começo, esperávamos uma certa desconfiança”.

Mas a empolgação marcou, de fato, o decorrer do “Dia D”, aquele em que os gerentes das concessionárias “poriam a mão na massa”, ajudando efetivamente na ampliação física da sede da entidade, na pintura, na melhoria da rede hidráulica e elétrica, entre outros pontos. Claro que todas as atividades foram previamente planejadas, como descreve Barth:

A organização foi perfeita, tudo planejado nos mínimos detalhes. O planejamento detalhado foi necessário primeiramente para alcançar todos objetivos. Além disso, sem esta organização, nem todos os gerentes de serviço teriam a possibilidade de ajudar cada um em sua “especialidade”. A cada gerente foi dada a oportunidade, uma noite antes do Dia D, de colocar seu nome em um dos seguintes grupos: a) Logística e armazém; b) parques e jardins; c) pintura da parte externa; d) demolição; e) eletricidade; f) pintura da parte interna; g) forro interno; h) instalação de informática (para dez computadores doados pela DaimlerChrysler); i) limpeza.

Cada grupo continha entre 10 e 15 pessoas, no Dia D. “Para pessoas não envolvidas no processo, tenho certeza de que seriam comparável a um formigueiro”, brinca o executivo, que acrescenta: “Todos estavam envolvidos, e ‘comeram poeira’ durante 12 horas sem parar; todos estavam mais do que felizes”. Momento marcante foi quando as crianças, que eram atendidas pelo Grupo Comunitário, voltaram do passeio (visita ao Hopi Hari, também doada pela DaimlerChrysler) igualmente planejado para ocorrer no Dia D. “A maioria tentou esconder uma lágrima”, resume o diretor global de planejamento de um dos principais grupos automobilísticos do planeta.

Com tanto planejamento e envolvimento, o mutirão deu todos resultados esperados. A melhoria física na entidade foi sensível, contribuindo para elevação da motivação e da *auto-estima* dos colaboradores e usuários. O diretor Matthias Barth nota como o envolvimento na iniciativa teve impactos profundos nas atividades dos gerentes das concessionárias, em suas respectivas unidades. Ele diz:

No passado, no Atendimento 24 horas, sempre tínhamos uma queixa freqüente, quando um cliente apresentava um problema em uma concessionária que não era a sua de origem. O esclarecimento de quem e quanto a ser pago tomava muito tempo de todas as pessoas envolvidas. Após o evento, muitas vezes bastava um telefonema para o amigo da convenção para burlar toda a burocracia e solucionar todo o problema de uma maneira mais objetiva.

Os impactos foram positivos para a própria gestão na esfera da rede de concessionários. E um aspecto especialmente importante: o diretor Barth salienta que vários gerentes de Pós-Vendas, em cidades como Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Porto Alegre, após a participação no evento em Campinas, “deram início a diversas atividades sociais, semelhantes à desenvolvida junto à FEAC, dando assim continuidade ao evento”. E relata sua impressão pessoal: “Eu fiquei muito feliz e orgulhoso de ter ajudado a outras pessoas, não somente como ser humano, mas como diretor da Assistência, por ter atingido um sucesso exorbitante”.

Com efeito, a preocupação com o envolvimento da DaimlerChrysler não se limitou ao mutirão. Coerente com o sentido da responsabilidade social corporativa moderna, existe a preocupação com o “depois”, ou seja, com a sustentabilidade da entidade social ao longo do tempo.

Neste sentido, Ricardo Vieira Santos esclarece que o envolvimento permanece, com a participação de voluntários gestores, cuja atuação ele considera essencial.

A sustentabilidade da entidade, antes e após o mutirão, sempre foi enfocada pelos voluntários gestores. O processo é envolver os dirigentes da entidade, melhorar os processos e facilitar a gestão. O sucesso depende do voluntário gestor que aplica seu tempo, conhecimento, e recebe em troca satisfação e realização devido aos resultados. Sem o voluntário gestor, existe apenas um suporte ou apoio econômico e financeiro. O voluntário gestor dá mais envolvimento e comprometimento.

Como parte integrante do olhar para a sustentabilidade da ação social, Ricardo Vieira Santos lembra que o grupo DaimlerChrysler aplica a destinação prevista de 1% do imposto de renda, por entender tratar-se de “um processo simples e organizado para também atingir os objetivos de responsabilidade social, não só da empresa, mas também do governo e das entidades particulares”.

Em resumo, Santos entende que existe um caminho irreversível a ser trilhado pelas organizações sociais: “Importante em nossa visão é a gestão, séria e focada das entidades, com projetos definidos, com a busca da autonomia, deixando o assistencialismo puro e simples”.

A coordenadora do Grupo Comunitário, Sidnéia Zambelli Carreiro, salienta como a participação dos voluntários e o mutirão foram vitais para o crescimento da organização. “A nossa entidade é outra – em termos físicos e de gestão. Estamos muito mais bem preparados e capacitados para prestar nossos serviços”, afirma.

O envolvimento da DaimlerChrysler com o Grupo Comunitário Criança Feliz constitui, enfim, exemplo claro de ação associada ao sentido da responsabilidade social corporativa moderna, com planejamento, objetivos bem definidos e preocupação com a sustentabilidade, com a autonomia financeira visando à garantia da continuidade do trabalho social ao longo do tempo. E à participação voluntária, de modo qualificado e em sintonia com o planejamento estratégico da organização.

Voluntariado no Brasil

O Grupo Comunitário Criança Feliz e qualquer outra das mais de 100 entidades filiadas à FEAC integram o universo de cerca de 250 mil organizações da sociedade civil atuantes no Brasil, grande parte delas estimulando de modo permanente, e cada vez mais intenso, o trabalho voluntário. São igrejas, entidades sociais, centros comunitários e outras organizações não governamentais, empenhadas em promover e consolidar a cidadania ativa.

Algumas pesquisas sobre a ação voluntária no Brasil dão a dimensão dos caminhos a percorrer e do potencial existente. Estima-se que existam *14 milhões de jovens e 10 milhões de adultos* querendo ser voluntários no país, mas existe muita dificuldade em saber **POR ONDE COMEÇAR**.

Na comparação com outros países, do chamado Primeiro Mundo, o Brasil ainda tem enormes desafios pela frente. Nos Estados Unidos, calcula-se que 60% dos jovens desenvolvem algum trabalho voluntário. No Brasil, *menos de 10% dos jovens estariam executando ação voluntária*, daí a importância de iniciativas como os trotes da Cidadania e outras.

O Trote da Cidadania, promovido entre outras organizações pela Fundação Educar DPaschoal, volta-se para o estímulo à ação voluntária e cidadã por parte dos calouros nas universidades. A idéia é que, neste momento marcante para a vida do estudante, ele comece a amadurecer a consciência da necessidade de participar de atividades sociais e comunitárias, ao longo de sua trajetória profissional. Estimular o Voluntariado Jovem *é uma ação estratégica para o Brasil*. O voluntário jovem de hoje será o governante, empresário, ou profissional responsável, ético e transparente de amanhã.

Educação e voluntariado por um brasil melhor

Se a educação, como estratégia para o todo, pode ser vista como recurso econômico, a educação para cada indivíduo pode ser vista como a sua liberdade, a sua capacidade de ser independente e a sua vontade própria realizada. Poucos têm competência para interceder com mãos milagrosas, mas, se olharmos a educação como um milagre possível, todos nós seremos capazes de tirar alguém da desesperança e colocá-lo em um novo horizonte de construção ética e social

(Luis Norberto Pascoal, empresário,
atuante no Faça Parte- Instituto Brasil Voluntário)

Formas de participação no trabalho voluntário

Existem hoje diversas modalidades de atuação como voluntário. Algumas delas, segundo a experiência acumulada pelo Programa Voluntários da FEAC:

- Trabalhar em organizações sociais que atuem em diferentes causas e oferecem inúmeras oportunidades nas áreas da saúde, assistência social, educação, cidadania, cultura, meio ambiente.
- Participar de campanhas de doação de sangue, coleta de livros, de brinquedos, de alimentos, de reciclagem de lixo, no trote cidadão, pela paz, pelo voto consciente etc.
- Juntar-se a grupos comunitários, apoiando a escola pública local, a associação de moradores etc., ou atuar em alguma necessidade específica da comunidade como urbanização, saneamento e saúde etc.
- Participar de projetos públicos, trabalhando junto a conselhos municipais e estaduais que visem à melhoria da cidade e das condições de vida da própria comunidade.

Áreas de Atuação para voluntários em Entidades Sociais

Existem várias formas de atuação como voluntário em uma entidade social, cada vez mais compatíveis com o plano de ação da organização. Algumas áreas em que o voluntário atua, por exemplo, na rede de 110 entidades sociais filiadas à FEAC no início do século XXI:

Captação de recursos:

campanhas de arrecadação de: livros, alimentos, recursos financeiros, roupas, organização e/ou participação de eventos.

Cultura e arte:

atividades ligadas a teatro, museus, bibliotecas, brinquedotecas, artesanato, pintura, dança, música.

Cidadania:

defesa de direitos através de: plantão de dúvidas, palestras e orientação nas áreas de advocacia, psicologia e assistência social.

Educação:

alfabetização, acompanhamento escolar, educação profissionalizante, cursos de línguas, palestras diversas.

Esporte:

recreação, jogos diversos.

Gestão:

atividades ligadas à área administrativo-financeira, *marketing*, secretaria.

Infra-estrutura:

apoio à equipe remunerada, suporte em informática, manutenção e conserto de equipamentos, auxiliar de cozinha, motorista.

Meio ambiente:

é uma área em ascensão no âmbito do voluntariado, compreendendo atividades como a organização de coleta seletiva/reciclagem de resíduos, plantio de árvores, economia de água e energia etc.

Saúde:

plantão de dúvidas, palestras e orientação nas áreas de medicina, enfermagem, odontologia, fisioterapia.

Qualquer que seja sua área de inserção, o voluntário hoje contribui com as Oito Metas do Milênio da ONU: ele pode ajudar a mudar o mundo!

Dez passos para o candidato ao voluntariado

1. Refletir sobre o desejo de ser voluntário: este investimento em uma ação comunitária irá fazer parte da vida da pessoa ou é algo passageiro?
2. O candidato a voluntário tem de fato tempo disponível para participar de alguma ação? Começar uma atividade e interrompê-la é muito frustrante para a instituição que se pretende ajudar.
3. Identificar o talento e a aptidão que se queiram empregar na ação voluntária.
4. Procurar uma organização social e verificar se o talento disponível atende, no momento, às necessidades da instituição, ao seu planejamento de atividades.
5. É fundamental que o voluntário esteja disposto a não chegar com uma "receita pronta" na instituição.
6. É essencial o desejo de trabalhar com pessoas, de compartilhar, de ajudar e aprender.
7. Acertar com a instituição um pacto que inclua atividades com início, meio e fim. Concluir uma atividade é importante para a organização, mas também é fundamental para o voluntário.
8. Definir o horário e/ou dia da semana disponíveis, compatíveis com o planejamento da instituição.
9. Atuar na instituição, nos serviços internos, administrativos, ou nas atividades socioeducativas, com o público-alvo ou com a comunidade.
10. Avaliar a participação: o trabalho proposto foi realizado? A instituição, o público-alvo e/ou comunidade foram beneficiados? O voluntário cresceu com a atividade executada?

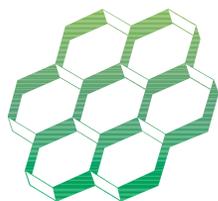
Dez passos para a instituição que procura voluntário

1. Identificar, no planejamento de atividades do semestre ou do ano, que tipo de voluntariado é necessário. O voluntário deve ser incorporado de acordo com o objetivo específico do trabalho ao qual a instituição se propõe.
2. Motivar uma integração completa entre o voluntário e a equipe interna de profissionais da organização.
3. Planejar as atividades do voluntário no sentido de que elas sejam complementares, nunca competitivas, em relação ao trabalho feito pela equipe interna.
4. Estabelecer as metas que se pretende atingir com o trabalho voluntário. Este deve ter início, meio e fim previstos.
5. Planejar os horários e/ou dia da semana em que será utilizado o trabalho voluntário, adequando-os ao o tempo disponível do voluntário.
6. O trabalho voluntário será feito de acordo com o planejamento da instituição, mas esta deve estar aberta para as idéias que possam aperfeiçoar o que foi idealizado.
7. Monitorar a ação voluntária, de acordo com os objetivos propostos, procurando corrigir eventuais falhas e acatar o que contribui para a conquista da meta desejada.
8. Avaliar o trabalho executado: ele foi concluído? Foi bem feito? Resultou em benefícios para a instituição e para o voluntário?
9. Manter atualizado um cadastro de voluntários, que possa ser utilizado quando houver necessidade.
10. Discutir com outras organizações atividades conjuntas que possam utilizar trabalho voluntário, procurando otimizar serviços e evitando duplicidade de ações.

Fonte: Organizações que já trabalham com voluntários.

Decálogo do voluntariado para o século 21

1. O VOLUNTARIADO deve descobrir a complexidade dos processos sociais: uma idéia aparentemente simples é apenas uma idéia simplificada. Os problemas sociais têm a forma de uma teia de aranha: estão entrelaçados por inúmeros fatores. Saber estar em uma sociedade complexa e bem informado é uma qualidade essencial do voluntariado hoje.
2. O VOLUNTARIADO tem sentido quando se considera o horizonte da emancipação. É preciso dar afeto a doente terminal ou acolher pessoa que luta contra a dependência química, mas isso é válido se for um passo a mais na remoção das causas da marginalidade e do sofrimento desnecessário.
3. A AÇÃO VOLUNTÁRIA tem qualidade ética quando é uma opção livre de um sujeito, no interior de uma tripla aspiração: auto-estima, solidariedade em relação ao próximo e compromisso com a construção de uma sociedade justa.
4. O VOLUNTARIADO não é um plano para diminuir os compromissos do Estado. Se, em algum momento, sua presença é pretexto para afastar e restringir os esforços governamentais, o voluntariado entra em zona de risco.
5. A AÇÃO VOLUNTÁRIA é como uma orquestra: o importante é que soe bem, não o fato de a flauta ser de madeira ou metal, ou a quem ela pertence. Da orquestra, exige-se coordenação, coerência e concentração de forças. O voluntário é um *coequiper*. A fragmentação não leva a nada e, em equipe, cada um joga na sua posição, colaborando com o resto, em função da partida.
6. A AÇÃO VOLUNTÁRIA tem de ter competência humana e qualidade técnica. O amor não é suficiente. Se, por ignorância ou incompetência, fazemos sofrer uma pessoa frágil, embora tenhamos a melhor das intenções, conseguiríamos apenas aumentar-lhe a impotência e a marginalidade.
7. O VOLUNTARIADO deve ganhar espaço entre as classes populares. Não pode ser uma instituição que interesse apenas à classe média, nem àqueles que têm tempo disponível, mas responde ao exercício de cidadania, responsável pelos assuntos que a todos afetam.
8. O VOLUNTÁRIO aprecia o profissional da ação social e busca a complementaridade, mas, por isso, não se transforma em corrente nem em auxiliar de transmissão, mas defende o espaço de liberdade que lhe é próprio.
9. O VOLUNTARIADO precisa, hoje, disciplinar sua atuação. As melhores iniciativas perdem-se na incapacidade de submetê-las a um programa, a objetivos, a um método, a certos prazos, a uma dedicação séria, a uma avaliação. A boa intenção é caminho viável desde que haja disciplina. O voluntário evita palavras fúteis para se aproximar dos gestos eficazes.
10. A AÇÃO VOLUNTÁRIA requer reciprocidade: não é orientada apenas para a assistência ao outro, mas ao crescimento de ambos, embora suas contribuições sejam diferentes. A estima do outro não exige apenas a acolhida, mas espera também uma resposta análoga.



Voluntariado na FEAC

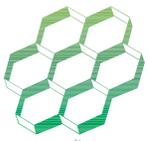
Voluntários gestores: executivos em entidades sociais

O Projeto Voluntários Gestores, que encaminhou os voluntários que participaram da revolução administrativa e operacional da Associação São João Vianey e Grupo Comunitário Criança Feliz, entre outras entidades filiadas à FEAC, foi o primeiro desenvolvido pelo Programa Voluntários da FEAC e é um dos mais impactantes. Visa ao estímulo da colaboração de executivos de empresas de Campinas e região na gestão administrativa de entidades sociais. Ganham as entidades, com gestão mais profissional e qualificada; ganham os executivos, que passam a ter uma visão mais ampla da área social, essencial no cenário da consolidação do conceito de responsabilidade social corporativa. A primeira parceria viabilizada foi entre a 3M do Brasil e o Centro de Educação Integrada (CEI). As etapas principais do Projeto Voluntário Gestores são:

- Apresentação de palestra de cerca de 40 minutos para os executivos, nas próprias empresas, com sensibilização para a importância do trabalho voluntário na área gerencial. São expostos os impactos positivos de uma entidade social na respectiva comunidade e os riscos para a continuidade dessa ação, decorrentes de dificuldades na gestão.
- Exposição do perfil gerencial da entidade e de suas demandas.
- Contato entre voluntário gestor e entidade, para definição de proposta de colaboração
- Acompanhamento da relação entre o voluntário gestor e a entidade social.
- Execução da parceria, de acordo com o planejamento estratégico estabelecido.



Márcia Beatriz
Osório Leal,
gestora do Programa
Voluntários
FEAC



Em 8 anos participaram 34 entidades e 11 empresas

Entidades

- *CEI*
- *Fundação Síndrome de Down*
- *ADACAMP*
- *Dias da Cruz*
- *SORRI*
- *AGAEVI*
- *Casa da Criança de Sousas*
- *Dom Nery*
- *São João Vianney*
- *Salém*
- *Pestalozzi*
- *Tia Ileide*
- *Grupo Comunitário Criança Feliz*
- *Creche Cláudio Sousa Novaes*
- *Santa Lucia*
- *Semente da Vida*
- *COMEC*
- *ABAMAC*
- *Parque Itajaí*
- *Centro Social Romília Maria*
- *Instituto dos Cegos*
- *SETA*
- *Casa Maria de Nazaré*
- *CRAMI*
- *NAECA*
- *SOS Mulher*
- *Adventista*
- *SOS Adolescente*
- *Menino Jesus de Praga*
- *Lar Caminho da Verdade*
- *Vovô Nestor*
- *CEPROMM*

Empresas

- *Bosch*
- *Bosch Systems*
- *DaimlerChrysler (Mercedes Benz)*
- *Tetra Pak*
- *FMC*
- *3M do Brasil*
- *Banco Real*
- *Empresa Júnior - UNICAMP*
- *Champion*
- *GE Gevisa*
- *Korum*
- *Mendes e Nader*

Oficinas para voluntários

A evolução do Projeto Voluntários Gestores resultou na percepção de que era fundamental revitalizar e reformular o conceito de voluntariado atuante nas entidades sociais filiadas à FEAC. Neste sentido, foi elaborado o Projeto Oficinas para Voluntários, visando à capacitação dos responsáveis pelas coordenações de voluntários ligadas às entidades sociais, à luz dos novos conceitos e demandas de ação social para uma cidadania ativa.

Oficina com coordenadores de voluntários em entidades filiadas à FEAC: preocupação com capacitação e planejamento

As oficinas já capacitaram 178 coordenadores de voluntários atuantes em entidades sociais.

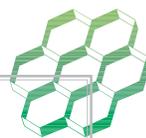




Encaminhamento de voluntários

Na mesma linha de capacitação para melhor desenvolvimento do trabalho voluntário, sob forma associada às novidades e tendências da ação pela cidadania e inclusão social, foi pensado e estruturado um serviço de encaminhamento de voluntários para entidades sociais. O serviço inclui as etapas de captação, capacitação, encaminhamento e gerenciamento de voluntários nas entidades. Têm sido levadas a cabo ações, sobretudo, entre empresas que desejam estimular o voluntariado entre seus colaboradores.

Foram encaminhados voluntários para as seguintes empresas e instituições: UNIODONTO – Projeto Sorriso Feliz; Instituto Penido Burneir – Projeto Mais Visão; Tetra Pak; Motorola; DaimlerChrysler – Mutirão Gccf; Sociedade de Medicina; entre outras.



Conteúdo programático da capacitação

Os cursos de capacitação promovidos pelo Programa Voluntários FEAC apresentam um conteúdo programático básico, dividido em quatro módulos:

Módulo I

- Sociedade Brasileira e 3º Setor
- Conceituar o Voluntariado atual;
- Motivações e Benefícios do Trabalho Voluntário;
- O papel do Programa Voluntários e das Entidades Sociais;
- Planejamento de um Programa de Voluntariado.

Módulo II

- Destacando um Coordenador de Voluntários;
- Diagnóstico de possibilidades e identificação de oportunidades de trabalho voluntário;
- Envolvimento e sensibilização da equipe;
- Legislação e Regulamentação do Trabalho Voluntário.

Módulo III

- Etapas do ciclo de gerenciamento:
- Admissão;
- Incorporação;
- Manutenção;
- Desligamento.

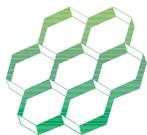
Módulo IV

- Manutenção do Ciclo de Gerenciamento;
- Administração de conflitos;
- A comunicação no Programa de Voluntariado.

Módulo V

- Troca de experiências entre os participantes;
- Qualidade do Programa de Voluntariado.





Censo do voluntariado

O Programa Voluntários identificou a necessidade de levantar o perfil e a quantidade do pessoal engajado em trabalho voluntário nas entidades sociais filiadas à FEAC. Mensurar o voluntariado não faz parte, historicamente da cultura do trabalho voluntário no Brasil. Foi idealizado e praticado um Censo de Voluntários, em coerência com o cenário e as tendências da inclusão social.

Números do Censo de Voluntários

1999: 2.319 voluntários cadastrados (1.497 mulheres e 822 homens)

2001: 3.435 voluntários cadastrados (2.346 mulheres e 1.089 homens)

A partir de 2005 serão realizados censos trienais do Voluntariado em Campinas

Cidadania e voluntariado jovem

No final de 1998, em função de contatos e manifestações de escolas públicas, particulares e entidades sociais, o Programa Voluntários da FEAC amadureceu a visão de que a juventude é um público-alvo estratégico para o desenvolvimento de ações voluntárias. Foram então realizados vários encontros para consolidar uma proposta na linha da CIDADANIA E VOLUNTARIADO JOVEM.

A ação finalmente proposta foi o envolvimento de jovens em ações de arrecadação, restauração e identificação de entidades, visando à constituição de brinquedotecas. A entidade social deveria ter disponibilidade de espaço físico adequado e o interesse em capacitação, por profissional em arte e educação da FEAC, voltada à coordenação de uma brinquedoteca na organização.

(Reservar uma para
Voluntariado Jovem
– procurar arquivo
FEAC ou Márcia
Beatriz)

Estruturação das oficinas com os jovens, em um sábado por mês, ao longo de 1999

Manhã – Discussão, com cerca de 120 jovens de várias escolas de Campinas, da rede pública e particular, de temas relacionados à cidadania, ao Estatuto da Criança e do Adolescente e outros, relativos a ações de solidariedade em uma sociedade complexa como a brasileira, além de aspectos de interesse imediato da juventude, como baixa auto-estima, evasão escolar, qualidade de ensino em escolas públicas, drogas, gravidez precoce etc

Tarde – Oficinas propriamente ditas para reconstituição de brinquedos previamente arrecadados. Foram arrecadados em torno de 3 mil brinquedos e restaurados, em média, 1.900, que propiciaram a composição de 4 brinquedotecas, nas entidades sociais: Fundação Síndrome de Down, NAECA, Pró-Menor e SOS Adolescente.

O projeto obteve resultados significativos e implicou ações como elaboração do logotipo pelos próprios jovens, composição de músicas e hinos, criação de uma fita de vídeo. Dificuldades operacionais e de logística impossibilitaram a continuidade da ação em 2000, mas passaram a ser promovidas outras atividades, sob a denominação Cidadania e Voluntariado Jovem.

Em 2004, o Projeto passou a ser denominado *Voluntariado Jovem*.

Escolas participantes: Escola Comunitária de Campinas, EE Vitor Meireles, EE Mário Natividade, Colégio Renovatus, Centro Social Romília Maria, São João Vianney, Pró Visão e Escola Curumim.



Gincana social

Os resultados e a experiência obtidos com o Projeto Cidadania e Voluntariado Jovem motivaram a elaboração de nova ação, a Gincana Social, com o objetivo de propiciar ao jovem de escolas e entidades sociais momentos de reflexão sobre seu papel social e sua participação em atividades voluntárias, consolidando a própria cidadania. A idéia de uma gincana foi consolidada por consulta realizada junto a escolas, que confirmaram ser esta uma atividade que conta com grande adesão e motivação entre o público jovem.

Passaram pelo projeto cerca de 3500 jovens de 18 escolas e 300 voluntários.



Filantropia

Principais Parceiros da GINCANA SOCIAL, realizada entre 2000 e 2004:

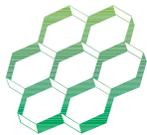
Escola de Cadetes do Exército, SESI Santos Dumont, DaimlerChrysler, Danone, DPaschoal, Bosch Systems, Bosch, Jovem Pan.



O Projeto Filantropia foi elaborado diante da necessidade de alunos de curso técnico de Publicidade e Propaganda do Colégio Renovatus, em identificar clientes para efetivação de atividades exigidas pela escola, no momento da conclusão do curso. As entidades sociais, por sua vez, percebiam a necessidade de instrumentos que visassem a divulgação e comunicação de suas ações, o que não vinha ocorrendo por dificuldades financeiras para a contratação de profissionais especializados.

O Projeto objetivou, então, viabilizar a aproximação entre os estudantes e as entidades sociais, tendo em vista a elaboração de logotipo e material audiovisual para as organizações, em cumprimento às exigências curriculares dos alunos. Era uma forma de aliar a formação educacional ao senso de responsabilidade social do futuro profissional.

Ao longo de 1999, foram identificadas quatro entidades sociais próximas ao Colégio Renovatus. No final do ano, uma banca examinadora, formada por representantes da FEAC e das entidades sociais, escolheu os melhores trabalhos elaborados.



Responsabilidade social

Desde sua constituição, em 1996, e sobretudo pelo desempenho do Projeto Voluntário Gestores em termos de estreitamento de laços entre empresas e organizações sociais, o Programa Voluntários da FEAC passou a se tornar uma referência em termos de responsabilidade social corporativa, em Campinas e região. Isto porque o voluntariado consolidou-se como uma das ferramentas importantes para o conceito de responsabilidade social.

Nesse sentido, o Programa Voluntários passou a participar de vários fóruns e atividades sobre responsabilidade social. O Programa contribui basicamente na linha de identificação de conceitos e metodologias adequadas para a inserção do voluntariado na prática da responsabilidade social corporativa.

Em função das demandas nascidas dessa participação, o Programa sistematizou o Projeto Responsabilidade Social. Entre as frentes de atuação oferecidas, há desde o diagnóstico a respeito do que a empresa entende sobre o assunto e deseja realizar até a elaboração e assessoria para implementação de um projeto específico, o *Voluntários Gestores e Mutirão Social*, envolvendo os respectivos colaboradores na ação voluntária.

Mutirão social

A iniciativa surgiu em 1999, como uma ação a ser desenvolvida em parceria com a Tetra Pak quando a empresa diagnosticou a necessidade de maior interação entre os funcionários de um de seus departamentos. Considerando que a ação voluntária era reconhecida como uma das estratégias propícias à aproximação entre as pessoas no ambiente organizacional, a empresa solicitou uma parceria com o Programa Voluntários FEAC, visando à construção conjunta de um plano de ação. A proposta teve como formato a atuação de voluntários da Tetra Pak em uma entidade social, objetivando a revitalização da área verde e pintura externa da organização.

A parceria resultou na estruturação do Projeto Mutirão Social, que seria aplicado em outras ocasiões. Em 2001, o Programa foi procurado, por exemplo, pela DaimlerChrysler, que também desejava realizar um investimento de grande porte em entidade social, também como estratégia organizacional. A ação em parceria com a DaimlerChrysler contribuiu muito para aprimorar o Projeto Mutirão Social, pois houve envolvimento de outras áreas da FEAC, como o Departamento de Engenharia e Arquitetura.

O Mutirão Social foi, então, estruturado para viabilizar ações de voluntários de empresas em entidades sociais, geralmente por meio de uma atuação típica de mutirão, com duração de um dia. Esta atuação depende, é claro, da sintonia com o plano de ação e as necessidades da organização social em questão.

Livro aberto

O Projeto Livro Aberto foi desenvolvido a partir da parceria estabelecida entre a Fundação FEAC e a UNIP, em 1999 e 2000. O Programa Voluntários foi procurado por uma professora do curso de letras da UNIP, cuja proposta era de que alunos do 3º ano atuassem como facilitadores junto a crianças e adolescentes de entidades sociais, com a faixa etária entre 10 e 11 anos, com o objetivo de desenvolver o gosto pela leitura.

O Projeto Livro Aberto resultou em uma resposta aos desafios apresentados por relatórios da UNICEF, a organização das Nações Unidas para Infância e Juventude, indicando que quase um sexto da humanidade – aproximadamente 1 bilhão de pessoas – ingressou no século XXI incapaz de ler um livro, escrever o nome ou operar um computador, em função de analfabetismo tradicional ou funcional. Ainda segundo a UNICEF, 40% das crianças em idade escolar primária, nos países pobres, nunca foram matriculadas, ou saem antes de aprender a ler, escrever e contar. Neste sentido, o estímulo à leitura, por intermédio do voluntariado, constitui-se em ação estratégica para países em desenvolvimento como o Brasil.

Outras ações do programa voluntários FEAC

Curso Básico de Informática: 1999
(duas linhas sobre cada uma dessas ações)

Sorriso Feliz – parceria UNIODONTO: 2004

Mais Visão – parceria Penido Burnier: 2004

Perguntas mais freqüentes sobre voluntariado

O Programa Voluntários recebe constantemente pedidos de informações sobre a ação voluntária. Estas são as perguntas mais freqüentes, indicando dúvidas comuns sobre o voluntariado no Brasil:

1. Como faço para me tornar um voluntário?

Você pode começar uma ação voluntária procurando uma instituição perto da sua casa, participando de uma campanha na qual acredite, ou procurando o Programa Voluntários.

2. Eu posso escolher onde quero trabalhar?

Sim, é você quem escolhe onde realizará as atividades, de acordo com suas aptidões, disponibilidade de horário, área de interesse, localização da organização etc. Feita a escolha, você deverá entrar em contato com o coordenador de Voluntários da organização selecionada e agendar uma visita para conhecê-la e conversar sobre as possibilidades da realização de seu trabalho voluntário.

O Programa Voluntários oferece a palestra "Introdução ao trabalho voluntário", que pode orientá-lo sobre as possibilidades e oportunidades deste tipo de trabalho, informando-o sobre vagas nas organizações sociais filiadas à FEAC.

3. A palestra é paga?

Não, a palestra "Introdução ao trabalho voluntário" é gratuita e poderá ser agendada pelos telefones 3794-3518 / 3794-3519, ou por e-mail: volunt@feac.org.br.

4. Quantas horas eu tenho que dedicar ao trabalho?

Depende de quantas horas você pode ou quer doar e da necessidade da organização social escolhida.

5. Posso trabalhar aos finais de semana?

Sim. Algumas organizações sociais trabalham 24 horas por dia, sete dias por semana.

6. Posso escolher dia e hora para trabalhar?

Sim, é importante que o trabalho voluntário ajuste-se a sua vida. Acerte esses horários diretamente com o coordenador de Voluntários da organização social escolhida.

7. As organizações sociais reembolsam despesas de transporte?

A Lei do Trabalho Voluntário prevê o reembolso da despesa com transporte, mas nem sempre as organizações têm condições de reembolsá-la. Você, como voluntário, pode solicitar esta informação do coordenador da organização.

8. Em que bairros ficam as organizações sociais?

Existem organizações sociais em todas as regiões de nossa cidade. Na palestra "Introdução ao trabalho voluntário", ou na página (do quê? Site,?) "Organizações sociais", você encontrará aquelas filiadas à FEAC, organizadas por região da cidade de Campinas.

9. Vocês têm material para pesquisa?

Sim, dispomos de um acervo em nossa biblioteca, cuja consulta deverá ser agendada pelo telefone 3794-3534.

10. Existe o "Dia do Voluntário"?

Sim, o dia 5 de dezembro é comemorado mundialmente como o Dia Internacional do Voluntário.

11. É preciso ter algum conhecimento profissional para ser voluntário?

Não, há um trabalho adequado a cada pessoa. Algumas vagas exigem conhecimento técnico específico, mas, em geral, basta ter vontade para ser voluntário.

Respostas e desafios

Ufa! Estamos chegando ao final! É o momento de pensar sobre as respostas a cada uma das 10 questões formuladas ao longo do texto. Conte os pontos dados a cada uma das respostas e veja, abaixo, o estágio atual da organização no âmbito do voluntariado, relacionado ao planejamento estratégico, à política de comunicação, à capacitação do voluntário e a questões éticas em geral:

100 pontos

Parabéns. A organização está totalmente preparada para responder aos desafios do início do século XXI, a própria sustentabilidade sendo o maior dentre eles!

80 a 90 pontos

Muito bom. A organização está atenta às questões da gestão e do planejamento. Faltam poucos ajustes, e o voluntariado estará "a mil"!

60 a 70

Boa *performance*. A organização está preocupada em se capacitar para inserir o voluntariado no planejamento estratégico. Os passos começam a ser dados.

40 a 50

Sinal de alerta! A organização está munida de grande vontade, deu alguns passos importantes, mas ainda não encontrou o caminho.

20 a 30

Perigo, perigo. A baixa pontuação indica que a organização, apesar das ótimas intenções e dos bons serviços prestados, corre risco sério no que se refere à sustentabilidade, em médio e longo prazos. Mãos à obra, os desafios são grandes, mas o que seria a vida sem eles, não? O Voluntariado está aí para ajudar!

Comentários finais. Ou de um novo começo?

O planeta Terra passa por uma decisiva *crise civilizatória* no amanhecer do século XXI. Existe uma perplexidade geral, devida à crise das ideologias, aos questionamentos feitos às doutrinas religiosas tradicionais, aos avanços de fundamentalismos e sentimentos de xenofobia e intolerância que se acreditava extintos da face do globo.

Enfim, no momento em que a humanidade vive os primeiros e rápidos passos da Era da Informação, existe, paradoxalmente, uma sensação generalizada de *in-comunicação* (??), de dificuldades para o estabelecimento de um *diálogo ativo e sadio* entre culturas, identidades e pensamentos diferentes.

Do mesmo modo, justamente quando importantes conquistas materiais foram obtidas por grupos sociais nos países considerados ricos, a *pobreza* e a *miséria* continuam vigorando em grande parte do planeta. Calcula-se que 2 bilhões de pessoas (sobre) vivam com menos de dois dólares por dia. E some-se aos problemas sociais a *crise ecológica global*, caracterizada pela degradação da água, pelo avanço do desmatamento e pelo superaquecimento das temperaturas terrestres (provocado pela poluição atmosférica).

Existe, em resumo, um elenco enorme de desafios para que os países, sobretudo aqueles em construção como o Brasil, alcancem o verdadeiro *desenvolvimento sustentável*, que signifique o *desenvolvimento humano integral* e o *respeito integral à vida*.

Mudar este panorama apenas é possível por meio de uma ação coletiva e pela consciência de que todos os seres humanos *fazem parte de uma grande coletividade*. Além disso, todos têm uma *casa comum*, que é o belo e sofrido *planeta Terra*.

Neste cenário, a ação voluntária emerge como uma das mais importantes e estratégicas ferramentas para o fortalecimento do conceito de cidadania e da noção de pertencimento a uma só comunidade, local e global.

Ser voluntário é potencializar a generosidade, o senso de fraternidade e a disposição em ajudar o outro, o que é diferente e, ao mesmo tempo, igual em humanidade e sonho. Dando o que há de melhor em si, o voluntário ajuda não apenas sua comunidade. Ajuda a si próprio, pois se completa no outro.

Ser voluntário é, no início do século XXI, uma das mais belas formas de conjugar o “verbo” TER ESPERANÇA.

Mini-glossário

Agenda 21: Principal documento aprovado na Rio-92, ou Eco-92 (Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em junho de 1992, no Rio de Janeiro). Reúne em 40 capítulos o conjunto de idéias necessárias para promover o desenvolvimento sustentável no planeta.

Balanco social: Balanço feito por uma empresa sobre os investimentos que ela fez no ano respectivo em termos de ação social, beneficiando os funcionários e a comunidade em que se insere.

Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente: Órgão estipulado pelo ECA (artigo 88), que deve ser criado em cada município brasileiro, respeitando-se a respectiva legislação municipal, como parte do conjunto de medidas destinadas à garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes no país. O Conselho Municipal de Direitos deve ser integrado por representantes dos vários setores da comunidade, com a atribuição de discutir e decidir sobre as políticas públicas que devem ser aplicadas em cada município brasileiro, destinadas à conquista dos direitos da infância e juventude.

Conselho Tutelar: Órgão que deve ser criado em cada município brasileiro, de acordo com o ECA, com o propósito de garantir o respeito aos direitos das crianças e dos adolescentes. Entre suas atribuições (artigo 136), estão o atendimento às crianças e aos adolescentes, o aconselhamento dos pais ou responsáveis, a requisição de serviços públicos para a conquista dos direitos da infância e da juventude, encaminhamento à autoridade judiciária, dos casos de sua competência, e representação ao Ministério Público, no caso de constatação de violação e/ou descumprimento de direitos das crianças e adolescentes.

Declaração Universal dos Direitos Humanos: Conjunto de 30 artigos, reunindo os direitos inerentes à condição humana, em especial o direito à vida, à liberdade, à paz e à segurança pessoal. A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi proclamada a 10 de dezembro de 1948, pela recém-criada ONU.

Desenvolvimento sustentável: Conceito que se fortaleceu na década de 1990, sobretudo a partir da Rio-92, estabelecendo, em síntese, o propósito de lutar pelo desenvolvimento econômico com justiça social, fomento ao desenvolvimento local e respeito à diversidade cultural, étnica, identitária e ao equilíbrio ambiental, em benefício das gerações futuras.

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente: Estabelecido pela Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o ECA é o conjunto de direitos

sociais das crianças e adolescentes no Brasil, no sentido da consolidação da sua cidadania. Em seus 267 artigos, indica os vários programas socioeducativos que devem ser implantados em cada município brasileiro, para a conquista dos direitos de cidadania de crianças e adolescentes.

Inclusão social: A grande meta da maioria das organizações da sociedade civil do terceiro setor e da ação voluntária, no início do século XXI, tem sido a inclusão social, ou seja, que os direitos básicos dos membros de grupos sociais marginalizados, os chamados excluídos, sejam garantidos por políticas públicas, ou por ações da própria comunidade. Uma expressão emergente é “sociedade inclusiva”, que seria a sociedade em que tais direitos fossem de fato respeitados. Na sociedade inclusiva, as pessoas portadoras de deficiência, por exemplo, não seriam as que teriam de se adaptar ao modelo social vigente. A própria sociedade que deveria se transformar para conviver com as diferenças, identificando projetos de vida coletivos.

Índice de Gini: É o indicador que mede a concentração de renda em determinado país. A menor concentração de renda tende a zero. Quanto maior o índice de um país, mais a renda nele gerada está concentrada. O Brasil tem um dos piores indicadores do mundo.

Metas do Milênio: Também conhecidas como “Objetivos de Desenvolvimento do Milênio”. São as oito metas aprovadas pela Cúpula do Milênio da ONU, em 2000.

Organizações não governamentais (ONGs): O termo ONG tornou-se conhecido na década de 1980, com o objetivo de denominar as associações independentes do setor estatal que visam o bem-estar da comunidade em que se inserem, ou de um segmento dessa comunidade que ainda não tem seus direitos de cidadania plenamente respeitados. O termo é, eventualmente, substituído por Organização da Sociedade Civil (OSC).

Responsabilidade social empresarial: O conceito de responsabilidade social empresarial ou corporativa trata do compromisso da empresa com o desenvolvimento integral da comunidade em que atua, não apenas em benefício de seus acionistas. A empresa responsável considera os impactos sociais e ambientais de suas atividades, não apenas sua dimensão econômica.

Terceiro setor: O conceito de terceiro setor também emergiu na década de 1990, reunindo as organizações não governamentais e iniciativas externas ao âmbito do poder público e do setor empresarial. No contexto da participação da sociedade civil organizada, da redefinição do papel dos Estados, da redução dos investimentos oficiais na área social, do crescimento da miséria provocada pelo incremento do desemprego, cresce a importância do terceiro setor.

Voluntário: Pessoa que dedica parte de seu tempo, trabalho e talento em benefício de alguma ação de alcance social. Atua em entidades sociais ou em um projeto específico.

Bibliografia

CONSELHO COMUNIDADE SOLIDÁRIA. *Fortalecendo o voluntariado no Brasil*. São Paulo: Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária, 1998.

DOHME, Vânia D'Angelo. *Como administrar voluntários: 10 pontos de contato entre a instituição social e o voluntário*. São Paulo: Centro de Voluntariado de São Paulo, 1998.

FERREIRA, Taisa; LEÃO, Lúcia; TUPYNAMBÁ, José Paulo (orgs.). *Crônicas de um gesto voluntário: histórias e relatos de pessoas que levam saúde e solidariedade a quem precisa*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

FONSECA, Adelaide Barbosa e MUNERATTI, Maria Amália del Bel (coords.). *Gerenciamento de voluntários: estruturação e implementação de programas de voluntariado em organizações sociais*. São Paulo: Centro de Voluntários de São Paulo, s.d.

GOLDBERG, Ruth. *Como as empresas podem implementar programas de voluntário*. (cf. com autor: voluntariado?) São Paulo: Instituto ETHOS, 2001.

_____. *Estratégias de empresas no Brasil: atuação social e voluntariado*. Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária. São Paulo: (fornecer editora, ou organismo responsável), 1999.

PEREZ, Clotildes (cf. com autor: Clotilde?) e JUNQUEIRA, Luciano Prates (orgs.). *Voluntariado e a gestão de políticas sociais*. São Paulo: Futura, 2002.

VILELA, Milú. *Sonhando juntos: coletânea de textos*. São Paulo: Instituto Brasil Voluntário, 2001.

Na Internet

www.ethos.org.br
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

www.feac.org.br

www.filantropia.org.br

www.gife.org.br – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas

www.portaldovoluntario.org.br

www.voluntarios.com.br

Quais os valores e conceitos que devem ser observados na prática adequada do voluntariado? Como planejar o trabalho voluntário e como fazê-lo alinhar-se ao plano de metas anuais das organizações da sociedade civil? Essas são algumas perguntas que este terceiro número da Coleção FEAC – Série Tecnologia Social pretende ajudar a responder.

