



CBVE

Voluntariado Empresarial em Foco

Cases Prata da Casa do Conselho Brasileiro de
Voluntariado Empresarial – Edição 2019

28 de agosto
de 2019



Voluntariado Empresarial em Foco

Cases Prata da Casa do Conselho Brasileiro de
Voluntariado Empresarial – Edição 2019

28 de agosto de 2019

Sumário

1. Introdução.....	7
2. O que é o CBVE.....	8
3. Prata da Casa 2018.....	9
4. Programa AIG% – Formando Cidadãos.....	10
4.1. O Programa.....	11
4.1.1. O papel do voluntário e como ele faz diferença.....	14
4.1.2. Governança.....	14
4.1.3. Passo a passo do AIG%.....	15
4.1.4. Relevância em números.....	15
4.1.5. Oportunidade para ser solidário.....	16
4.1.6. Pesquisa Cemig com participantes da campanha em 2017.....	17
4.1.7. Desafios do programa.....	18
5. Voluntariado de gestão: nossa expertise a serviço da comunidade.....	19
5.1. Responsabilidade corporativa.....	20
5.2. Programas de Mentoria.....	22
5.3. Voluntariado de Gestão – nossa expertise a serviço da comunidade.....	24
5.3.1. Diagnóstico.....	25
5.3.2. Oportunidades de melhorias.....	26
5.3.3. Depoimento da AAEB.....	29
5.3.4. Expansão do programa de Mentoria.....	29
6. Programa de mentoria Sistema Indústria.....	30
6.1. Sistema Voluntário.....	31
6.1.1. Diretrizes do programa de voluntariado.....	32
6.2. O programa Mentoria.....	33
6.2.1. Objetivos do programa.....	34
6.2.2. Dinâmica do programa.....	35
6.2.3. Metodologia.....	36
6.2.4. Material de comunicação.....	36
6.2.5. Resultados do projeto.....	37
6.2.6. Material extra – vídeo.....	38
6.2.7. Pesquisa de opinião.....	38
7. Voluntariado e apoio a refugiados e imigrantes.....	41
7.1. Programa de Voluntariado.....	42
7.2. O programa Voluntariado e as ações com imigrantes e refugiados.....	43
7.2.1. Missão Paz.....	43
7.2.2. CAMI – Centro de Apoio e Pastoral do Migrante.....	45
8. SOS Comunidade.....	47
8.1. Conceito de desastres.....	48
8.2. Como funciona o programa.....	48
8.3. Conheça os 6 passos do SOS Comunidade.....	49
8.4. Organizando uma sala de situação.....	52
8.5. Exercícios.....	53
9. O CIEDS.....	55
10. Ficha técnica da publicação.....	56
11. Associadas CBVE.....	57

1. Introdução

“Prata da Casa” diz-se dos recursos próprios, materiais ou humanos, próprios do lugar ou das instituições a quem pertencem (fonte: wikcionário).

Promover o intercâmbio de experiências e práticas entre os associados é um dos objetivos do Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE). Nesse sentido, o projeto Prata da Casa foi desenvolvido com o intuito de compartilhar ações de sucesso da rede de associados, dentro da temática de voluntariado empresarial, dando luz, principalmente, a ações que possam ser replicadas por outras entidades.

Em 2016, decidimos ampliar a visibilidade destas práticas, até então discutidas somente no fórum das Assembleias do Conselho, sistematizando tais cases em uma única publicação. Esta prática foi tão legal que o sucesso desta proposta nos leva agora ao 3º ano da publicação, sempre com cases novos e que trazem o frescor do que está sendo desenvolvido por grandes instituições, no Brasil.

Esta atual publicação contempla a descrição de cinco cases amplamente discutidos no âmbito da rede CBVE, com a participação de consultores e parceiros convidados.

Entendemos que a disseminação do conhecimento apresentado pode servir de inspiração e fomento para a prática do voluntariado empresarial, propiciando a geração de valor compartilhado não só entre associados do CBVE, mas também para as demais entidades interessadas no desenvolvimento destas ações.

◆ 2. O que é o CBVE

Fundado em 2008, o CONSELHO BRASILEIRO DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL (CBVE) é uma rede que reúne empresas, confederações, institutos e fundações empresariais. É independente, apartidário que, respeitando a diversidade, dirige suas atividades para a promoção e o desenvolvimento do voluntariado empresarial.

O CBVE tem por propósito ser uma rede de promoção e desenvolvimento do voluntariado empresarial, tanto dentro quanto fora do país, proporcionando um espaço de construção coletiva e diálogo para os seus associados. A promoção e o desenvolvimento do voluntariado empresarial se concretizam em quatro eixos:

1. *Produzir e disseminar conhecimentos relacionados à temática;*
2. *Promover o intercâmbio de experiências e práticas entre os associados, incluindo aspectos gerenciais;*
3. *Fomentar a adoção de práticas de voluntariado no meio empresarial e*
4. *Atuar numa perspectiva de advocacy para a causa.*

O CBVE está presente também nas redes sociais:



◆ 3. Prata da Casa 2018

Chegamos à terceira edição da publicação e podemos afirmar que bebemos literalmente na fonte de conhecimento dos melhores programas de voluntariado empresarial brasileiro.

Ao todo, de 2016 a 2018, catalogamos 16 cases apresentados pelas entidades associadas ao grupo, reunindo o que podemos chamar de banco de boas práticas, disponível para consulta online dos associados da rede no site do [Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial \(CBVE\)](#).

Este ano trazemos cinco ações apresentadas em 2018 por empresas que são igualmente consideradas referências no segmento. Estas iniciativas tratam de levantar recursos de imposto de renda para fundações de crianças e adolescentes por isenção fiscal, mentoria em gestão de ONGs, voluntariado junto a migrantes, como desenvolver o voluntariado em momentos de crise, e fortalecimento de comunidades.

As ações foram desenvolvidas por quatro instituições:

Instituto C&A

CEMIG



4. Programa A16% – Formando Cidadãos

Apresentado por: Washington Luiz Barbosa
Gerência de Sustentabilidade Empresarial



MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

- *Selecionada pelo 19º ano consecutivo para compor a carteira do Dow Jones Sustainability World Index, continua sendo a única empresa do setor elétrico na América Latina a fazer parte desse índice, desde 2000, quando foi anunciada a primeira edição;*
- *Selecionada, pela 12ª vez consecutiva, como componente do Índice de Sustentabilidade da Bovespa.*



Por acreditar que desenvolvimento sustentável traduz a busca de melhores condições de vida para a geração atual e futura, a Cemig conduz seus negócios de forma ética, transparente e rentável, buscando o equilíbrio entre as dimensões social, econômica e ambiental. Na dimensão social, dentro do Programa Voluntários Cemig são desenvolvidos projetos cujas diretrizes são estabelecidas por um Comitê de Responsabilidade Social. Entre eles, o A16%, objeto deste estudo de caso.



4.1. O Programa

O Programa A16% – Formando Cidadãos, implantado em 2000, é uma das ações corporativas desenvolvidas pela Cemig e reconhecida nacionalmente pelo seu forte impacto social, principalmente nos menores municípios do estado. O A16% é um dos projetos integrantes do Programa de Voluntariado Cemig – Você. Foi criado para ajudar instituições que trabalham com crianças e adolescentes em situação de risco pessoal ou social e, ao mesmo tempo, apoiar as ações dos empregados voluntários da Cemig que ajudam essas entidades. Tem como objetivos:

1. *Articulação voluntária: conceder aos empregados envolvidos com causas sociais, denominados padrinhos no âmbito do A16%, a oportunidade de atuarem voluntariamente como captadores de recursos junto aos colegas da Cemig;*

2. *Destinação de recursos por isenção fiscal: despertar a consciência cidadã dos empregados quanto à possibilidade de utilizar os incentivos fiscais vinculados ao Imposto de Renda Pessoa Física;*
3. *Parceria: auxiliar as instituições localizadas em Minas Gerais e/ou área de abrangência da Cemig a captarem recursos para a realização de projetos aprovados pelos Conselhos Municipais pelos Direitos das Crianças e Adolescentes (CMDCA's), em consonância com a legislação vigente no país;*
4. *Imagem e Reputação: contribuir para o fortalecimento da reputação da empresa, através do reforço positivo da imagem junto ao público beneficiado e à sociedade em geral, contribuindo para a melhoria de índices de satisfação de clientes, e geração de mídia espontânea.*

- *Contribui para a manutenção da Cemig em índices de sustentabilidade, tais como o Índice Dow Jones de Sustentabilidade, ISE/BM&FBovespa, entre outros.*

Em 2018, o programa teve a participação de 1.788 voluntários, que apoiaram projetos aprovados pelos CMDCA's de 89 municípios, alcançando 169 instituições. Ao todo foram destinados no ano cerca de R\$3 milhões beneficiando aproximadamente 25 mil crianças e adolescentes. Deste total, os empregados destinaram mais de R\$1,2 milhão e a Cemig fez aporte de mais de R\$1,7 milhão. Abaixo são apresentados os dados históricos dos últimos 5 anos.

Além disso, o Programa:

- *é aderente à estratégia da empresa, contribuindo para os valores, as diretrizes e iniciativas estratégicas da Cemig;*
- *demonstra o compromisso da empresa com as questões sociais e o seu papel de catalisador de desenvolvimento social, contribuindo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo uma questão relevante e valorizada pela sociedade e pelo mercado financeiro;*

Programa Al6% - Formando Cidadão						
Ano	Destinação 6% IR Empregados	Destinação 1% IR CEMIG	Valor Total Destinado	Nº de Empregados	Nº de Instituições	Nº de Municípios
2014	1.353.000,00	2.500.000,00	3.853.389,00	2158	193	102
2015	1.207.000,00	1.263.657,00	2.471.614,00	1782	196	101
2016	1.311.157,00	249.600,00	1.560.757,00	2133	199	101
2017	1.126.058,00	938.100,00	2.064.158,00	1759	184	96
2018	1.296.488,00	1.748.460,00	3.044.948,00	1788	169	89



- *gera mídia positiva espontânea, reforçando a imagem e reputação da Cemig como uma empresa socialmente responsável;*
- *promove o desenvolvimento do relacionamento interpessoal e melhoria do clima organizacional à medida em que os empregados padrinhos têm a oportunidade de atuarem voluntariamente como captadores de recursos junto aos colegas da Cemig, em prol do projeto das instituições que representam;*

Para que a instituição fosse cadastrada no Programa deveria:

- *ter um Padrinho (empregado da CEMIG na ativa);*
- *ter registro da instituição no Conselho do Município onde está localizada;*
- *preencher a ficha de inscrição;*
- *ter o "de acordo" do Conselho para assinatura do Termo de Parceria, onde são pactuados entre a empresa e os conselhos os compromissos para realização do programa.*

Para a manutenção de cadastro é necessário a apresentação de Relatório de Aplicação do Recurso, assinado pelo Presidente do Conselho, da Instituição e pelo padrinho, com relatos e evidências (fotos do antes e depois).

4.1.1. O papel do voluntário e como ele faz diferença

Uma das premissas para uma entidade participar do Programa é ser inscrita por um empregado da Cemig que passará a atuar como “um captador de recursos voluntário” da instituição junto aos seus colegas de trabalho. Esse captador é conhecido como “padrinho/madrinha” e tem como atribuições:

- Apresentar a instituição à Cemig e ser o contato entre a gestão e a instituição;
- Responsabilizar-se pela conferência e entrega da prestação de contas e cumprir prazos;
- Zelar pela atualização dos dados da instituição;
- Participar dos treinamentos, reciclagens, reuniões, e incentivar a participação da instituição apadrinhada em seminários e treinamentos sugeridos ou organizados pela gestão do programa;
- Fazer campanha junto aos seus colegas para captação de recursos do imposto de renda devido;
- Dirimir dúvidas dos colegas sobre a instituição que representa e sobre o AI 6% e sobre a aplicação dos recursos destinados a entidade;
- Fornecer apoio à gestão em atividades de divulgação da campanha.

Atualmente, o programa possui 149 padrinhos, o que garante a sua capilaridade.

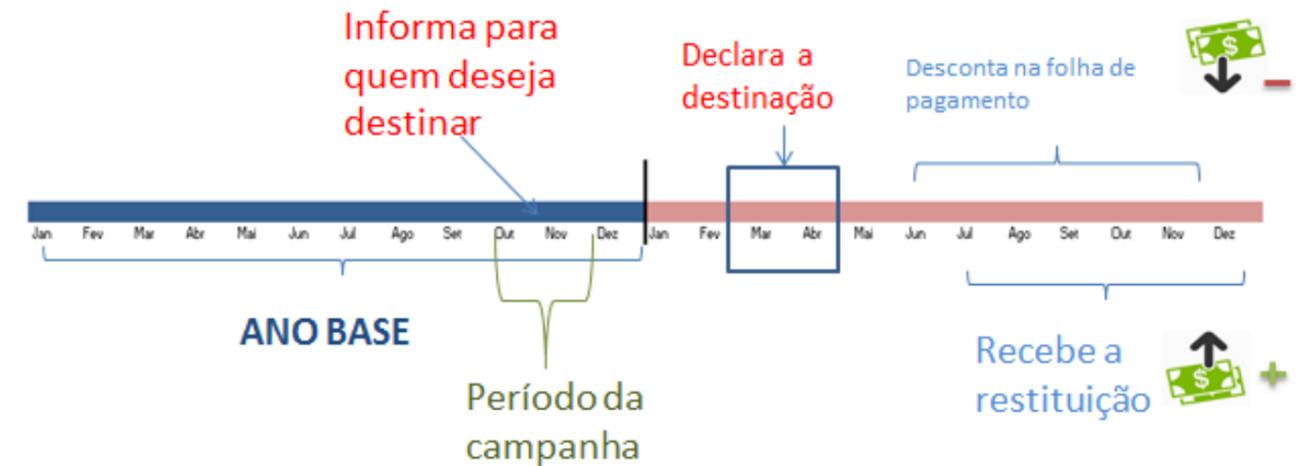


4.1.2. Governança

A governança do programa é realizada por meio de preenchimento de documentos tais como a ficha de inscrição e a ficha de cadastro para recebimento de doações. Estes documentos podem ser acessados na intranet da empresa. Por sua vez, as instituições devem elaborar um relatório de aplicação dos recursos o valor total recebido e como a verba foi utilizada.

4.1.3. Passo a passo do AI6%

A Figura abaixo demonstra o cronograma de realização da campanha anual do AI6%. Importante notar que, com o objetivo de incentivar o Programa, a Cemig faz a antecipação da destinação em nome do empregado e desconta na folha de pagamento no ano seguinte, em até cinco parcelas. O valor da destinação definido pelo empregado é depositado no Fundo da Infância e Adolescência do município onde a entidade beneficiada está situada.



Caso o empregado tenha seu contrato rescindido antes da quitação da sua contribuição, será efetuado o desconto do valor restante no seu acerto final. O adiantamento é lançado no contracheque do empregado no mês de dezembro do ano corrente, incidindo o recolhimento de IRPF sobre o valor da destinação.

4.1.4. Relevância em números

Segundo a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, dados da Receita Federal de 21 de julho de 2017, apontam que os recursos destinados pela Cemig em renúncia fiscal são significativos nos valores arrecadados pelos FIAS dos municípios mineiros, por renúncia fiscal, principalmente nas cidades com menor IDHM.

Município	IDHM	RECEITA FEDERAL/2017	CEMIG/2016	Total Recebido	%Cemig / Total
Medina	0,624	830,69	1.800,00	2.630,69	68,42
Águas Formosas	0,645	1.972,02	29.209,00	31.181,02	93,68
Crucilândia	0,651	83.369,03	2.700,00	86.069,03	3,14
Porteirinha	0,651	13.787,06	2.000,00	15.787,06	12,67
Ritópolis	0,653	2.639,59	5.300,00	7.939,59	66,75
Serro	0,656	5.133,14	16.000,00	21.133,14	75,71
Januária	0,658	12.419,66	7.130,00	19.549,66	36,47
Conselheiro Pena	0,662	1.943,79	3.150,00	5.093,79	61,84
São Gonçalo do Abaeté	0,67	110,70	10.810,00	10.920,70	98,99
Salinas	0,679	11.035,15	8.110,00	19.145,15	42,36
Jaboticatubas	0,681	5.280,39	10.875,00	16.155,39	67,31
Guanhães	0,686	3.979,32	10.700,00	14.679,32	72,89
Pimenta	0,686	97,56	8.800,00	8.897,56	98,90
São Domingos do Prata	0,69	33.050,54	7.260,00	40.310,54	18,01
Cruzília	0,695	5.384,94	1.800,00	7.184,94	25,05
Janaúba	0,696	73.784,99	31.085,00	104.869,99	29,64
Oliveira	0,699	7.586,25	24.995,00	32.581,25	76,72
Teófilo Otoni	0,701	17.879,59	15.411,00	33.290,59	46,29
Nova Ponte	0,701	795,97	6.010,00	6.805,97	88,30
Cássia	0,704	36.131,42	7.850,00	43.981,42	17,85

Fonte: Secretaria Direitos Humanos – Presidência da República – Receita Federal 21 de julho de 2017

4.1.5 Oportunidade para ser solidário

Entre as várias motivações para ser voluntário no programa Al6% – Formando Cidadãos, se destaca a oportunidade de fazer a diferença na construção de um futuro melhor para crianças e adolescentes – público para o qual são destinados os recursos deduzidos do Imposto de Renda. Conheça outras razões de participação no programa:

- A participação no programa não implica em custo para o empregado. O valor destinado será deduzido do imposto de renda a pagar ou acrescido do imposto a ser restituído;
- Não compromete as demais deduções como despesas médicas e educação;
- Decide onde será aplicado os 6% do seu IR, indicando as entidades para receber os recursos;
- É uma oportunidade de exercitar a solidariedade e ajudar a construir um futuro melhor para as crianças e adolescentes;
- Exercer a cidadania e fazer a diferença pela sociedade local!

4.1.6 Pesquisa Cemig com participantes da campanha em 2017

Na Campanha de 2017 foi incluído uma novidade no Al6%: lançar no contracheque do empregado do mês de dezembro a informação do adiantamento feito pela Cemig, resultando em um aumento na base de cálculo do seu imposto de renda no mês. Esta alteração foi para cumprir determinação da Receita Federal, consubstanciada na Solução de Consulta Pública nº203-Cosit.

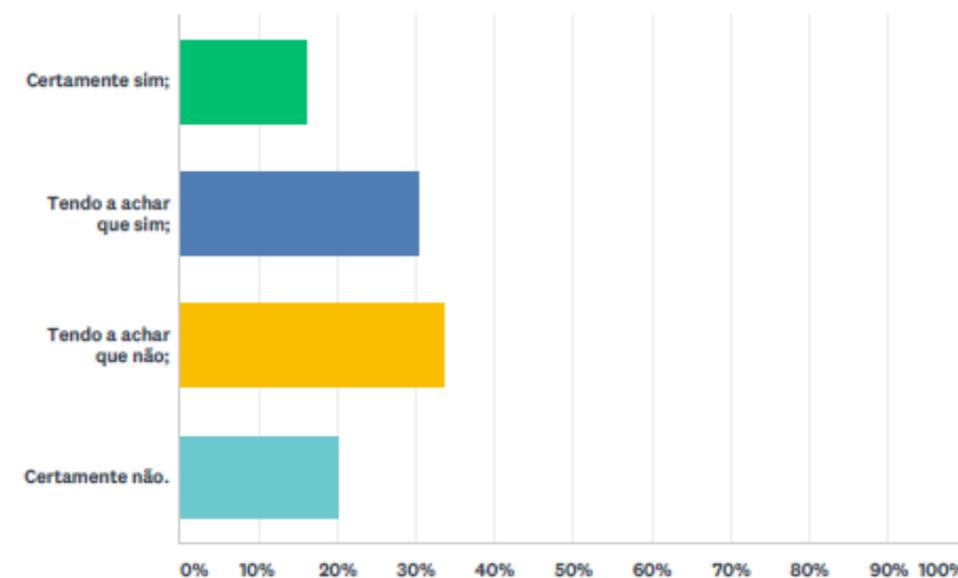
Para mensurar o impacto dessa medida e municiar a gestão do programa de informações visando melhorias e desenvolvimento de estratégias para aumentar a participação, foi realizada uma pesquisa com os empregados da Cemig, em janeiro de 2018, período pós campanha.

Para participar da campanha é firmado um termo entre a Cemig e o Conselho estabelecendo critérios, responsabilidades, prazos e compromissos entre as partes, de acordo com a legislação vigente. Um desses critérios é que o empregado escolha para qual projeto deseja destinar parte do seu imposto de renda, dentre aqueles aprovados pelos Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente e aptos a captar recursos através do Fundo da Infância e Adolescência.

Um dos pontos abordados foi se o empregado continuaria participando do Programa caso o recurso fosse destinado diretamente para os Fundos Municipais, conforme demanda de alguns Conselhos.

Conforme resultado da Pesquisa apenas 16% dos empregados continuariam destinando o seu imposto de renda diretamente para os Fundos. Conclui-se que, caso o Programa sofresse alteração no seu formato, privando os empregados de escolherem os projetos e as causas que desejam apoiar, a arrecadação do Al6% estaria sujeita a cair do patamar de R\$1,2 milhões para cerca de R\$200mil reais.

Caso a doação do recurso fosse feita para o CMDCA (Conselho Municipal da Criança e do Adolescente) do município ao invés de ser para a instituição, você ainda participaria? (neste caso o CMDCA destinará o recurso para projetos aprovados em edital)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Certamente sim;	16.21%	100
Tendo a achar que sim;	30.31%	187
Tendo a achar que não;	33.39%	206
Certamente não.	20.10%	124
TOTAL		617

Fonte: pesquisa realizada em janeiro de 2018 com os empregados da Cemig que participaram da Campanha do Programa A16% em 2017.

4.1.7 Desafios do programa

- Melhorar a gestão do programa A16%, visando aumentar o acompanhamento da utilização dos recursos pelas instituições, através de indicadores de desempenho e mensuração dos principais projetos realizados nas instituições beneficiadas;
- Aumentar as adesões dos empregados ao Programa, atraindo a participação dos novos empregados;
- Aumentar o valor destinado pelos empregados que participam do Programa, atraindo a participação dos novos empregados;
- Viabilizar a participação dos empregados aposentados;
- Capacitar os Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente;
- Capacitar as instituições cadastradas no Programa;
- Potencializar o retorno para a imagem da Empresa.

Conheça mais sobre o programa no site da [CEMIG](#).

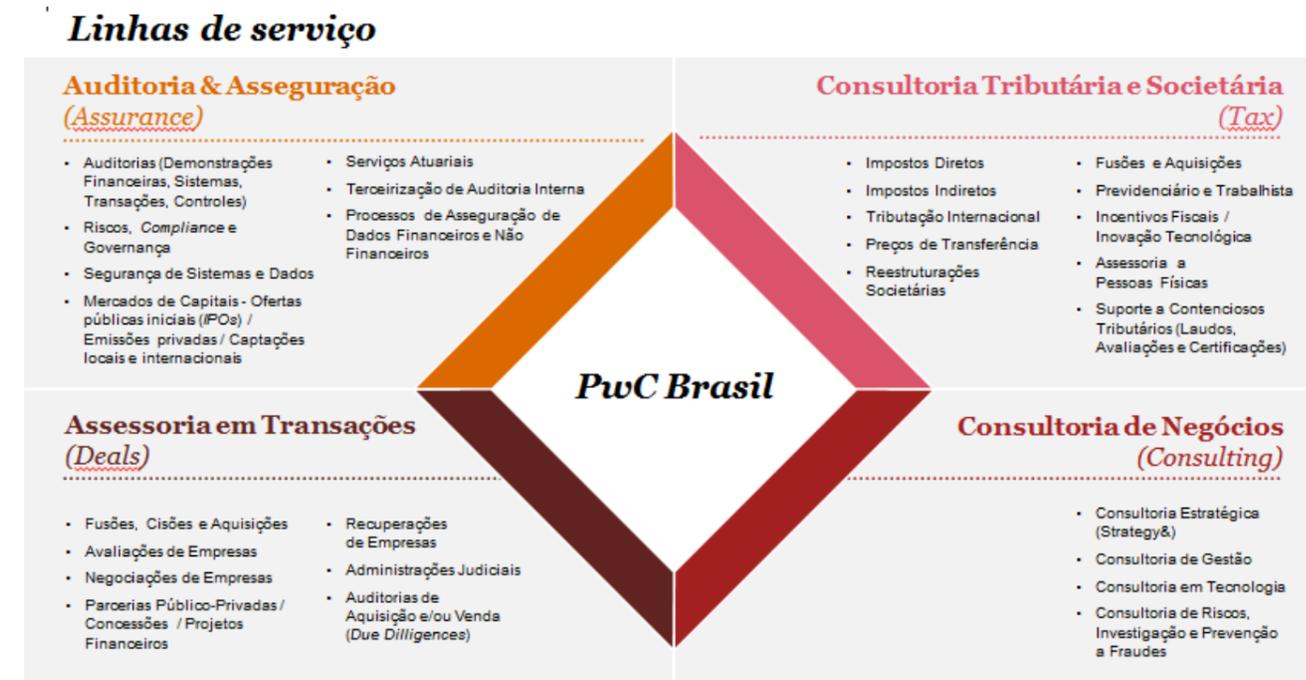
5. Voluntariado de gestão: Nossa expertise a serviço da comunidade

Apresentou por: Gabriel Brigante
Ética e Responsabilidade Social Corporativa



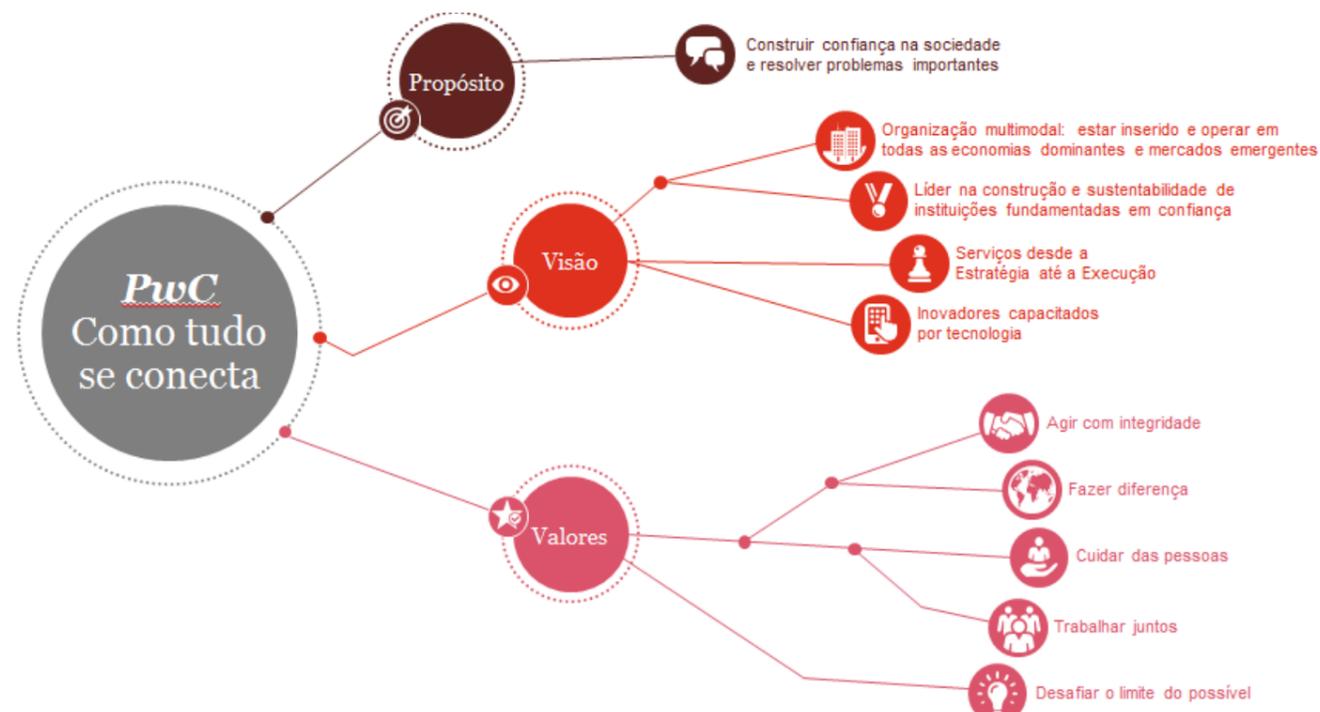
A PwC é um network global de firmas separadas e independentes que trabalham de forma integrada na prestação de serviços de Assessoria Tributária e Empresarial e de Auditoria. Presente no Brasil desde 1915, quando inaugurou seu primeiro escritório no Rio de Janeiro, a PwC possui cerca de 4.100 profissionais distribuídos em 17 escritórios em todas as regiões brasileiras.

Entre suas linhas de serviço estão:



A PwC incentiva projetos e atividades voluntárias, com programas desenvolvidos para estimular ações de cidadania que contribuam para a melhoria na qualidade de vida nas comunidades onde atua e, ao mesmo tempo, estimula seus profissionais para que participem de ações sociais que possibilitem o compartilhamento do amplo conhecimento da empresa.

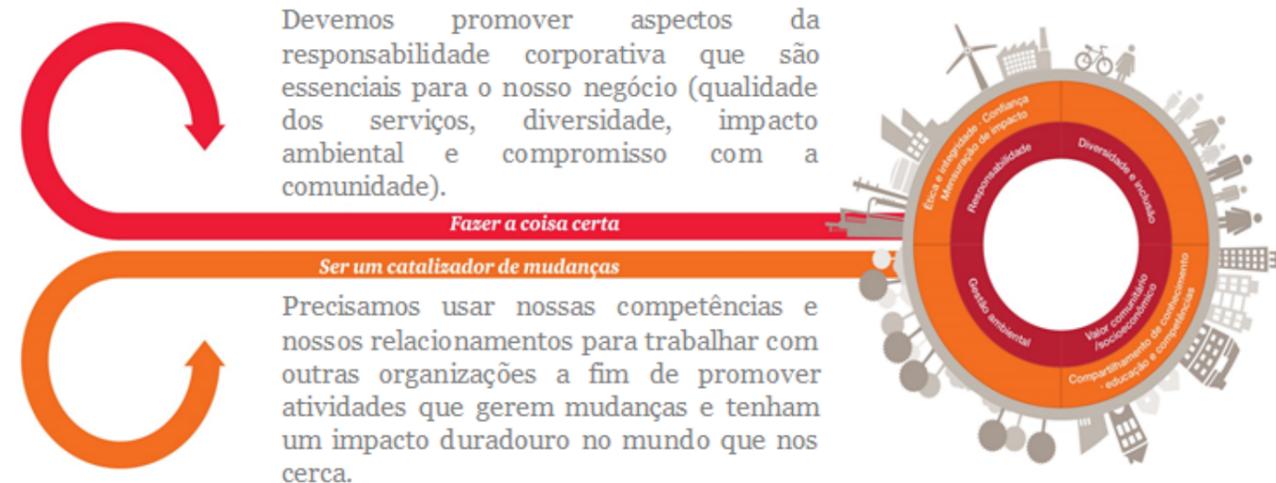
Por isso uma das principais diretrizes dos programas de cidadania da PwC é retribuir à sociedade parte do seu sucesso nos negócios, por meio da transmissão do conhecimento e da experiência dos seus profissionais em quase cem anos de atividade no Brasil.



5.1. Responsabilidade Corporativa

O programa de Responsabilidade Corporativa da empresa expressa os valores e aspirações da PwC em todo o mundo com ênfase na promoção das mudanças para um mundo mais justo e sustentável, com redução do impacto ambiental, diversidade, inclusão e boa governança. O programa tem dois princípios como alicerce:

- *Fazer a coisa certa;*
- *Ser um catalizador de mudanças.*



Pilares de Responsabilidade Corporativa – Além da nossa pegada



O programa de Responsabilidade Corporativa da empresa expressa os valores e aspirações da PwC em todo o mundo com ênfase na promoção das mudanças para um mundo mais justo e sustentável, com redução do impacto ambiental, diversidade, inclusão e boa governança.

Foco Brasil: Gerir os impactos dos seus negócios, incluindo sensibilização dos profissionais quanto à temática, compensação de 100% de emissões, iniciativas de redução de consumo de água e eletricidade, e gestão adequada dos resíduos sólidos.

Contribuindo para economias empreendedoras e sustentáveis



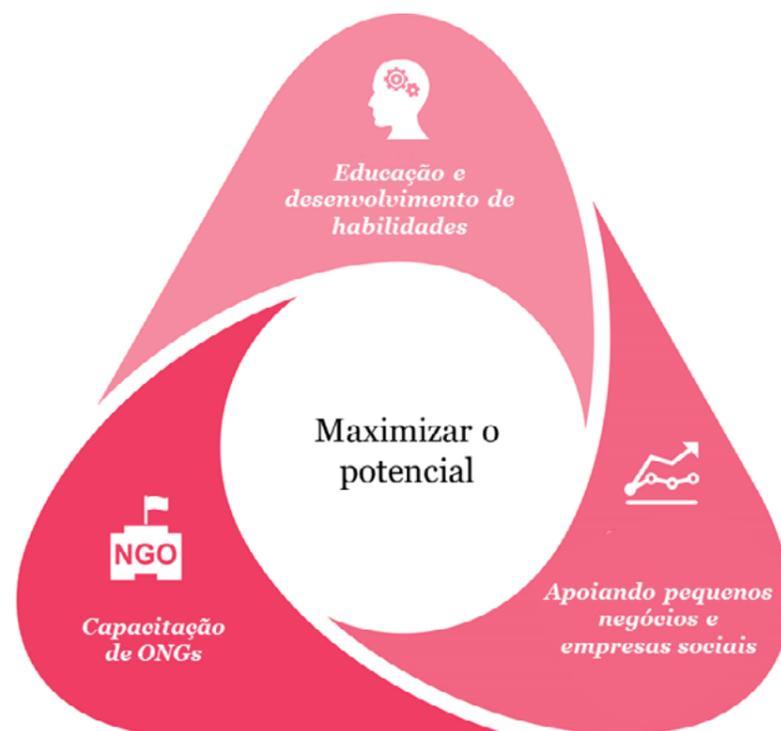
A partir das competências e experiências de seus profissionais, a empresa quer ajudar a criar uma economia empreendedora e sustentável nos territórios em que atua. Fará isso por meio de investimentos em educação e capacitação de pequenas empresas, negócios sociais e ONGs. A ambição global da empresa é maximizar o potencial de 15 milhões de indivíduos, ONGs, pequenas empresas e negócios sociais até 2022.

Conheça as ações da Responsabilidade Corporativa da PwC no site da empresa.

Foco Brasil:

Impactar positivamente a realidade de jovens talentos, contribuindo para sua capacitação, inclusão no mercado de trabalho e oportunidades de escolha para futuro, utilizando os recursos PwC, como tecnologia e conhecimento para esse fim.

Apoiar no desenvolvimento e fortalecimento de organizações que gerem oportunidades e crescimento social, por meio de projetos de voluntariado e projetos pró-bono.



5.2. Programas de mentoria

Educação de jovens e desenvolvimento de habilidades



Desde 2003, mais de 7.500 jovens passaram pelos programas de mentoria realizados pela empresa em parceria com a Junior Achievement e United Way Brasil. A PwC realizou ainda o programa Olhar para o Futuro (PwC US). Entre 9% e 12% do total de colaboradores são voluntários anualmente e, ao todo, dedicam mais de três mil horas de voluntariado (2017).

Fortalecimento de Ongs

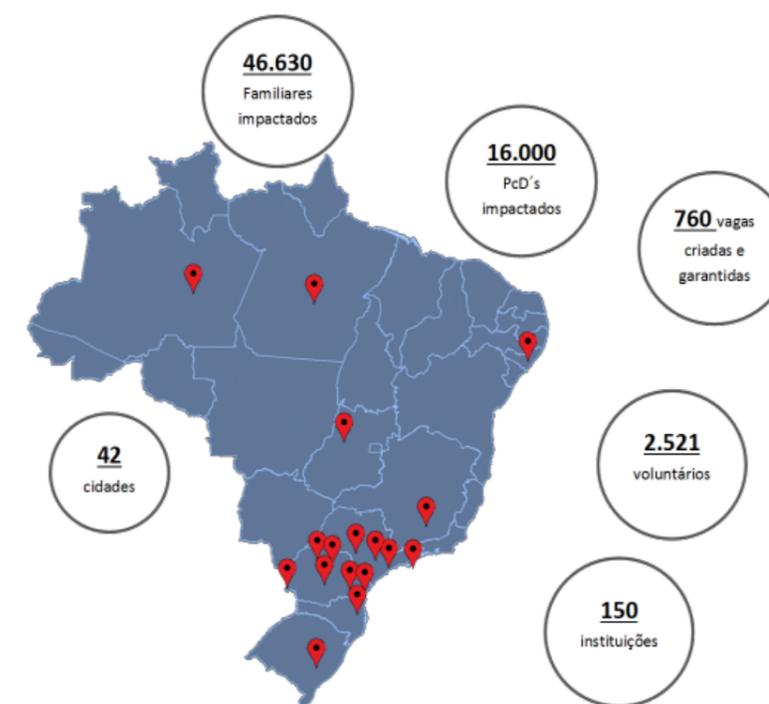
Nos anos fiscais 2017 e 2018, foram realizadas 15 mil horas de serviços profissionais pró-bono. A empresa contou com o apoio financeiro por meio das leis de incentivo, tais como o Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (FUMCAD), Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde (Pronas), ao Esporte e Idoso.

No terceiro setor, em parceria com a Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID Brasil) – desenvolvem o programa Voluntariado de Gestão. A ONG tem como missão unir esforços de empresas, voluntários e instituições para construir uma sociedade mais inclusiva para pessoas com deficiência (PCD) em todas as suas rotinas sociais, de forma que as pessoas com deficiência possam alcançar o máximo de seu potencial.

ASID Brasil

A Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID Brasil) nasceu a partir da ideia de projeto de três universitários, no Paraná, em 2008, com investimento inicial de R\$300. Dois anos depois, após 80 reuniões com empresas, a ASID concretiza seu primeiro projeto na Escola Especial Alternativa.

Em 2016, as ações da ASID alcançaram seis Estados e foi aberto escritório, em São Paulo. A conquista de prêmios internacionais como Youth Action Net e nacionais como Prêmio Ser Humano chancelam o reconhecimento do trabalho realizado. Hoje, a ASID Brasil é grande não somente na missão, mas na capilaridade de suas ações. Mais de 46 mil famílias foram alcançadas, 150 instituições foram beneficiadas, 700 vagas foram criadas e garantidas em 42 cidades e 16 mil pessoas com deficiência foram impactadas positivamente.



5.3. Voluntariado de gestão – nossa expertise a serviço da comunidade

Em 2017, a PwC realizou um projeto piloto em parceria com a Ação Social Para Igualdade das Diferenças (ASID), o qual teve como objetivo desenvolver a gestão da Associação de Amigos dos Excepcionais do Brooklin (AAEB), organização filantrópica especializada em atender pessoas com deficiência. O programa, batizado de "Voluntariado de Gestão", consiste em oferecer, através do voluntariado, boas práticas, ferramentas e know-how de gestão dos profissionais da PwC.

O programa como um todo foi realizado de março a setembro de 2017, totalizando 60 horas de trabalho voluntário, iniciado com um diagnóstico realizado com a organização que seria atendida, de forma a compreender melhor a realidade da ONG e focar esforços nas áreas que precisavam de uma atuação dos voluntários.

No momento do projeto a AAEB possuía o seguinte quadro:

- *Atendimento para 80 alunos com deficiência intelectual*
- *20 colaboradores*
- *2 responsáveis pela gestão da organização*
- *Única instituição do município com atendimento inter-regional*



5.3.1. Diagnóstico

Na etapa de diagnóstico foram observados os seguintes pontos de desafios:

- *Alta dependência do convênio com o governo municipal*
- *Baixo montante de recursos livres*
- *Necessidade de investimento para construção final da nova sede*

A partir do diagnóstico sobre gestão, a capacitação dos voluntários da PwC foi voltada para os setores: Financeiro e Captação de Recursos e Recursos Humanos e Liderança.

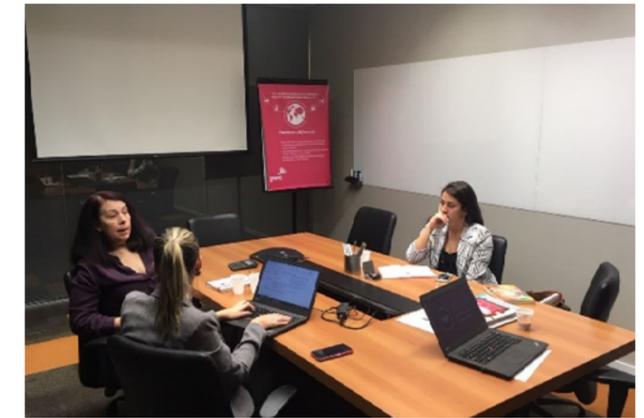
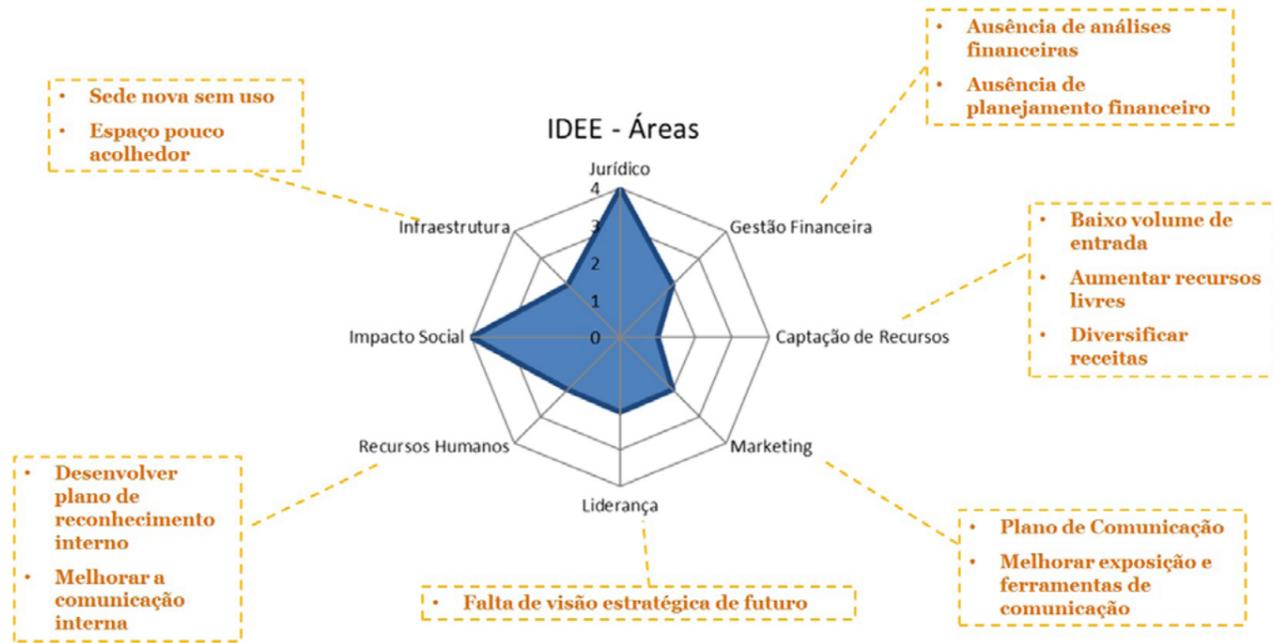
RECEITAS 2016



Após treinamento, os profissionais voluntários da PwC, divididos em duplas/trios, realizaram primeiro um alinhamento com a liderança da organização para definir os objetivos e, a partir de então, passaram a se reunir semanalmente para mentorias de cerca de 1h30. A transmissão de conhecimentos se deu em 13 encontros, sendo um dia dedicado para integração na ONG.

5.3.2. Oportunidades de melhorias

A análise revelou ainda ausência de visão estratégica do futuro, necessidade de planejamento financeiro para buscar captação de recursos e receitas de fontes diversificadas, assim como a falta de planejamento de Comunicação, entre outros setores que ofereciam oportunidades de melhorias.

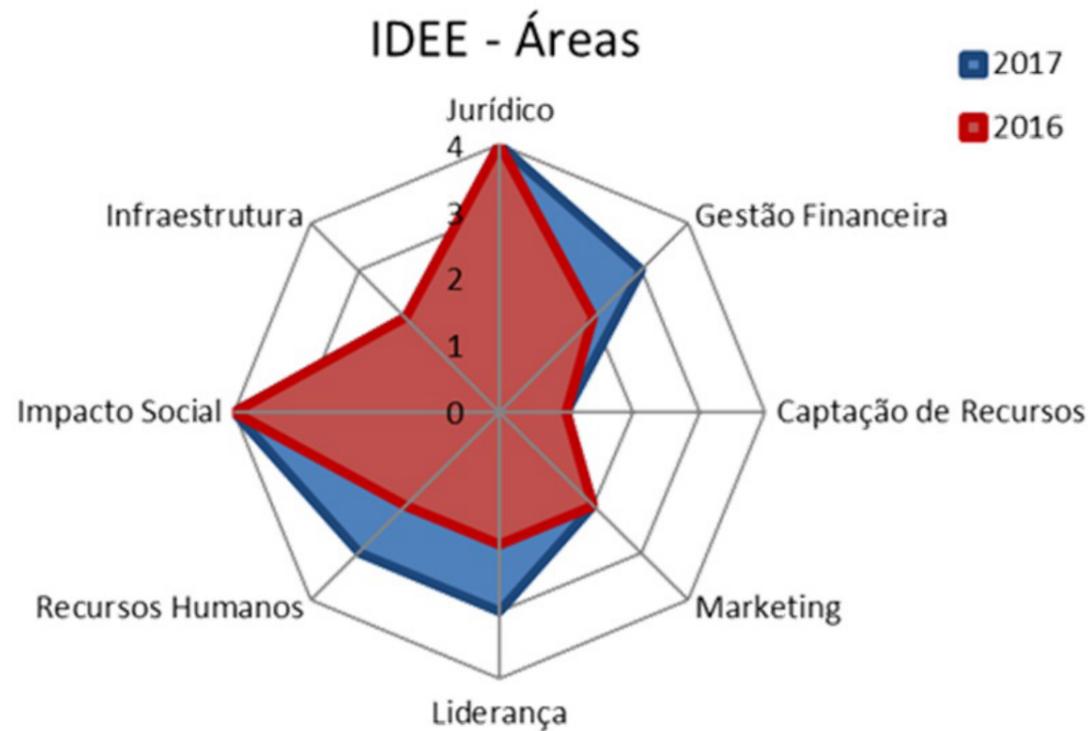


No campo financeiro e de captação de recursos, foram trabalhados os conteúdos:

- Controle de receitas e despesas em fluxo de caixa;
- Levantamento do montante de dívidas e empréstimos;
- Início de planejamento financeiro;
- Cenário financeiro claro para a captação de recursos;
- Organização e priorização das formas de captação;
- Determinação de metas para o ano de 2018, de forma a garantir a sustentabilidade da Associação dos Amigos dos Excepcionais do Brooklin (AAEB);
- Estabelecimento de uma nova parceria.



Já no campo de Recursos Humanos foram trabalhadas ferramentas de comunicação interna e externa, desde a atualização e aplicação do manual do colaborador até o estabelecimento de práticas formalizadas para feedback. A missão, visão e valores da ONG foram revisitados em conjunto e as práticas de retorno foram institucionalizadas e alinhadas à missão. Como resultado, o manual de funcionários foi revisado e colocado em prática. Também foram construídas ações de integração dos funcionários.



Um ano depois da capacitação, estudo revelou crescimento de 16%, em um semestre, na gestão da Associação dos Amigos dos Excepcionais do Brooklin (AAEB). Ao todo, cinco voluntários da PwC dedicaram 60 horas ao programa.



60 horas voluntárias



16% de crescimento em um semestre



4 áreas trabalhadas diretamente



5 profissionais Pwc voluntários

5.3.3 Depoimento da AAEB



Para Joana Catalano, coordenadora da AAEB, as mentorias de recursos humanos, financeiro, captação de recursos e liderança realizadas pela ASID e PwC foram de grande valor, superando as expectativas devido ao alto grau de profissionalismo, dedicação e comprometimento social de ambas as organizações. “A implantação do projeto elaborado nos impactou positivamente, desafiando-nos a aprimorar continuamente nosso profissionalismo e gestão”, afirmou a gestora.

5.3.4 Expansão do programa de Mentoria

O sucesso do programa fez com que, em 2018, a PwC estendesse a capacitação a quatro organizações não governamentais, em São Paulo. Nessas mentorias, mais de 35 voluntários da PwC dedicaram aproximadamente 350 horas de voluntariado.



6. Programa de mentoria Sistema Indústria

Apresentado por: Ana Gama Dias
Superintendência de Desenvolvimento Humano



A Confederação Nacional da Indústria (CNI) é a representante da indústria brasileira. É o órgão máximo do sistema sindical patronal da indústria e, desde a sua fundação, em 1938, defende os interesses da indústria nacional e atua na articulação com os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além de diversas entidades e organismos no Brasil e no exterior.

Representa 27 federações de indústrias e 1.250 sindicatos patronais, aos quais são filiadas quase 700 mil indústrias. Administra diretamente o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Com eles, compõe o Sistema Indústria, que congrega ainda as federações estaduais de indústrias e os sindicatos patronais.

SENAI

O SENAI é reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como modelo de educação profissional na América Latina. Criado em 1942, forma profissionais para os mais diversos setores da indústria brasileira.

Em 2014, as unidades da instituição espalhadas pelo Brasil receberam mais de 3,6 milhões de matrículas em cursos, que vão desde a aprendizagem profissional, incluem o ensino técnico de nível médio e chegam à formação superior e à pós-graduação. O SENAI também mantém uma rede certificada de laboratórios que prestam serviços técnicos e tecnológicos às empresas.

SESI

O SESI oferece educação básica para os trabalhadores e seus dependentes. O programa da entidade começa na base, com a educação infantil, e acompanha o jovem até a conclusão do ensino médio. Para quem precisou interromper os estudos, o SESI presta serviços de alfabetização e educação básica para jovens e adultos.

Além disso, a instituição oferece aos trabalhadores atividades esportivas e de lazer voltadas à prevenção de doenças e programas que melhoram a segurança e a saúde no ambiente de trabalho. Isso melhora a qualidade de vida do trabalhador e o resultado é o aumento da produtividade nas empresas.

IEL

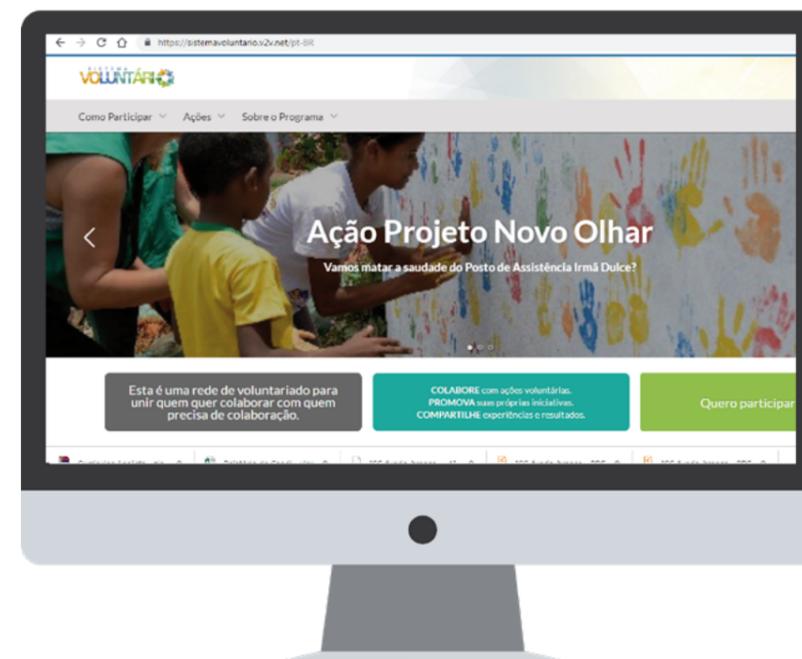
O IEL apoia o aperfeiçoamento da gestão e a capacitação empresarial. Identifica jovens talentos em programas de estágio especialmente voltados para as necessidades das empresas. Oferece cursos de formação para dirigentes empresariais e estimula a gestão da inovação na indústria. Também promove a interação entre empresas e centros de conhecimento e de novas tecnologias.

Federações de Indústrias

As federações de indústrias estão presentes nos 26 estados e Distrito Federal e defendem e representam as indústrias locais perante os governos estaduais e municipais. Além disso, fazem a conexão das empresas de sua região ou localidade com a CNI, por meio do oferecimento de informações sobre o cenário de atuação das indústrias, indicação de demandas e expectativas, e execução de iniciativas e projetos conjuntos.

6.1 Sistema Voluntário

O **Sistema Voluntário** é o programa de voluntariado corporativo do Sistema Indústria. O programa foi criado em 2015, tem sua sede no escritório dos departamentos nacionais (CNI, SESI-DN, SENAI-DN e IEL-NC) e abrange ações em Brasília e no escritório de São Paulo. O programa tem o foco em sustentabilidade, em todas as diversas formas (econômica, ambiental, cultural, social), buscando incentivar os colaboradores a participarem e criarem ações transformadoras de voluntariado. Conheça mais sobre o Sistema Voluntário [aqui](#).



Entre seus objetivos estão:

1. *unir a espontaneidade dos voluntários, seus talentos e habilidades aos recursos da organização para melhorar as condições de vida das comunidades ou instituições;*
2. *contribuir para a cultura da ética e do diálogo entre colaboradores, organização e comunidade;*
3. *possibilitar o desenvolvimento pessoal e profissional por meio do exercício da solidariedade e de competências como trabalho em equipe e pró atividade;*
4. *complementar as ações de Responsabilidade Social da organização e do colaborador;*
5. *desenvolver e/ou fortalecer o exercício da cidadania, contribuindo para o enfrentamento dos problemas sociais.*

6.1.1 Diretrizes do programa de voluntariado

O programa de voluntariado do Sistema Indústria está vinculado à sua missão, visão e valores institucionais, e alia-se ao esforço global de melhorias sociais alinhando suas ações aos oito Objetivos do Milênio estabelecidos pela ONU e às premissas do Pacto Global. Os voluntários do programa são orientados pelos seguintes princípios:

1. *Dignidade: A decência e o respeito aos outros são cultivados em todas as ações;*
2. *Integridade: Mantém conduta honesta e coerente;*
3. *Liberdade: Têm espontaneidade para participar e agir. Porém com a responsabilidade do cumprimento dos compromissos assumidos;*
4. *Justiça: Lutam pelo tratamento igual, imparcial e isento de interesses particulares, favorecendo relações saudáveis e harmônicas;*
5. *Foco nos resultados: Periodicamente avaliam as ações e o impacto gerado e mantém o esforço para ampliar a transformação;*
6. *Trabalho em equipe: Cooperam e agem em conjunto, minimizando os conflitos e maximizando a troca de informações, promovendo o aproveitamento do talento de todos em busca de um resultado comum. Agem com confiança, acreditando no potencial de transformação do grupo e cultivam relações de parceria com os colegas na certeza de que a complementaridade gera maiores resultados;*

7. *Inovação e Criatividade: Buscam alternativas inovadoras e criativas para promover mudanças na sociedade em sinergia com os objetivos do programa;*
8. *Diálogo: Reforçam a comunicação com todas as partes, reconhecem a importância de ouvir e dialogar com a comunidade, com os colegas e com a organização.*

6.2 O programa Mentoria

O programa de Mentoria do Sistema Indústria – CNI surgiu para responder a algumas perguntas que inquietavam o Sistema Voluntário, tais como:

– Como colocar jovens em situação vulnerável em contato com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo?

– Como engajar as lideranças de uma empresa no voluntariado? Qual a sinergia entre o conhecimento de líderes e as necessidades dos programas de voluntariado?

Para o voluntariado, o programa representa uma oportunidade de pensar fora da caixa e ser um exemplo de abertura. Afinal, se o voluntariado não fizer isso, quem o fará?

O programa também apresenta novos modelos de voluntariado como fonte de aprendizado para toda empresa e ele foi, para o Sistema Indústria, a união de diversas áreas para a realização de uma ação transformadora para todos os envolvidos.



6.2.1 Objetivos do programa

1. *Engajar a alta gestão da empresa no voluntariado de forma efetiva;*
2. *Interligar diferentes áreas da empresa para criação de um programa benéfico para todos os atores;*
3. *Proporcionar a jovens em situação de vulnerabilidade social uma experiência prática e humana sobre inserção no mercado de trabalho trazendo para o alcance deles a realidade de poder ingressar no mercado de trabalho;*
4. *Fortalecer redes locais estabelecimento de vínculo afetivo, territorial e histórico;*
5. *Colocar a população beneficiada como protagonista não apenas receptores de apoio, mas também apoiadores.*

Para além da formação profissional, o programa de mentoria incluiu no seu escopo a realização de trabalho voluntário na Creche Nossa Senhora Mãe dos Homens. Os adolescentes tiveram a oportunidade de entender o valor do voluntariado ao desenvolver atividades administrativas e prestar monitoria em sala de aula com as crianças na creche. Pelo fator proximidade, a creche escolhida para o voluntariado fica vizinha ao colégio dos monitores.



“A mente de quem abre uma nova janela, nunca volta ao seu tamanho original.”
Albert Einstein

6.2.2 Dinâmica do programa

Foram selecionados 25 jovens do Centro Educacional 619 de Samambaia, Distrito Federal, para participar do programa. Enquanto isso, o Sistema Voluntário convidou alguns gestores para serem mentores do programa. Após a seleção de todos, foi feita uma combinação de 1 jovem para 1 mentor de acordo com perfil de cada um.

Ao longo de 3 meses, os jovens realizaram trilhas de aprendizagem no portal do [Educação Livre*](#) sobre competências importantes para o mercado de trabalho (ex. desenvolvimento pessoal, relacionamento interpessoal, comunicação etc). Quinzenalmente, os jovens iam até a CNI para realizar a sessão de mentoria com seu mentor e, durante a sessão, jovem e mentor compartilhavam experiências e aprendizados referentes às temáticas das trilhas de aprendizado.

Além disso, com o intuito de realizar uma formação para muito além do mercado de trabalho, e como parte do programa, os jovens realizaram trabalho voluntário na [Associação Nossa Senhora Mãe dos Homens](#), uma creche localizada em frente ao CED 619. Os jovens foram alocados em diversas atividades, englobando desde atividades administrativas da creche à monitoria em sala de aula com as crianças, de acordo com suas preferências. O trabalho voluntário fez parte do programa como uma forma de construir junto aos jovens a compreensão sobre o valor do voluntariado e da formação de rede na sua comunidade.

Para compartilhar todo o aprendizado ao longo do processo, os jovens se reuniram quinzenalmente em grupo, orientados por uma professora da escola, a Ana Maria Osmala, na formação humana. Um momento de reflexão pessoal sobre o desenvolvimento de cada um no projeto.

Fases da seleção

Fases da seleção

Em 2 semanas – 420 jovens do ensino médio da Escola QS 619 da Samambaia participaram do processo

Em 1 semana – 60 jovens de 16 a 18 anos foram pré-selecionados

Em 3 meses – 28 jovens foram selecionados para o processo de mentoria

6.2.3 Metodologia

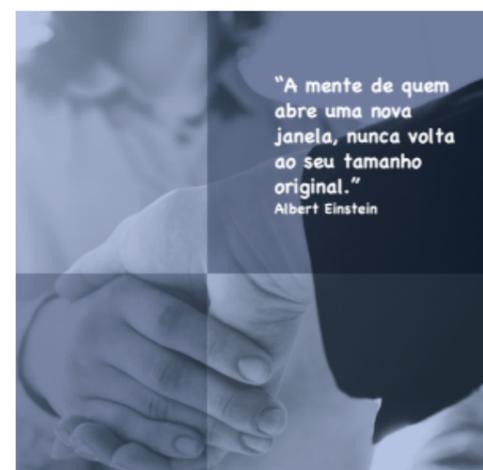
As sessões de mentoria foram realizadas quinzenalmente com os alunos diretamente em contato com os líderes. Nestes encontros, eram compartilhados conhecimentos sobre desenvolvimento pessoal, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, organização e resolução de problemas. De quinze em quinze dias, os selecionados se reuniam para compartilhar todo o conteúdo apreendido, recebendo orientação de uma das professoras da escola.



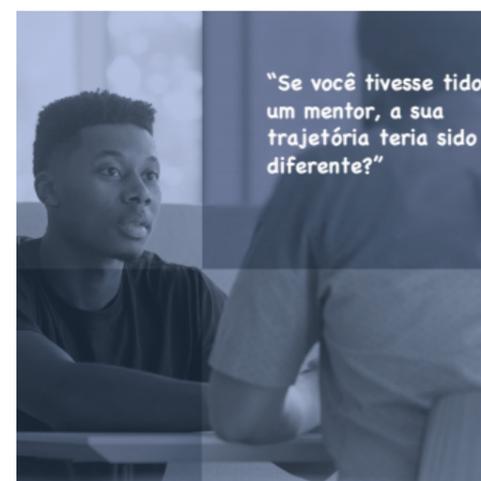
6.2.4. Material de Comunicação

Jovens e mentores participantes do programa recebem manual com orientações sobre o que é o programa, etapas, responsabilidade de cada um, além de dicas úteis.

Manual do Jovem



Manual do Mentor



6.2.5. Resultados do projeto

Os resultados internos e externos do programa superaram as expectativas dos mentores e jovens. Dentre os 28 líderes que foram voluntários na mentoria do programa, 25 concluíram suas atividades em 250 horas de dedicação à mentoria. Dos 420 jovens inscritos no programa de mentoria, foram pré-selecionados 60. Entre estes, 28 foram escolhidos. Após duas desistências e um abandono, ao todo 25 adolescentes ingressaram no programa.

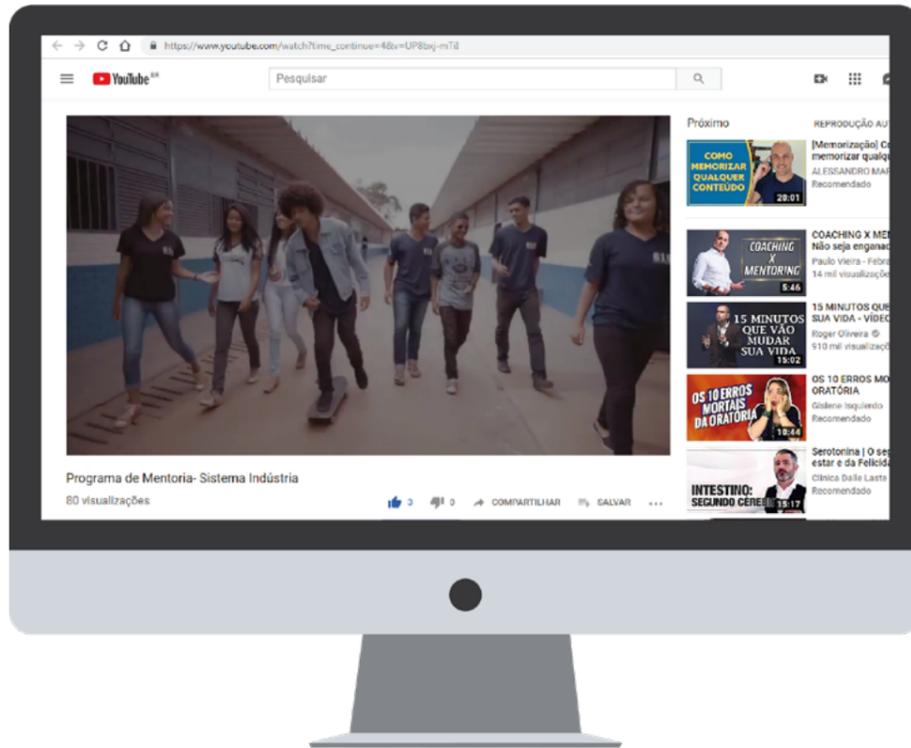


Além de toda a troca de conhecimento, teve mais uma surpresa: a Gerência de Carreira e Performance da Superintendência de Desenvolvimento Humano, que fez parte de todo processo de criação do programa trazendo sua expertise com jovens aprendizes, contratou 5 dos jovens participantes. Ao longo de todo o programa os jovens foram avaliados e esta avaliação somou para os 5 selecionados.

Inevitável a frustração dos outros que não foram selecionados, no entanto, houve boas notícias no evento de encerramento: a Apex (Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos) se comprometeu em contratar mais 5 jovens, e o SENAI DF ofereceu 10 vagas no curso técnico de comunicação visual e vagas em outros cursos da escola SENAI que os jovens se interessassem. Além disso, foi dado a todos os jovens a oportunidade de receberem feedback sobre seu desempenho, selecionados ou não, para que possam aprender e se desenvolver ainda mais.

6.2.6. Material extra – vídeo

Você pode conhecer mais sobre o programa acessando o vídeo, disponível no [canal YouTube](#).



6.2.7 Pesquisa de opinião

Para melhor compreender o desenvolvimento e a possível satisfação dos envolvidos foi realizada a seguinte pesquisa de satisfação entre os mentores e os jovens.

Pesquisa entre mentores (12 respondentes)

Pergunta 01: O programa atendeu às minhas expectativas enquanto mentor?

- Concordo totalmente – 9 entre 12 respondentes
- Concordo em grande parte – 3 entre 12 respondentes

Pergunta 02: Eu recomendaria a continuidade e expansão deste programa no Sistema Indústria?

- Concordo totalmente – 11 respondentes entre 12
- Concordo em grande parte – 1 respondente entre 12

Pergunta 03: Acredito que o programa de mentoria aprimorou meu processo de liderança?

- Concordo totalmente – 5 respondentes entre 12
- Concordo em grande parte – 5 respondentes entre 12
- Mais concordo que discordo – 1 respondente entre 12
- Mais discordo que concordo – 1 respondente entre 12

Pergunta 04: Recomendaria esta experiência para colega de trabalho?

- Concordo integralmente – 11 respondentes entre 12
- Concordo em grande parte – 1 respondente entre 12*

* Comentários "Certamente recomendaria" (da afirmativa concordo em grande parte)

Pergunta 05: Eu gostaria de ser mentor novamente?

100% responderam que sim.

Pesquisa realizada com jovens aprendizes (19 respondentes)

Pergunta 01: Sinto que aprendi e conseguirei trazer para a minha vida o que estudei nas trilhas de aprendizagem?

- Concordo totalmente – 12 respondentes
- Concordo em grande parte – 7 respondentes

Pergunta 02: Acredito que o programa de mentoria colaborou com minha visão e objetivos futuros.

- Concordo totalmente – 14 respondentes
- Concordo em grande parte – 5 respondentes

Pergunta 03: Acredito que esta experiência me desenvolveu pessoal e profissionalmente.

- Concordo totalmente – 16 respondentes
- Concordo em grande parte – 3 respondentes

Pergunta 04: Eu recomendaria este programa de Mentoria para um amigo ou familiar.

- Concordo totalmente – 19 respondentes

As pesquisas demonstram que o programa de mentoria alcançou diversos dos objetivos propostos. Os jovens tiveram a oportunidade de conhecer melhor o mercado de trabalho e assim se sentirem mais preparados para seus desafios. A Gerência de Carreira e Performance responsável pelos jovens, relata ser visível a diferença entre os jovens que ingressaram pelo Programa de Mentoria com jovens que não tiveram a oportunidade de passar por um treinamento e uma seleção refinada e cuidadosa. Portanto a empresa agregou valor ao seu programa de jovens aprendizes ao contratar jovens mais bem treinados e preparados. Tudo isso movido pelo programa de voluntariado da empresa que estimulou os gestores a se engajarem como voluntários (muitos pela primeira vez) tornando-os agora aliados do programa e das iniciativas de voluntariado da empresa e já deixando registrado que gostariam de ser mentores novamente.

7. Voluntariado e apoio a refugiados e imigrantes

Apresentado por: Daniela Pavan
Gerente, Fortalecimento de Comunidades

Instituto C&A

A C&A é uma das maiores cadeias de varejo no mundo e está presente em 24 países da Europa, América Latina e Ásia. Desde 1976 no Brasil, a empresa emprega hoje mais de 16 mil profissionais e possui 270 lojas em 125 cidades. Em 2014, foi a empresa mais admirada do Brasil na categoria Varejo Têxtil, no prêmio organizado pela revista Carta Capital.

Instituto C&A

Para atender ao desejo dos acionistas da rede de institucionalizar sua política de investimento social no país, foi criado, em 1991, o Instituto C&A, organização sem fins lucrativos e de interesse público. A partir de 2016, a organização se integrou a C&A Foundation, organização com sede na Suíça e que coordena o investimento social de todos os institutos e fundações que levam o nome da C&A no mundo.

Linha do tempo

O investimento social está em nosso DNA

Novo propósito:
Fazer da moda uma força para o bem



1841	1991	1999	2011	2014	2015	2016
Registro da primeira doação	Instituto C&A Brasil	Fundación C&A México	C&A Foundation Europa	C&A Foundation Global	Início do trabalho relacionado à indústria da moda no Brasil	Anúncio da mudança de foco do Instituto C&A

O Instituto tem a missão de transformar a indústria da moda em um empreendimento justo e sustentável. Para promover essa mudança, atua a partir do estabelecimento de parcerias com organizações sociais e poder público. Uma das premissas do Instituto é o envolvimento de funcionários da C&A com o voluntariado nas comunidades onde a empresa atua. Ao todo, o grupo de voluntários engajados no instituto é cerca de 2mil pessoas.

“Criar mudança em escala e com rapidez é difícil e complexo. Requer novas formas de pensar e trabalho conjunto.”

Leslie Johnston, diretora executiva global do Instituto C&A

Programas globais

Hoje o Instituto desenvolve cinco programas globais: Incentivo ao Algodão Sustentável, Combate ao Trabalho Forçado e ao Trabalho Infantil, Melhores Condições de Trabalho, Fortalecimentos de Comunidades e Moda Circular.



7.1. Programa de Voluntariado

O programa Voluntariado Instituto C&A acontece desde 1991 e tem como objetivo promover e qualificar a ação voluntária dos associados nas comunidades em que a empresa atua. O programa estabelece parcerias com organizações de atuação local, incluindo da sociedade civil ou comunitárias, que oferecem educação para crianças e que atuam no campo da moda.

O programa Voluntariado é composto de ações em diferentes frentes: projetos de educação para crianças de 0 a 12 anos, visando a melhoria das condições e oportunidades educacionais, por meio da diversificação das atividades e melhoria da infraestrutura das instituições parceiras; mobilização de recursos; e projetos no campo da moda para ampliação de renda e desenvolvimento de mulheres e empreendedores (preferencialmente mulheres), contribuindo para a melhoria na cadeia de produção.

O exercício da ação voluntária na empresa é concebido como um direito à participação social de todos os associados da C&A, sendo o Instituto C&A um espaço de aprendizagem e de incentivo à participação cidadã, na relação de seu voluntariado com a comunidade.

O programa Voluntariado Instituto C&A está presente em todo o Brasil, em todos os municípios e localidades nas quais há uma unidade da C&A instalada. Atualmente, participam do programa cerca de 12% dos associados de lojas e centros de distribuição, e 13% no caso de associados do Escritório Central.

7.2 O programa Voluntariado e as ações com imigrantes e refugiados

O programa Voluntariado Instituto C&A do Escritório Central (EC) conta com o engajamento de empregados voluntários em ações realizadas em parceria com organizações que ajudam imigrantes e refugiados, como a Missão Paz e o Centro de Apoio e Pastoral do Migrante (CAMI).



7.2.1 Missão Paz



A **Missão Paz** é uma instituição filantrópica de apoio e acolhimento a imigrantes e refugiados. Oferece serviços de documentação, apoio jurídico, assistência social, atendimento psicológico, de saúde e educação.

Junto a Missão Paz, e como parte do Encontro de Voluntários 2018, o Programa realizou uma agenda com as lideranças de lojas e centros de distribuição (CDs), com o intuito de que eles conhecessem mais sobre o Instituto C&A e o programa Voluntariado.



Total de voluntários: 30

Atividades:

- *Orientações aos venezuelanos (6 voluntários)*

Passar ao grupo de 40 venezuelanos recém-chegados: noções de português, falar sobre particularidades de São Paulo e principais e mais conhecidos locais da cidade, bem como chegar até eles.

- *Orientações entrevista de emprego, organização da biblioteca e pintura da sala de língua portuguesa (16 voluntários)*

Às terças-feiras empresas vão até à Missão Paz para oferecer oportunidades de emprego aos imigrantes, realizando entrevistas. Público varia de 100 a 300 pessoas e a ideia é de que os voluntários, com o público dividido em grupos menores, façam simulações de entrevista e deem dicas de como se comportarem antes de falarem com os empregadores.

Após as orientações a respeito de entrevista de emprego, os voluntários serão divididos entre um grupo que organizará a biblioteca e outro que pintará a sala de ensino de língua portuguesa.



7.2.2 CAMI – Centro de Apoio e Pastoral do Migrante



O CAMI foi criado em julho de 2005, pelo Serviço Pastoral do Migrante (SPM). Desde 2013, o CAMI é uma instituição independente e espaço de referência no Brasil na promoção e defesa dos direitos humanos dos imigrantes.

Já junto ao CAMI, ainda dentro da agenda do Encontro de Voluntários, o programa realizou as seguintes ações com as lideranças de lojas e CDs:



Total de voluntários: 35

Atividades:

- *Oficina de elaboração e montagem de currículo (12 voluntários)*

Propõe um circuito, em que há a oficina com dicas de como montar um bom currículo e seus pontos principais (4 voluntários), passam com um grupo de voluntários que digitará o currículo do participante (4 voluntários) e por fim terá dicas de como buscar um novo emprego e se comportar em uma entrevista (4 voluntários).

Público: média de 80 participantes (homens e mulheres). Idiomas: Espanhol e Francês (acontecerá a identificação dos aptos no momento da dinâmica do seletor, em que facilitador MGN perguntará aos selecionados previamente para a OSC).

- *Melhorias Infraestrutura (23 voluntários)*

- Espaço de Convivência: salão em que deve ser feita pintura do acabamento da parte inferior das paredes, limpeza e organização do espaço (13 voluntários);

- Etiquetar e organizar livros e revistas dispostos ao público (3 voluntários);

- Quintal e Jardim: limpeza e revitalização do ambiente, plantar mudas de plantas e flores (4 voluntários);

- Horta: revitalização plantando novas sementes e mudas, além de identificar com plaquinhas (3 voluntários).



◆ 8. SOS Comunidade

Apresentado por: Daniela Pavan
Gerente, Fortalecimento de Comunidades

Instituto C&A

Você quer saber mais?

Veja em:

<https://voluntarios.institutocea.org.br/pt-BR/pages/da1a6d6d-de41-41fc-ab12-8c67b97033cb>

<https://voluntarios.institutocea.org.br/pt-BR/pages/b993b975-729d-47aa-b84a-acbdaf42d6c3>

Portal dos Voluntários Instituto C&A: <https://voluntarios.institutocea.org.br/pt-BR>

Enviei um e-mail para voluntarios@institutocea.org.br

No capítulo anterior apresentamos a C&A e seu Instituto, com destaque ao seu programa de Voluntariado e especificamente o Programa de Voluntariado e Apoio a Refugiados. Portanto, neste capítulo traremos de forma direta do case apresentado, em encontro do CBVE, intitulado SOS Comunidade.

O SOS Comunidade – Ação Humanitária & Participação Social, é uma ação do Programa de Voluntariado do Instituto C&A que o considera um exercício de solidariedade e também de participação social. Ele reúne recursos e equipes voluntárias de ajuda humanitária em casos de emergência, ou quando desastres acontecem.

Por meio do programa SOS Comunidades o Instituto C&A realiza, desde 1991, campanhas emergenciais para atender populações que sofreram com desastres naturais ou humanos, identificando suas necessidades logo após algum incidente ou tragédia.

Ao longo de sua trajetória, o programa mobilizou mais de 40 campanhas de ajuda humanitária com a entrega de cerca de US\$ 2 milhões em donativos básicos (água, comida, vestuário) e em reconstrução para situações pós desastre em todo território nacional. O público alvo das ações do SOS Comunidade são crianças, adolescentes e suas mães.

O drama vivido por crianças e adolescentes atingidos por um desastre pode incluir situações traumáticas como morte de parentes, perda do lar, perda da escola, que muitas vezes é transformada em abrigo temporário, e separação de amigos e animais.

Trabalhos de prevenção e de redução de risco de desastres que envolvam crianças e adolescentes que vivam em zonas de risco podem diminuir sua vulnerabilidade quando as situações de emergência acontecem.

O Instituto C&A acredita que a contribuição mais valiosa deste programa não é a capacidade de distribuir donativos. Quando nos movemos para ajudar o outro, estamos levando também o estímulo e a esperança para uma reconstrução!

8.1 Conceito de desastres

O fenômeno do aquecimento global tende a trazer cenários mais complexos em relação a desastres. Por isso é importante conhecer, se prevenir e saber agir.

Desastres naturais:
fenômenos ou desequilíbrios da natureza.
(Inundações, deslizamentos de terra, terremotos, vulcões...)

Desastres socioambientais:
ações ou omissões do homem em sua relação com a natureza.

Fonte: Guia Proteção de Crianças e Adolescentes em Situações de Emergência

Desastre: o resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, sobre um ecossistema, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais.

Fonte: Sistema Nacional de Defesa Civil (Sindec)

8.2 Como funciona o programa

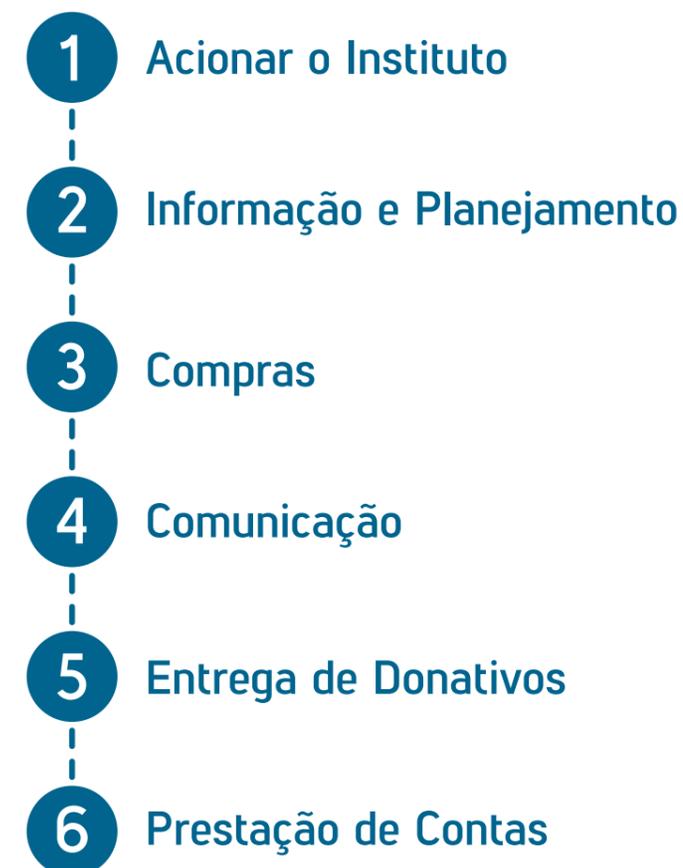
O Instituto C&A desenvolveu uma metodologia formada pelo desenvolvimento de 6 passos, desenhada para estimular os funcionários a participar do Programa de Voluntariado e para formar equipes voluntárias C&A mais preparadas para atuar em situações de desastre ou emergência.

Com os 6 passos envolvendo a equipe de voluntários do SOS Comunidade, parceiros e fornecedores locais, podemos apoiar e salvar vidas de pessoas atingidas por emergências e/ou desastres.

Ao acionar o passo um, do SOS Comunidade, para uma ajuda humanitária em sua região, gerentes e voluntários embarcam em uma jornada de cooperação que fortalece os vínculos com a instituição e que proporciona a si mesmos como equipe, uma conexão solidária mobilizadora. Atualmente, o Instituto C&A conta com a consultoria especializada de Rodrigo D Almeida para acompanhar e apoiar estas equipes nas articulações com ONGs e fornecedores locais para coleta de informações, compra e entrega de donativos pelos seis passos do SOS Comunidade.

8.3 Conheça os 6 Passos do SOS Comunidade

Os 6 passos de SOS Comunidade (pelo Instituto C&A)



Passo 1: Acionar o Instituto C&A (IC&A)

- Gerentes e/ou voluntários C&A entram em contato com o IC&A para acionar o fundo SOS Comunidade se alguma situação de desastre ou emergência ocorrer na sua região;
- Gerentes e/ou voluntários C&A estabelecem parceria com organizações locais que possam apoiar as ações de ajuda humanitária no território. Estas organizações precisam preencher o cadastro de organizações do IC&A.

Em caso do acionamento do SOS comunidade em determinada região, o Instituto C&A vai apoiar integralmente gerentes e/ou voluntários na realização dos 6 passos do programa para potencializar a ajuda humanitária.

Passo 2: Informação e planejamento

- *Fazer o levantamento de dados básicos procurando dar atenção às necessidades gerais e específicas dos atingidos pela emergência ou desastre;*
- *Desenvolver a análise de contexto, levando em conta os públicos-alvo, que são as mulheres, as crianças, e os adolescentes;*
- *Preparar uma apresentação (template de apresentação para o Conselho de aprovação do SOS Comunidade) com as principais informações para o IC&A.*

Passo 3: Compras

- *Definir os itens a serem comprados de acordo com a análise de contexto apresentada ao IC&A;*
- *Negociar preços, manuseio e logística de entrega com fornecedores e OGNs parceiros locais;*
- *Fornecedores locais interessados precisam fazer um cadastro de fornecedor do IC&A antes de qualquer negociação.*

Passo 4: Comunicação

- *Junto com o Instituto C&A, definir como a ação será comunicada internamente.*

Toda ação humanitária requer uma comunicação bem-feita. Para o sucesso do trabalho, é importante que os associados das unidades envolvidas com o SOS Comunidade sejam mantidos informados sobre o que está sendo realizado e sejam convidados a participar.

Se estiver participando de uma ação de ajuda humanitária em sua região, conte sua história em alguns destes canais de comunicação, alinhando com o IC&A como farão esta comunicação.

- *Ponto de Alerta;*
- *Portal dos Voluntários.*

Passo 5: Entrega de donativos

- *A negociação com o fornecedor deve prever a entrega dos produtos para a instituição local parceira do IC&A responsável pela coordenação dos donativos;*
- *A instituição local parceira define a partilha dos produtos e os locais de entrega. Portanto se você quiser colocar a mão na massa, agora é a hora de agir;*
- *O fundamental é garantir que os produtos cheguem logo ao local e à população afetada.*

Passo 6: Prestação de contas

O Instituto C&A solicita que se prepare um relatório com informações e fotografias que registrem todos os encaminhamentos realizados pela equipe gerencial e de voluntários para um representante do SOS Comunidade no Instituto C&A.

O relatório também deve trazer um balanço da ação com as seguintes informações: situação do desastre; pessoas atingidas; número de voluntários/associados envolvidos; recursos doados; suprimentos distribuídos; número de beneficiados; fornecedores acionados; e relação com a organização parceira local.



8.4. Organizando uma sala de situação

Uma das ferramentas utilizadas pelo programa SOS Comunidade é a Sala de Situação.

Você sabe o que é uma sala de situação ou de crise?

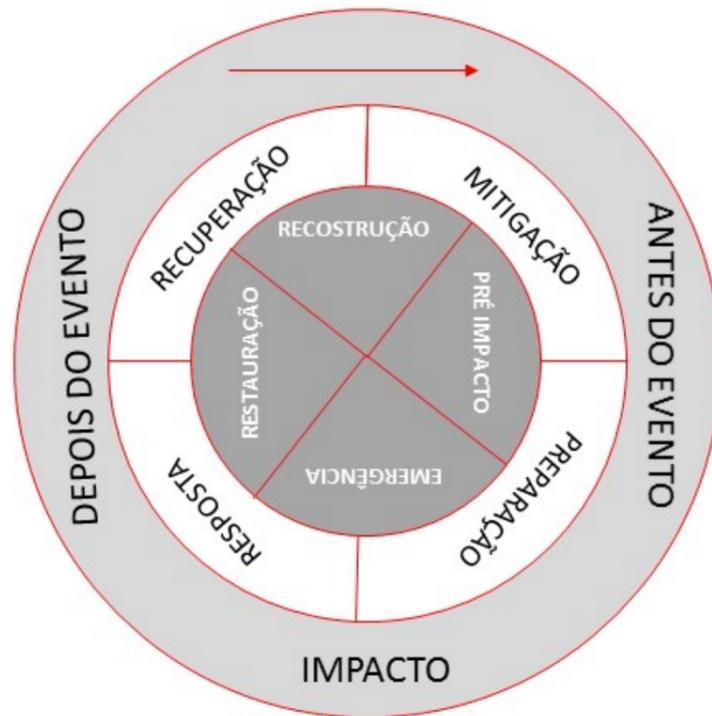
Uma sala de situação ou de crise pode ser integrada por organizações governamentais ou entidades privadas, que monitoram em tempo real uma emergência ou um desastre com objetivo de reunir informações e tomar decisões que possam amenizar e solucionar o momento de crise. Um exemplo é a sala de situação da [Agência Nacional das Águas \(ANA\)](#). Você pode conhecer um pouco mais, através do vídeo [O que é uma Sala de Situação?](#)

Para ajudar na tomada de decisões em um cenário de desastre, capacitando, instruindo e apoiando voluntários do SOS Comunidade, o Instituto C&A preparou um conjunto de simulados que podem ser aplicados periodicamente entre as equipes.

Este trabalho é realizado pelo Instituto C&A com o apoio do Rodrigo D'Almeida, consultor especializado para ações de Ajuda Humanitária.

No encontro do CBVE - Prata da Casa, foram apresentados dois exercícios utilizados nestas simulações: análise rápida de cenário, e voluntários na entrega de donativos

Estes exercícios têm o objetivo de habilitar para a tomada de decisão em um cenário de ajuda humanitária.



8.5 Exercícios

Exercício 1: Análise rápida de cenário

Objetivos:

1. Fornecer uma visão geral rápida da situação de emergência, seus impactos, severidade e desafios;
2. Construir estimativas preliminares das necessidades básicas da população afetada;
3. Definir públicos prioritários e entender os atores envolvidos.

São ações chaves para este processo:

- Qual o grau de severidade?

A partir do número de pessoas atingidas e da natureza do impacto em uma situação de emergência ou desastre, pode-se ter uma visão geral do cenário, avaliando seu grau de severidade.

- Quais as principais necessidades, em geral, das pessoas afetadas e as necessidades específicas de grupos de maior vulnerabilidade?
- Que outras organizações de ajuda humanitária também estão atuando na emergência ou desastre?

Saber quais são as necessidades das pessoas atingidas e quais atores estão atuando é fundamental para evitar ações de sobreposição na ajuda humanitária e, dentro do possível, definir os públicos preferenciais da organização e as demandas destas pessoas.

- Quais as capacidades locais?

Entender como o poder público e a Defesa Civil local estão atuando pode ajudar a definir pontos de entrega de donativos. Deve-se buscar informações sobre as organizações sociais locais que prestam apoio e entender como estão se organizando para atuar.

Exercício 2: Voluntários na entrega de donativos

Objetivos:

1. *Fornecer uma visão geral rápida da situação de emergência, seus impactos, severidade e desafios;*
2. *Construir estimativas preliminares das necessidades básicas da população afetada;*
3. *Definir públicos prioritários e entender os atores envolvidos.*

São ações chaves para este processo:

- *Elencar riscos e oportunidades;*
- *Sugerir uma ação real do que voluntários poderiam fazer em uma entrega de donativos, considerando as necessidades e públicos preferenciais do exercício anterior;*
- *Como celebrar a ação de voluntariado realizada (a despeito do grau de severidade da emergência)?*

Você quer saber mais?

Enviei um e-mail para voluntarios@institutocea.org.br

◆ 9. O CIEDS



O Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável – CIEDS constrói redes para a prosperidade – entendendo prosperidade como boa educação, boa alimentação, saúde e principalmente, confiança no futuro – por meio de parcerias estratégicas com governos, instituições, empresas e sociedade civil.

A organização cria e articula tecnologias que possibilitam políticas públicas mais efetivas e um investimento social estratégico. Suas ações concentram-se em quatro eixos: a) Educação e Cidadania; b) Inclusão Social e Bem-Estar; c) Empreendedorismo e Inovação Social; d) Engajamento Cívico, abordando temas como fortalecimento da educação pública, democratização da cultura, empreendedorismo juvenil, desenvolvimento comunitário e assessoria na implementação de políticas públicas socioassistenciais. Com foco em gestão de excelência em 21 anos de história, foram mais de 500 projetos realizados, mais de dois milhões de beneficiários diretos, quase quatro mil comunidades apoiadas, mais de 13 mil funcionários e mais de 470 parceiros.

Fundada em 1998, é uma Instituição Social Sem Fins Lucrativos, filantrópica, signatária do Pacto Global da ONU, com status de Consultor Especial do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas – ECOSOC, membro do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, do Grupo Consultivo da Sociedade Civil do Banco Interamericano de Desenvolvimento – ConSOC Brasil do BID e do Comitê Gestor do Programa Nacional de Voluntariado – Viva Voluntário. Foi eleita, em 2019, pelo prêmio TOP 500 NGOs, do NGO Advisor, a 3ª ONG mais relevante do Brasil e a 63ª do mundo.

#redesparaaprospriedade

10. Ficha Técnica da Publicação

Realização

CIEDS – Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável

ONG responsável pela Secretaria executiva do CBVE

Supervisão Técnica

Fábio Müller – Diretor Executivo

Sistematização de texto e conteúdo

Carolina Thais Müller

Revisão de conteúdo

Alessandra Martins (Instituto C&A)

Ana Gama Dias (CNI – Sistema Indústria)

Perla Steirensis (PwC)

Washington Luiz Barbosa (Cemig)

Revisão de texto

Paula Lobo

Edição Gráfica

Guilherme Nascimento

11. Associadas CBVE

Entidade	Representante
Amil	Alexandre Bulhões de Britto
Amil	Andréa Giorgi
Banco Bradesco	Ednei Fialho Lopes
Banco Bradesco	Oswaldo Nogueira
Cemig	Marina Oliveira
Cemig	Washington Luiz Barbosa
CNI	Ana Gama Dias
CNI	Ludmilla Moraes
CTG Brasil	Juliana Lu
CTG Brasil	Saete Viana
Fundação Itaú Social	Fernanda Andrade
Fundação Telefônica Vivo	Lilian de Almeida Borges
Fundação Telefônica Vivo	Karina Pimentel
Gerdau	Julia Jung
Gerdau	Paulo do Amaral Boneff
Grupo Sotreq	Danielle Caria
Grupo Sotreq	Ellen Pereira
Grupo Sotreq	Raquel Marques
Instituto Algar	Carolina Toffoli
Instituto Algar	Marthina Endo do Prado
Instituto C&A	Alessandra Martins
Instituto C&A	Gustavo Narciso
Instituto Camargo Corrêa	Bruno Fioravante
Instituto Camargo Corrêa	Kalil Farran
Instituto Unibanco	Claudio Acácio Sousa Dias
Instituto Unibanco	Marília de Toledo Zonho
Itaipu Binacional	Lilian Paparella
Instituto MRV	Blenda Costa Alves
PwC	Danielle Kkardiff
PwC	Perla Steirensis
Wilson Sons	Claudio Luiz de Viveiros
Wilson Sons	Ana Carolina Gouveia



CBVE