



CIRANDA DE
CONVERSAS

Jogo 1

GABARITO

Consulte aqui as respostas e reflexões críticas sobre cada uma das frases, principalmente aquelas em que o grupo teve dúvidas.



Material de propriedade do V2V, Bruno Barcelos e Danusa Coutinho licenciado para o programa de voluntariado da Alpargatas para o uso exclusivo de seu programa de voluntariado.

A reprodução do mesmo fora deste propósito é proibida e passível de punição conforme previsto na legislação de direitos autorais.

As penas não se aplicam às exceções autorizadas pelos autores quando consultados pelo: contato@v2v.net



FRASE 1



Ser voluntário é doar aquilo que te sobra para aqueles que na vida se sentem carentes.

Não é verdade, e essa frase carrega uma concepção assistencialista do voluntariado.

O erro da frase está em: “doar aquilo que sobra”. A concepção transformadora do voluntariado é justamente o contrário: partilhar o seu melhor :)

Qual é o seu melhor talento? Qual é a transformação social que deseja alcançar? Ser voluntário é doar tempo, trabalho e talento e isso é o contrário do conceito de sobra: o seu tempo é raro e valioso, o seu trabalho deve ser sempre uma partilha generosa de competências, e os seus talentos serão dons valiosos a serviço de um mundo melhor.

E atenção: Nesse ponto é importante diferenciar o assistencialismo do voluntariado transformador. Por muitos anos o conceito de doação assistencialista se confundiu com o de voluntariado.

O assistencialismo é doar o que sobra (roupas, sapatos, dinheiro, alimentos, insumos diversos mantendo uma relação de dependência por parte de quem recebe.

O voluntariado transformador emancipa e muda as pessoas de “carentes” para protagonistas.

FRASE 2



O voluntário hoje é a mola mestra nas tarefas que os governos não executam.

Não pode ser verdade.

O voluntário executa importante papel na sociedade, porém jamais deve substituir o papel do governo. Onde o governo está inoperante, é preciso usar a força dos voluntários para estimular a participação partilhada de todas as esferas da sociedade, para que cada uma se responsabilize por suas funções no processo de desenvolvimento comunitário.

O voluntariado é complementar, espontâneo e livre.

O voluntário pode ser aquele cidadão que, junto de sua comunidade, cobra e acompanha as políticas públicas, e também (A PESSOA QUE) atua junto ao setor privado por meio dos programas de voluntariado corporativo.

Exemplo de atuação conjunta entre voluntariado empresarial e poder público:

A biblioteca de um escola foi reformada pelos voluntários de uma determinada empresa. Mas quem ficou responsável por tomar conta dos livros e cuidar dos empréstimos após a reforma? Nesse caso foi necessário obter parceria com o governo municipal para destinar um bibliotecário que tomasse conta da biblioteca que a empresa reformou.

FRASE 3



O voluntário tem direito de desempenhar tarefas que o valorizem e signifiquem um desafio.

Sim, parece oportuno, desafiador e empolgante.

O voluntário pode ficar desmotivado com desafios monótonos ou com tarefas que não gerem aprendizado.

É benéfico para o voluntariado desempenhar ações que o estimule a expor todo seu potencial, e é importante que o mesmo tenha direito de optar por atividades que o desenvolva. Quanto maior o desafio pessoal, maior será o envolvimento e engajamento desse voluntário ao projeto social.

Exemplo:

O Programa de voluntariado precisava de alguém para atuar dando aulas de inglês para jovens com idade de 11 a 15 anos. Identificaram na empresa um jovem colaborador que foi chamado para dar as aulas por saber falar as mesmas gírias daquele grupo. Foi um desafio para o voluntário, que se sentiu valorizado e desafiado a romper com o medo de falar em público.

FRASE 4



**O trabalho voluntário precisa ser competente:
de boa vontade o inferno está cheio!**

**O trabalho voluntário precisa ser competente, feito com zelo, carinho e cuidado.
Sempre cuidando da dignidade de quem recebe.**

As competências na realização de atividades voluntárias podem ser treinadas **a partir do desejo de cada voluntário, ou a partir de um conjunto de competências que a empresa queira promover.**

Nesse caso, capacitar o voluntário para qualificar sua ação é fundamental. Não basta somente boa vontade, esta deve estar acompanhada de preparo.

Exemplo:

Há o caso do voluntário que foi a uma ala pediátrica de um hospital que trata de câncer infantil, e no meio do processo não lidou com as suas emoções e deixou a todos constrangidos: pais, crianças, e outros voluntários da empresa. Houve boa vontade, mas não houve preparação.

FRASE 5



Um voluntário de empresa é diferente do voluntário de ONG porque leva na ação, além de valores pessoais, também os valores institucionais da corporação.

Sim, há diferenças.

O voluntário de programas de empresa é um representante da marca na comunidade. Fala e executa a partir da iniciativa da empresa e, portanto, deve prezar pelos valores institucionais da corporação.

Exemplo:

Caso do funcionário que durante uma caminhada ecológica arrancou uma orquídea nativa da mata para levar para casa, deixando os moradores locais tão indignados, que os mesmos acabam acusando a empresa de maus cuidados.

Atuação do Líder: pergunte ao grupo uma diferença do voluntário Alpa Voluntários em Ação e de um voluntário fora do programa (que atua em grupo de jovens, por exemplo).

FRASE 6



Tem voluntário que não se toca dos seus limites na relação com a comunidade e atropela em situações que não competem a ele.

Sim, isso acontece!

A ação voluntária é composta por pessoas com diferentes olhares. E isso pode trazer percepções diferentes num dado contexto que podem gerar mais problemas que soluções. Dessa forma reforçamos a **importância das formações para qualificação dos voluntários na execução das ações voluntárias.**

A capacitação de voluntários deve prever uma análise dos limites de cada ator no processo, para que a comunidade envolvida não tenha prejuízos ou passe por constrangimentos durante a atuação voluntária.

Exemplo:

O caso da voluntária na instituição da terceira idade que denunciou aos idosos que a fralda não podia ser reaproveitada e os colchões deveriam ser trocados mensalmente. Isso gerou um problema enorme para a instituição que se viu diante de um conflito administrativo com os assistidos.

Nesse caso, embora a voluntária estivesse com razão a voluntária deveria ter reportado o problema à gestão do programa e da instituição, e não ter falado diretamente com os idosos.

FRASE 7



Imagem do voluntário e da fotografia.

O diálogo em torno dessa imagem deve abordar a ética na comunicação do voluntariado.

Compreender as reais intenções por trás de uma comunicação, faz perceber a presença da ética. Reforce o quanto a comunicação é importante e trás benefícios em todo o processo, antes, durante e após uma ação de voluntariado. Porém, o respeito à diversidade e à cultura local deve ser preservado em todas as formas de comunicação.

A comunicação traz transparência para o processo e para os resultados, mostrando que a ação, doação, e o trabalho, chegaram ao público de interesse. Dessa forma, a divulgação pode inspirar outras pessoas a agirem pelo exemplo.

Líder: pergunte ao grupo o que sentem ao olhar para a imagem. Destaque o distanciamento entre voluntário e beneficiários, apontando que há o risco de um uso indevido da imagem para um benefício pessoal.

O fundamento de uma boa comunicação no voluntariado é mostrar uma ação com relevância, movida por um espírito solidário. Quando isso não acontece, a comunicação torna-se vazia, e pode ficar evidente a captura de imagem para benefícios pessoais, tornando-se antiético.

FRASE 8



Um grande problema do voluntariado na empresa é a disponibilidade de tempo.

Ainda que o tempo nunca pareça ser suficiente, é possível administrar as agendas para que não seja assim.

A disponibilidade de tempo para o voluntariado na empresa só será um problema se houver dificuldade de priorização junto às demais tarefas cotidianas.

A experiência mostra que os voluntários mais assíduos são justamente aqueles profissionais que têm a agenda mais apertada de compromissos e são os mais comprometidos.

Líder: pergunte ao grupo como é possível organizar uma quantidade suficiente de tempo para o voluntariado em uma semana, mês ou até semestre.

Reforce: fazer um planejamento de tempo e tarefas possíveis, mesmo em curtos períodos de tempo, com comprometimento e assiduidade, é o que se espera no voluntariado.

FRASE 9



Acho que o voluntariado diminui o campo para profissionais remunerados.

Não diminui. Se diminuir, algo está errado.

Voluntariado é complementar.

O auxílio voluntário precisa ser um suporte para profissionais remunerados nas instituições e nunca uma substituição.

Líder: reforce a definição de papéis e funções do voluntário ao chegar em uma instituição social. Oriente para que o voluntário não aceite tarefas que necessitem de profissional remunerado para a sustentabilidade local. São aquelas funções que demandam frequência e assiduidade dentro da instituição e não podem ser substituídas por ações voluntárias de curto período e pontuais.

Exemplo:

Os voluntários em instituições que atuam com crianças ou idosos podem ajudar a aumentar o número de assistidos dando apoio aos profissionais especialistas remunerados, mas não devem assumir tarefas de limpeza ou produção de alimentos quando necessitam ser frequentes nesses locais.

FRASE 10



Em nossa instituição as relações com voluntários da empresa tem sido quase sempre só verbais.

Não deve ser.

Fala-se muito e faz-se pouco? Os programas de voluntariado da empresa podem criar conexões de relacionamento e de ações efetivas nas instituições, para maior geração de impacto.

Há empresas que visitam várias instituições, levantam expectativas, prometem e não avançam para as ações. A credibilidade da marca pode ficar ameaçada, e a confiança nas relações desgastada.

Líder: pergunte ao grupo qual é percepção deles sobre a relação da ALPA.

FRASE 11



O voluntariado empresarial implica em criar novos modelos de parceria com a comunidade.

Sim. E por que novos modelos de parcerias, e não modelos convencionais?

Os modelos de parceria podem ser considerados novos porque preveem uma relação única de cooperação mútua e sem fins lucrativos. Cada contexto empresa e comunidade e instituições é novo, e implica em um modelo de parceria distinto.

A parceria só se torna uma realidade quando um ou mais indivíduos, em um dado contexto social, elaboram e definem, em conjunto, como as demandas do grupo serão direcionadas, geridas, monitoradas, avaliadas e atendidas.

Líder: Pergunte ao grupo qual é a diferença entre parcerias dos voluntários com a comunidade e as parcerias no ambiente empresarial.

FRASE 12



A empresa deve realizar seus programas de voluntariado de acordo com seus potenciais independente do contexto local.

Não.

No voluntariado é preciso analisar o contexto e a realidade social em que a ação será exercida, detectar as necessidades e estimular a motivação e participação da comunidade irá influenciar o plano de trabalho.

Para analisar o contexto local é preciso usar ferramentas de diagnóstico, que sejam capazes de dimensionar até onde a empresa é capaz de ir.

Associada ao contexto, a empresa irá mobilizar os seus recursos potenciais para que, a partir do planejamento até a execução, possam encontrar soluções transformadoras de impacto social.

Líder: Pergunte ao grupo quais são os recursos potenciais da empresa que podem favorecer o contexto local.

FRASE 13



As ferramentas de gestão da empresa também devem ser aplicadas nas atividades de voluntariado.

Sim.

Uma das vantagens de se ter voluntários de empresas nas instituições sociais, é a gama de conhecimentos qualificados e de ferramentas que poderão ser aplicadas durante o desenvolvimento do programa.

Planilhas de Excel, gestão de sistemas de monitoramento, recursos jurídicos podem ser aproveitados nas atividades de voluntariado.

Líder: investigue com o grupo quais ferramentas de gestão da empresa podem ser aplicadas também no programa ALPA.

FRASE 14



O voluntário não deve ser submetido a processos de seleção e avaliação.

Devem sim.

No sentido de se filtrar quem são os profissionais apropriados para cada processo, ou para cada causa. Tudo isso para garantir uma atuação qualificada tanto na preparação quanto na execução da ação.

Em geral, quem se sensibiliza é quem acaba colocando a mão na massa, e esse não deixa de ser um critério de “seleção natural”, um filtro de vontade.

Por outro lado, existe a vantagem em abraçar e acolher todos os interessados, pois todo anseio de solidariedade, quando genuíno, é bem vindo: quanto mais cabeças pensantes e mãos atuantes, maior será o alcance e os resultados. Mas dentro dessa gama de pessoas que se disponibilizaram, quais são mais ajustadas para um papel ou outro?



FRASE 15

O voluntário que participa de ações sociais pela empresa não deve receber nenhum tipo de reconhecimento ou recompensa.

Devem sim. E essa é uma excelente prática.

A experiência tem mostrado que é importante reconhecer os voluntários e recompensá-los pelos projetos sociais em que atuam e que essa é uma forma de estimular a sustentabilidade dos mesmos.

Não importa a maneira escolhida para reconhecer as ações voluntárias, o importante é gerar a motivação necessária para que os participantes continuem o trabalho e conseguir mais adesões que possam enriquecer o projeto.

Líder: pergunte ao grupo quais ações de reconhecimento já receberam e quais gostariam de receber.

FRASE 16



O termo de adesão é um documento imprescindível em qualquer ação voluntária.

Sim.

A lei não protege atividades voluntárias prestadas para comunidades não-organizadas.

Exemplo:

Em uma ação voluntária em um mutirão para construção de casas em um bairro de periferia, a lei protege a empresa que participa da ação por meio dos voluntários. Se não houver um termo de adesão entre voluntários e associação daquele bairro, a empresa poderá arcar os custos de mão de obra, caso os moradores venham requerer remuneração pelo trabalho executado. Em ações voluntárias promovidas em parceria com instituições ou associações sociais, o termo de adesão se torna um documento que garante a cobertura legal de possíveis imprevistos durante a ação voluntária.

Por outro lado, a lei também protege as instituições sociais contra cobranças de encargos trabalhistas, e por isso exige que seja feito um “Termo de Adesão ao Trabalho Voluntário” que esclareça o caráter espontâneo e gratuito das horas e trabalho dedicados.

O termo de adesão também acaba sendo uma garantia para a empresa que promove ações de voluntariado pois, por meio deste documento, o colaborador registra que a sua dedicação será exercida de forma voluntária. Dessa forma, mesmo que o voluntário venha a atuar fora do horário de trabalho, não será possível configurar hora extra.





Bruno Barcelos

Dezesseis anos de experiência em gestão, execução e consultoria de projetos em empresas privadas e públicas, nas áreas de ESG, Sustentabilidade, Investimento Social Privado e Voluntariado no Brasil e Europa.

Facilitador de processos organizacionais sob a ótica antropológica, e experiência em mentorias, formações e palestras in company para o desenvolvimento estratégico, humano e social.



Danusa Dias Reis Coutinho

Mentora em Gestão Estratégica do Voluntariado Empresarial com metodologia lúdica. Mestre em Administração com foco em Liderança Compartilhada para Sustentabilidade.

Especialista em lazer, gestão social e saúde mental com experiência de mais vinte anos como consultora, palestrante e professora acadêmica nas áreas de RSE, voluntariado e temas afins.



Há mais de 20 anos ajuda grandes empresas a gerar impacto social positivo por meio da construção coletiva, da empatia e do protagonismo social, conectando voluntários em mais de 25 países.
Mais de 11 milhões de pessoas já foram beneficiadas pelas mais de 55 mil ações sociais cadastradas em toda a Rede.