



Guia do Voluntariado Gerdau

*Tudo que você precisa saber
para voluntariar nas causas
que acredita.*





Sumário

Apresentação

Programa de Voluntariado Gerdau | Definições e Conceitos Gerais

- Princípios do Programa de Voluntariado Gerdau
- Comunidade
- Colaboradores
- Empresa

Diretrizes Operativas do Programa de Voluntariado Gerdau

1. Atividades estruturadas em projetos
2. Atividades a partir da iniciativa dos voluntários
3. Atividades pontuais

Sobre a Implementação do Programa de Voluntariado Gerdau

1. Orçamento
2. Questões jurídicas
3. Mobilização interna
4. Comunicação interna
5. Capacitação dos voluntários
6. Reconhecimento

Como as atividades podem ser monitoradas e avaliadas?

Para Saber Mais

Apresentação

Atuar com responsabilidade social a partir do entendimento de seu papel na sociedade e nas comunidades em que atua é uma premissa na qual a Gerdau investe. Neste sentido, é objetivo da empresa transformar intenções em ações concretas que colaborem para a transformação social de seu ambiente corporativo e, principalmente, da sociedade.

O voluntariado corporativo é uma prática capaz de agregar estes valores e intenções, uma vez que articula o senso ético de solidariedade e cidadania de seus colaboradores com a possibilidade de impactar de forma positiva as comunidades em que a empresa atua. O exercício da ação voluntária é concebido como um direito à participação social do conjunto de colaboradores da Gerdau.

Este material de apoio tem como objetivo detalhar as diretrizes gerais do Programa de Voluntariado Gerdau descritas em sua Política de Voluntariado. Trata-se de ofertar um guia que estimule e oriente os colaboradores para o trabalho voluntário a partir de um conjunto de boas práticas, de forma a fortalecer e consolidar a cultura de voluntariado na Gerdau.



Programa de Voluntariado Gerdau | Definições e Conceitos Gerais

*O QUE É VOLUNTARIADO
PARA A GERDAU?*

Programa de Voluntariado Gerdau: no que acreditamos?

A Gerdau acredita que o sucesso da empresa deve estar intimamente ligado ao desenvolvimento das comunidades em que está inserida. Pensando nisso, temos realizado, ao longo de nossa história, iniciativas empreendedoras junto a organizações sociais com o objetivo de gerar mudanças positivas nas comunidades do entorno, em benefício da sociedade.

A atuação de colaboradores junto aos projetos sociais desenvolvidos pela empresa, transferindo conhecimento e buscando soluções inteligentes para os problemas das comunidades, é uma das maneiras nas quais a Gerdau contribui em prol de uma maior igualdade de oportunidade, buscando materializar o seu propósito de empoderar pessoas que constroem o futuro. O Programa de Voluntariado Gerdau baseia-se na convicção de que somos, todos nós, corresponsáveis pela vida coletiva e que cada indivíduo tem um papel importante a desempenhar no alcance do bem comum.

Desta forma, a Gerdau incentiva os colaboradores que têm interesse na ação social a atuarem na área de forma estruturada, oferecendo-lhes condições e caminhos para isso. Os colaboradores podem exercer sua cidadania e estar cada vez mais próximos da comunidade na qual a empresa atua. Além disso, também há uma série de contribuições indiretas para a empresa, que passam pela melhoria do clima organizacional, fortalecimento do sentimento de orgulho de pertencimento, e desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores envolvidos.

O que é voluntariado empresarial?

Voluntariado empresarial é o conjunto de ações que uma empresa realiza para incentivar, estimular e apoiar a participação de seus colaboradores em atividades voluntárias por uma determinada causa, instituição ou grupo de beneficiários específicos.

O voluntariado empresarial se diferencia de outras práticas de ação social justamente pela organização e planejamento com que cada etapa deve ser pensada. A imagem abaixo ilustra algumas etapas importantes a serem consideradas na implantação de um programa de voluntariado, os objetivos e pontos sensíveis de cada uma delas.

COMPONENTES DE UM PROGRAMA DE VOLUNTARIADO



O que é ser voluntário na Gerdau?

Um voluntário na Gerdau é aquele colaborador que doa seu tempo, conhecimento e habilidade em uma ação social que visa beneficiar as comunidades onde a empresa atua. O trabalho voluntário se caracteriza enquanto oferta de tempo e talento em favor de causas sociais. Difere de outros tipos de apoio social em relação ao papel ativo do voluntário: ser voluntário é doar-se em determinada causa ou ação social sem contrapartida financeira, movido pelo sentimento de solidariedade, cidadania e desejo de promover aos beneficiários a garantia de seus direitos sociais.

Ao longo dos anos, o voluntariado empresarial passou por diversas transformações, amadurecendo suas práticas de cunho assistencialista, fundamentadas na caridade e dispersas em relação aos objetivos de longo prazo. O voluntariado empresarial tem cada vez mais se distanciado destas premissas e pautado suas práticas a partir de atividades programadas, com objetivos claros a serem alcançados e garantia de recursos para sua operação.

Princípios do Programa de Voluntariado Gerdau

O Programa de Voluntariado Gerdau tem como missão sensibilizar, capacitar e reconhecer os colaboradores para que possam ter a oportunidade de realizar o trabalho voluntário, visando contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde a Gerdau atua.

O sucesso do Programa, em grande parte, é garantido pela clara definição dos princípios

que o regem, bem como pelo comprometimento de cada colaborador em cumpri-los.

Estes princípios são:

- Pessoas como base do desenvolvimento sustentável das comunidades;
- Transferência de conhecimento como base da contribuição para o trabalho voluntário;
- Solidariedade como atitude;
- Trabalho voluntário como exercício da cidadania;

Quem pode ser voluntário na Gerdau?

Todos os colaboradores da Gerdau podem atuar no Programa de Voluntariado Gerdau. São reconhecidos como voluntários os colaboradores que se engajam em alguma atividade do Programa e que participam de pelo menos uma ação no ano.

O Programa de Voluntariado Gerdau é aberto aos colaboradores terceirizados que atuam na Gerdau. A participação destes colaboradores se dará mediante alinhamento prévio com as empresas fornecedoras nas quais estes mantêm vínculos empregatícios.

Quais os objetivos do Programa de Voluntariado Gerdau?

O voluntariado empresarial tem o mérito de conseguir impactar várias áreas e dimensões ao mesmo tempo. É uma estratégia que, se bem planejada, gera impactos para a sociedade e também um retorno para a empresa, naquilo que chamamos de relação ganha-ganha.

O Programa de Voluntariado Gerdau busca atuar em três dimensões: comunidade, empresa e colaborador. Em cada uma dessas dimensões é possível definir um conjunto de objetivos a serem buscados por meio das ações voluntárias.

Comunidade

O voluntariado empresarial, embora seja caracterizado por uma atividade em que diversas partes se beneficiam de seus efeitos (empresa, colaboradores e comunidade), não pode abrir mão de seu compromisso central com a produção de impactos sociais para a comunidade na qual está inserida.

Comunidade é aqui entendida enquanto primeiro nível de abrangência territorial de alcance das ações sociais promovidas pela empresa, regiões localizadas geograficamente próximas às unidades da Gerdau e cuja existência da empresa produz efeitos diversos. Trata-se do local de morada, convivência, trabalho e lazer das pessoas, no qual inclusive muitos colaboradores podem possuir laços afetivos e sociais fortes, o que torna as possibilidades de trabalho voluntário muito mais potentes. Criar laços de solidariedade ou reforçar aqueles já existentes entre a empresa, os colaboradores e a comunidade onde habitam é um dos focos das ações nesta dimensão.

A atuação do Programa de Voluntariado Gerdau não se limita exclusivamente às comunidades de entorno da Gerdau, podendo ser realizada em localidades mais distantes, como outras cidades, até mesmo pela grande distância entre algumas unidades e as comunidades mais próximas. No entanto, é importante considerar que por comunidade entendemos aquele espaço onde a Gerdau também é um ator relevante, que estabelece relações e produz transformações, por isso o critério de proximidade deve ser considerado.

Os resultados esperados para a comunidade precisam ser definidos de acordo com a estratégia de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Cada resultado deve dispor de indicadores, que são recursos capazes de informar se um ou mais aspectos da realidade estão sendo transformados por nossa ação.

Colaboradores

A pessoa voluntária, ao mesmo tempo em que beneficia grupos, indivíduos e organizações com a doação de seu tempo e habilidades, também se beneficia com a oferta solidária da qual faz parte. Como sabem aqueles que já participaram de ações voluntárias, a retribuição, o carinho recebido de volta, a sensação de cumprir o dever cidadão de ajudar o próximo, o reconhecimento e admiração de familiares, amigos e colegas de trabalho, representam um primeiro nível de efeitos produzidos com o engajamento no trabalho voluntário.

Estes efeitos positivos do trabalho voluntário são ativos a serem cultivados pela Gerdau, e são aqui estimulados enquanto valores humanos capazes de transformar as organizações.

A ação voluntária envolve o uso de várias habilidades, como trabalho em equipe, liderança, comunicação, capacidade de criar e implementar projetos, lidar com prazos, entre outros. O Programa de Voluntariado Gerdau estará, ao mesmo tempo, agindo em prol de uma causa social e desenvolvendo competências valiosas para a prática profissional dos colaboradores engajados.

Cada vez mais as empresas têm investido na estruturação de programas de voluntariado com uma clara visão de impacto social. Dada a capacidade de organização e de alocação de recursos das empresas, este tipo de ação social tem cada vez mais demonstrado sua relevância para a produção de impacto social positivo nas comunidades mais vulneráveis.

Empresa

O investimento social responsável e comprometido com transformações sociais traz em si um benefício direto para as empresas: o posicionamento enquanto um ator com responsabilidade social junto à comunidade com a qual convive.

Um programa de voluntariado cria possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional por parte dos voluntários, e contribui

positivamente para a qualidade do ambiente corporativo, além de estimular a sensação de orgulho de pertencimento à empresa.

Dessa forma, o Programa de Voluntariado Gerdau possui um horizonte de resultados a serem buscados em cada uma das três dimensões explicadas acima. Estes resultados são apresentados na imagem a seguir.





Diretrizes Operativas do Programa de Voluntariado Gerdau

COMO COLOCAR EM PRÁTICA O PROGRAMA DE VOLUNTARIADO GERDAU?

O exercício da ação voluntária é concebido como um direito à participação social de todos os colaboradores da Gerdau. A empresa, por meio do Programa de Voluntariado Gerdau, cria as condições para que os colaboradores se engajem em ações sociais, e isso envolve estabelecer diretrizes e parâmetros para uma atuação segura.

Dentro do que se entende por trabalho voluntário na Gerdau, algumas premissas são centrais e devem ser observadas durante o planejamento e execução das ações de voluntariado:

- Quando alinhadas com o propósito e a estratégia de atuação social da Gerdau, as ações de voluntariado ganham maior potencial de impacto social. Deve-se buscar este alinhamento sempre que possível;
- Na realização das atividades voluntárias devem ser respeitadas outras diretrizes importantes da empresa, como a Política Integrada de Saúde e Segurança, Meio Ambiente, Qualidade Gerdau e a carta de Princípios Gerdau;
- A governança do Programa valoriza a autonomia local dos Comitês do Instituto Gerdau (CIGs) existentes nas unidades, sendo estes apoiados diretamente pelo Instituto Gerdau em parceria e articulação com a área de Pessoas;
- Cada CIG é responsável pela implementação e pela gestão do Programa de Voluntariado Gerdau localmente, flexibilizando-o em meio a sua realidade e de acordo com seus projetos sociais, bem como com seu pessoal disponível. Isso garante maior autonomia e capacidade adaptativa às ações de voluntariado;
- Programa deve buscar, sempre que possível, parcerias com organizações sociais que estejam alinhadas aos seus resultados e objetivos, de modo a maximizar a potência das ações de voluntariado;
- As atividades voluntárias podem ocorrer de forma presencial (ações nas comunidades) ou à distância (no caso de mentorias realizadas por canais de comunicação digital, por exemplo);

Uma das características que diferenciam o voluntariado empresarial é justamente sua capacidade de organização. Assim, é preciso que exista uma série de cuidados a serem tomados, o que pressupõe uma organização a partir de diretrizes operativas para que todos os voluntários possam realizar suas ações de maneira segura e planejada.

- As lideranças da Gerdau têm papel essencial no estímulo, engajamento e reconhecimento dos colaboradores para ações de voluntariado, e devem apoiar estas atividades;
- O voluntariado deve ser realizado com atenção e respeito ao ritmo e ao cenário do negócio.
- Todas as ações de voluntariado devem estar cadastradas no Site do Programa.

É a partir desse conjunto de premissas que o presente documento traz subsídios para a implementação do Programa de Voluntariado Gerdau nas diversas localidades de atuação da empresa, de forma a criar a convergência necessária para possibilitar o alcance dos resultados esperados.

Quais as modalidades de atuação do Programa de Voluntariado Gerdau?

As ações de voluntariado devem ser definidas considerando os diferentes perfis dos colaboradores da empresa e os diversos contextos que englobam as unidades da Gerdau. Este cuidado pode maximizar o engajamento de diferentes colaboradores e estimular a diversificação das atividades.

Diferentes pessoas têm diferentes motivações, habilidades e formas de colaborar com atividades voluntárias, e um programa de voluntariado ativo deve levar em consideração esta multiplicidade, conservando e buscando alinhamento com seus pilares estratégicos para maximizar o impacto social.

A estratégia de atuação social da Gerdau consiste em empoderar pessoas que constroem o mundo por meio do empreendedorismo. Essa atuação tem como foco estimular, capacitar e potencializar o empreendedorismo para a transformação social nas áreas de educação, habitação e reciclagem. O Programa de Voluntariado Gerdau é uma estratégia importante para a concretização desse propósito.

Neste sentido, o Programa de Voluntariado Gerdau poderá ser desenvolvido a partir dos modelos apresentados abaixo.

1. Atividades estruturadas em projetos

São aquelas atividades voluntárias estruturadas previamente em projetos, com periodicidade, objetivos, metodologia e público-alvo definidos pelo Instituto Gerdau em parceria com a área de Pessoas e outras organizações parceiras. Os projetos de responsabilidade social da empresa buscarão oferecer oportunidades de voluntariado sempre que possível.

Esta modalidade de voluntariado deve se nortear pelos seguintes princípios:

- Planejar os projetos a partir do foco estratégico definido pela empresa - **o empreendedorismo e as áreas de atuação: educação, habitação e reciclagem;**
- Considerar as **habilidades profissionais dos colaboradores em suas mais variáveis competências**, de forma que o voluntário utilize seus conhecimentos profissionais a serviço de uma ação social para um determinado público ou organização.

2. Atividades a partir da iniciativa dos voluntários

São aquelas atividades voluntárias que emergem da iniciativa dos próprios colaboradores e a partir de necessidades específicas de organizações sociais.

Esta modalidade de voluntariado deverá se atentar às seguintes questões:

- As propostas trazidas pelos voluntários terão sua relevância e viabilidade avaliada pelos membros dos CIGs para tomada de decisão acerca de sua implementação;
- As atividades propostas devem, preferencialmente, convergir com o propósito da empresa e com a estratégia de atuação social;
- As propostas de voluntariado deste tipo deverão prezar por ações que, mesmo de caráter assistencial, proponham alguma mudança perene para os beneficiários e para a comunidade, evitando ser uma ação meramente assistencialista.

Como podemos desenhar bons projetos de Voluntariado? Estas sugestões de tópicos podem ser úteis:

(1) Justificativa: Por que fazer esta ação?

(2) Objetivos: O que queremos mudar? Quais são os resultados e metas a serem alcançados?

(3) Público-alvo: A quem se destina este projeto?

(4) Plano de ação: O que será feito? Quais são as ações necessárias?

(5) Dados da instituição beneficiária: Qual o perfil da instituição?

(6) Resultados esperados: Quais indicadores serão coletados para avaliação?

(7) Recursos: Quanto é necessário para realização do projeto?

(8) Cronograma: Qual o tempo necessário para cada fase?

pela solidariedade, não constitui ação voluntária nos termos defendidos e estimulados pela Gerdau. Por exemplo, em uma campanha de doação os voluntários podem participar de arrecadação e entrega no local, para doar os recursos para os beneficiários, e aproveitar a oportunidade para pensar em estratégias que possam fortalecer a autonomia das pessoas.

SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA

São ações voluntárias que ocorrem em função de catástrofes naturais ou acidentes, e que mobilizam diferentes tipos de ações, dentre elas doações, mutirões, ações pontuais e outros tipos de apoio.

Os voluntários podem, por exemplo, se mobilizar em torno de campanhas e articular apoio e assistência às vítimas, de forma que sua dedicação vá além de doações pontuais. É importante que estas ações sejam sempre planejadas e conduzidas de modo a garantir a segurança dos colaboradores voluntários e não expô-los a riscos.

ATIVIDADES DIVERSAS

Tais atividades apresentam práticas de voluntariado que não exigem uma expertise do colaborador e que ocorrem por meio de ações pontuais para atender aos propósitos das organizações ou eventos específicos. Encaixam-se aqui as atividades de mutirões, realização de eventos e outras ações específicas que atendam as necessidades de organizações sociais e grupos beneficiários.

Caberá aos CIGs determinarem a relevância e a viabilidade deste tipo de ação, que deverá ser convergente com o propósito da empresa, sempre que possível.

As ações de voluntariado empresarial a partir de doações em campanhas de arrecadação têm alcance restrito e pontual, e colaboram pouco para a criação de impactos sociais de longo prazo que tragam autonomia aos grupos beneficiários. É preciso respeitar este tipo de ação, sobretudo quando é dirigida a grupos em situação de alta vulnerabilidade social, mas sempre que possível deve-se ir além da doação pontual e propor alternativas que visem o empoderamento das pessoas.

3. Atividades pontuais

DOAÇÕES

Trata-se de doações de bens materiais oriundos de campanhas de arrecadação para organizações assistenciais, que podem ocorrer em determinadas datas especiais. Estas atividades devem considerar um engajamento dos colaboradores para além da doação de bens materiais. Aqui se

pode considerar a celebração de datas festivas, como por exemplo, Dia das Crianças e Natal, entre outras.

Vale lembrar que voluntário é aquele que doa seu tempo e talento, e a doação sem engajamento e participação, ainda que importante e movida

Orientações gerais sobre o modelo de operação

O Programa de Voluntariado Gerdau é transversal a todos os projetos da área de Responsabilidade Social e tem contornos específicos em seu modelo de atuação.

A Política de Voluntariado na Gerdau, a qual este guia se baseia, tem como um de seus princípios a descentralização e autonomia das diferentes Operações de Negócio (ON), por meio do protagonismo dos CIGs. No entanto, algumas orientações gerais, explicitadas abaixo, devem servir como guia para as ações em todas as localidades.

1. Em qual horário as atividades voluntárias devem ser realizadas?

O voluntariado na Gerdau opera em um regime misto quanto ao horário de realização das ações voluntárias, que podem se dar fora do horário de trabalho ou durante o expediente.

É sugerida a disponibilização de 4 horas de trabalho por mês, as quais os colaboradores voluntários poderão utilizar para se dedicarem às atividades relacionadas ao voluntariado da empresa.

A deliberação sobre tal dedicação de horas deverá ser feita diretamente com as áreas e lideranças responsáveis aos quais os colaboradores estão vinculados. De modo a evitar conflitos com a rotina de atividades da empresa, bem como com os requisitos legais e a produtividade, esta decisão deverá ser alinhada com a área de Pessoas e com as lideranças das áreas.

2. Qual a frequência das atividades voluntárias?

Existe um leque de possibilidades para a atuação voluntária, e cada colaborador pode definir os projetos que deseja participar junto ao CIG local. Os projetos aprovados e disponíveis para engajamento dos colaboradores ficam registrados no site do Programa de Voluntariado Gerdau para consulta e inscrição.

Ainda que cada projeto tenha um cronograma estruturado de ações, estas são executadas por um grupo de voluntários que definirá junto ao CIG a frequência de participação nas ações.

3. Qual o público-alvo do Programa?

O foco do Programa está na transformação social das comunidades em que a Gerdau está inserida. Os projetos de ações voluntárias que compõem o Programa de Voluntariado Gerdau abrangem públicos distintos, e não há uma restrição quanto à escolha dos públicos beneficiários.

4. Quais as diretrizes para efetivação de parcerias com organizações para as ações voluntárias?

As parcerias são fundamentais para o Programa de Voluntariado Gerdau. Elas atuam quanto meio para que as ações voluntárias aconteçam. Os critérios para a escolha de organizações parceiras são os seguintes:

- As organizações parceiras que estejam

próximas das unidades da empresa devem ser priorizadas;

- As organizações podem ser indicadas pelo Instituto Gerdau ou pelos colaboradores voluntários;

- A organização parceira não deve ter vínculos políticos e partidários de nenhuma natureza;
- As parcerias devem ser estabelecidas com instituições que demonstrem legítimo interesse e abertura da gestão para o trabalho dos voluntários;
- As parcerias devem prezar pelo critério de viabilidade, garantindo a existência de condições mínimas para o trabalho voluntário, de modo que não haja riscos para os colaboradores e para os públicos beneficiários envolvidos;
- O tempo de parceria com cada instituição é algo que deve ser discutido internamente com base nos resultados esperados em cada projeto existente. De qualquer forma, deve-se renovar a parceria anualmente, quando for o caso de continuidade;
- As ações em organizações e serviços públicos podem ser realizadas diretamente, desde que não envolvam contrapartida financeira;
- Para ações que envolvam algum tipo de repasse de recursos financeiros, é obrigatório que a organização parceira seja juridicamente constituída, dispondo de estatuto ou outro documento legal que regule sua atuação.

5. O Programa é somente para colaboradores da Gerdau ou é aberto ao público externo?

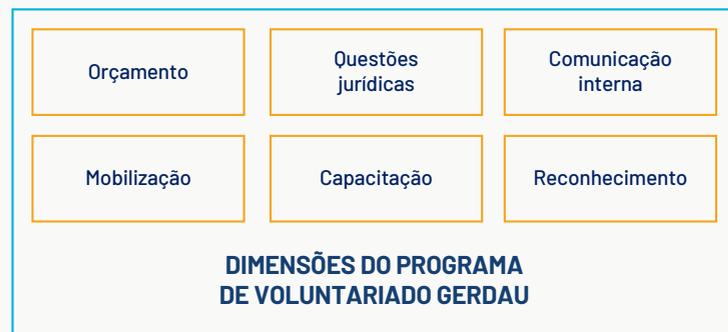
O Programa de Voluntariado Gerdau abre espaço para que cônjuges e filhos de seus colaboradores, assim como fornecedores da empresa, participem das ações voluntárias. A disponibilidade de vagas será avaliada pelo CIG.



Sobre a Implementação do Programa de Voluntariado Gerdau

*QUAIS AS DIMENSÕES
DO PROGRAMA DE
VOLUNTARIADO GERDAU?*

A operação do Programa de Voluntariado Gerdau deve levar em consideração seis dimensões, as quais são de suma importância para sua implementação, conforme a figura abaixo:



As principais atribuições do Instituto Gerdau em relação ao Programa são referentes à definição de diretrizes gerais, além de monitorar e garantir que a operação do Programa nas unidades seja coerente com as políticas internas no que tange às questões orçamentárias, jurídicas, à mobilização dos colaboradores, comunicação interna e ao reconhecimento dos voluntários, conforme detalhado a seguir.

1. Orçamento

Cabe a cada unidade da Gerdau definir o orçamento a ser utilizado para a realização do Programa de Voluntariado Gerdau, de forma geral, e dos projetos a serem apoiados de forma específica.

Vale ressaltar a importância de recursos a serem destinados para as seguintes despesas:

- Ações de mobilização;
- Formação dos voluntários (de acordo com as necessidades específicas de cada projeto);
- Comunicação das ações e dos resultados do Programa;
- Logística das ações (material e transporte);
- Ações de reconhecimento aos voluntários.

2. Questões jurídicas

No que diz respeito às questões jurídicas, a empresa possui um Termo de Adesão para o trabalho voluntário realizado no Brasil, que é regulado por lei, o qual todos os colaboradores que participam das ações devem assinar. É responsabilidade das unidades de negócio zelar pela correta condução deste procedimento.

O documento deve conter orientações sobre o uso da imagem da empresa, assim como diretrizes operacionais que minimizem qualquer risco para os colaboradores.

3. Mobilização interna

O objetivo da mobilização é sensibilizar novos voluntários e manter o engajamento de quem já faz parte do Programa. Constituem exemplos de boas práticas para a mobilização:

- Alinhar com a área de Pessoas a divulgação do Programa de Voluntariado Gerdau no processo de integração dos novos colaboradores da empresa;
- Cadastrar as ações de voluntariado no site do Programa
- Criar um evento de voluntariado, que marque o início das atividades voluntárias do ano. O evento pode ter ações concentradas em um dia ou pulverizadas em uma semana, a depender da realidade de cada unidade. Durante o evento os voluntários mais atuantes ou a liderança do CIG local apresentam o Programa de Voluntariado Gerdau;
- Estabelecer o dia do Programa de Voluntariado Gerdau: data a ser definida nas unidades (em um mês específico), na qual uma grande ação é estruturada junto a uma organização parceira, para que todos os colaboradores sejam convidados a vivenciarem uma experiência de ação voluntária.

SENSIBILIZAÇÃO DAS LIDERANÇAS

Algumas ações podem ser feitas especificamente junto às lideranças das áreas

para sensibilizá-las e engajá-las com a causa do voluntariado. São boas práticas:

- Participação ativa dos líderes de áreas no incentivo para liberação e reconhecimento dos colaboradores voluntários;
- Garantir a presença do tema voluntariado em reuniões das lideranças;
- Alinhar ao menos uma visita ao ano das lideranças às instituições parceiras;
- Pautar o Programa de Voluntariado Gerdau dentro das reuniões trimestrais da unidade.

4. Comunicação interna

A comunicação do Programa de Voluntariado Gerdau tem os seguintes objetivos:

(1) informar, mobilizar, engajar e inspirar ações de voluntariado e (2) divulgar as iniciativas do Programa.

4.1. Informar, mobilizar, engajar e inspirar ações de voluntariado

Esta ação pode ser realizada por meio do envio de informações sobre o Programa de Voluntariado Gerdau mensalmente, por e-mail, a todos os colaboradores da empresa, orientando sobre o passo a passo para se tornar um voluntário e divulgando os projetos em curso.

Vale também informar sobre as reuniões dos comitês, para que novos colaboradores possam se aproximar do Programa.

Muitos colaboradores voluntários utilizam outras formas de disseminar informações, como os aplicativos de mensagens instantâneas, que para muitos acabam sendo a principal forma de comunicação, dada sua agilidade. Esta opção pode ser pensada como estratégia e elaborada de forma organizada.

4.2. Divulgar as iniciativas do Programa de Voluntariado Gerdau

É importante manter espaços dedicados ao Programa de Voluntariado Gerdau que possam ser utilizados para divulgar internamente e em todas as unidades as experiências e histórias dos voluntários. Murais com fotos, folders e informações sobre o Programa, transmissão de imagens e resultados das ações no circuito interno de comunicação via Tv, espaços compartilhados (como refeitórios, ônibus fretados, etc.) e outras formas de divulgação das ações devem ser estruturadas e mantidas cotidianamente.

5. Capacitação dos voluntários

O intuito da capacitação é dar clareza à proposta, aos conceitos, aos objetivos e à operação do Programa. A capacitação deve orientar os voluntários para as ações, além de fornecer ferramentas que qualifiquem sua atuação nos projetos.

A forma como pode ocorrer depende das necessidades dos voluntários e das ações nas quais estarão envolvidos, devendo ser definida pelos CIGs locais.

Constituem boas práticas:

- Capacitações baseadas em troca de experiências e cooperação entre as diferentes unidades;
- Participação de pessoas inspiradoras em eventos específicos de capacitação;
- Utilização de guias e protocolos (manuais ou vídeos) de passo a passo sobre atividades centrais do Programa;
- Assessoria técnica local, contratada pela unidade, para tratar de temas específicos do Programa;
- Capacitações on-line.

6. Reconhecimento

O reconhecimento aos colaboradores voluntários é parte fundamental do processo de engajamento. Tem como objetivo valorizar e estimular a continuidade das ações exitosas, além de celebrar os resultados das ações voluntárias. São exemplos de boas práticas de reconhecimento:

- Certificado de participação das ações para os colaboradores, em especial aqueles que mais se destacarem;
- Premiações diversas, como troféus, livros, brindes, etc.;
- Destaque nos canais internos de comunicação para os colaboradores ou grupos de colaboradores que se evidenciarem no Programa. Este reconhecimento gera o sentimento de orgulho e distinção entre os voluntários;
- Anúncios em eventos de confraternização, como café da manhã para os colaboradores. O reconhecimento feito em eventos que reúnem várias pessoas pode ser especialmente estimulante (e emocionante);
- Dia do Voluntário: evento anual de reconhecimento que mobiliza colaboradores voluntários em torno de uma celebração. Esta estratégia pode ser planejada localmente para tornar viável. Sugere-se que o reconhecimento ocorra no dia 05 de dezembro (Dia Internacional do Voluntário).

Papel dos Comitês do Instituto Gerdau (CIGs) na operação do Programa

Cada CIG é responsável pela implementação e pela gestão do Programa de Voluntariado Gerdau da sua unidade, flexibilizando-o de acordo com cada realidade, com seus projetos sociais, bem como com o pessoal disponível.

Os CIGs definem seu plano de ação anual, composto pelos projetos e ações sociais definidos para o período. O monitoramento desse plano ocorre formalmente nas reuniões periódicas destes comitês. Compõem o papel dos CIGs as seguintes funções:

- Definir um líder para o comitê;
- Desenvolver e representar programas globais e nacionais nas comunidades, definidos pelo Instituto Gerdau e pelo CIG da unidade;
- Selecionar projetos para serem desenvolvidos ao longo do ano;
- Mobilizar os colaboradores para participarem do Programa;
- Definir lideranças (padrinhos) para cada projeto que contemplar ações voluntárias;
- Articular com diferentes organizações visando a construção das parcerias necessárias para as ações de voluntariado;
- Organizar o transporte e os recursos materiais necessários para viabilização das ações de voluntariado;
- Identificar os voluntários que realizam mais de uma ação voluntária ao ano. Estes podem ser líderes do Programa, mobilizadores e multiplicadores das ações;
- Sensibilizar e capacitar o grupo de voluntários antes das ações para orientar como devem se comportar, o que podem fazer ou falar para os beneficiários. A depender do projeto em questão sugere-se alinhamento com o Instituto Gerdau e a área de pessoas, visando atender as necessidades de formação para o grupo de voluntários envolvidos;
- Definir ações de reconhecimento para os voluntários atuantes;
- Registrar as ações do Programa em fotos, vídeos e depoimentos e expor seus resultados tanto para divulgação quanto para o monitoramento e avaliação;
- Comunicar internamente as ações de voluntariado da unidade;
- Gerenciar os indicadores de desempenho dos projetos e do processo;
- Atualizar as informações nos sistemas de gestão disponíveis.

Frequência de encontros dos CIGs

Cada contexto e unidade da empresa tem suas características específicas, como as diferenças de porte entre as plantas, número de colaboradores, atividades desenvolvidas e as próprias questões de cada colaborador. Seja qual for o contexto local, é essencial estabelecer um cronograma de reuniões entre os membros do CIG.

Indica-se a importância de que este grupo crie uma agenda de reuniões com periodicidade estabelecida e pactuada em um calendário anual, de forma a garantir os devidos processos de análise e tomada de decisão acerca das ações de voluntariado.

É importante garantir os seguintes espaços presenciais:

- **Reunião de Planejamento Anual** para avaliação e definição dos projetos apoiados, de preferência realizar no fim do ano subsequente ou no início do ano de execução;
- **Reuniões Mensais (ou bimestrais)** para acompanhamento e deliberações diversas;
- **Reunião Anual de Avaliação das ações**, realizada preferencialmente ao final de um ciclo de um ano.

As reuniões do CIG poderão adquirir características, funções e periodicidade diversas, a depender das questões emergentes em cada contexto onde atua.

Este conjunto de atribuições listadas acima não limita a atuação dos CIGs em outras atividades relacionadas às ações de voluntariado não previstas neste Guia, desde que assegurados os limites legais e competências destes comitês. Entende-se que a realidade complexa dos diferentes contextos pode oferecer outras necessidades de atuação dos CIGs, que deverão buscar articulação sempre que necessário com o setor de Pessoas e o próprio Instituto Gerdau.

Papel da liderança dos CIGs na operação do Programa de Voluntariado Gerdau

É importante que cada CIG defina um líder/facilitador. Sugere-se que esta seleção, ou indicação, seja feita considerando os seguintes atributos pessoais:

- Capacidade de liderança;
- Facilidade para se expressar/comunicar;
- Identificação com causas sociais;
- Familiaridade com o funcionamento da empresa;
- Capacidade de agir e conseguir articulação entre os diversos setores.

Cabe à liderança do CIG garantir o investimento social em ações voluntárias e definir junto ao comitê sua operacionalização. Cada liderança tem autonomia para, em conjunto com o comitê, definir papéis e responsabilidades para os integrantes do mesmo.

São responsabilidades da liderança:

- Garantir as reuniões periódicas do CIG;
- Participar das reuniões periódicas do CIG;
- Zelar pelo planejamento das ações voluntárias: cronograma, recursos e operação;
- Consolidar os indicadores do Programa para avaliação e monitoramento;
- Atualizar o site do Programa de Voluntariado Gerdau com as oportunidades de trabalho voluntário disponíveis no CIG e monitorar a utilização da ferramenta pelos voluntários;
- Participar das capacitações promovidas pelo Instituto Gerdau e ofertadas pelas unidades;
- Atualizar as informações nos sistemas de gestão disponíveis.

Papel da liderança dos projetos definidos pelo CIG

Sugere-se que cada projeto tenha uma pessoa membro do CIG responsável. Esse voluntário coordenador do projeto é o líder tanto para mobilização de voluntários para o projeto, como no dia de execução da ação de voluntariado. Deve ser aquela pessoa que organiza as atividades, orienta e treina os demais colegas voluntários, cuida dos recursos necessários, preza pela comunicação com a organização parceira e com os grupos ou indivíduos apoiados. Ainda, é quem organiza as informações para avaliação e monitoramento do projeto (número de voluntários que participaram do projeto, orçamento realizado, pessoas beneficiadas). As lideranças de cada projeto podem contar com o apoio dos CIGs para liderar as ações, mas serão a referência para a fase de execução.



Como as atividades podem ser monitoradas e avaliadas?

Um bom programa de voluntariado não pode prescindir de um acompanhamento que qualifique o alcance de seus resultados, o que torna a avaliação e o monitoramento partes essenciais do voluntariado empresarial.

A seguir é elencado um conjunto de indicadores que vêm sendo utilizados pelas empresas para responder em que medida as ações de voluntariado estão alcançando os resultados esperados.

- Indicadores relacionados aos voluntários: número de voluntários, horas de dedicação ao voluntariado, participação e satisfação dos voluntários;
- Indicadores relacionados ao impacto da ação no público atendido: pesquisa de satisfação com a organização parceira incluindo depoimentos dos beneficiários, número de beneficiários diretos e indiretos, alcance dos resultados almejados nas comunidades atendidas;
- Indicadores relacionados à empresa: perguntas relacionadas à participação nas respectivas pesquisas de clima, indicadores de profissionais que participam das ações de voluntariado no que diz respeito ao engajamento, à colaboração e ao trabalho em equipe.

Para Saber Mais

Este Guia traz uma série de recomendações para implementação do Programa de Voluntariado Gerdau, com base na Política de Voluntariado na Gerdau. Acesse o documento da Política na íntegra em: www.gerdau.com.br

Acesse e se inscreva no Programa de Voluntariado Gerdau. Neste link você poderá se tornar um voluntário Gerdau, além de ter acesso a outras informações sobre os projetos disponíveis: <https://programavoluntariadogerdau.v2v.net/>

A V2V é a parceira da Gerdau na organização da gestão do Programa de Voluntariado Gerdau. Referência na área, a V2V conta com muitas informações úteis em seu site, que podem servir como inspiração para as ações de voluntariado na Gerdau. Acesse em: <https://www.v2v.net/>

GUIA DE BOLSO PARA O PROGRAMA DE VOLUNTARIADO GERDAU

Você que é líder do CIG ou colaborador voluntário, não deixe de disseminar o Guia de Bolso para o Programa de Voluntariado Gerdau. Retire exemplares do Guia de bolso com o CIG local ou setor de Pessoas da sua unidade e convide seus amigos a se juntar a este time que faz a diferença!



PROGRAMA DE
VOLUNTARIADO
GERDAU