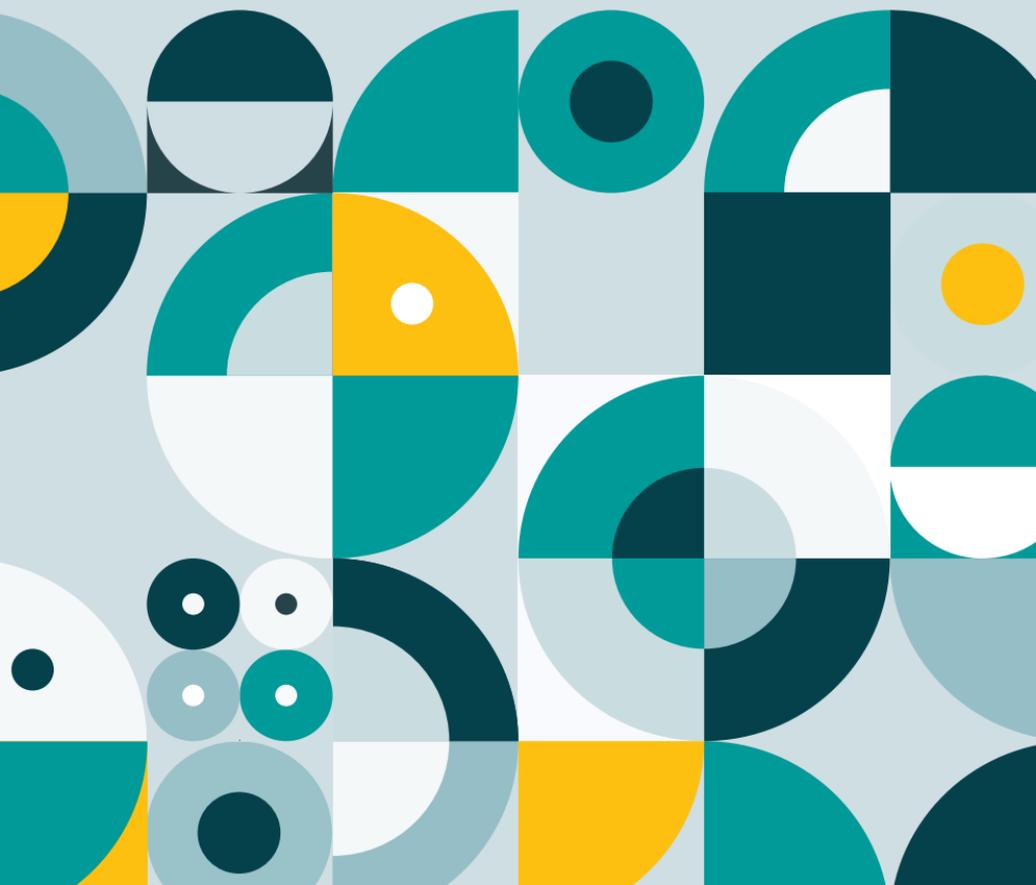
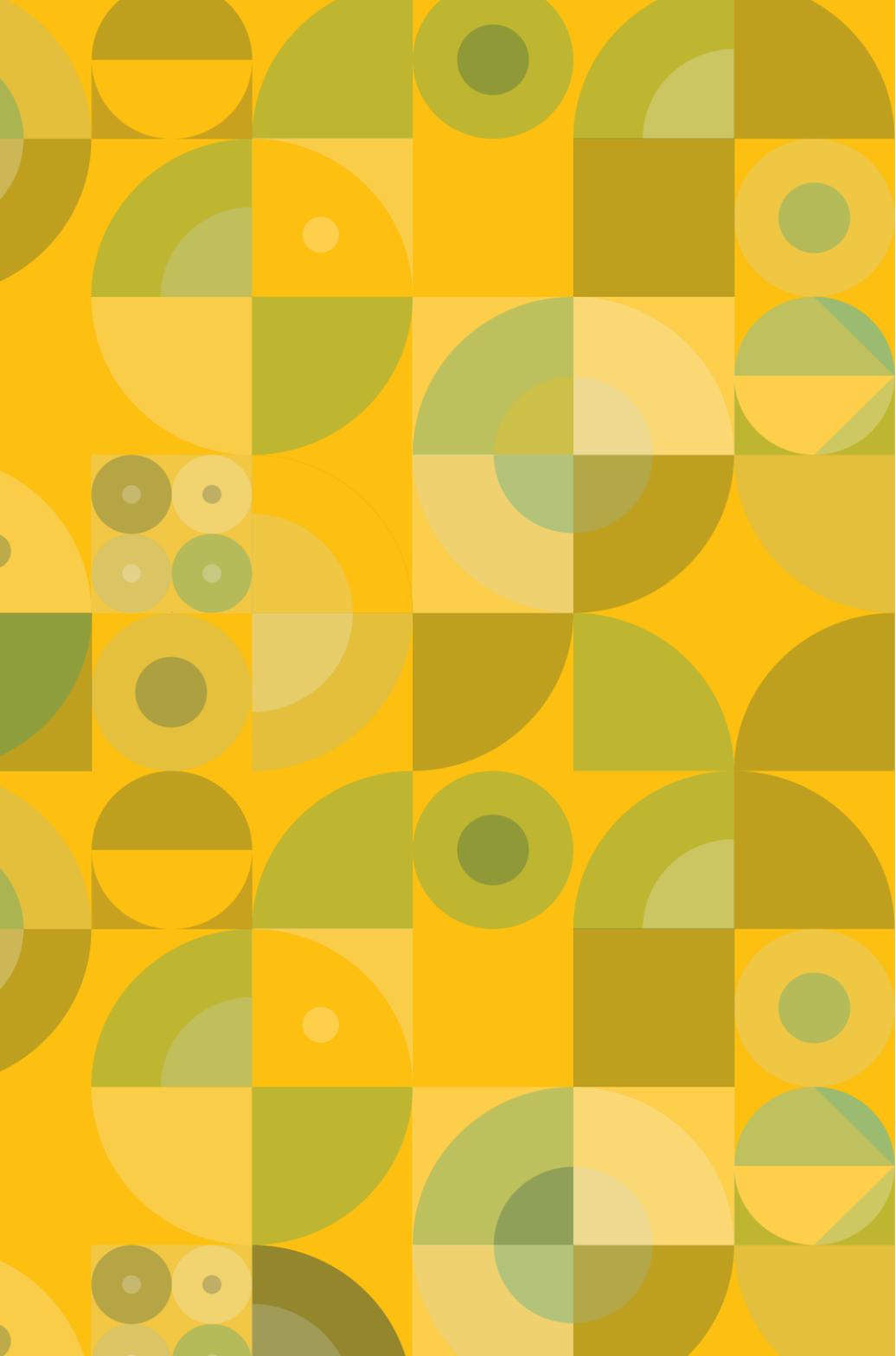


# 15 ANOS DE GEVE

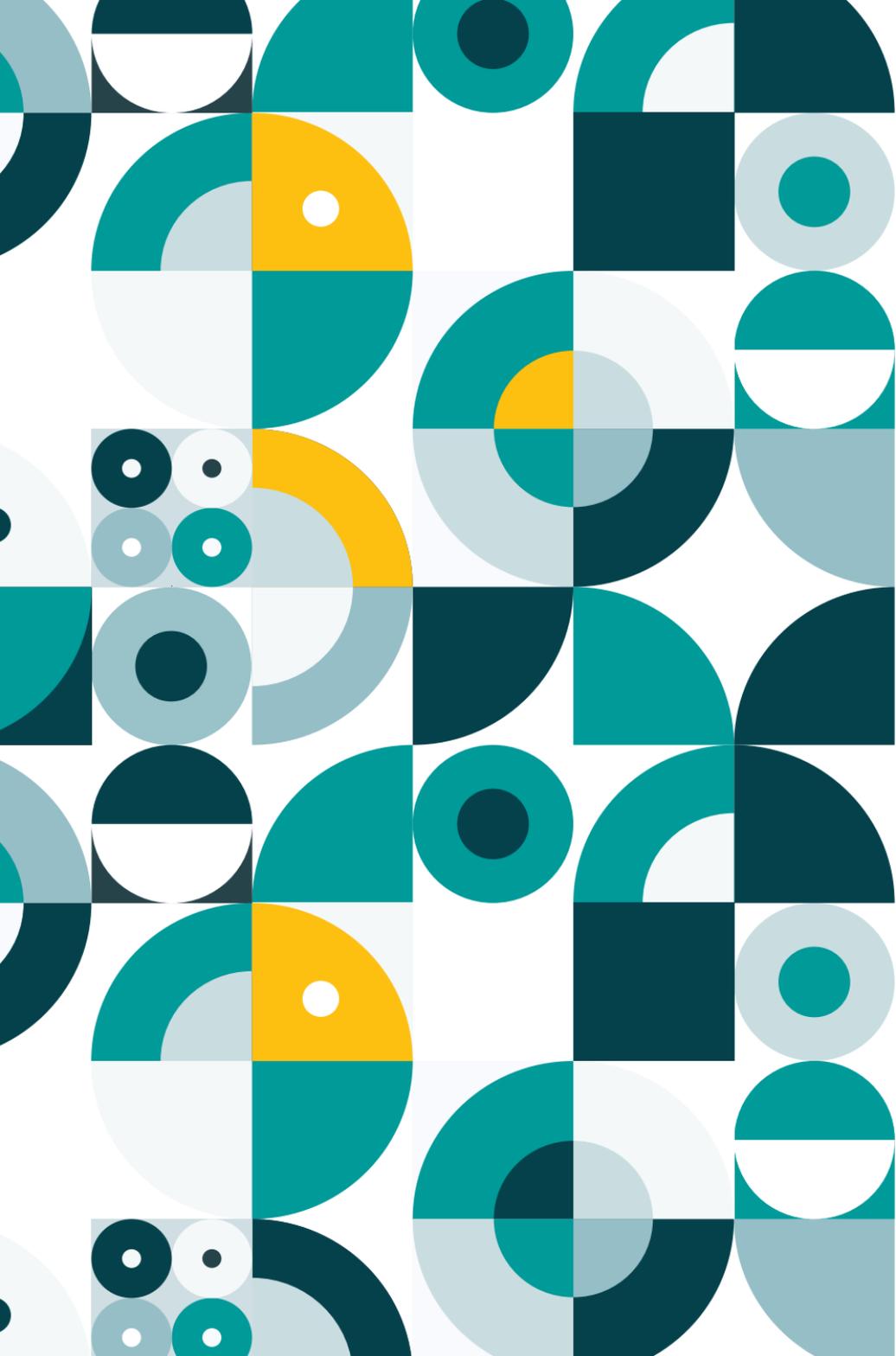
um legado de aprendizados e inspirações  
sobre o voluntariado empresarial





# 15 ANOS DE GEVE

Aprendizados e inspirações reunidas em  
encontros realizados pelo GEVE ao longo  
dos seus 15 anos



# SUMÁRIO

Introdução	07
1. Voluntariar é sobre pessoas	09
2. O voluntariado empresarial como agente de mudança	15
3. Do passado ao futuro: a incrível trajetória do voluntariado empresarial	21
4. Propósito, valores e causas em harmonia com o voluntariado	27
5. Um legado para o voluntariado: a importância da governança e da liderança	33
6. Empoderando o voluntariado: práticas normatizadas com autonomia e responsabilidade	39
7. Transformar intenções em ações: mobilizando e engajando voluntários	45
8. Alianças para o bem: ampliando o alcance do voluntariado por meio de parcerias	51
9. A jornada para a excelência na gestão de programas de voluntariado	57
10. Voz para a ação: comunicando o voluntariado	63
11. Tecnologia e inteligência artificial a favor do voluntariado empresarial	69
12. Voluntariado para todos e por todos: diversidade, equidade e inclusão	75
13. Emergências: um chamado à solidariedade e o voluntariado como resposta	81
14. Voluntários em ação pela sustentabilidade	87
15. Futuro do voluntariado empresarial: um olhar para além das fronteiras	93
Considerações finais	99

ESTE LIVRO VISA INSPIRAR E PROVOCAR REFLEXÕES SOBRE TEMAS RELACIONADOS AO VOLUNTARIADO E AO VOLUNTARIADO CORPORATIVO. ORGANIZADO PELO GRUPO DE ESTUDOS DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL (GEVE), É FRUTO DE PROCESSOS DE APRENDIZADO DOS ENCONTROS DO GRUPO AO LONGO DOS ÚLTIMOS 15 ANOS.



Este livro visa inspirar e provocar reflexões sobre temas relacionados ao voluntariado e ao voluntariado corporativo. Organizado pelo Grupo de Estudos de Voluntariado Empresarial (GEVE), é fruto de processos de aprendizado dos encontros do grupo ao longo dos últimos 15 anos.

O GEVE, criado em dezembro de 2009, promove a troca de experiências, o compartilhamento de sucessos e desafios, e o aprendizado coletivo sobre voluntariado – e é constituído por especialistas e voluntários corporativos. Gerido por um comitê de voluntários, o grupo organiza encontros, palestras, oficinas e debates, cujos resultados são sistematizados e publicados em uma plataforma digital, que também reúne conteúdos relevantes sobre voluntariado no Brasil e no mundo.

Esta publicação é resultado do trabalho colaborativo do comitê gestor do GEVE, composto por Giuliana Preziosi, Izabel Leonilda Sanchez, Mirela Mariano Teixeira da Silva, Renan Carvalho, Renata de Toledo Rodovalho, Roberta Rossi e Samantha Jones, sob a curadoria, organização e coordenação de Sílvia Maria Louzã Naccache. Estes voluntários valorizaram a importância de registrar a memória e o legado construído pelo grupo ao longo de 15 anos.

O livro também resulta da pesquisa e visita ao acervo digital do GEVE, resgatando conhecimentos que inspiraram e contribuíram para a reflexão sobre programas de voluntariado empresarial. O compromisso é proporcionar uma leitura leve e motivadora, que promova o voluntariado corporativo em todo o seu potencial, sustentando valores humanos essenciais para a vida em sociedade e para o cuidado com as pessoas e com o planeta.

“Para que as nossas esperanças de construir um mundo melhor e mais seguro se tornem mais do que uma ilusão, precisaremos mais do que nunca do envolvimento de voluntários”. – Kofi Annan, Prêmio Nobel da Paz em 2001 e Secretário Geral da ONU de 1997 a 2006.

**SER VOLUNTÁRIO É UMA DECISÃO PESSOAL. O VOLUNTÁRIO OFERECE O SEU TEMPO, TRABALHO E TALENTO A UMA CAUSA. TRATA-SE DE TRADUZIR EM AÇÃO, VALORES E PRINCÍPIOS QUE REFLETEM O DESEJO DE CONTRIBUIR PARA O BEM-ESTAR DAS PESSOAS, DOS SERES VIVOS E IMPACTAR POSITIVAMENTE O MUNDO AO REDOR.**



## 1. VOLUNTARIAR É SOBRE PESSOAS

Ser voluntário é uma decisão pessoal. O voluntário oferece o seu tempo, trabalho e talento a uma causa. Trata-se de traduzir em ação, valores e princípios que refletem o desejo de contribuir para o bem-estar das pessoas, dos seres vivos e impactar positivamente o mundo ao redor. Voluntariar transcende a vontade, envolvendo atitude, doação, cuidado e contribuição para o bem-estar do outro, da comunidade e do território.

Experiências pessoais muitas vezes são a motivação inicial para a atividade voluntária, mas a transição do impulso solidário para a ação voluntária organizada se dá por meio do conhecimento, da reflexão crítica e da conexão com causas que inspiram. O voluntário tem um olhar crítico, busca entender a raiz dos problemas, sejam ambientais, sociais ou econômicos, e deseja participar e contribuir de maneira ética e transparente. Agindo de forma individual, mas voltada para o coletivo, o voluntário traz mais pessoas para sua causa e mostra que é possível contribuir e agir.

A vivência no voluntariado carrega uma experiência emocional: o amor, o afeto e a empatia desempenham papéis fundamentais nessa conexão, impulsionando os voluntários a se envolverem com a causa, projetos e pessoas. Essa conexão fortalece o envolvimento e enriquece as interações dentro da comunidade, criando um ambiente de apoio e companheirismo que sustenta os esforços coletivos para promover o bem comum.

Neste contexto, a relação entre o voluntariado e o desenvolvimento pessoal é profunda. Promove o crescimento pessoal e enriquece a jornada de autodescoberta. É uma oportunidade de sair das próprias “bolhas” e experimentar realidades diferentes, convivendo com outras pessoas, o que pode estimular empatia, compaixão e consciência social. O voluntariado também estimula a criatividade, ao muitas vezes realizar atividades com poucos recursos.

O ingresso ao voluntariado pode ocorrer por diversos caminhos. A curiosidade ou a influência de familiares ou amigos frequentemente é o primeiro passo. Programas escolares que incentivam os jovens a se engajar em causas sociais também são importantes. Na universidade, as oportunidades de voluntariado se ampliam, muitas vezes ligadas a cursos específicos ou organizações estudantis. O voluntariado tem feito parte de várias atividades extracurriculares obrigatórias, criando uma cultura e uma educação voltadas ao voluntariado.

Nas empresas, o voluntariado pode ganhar uma dimensão ainda mais relevante. Muitas promovem programas de voluntariado corporativo, oferecendo tempo e recursos para que funcionários participem de ações comunitárias. Essas iniciativas reforçam a responsabilidade social corporativa e promovem o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, fortalecendo o espírito de equipe e o relacionamento com o público beneficiado.

Ser voluntário oferece também oportunidades únicas de aprendizado e crescimento, permitindo o desenvolvimento de novas habilidades e uma compreensão mais profunda das questões sociais e ambientais. Não se trata apenas de reservar algumas horas para esse trabalho, mas de dedicação, investimento de recursos e energia para fazer a diferença na vida dos outros. A gestão do tempo e o comprometimento são pilares fundamentais que sustentam o engajamento genuíno, permitindo que os voluntários realizem o seu potencial máximo e contribuam de maneira relevante para o bem-estar e prosperidade do público beneficiado. O impacto verdadeiro do voluntariado surge do compromisso contínuo e da consistência, mesmo diante de desafios ou obstáculos.

O voluntariado ensina muito sobre ser humano e cidadão em um mundo de crises e polarizações. O maior desafio talvez seja criar conexões genuínas e confiança, essenciais para o voluntariado. Ele combate a apatia e o individualismo, promovendo uma cultura de paz, gentileza, generosidade e filantropia, reconstruindo pontes de diálogo e promovendo colaboração e justiça. Hoje, o voluntariado também se adaptou, permitindo atividades presenciais e remotas.



Nesses 15 anos do GEVE, os depoimentos e partilhas destacam as ressonâncias do trabalho voluntário na vida dos voluntários, do público-alvo, dos promotores da ação e da comunidade envolvida. As experiências vividas em programas corporativos, organizações do terceiro setor, espaços públicos ou ações pontuais proporcionam contato com situações adversas, mas também com a alegria de ser produtor de soluções.

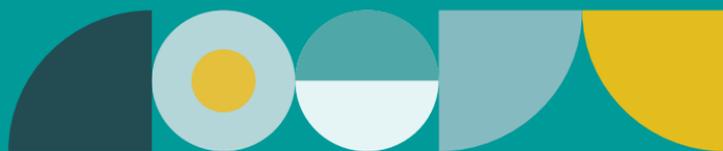
11

Este primeiro quarto de século reforçou o valor e o poder do trabalho voluntário. A humanidade enfrentará décadas desafiadoras, lidando com problemas complexos que convidam à reflexão e ação. Como disse Bernardo Toro, “a maior expressão do amor é o cuidado”. Voluntariar é cuidar de si, do outro e do planeta. Cuidar não é uma opção, é fundamental para a sobrevivência.





**NAS ÚLTIMAS DÉCADAS, AS EMPRESAS PASSARAM  
A DESEMPENHAR UM PAPEL CADA VEZ MAIS  
IMPORTANTE NA CONSTRUÇÃO DE COMUNIDADES  
SUSTENTÁVEIS E RESILIENTES.**



## 2. O VOLUNTARIADO EMPRESARIAL COMO AGENTE DE MUDANÇA

Nas últimas décadas, as empresas passaram a desempenhar um papel cada vez mais importante na construção de comunidades sustentáveis e resilientes. Novos conceitos e entendimento sobre a responsabilidade empresarial entraram em cena, e o engajamento corporativo em iniciativas de voluntariado assumiu um significado profundo. Mas o que exatamente é o voluntariado empresarial e por que ele é tão relevante?

O voluntariado empresarial pode ser compreendido como uma forma de incentivar, organizar, apoiar e reconhecer ações voluntárias de participação cidadã de colaboradores e demais públicos de relacionamento. É quando a empresa decide ser a facilitadora e mobilizadora de seus colaboradores para as práticas de voluntariado e organiza internamente as premissas, políticas e práticas que vão acontecer em algum território. É como uma roda que gira pela mobilização das pessoas, beneficiando voluntários, público e empresa.

Esse tipo de voluntariado não se limita a uma atividade isolada, mas sim a uma estratégia integrada ao modelo de negócios das empresas. É uma forma de investimento social que utiliza o tempo, o talento e o trabalho dos colaboradores para promover mudanças significativas na sociedade. Nesse processo, estratégias de reconhecimento, mobilização, organização, formação, treinamento, comunicação, monitoramento e avaliação desempenham papéis importantes para aumentar o impacto e a relevância das ações voluntárias.

O campo de atuação do voluntariado corporativo é diverso, abrangendo desde ações filantrópicas e campanhas até iniciativas baseadas em habilidades profissionais. Mas por que o setor privado deveria se envolver com o voluntariado? A resposta está na responsabilidade social das empresas e nos benefícios tangíveis que o voluntariado traz tanto para o público-alvo das iniciativas quanto para os próprios colaboradores.

O voluntariado empresarial, se aplicado estrategicamente, de forma coerente, estruturada e consistente, é um vetor de resultados para a empresa em diferentes áreas, trazendo benefícios significativos para os negócios. Seu impacto inclui maior engajamento, retenção de talentos, desenvolvimento de habilidades, melhoria da imagem corporativa, atração de novos talentos e efeito positivo na comunidade.

A política e as diretrizes do programa de voluntariado corporativo devem estar integradas aos valores da empresa, ao seu compromisso com a responsabilidade social, com o desenvolvimento sustentável e com as práticas de solidariedade e cidadania. Dessa forma, reforça a identidade da empresa e atrai colaboradores que compartilham esses mesmos valores, criando um ambiente de trabalho mais coeso e alinhado com sua missão e visão.

Um dos aspectos que se destacam é o engajamento de colaboradores. Talvez o mais desafiador, porque atrair um grande número de funcionários para participar das ações é complexo, mas também o mais gratificante, pois a empresa, por meio do seu voluntariado, proporciona uma oportunidade para que seus colaboradores se envolvam em causas sociais ou ambientais e, assim, sintam-se parte de algo maior, o que pode aumentar o comprometimento e a satisfação no trabalho.

Outro resultado para a empresa é o desenvolvimento de habilidades. Participar de atividades voluntárias pode ajudar os profissionais a desenvolverem habilidades, como liderança, trabalho em equipe, empatia e resolução de problemas, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional. Além disso, o voluntariado promove e fortalece um senso de comunidade entre os colaboradores, criando laços mais fortes e promovendo um ambiente de trabalho colaborativo.

São enormes os exemplos que demonstram que o voluntariado pode gerar soluções inovadoras e replicáveis, fomentando uma cultura organizacional de diálogo, coparticipação e cocriação. Quando os voluntários da empresa são integrados nos processos de inovação, as organizações podem fortalecer seus negócios, construir relações nos mercados emergentes e desenvolver líderes internos, criando um ciclo de benefícios mútuos e sustentáveis para todos os envolvidos. Assim, o voluntariado pode ser um motor de intraemprededorismo, por meio do qual os colaboradores são incentiva-

dos a observar e desenvolver inovações a partir das necessidades reais das comunidades.

Do ponto de vista externo, o envolvimento em atividades voluntárias pode melhorar a reputação da empresa perante a sociedade, clientes e fornecedores, demonstrando o seu compromisso com o bem-estar da comunidade e o desenvolvimento sustentável.

Campanhas de doações promovidas pelas empresas são importantes. Embora a mobilização de recursos financeiros e materiais não se configurem como voluntariado, a empresa pode ampliar essa participação, engajando os colaboradores para irem além da doação, trazendo a possibilidade de participarem da estruturação das campanhas, da triagem e da entrega. Há também as atividades estruturadas e planejadas, que consistem em ações voluntárias organizadas em projetos específicos, com objetivos claros e metas a serem alcançadas.

Neste sentido, são importantes ações voluntárias que envolvem interações diretas entre os colaboradores e beneficiários, ou ações baseadas na aplicação das habilidades e conhecimentos profissionais dos colaboradores, assim como iniciativas propostas e lideradas pelos próprios colaboradores, que demonstram autonomia e engajamento na causa. Também é importante lembrar do voluntariado nas urgências ou emergências, quando as ações voluntárias são realizadas em resposta a situações de crise, visando ajudar comunidades afetadas.

Assim, são inúmeras as possibilidades para que as atividades voluntárias sejam promovidas no ambiente empresarial, por meio de programas de voluntariado corporativo que mobilizam o capital humano, comprometem-se a fortalecer e atuar diretamente nas agendas locais e globais, e ajudam a promover justiça social, diversidade, inclusão, cuidado com o meio ambiente e uma cultura de paz.





AO LONGO DE SUA HISTÓRIA, O VOLUNTARIADO EMPRESARIAL BRASILEIRO EVOLUIU DE INICIATIVAS ISOLADAS PARA UM COMPONENTE ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.



### 3.

## DO PASSADO AO FUTURO: A INCRÍVEL TRAJETÓRIA DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Ao longo de sua história, o voluntariado empresarial brasileiro evoluiu de iniciativas isoladas para um componente estratégico de responsabilidade social corporativa. Essa evolução reflete a transformação no entendimento do papel do setor privado na sociedade, além dos interesses comerciais, reconhecendo a responsabilidade social das empresas. A formalização das práticas de voluntariado também contribuiu para essa consolidação no ambiente corporativo.

Nos anos 1980 e, mais fortemente, na década de 1990, a redemocratização do Brasil impulsionou um novo voluntariado empresarial, com cidadãos motivados por participação e solidariedade, dedicando tempo e talento a causas sociais de forma espontânea e não remunerada. Esse período marcou o início do entendimento de que o papel das empresas ia além da geração de lucros e passava pelo envolvimento ativo em ações de cidadania empresarial, reconhecendo que o Estado, sozinho, não poderia atender todas as demandas sociais.

Nos anos 2000, especialmente após o Ano Internacional do Voluntariado em 2001, o voluntariado corporativo brasileiro se consolidou como prática reconhecida e valorizada. A iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) incentivou governos, organizações da sociedade civil, empresas e indivíduos ao redor do mundo a criar e fortalecer o voluntariado. Isso inspirou diversas empresas a estabelecerem programas, contribuindo para a construção de uma cultura de responsabilidade social corporativa.

Entre 2001 e 2011, na chamada Década do Voluntariado, houve uma expansão significativa do voluntariado empresarial. Nesse período, as empresas promoveram o envolvimento de seus colaboradores em ações voluntárias, reconhecendo o impacto positivo dessas atividades na sociedade e na organização. Conceitos como responsabilidade social e investimento social foram integrados às agendas empresariais. As empresas passaram a mobilizar seus principais ativos e seu capital humano para causas sociais e ambientais, utilizando tempo, dinheiro e talentos para gerar impacto positivo.

Em 2009, o GEVE foi criado, respondendo à necessidade de um espaço para reunir profissionais da área e organizações com experiência em voluntariado empresarial para promover trocas de experiências e de conhecimento. Desde então, o GEVE promove encontros bimestrais gratuitos, tanto presenciais quanto virtuais.

Com a era digital, o voluntariado empresarial passou por rápida adaptação. A crise da COVID-19 acelerou a necessidade de repensar estratégias de voluntariado. Novos paradigmas e mentalidades, como a adoção de uma visão global com ação local e a filantropia estratégica, contribuíram para essa evolução. O voluntariado virtual abriu novas possibilidades, permitindo a prática sem a necessidade de presença física e expandindo os tipos de trabalhos voluntários.

A década de 2011 a 2021 trouxe ainda mais destaque ao voluntariado corporativo. Segundo a pesquisa Voluntariado no Brasil de 2021, 15% dos 57 milhões de voluntários no país atuaram neste período por meio de programas empresariais. O voluntariado também se conecta a agendas estratégicas, como a ESG (Ambiental, Social e Governança), que desafia as empresas a construir um mundo mais justo e sustentável. Para que a estratégia ESG de uma empresa seja eficaz, precisa ser vivida e integrada à cultura organizacional.

O voluntariado corporativo constituiu-se em uma ferramenta poderosa para conectar colaboradores a diferentes públicos, reforçar valores empresariais e contribuir para um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Ao apoiar causas sociais e ambientais, as empresas demonstram o seu compromisso com um futuro sustentável. As empresas também consolidaram o entendimento de que o voluntariado deve ser integrado à estratégia de negócios, envolvendo funcionários na identificação de necessidades e no desenvolvimento de soluções que beneficiem a todos. O voluntariado deve buscar afirmar os direitos e conquistas da sociedade, conectando-se de forma legítima ao território e à comunidade beneficiada.

As ações de voluntariado devem estar conectadas a grandes movimentos e legislações. Em 2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram lançados, substituindo os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). A inclusão da palavra “voluntário” nos ODS reconhece a importância do voluntariado para enfrentar os desafios globais.

As empresas descobriram que a ligação entre voluntariado e o desenvolvimento de recursos humanos pode ser transformadora. Para que esse tipo de programa seja legítimo e relevante, é necessário que a empresa se preocupe com sua gestão e com a preparação adequada dos voluntários. Esse voluntariado apoia tanto a formação pessoal quanto profissional dos indivíduos.

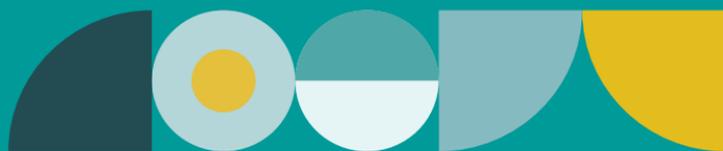
O voluntariado *online* destaca-se como uma tendência emergente, permitindo que voluntários atuem em diversas atividades a qualquer hora e lugar, utilizando a tecnologia. Exemplos incluem aplicativos e jogos que incentivam a realização de atividades voluntárias de forma individual, em grupo ou competitiva. Embora já praticado por algumas instituições, o voluntariado *online* ainda não é uma rotina para a maioria.

Iniciativas de voluntariado focadas em diversidade e inclusão oferecem um amplo espectro de possibilidades. Podem abordar questões como igualdade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência e apoio a populações vulneráveis. As atividades voluntárias são desenhadas para promover diversidade e inclusão tanto dentro quanto fora da empresa. Isso envolve a criação de oportunidades que engajem colaboradores de diferentes origens, habilidades e perspectivas, atendendo às necessidades de comunidades diversas. Dessa forma, as empresas fortalecem o seu compromisso com a equidade e a justiça social, criando um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos se sentem valorizados e representados.





O VOLUNTARIADO EMPRESARIAL PODE SER UM  
VERDADEIRO LABORATÓRIO DA PRÁTICA DE  
PRINCÍPIOS CONSTRUTIVOS DENTRO DAS EMPRESAS.



## 4.

## PROPÓSITO, VALORES E CAUSAS EM HARMONIA COM O VOLUNTARIADO

Os valores e as causas sociais são fundamentais na forma como os programas de voluntariado são implementados nas empresas. Alinhar essas dimensões com a identidade e a estratégia empresarial pode ajudar a garantir que o voluntariado contribua efetivamente para fortalecer a cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores.

Ter um propósito claro e significativo ajuda a conectar ações a um objetivo maior e a um sentido de contribuição para a sociedade. Além disso, motiva as pessoas a agir, doar tempo, recursos ou dinheiro para apoiar uma causa importante. Muitas pessoas buscam o voluntariado como forma de dar significado e propósito às suas vidas, contribuindo para causas nas quais acreditam.

Os valores da organização, do colaborador e da comunidade devem estar alinhados para motivar os voluntários a dedicarem o seu tempo e energia de forma engajada. Isso garante que as atividades de voluntariado estejam alinhadas ao propósito da empresa, ou seja, com a razão fundamental pela qual a organização existe.

Assim como o propósito, é importante considerar os valores da empresa ao planejar atividades de voluntariado, assegurando que reflitam os princípios éticos e morais relevantes para todos os envolvidos. Quando os voluntários compartilham os mesmos valores da organização e se identificam com sua missão, há maior probabilidade de se envolverem ativamente nas atividades voluntárias.

Esse alinhamento torna o trabalho voluntário uma extensão natural das crenças e prioridades individuais. Além disso, o trabalho voluntário frequentemente está ligado à promoção de valores como solidariedade, empatia, responsabilidade social e colaboração, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e social dos voluntários.

As causas são o cerne do voluntariado, representando as questões ou problemas pelos quais os voluntários se dedicam. As empresas

podem identificar e escolher causas que estejam alinhadas com seus valores, garantindo que o voluntariado contribua para questões importantes para a empresa e a comunidade.

Programas de voluntariado que buscam seu propósito genuíno vão além da mera divulgação de marca. Eles trazem valores percebidos por todos os envolvidos e tocam o coração e a mente das pessoas, despertando a humanidade de forma latente e verdadeira. Isso envolve entender profundamente as pessoas, descobrir o seu legítimo propósito, convidá-las para a participação e ganhar adesão através de ações genuínas.

O voluntariado empresarial pode ser um verdadeiro laboratório da prática de princípios construtivos dentro das empresas. Ele tem potencial para funcionar como uma escola de altruísmo, onde os colaboradores vivenciam e praticam princípios fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa.

Mas isso só será crível se, de fato, for praticado. Lideranças orientadas por valores são definidoras nesse contexto. Líderes empáticos, com modelos mentais menos egocêntricos, são capazes de promover uma cultura onde o “eu” dá lugar ao “nós”. Essa mudança fomenta um ambiente de trabalho com ética mais transparente e humana.

As novas gerações mostram maior inclinação por carreiras que ofereçam impacto positivo. Elas buscam propósitos que transcendem objetivos financeiros e que se alinham com uma visão cidadã do mundo. Para essas gerações, a convergência entre valores pessoais e os valores percebidos na empresa é fundamental.

Há causas para todas as empresas e voluntários. Algumas das principais causas incluem saúde, educação, assistência social, meio ambiente, garantia de direitos, geração de emprego e renda e diversidade. Esses programas de voluntariado beneficiam públicos diversos, como crianças, jovens, adultos, idosos, pessoas com deficiência, comunidades vulneráveis e o meio ambiente.

A educação, por exemplo, é causa de inúmeras iniciativas de voluntariado empresarial, contribuindo para melhorar a qualidade da educação, seja em iniciativas que visem combater a evasão até a alfabetização, com aulas de reforço, reforma de escolas, mentoria, entre outros. Os públicos prioritários são crianças e adolescentes,

mas impactam toda a comunidade escolar, incluindo as famílias.

Na causa da assistência social, há programas que apoiam populações vulneráveis, como pessoas em situação de rua, famílias de baixa renda, imigrantes e refugiados. As ações incluem distribuição de alimentos e roupas, organização de abrigos, atividades de lazer, além de encaminhamentos para serviços públicos.

Na garantia de direitos, programas de voluntariado podem contribuir para a promoção da cidadania e o fortalecimento de grupos historicamente marginalizados, como Pessoas com Deficiência, população LGBTQIA+, populações étnicas e raciais. As ações incluem orientação jurídica, conscientização sobre direitos e apoio a movimentos sociais.

Com jovens, adultos e idosos em situação de vulnerabilidade econômica, a geração de emprego e renda visa promover a autonomia financeira. Nesta causa, os voluntários podem apoiar iniciativas de inclusão produtiva, qualificação profissional e fomento ao empreendedorismo.

Mais do que nunca, a causa ambiental é urgente. Iniciativas de restauração e conservação ambiental ampliam o espaço para inúmeras possibilidades no campo do voluntariado corporativo, incluindo economia circular e reciclagem de resíduos.

Propósito e valores são elementos atemporais e duradouros. Enquanto algumas tendências podem ser vistas como passageiras, a busca por significado e contribuição para a sociedade move pessoas de diferentes épocas.

É importante reconhecer o propósito como uma necessidade de dar sentido à própria existência e contribuir para um bem maior. As empresas que conseguem cultivar esse senso de intenção tendem a engajar seus colaboradores de forma mais duradoura e genuína.





OS COMITÊS DE VOLUNTARIADO NAS EMPRESAS  
SÃO FERRAMENTAS ESTRUTURANTES E ESPAÇOS  
POTENTES PARA A GOVERNANÇA DO VOLUNTARIADO  
CORPORATIVO.



## 5.

### UM LEGADO PARA O VOLUNTARIADO: A IMPORTÂNCIA DA GOVERNANÇA E DA LIDERANÇA

Formas de governança e liderança estão se adaptando mundo afora em uma realidade de transição planetária. No voluntariado empresarial não é diferente, e há sinais de melhores caminhos possíveis. A governança é a prática do poder de gerir de um grupo, uma organização, um território. Na prática, é o ato de governar. Trata também da hierarquia e dos processos de tomada de decisão. Ou seja, é sobre quem decide, com quem decide, como decide e como comunica o que decide. A liderança no voluntariado empresarial e seu estilo de liderar dizem muito sobre essa forma de governança, e ambos estão, neste momento, adaptando-se e aprendendo a dar respostas para um mundo em transformação.

No voluntariado empresarial, a governança desempenha um papel crucial na garantia da eficácia, transparência e sustentabilidade dos programas de voluntariado conduzidos pelas empresas. Se houvesse um modelo ideal de governança neste contexto, ele abrangeria objetivos e metas claras, proporcionando direção para as atividades. Desenvolveria políticas, regras e diretrizes que orientassem tanto os voluntários quanto a empresa, assegurando a conformidade com padrões éticos e legais.

A implementação de mecanismos de prestação de contas e avaliação de resultados é outro aspecto de uma governança eficaz no voluntariado empresarial. Isso implica monitorar atividades de voluntariado e ajustar conforme necessário para melhorar o impacto social e empresarial. A comunicação aberta e eficaz com os colaboradores é essencial, incentivando o engajamento no voluntariado e mantendo todos informados sobre as iniciativas e seu progresso.

É importante considerar os principais pilares que devem permear a governança do programa de voluntariado empresarial, como a estrutura hierárquica e aspectos jurídicos e contábeis. Conduzir pesquisas entre os colaboradores para entender suas expectativas e necessidades é recomendável. Reconhecer e valorizar os voluntários é crucial para manter o seu envolvimento e motivação. Além disso,

realizar diagnósticos da comunidade atendida ajuda a direcionar os esforços de voluntariado de forma mais eficaz.

Os comitês de voluntariado nas empresas são ferramentas estruturantes e espaços potentes para a governança do voluntariado corporativo. Eles trazem mais diversidade e flexibilidade, dependendo de quem faz parte. Se um agente de uma unidade local da empresa for incluído, por exemplo, o potencial de aumento de capilaridade, representatividade e empatia cresce. Isso sem falar no aumento de reconhecimento para as pessoas daquela unidade da empresa.

Porém, a governança sozinha não é suficiente. É necessário também uma liderança inspiradora, que seja capaz de mobilizar e engajar as equipes de voluntários, colaboradores e demais partes interessadas. A alta liderança desempenha um papel crucial nesse aspecto, equilibrando o velho e o novo, e estimulando a execução dos programas de voluntariado.

Uma governança e liderança mais saudáveis requerem mudança de paradigma, adaptando-se às rápidas mudanças sociais, ambientais, econômicas e culturais que estamos vivenciando. Primeiro, uma mudança individual. Consequentemente, coletiva. Sair de uma mentalidade de competição para um modelo de cooperação é urgente, e líderes, gestores e colaboradores precisam aprender e praticar isso. Além disso, por meio de uma visão clara e inspiradora, os líderes podem motivar as equipes a contribuir de forma significativa para as causas que acreditam e para os objetivos dos programas. Ao mesmo tempo, a liderança não se restringe apenas à alta hierarquia. A média liderança também desempenha um papel fundamental, lutando pelos resultados de curto prazo e inspirando a prática diária.

São muitos os desafios e situações, desde as mais burocráticas até as mais sutis da interação humana, passando por questões como engajamento, que são postas no dia a dia de quem vive o voluntariado corporativo. E é aí que se faz necessário perguntar: eu, enquanto gestor, líder, responsável pela governança do programa, estou suficientemente empático neste lugar?

A governança eficaz é o alicerce para o sucesso e a sustentabilidade de um programa de voluntariado. Ao reunir pessoas de diferentes setores, habilidades e conhecimentos, a governança promove a diversidade e a tomada de decisões mais assertivas. A transparência

constrói confiança e credibilidade, permitindo que o programa preste contas de seus atos e decisões.

A liderança inspiradora, com habilidades em comunicação, planejamento e gestão de pessoas, é fundamental para definir uma visão clara e motivar os voluntários. Ao delegar responsabilidades e oferecer oportunidades de desenvolvimento, a liderança empodera os voluntários e fortalece o programa. A comunicação clara e empática, aliada a estratégias de gestão eficazes, cria um ambiente positivo e acolhedor, promovendo o engajamento e a retenção dos voluntários.

A coleta e análise de dados permitem monitorar o desempenho do programa, identificar áreas de melhoria e medir o impacto social. A flexibilidade e a capacidade de adaptação garantem que o programa permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo. A avaliação contínua do programa, com devolutivas construtivas e reconhecimento, incentiva o aprimoramento contínuo e valoriza o trabalho dos voluntários.

A colaboração, integração e sinergia entre todos os envolvidos no programa são essenciais para alcançar resultados mais significativos. A formação contínua de líderes e a implementação de boas práticas de governança garantem a sustentabilidade e o sucesso do programa a longo prazo.

Para transformar o mundo através de programas de voluntariado, a liderança precisa equilibrar poder e amor. O poder, sem compaixão, pode ser opressor. Já o amor, sem a força para agir, é apenas sentimentalismo. A criação de um ambiente confortável, que promova ações para um futuro mais sustentável, exige a união dessas duas forças. Em um mundo cada vez mais plural e complexo, a capacidade de conectar pessoas e comunidades com base em valores compartilhados é essencial. A liderança humanizada e inclusiva compreende que o poder e o amor são complementares, reconhecendo que a combinação equilibrada de compaixão e ação é essencial para gerar transformação.





A POLÍTICA DEVE NORMATIZAR ONDE OS  
VOLUNTÁRIOS PODEM ATUAR, DECIDIR SE AS  
AÇÕES SERÃO PONTUAIS OU RECORRENTES, E SE  
HAVERÁ POSSIBILIDADE DE AÇÕES PRESENCIAIS OU  
REMOTAS.



## 6.

### EMPODERANDO O VOLUNTARIADO: PRÁTICAS NORMATIZADAS COM AUTONOMIA E RESPONSABILIDADE

Preservar a essência do voluntariado empresarial e, ao mesmo tempo, oferecer estrutura e segurança para empresas e voluntários demanda cuidados ao normatizar para que isso ocorra sem engessar o processo. Isso pede uma abordagem equilibrada entre diretrizes claras e flexibilidade, criando um ambiente propício ao florescimento do voluntariado empresarial e uma política clara dos Programas de Voluntariado Empresarial.

A trajetória do voluntariado no Brasil é marcada por avanços significativos. Um marco determinante foi a promulgação da Lei do Voluntariado (Lei nº 9.608/98) em 1998, que colocou o país em destaque mundial, pela forma organizada e profissional com que passou a tratar o voluntariado. O Brasil tornou-se referência na América Latina, servindo de modelo para debates e construções de marcos regulatórios para o serviço voluntário.

A lei define o trabalho voluntário como uma atividade não remunerada realizada por pessoas físicas em entidades públicas ou instituições privadas sem fins lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Esse trabalho não estabelece vínculo empregatício nem obrigações trabalhistas ou previdenciárias. A assinatura do Termo de Adesão, documento que delinea as condições e objetivos do voluntariado, incluindo reembolso de despesas e atividades a serem realizadas, é uma etapa importante. A legislação não trata da figura da empresa, orienta apenas a relação entre as pessoas que realizam o trabalho voluntário e a organização sem fins lucrativos que o recebe. O termo de adesão é um contrato simples, que rege apenas a relação entre esses dois atores. O documento é um contrato que estabelece os termos e condições do voluntariado, explicitando o não vínculo empregatício entre o voluntário e a organização beneficiada.

O voluntariado corporativo, quando integrado à cultura e aos valores de uma empresa, transcende ações isoladas para se tornar um catalisador de transformação social e empresarial. Ao proporcionar

aos colaboradores a oportunidade de contribuir para causas sociais, as organizações promovem um ambiente de trabalho mais engajado e colaborativo, além de fortalecer a sua reputação como agentes de mudança positiva na sociedade.

As iniciativas de voluntariado devem ser compreendidas como parte de uma estratégia de longo prazo. A participação de diferentes áreas, como Recursos Humanos, Comunicação, Jurídico e Responsabilidade Social, são fundamentais para garantir a eficácia e a sustentabilidade do programa. Para que um programa de voluntariado seja eficaz e duradouro, também é fundamental que ele seja estruturado por meio de uma política clara e abrangente. Essa política deve definir as diretrizes, normas e procedimentos que nortearão todas as ações do programa, desde a seleção dos projetos até a avaliação dos resultados. Uma política bem elaborada garante que o voluntariado corporativo seja alinhado aos objetivos estratégicos da empresa e que os colaboradores tenham um entendimento claro de seu papel e responsabilidades.

Voluntariado corporativo é muito mais do que uma ação filantrópica. É um investimento estratégico que gera valor para todos os envolvidos: a empresa, os colaboradores e a comunidade. Apenas com uma comunicação transparente e genuína isso será possível. Essa política deve ser de conhecimento de todos, desde o convite para a participação, incluindo a divulgação das oportunidades de forma atrativa, tanto internamente quanto externamente, e ainda a manutenção e fidelização dos voluntários ao programa. A política deve contemplar ferramentas de avaliação dos resultados, medir o impacto das ações, identificar oportunidades de melhoria e reconhecer os envolvidos.

Normatizar as práticas ainda é um desafio para o voluntariado empresarial. Estabelecer regras implica criar limites para a atuação. Esses aspectos em iniciativas de voluntariado onde os funcionários são mobilizados pela empresa são fundamentais. O programa deve ser estruturado, ter identidade com missão, valores e, muitas vezes, território e negócio. Além disso, deve ter normas claras sobre como, quando e por que os funcionários podem participar. A participação deve ser sempre um convite, não uma obrigação. A política deve normatizar onde os voluntários podem atuar, decidir se as ações serão pontuais ou recorrentes, e se haverá possibilidade de ações presenciais ou remotas. A escolha das Organizações da Sociedade Civil

(OSCs) onde os voluntários atuarão deve ser criteriosa, observando requisitos de compliance e documentação.

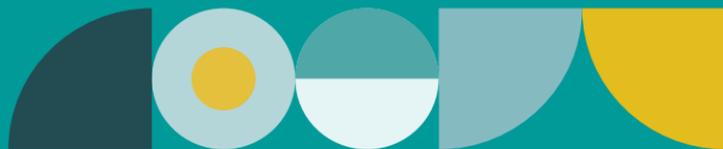
Destacar os benefícios do voluntariado e incluir práticas de reconhecimento, de devolutivas e de avaliação é estabelecer etapas importantes no processo. Além disso, a política de voluntariado deve estar alinhada com outras políticas da empresa, como segurança, diversidade e inclusão. Outro aspecto importante é a validação desta política com diversas áreas da empresa. A partir da política, pode-se desenvolver um manual ou guia do programa, com linguagem acessível, regras claras e orientações democráticas. Abordar o assunto de maneira lúdica e lembrar que criar normas também promove uma convivência harmoniosa são pontos importantes.

O tempo dedicado ao voluntariado empresarial é um recurso muito valioso, que precisa ser gerenciado com cuidado. Uma política clara e bem estruturada é fundamental para medir, organizar e otimizar esse tempo, garantindo resultados mais efetivos para a comunidade, os funcionários e a própria empresa. Afinal, o voluntariado é um investimento que deve ser acompanhado para maximizar o seu impacto.





A PARTICIPAÇÃO ATIVA DA LIDERANÇA É CHAVE  
NA CONSTRUÇÃO DE CONFIANÇA ENTRE QUEM  
CONSIDERA SER VOLUNTÁRIO E QUEM REALMENTE SE  
ENGAJA.



## 7.

**TRANSFORMAR INTENÇÕES EM AÇÕES:  
MOBILIZANDO E ENGAJANDO VOLUNTÁRIOS**

Quando se discute o voluntariado, especialmente o corporativo, mobilização e engajamento são essenciais. Muitas vezes, esses elementos são o reflexo do sucesso ou fracasso de uma iniciativa. As empresas enfrentam um desafio fundamental: como engajar seus colaboradores e despertar o desejo de praticar a solidariedade? Transformar o voluntariado em uma experiência leve e prazerosa é crucial para construir uma cultura de engajamento duradouro.

O sucesso está em uma estratégia bem definida, que combine comunicação inspiradora, flexibilidade, reconhecimento e uma experiência positiva. Compartilhar histórias inspiradoras ajuda a criar um senso de propósito, mostrando como as ações dos colaboradores podem transformar vidas. Ao ver resultados tangíveis, os colaboradores sentem-se motivados a participar.

Outro aspecto importante é desmistificar a ideia de que o voluntariado é um fardo, demonstrando que, na verdade, é uma oportunidade de interagir com colegas de diferentes áreas, conhecer novas pessoas e vivenciar a alegria de fazer o bem. Associar o voluntariado ao prazer convida os colaboradores a uma jornada de descoberta e crescimento pessoal, fortalecendo laços e promovendo um espírito de equipe.

Como ressalta o professor Antônio Carlos Gomes da Costa, “a cidadania só existe realmente quando é vivida no dia a dia”. Ao oferecer oportunidades de voluntariado, as empresas permitem que seus colaboradores vivenciem a cidadania de forma ativa e engajada.

A mobilização para o voluntariado empresarial ocorre quando um grupo decide agir com um objetivo comum dentro do ambiente corporativo. Esse processo dissemina conceitos e referências para engajar funcionários em práticas voluntárias. Assim, mobilizar é convidar, informar, integrar e conquistar o interesse do público com a missão de inspirar e transformar a vontade de agir em engajamento.

O engajamento no voluntariado corporativo é o grau de envolvimento que os colaboradores demonstram nas atividades promovidas pela empresa. É a meta a ser alcançada pelo processo de formação e mobilização, envolvendo uma conexão profunda com as causas apoiadas e identificação com os valores organizacionais. Esse engajamento fortalece a cultura organizacional, aumenta a motivação e o orgulho dos colaboradores, contribuindo para um maior senso de propósito e realização no trabalho.

Ao elaborar estratégias de mobilização, é importante considerar o perfil do colaborador e onde ele está em sua jornada de engajamento. Analisar fatores geracionais, socioeconômicos e comportamentais é essencial. Os principais perfis comportamentais podem ser classificados em quatro categorias: Comunicador, Executor, Planejador e Analista. Cada perfil traz características que influenciam a forma como o colaborador se engaja.

Compreender quem é o colaborador, o que o sensibiliza e em que etapa de engajamento ele se encontra permite que as estratégias sejam mais eficazes. Isso proporciona condições adequadas para motivar os voluntários, fomentando um engajamento duradouro. O voluntário engajado é aquele que se sente parte do projeto. Ele vê sentido nas ações que desenvolve e busca uma atuação protagonista.

Em uma primeira onda de mobilização, é fundamental apresentar claramente as formações e treinamentos que serão promovidos, além do apoio contínuo. Nesse processo, a comunicação deve ser genuína, regular e transparente, utilizando ferramentas acessíveis a todos os colaboradores, a fim de conectá-los. Uma estratégia que pode dar muito certo é a utilização de embaixadores do programa ou participantes de comitês para aumentar o potencial de sensibilização. O que pode gerar o compartilhamento de experiências entre os voluntários, gerando afeto e contribuindo para mobilizar ainda mais.

É importante também que esses mobilizadores tenham um acompanhamento estratégico e contínuo, já que além de atuarem como polinizadores, eles oferecem informações que alimentam a gestão dos programas. Algumas empresas disponibilizam tecnologia para facilitar o cadastro de interessados em voluntariado, conectando oportunidades a pessoas. Ter um canal permanente de contato é crucial para manter a mobilização.

A participação ativa da liderança é chave na construção de confiança entre quem considera ser voluntário e quem realmente se engaja. O envolvimento do líder deve estar alinhado ao que a empresa propõe em voluntariado, demonstrando um compromisso genuíno.

Além da motivação, o acesso ao conhecimento e à informação é uma parte importante do processo. Isso pode ocorrer por meio de treinamentos, formações e trocas de experiências. Quem está inclinado a ser voluntário quer aprender sobre as causas que a empresa incentiva, como pode ajudar e quais são os critérios.

Quando o voluntário se conecta com o propósito, conhecendo a realidade do tema em que atuará, ele se prepara para vivenciar e compartilhar sua experiência. Quando chega a hora da ação, é no contato e na experiência que a mobilização tem o seu efeito e o engajamento acontece. É o poder do encontro.

E o processo não termina aí. O engajamento deve ser cuidado na pós-ação. Perguntar como foi a experiência, refletir sobre o que ocorreu e celebrar os resultados são fundamentais. É necessário, ainda, reconhecer o trabalho voluntário, fornecer mensagens de incentivo e garantir que eles se sintam valorizados. Essa valorização é crucial, pois devolve o benefício que o voluntário já gerou em forma de reconhecimento. Isso amplia a perspectiva do valor de pequenos gestos; e os agradecimentos fortalecem emoções e afetos.





A DIVERSIDADE DE PENSAMENTOS, PERSPECTIVAS E  
EXPERIÊNCIAS QUE SE ENCONTRAM EM UMA REDE É  
UM DOS SEUS MAIORES ATIVOS.



## 8.

### ALIANÇAS PARA O BEM: AMPLIANDO O ALCANCE DO VOLUNTARIADO POR MEIO DE PARCERIAS

O trabalho em rede e as parcerias no voluntariado empresarial vão além da simples colaboração: representam um verdadeiro senso de comunidade. Ao unir pessoas com interesses e responsabilidades comuns, cria-se um ambiente de confiança mútua que estimula a superação de obstáculos e o crescimento individual e coletivo.

Em um mundo cada vez mais competitivo, a colaboração é essencial no voluntariado. Essa sinergia trará a geração de novas ideias, em um espaço seguro onde todos se sentem à vontade para contribuir com suas perspectivas, em um contexto de respeito e confiança, com valores compartilhados.

A reunião de diversos atores do voluntariado corporativo demonstra que, juntos, somos capazes de alcançar resultados mais eficientes e de maior impacto. Ao compartilhar conhecimentos, contatos e habilidades, podemos criar soluções inovadoras que beneficiam a todos. A coesão do grupo e o apoio recíproco são essenciais para alcançar os objetivos propostos. Quando as conquistas são compartilhadas, a sensação de realização é ainda maior.

A diversidade de pensamentos, perspectivas e experiências que se encontram em uma rede é um dos seus maiores ativos. Ao reunir diferentes abordagens, é possível encontrar soluções mais inovadoras e eficientes para os desafios enfrentados. Além disso, parcerias contribuem para o desenvolvimento profissional e pessoal dos envolvidos, um modelo de trabalho que se mostra cada vez mais relevante em um mundo globalizado e interconectado.

As parcerias e o trabalho em rede no voluntariado empresarial ampliam o alcance e a eficácia das ações sociais, promovem uma cultura de colaboração e responsabilidade social dentro e fora das empresas, fortalecendo vínculos entre todas as partes interessadas e educando para a atuação cidadã. Por meio de relações de confiança e transparência, as organizações podem construir pontes, criando e cultivando colaboração duradoura e mutuamente benéfica, geran-

do um impacto positivo significativo na comunidade e na sociedade como um todo.

Para o sucesso do programa de voluntariado empresarial, é preciso que as parcerias internas aconteçam em um processo conectado, integrando o investimento social, as práticas de ESG e de responsabilidade social, além de estratégias de recursos humanos. Outras áreas, como o setor jurídico, podem se envolver garantindo a conformidade legal das ações de voluntariado, enquanto a definição de premissas e políticas claras para o programa de voluntariado corporativo alinha as atividades aos objetivos estratégicos da empresa. Não podemos esquecer do apoio que a área de comunicação precisa dar ao voluntariado em todas as etapas, garantindo que todos se sintam convidados, orientados, mobilizados, incluídos e reconhecidos pela participação e engajamento. Essa integração fortalece o comprometimento dos colaboradores e sedimenta uma cultura organizacional colaborativa e integrada.

Nas parcerias externas, a colaboração com espaços públicos e as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) é vital para ampliar o impacto das ações voluntárias. Essas parcerias enfrentam desafios, como a necessidade de um diálogo eficaz com diferentes públicos para garantir a real transformação do cenário desafiador, que está sendo melhorado ou sanado por essa rede liderada pelo programa de voluntariado corporativo. As empresas podem oferecer, além dos voluntários, recursos financeiros, infraestrutura e expertise em gestão, enquanto as organizações da sociedade civil trazem conhecimento profundo sobre as necessidades da comunidade e experiência em projetos sociais, garantindo, com isso, a presteza à resposta às demandas mais emergentes e urgentes. Essa sinergia fortalece as iniciativas de voluntariado, garantindo maior eficiência, senso de pertencimento e geração de impacto positivo tangível.

Estabelecer parcerias estratégicas com outras organizações, empresas, instituições de ensino e órgãos governamentais pode trazer diversos benefícios, como: acesso a recursos adicionais, aumento do financiamento, infraestrutura e expertise; ampliação do alcance e impacto das ações voluntárias; troca de conhecimentos, experiências e boas práticas; fortalecimento da rede de apoio e colaboração; e maior visibilidade e reconhecimento para os envolvidos, incluindo os programas de voluntariado.

E é possível ir além! Já existem atividades de voluntariado corporativo em que empresas se unem por uma causa ou para beneficiar um mesmo território, amplificando o impacto e a efetividade das ações. O GEVE nasceu desse desejo: criação de um espaço seguro, confiável, amistoso, inclusivo e colaborativo, onde desafios e oportunidades podem ser compartilhados, todos se unem e contribuem com conhecimentos e experiências, e com isso há aprendizado e ganho para todos.

No Brasil e no mundo, outros movimentos e organizações atuam em rede, fomentam a prática do voluntariado corporativo, promovem espaços de formação, criam e compartilham ferramentas práticas de gestão, apontam estratégias e tendências, e essas parcerias têm sido fundamentais para a expansão e a qualificação do voluntariado. As parcerias proporcionam acesso a recursos e oportunidades que ampliam o impacto das iniciativas de voluntariado, fortalecendo a visibilidade e a credibilidade. As redes de voluntariado são espaços de conexão, troca e colaboração entre organizações da sociedade civil, espaços públicos, projetos e causas, além de serem instrumentos de promoção e fortalecimento do voluntariado criados para a melhoria da qualidade de vida na cidade ou região. Elas desempenham um papel fundamental na promoção do voluntariado, promovendo oportunidades de participação solidária e cidadã da comunidade em organizações da sociedade civil, espaços públicos, projetos e causas. Além de qualificar o trabalho voluntário, criar elos e construir pontes entre os voluntários e organizações da sociedade civil, espaços públicos, projetos ou causas, apoiar programas e organizações, e orientar e promover capacitações.





**A EQUIPE GESTORA ATUA COMO UM ELO ENTRE A ORGANIZAÇÃO E OS VOLUNTÁRIOS, GARANTINDO QUE AS ATIVIDADES SEJAM ORGANIZADAS E ALINHADAS COM OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**



## 9.

# A JORNADA PARA A EXCELÊNCIA NA GESTÃO DE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

A profissionalização da gestão das áreas de voluntariado corporativo é fundamental para melhorar a eficácia dos programas, aumentar a satisfação dos voluntários e promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e impactante. Com uma gestão estruturada e estratégias claras, as organizações podem alcançar impactos significativos, contribuindo para suas agendas de ESG, sustentabilidade ou responsabilidade social.

É necessário definir claramente a função dos profissionais responsáveis pelos programas. A equipe gestora atua como um elo entre a organização e os voluntários, garantindo que as atividades sejam organizadas e alinhadas com os objetivos estratégicos. Profissionalizar essa função inclui uma descrição das atividades, habilidades necessárias, locais de trabalho, salário, carga horária e metas alinhadas com a missão da organização.

Os gestores devem possuir conhecimento sobre programas de voluntariado, incluindo teorias, literatura especializada e casos de sucesso. A formação contínua e a construção de uma rede profissional facilitam a troca de ideias e experiências, permitindo a aplicação de práticas inovadoras na gestão dos programas. Além disso, o conhecimento técnico e metodológico ajuda a definir as abordagens mais adequadas em cada etapa da gestão de voluntariado. Os gestores devem adaptar suas estratégias para diferentes tipos de programas, sejam presenciais ou à distância, contínuos ou pontuais, garantindo que os recursos sejam otimizados.

A área responsável pela gestão do Programa de Voluntariado Corporativo deve, além de implementar as ações, gerir as expectativas de colaboração com as demais áreas da empresa. A gestão de voluntariado envolve também áreas como Recursos Humanos, Jurídico, Compliance, Marketing, Responsabilidade Social, Sustentabilidade e ESG. No RH, é essencial o desenvolvimento de competências e o alinhamento às políticas de diversidade, equidade e inclusão.

No Marketing e Comunicação, o envolvimento com o território e a causa, e o alinhamento com o negócio são prioridades.

Sensibilizar os colaboradores sobre a relevância do voluntariado corporativo é determinante para aumentar o engajamento e criar uma cultura de responsabilidade social. Mostrar o impacto das ações, tanto na comunidade quanto na empresa, fortalece o sentimento de pertencimento e propósito. Uma gestão eficiente, com metas claras e boa articulação entre parceiros internos e externos, garante que os resultados sejam otimizados e sustentáveis. Assim, o programa alinha-se às metas organizacionais, fortalecendo os laços entre colaboradores e comunidade.

Ampliar o repertório de temas auxilia os gestores a enfrentar desafios específicos, proporcionando um suporte mais abrangente aos voluntários. Além das habilidades técnicas, o desenvolvimento de habilidades socioemocionais são cruciais para a liderança no voluntariado corporativo. Habilidades como comunicação, criatividade, pensamento crítico e colaboração são essenciais para gestores de voluntariado. No contexto do voluntariado, essas habilidades inspiram e motivam os voluntários, criando uma cultura de engajamento e apoio mútuo. O desenvolvimento dessas competências deve ser estratégico e intencional, com a compreensão de que é um exercício contínuo, que permite que os gestores lidem melhor com as dinâmicas de grupo e promovam um ambiente colaborativo e produtivo.

Investir em ferramentas de gestão é determinante para a eficiência dos programas, incluindo sistemas para controle de horas, plataformas de recrutamento e mecanismos de comunicação interna e externa. Além disso, é importante ter um orçamento dedicado à gestão do programa, garantindo que os recursos estejam disponíveis para custear todas as atividades envolvidas.

Para assegurar a eficácia dos programas, é necessário seguir uma estrutura bem definida, desde o diagnóstico até o reconhecimento dos voluntários. No diagnóstico, é importante avaliar como o voluntariado empresarial pode alinhar-se com a estratégia da empresa e contribuir para os objetivos organizacionais. Definir as fases críticas do programa e estabelecer princípios orientadores são passos fundamentais. Analisar tipos de ações voluntárias e estudar exemplos de sucesso, além de garantir conformidade com a legislação, são práticas importantes.

No planejamento, é essencial identificar oportunidades e ameaças, criar planos detalhados para cada iniciativa e desenvolver estratégias para atrair e envolver voluntários de diversos perfis. Na comunicação, é necessário identificar todas as partes interessadas, estabelecer canais eficazes e promover o compartilhamento de conhecimentos.

Durante a implantação, realizar campanhas de sensibilização e oferecer treinamentos contínuos são vitais, assim como desenvolver habilidades para administrar conflitos de maneira eficaz. A avaliação do programa deve incluir a definição de métricas claras e processos de monitoramento para acompanhar o progresso, e fazer ajustes conforme necessário.

Finalmente, desenvolver métodos para reconhecer e valorizar as contribuições dos voluntários e planejar eventos para celebrar as realizações são ações essenciais. Isso contribui para o sentimento de lealdade do colaborador e para o fortalecimento do orgulho de participar das ações da empresa.

A gestão de voluntários pode ser integrada de forma eficaz na estrutura corporativa seguindo algumas diretrizes importantes. Assim como os demais integrantes da equipe, preparar um acolhimento adequado para os voluntários, incluindo-os nas atividades da organização, ajuda a criar um ambiente acolhedor e integrado. Realizar escuta com os voluntários e criar normativa, que especifique os compromissos de ambas as partes, são práticas fundamentais. Reconhecer a contribuição dos voluntários e divulgá-las nos canais da organização, como mídias sociais e relatórios anuais, ajuda a valorizar o seu trabalho. A diversidade e a inclusão impactam positivamente o desempenho organizacional, promovendo um ambiente mais rico e inovador.





A COMUNICAÇÃO É TRANSVERSAL E ESTRATÉGICA,  
ALÉM DE SER O CORAÇÃO DE QUALQUER PROGRAMA  
DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO BEM-SUCEDIDO.



## 10. VOZ PARA A AÇÃO: COMUNICANDO O VOLUNTARIADO

A comunicação está presente em quase todas as conversas sobre voluntariado empresarial. Isso não é à toa. Ela é transversal e estratégica e está no coração de qualquer programa de voluntariado corporativo bem-sucedido.

Hoje o mundo é ruidoso e, no ambiente corporativo, todos os dias acontece uma avalanche de informações. Para navegarmos em um espaço tão barulhento e o programa de voluntariado empresarial ser ouvido e compreendido, é fundamental a criatividade e a sensibilidade, não só para atrair o interesse, a curiosidade e mobilizar, mas, principalmente, para engajar os colaboradores para a ação.

A comunicação serve como a ponte entre a empresa, os colaboradores, as organizações sociais e a comunidade, garantindo que todos estejam alinhados com os objetivos e valores do programa. Ao planejar um programa de voluntariado, é necessário definir táticas claras e eficazes de comunicação para cada público, sempre com muita ética, verdade e transparência, que são fundamentais para criar um ambiente de confiança e credibilidade.

A comunicação interna é o alicerce de um programa de voluntariado corporativo de sucesso. Ela garante que todos os colaboradores estejam alinhados com os objetivos e diretrizes do programa, respeitando políticas e regras. É responsável por promover a formação dos voluntários, orientar sobre as ações e fazer com que compreendam o impacto social que geram e se sintam motivados a participar. Além disso, sensibiliza e envolve as lideranças para que apoiem e facilitem os processos.

Já a comunicação externa amplia o alcance do programa de voluntariado, fortalece a reputação da empresa e cria boas relações na comunidade e nos territórios. Utilizar diversos canais e ferramentas de comunicação para disseminar informações e promover o engajamento é essencial para garantir que todos sejam alcançados.

No entanto, quando se fala em estratégia, os números, estatísticas e resultados tangíveis tomam o foco de atenção. Embora essas análises sejam fundamentais, elas não conseguem captar a essência do que o voluntariado significa para as pessoas envolvidas. As narrativas, por outro lado, têm o poder de conectar emocionalmente as pessoas, inspirando-as a agir e a fazer a diferença.

Para criar narrativas mais eficazes, é necessário priorizar as vozes dos envolvidos: escutar e dar espaço para a voz dos voluntários, beneficiários e líderes de organizações sociais, permitindo que eles compartilhem suas próprias experiências, desafios e conquistas em suas próprias palavras. Contar histórias que mostrem os sentimentos, as emoções e as relações que se estabelecem durante as ações voluntárias, destacando o lado humano do voluntariado e demonstrando o impacto positivo que ele gera na vida das pessoas.

Ao quantificar o impacto das ações e comunicar resultados de forma precisa e transparente, é essencial implementar sistemas de monitoramento e avaliação. Além disso, acompanhar de perto as ações e identificar os pontos fortes, avaliar as áreas que precisam de melhoria e de ajuste das estratégias para alcançar os objetivos propostos.

O monitoramento permite coletar dados e informações que podem ser utilizados para construir narrativas mais robustas e convincentes, que combinem a emoção das histórias com a solidez das estatísticas. No acompanhamento do progresso das ações, pode-se identificar os indicadores de sucesso e celebrar as conquistas, motivando a equipe e os voluntários a continuarem trabalhando.

A comunicação em programas de voluntariado também enfrenta desafios. Cada público possui suas próprias expectativas, necessidades e formas de se comunicar. É crucial adaptar a mensagem para cada segmento, utilizando uma linguagem clara e concisa, exemplos relevantes e canais de comunicação adequados.

As empresas muitas vezes enfrentam momentos de instabilidade e crises. Por meio de uma comunicação transparente, rápida e empática, será possível minimizar os danos e preservar a reputação do programa de voluntariado. Outra dificuldade é manter um fluxo de conteúdo relevante e engajador, que mantenha o público interessado.

A comunicação com os voluntários deve ser constante, para que todos se sintam valorizados e motivados. Equilibrar o uso de ferramentas digitais e práticas presenciais é importante para facilitar a interação e o compartilhamento de informações. Ao perceber os desafios na comunicação como oportunidades de crescimento, pode-se criar programas de voluntariado empresarial com uma interlocução mais eficaz e impactante.

Nesse contexto, é impossível esquecer do poder da colaboração. Somente trabalhando em conjunto com outras áreas da empresa, será possível ampliar o alcance da mensagem, fortalecer a marca e transmitir a essência e o propósito do programa de voluntariado.

Em um cenário dinâmico, onde surgem novas ferramentas e tecnologias, é imperativo que as empresas acompanhem essas mudanças e se adaptem às novas realidades. Investir em inovação e formação contínua permitirá que a comunicação, além de informar, também inspire e engaje, mantendo o programa de voluntariado relevante e impactante tanto internamente quanto na comunidade.





SEM DÚVIDA, ASSIM COMO A INTERNET MUDOU O MUNDO E TUDO FOI IMPACTADO POR ELA, AGORA A IA PROMETE NOVAMENTE CHACOALHAR ESTRUTURAS E REINVENTAR O MUNDO.



## 11. TECNOLOGIA E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL A FAVOR DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

As conversas sobre tecnologia e Inteligência Artificial (IA) muitas vezes vêm acompanhadas de desconfiança e curiosidade. O fato é que o assunto é uma realidade inevitável e pode transformar exponencialmente a forma como as empresas engajam e gerenciam seus programas de voluntariado corporativo. Com uma abordagem estratégica e bem planejada, essas inovações podem aumentar a eficiência, reduzir custos e melhorar significativamente o impacto das iniciativas de voluntariado. Essas estratégias, é claro, devem ser adaptadas à realidade de cada organização. Idealmente, começando com pequenos passos e expandindo gradualmente, sempre valorizando a combinação de inovação tecnológica e comprometimento humano, enquanto se considera os desafios éticos.

As tecnologias chegaram ao voluntariado empresarial para encurtar distâncias, trazer a possibilidade de atividades virtuais e apoiar no engajamento e na gestão dos programas. Plataformas de tecnologia têm desempenhado um papel importante ao fornecer orientação sobre como envolver funcionários em experiências virtuais. Com a tecnologia, foi possível promover e monitorar gincanas e jogos colaborativos, que oferecem socialização, emoção, busca de metas e resultados. A implementação de programas de voluntariado corporativo demonstra o compromisso social das empresas e gera um impacto positivo na comunidade. No entanto, gerenciar e otimizar essas iniciativas exige tempo, recursos e expertise. É nesse contexto que a Inteligência Artificial (IA) surge como uma ferramenta poderosa para impulsionar o sucesso dos programas de voluntariado, beneficiando todo o ecossistema: empresas, colaboradores, fornecedores, clientes e comunidades.

Com algum investimento em IA, os programas de voluntariado corporativo podem, por exemplo, gerar conexões mais inteligentes entre oportunidades e colaboradores, aplicando seus algoritmos na análise de perfis, habilidades e interesses dos colaboradores para conectá-los a oportunidades de voluntariado compatíveis, aumentando o engajamento e a efetividade das ações. Além disso, plata-

formas de IA podem mapear as necessidades das comunidades e identificar as organizações da sociedade civil que mais se beneficiam com as habilidades dos colaboradores e missão da empresa, otimizando o investimento e o impacto do programa.

É possível, por meio da IA, automatizar tarefas repetitivas, como recrutamento e seleção, inscrições e pré-seleção de candidatos ao voluntariado, registro de horas trabalhadas, geração de relatórios e envio de lembretes, otimizando o tempo da equipe gestora para atividades mais estratégicas. Ferramentas de análise de dados podem monitorar o engajamento dos colaboradores, o impacto das ações e identificar áreas de melhoria, permitindo que a empresa ajuste o programa de acordo com as suas necessidades. Até mesmo o mapeamento de voluntários, parceiros e ações que devam receber reconhecimento por suas realizações pode contar com essa tecnologia.

A comunicação do programa é, sem dúvida, outra área que pode se beneficiar enormemente desta tecnologia, que é bastante certa na segmentação, permitindo uma melhor personalização e um maior engajamento das partes interessadas do programa. Um exemplo é a possibilidade do envio de informações relevantes sobre oportunidades de voluntariado de acordo com os interesses e disponibilidade dos participantes. As campanhas de marketing direcionadas e impulsionadas por inteligência artificial, podem aumentar o alcance do programa e atrair novos participantes, expandindo o impacto social da iniciativa do programa da empresa em questão.

A experiência de voluntários e parceiros também pode ser aprimorada e acelerada pela IA. Além do momento da seleção, ao longo do processo de atuação voluntária existem ferramentas que podem oferecer suporte aos voluntários respondendo perguntas, fornecendo informações e solucionando problemas, garantindo uma experiência positiva e engajadora. Por fim, outro forte exemplo de benefícios na adoção da IA em programas de voluntariado corporativo descortina-se na adoção da tecnologia para a medição de impacto e geração de relatórios detalhados. Com a IA, é possível coletar e analisar dados sobre o impacto das ações de voluntariado, como o número de pessoas beneficiadas, as horas trabalhadas e os resultados alcançados, além de personalizar relatórios, dando tangibilidade, acessibilidade e transparência do valor do programa para a empresa, parceiros, a comunidade e os voluntários.

A implementação da IA em programas de voluntariado corporativo requer planejamento estratégico, investimento em tecnologia e treinamento adequado da equipe. É fundamental definir objetivos claros, escolher as ferramentas adequadas e garantir a segurança e a ética no uso de dados. A IA ainda é limitada, baseia-se nos dados disponíveis e pode ter dificuldades na compreensão de contextos específicos. É certo que toda novidade gera incômodo, estranhamento, encantamento e ruídos. Com a IA não é diferente. Sem dúvida, assim como a Internet mudou o mundo e tudo foi impactado por ela, agora a IA promete novamente chacoalhar estruturas e reinventar o mundo. E é bom lembrar: não devemos esperar demais da IA. A Inteligência Artificial não é um grande oráculo, ela ainda está aprendendo com a gente.





[...] O VOLUNTARIADO CORPORATIVO EMERGE COMO UMA FORÇA CATALISADORA PARA A MUDANÇA, COM O POTENCIAL TRANSFORMADOR DO ENGAJAMENTO EMPRESARIAL NA PROMOÇÃO DA EQUIDADE E INCLUSÃO.



## 12.

### **VOLUNTARIADO PARA TODOS E POR TODOS: DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO**

O trabalho voluntário é, também, a vivência da diversidade em todas as suas formas. Por meio dele, nos deparamos com uma abundância de cores, culturas e histórias que se entrelaçam e que formam diversidades. Por trás dessa riqueza de singularidades, há também profundas disparidades e injustiças que persistem nas estruturas sociais e demandam inclusão. Essas contradições evidenciam a necessidade contínua de reparação e justiça, para garantir o acesso equitativo a direitos e oportunidades. A busca pela equidade ainda enfrenta desafios significativos, nos quais o voluntariado empresarial desempenha um papel relevante ao fortalecer os direitos humanos.

Nesse contexto, o voluntariado corporativo emerge como uma força catalisadora para a mudança, com o potencial transformador do engajamento empresarial na promoção da equidade e inclusão. Para as empresas, criar programas que enfatizem e reforcem os valores da diversidade é uma oportunidade de qualificar e potencializar esse trabalho, alinhando o voluntariado aos seus programas de diversidade e inclusão.

Empresas que possuem áreas de diversidade e inclusão estabelecidas podem e devem contar com o seu apoio no momento de elaborar o seu programa de voluntariado. Assim, os investimentos em voluntariado corporativo tendem a ser mais impactantes e alinhados aos valores de inclusão e respeito à diversidade da empresa, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais plural e solidária.

O inverso também é verdadeiro. O voluntariado pode ser uma ferramenta poderosa para apoiar a construção de um programa de diversidade e inclusão sólido, engajado e eficaz, contribuindo para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa da diversidade. Em um cenário em que a empresa possui áreas consolidadas para ambos os temas – voluntariado e diversidade – a ideia é fortalecer essa parceria. Algumas estratégias podem ser adotadas. Primeiramente, é essencial alinhar os objetivos do programa de vo-

luntariado com os princípios da diversidade. Dessa forma, as ações voluntárias também promoverão a inclusão, a equidade e o respeito às diferenças. Essa integração de objetivos garante que todos os esforços da empresa estejam direcionados para um mesmo propósito. Além disso, incentivar a participação ativa dos colaboradores em atividades de voluntariado que valorizem a diversidade é importante. Promover o engajamento e a conscientização sobre a importância da inclusão e da igualdade de oportunidades é um passo fundamental para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.

Oferecer formações sobre diversidade e inclusão para os voluntários é outra estratégia de destaque. A qualificação e sensibilização dos colaboradores os prepara para lidar de forma empática e respeitosa com a diversidade presente nas comunidades atendidas, fortalecendo a eficácia das ações voluntárias.

Entender a diversidade e a inclusão não apenas como coexistência é essencial. A inclusão requer uma abordagem ativa na criação de espaços onde possa haver prosperidade e equidade. Para integrar efetivamente a diversidade e a inclusão às estratégias de voluntariado corporativo, é essencial que as empresas tenham clareza sobre o seu propósito nesse tema. Isso requer o comprometimento da liderança, a criação de políticas claras e investimentos em treinamento e sensibilização. As empresas devem identificar como integrar os programas de voluntariado aos esforços de diversidade e inclusão em sua estrutura, considerando, inclusive, as dimensões ESG (Ambiental, Social e Governança).

Ao incorporar as diversidades, o voluntariado transforma-se em um espaço inclusivo, onde cada indivíduo é acolhido e valorizado em sua singularidade, enriquecendo o tecido social com uma abundância de identidades, experiências e perspectivas. Ao mesmo tempo, torna-se um agente ativo na promoção e defesa dos direitos humanos, independentemente de origem, orientação sexual, identidade de gênero, raça, idade ou outras características. A falta de representatividade e oportunidades equitativas evidencia a necessidade urgente de promover a inclusão em todas as esferas do ambiente corporativo e nas iniciativas de voluntariado.

Já existem algumas trilhas marcadas de caminhos que sinalizam rumos potentes. Nesse sentido, comitês, grupos de afinidades, equipes gestoras exercem responsabilidades fundamentais, pois pos-

suem mais conhecimento sobre o assunto, têm interesse direto e sabem como transformar isso em ações práticas. Embora as formulações genéricas de estratégias, programas e ações específicas forneçam uma base sólida para o voluntariado, é importante considerar aspectos específicos ou características relevantes do público-alvo e investir nas formações e orientações para as atividades voluntárias. Isso se deve a uma série de razões importantes. Ao levar em conta as particularidades do público, as ações voluntárias tornam-se mais pertinentes e eficazes, respondendo diretamente às necessidades específicas e gerando um impacto tangível. Além disso, demonstra um profundo respeito pela diversidade e singularidade de cada indivíduo ou comunidade, garantindo que todos sejam atendidos de forma justa e inclusiva. Assim, os voluntários conseguem estabelecer conexões mais profundas e empáticas com as pessoas atendidas, resultando em um engajamento mais significativo e interações de maior qualidade.

O voluntariado pode ser meio e mensagem das políticas da empresa. E pode ser um espaço de experimentação de programas e processos que a empresa queira implementar. Celebrando a individualidade de cada pessoa, o voluntariado destaca a importância de reconhecer e valorizar as diversas formas de ser e estar no mundo. Desse modo, ao integrar a diversidade como um princípio fundamental, o voluntariado contribui significativamente para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, onde todos têm seus direitos e dignidade respeitados. Assim, ao adotar a diversidade como uma lente transversal, o voluntariado torna-se um catalisador poderoso na edificação de um mundo mais compassivo e acolhedor para todos.





OS APRENDIZADOS EXTRAÍDOS DA PANDEMIA EVIDENCIAM A NECESSIDADE DE UMA ABORDAGEM PROATIVA E ADAPTATIVA EM FACE DE CRISES FUTURAS, SEJAM MIGRATÓRIAS, CLIMÁTICAS, SANITÁRIAS, POR CONFLITOS, ENTRE OUTRAS.



### 13.

## EMERGÊNCIAS: UM CHAMADO À SOLIDARIEDADE E O VOLUNTARIADO COMO RESPOSTA

Vivemos tempos de crises emergenciais de todo tipo, que tendem, cada vez mais, a serem recorrentes. Nesse cenário, o setor privado e o voluntariado corporativo, como todos os demais setores da sociedade, são desafiados a se adaptar ou se reinventar. Mas o trabalho não começa do zero. Já existe um vasto acervo de experiências e conhecimentos acumulados ao longo das décadas, que servem como guia para enfrentarmos os desafios que permeiam a nossa sociedade.

Nos deparamos com uma diversidade de situações emergenciais, abrangendo desde crises climáticas até desastres sanitários e ambientais, que têm impacto em diferentes aspectos de nossas vidas. Um exemplo mais recente e marcante foi a pandemia, que demonstrou a capacidade de adaptação tanto do setor privado quanto do voluntariado corporativo frente a agendas anteriormente não consideradas prioritárias, revelando lições valiosas aplicáveis a outras situações de emergência. Nesse período, uma significativa mobilização de recursos financeiros e materiais foi realizada com doações de alimentos, equipamentos, entre outros. E o voluntariado também se mobilizou e se reinventou, com a adaptação de ações antes necessariamente presenciais que passaram para a realidade digital, trazendo um modelo e um legado para o futuro.

Os aprendizados extraídos da pandemia evidenciam a necessidade de uma abordagem proativa e adaptativa em face de crises futuras, sejam migratórias, climáticas, sanitárias, por conflitos, entre outras. Para responder a essas demandas e estabelecer um compromisso duradouro do voluntariado corporativo, estratégias que vão além das medidas emergenciais são fundamentais para que as iniciativas voluntárias possam tornar as comunidades mais resilientes a todo tipo de emergência e possam ir além da resposta a urgências. Está evidente que as crises globais, cada vez mais frequentes e intensas, exigirão do voluntariado uma capacidade de resposta rápida e eficiente. A sustentabilidade das iniciativas, a medição precisa de seus impactos e a garantia da segurança e do bem-estar dos voluntários são desafios que precisam ser enfrentados de forma proativa.

O voluntariado, em sua essência solidária e altruísta, responde imediatamente a crises humanitárias, climáticas, desastres e conflitos. Reiteradas crises emergenciais, que aconteceram recentemente, reafirmaram a capacidade que os programas de voluntariado têm de mobilizar rapidamente um grande número de pessoas dispostas a auxiliar e a sua presença humaniza o sofrimento, trazendo conforto e esperança. Mas a preparação e a educação são elementos-chave para que o voluntariado seja eficaz. Treinamentos em primeiros socorros, gestão de crises, logística e comunicação são essenciais para que os voluntários possam atuar de forma segura e eficiente.

A saúde mental dos voluntários é um aspecto muitas vezes negligenciado. Por isso, é bom sempre lembrar que a exposição ao sofrimento, a perdas e situações de alto estresse podem ter um impacto significativo na saúde dos voluntários. É preciso, portanto, cuidar das pessoas que cuidam para garantir a qualidade das ações de emergência. Além disso, a educação sobre os riscos de desastres e conflitos permite que a população em geral esteja mais preparada para agir em situações de emergência, aumentando a resiliência das comunidades.

O apoio às estruturas de mobilização de recursos também é fundamental para o sucesso das ações voluntárias. A triagem de doações, a organização de centros de coleta, a gestão de estoques e a distribuição de materiais são atividades complexas que exigem planejamento e coordenação. Os voluntários podem contribuir significativamente nesses processos, otimizando a utilização dos recursos disponíveis e garantindo que a ajuda chegue a quem mais precisa, desde que estejam muito bem orientados, preparados para realizarem as atividades com eficiência e segurança.

É importante ressaltar que o voluntariado não substitui a atuação dos órgãos públicos, organizações da sociedade civil e especialistas, mas complementa e fortalece essas ações. A sinergia entre os diferentes atores envolvidos é essencial para facilitar uma resposta coordenada às crises. O voluntariado pode ser uma ferramenta poderosa para gerar mudanças duradouras, quando fundamentado em princípios sólidos. Dois desses princípios são essenciais: a apropriação local e a colaboração. A apropriação local reconhece a importância do conhecimento e da liderança das comunidades. Ao envolver os membros locais na identificação e desenvolvimento de

soluções, garantimos que as iniciativas sejam relevantes e sustentáveis a longo prazo.

Só com a colaboração, com unir forças, compartilhar recursos, conhecimentos e criar redes mais robustas entre voluntários, organizações da sociedade civil, empresas e governos, é possível ampliar o alcance e o impacto das ações. Essa união, além de potencializar os resultados, enriquece a experiência dos voluntários, promovendo o aprendizado e a troca de experiências com diferentes culturas. Independentemente da ocorrência de eventos, os danos e efeitos ao clima e as comunidades das regiões afetadas precisam ser considerados, quer por ações preventivas, quer por ações mapeadas e coordenadas, de modo que a logística permita respostas rápidas e tão cruciais a eventos dessa natureza.

O voluntariado empresarial, além de ser uma resposta eficaz a crises imediatas, ao investir em ações de prevenção, mitigação e preparação para desastres, demonstra o compromisso das empresas com o desenvolvimento social e ambiental sustentável. Para isso, é importante que as empresas deixem de atuar de forma pontual e tragam as questões climáticas como uma das causas e pilares de seus programas.





O MOMENTO É DE CHAMAR PARA A AÇÃO  
E CONVIDAR MAIS E MAIS VOLUNTÁRIOS PARA  
FAZEREM PARTE DESSA JORNADA  
EM DIREÇÃO A UM FUTURO MAIS SUSTENTÁVEL.



## 14. VOLUNTÁRIOS EM AÇÃO PELA SUSTENTABILIDADE

Em 2026, o mundo celebra o Ano Internacional dos Voluntários para o Desenvolvimento Sustentável, um convite irrecusável a refletir sobre o poder transformador da solidariedade humana. Milhões de mãos se unem em todo o globo, tecendo uma rede intrincada de compaixão e ação, com o objetivo de construir um futuro mais justo e sustentável para todos.

No Brasil, a celebração ressoa com particular intensidade. Apesar do crescente número de voluntários e do profundo senso de comunidade, a pesquisa Voluntariado no Brasil de 2021 revela um cenário contraditório: embora haja disposição para ajudar e identificação com causas como meio ambiente, combate às desigualdades e pobreza, o conhecimento sobre a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ainda é muito limitado. Isso não diminui a importância do trabalho realizado pelos voluntários, mas reforça a necessidade de celebrar com entusiasmo o Ano Internacional dos Voluntários em 2026.

Estabelecidos em 2000, os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (ODM) representaram um marco histórico na luta contra a pobreza extrema e na promoção do bem-estar social. Durante 15 anos, os oito objetivos e as vinte e uma metas mobilizaram esforços globais, direcionando recursos e ações para áreas como educação, saúde, combate à fome e à mortalidade infantil. Empresas e governos foram prioritariamente envolvidos, destacando a importância da colaboração multissetorial. O trabalho conjunto para alcançar os ODM foi reconhecido, levando à definição de novos objetivos e metas em 2015. Esta nova agenda convidou, além de empresas e governos, organizações da sociedade civil e indivíduos a contribuir para alcançar, até 2030, os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas mais de cento e sessenta metas.

Os ODS são mais abrangentes, abordando questões como desigualdade, mudanças climáticas, paz e justiça. Eles trazem como pilar central a sustentabilidade ambiental e a necessidade de proteger

o planeta para as gerações presentes e futuras. Sua chamada é universal, aplicando-se a todos os países e reconhecendo que o desenvolvimento sustentável é um desafio global de toda a sociedade. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, com seus 17 Objetivos, traça um caminho ambicioso para um futuro mais justo, equitativo e ecologicamente equilibrado. No entanto, a concretização dessa visão depende de uma mudança profunda nas atitudes e comportamentos individuais e coletivos.

É nesse contexto que o voluntariado se revela como uma ferramenta fundamental. Ao se engajarem em ações voluntárias, as pessoas não apenas contribuem para a resolução de problemas sociais e ambientais, mas também promovem uma transformação cultural mais ampla. Os voluntários atuam como agentes de mudança, disseminando conhecimento, inspirando outros e construindo comunidades mais resilientes. A capacidade de mobilizar e engajar as pessoas em torno de um objetivo comum é uma das maiores forças do voluntariado. Ao oferecer oportunidades para que cada indivíduo utilize suas habilidades e conhecimentos de forma significativa, o voluntariado fortalece o sentimento de pertencimento e a convicção de que é possível fazer a diferença.

Mas por que o voluntariado é tão importante para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável? Porque, ao mobilizar um grande número de pessoas, o voluntariado amplia o alcance das ações e projetos, permitindo alcançar mais comunidades e indivíduos. Os voluntários trazem consigo uma diversidade de talentos e recursos, que podem ser utilizados para complementar os esforços de governos, empresas e organizações da sociedade civil. Eles também podem promover a participação cidadã e fortalecer os laços comunitários, criando um senso de responsabilidade compartilhada. Ao vivenciar as necessidades e desafios das comunidades, os voluntários desenvolvem uma maior consciência sobre os problemas globais e se tornam agentes de mudança em seus próprios ambientes.

O voluntariado corporativo se fortaleceu como estratégia para as empresas se conectarem com as comunidades, além de promoverem o desenvolvimento sustentável e fortalecerem sua responsabilidade social. Programas bem estruturados, alinhados aos ODS, são uma estratégia de negócio com impacto positivo na sociedade e nos resultados da empresa. Eles engajam colaboradores, contribuem para o desenvolvimento social, fortalecem a marca e promovem a

inovação. Para integrar eficazmente o voluntariado na Agenda 2030, é necessário compreender a variedade dos programas e projetos de voluntariado e alinhar as práticas com as tendências atuais.

Enquanto a Agenda 2030 da ONU, com seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, traça um mapa para um futuro mais próspero e equitativo, colocando o voluntariado como um dos principais atores para gerar essas mudanças, as empresas são convocadas a incorporar os princípios ESG (Ambiental, Social e Governança) em suas estratégias, buscando gerar valor não apenas para os seus acionistas, mas também para todos os seus parceiros.

O voluntariado corporativo é uma ferramenta poderosa para promover a sustentabilidade e o engajamento dos colaboradores a essas agendas e princípios, de preferência atuando de maneira recorrente e contínua, dando destaque aos ODS contemplados pela ação, monitorando e medindo o quanto essas ações estão impactando positivamente essas agendas. O momento é de chamar para a ação e convidar mais e mais voluntários para fazerem parte dessa jornada em direção a um futuro mais sustentável. Em 2026, mais do que nunca, faz-se necessário ampliar o alcance do voluntariado. É preciso informar e conscientizar a população sobre a importância dos ODS, inspirar novos voluntários e fortalecer as organizações da sociedade civil. Ao celebrar este ano especial, se reafirma o compromisso com a construção de um mundo mais justo, solidário e sustentável.

Que o Ano Internacional dos Voluntários seja um marco na história da humanidade, um momento de despertar para a consciência de que cada um pode fazer a diferença. Todos unidos podem fazer mais e mais além!





O VOLUNTARIADO EMPRESARIAL AMADURECEU E SE TORNOU UMA PARTE VITAL DA ESTRATÉGIA DE IMPACTO SOCIAL E AMBIENTAL DAS EMPRESAS. OLHANDO PARA O FUTURO, É POSSÍVEL VER UM CENÁRIO ONDE A TECNOLOGIA, A INCLUSÃO, AS CRISES GLOBAIS E AS NOVAS GERAÇÕES SE ENCONTRAM EM UM ESPAÇO DE TRANSFORMAÇÃO.



## 15.

### FUTURO DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL: UM OLHAR PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS

A Declaração Universal do Voluntariado, um marco histórico aprovado em 1990, delinea com clareza os princípios e valores que norteiam a ação voluntária em todo o mundo. Inspirado nesse documento fundamental, o voluntariado empresarial emerge como uma força transformadora, capaz de gerar impactos positivos tanto na sociedade quanto nas próprias empresas. A Declaração continua a ser um guia “vivo” e seus valores permanecem essenciais no cenário atual e futuro.

O voluntariado é um ato de livre escolha e motivação pessoal. Ele vai muito além de simplesmente ajudar o próximo. Representa um compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, estimulando a cidadania ativa e o envolvimento comunitário. Ao dedicar o seu tempo e energia a causas em que acredita, o voluntário contribui para a solução de grandes desafios sociais, ambientais e econômicos, fortalecendo os laços comunitários e promovendo a solidariedade. Torna-se, portanto, um compromisso com o presente e o futuro, e uma maneira de transformar a realidade e criar um legado de impacto.

A transformação não é apenas coletiva. No engajamento em atividades voluntárias, o indivíduo não apenas beneficia a comunidade, mas também se desenvolve pessoalmente. Através do voluntariado, é possível adquirir novas habilidades, expandir conhecimentos, desenvolver o senso de responsabilidade social e fortalecer a autoestima. Além disso, o trabalho em equipe e a interação com pessoas de diferentes origens culturais e sociais contribuem para a formação de cidadãos mais conscientes e engajados.

As organizações que promovem o voluntariado empresarial, por sua vez, desempenham um papel fundamental na mobilização da sociedade civil e na promoção de ações solidárias. Elas têm nas mãos a oportunidade de criar ambientes de transformação coletiva. Ao oferecer um espaço para que as pessoas possam colocar em prática seus valores e contribuir para o bem comum e para a construção de um mundo mais justo e solidário.

O voluntariado, em sua essência, transcende fronteiras geográficas e culturais, com os valores universais da solidariedade, da compaixão e do compromisso, unindo pessoas em torno de um propósito comum: fazer a diferença no mundo! A prática do voluntariado, seja individual ou corporativa, vai além da mera realização de tarefas ou ações. Ela envolve um processo de reflexão e transformação, que impacta tanto a comunidade quanto os próprios voluntários.

O voluntariado empresarial não é um ato isolado. Ele reflete uma visão de futuro em que o sucesso das organizações é medido não apenas pelo lucro, mas pelo impacto socioambiental que geram. Os princípios que norteiam o voluntariado resumem-se em:

- **Liberdade de escolha e gratuidade:** o voluntariado é uma decisão pessoal e livre, sem qualquer tipo de coerção ou obrigatoriedade. É espontâneo e desinteressado, sem a expectativa de qualquer tipo de recompensa material.
- **Respeito à diversidade:** o voluntário reconhece e respeita as diferenças individuais, valorizando a diversidade cultural, social e econômica.
- **Solidariedade:** o voluntariado é baseado no princípio da solidariedade, buscando atender às necessidades da comunidade e promover o bem-estar coletivo.
- **Desenvolvimento pessoal:** através do voluntariado, o indivíduo pode desenvolver suas habilidades, ampliar seus conhecimentos e crescer como pessoa.
- **Responsabilidade social:** o voluntariado estimula o senso de responsabilidade social e o compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.
- **Cidadania:** o voluntariado é uma expressão concreta da cidadania em ação. Os voluntários desenvolvem um senso de comunidade e reconhecem que fazem parte de um todo maior e que suas ações impactam a vida de muitas pessoas.
- **Compromisso:** o voluntário se compromete a dedicar tempo e esforço para a causa que escolheu, demonstrando responsabilidade e consistência.

O voluntariado corporativo será cada vez mais fundamental para as estratégias de sustentabilidade das empresas, e continuará sendo um canal essencial para o compromisso social e ambiental das organizações. O futuro do voluntariado empresarial será também digital. Com o uso de plataformas, aplicativos diversos, inteligência artificial, empresas poderão conectar seus colaboradores às iniciativas em qualquer parte do mundo, democratizando o acesso ao voluntariado e potencializando seu impacto. A tecnologia é e será cada vez mais uma grande aliada na criação de uma rede global de solidariedade, onde cada indivíduo poderá contribuir com suas habilidades, independentemente de sua localização.

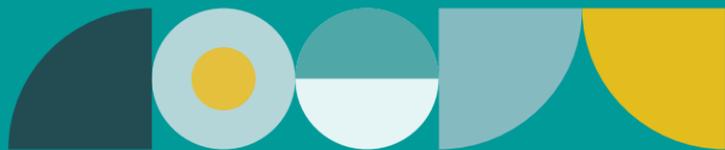
Em tempos de crises globais, muitas delas emergenciais, como desastres naturais ou pandemias, o voluntariado empresarial tornou-se fundamental. O futuro trará ainda mais desafios globais e, nesse contexto, as empresas terão um papel essencial em mobilizar rapidamente os seus colaboradores para ações de emergência, seja em resposta a desastres climáticos, crises humanitárias ou emergências de saúde pública.

O voluntariado empresarial será guiado no futuro, em grande parte, pelas novas gerações. Os chamados Millennials e a Geração Z, profundamente conectados a causas sociais e ambientais, exigem que as empresas onde trabalham sejam socialmente responsáveis e ativamente engajadas. Esse engajamento, ancorado no princípio da responsabilidade social da Declaração Universal do Voluntariado, será uma força motriz para o voluntariado empresarial do futuro.

O voluntariado empresarial amadureceu e se tornou uma parte vital da estratégia de impacto social e ambiental das empresas. Olhando para o futuro, é possível ver um cenário onde a tecnologia, a inclusão, as crises globais e as novas gerações se encontram em um espaço de transformação. As empresas que abraçarem essa visão promoverão o bem-estar social, colaborando para a existência de organizações cada vez mais resilientes, adaptadas às demandas de um futuro que pede por mais empatia, colaboração e responsabilidade compartilhada, tudo que é essencial para um futuro mais justo e sustentável.







Ao longo desta jornada, exploramos o universo do voluntariado empresarial, desvendando seu potencial de transformar vidas e comunidades. Abordamos conceitos, tendências e a importância da governança, da liderança e da comunicação para garantir a sustentabilidade dos programas de voluntariado empresarial.

Agora, imagine um futuro onde o voluntariado seja parte integrante da cultura organizacional de todas as empresas. Um futuro onde a solidariedade seja um valor fundamental e onde cada indivíduo tenha a oportunidade de contribuir para um mundo melhor. Esse futuro depende de nós.

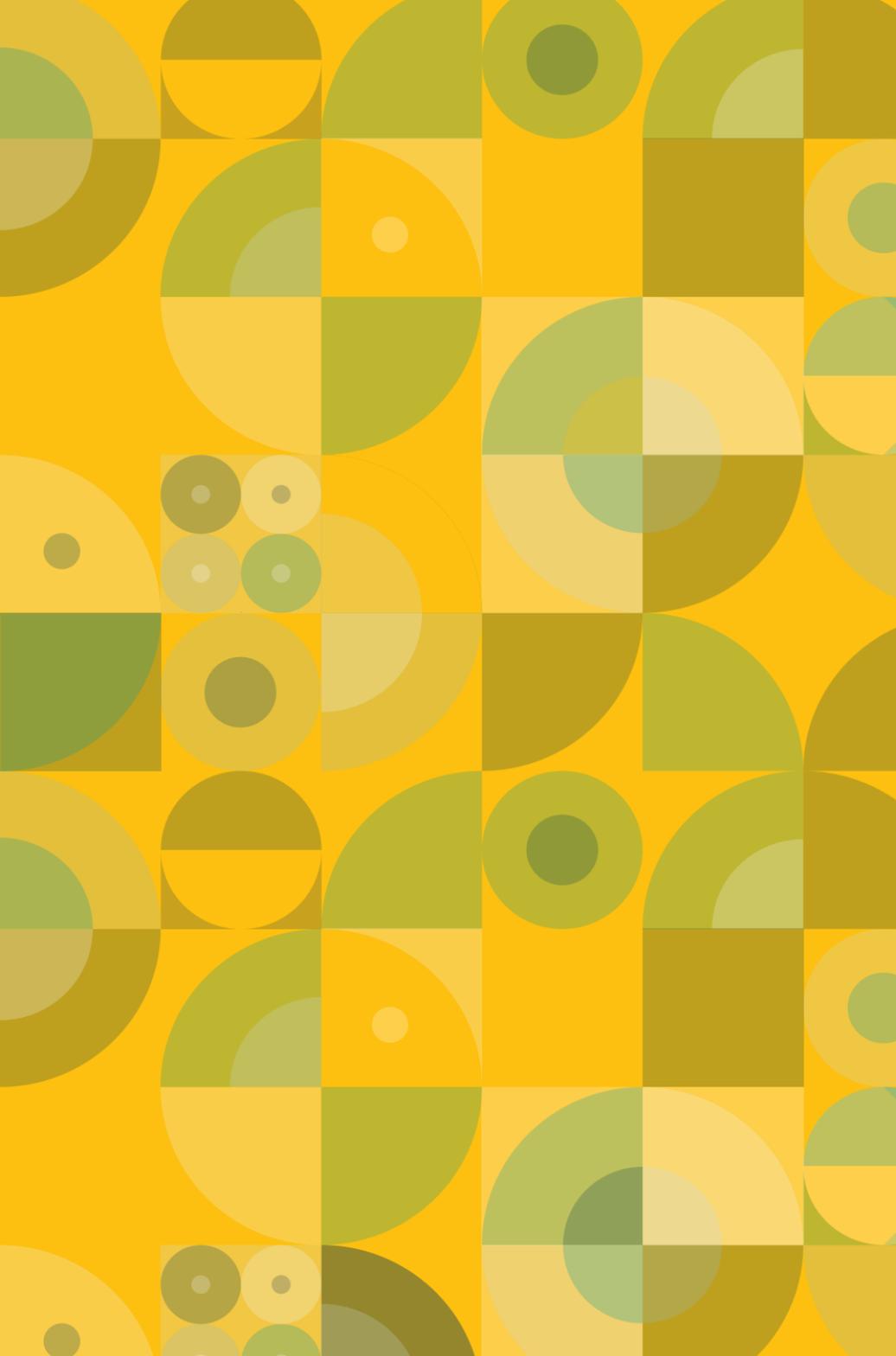
Vimos como essa prática evoluiu, adaptando-se aos novos desafios e oportunidades da sociedade. Cada um de nós tem o poder de inspirar, mobilizar e transformar. Portanto, seja você também um líder empresarial, um colaborador ou um cidadão engajado. Suas ações podem gerar um impacto significativo.

Junte-se a nós para a construção de um futuro onde o voluntariado seja a força motriz para um mundo menos desigual, mais justo e sustentável.











[www.voluntariadoempresarial.org.br](http://www.voluntariadoempresarial.org.br)

