

GESTÃO SOCIAL • RESPONSABILIDADE SOCIAL • VOLUNTARIADO • TERCEIRO SETOR

# FILANTROPIA

#67



INSTITUTO  
FILANTROPIA

## PONTO DE VISTA

Susana Garrida, da Change.org, fala sobre ativismo digital e a força mobilizadora da internet

## LEGISLAÇÃO

Política Nacional de Atenção Integral às Pessoas com Doenças Raras foi estabelecida para ser implementada no SUS

# GESTÃO DE PESSOAS

FORMAÇÃO DE EQUIPES EFICIENTES, COM PROFISSIONAIS E VOLUNTÁRIOS ENGAJADOS, É ESSENCIAL PARA O BOM FUNCIONAMENTO DE UMA ORGANIZAÇÃO SOCIAL

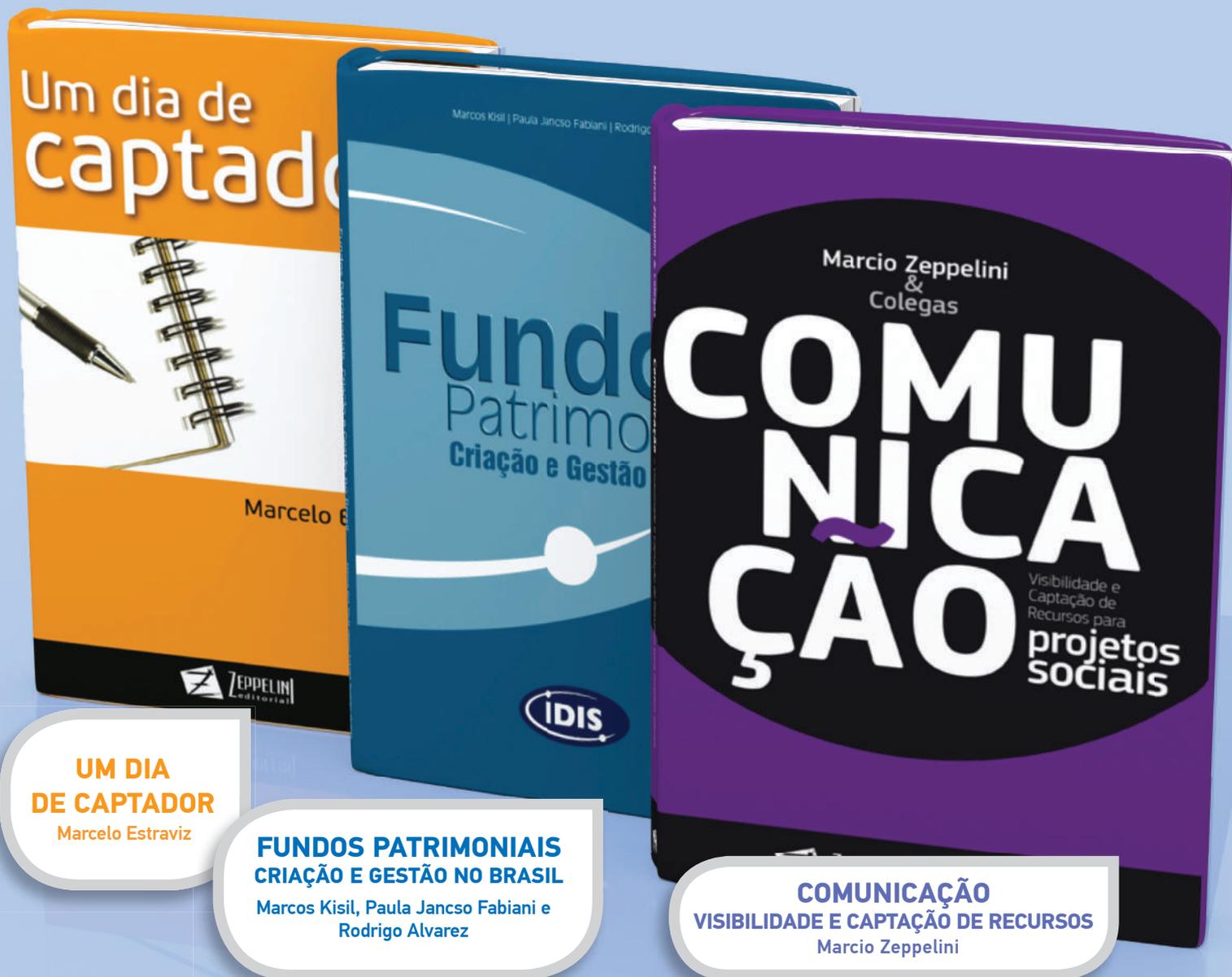
**ENTREVISTA** • Nadador Gustavo Borges cria projeto social no interior de São Paulo e fala sobre a importância do esporte para o desenvolvimento de crianças e adolescentes



..... COLEÇÃO

# FILANTROPIA .....

Cumprindo a missão de democratizar informações para profissionalizar a área social, o Instituto Filantropia tem, entre seus canais de comunicação, três obras técnicas voltadas para captação de recursos, comunicação e fundos patrimoniais



**UM DIA DE CAPTADOR**  
Marcelo Estraviz

**FUNDOS PATRIMONIAIS CRIAÇÃO E GESTÃO NO BRASIL**  
Marcos Kisi, Paula Jancso Fabiani e Rodrigo Alvarez

**COMUNICAÇÃO**  
VISIBILIDADE E CAPTAÇÃO DE RECURSOS  
Marcio Zeppelini



Mais informações:  
[www.institutofilantropia.org.br](http://www.institutofilantropia.org.br)

# JUNTOS, SOMOS MAIS FORTES!



**THÁIS IANNARELLI**  
Diretora-executiva  
do Instituto Filantropia

Como já dizia a frase do famoso musical infantil Os Saltimbancos, ressaltando a força e a superação alcançadas pelos quatro personagens principais (burro, gata, cachorro e galinha) quando trabalhavam em equipe, “todos juntos somos fortes”! Tal máxima é verdadeira e eficaz também quando inserida na realidade das organizações sociais.

A criação de uma equipe engajada, integrada e que reúne diferentes perfis de profissionais é um dos principais instrumentos que levam à profissionalização da atuação no Terceiro Setor. O trabalho bem orquestrado realizado por um grupo de pessoas que se completam no dia a dia é ingrediente essencial para o sucesso na gestão.

A matéria de capa desta edição trata deste assunto, abordando formas de montar equipes de profissionais e voluntários que trabalhem em prol da causa e de um bem comum, sem deixar de lado a capacitação e a profissionalização para isso. E, claro, o bom relacionamento interpessoal é um dos requisitos mais importantes para esta receita dar certo.

Em recente palestra realizada em São Paulo, Patch Adams, psiquiatra que ficou famoso após ter sido representado por Robin Williams no cinema, afirmou que as principais agruras vivenciadas pelas pessoas são resultado da solidão, e que o ser humano precisa de outras pessoas ao seu redor para sobreviver e viver bem, de forma saudável.

E sem dúvida temos visto que isso é verdade e supera o âmbito do nosso dia a dia – não só criamos relacionamentos nas nossas rotinas de trabalho e círculos de amizade, mas também precisamos uns dos outros nas relações e nas lutas da sociedade de forma mais ampla.

Vimos então que a união faz, de fato, a força! O povo brasileiro há muito tempo não se mostrava tão unido como agora, lutando e protestando pelos seus direitos, mesmo nesta época de Copa do Mundo no país do futebol – evento que, aliás, gerou mais protestos ainda em prol de causas nobres, como saúde, educação e trabalho decente.

Esperamos que vocês, leitores, saibam sempre reconhecer suas habilidades e apreciar as alheias para que, “estando no mesmo barco” e lutando por causas nobres diariamente nas organizações do país e do mundo, “não tenham nada a temer”, como aprendemos também com Os Saltimbancos!



**MARCIO ZEPPELINI**  
Presidente  
do Instituto Filantropia

Boa leitura!

SER SUSTENTÁVEL



6

Você corre para ganhar de quem?  
Olimpíadas Especiais

ENTREVISTA



8

Gustavo Borges

SICONV



30

Recursos federais para  
a saúde em 2014

DATA FILANTROPIA



88

A naturalização da obsolescência

## GESTÃO SOCIAL

### Ponto de Vista

16 Ativismo digital

### Captação de Recursos

18 Doar para quê, mesmo?

20 Como definir o que é uma boa ONG?

### Voluntariado

32 Investimento social privado e voluntariado

33 Voluntariado e cultura de doação

36 Voluntariado legal

### Ativismo

38 A prática profissional efetiva no serviço social

### Tecnologia

42 Aplicativos móveis

### Contabilidade

44 Religião em pauta

### Legislação

46 Doenças raras: uma política para chamar de sua?

49 Filantropia e futebol



## 12 RADAR SOCIAL

## 52 PAINEL DE CONTROLE

## 92 FIQUE LIGADO!

## 94 GERAÇÃO DE RENDA

## 96 REFLEXÃO

## MULTIPLICANDO O SUAS

### Opinião

56 Comunicação e convivência social

64 Somos suas esperanças e seus sonhos

### Conselhos e conselheiros

58 Eleições do CNAS: avanços  
e desafios da democracia

### Educação

59 Educação permanente

### SUAS Brasil Afora

62 Assessoramento e atuação dos conselhos de direitos

### Ficção

65 As cores de uma aventura anunciada





### EQUIPES EFICIENTES E VALORIZAÇÃO DE TALENTOS

CADA VEZ MAIS PROFISSIONALIZADAS, AS ONGS ESTÃO ATENTAS ÀS NECESSIDADES DE INVESTIR NA FORMAÇÃO DE EQUIPES DE TRABALHO FOCADAS NO ALTO DESEMPENHO

#### Responsabilidade social

**76** Sustentabilidade: Mas, afinal, o que é isso?

#### Meio ambiente

**80** Mudanças climáticas: um obstáculo a ser superado

#### Direitos Humanos

**83** Direitos humanos a um clique do cidadão

#### Saúde

**85** Apoio à causa do câncer infantojuvenil no Brasil

## RESPONSABILIDADE SOCIAL



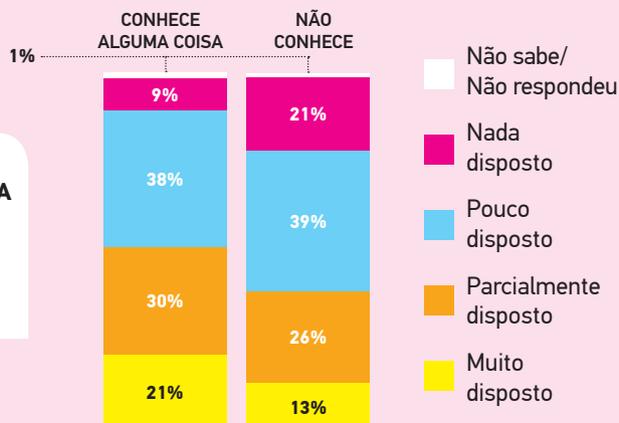
Prêmio Mobiliza: Celebrando a excelência, premiando a criatividade

## ESPECIAL

### ERRAMOS!

A edição 66 da Revista Filantropia, um dos gráficos da seção DataFilantropia (Microgeração de energia no Brasil) saiu com os valores zerados. O gráfico correto é:

**DISPOSIÇÃO FINANCEIRA EM INSTALAR UM SISTEMA DE MICROGERAÇÃO DE ENERGIA NO DOMICÍLIO POR CONHECIMENTO DA PROPOSTA OFICIAL**





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

Rua Bela Cintra, 178 – Consolação – São Paulo – (11) 2626-4019

## PRESIDENTE

Marcio Zeppelini

## DIRETORA EXECUTIVA

Thaís Iannarelli

## ATENDIMENTO

Edinete Azevedo

Leila Souza

## COMUNICAÇÃO

Fernanda Tudela

## EVENTOS

Rogério Costa

## PROJETOS

Mauricio Dias Lopes

## CONSELHO CONSULTIVO

Aron Belinky

Cleber Almeida da Silva

Dal Marcondes

Fagna Freitas

Fernanda Lyra

Joris Van Wijk

José Chapina

Livio Giosa

Mara Gabrielli

Marcus Nakagawa

Marianne Pinotti

Michel Freller

René Steuer

Rilder Campos

Tomaz de Aquino

## CONSELHO DIRETOR

Danilo Tiisel

Felipe Mello

Marcelo Estraviz

Ricardo Oliveira

Rogério Paganatto

## CONSELHO HONORIS CAUSA

Alfredo Norberto Fernandes

André da Silva

Cristina Zeppelini

José Mariano Zeppelini

Júlio Leme

Maria Helena Zeppelini

Rafael Baltresca

Reinaldo Oliveira

Roberto Carlos Latini

Silvia Wiedman

## ALIADOS ESTRATÉGICOS



## PARCEIROS INSTITUCIONAIS



## REVISTA FILANTROPIA

ISSN 1677-1362

IDEALIZADORES



IMPRESSÃO



**EDITOR GERAL:** Marcio Zeppelini (43.722/SP) • **EDITORA-CHEFE:** Thaís Iannarelli (MTB 46.415/SP)

**REDAÇÃO:** Felipe Lopes | Fernanda Tudela | Paula Craveiro | Luciano Guimarães • **EDIÇÃO:** Alexandre José de Assis | Bruna Morais | Daniel Gallo | Karina Watanabe | Luciana Silva Rodrigues

• **IMAGENS ILUSTRATIVAS:** shutterstock.com

**CONSELHO EDITORIAL DELIBERATIVO:** Marcelo Monello | Marcio Zeppelini | Marcos Biasioli | Mauro Zeppelini | Ricardo Monello



I N S T I T U T O  
**FILANTROPIA**

FAÇA PARTE DA  
MAIOR REDE DE  
**CONHECIMENTO**  
**TÉCNICO E DE GESTÃO**  
DE ORGANIZAÇÕES  
SOCIAIS!

AFILIE-SE:

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



MARCIO ZEPPELINI é presidente do Instituto Filantropia, produtor editorial, jornalista e empreendedor. É editor da Revista Filantropia e diretor executivo da Zeppelini Editorial. Idealizou a Diálogo Social, a Diálogo Digital e a Rádio Tom Social. É palestrante motivacional e de temas relacionados à Comunicação, Desenvolvimento Pessoal, Terceiro Setor e Sustentabilidade.

# VOCÊ CORRE PARA GANHAR DE QUEM?

## OLIMPÍADAS ESPECIAIS

Há alguns anos, nas Olimpíadas Especiais de Seattle, nove participantes, todos com deficiência mental ou física, alinharam-se para o início da corrida dos 100 metros rasos. Ao sinal, todos partiram, não exatamente em disparada, mas com vontade de dar o melhor de si, terminar a corrida e ganhar. Todos, com exceção de um garoto, que tropeçou no asfalto, caiu rolando e começou a chorar. Os outros oito ouviram o choro. Diminuíram o passo e olharam para trás. Então, eles viraram e voltaram. Todos eles.

Uma das meninas, com Síndrome de Down, ajoelhou-se, deu um beijo no garoto e disse: “Pronto, agora vai sarar”. E todos os nove competidores deram os braços e andaram juntos até a linha de chegada.

O estádio inteiro se levantou e os aplausos duraram muitos minutos. E as pessoas que estavam ali, naquele dia, continuam repetindo essa história até hoje.

## MAIS DO QUE GANHAR SOZINHO, É IMPORTANTE A VITÓRIA DOS QUE ESTÃO À NOSSA VOLTA

Sou empresário e empreendedor há muitos anos. Sempre tive o sucesso como inspiração para que eu vença na vida e nos negócios. Mas sempre coloco, acima de tudo, que as pessoas que estão comigo vençam junto, mesmo que isso signifique diminuir o passo ou mudar de curso. Às vezes, nosso ímpeto de vencer impede que olhemos para nossos colegas, que precisam da nossa ajuda, que precisam ser motivados a enriquecer suas habilidades.

Mas cuidado: isso não quer dizer que você deva dar as mãos às pessoas que te puxam para trás! 🏃



# QUEREMOS UM PAÍS CAMPEÃO NA BOLA E NOS DIREITOS HUMANOS.

t arso



Desde 2007, o Fundo Brasil já destinou R\$ 6 milhões a mais de 200 grupos que atuam em defesa dos direitos humanos nas mais diversas áreas. Nesse contexto, a partir de 2011, a fundação tem apoiado organizações sociais mobilizadas em defesa de populações vulneráveis que sofrem diretamente os impactos negativos das obras da Copa do Mundo nas 12 cidades-sede.

O Fundo Brasil acredita que somente a mobilização de diferentes atores da sociedade pode garantir os direitos humanos para todos e todas e, dessa forma, fortalecer a democracia.

Conheça em nosso site os projetos apoiados. Faça parte desta luta. Contribua com o Fundo Brasil para a construção de um país melhor para todos e todas.

11 3256-7852

[www.fundodireitoshumanos.org.br](http://www.fundodireitoshumanos.org.br) | [www.facebook.com/fundobrasil](http://www.facebook.com/fundobrasil) | [twitter.com/fundobrasil](http://twitter.com/fundobrasil)

**fundo brasil** de  
direitos humanos



FOTO: LUCIANO FINOTTI

# MEDALHA DE OURO PARA A EDUCAÇÃO

*Por* **Thais Iannarelli**

O atleta Gustavo Borges é conhecido de todos os brasileiros por seus feitos e vitórias como representante da natação do Brasil. Com quatro Olimpíadas no repertório, Gustavo Borges foi medalha de prata nos 100 metros de livre estilo, em 1992, e nos 200 metros de livre estilo, em 1996. Além disso, é o atleta com maior número de medalhas em Jogos Pan-Americanos e o terceiro atleta brasileiro com maior número de medalhas de ouro nos Pan-Americanos.

Sabendo do impacto positivo que o esporte pode gerar nas pessoas, Borges lançou o projeto social Nadando com Gustavo Borges, em Itu, interior de São Paulo. O objetivo é formar cidadãos a partir da inserção do esporte na vida das crianças. A primeira fase do projeto envolve aproximadamente 200 alunos, de 8 a 13 anos, matriculados nas escolinhas de natação da Secretaria Municipal de Esporte da cidade. Em entrevista à **Revista Filantropia**, Borges fala do seu projeto e de sua opinião sobre o Terceiro Setor.

**Revista Filantropia: Como surgiu a ideia de criar um projeto social?**

**Gustavo Borges:** Já tinha feito este projeto há sete anos em Ituverava, onde nasci. Sempre quis fazer algo para o social e agora posso fazer isso via meu instituto, o Instituto Gustavo Borges.

**RF: Quais serão as atividades envolvidas no projeto?**

**GB:** O Nadando com Gustavo Borges tem o objetivo de formar cidadãos completos e inserir o esporte na vida de crianças e atende, nessa primeira fase, 160 crianças de 8 a 13 anos, matriculadas nas escolinhas de natação da Secretaria Municipal de Esporte do município. Os participantes receberam os kits com os materiais do projeto, como camiseta, boné, óculos de natação, sunga ou maiô e mochila. Eles têm à disposição, além do material individual, o necessário para as aulas na piscina, como palmar, boias, pranchas, relógio de borda grande e cronômetros. As aulas já estão sendo realizadas de segunda a sexta-feira, pela manhã e tarde, no Complexo Aquático Fiori Amntéa e no Centro de Lazer Ludogério José da Silva. Após os treinos, as crianças ainda contam com um kit alimentação.

**RF: Na sua opinião, qual é a importância do esporte para o desenvolvimento de crianças e adolescentes?**

**GB:** Os aprendizados são enormes na questão da disciplina, comprometimento com algo e direcionamento para um objetivo. Isso gera um crescimento dentro do esporte, na casa e na vida.

**RF: O Terceiro Setor tem crescido muito no país. Como você vê a atuação das ONGs no Brasil e a importância delas para o desenvolvimento do país?**

**GB:** Acredito que temos muitos projetos espetaculares no nosso país. São muitas pessoas do bem querendo fazer o bem. A questão da contribuição pode ser de qualquer cidadão e os ganhos são garantidos.

**RF: Você acha que a realização de grandes eventos esportivos no país, como a Copa do Mundo e as Olimpíadas, deixam legados e oportunidades para os jovens?**

**GB:** Acredito que sim. No quesito de investimentos no país, temos um crescimento. Também na questão de motivação e interesse pelo esporte, sem dúvida, temos ganhos. As oportunidades estão por aí, o que precisamos ajudar em nossos projetos é que quando a oportunidade passar perto do jovem, ele tem que estar pronto para pegá-la. E, se não passar perto, como ele deve fazer para ir buscá-la.



*Acredito que temos muitos projetos espetaculares no nosso país. São muitas pessoas do bem querendo fazer o bem. A questão da contribuição pode ser de qualquer cidadão e os ganhos são garantidos.*

**RF: Do seu ponto de vista, é importante que pessoas com visibilidade na mídia se engajem em projetos sociais? Por quê?**

**GB:** Quem tem visibilidade tem mais divulgação dos projetos, porém, fazer o bem é algo que está ao alcance de todos. Acredito que projetos sociais precisam do interesse da pessoa por trás e uma boa equipe. Esta parte da gestão é a mais complexa. Às vezes pessoas querem fazer, mas não sabem os caminhos.

**RF: Se você pudesse eleger um aspecto prioritário a ser melhorado no Brasil, em meio a tantas situações que vivenciamos aqui, qual seria?**

**GB:** Educação sempre está na lista em primeiro lugar. Não só dentro da sala de aula, mas também dentro de casa e em nossas piscinas, claro. 🏊



CONSULTORIA CONTÁBIL E FISCAL PARA O 3º SETOR

*Mais de 45 anos de  
Compromisso com  
as Entidades do  
Terceiro Setor*

A Monello Contadores traz inovação e técnica contábil para as empresas do Terceiro Setor, Sua missão é promover segurança, transparência, planejamento e os melhores resultados, visando assim o desenvolvimento social de seus parceiros.

Nossa visão é prestar serviços contábeis, fiscais e de assessoria, sempre pautados pela ética, responsabilidade social e ambiental, características essenciais do Terceiro Setor.

O principal intuito da Monello Contadores é oferecer os melhores serviços àqueles que têm o interesse em se tornar parceiro na construções de um País mais justo e solidário.



CONSULTORIA CONTÁBIL E FISCAL PARA O 3º SETOR

Escritório Contábil Dom Bosco

SÃO PAULO/SP:

Av. Gal. Olímpio da Silveira, 655 - 1º e 2º Andar

Perdizes - CEP 01150-001

Fone/Fax: (11) 3868.6333

[www.monellocontadores.com.br](http://www.monellocontadores.com.br)



## BRASIL SE DISTANCIA DA MÉDIA MUNDIAL EM RANKING DE EDUCAÇÃO

O Brasil se distanciou da média de 40 países em um ranking que compara resultados de provas de matemática, ciência e leitura, e também índices como taxas de alfabetização e aprovação escolar. No entanto, apesar de ter o seu índice piorado, o país subiu uma posição no ranking – de penúltimo para antepenúltimo –, pois o México apresentou queda maior do que o Brasil no índice. O indicador do ranking é composto a partir de duas variáveis: capacidade cognitiva (medida por resultados de alunos nos testes internacionais PISA, TIMSS e PIRLS) e sucesso escolar (índices de alfabetização e aprovação escolar). O número usado para comparar os países indica o quão longe cada nação está da média dos 40 países. Foram analisadas nações da Ásia, da Europa e das Américas – nenhum país africano participa do ranking. O Brasil piorou nas duas variáveis – tanto na capacidade cognitiva (de -2,01 para -2,06) quanto no sucesso escolar (de -0,94 para -1,08).

<http://www.g1.globo.com>



## GOOGLE LANÇOU DESAFIO SOCIAL NO BRASIL

O Google lançou pela primeira vez no Brasil o Desafio de Impacto Social Google. O intuito era de convidar empreendedores sociais a apresentarem projetos em resposta à seguinte pergunta: *Como você poderia usar tecnologia para melhorar seu país e o mundo?* O Desafio contou com mais de 750 inscrições e com base em 4 critérios (Impacto e Comunidade, Inovação, Viabilidade e Escalabilidade) foram selecionados 10 projetos para apresentarem suas soluções pessoalmente na sede do Google, em São Paulo. No final, três projetos foram selecionados pelo juízes, e o quarto colocado foi eleito com mais de 475 mil votos durante os nove dias de votação aberta ao público. Os ganhadores receberam R\$1 milhão cada para colocar o projeto em prática e, como surpresa, o Google investiu R\$500 mil nos outros seis projetos finalistas.

<https://desafiosocial.withgoogle.com>



## SELO DA ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL

Foi lançado durante a Feira Internacional de Reabilitação, Inclusão, Acessibilidade e Paradesporto, por meio da Secretaria da Cultura do Estado, o Selo da Acessibilidade Comunicacional, que passou a indicar a adoção de recursos que possibilitem o acesso de pessoas com deficiência ao conteúdo de equipamentos e produtos culturais. O selo compreende que além das acessibilidades físicas (como rampas, elevadores e adaptação), a pessoa com deficiência também precisa de acessibilidade cultural, como legendas, audiodescrição, interpretação em Libras, Braille, fonte ampliada, dentre outros. A iniciativa sugere a disposição, estímulo e obrigatoriedade para que toda a produção cultural esteja sempre acessível.

<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/>



## FESTIVAL ABCR REÚNE CAPTADORES DE TODO O BRASIL PARA TROCA DE EXPERIÊNCIAS

**R**ealizado em Guarapari, de 19 a 22 de maio, o Festival ABCR 2014 foi realizado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos e correalizado pelo Instituto Filantropia. O evento contou com mais de 60 palestras e debates que proporcionaram aos presentes momentos interessantes para troca de conhecimento. A programação contou com a contribuição de profissionais que estão na liderança das inovações em mobilização de recursos no país, promovendo a excelência na captação e a valorização da figura do doador.

Quase 350 participantes, de mais de 20 Estados brasileiros, tiveram a oportunidade de assistir cerca de 20 horas de conteúdo de

qualidade, trocar conhecimento e encontrar-se com outros captadores, fortalecendo sua atuação profissional e desenvolvendo a capacidade técnica.

O Festival ABCR, realizado no Centro de Convenções do SESC Guarapari, foi a sexta edição do maior evento brasileiro de captação e mobilização de recursos. Este ano, além dos três dias do evento, foram realizadas pela primeira vez duas *masterclasses*, que são aulas especiais, mais longas e pagas em separadamente. As *masterclasses* foram ministradas por Marcelo Iniarra e Ricardo Falcão.

O evento contou também com a presença de vários palestrantes internacionais, dos quais se destacaram Andrew

Watt, Presidente e CEO da Association of Fundraising Professionals, Bob Carter, da Bob Carter Consulting, e Alejandro Suárez, da ACNUR.

Ao final do Festival, a Diretoria Executiva da ABCR anunciou a cidade de São Paulo como próxima sede do Festival, em data ainda a ser divulgada.

Participantes do Festival ABCR que quiserem ver as fotos do evento podem acessar os álbuns na fanpage da ABCR no Facebook. Participantes e demais interessados também podem ter acesso às palestras que forem disponibilizadas pelos palestrantes. Elas estão disponíveis no slideshare da ABCR.

📄 <http://pt.slideshare.net/CaptacaoABCR>

### THYSSENKRUPP ELEVADORES AMPLIA PROGRAMA SER VOLUNTÁRIO

Os funcionários da ThyssenKrupp Elevadores firmaram parcerias com instituições para realizarem atividades de responsabilidade social em cinco filiais. As iniciativas integram o Programa SER Voluntário, segundo o qual, por meio de aulas, os voluntários têm como metodologia de ensino preparar os adolescentes e disseminar conhecimentos profissionais e comportamentais. Isso contribuirá para a inclusão do jovem no mercado de trabalho, com direitos iguais e oportunidades de mudança de vida. Os temas trabalhados são voltados para a área de atuação da empresa, como segurança no trabalho e principais EPI's; iniciação à metrologia; noções básicas de mecânica; segurança em eletricidade; noções de comandos elétricos; entre outros.

📄 <http://www.thyssenkruppelevadores.com.br/site/>



## CANTO CIDADÃO E APAS ARRECADAM E DOAM 25 TONELADAS DE ALIMENTOS

**A**ção de arrecadação realizada dias 8 e 9 de maio pela Associação Paulista de Supermercados (APAS) e a ONG Canto Cidadão atingiu a marca de 25 toneladas. A união entre os realizadores, as empresas expositoras da Feira APAS e os 400 voluntários recrutados pelo Canto Cidadão, que trabalharam 20 horas seguidas, tornou possível a ação, que teve por objetivo recolher produtos que foram expostos durante a feira e doar para entidades assistenciais escolhidas por meio de um edital público. Alimentos e produtos de higiene e de limpeza foram entregues no próprio dia 9 de maio a ONGs selecionadas.

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

## RIO DE JANEIRO LANÇA PROJETO DE ACESSIBILIDADE PARA RESTAURANTES

A prefeitura do Rio de Janeiro lançou um projeto de acessibilidade chamado Polos Gastronômicos Inclusivos. A ideia da prefeitura é fazer três encontros com cada um dos polos, direcionando os conteúdos a públicos diferentes. O primeiro encontro focará nos maitres, gerentes e donos de restaurantes, para esclarecer os benefícios que o programa trará para os estabelecimentos, com conceitos como acessibilidade física, materiais de comunicação visual, cardápios adaptados e outras questões. Outros encontros tratarão de temas do dia a dia, como atendimento e abordagem aos deficientes e a desmitificação do tema da acessibilidade. Além da adaptação interna dos estabelecimentos, o programa também prevê que os donos peçam à Secretaria de Conservação a implantação de infraestrutura no entorno dos polos, como rampas de acesso e sinalização especial.

<http://www.ebc.com.br>



## MICROSOFT E ONU CRIAM PROGRAMA PARA PREVER DEGRADAÇÃO AMBIENTAL

A empresa de informática Microsoft e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma) desenvolveram o primeiro sistema de simulação virtual capaz de prever a degradação do meio ambiente e o futuro da Terra. A tecnologia de código aberto, denominada Madingley, permite que os cientistas conheçam como interagem todos os organismos em um dado ecossistema e respondam a perguntas-chave como: Quais serão os efeitos da ação humana sobre a natureza? Durante quanto tempo teremos recursos necessários à vida? O que aconteceria em um determinado ecossistema se fossem extintas as abelhas? Essas são algumas das perguntas a que se tentará dar resposta, aplicando o programa a qualquer sistema marinho ou terrestre.

<http://www.ebc.com.br>

## PESQUISA RETRATA COOPERAÇÃO DAS ONGS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A pesquisa 'A Participação das ONGs nas Políticas Públicas: o Ponto de Vista de Gestores Federais' procurou sistematizar os motivos que animam a cooperação, as vantagens e desvantagens da implementação de políticas públicas por meio de ONGs em face da burocracia pública e, por fim, os papéis relativos atribuídos ao Estado/burocracia e às ONGs nas políticas.

Com base em 53 entrevistas, os resultados apontaram que os gestores entrevistados atribuem às organizações civis funções e competências que a burocracia não poderá substituir no curto e médio prazo, tais como expertise, capilaridade, flexibilidade e engajamento nas políticas relacionadas aos convênios celebrados. A pesquisa mostrou que também é relevante a avaliação de que a burocracia é indispensável à implementação bem-sucedida das políticas, por ter quadros permanentes e melhor infraestrutura, condição considerada crucial para a continuidade e a institucionalização das políticas.

<http://www.brasil.gov.br>



## BRASIL SEDIA CONFERÊNCIA ANUAL DA REDE WWF

Pela primeira vez, o Brasil foi sede da Conferência Anual da Rede World Wildlife Fund (WWF), realizada de 5 a 9 de maio, em Foz do Iguaçu (PR), que reuniu a liderança do WWF para discutir as diretrizes estratégicas globais da instituição, tendo como base os desafios socioeconômicos e ambientais. Neste ano, o tema que orientou as discussões foi “Alimentos, Água e Energia para Todos”. Durante o encontro, um dos assuntos mais debatidos foi a posição do WWF em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, um dos produtos resultantes da Rio +20 e que deverá entrar em vigor até 2015.

<http://wwf.panda.org>



## BRASIL E BID FIRMAM CONVÊNIO PARA MEDIR EFEITO ESTUFA NA AMAZÔNIA

O ministro de Ciência, Tecnologia e Inovação, Clelio Campolina, e a representante do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) no Brasil, Daniela Carrera Marquis, assinaram um convênio que garante um investimento de US\$ 2,3 milhões para o Programa Amazon Face, projeto que avaliará os efeitos do aumento de gás carbônico sobre o ecossistema da Floresta Amazônica. O projeto tem um sistema de torres distribuídas em forma de círculo que aspergirá um ar com concentração elevada de gás carbônico em determinadas regiões da floresta. Em seguida, os cientistas verificarão a reação das plantas, desde as folhas mais altas às raízes mais profundas.

<http://www.agenciabrasil.ebc.com.br>



## MARCO REGULATÓRIO PARA CONVÊNIOS COM ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 7168/14, do Senado, que estabelece um novo marco regulatório para os convênios entre órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos. Pela proposta, que regula as parcerias governamentais com associações, ONGs e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIPs), os gestores terão de fazer uma seleção pública entre as instituições interessadas, e haverá duas modalidades de contratação: colaboração e fomento. A diferença é que quem propõe o plano de trabalho, no caso da colaboração, é o poder público, enquanto o fomento representa o apoio a uma atividade proposta pela ONG. A administração pública deverá manter na internet a relação dos convênios celebrados, em ordem alfabética, pelo nome da organização da sociedade civil, por prazo não inferior a cinco anos, contado da prestação de contas final da parceria. O PLP 177/12 também seguirá para análise do Plenário.

<http://www2.camara.leg.br>

# ATIVISMO DIGITAL

Susana Fernández Garrido, diretora para a América Latina da Change.org fala do poder de mudança por meio da internet

*Por* **Thaís Iannarelli**

**A**tualmente, é indiscutível o fato de que a internet está inserida no cotidiano das pessoas. Além disso, tem o poder de mobilizar e unir interessados em causas comuns. Existem diversas ferramentas que facilitam iniciativas, como campanhas de captação de recursos, mobilizações, encontros e atividades. Um exemplo é a Change.org, plataforma mundial de abaixo-assinados on-line. No Brasil, já são mais de 2 milhões de usuários em pouco mais de um ano de existência. Por meio

de seu serviço de campanhas patrocinadas, qualquer pessoa ou organização pode conseguir uma base de relacionamento de pessoas interessadas em sua causa ou organização, em larga escala. Durante o Festival ABCR 2014, realizado em maio pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR), com correalização do Instituto Filantropia, Susana Fernández Garrido, diretora para a América Latina da Change.org, falou sobre a plataforma e sobre o ativismo digital em entrevista à **Revista Filantropia**.



**Revista Filantropia: Que tipo de causas e petições podem ser inseridas na Change.org?**

**Susana Fernández Garrido:** A Change.org é uma plataforma semelhante ao Facebook, ou ao Youtube, porém, é relacionada a causas sociais. Qualquer pessoa pode iniciar um abaixo-assinado, conseguir apoio e ganhar as campanhas. Somos uma plataforma aberta, neutra, e o diferencial é que propomos a mudança de forma concreta.

**RF: O que é necessário para ter sucesso no abaixo-assinado?**

**SFG:** Temos uma teoria que tentamos mostrar para as pessoas que querem começar uma petição. As coisas são possíveis quando são concretas. Um pedido pela fome mundial, por exemplo, é muito difícil que tenha êxito porque não há uma pessoa específica responsável por resolver este problema. Então, na plataforma, a pessoa descreve algo que a preocupa, o que pode ser feito e quem tem o poder para mudar esta realidade. Sempre incentivamos as pessoas a contarem suas próprias histórias, a usarem a força do *storytelling*, porque isso gera empatia. Adicionar a pessoa alvo da ação, ou seja, quem tem a capacidade de mudar a realidade proposta, torna o objetivo mais concreto e mobiliza mais pessoas. Assim, quando alguém assinar este abaixo-assinado, este responsável receberá um e-mail.



Antes, era muito difícil criar ou começar um movimento. Hoje, as pessoas não precisam estar organizadas em uma associação, por exemplo. Sozinho alguém pode começar um movimento da sua própria casa, com a internet”

**SUSANA FERNÁNDEZ GARRIDO**

Diretora para a América Latina da Change.org

**RF: E qual é o papel da tecnologia neste tipo de ação?**

SFG: Nunca na vida houve uma conexão tão grande entre as pessoas. Antes, era muito difícil criar ou começar um movimento. Hoje, as pessoas não precisam estar organizadas em uma associação, por exemplo. Sozinho alguém pode começar um movimento da sua própria casa, com a internet. E todos estão muito conectados, há grupos de redes sociais separados por tema.

**RF: Que tipos de histórias colocadas na plataforma chamam mais atenção?**

SFG: Temos vários exemplos interessantes, de coisas factíveis que chamam a atenção da mídia. Um deles é a de uma menina que era babá nos Estados Unidos e iniciou uma campanha para que o Banco da América não cobrasse uma nova taxa. Ela conseguiu 400 mil pessoas em prol de sua causa, por meio do questionamento em relação à taxa extra, sendo que o banco não estava oferecendo nada em troca. Então isso mostra que uma pessoa tem legitimidade para confrontar o banco. No caso, ela conseguiu a retirada da taxa. Outro caso interessante foram as baianas, em Salvador, que começaram um abaixo-assinado porque não tinham direito de vender acarajé durante a Copa do Mundo. Finalmente, a FIFA liberou a venda dentro dos estádios. Esse tipo de ação me faz lembrar a história de Davi contra o gigante Golias, e acaba dando certo. Quando aquela tradicional folhinha de reclamações “Reclame aqui” não funciona, a plataforma trabalha como uma aceleradora. Se a petição for bem feita, torna-se algo viral e chama a atenção.

**RF: Quais foram as causas que mais chamaram sua atenção?**

SFG: Adoro uma experiência brasileira, de uma fotógrafa que fez uma exposição com mulheres que tinham passado por uma mastectomia. A reclamação era que elas não conseguiam encontrar um sutiã que fosse bonito, e só conseguiam comprar a peça em farmácias. Assim, o abaixo-assinado começou para que fosse criada uma linha de sutiãs para mulheres com prótese, e deu certo. Ou aquela garota de Barcelona, que conseguiu que uma revista de moda não utilizasse mais o Photoshop nas imagens femininas. Então nem sempre são protestos, pode ser algo propositivo. A única coisa necessária é convencer as pessoas de que sua causa é importante. Se você identificar o responsável pela mudança, melhor ainda.

**RF: Como você enxerga a importância da internet para a atuação das ONGs?**

SFG: É muito útil, pois todos os que participam de uma ONG querem fazer um bem à sociedade, às pessoas, ao meio ambiente, aos animais, o que quer que seja. A conversa com a sociedade é extremamente necessária, para que ela saiba o que você está fazendo. Então hoje, com a internet, a tecnologia ajuda muito a reduzir os custos. A primeira campanha de mobilização social de que se tem notícia foi para abolir a escravidão, e demorou 40 anos. Hoje, com a tecnologia, podemos conseguir 1 milhão de assinaturas em uma semana. 🗣️

## DOAR PARA QUÊ, MESMO?

**E**m 2013, o Brasil foi classificado como a 7ª maior economia do mundo. Nesse mesmo ano, nosso país ocupou a 85ª posição no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e, segundo o GINI, é o 17º país mais desigual do mundo.

Não faltam dados para demonstrar os enormes desafios sociais que o Brasil ainda tem pela frente. Porém, se acreditamos que é possível enfrentá-los sem esperar pelo governo ou pelo mercado, provavelmente concordamos que uma sociedade civil independente, organizada e desenvolvida é parte fundamental deste processo.

Isto requer recursos. Isto requer doações. Segundo estimativas, o Brasil destina anualmente cerca de R\$15 bilhões para doações. Pode parecer muito, mas levando-se em conta a existência de quase 300 mil ONGs no país, estamos falando em uma média de R\$5 mil por mês para cada. Com este orçamento, qual seria o impacto de uma empresa? Qual seria sua força e quanta mudança ela seria capaz de gerar?

Os brasileiros são muito solidários em momentos de urgência – é verdade –, mas é preciso desenvolver uma cultura permanente de doação. Se queremos uma sociedade melhor, todos nós precisamos nos engajar em sua construção.

Ainda não é isso que observamos. De acordo com o World Giving Index, índice que avalia se pessoas de 146 países fazem doações em dinheiro, trabalhos voluntários ou se dispõem a ajudar pessoas estranhas, apenas 23% dos brasileiros se declararam doadores regulares. De acordo com esta pesquisa, em quantidade de recursos totais aplicados para doação, o Brasil aparece apenas numa não-honrosa 91ª posição mundial.

O que vemos é um grupo cada vez maior de pessoas tomando decisões sobre suas vidas preocupado com o legado que vai deixar para o mundo. Há uma clara tendência de profissionais buscarem aliar propósito à sua atuação profissional. Alguns, inclusive, abdicam de carreiras tradicionais a fim de se dedicar ao desenvolvimento de projetos sociais, culturais ou ambientais.

Por outro lado, a maioria das pessoas não vai abrir mão de seus planos para ingressar nesta seara e, com isso, se sentem presos a uma falsa dicotomia entre aqueles que trabalham para o “bem comum” e aqueles que trabalham para o “bem próprio”.

Doações são a principal arma para escancarar de vez esta falsa dicotomia. Foi pensando nisso que a SITAWI – Finanças do Bem iniciou a campanha Doe Mais Doe Melhor. Uma campanha que busca reunir e disseminar histórias de doação com o objetivo de demonstrar o papel que todos podem ter no desenvolvimento de uma sociedade mais justa. Partimos do pressuposto de que qualquer mudança social significativa depende não apenas dos atores diretamente envolvidos mas da sociedade civil como um todo.







◀ **MARCELO ESTRAVIZ** é presidente do Instituto Doar, empreendedor social, palestrante e escritor. Fundador e ex-presidente da ABCR, conselheiro do Greenpeace, Cidade Democrática e Instituto Filantropia. Criador do #diadedoar e da iniciativa certificadora de ONGs.



◀ **ANDRÉ GABRIEL** é engenheiro pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e pós-graduado pelo IBMEC - MBA em Gestão de Negócios e MBA em Finanças. Atualmente, é vice-presidente do Instituto Doar, Diretor do Mobilize - Crowdfunding no Facebook e professor da Fundação Dom Cabral nos programas Dignidade e POS.

# COMO DEFINIR O QUE É UMA BOA ONG?

**Instituto Doar, criado para ampliar a cultura da doação no Brasil, pretende garantir padrões de qualidade na gestão das ONGs do país**

Quem é da área deve se lembrar da primeira edição do Prêmio Bem Eficiente, criado por Stephen Kanitz. Ele, que cuidara por 25 anos da edição Maiores e Melhores, da Revista Exame, decidiu se aventurar no mundo do Terceiro Setor, usando métricas e gerando comentários positivos e negativos. Era um ser “estranho” no mundo das ONGs, falava outra língua. Muitos o acusaram de se envolver onde não devia, e ele deve ter encontrado mais inimigos do que amigos na área.

Para nós, criadores do Instituto Doar, Kanitz foi um pioneiro. Não o conhecemos, mas fica aqui nossa homenagem a ele. O grande impacto percebido no decorrer dos anos, mais do que o prêmio, mais do que as vencedoras, mais do que o método, foi o que as ONGs decidiram fazer com essas premiações. Ainda podemos encontrar em sites e folhetos a citação de esta ou aquela ONG ter sido vencedora de alguma edição do Prêmio Bem Eficiente.

Isso nos fez pensar que, mais do que um prêmio com poucos vencedores, há um ecossistema que se beneficia do processo todo. Um Oscar não premia somente os ganhadores da estatueta, mas põe pra cima todo um setor, estimula uma competição saudável, não entre pessoas ou instituições, mas entre o que se é e o que se pretende ser. Uma ONG pode e deve ser estimulada a melhorar continuamente, assim como os diretores ou cenógrafos de um filme.

Kanitz também nos trouxe, em um de seus artigos sobre a experiência, três dados muito precisos:

- As 50 instituições de caridade mais bem administradas do ano dobraram sua renda de donativos nos três anos seguintes.
- Em média, receberam R\$ 2.000.000,00 de donativos adicionais no triênio seguinte.
- A maioria do dinheiro adicional veio de pessoas que nunca tinham doado antes.

Com essa reflexão em mente, estudamos nos últimos dois anos mecanismos que pudessem fortalecer, reforçar e estimular as organizações, ao mesmo tempo em que criassem, no âmbito dos doadores, uma cultura de doação. Facilitar a escolha, separando o joio do trigo. Aumentar os donativos, mas para aquelas que merecem, por seus padrões de gestão e transparência.

Uma ISO 9000 das ONGs, porém, focada na administração dos recursos, e não na sua própria atuação, já que as metodologias, pedagogias e procedimentos de cada ONG com seus públicos não podem nem devem ser verificáveis como uma prática padronizável. Processos administrativos, contábeis, financeiros, de comunicação, estes sim, são verificáveis e, no mundo das ONGs, recomenda-se que sejam públicos e transparentes, já que os recursos são provenientes de doações e patrocínios.

Buscando a experiência consolidada do modelo ISO, localizamos uma iniciativa chamada NGO Benchmarking, que criou, há alguns anos, uma certificação bastante complexa. Em mais de cinco anos de atuação, certificaram no mundo um punhado de ONGs – menos de 10 no Brasil. Nenhuma delas renovou sua certificação. É a típica ideia tão boa e perfeita que se torna inviável.





Optamos, então, por uma certificação mais simplificada e focada, já que o prêmio Bem Eficiente, sem querer ocupar esse papel, acabou ocupando-o. Centenas de ONGs vencedoras se orgulham de mostrar o logo do prêmio, como um troféu, como um selo, como... um certificado! Quais seriam as questões comprováveis que valeria a pena avaliar e chancelar como exemplares?

Fomos a campo pesquisar o que havia no Brasil e no mundo, e encontramos um conjunto de coisas. No Brasil nada era completo, estávamos montando um quebra cabeça entre processos que se cruzavam, como o código de ética da ABCR, as iniciativas de transparência do GIFE e da ABONG e diretrizes de governança do IBGC.

Uma saudável surpresa foi encontrar uma organização internacional que agrupa agências de avaliação de vários países. O ICFO (*International Committee on Fundraising Organizations*) é também conhecido atualmente como a associação de agências nacionais de monitorização. Foi criado em 1958 para harmonizar procedimentos e *standards* para avaliação, análise e acreditação das ONGs. Seu objetivo é garantir segurança e confiança aos doadores de que seus aportes sejam utilizados pelas ONGs para os fins aos quais foram solicitados.

Os membros do ICFO são entidades de diferentes perfis que realizam avaliações independentes das ONGs. O ICFO não impõe uma metodologia aos membros integrantes. Cada um conta com sistemas diferentes adaptados às peculiaridades do setor e às normas aplicáveis em seus respectivos países. Atualmente, o ICFO está formado por 16 entidades de 15 países da Europa, América e Ásia. Uma curiosidade: O Instituto Doar é o único do hemisfério Sul.

Encontrar pares nos fez avançar com mais tranquilidade em nosso objetivo de certificar as organizações brasileiras. Um de nossos receios era a pergunta: Quem certifica os certificadores? Como poderíamos nos considerar tão acima do bem e do mal



## CRITÉRIOS DE GESTÃO E TRANSPARÊNCIA



**Causa e estratégia de atuação** – quais os propósitos da organização e quais os meios utilizados para atingi-los



**Representação e responsabilidade** – Quem representa a organização? Eles cumprem suas responsabilidades?



**Gestão e planejamento** – as ações são executadas de forma ordenada e previamente planejada?



**Estratégia de financiamento** – A organização está preparada para receber recursos?



**Prestação de contas e comunicação** – a prestação de contas à sociedade é satisfatória?

para julgarmos terceiros? A organização internacional entre pares gera um espaço de diálogo, reflexão e melhoria contínua no próprio procedimento de certificação.

Duas entidades nacionais associadas ao ICFO nos chamam especial atenção: Fundación Lealtad, na Espanha, e Confío, no México. Ambas estão em países cujas culturas de Terceiro Setor e doação são similares (ou muito próximas) das nossas. A Espanha, com algo a mais de experiência, o México, um pouco menos, mas ambos os países com situações que permitem *benchmarks* para nossa certificação, principalmente pelo universo das ONGs nas três nações.

Queremos dedicar três parágrafos para falarmos sobre a Fundación Lealtad, em função de seus mais de 10 anos de experiência e dos resultados obtidos. Ela é uma organização criada em 2001 por doadores que notavam uma escassa informação sobre as ONGs existentes.

É financiada 25% por governos, 19% por patronato e 56% por empresas. Oferece avaliação gratuita para as ONGs que solicitam, em função desse sistema de financiamento. Pauta-se por nove princípios de transparência e boas práticas. Realizou nesses anos 450 informes e publica no seu site todas as informações.

Nossa inspiração se pautou por duas grandes frentes. Os nove princípios da Fundación Lealtad e os oito pré-requisitos que Marcelo Estraviz desenvolveu ao longo de sua carreira como consultor em *fundraising*. Com algumas adaptações e integrações, chegamos a um modelo que contempla, em um só conjunto de questões, elementos do IBGC, ABCR, ABONG, GIFE e, internacionalmente, o ICFO e suas 15 certificadoras associadas.

O sistema envolve um processo no qual a própria organização busca a certificação e paga por participar. O processo de certificação tem validade de um ano e custa R\$ 450. Percebemos, em conversas com outras organizações, que o valor está de acordo a democratizar o acesso para todo tipo de ONG e, ao mesmo tempo, não estimula a prática da gratuidade, que em muitos casos desvaloriza o procedimento. Também foi uma opção do Instituto Doar de se financiar diretamente pelas organizações participantes, e não por empresas ou governos. Existem negociações para que estes possam ser financiadores, mas de grupos ou redes de ONGs. A precificação será por processos de certificação, e não por patrocínios. Acreditamos que esta forma é saudável e mantém a isonomia nos procedimentos, assim como a autonomia da instituição.

Por fim, queremos convidar a todos a participar desse amplo processo de melhoria contínua no setor no Brasil. Oferecemos no site da organização um processo de autoavaliação, totalmente gratuito. Com ele, é possível perceber o estágio atual da entidade e também se familiarizar com a certificação das ONGs. Esperamos contribuir não só ampliando a voz das boas entidades, legitimando-as, como também aumentando as doações para estas, num ciclo virtuoso de melhoria contínua. 📌

📌 Link: [www.institutodoar.org](http://www.institutodoar.org)



## CELEBRANDO A EXCELÊNCIA, PREMIANDO A CRIATIVIDADE

**M**ais uma vez, o Mobiliza – Prêmio Brasileiro de Captação de Recursos, identificou e premiou iniciativas brasileiras de mobilização de recursos inovadoras e criativas, além de indivíduos que atuaram, como voluntários ou funcionários, para atingir metas de captação.

Criado em 2009, o prêmio integra o Global Fundraising Awards, criado pela organização inglesa The Resource Alliance, e no Brasil é realizado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR) e pelo Instituto Filantropia. Os objetivos do Mobiliza são reconhecer e premiar ações de captação de recursos das organizações, fornecer uma plataforma para compartilhar inovações, melhorar práticas e contribuir para a aprendizagem no setor, reunir a comunidade brasileira de captadores de recursos e inspirar vencedores nacionais a competirem em uma plataforma global.

Os vencedores do Prêmio Mobiliza no Brasil concorrem ao Global Fundraising Awards, que reúne vencedores dos prêmios locais de vários países.

Conheça agora os *cases* dos seis vencedores da edição 2014 do Mobiliza – Prêmio Brasileiro de Captação de Recursos.



**Thiago Nascimento, do Comitê para a Democratização da Informática, recebe o primeiro lugar do Prêmio Mobiliza 2014 na categoria Campanha Inovadora. O case vencedor foi a participação do CDI na Skoll Social Entrepreneur's Challenge, no qual 57 ONGs internacionais tiveram um período de nove semanas para captar o máximo de doações possíveis através de uma plataforma de crowdfunding.**

#### **CATEGORIA: CAMPANHA INOVADORA**

### **PRIMEIRO LUGAR: COMITÊ PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DA INFORMÁTICA**

#### **CAMPANHA: CDI NO SKOLL SOCIAL ENTREPRENEUR'S CHALLENGE**

Em Setembro de 2013, o CDI foi selecionado para participar da Skoll Social Entrepreneur's Challenge, uma colaboração entre Skoll Foundation, Huffington Post e Crowdrise. Neste desafio, 57 ONGs internacionais tiveram um período de nove semanas para captar o máximo de doações possíveis através da plataforma de crowdfunding Crowdrise. As cinco organizações com os maiores valores de recursos captados iriam ganhar prêmios adicionais, entre US\$ 50.000 e US\$10.000, pela Skoll Foundation. As doações seriam feitas através do site Crowdrise, com valores entre US\$10 e US\$10.000. O CDI entrou no desafio com três estratégias principais: 1. Mobilizar a sua própria rede nacional e internacional; 2. Utilizar celebridades e artistas para que mobilizassem os seus fãs; e 3. Fazer parcerias com empresas locais para que mobilizassem seus funcionários.

A equipe do departamento de Desenvolvimento Institucional focou o seu trabalho no desafio durante estas nove semanas, e envolveu todos os funcionários da matriz do CDI no Rio de Janeiro e nas demais regionais no Brasil, para que estes se tornassem *fundraisers* através do site. Na primeira semana, 20 funcionários criaram seus perfis e começaram a mobilizar a família e os amigos. Uma página do Facebook foi criada para divulgar a participação no desafio, e pequenos "teasers" (imagens com frases curtas e instigantes) foram postados todos os dias para garantir uma mobilização contínua através das redes sociais. A segunda estratégia foi utilizar celebridades para divulgar a causa do CDI. A atriz Maitê Proença e o comediante Fabio Porchat elaboraram vídeos curtos falando sobre o CDI e o seu trabalho. Além disso,

o artista plástico brasileiro Vik Muniz doou 20 obras fotográficas no valor total de \$100.000. A terceira estratégia foi a de realizar parcerias com empresas locais para que mobilizassem todos os seus funcionários a doarem pequenos valores. Empresas como a Generali Brasil Seguros, a Renaissance Executive Forum e a Nasajon Sistemas conseguiram mobilizar significativos recursos para a campanha. O CDI terminou o desafio em terceiro lugar geral, com um valor total captado de \$ 227.945,00. Além disso, recebeu um prêmio adicional de \$30.000 da Skoll Foundation. O CDI vê a participação neste desafio como uma grande conquista na área de captação de recursos e na área de comunicações, sendo a mais bem-sucedida organização brasileira na campanha.

A captação de recursos no CDI sempre foi realizada de maneira mais tradicional: aplicações para editais e parcerias com empresas ou órgãos públicos. Nos anos 2011 e 2012, como resultado da crise econômica mundial, o CDI presenciou um decréscimo significativo de suas parcerias e de seu orçamento anual. Em 2013, a organização foi levada a uma redução de seu corpo de colaboradores e à diminuição do número de projetos executados. A participação no Skoll Social Entrepreneur's Challenge foi uma excelente chance para mudar o panorama da ONG. Todas as três estratégias do desafio foram inovadoras para a organização, que até então nunca havia trabalhado com doações de pessoa física. A ideia de utilizar a rede nacional, internacional, celebridades e um artista plástico, junto a parcerias com empresas para mobilizarem seus funcionários, foi uma estratégia totalmente diferente para captar recursos. Como resultado do desafio, o CDI está desenvolvendo um sistema de doação por pessoa física a ser implementado em 2014.

Durante as nove semanas, foram identificados vários riscos para o sucesso potencial do CDI. Um deles seria o foco da equipe de Desenvolvimento Institucional no desafio Skoll. No início, o plano era que a equipe priorizasse esta campanha dentre outros trabalhos e responsabilidades. Posteriormente foi identificado que isso prejudicaria o desempenho da organização em outras demandas, e foi contratado um freelancer para liderar a comunicação e as relações com a imprensa. A partir daí, a divisão do tempo entre as tarefas e a priorização aconteceu de forma mais satisfatória. Um segundo risco relacionado à campanha era a multiplicidade inicial de estratégias, resultando na perda de



**Emília Lemos, representante do Cantinho do Céu, hospital de retaguarda que pretende proporcionar qualidade de vida a pessoas acometidas por deficiências com sequelas graves e irreversíveis, recebe o Prêmio Mobiliza.**

foco. Para preveni-lo, o comitê executivo desenvolveu as três estratégias anteriormente mencionadas. Todos os planos de ação teriam que ser relacionados minimamente a uma destas estratégias. O impacto final foi plenamente alcançado, uma vez que a organização obteve extremo sucesso em algumas das estratégias.

O maior desafio que o CDI encontrou foi o de conseguir pequenas doações de múltiplos públicos. Nesse esforço, o CDI conseguiu poucos doadores que ofertaram valores altos (entre \$ 5.000 e \$ 10.000). Para o próximo desafio, seria interessante mapear e identificar outros públicos. Também foi um desafio coordenar a mobilização da rede, das empresas e de celebridades com poucos recursos humanos. Para um novo momento, na execução de campanha similar, seria importante focar em formadores de opinião, empresas e membros da Rede CDI com alto potencial de mobilização.

#### **🚩 CATEGORIA: CAMPANHA INOVADORA**

### **SEGUNDO LUGAR: CANTINHO DO CÉU - HOSPITAL DE RETAGUARDA**

A missão do Cantinho do Céu - Hospital de Retaguarda é proporcionar qualidade de vida a pessoas que foram acometidas por deficiência com sequelas graves, múltiplas e irreversíveis, oferecendo tratamento e acompanhamento 24 horas. O grande objetivo é o de preservar o direito à vida e o respeito ao próximo.

#### **CAMPANHA: INVISTA EM VIDAS**

A Campanha trabalhava com o conceito “Invista em Vidas. Garantia de Retorno Imediato”, indo diretamente ao ponto que grandes investidores e empresários estão buscando, ou seja, investir e ter um retorno gratificante. A principal inovação da campanha foi conseguir transmitir a missão do Cantinho do Céu, sensibilizando a todos os atingidos pela campanha.

Os objetivos foram arrecadar fundos para transformar a creche Cantinho do Céu - Lar dos Excepcionais em um Hospital de Retaguarda; fazer a passagem da área da Assistência Social para a área da Saúde; fazer com que a instituição se tornasse ainda mais conhecida e respeitada na cidade; aumentar o rol de parceiros e colaboradores orgânicos.

Para conseguir meios de divulgação, em vez de buscar recursos financeiros, buscamos recursos midiáticos e de serviços; como a causa é muito relevante, os veículos e prestadores aderiram com facilidade e a comunicação foi muito efetiva. A ideia funcionou de forma positiva e atingiu seus objetivos. A grande ideia foi mostrar que todas as pessoas têm direito à qualidade de vida e o investimento não se torna apenas financeiro, e sim uma gratidão.

Nunca antes na história da instituição um público tão grande havia sido atingido de maneira tão efetiva, rápida e bem-sucedida. Conseguimos transmitir que todos têm o direito de viver com dignidade e respeito. Conquistamos vários parceiros para comunicar e divulgar. Com parcerias de jornais, revistas, outdoors, veículos online e agência de publicidade, conseguimos espalhar a mensagem.

Os recursos necessários para transformar a creche em um Hospital de Retaguarda foram obtidos. Fizemos com que a instituição se tornasse ainda mais conhecida e respeitada na cidade. Aumentamos em 30% os parceiros e os colaboradores orgânicos.

O principal desafio era atingir as pessoas certas da maneira correta, fazendo com que elas se sensibilizassem e aderissem à causa. É difícil falar de mudanças, pois, devido ao sucesso, é complicado traçar o que poderia ser feito de maneira diferente.

#### **🚩 CATEGORIA: CAMPANHA INOVADORA**

### **TERCEIRO LUGAR: ASSOCIAÇÃO DE CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE LAVRAS (ACAMAR)**

#### **CAMPANHA: PLANTE ESTA IDEIA**

A Acamar tem como missão trabalhar para o desenvolvimento do associativismo, usando como ferramenta a reciclagem do lixo e a educação ambiental. O objetivo é sensibilizar e conscientizar a população atendida sobre a importância da coleta seletiva na melhoria da qualidade de vida, geração de emprego e renda.



**Luiz Tadeo, da Acamar, ficou em terceiro lugar pela categoria Campanha Inovadora. A Acamar realizou uma campanha de plantação e manutenção de mudas por meio de protetores para as árvores.**

#### **7 CATEGORIA: FUNDRAISER GLOBAL**

##### **PRIMEIRO LUGAR: LUIS FERNANDO DONADIO – FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ**

Atuo como coordenador do escritório de captação da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), instituição que tem como objetivo promover a saúde e o desenvolvimento social, gerar e difundir conhecimento científico e tecnológico e ser um agente da cidadania. Estes são os conceitos que pautam a atuação da Fiocruz, vinculada ao Ministério da Saúde, a mais destacada instituição de ciência e tecnologia em saúde da América Latina.

Minha carreira de captador de recursos começou no ano de 2006, período em que terminava um MBA em Gestão Cultural e atuava como assistente de projetos no Museu da Vida, espaço de divulgação científica da Fiocruz. A tese do MBA dissertava sobre o potencial de captação para Museus de Ciências no Brasil e, ao terminá-la, tive o desejo de aplicar a conceituação acadêmica na prática de uma realidade vivenciada diariamente. Depois de muita solicitação, recebi de minha chefia à época autorização para ter como projeto piloto de captação uma iniciativa do Museu da Vida, chamada: Ciência Móvel.

Era uma grande carreta de divulgação científica que percorreria o interior do país, mas que estava subutilizada por falta de recursos. Abracei a oportunidade e, depois de um ano,

Em nosso município havia uma carência de na área de arborização urbana. Esta campanha foi desenvolvida com a finalidade de aumentar o número de árvores na área urbana do município, plantar e fazer a manutenção destas mudas e protetores e captar recursos alugando o espaço publicitário nos protetores.

A organização procurou algumas empresas do município e fez uma campanha de doação de mudas. Assim, o patrocinador pagou R\$ 20,00 por cada muda plantada. No início, não fazíamos ideia do vandalismo e de acidentes que poderiam destruir os protetores, então o custo de manutenção ficou um pouco maior que o estimado.

No primeiro ano, foram vendidos 100 protetores e arrecadados R\$ 2.000,00 por mês durante 24 meses. Com estes recursos, mais um caminhão para a coleta seletiva foi adquirido, e aumentou-se em 15% o volume do material coletado, gerando mais três empregos diretos.

O principal desafio da organização foi convencer o poder público municipal da viabilidade do projeto. O segundo foi contornar o vandalismo.

**Luis Fernando Donadio ficou em primeiro lugar na categoria Fundraiser Global, devido ao seu trabalho realizado na Fundação Oswaldo Cruz. Luis implantou o departamento de captação de recursos na fundação.**





Equipe de captação de recursos da Fiocruz

chegamos ao nosso primeiro R\$ 1 milhão captados para o projeto. A partir deste ponto, o processo não parou. A chefe de então me convidou para implantar um escritório de captação a fim de atender as demandas do Museu da Vida, e os resultados vieram. Fui então convidado para implantar o mesmo escritório para as demandas da Unidade (o Museu da Vida é um de cinco departamentos da Unidade), e os resultados vieram. Fui, então, convidado pela presidência para implantar o mesmo escritório para as demandas Fiocruz (a unidade na qual trabalhava é uma de 16 outras unidades da Fiocruz). E os resultados continuaram vindo.

Em minha opinião, a inovação foi convencer e comprovar o potencial de captação de alguns dos projetos desenvolvidos pela Fiocruz. A inovação foi conseguir quebrar com a lógica das captações apadrinhadas por agentes externos, que vinham e iam sem nenhum compromisso institucional, fazendo os projetos crerem que dependiam das relações desses contatos para acontecerem. Mas considero que a principal inovação tenha sido a experiência de implantar, em uma instituição centenária, um processo profissionalizado de captação, para projetos que antes não se viabilizavam pela falta de recursos e parcerias.

Neste tempo de atuação, tinha quatro objetivos: implantar e consolidar um escritório de captação que não dependesse de alguém, mas que se tornasse um processo estruturante e continuado, com a chegada e saída de pessoas; desenvolver uma metodologia operacional para o trabalho de captação; fomentar internamente a cultura pela busca de parcerias aos projetos desenvolvidos; dar visibilidade externa ao portfólio de projetos da instituição, abertos a parcerias.

No ano em que me propus a começar este projeto, tudo o que eu dispunha como apoio era o meu próprio ânimo. Não fui contratado como captador para iniciar uma experiência de captação; continuei a receber o mesmo salário, equivalente à época ao de um assistente administrativo, não tinha uma equipe, uma mesa, telefone ou mesmo um computador dedicado a este trabalho. O que recebi foi uma oportunidade para praticar meus

conteúdos teóricos em um dos projetos do Museu da Vida. E assim o fiz por 12 meses, até que os resultados começaram aparecer e não mais pararam. Hoje, já contratado como coordenador de captação da Fiocruz, coordeno uma área diretamente ligada à presidência da Instituição, com oito profissionais, verbas necessárias, e em pleno processo de expansão.

O crescimento dos anos iniciais foi vertiginoso: da experiência de captação do primeiro projeto, passando pela fase inicial de implantação do escritório, até o desdobramento em diversas outras captações. Porém, mesmo com os bons resultados dos anos iniciais, média de R\$ 2 milhões/ano, eu continuava trabalhando sozinho, não porque desejasse, mas por conta da grande resistência institucional para novas contratações. A alternativa que me surgiu foi a de receber servidores que estivessem “vagando”, à procura de algum setor para se alocarem. Dediquei-me então a desenvolver um plano de capacitação, com encontros semanais sobre captação. E eles aprenderam a captar. Em seguida, passei a fazer encontros mensais para o aprofundamento das questões pertinentes à nossa metodologia de trabalho (Elaboração de Plano de Captação, Projeto de Venda, Análise prospectiva etc).

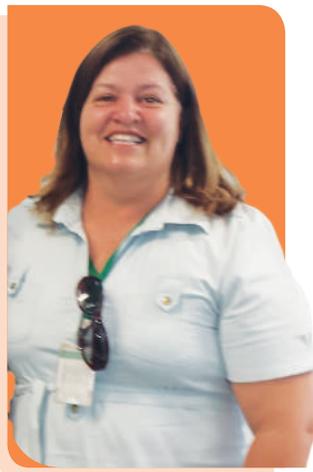
O maior desafio, sem dúvida, foram os entraves políticos. Captação não era algo em nossa agenda institucional até então, logo, as doses de desânimo nos anos iniciais foram muitas. Falta de espaço, estrutura, verba, remuneração. Para o futuro me dedico a estruturar uma área de captação que funcione independentemente das pessoas que passem por ali. Dedico-me a consolidar um modelo estruturado, que siga processos de captação sistematizados, onde cada projeto cumpra um ciclo de vida, independente de que o esteja à frente do mesmo.

#### 🚩 CATEGORIA: VOLUNTÁRIO GLOBAL

#### **PRIMEIRO LUGAR: PROJETO VINCULAR – VOLUNTÁRIA: JULIANA MARIA GOMES CARNEIRO MONTEIRO**

Antes de iniciar o trabalho voluntário, existia dentro de mim um forte desejo de não passar nula pelo mundo. Eu não gostaria de fazer da minha vida o ditado popular: “morre o homem e fica a fama”. Gostaria que o meu ditado fosse: “morre o homem e fica o amor que ele deixou”. É isso que me motiva. Motiva-me o desejo de ter uma vida voltada para os outros, para quando eu morrer tudo aquilo que eu fiz de bem sirva de exemplo encorajador para aqueles que também desejam não passar nulos pelo mundo.

O projeto teve início a partir do desejo de alguns jovens, entre eles eu, de realizar trabalhos contínuos em alguma instituição já existente. A partir daí, o trabalho foi se tornando cada vez mais sério e contínuo. Intitulamos as iniciativas de Projeto Vincular e nos tornamos uma associação sem fins lucrativos. Desde o início coordenei o projeto. Hoje, possuímos uma rede de aproximadamente 2.000 voluntários espalhados em sete cidades do Brasil. Como diretora administrativa voluntária, coordeno todas as



**Virginia Porto Leles fundou e é voluntária da Associação de Pais e Amigos dos Tenistas de Ouro Branco, que procura utilizar a prática do tênis para influenciar a vida futura das crianças e dos adolescentes participantes.**

atividades desenvolvidas pelo projeto. Dentre outras atribuições e em outras áreas, no ano de 2013, coordenei também a construção de duas casas populares para famílias carentes.

Em dois anos de Projeto Vincular, atuamos em várias áreas. Em todas elas, pude estar à frente da captação dos recursos para as atividades. Casas foram construídas para famílias carentes. Atividades lúdicas, temáticas e educativas foram realizadas com crianças. Foram dadas palestras e dinâmicas para pacientes com câncer. Atividades foram desenvolvidas com idosos e adultos em situação de vulnerabilidade social.

Pude encontrar muitos desafios externos, mas posso considerar os mais difíceis os desafios internos. Muitas vezes, e na maioria delas, as pessoas não entendem o porquê de dar a vida por uma causa social. O mundo hoje nos “obriga” a ter uma vida bem-sucedida. Acho que o desafio mais difícil nasce dentro de você, quando a decisão é de não seguir os preceitos do mundo.

**🏆 CATEGORIA: VOLUNTÁRIO GLOBAL**

**SEGUNDO LUGAR: ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS TENISTAS DE OURO BRANCO – VOLUNTÁRIA: VIRGINIA PORTO LELES**

Meu papel é ser uma espécie de embaixadora do projeto. Dedico-me voluntariamente e diariamente a este projeto desde a sua fundação porque acredito que é possível conquistar os objetivos propostos utilizando o tênis, que é um esporte disciplinador que exige concentração e estratégia, o que pode influenciar a vida futura das crianças e dos adolescentes participantes. Com o conhecimento que tenho dentro da comunidade, após residir por 35 anos no mesmo local e participar de trabalhos comunitários em várias organizações, associar isto ao projeto faz com que eu consiga conquistar a cada dia melhorias, e veja o brilho no olhar de cada participante que passa também a ser um multiplicador do projeto.

O que me motivou foi o fato de poder levar o esporte para crianças de periferia. No início, voluntariamente recolhi materiais, como raquete, bolas usadas, roupas de tênis e até

bananas para o lanche. Eu mesma, como sou tenista, comecei a treinar oito crianças, mas isso despertou o interesse de mais crianças, e também surgiu a necessidade de viagens para competições. Com a ajuda de uma amiga, que é promotora da vara da infância e da juventude, criei a ONG, que foi crescendo e atualmente abriga 50 crianças de risco social, sendo três atletas filiadas ao brasileiro e 22 ligadas ao pró-tênis mineiro.

Inicialmente fui ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), cadastrei o projeto no Fundo da Infância e do Adolescente (FIA), pelo qual é possível captar recursos para projetos ligados à Infância. Além de cadastrar, passei a ser membro do Conselho para captar recursos para os projetos existentes, e permaneço conselheira até hoje. Passei a estudar sobre editais, buscar convênios e consegui apoio de duas importantes empresas de Minas Gerais, além de um convênio com o governo de Minas, que utilizava o esporte para combate ao uso indevido de drogas. Também busquei parceria com uma empresa de São Paulo, ligada à Confederação Brasileira de Tênis (CBT). Buscar sempre novos financiadores é nosso foco, sem jamais esquecer o primeiro tipo de captação, que foram as doações de materiais, raquetes usadas, livros e tudo o que possa contribuir para nosso projeto.

O maior desafio era convencer os patrocinadores e doadores de que era possível utilizar o esporte tênis como ferramenta para melhoria escolar, sabendo que no Brasil, e principalmente em uma pequena cidade do interior de Minas, é difícil despertar o interesse por um esporte que não seja o futebol, principalmente quando este esporte é conhecido pela disciplina e concentração, exigência básica para seguir adiante. Outro desafio grande é mostrar ao patrocinador que vale a pena investir em nosso Projeto e continuar patrocinando a cada ano e até aumentar os investimentos feitos. Demonstrar isso requer conhecimentos nas áreas de responsabilidade social e ferramentas de apoio. 🏆

# SETECO: há 45 anos agregando valor na gestão de negócios

A competência de uma organização pode ser medida pela **QUALIDADE** e pelo grau de **EXIGÊNCIA**, quanto à **COERÊNCIA** e **PRECISÃO** de um trabalho contábil. Dedique-se ao seu negócio e terceirize com a SETECO, especializada nos segmentos:



Indústria



Comércio



Serviços



Terceiro Setor

Outsourcing: Terceirização contábil, fiscal e trabalhista  
Compliance: Prevenção e mitigação de gastos  
BPO: Automação, integração e administração de controles internos  
Tax: Sistema Integrado de Gestão  
Imposto de renda de pessoa física  
Abertura de empresa e alterações contratuais





♦ ROSANA PEREIRA é multiplicadora do SICONV habilitada pelo Ministério do Planejamento. É consultora em projetos, monitoramento, prestação de contas e planejamento estratégico com base no PPA para Administração Pública Municipal.

# RECURSOS FEDERAIS PARA A SAÚDE EM 2014

A captação de recursos com o Governo Federal tem suas peculiaridades. O repasse monetário da União mais conhecido é o Incentivo Fiscal, utilizado pela área da cultura já utiliza há bastante tempo. Porém, grande parte da transferência desses recursos para a administração pública e entidades sem fins lucrativos é feita através das Transferências Voluntárias, realizadas em um sistema próprio, um portal dedicado chamado SICONV.

O Portal dos Convênios – SICONV é um sistema desenvolvido em plataforma web que permite, aos órgãos do Governo Federal e aos interessados em captação de recursos de transferências voluntárias (municípios, Estados e entidades sem fins lucrativos), o gerenciamento on-line de todos os recursos de convênios pelo Governo Federal.

Para alguns, este sistema é desconhecido; para outros, um “bicho-papão”. Mas, na realidade, é uma fonte de oportunidades para investimentos em projetos específicos, de acordo com a orientação dos Ministérios, suas ações e programas.

No SICONV, o repasse financeiro pode ser feito através de Proposta Voluntária, Proposta de Emenda Parlamentar e Proposta de Proponente Específico do Concedente. Este tem sido um ano atípico para as emendas parlamentares, pois a orientação do Governo Federal estabeleceu que 50% do total previsto da emendas parlamentares deveria ser destinado para a área da saúde, ou seja, uma previsão de aproximadamente R\$ 4 bilhões para projetos nesta área.

## O QUE SÃO AS EMENDAS PARLAMENTARES?

Realmente, o valor de R\$ 4 bilhões é relevante, mas para participar deste programa especial do Ministério da Saúde, os municípios, Governos Estaduais e entidades privadas sem fins lucrativos tiveram que seguir um calendário “apertado”. Os proponentes tiveram até dia 21 de março para incluir suas propostas, as quais os concedentes deveriam analisar e solicitar correções (diligências) até 14 de abril. Então, os proponentes tiveram até dia 25 de abril para fazer as alterações e, finalmente, terem suas propostas aprovadas

A forma constitucional prevista para a atuação do Congresso Nacional, em sua participação na elaboração do orçamento, dá-se por meio de emenda ao referido projeto de lei. Por meio das emendas, os parlamentares procuram aperfeiçoar a proposta encaminhada pelo Poder Executivo, visando uma melhor alocação dos recursos públicos. Desse modo, identificam as localidades onde desejam que sejam executados os projetos ou inserem novas programações com o objetivo de atender as demandas das comunidades que representam.

Os 513 deputados e 81 senadores têm direito a incluir, anualmente, no Orçamento da União, R\$ 15 milhões (cada um) a serem destinados a projetos em áreas como infraestrutura, educação, saúde e socioassistenciais. Eles normalmente preveem os recursos aos municípios onde se elegem. No total, os parlamentares incluíram R\$ 8,9 bilhões em 2014.

pelo concedente até dia 5 de maio. Todo o cronograma foi publicado através da Portaria Interministerial nº 40, de 06/02/2014.

Caso tenha incluído sua proposta, é possível verificar que estas datas foram revistas, porém, é preciso ter cuidado com os informes disponibilizados no Portal de Convênios e e-mails enviados aos proponentes pelo concedente, pois neste ano, com a Copa do Mundo e as eleições, o Ministério da Saúde tem prazo para assinatura de convênios e repasse dos recursos. Até junho, todos deverão ter seus convênios assinados. Fiquem atentos!

Outro fato que diferencia os projetos na área da saúde dos outros vinculados aos demais Ministérios é que os interessados neste recurso tiveram que utilizar outro sistema, o portal próprio do Fundo Nacional da Saúde (FNS). Os dados inseridos são bastante similares aos exigidos no SICONV, porém, em base de dados diferentes. O que isso quer dizer? Bem, na verdade os proponentes devem ficar atentos, pois assim que seus projetos forem aprovados no FNS, deverão observar se os dados efetivamente serão migrados automaticamente para o SICONV, de onde deverão ser gerenciados.

*Outro fato que diferencia os projetos na área da saúde dos outros vinculados aos demais Ministérios é que os interessados neste recurso tiveram que utilizar outro sistema, o portal próprio do Fundo Nacional da Saúde (FNS).*

Outro detalhe é que se os recursos forem destinados para obras, deverão ser observados os dados necessários para inserção no Sistema de Monitoramento de Obras (SISMOB), pois ao todo são três sistemas para um mesmo recurso.

Se o Governo Federal tem o recurso e você tem o projeto, o qual esteja alinhado à ação prevista em lei pelo Plano Plurianual, mãos à obra! Confira todas as ações previstas do Ministério da Saúde e consulte a Cartilha para Apresentação de Propostas no portal. 📄

📄 Links: [www.fns.saude.gov.br](http://www.fns.saude.gov.br) | <http://dab2.saude.gov.br/sistemas/sismob/>

# ECONÔMICA Desenvolvimento Empresarial

- Congressos
- Seminários
- Cursos (inclusive *In Company*)
- Consultoria em responsabilidade social





# INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO E VOLUNTARIADO

Um caminho novo aproxima cada vez mais os investimentos sociais privados do voluntariado. Há pouco mais de uma década, empresas de diferentes setores em todo o mundo têm se preocupado cada vez mais com o legado que deixarão para a sociedade. Esta afirmação pode ser confirmada por meio de um estudo realizado em 2006, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que apontou que aproximadamente 600 mil empresas privadas brasileiras atuavam voluntariamente em projetos sociais voltados à comunidade. A pesquisa é um retrato da ação social realizada voluntariamente pelas empresas, com o foco voltado para doações, atividades ou projetos em diversas áreas. Os resultados são úteis ao governo, às empresas privadas e às instituições da sociedade civil. A edição de 2006 avalia, de forma pioneira, o envolvimento social privado no Brasil, comparando o comportamento dos empreendedores. O conceito utilizado para definir a ação social empresarial é, deliberadamente, amplo: qualquer atividade que as empresas realizam, em caráter voluntário, para o atendimento de comunidades.

Segundo o Grupo de Institutos e Fundações Empresariais (GIFE), investimento social privado é o repasse voluntário de recursos privados, de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público.

Incluem-se neste universo as ações sociais protagonizadas por empresas, fundações e institutos de origem empresarial ou instituídos por famílias, comunidades ou indivíduos.

Os elementos fundamentais – intrínsecos ao conceito de investimento social privado – que diferenciam essa prática das ações assistencialistas são:

- Preocupação com planejamento, monitoramento e avaliação dos projetos;
- Estratégia voltada para resultados sustentáveis de impacto e transformação social;
- Envolvimento da comunidade no desenvolvimento da ação.

O Investimento Social Privado pode ser alavancado por meio de incentivos fiscais concedidos pelo poder público, e também pela alocação de recursos não-financeiros e intangíveis.

Atualmente, outra forma de fortalecer esse investimento é aliar ao investimento ações de voluntariado empresarial, construindo uma cultura empresarial que possibilite enxergar o papel da empresa dentro da sociedade, humanizando as relações com a comunidade.

Dicas para um investimento social transformador:

- Que vá além do compensatório;
- Que não seja algo pontual;
- Que seja genuíno;
- Que seja baseado em uma escuta verdadeira das demandas da comunidade;
- Que seja alinhado aos propósitos e valores da empresa e da comunidade;
- Que promova ações transformadoras: individual e coletivo (transforma o voluntário envolvido na ação que recebe o investimento e também a comunidade, organização social, causa beneficiada);
- Que o investimento seja também formador, educador de uma futura autonomia da comunidade e não uma dependência;
- Que tenha a proposta de construir junto algo relevante para a comunidade: feito em conjunto;
- Que possa influenciar políticas públicas;
- Que tenha foco, clareza;
- Que deixe legado – desenvolvimento local;
- Que seja bem planejado e organizado e que possa ser avaliado;
- Que envolva outros atores da Sociedade, da comunidade, que promova um trabalho em rede. 🤝

🔗 Links: <http://www.ipea.gov.br/acaosocial/IMG/pdf/doc-28.pdf> | [http://projetoscomunitas.org.br/cms/wp-content/files\\_mf/3.gin2012\\_finalweb.pdf](http://projetoscomunitas.org.br/cms/wp-content/files_mf/3.gin2012_finalweb.pdf) | <http://www.gife.org.br>



◀ **RENATA DE TOLEDO RODOVALHO** é consultora na Apoena sustentável e membro do Grupo de Estudos de Voluntariado Empresarial.



## VOLUNTARIADO E CULTURA DE DOAÇÃO

**E**sta reflexão sobre voluntariado e cultura de doação pode começar com uma pergunta: Estamos doando mais? Na era da internet e das redes sociais, o cyberativismo já é uma realidade e as pessoas estão de fato usando esses espaços para se colocar politicamente, para advogar por causas sociais e ambientais e até para criar campanhas de doação.

Quem ainda não ouviu falar de *crowdfunding* não ficará ileso por muito tempo! ONGs, artistas, coletivos culturais e até empreendedores sociais estão usando essa poderosa ferramenta de doação coletiva para viabilizar financeiramente seus projetos. Com a internet, o conceito de doação em si vem se transformando profundamente. Se antes quem doava não podia esperar nada em troca, pois o ato de doação

era uma demonstração legítima de altruísmo desinteressado, hoje, os usuários das plataformas de *crowdfunding* oferecem aos seus doadores contrapartidas proporcionais ao valor doado, já que o doador passa a ser um coautor da iniciativa e, portanto, precisa ser recompensado. A plataforma Kiva, por exemplo, permite que doadores de qualquer parte do mundo apoiem pessoas em regiões de extrema pobreza. O interessante sobre esta plataforma é que o valor doado volta para o doador quando o beneficiário recupera o investimento. Nesse caso, além de poder recuperar o dinheiro, ele também pode reinvestir o mesmo valor em um novo projeto, se assim desejar.

Isso muda totalmente o papel do doador no processo e a sua maneira de se relacionar com as causas pelas quais advoega. A ideia de que estamos todos interconectados nunca foi tão verdadeira, pois a internet escancarou as questões sociais e ambientais, antes mascaradas pelo filtro das lentes das emissoras de televisão; hoje, inúmeros pontos de vista surgem nas redes sociais, quebrando o monopólio da informação. Mas será que isso é suficiente para afirmarmos que estamos diante de uma nova cultura de doação? As pessoas doam mais porque está mais fácil doar? O fato é que existem poucos dados sobre as doações no Brasil, e isso nos mostra o quanto precisamos evoluir neste campo.

Em matéria publicada na Folha de São Paulo, em 9 de dezembro de 2013, a pesquisa “World Giving Index 2013” – Uma visão global das tendências de doação” mostrou que o Brasil caiu 37 posições no ranking dos países mais solidários do mundo em cinco anos. Mesmo com a elevação de renda da população no período, as doações, o trabalho voluntário e a ajuda a estranhos — itens avaliados na pesquisa — diminuíram, o que não aconteceu nos outros países também avaliados. Essa pesquisa reforça o argumento daqueles que acreditam que a cultura de doação e o voluntariado não emergem simplesmente da elevação da renda e melhora da qualidade de vida da população. Desenvolver uma cultura de doação envolve outros aspectos do desenvolvimento social como ampliação da visão de mundo, melhoria na qualidade da educação, acesso à informação e conhecimento sobre as causas da desigualdade social, que não são tão evidentes para todos.

A pesquisa ainda revela que, na América do Sul, o Brasil é o país menos generoso. “A questão da doação é mais fomentada nos outros países, faz parte da cultura”, explica Paula Fabiani, diretora-executiva do Instituto do Investimento Social (Idis).

O secretário-geral do Grupo de Institutos e Fundações e Empresas (Gife), Andre Degenszajn, afirma que “no Brasil existe muita doação, mas ela tende a ser dentro de uma mesma comunidade, como de grupos religiosos e menos em questões sociais, como a ambiental, por exemplo”.

*A ideia de que estamos todos interconectados nunca foi tão verdadeira, pois a internet escancarou as questões sociais e ambientais, antes mascaradas pelo filtro das lentes das emissoras de televisão; hoje, inúmeros pontos de vista surgem nas redes sociais, quebrando o monopólio da informação. Mas será que isso é suficiente para afirmarmos que estamos diante de uma nova cultura de doação?*

Mas quais seriam as possíveis soluções para disseminar o voluntariado e a doação no Brasil e criar, de fato, essa cultura de doação e participação social tão desejada? Algumas pessoas apostam em incentivos governamentais que facilitem a doação para organizações sociais, políticas claras e processos simples que ajudem o cidadão a destinar parte do seu imposto de renda para projetos de sua preferência, sem burocratizar.

Se por um lado os cidadãos não sabem muito bem como destinar recursos para organizações sem fins lucrativos de forma segura, por outro, as organizações tampouco sabem como estimular esses cidadãos a escolherem o seu projeto entre tantos disponíveis. No fim das contas, essa falta de conexão entre as partes desestimula o gesto da doação. E o mesmo acontece com o trabalho voluntário, já que muitas organizações não têm programas estruturados de voluntariado, não conhecem os mecanismos de atrair o interesse de possíveis candidatos e, uma vez atraídos, não conseguem mantê-los e reconhecê-los de maneira eficaz.

Em contrapartida, as empresas brasileiras têm investido cada vez mais em programas de voluntariado, segundo a pesquisa do Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial, que está na sua terceira edição (Perfil do Voluntariado Empresarial no Brasil III, 2012). As empresas têm recurso e ferramentas para fomentar ações voluntárias bem estruturadas que disseminem, ao mesmo tempo, a importância de se engajar como voluntário em uma causa e de que a doação pode ser um importante complemento ao trabalho de cada um. Organizar campanhas, mobilizar pessoas e captar recursos são experiências voluntárias muito interessantes que disseminam tanto a cultura da participação como a da doação.

Como consultora, tenho visto muitas empresas banirem de seus programas as campanhas de doação por julgarem que esse é um tipo de atividade menos evoluída ou assistencialista, como se diz frequentemente. E para a cultura de doação, esse pode ser um grande obstáculo! Fala-se muito em qualificar o investimento social das empresas e das ações de voluntariado, entretanto, defendo o mesmo para as campanhas de doação. Uma campanha bem fundamentada, transparente, em que haja



igualmente oportunidades de doar e atuar como voluntário, ajuda a trazer resultados mais impactantes e com real potencial para disseminar a cultura de doação no país de forma mais eficaz. Nesse sentido, as organizações não governamentais também têm o importante papel de disseminar essa cultura, oferecendo informações e facilidades para os voluntários se engajarem e doarem para seus projetos.

Volto para a internet para finalizar essa reflexão de que hoje contamos com ferramentas poderosas para promover cada vez mais a participação social e a doação! Sites como o [Atados.com.br](http://Atados.com.br) e o [Juntos.com.vc](http://Juntos.com.vc) estão aproximando as pessoas das oportunidades de participação social e doação.

*Se por um lado os cidadãos não sabem muito bem como destinar recursos para organizações sem fins lucrativos de forma segura, por outro, as organizações tampouco sabem como estimular esses cidadãos a escolherem o seu projeto entre tantos disponíveis*

Os elementos estão aí, ao nosso alcance, e precisamos agora acrescentar um componente catalizador para transformar atos isolados em um movimento ampliado de participação social, e com essa nova perspectiva, fazer surgir o que de fato buscamos - uma Cultura de Doação. 🇧🇷



# VOLUNTARIADO LEGAL

## Aspectos jurídicos do voluntariado devem ser seguidos e respeitados para preservar os próprios voluntários e as organizações

Este artigo sobre voluntariado é diferente daqueles textos que você está acostumado a ler sobre questões jurídicas da atuação voluntária.

Primeiramente, é importante frisar que este artigo tratará do trabalho desenvolvido pelo voluntário nos termos da legislação, ou seja, presumindo esta realidade, e não uma relação de emprego como se voluntária fosse. Assim, voluntário é pessoa física que desenvolve atividade por sua liberalidade totalmente voluntária, não remunerada, segundo critérios e condições especificados e que devem constar em termo de adesão ao trabalho voluntário.

Desde a Lei do Trabalho Voluntário (Lei nº 9.608/98), vivenciamos muitos avanços na relação entre pessoas que objetivam contribuir para o bem comum, dando seu melhor em trabalhos voluntários nas organizações. Atualmente, observamos também forte engajamento do Poder Público em relação ao voluntariado, tal como o seminário “Perspectivas para um Sistema Nacional de Voluntariado”, realizado pelo Ministério das Relações Exteriores, além de iniciativas do Poder Judiciário em alguns Estados e, mais atualmente,

como política pública, o Programa SP Voluntário, do Estado de São Paulo, criado pelo Decreto nº 59.870/2013.

Verificamos ainda uma grande participação do Segundo Setor, que vem promovendo o voluntariado internamente. Empresas valorizam os profissionais que atuam ou atuaram como voluntários em projetos sociais, considerando este fator como um diferencial para sua contratação, e até para atuação em cargos gerenciais. Ser parte de um projeto ou de uma ação que poderá fazer a diferença na vida de pessoas que não conhecemos faz parte da construção e do crescimento não só do profissional, mas também verdadeiramente do ser humano.

Então, o que dizer sobre o aspecto jurídico de todo este maravilhoso universo de pessoas que entregam seu tempo e seu talento?

O advogado tem a oportunidade de conviver com os dois lados da atuação dos voluntários: o antes e o depois do trabalho voluntário realizado. Assim, no dia a dia encontramos experiências transformadoras na vida de todos os envolvidos nesta relação, mas também nos deparamos



com os voluntários em salas de audiências trabalhistas. O interessante nessas experiências é que a máxima jurídica “*Dormientibus non succurrit jus*” ou “o Direito não socorre aos que dormem” fatalmente ocorre, pois existe uma ligação inevitável entre o famoso Termo de Adesão ao Trabalho Voluntário e as decisões judiciais que recentemente evidenciamos.

Portanto, é importante que o voluntário seja pessoa que se identifique com a causa, seja munida da vontade de contribuir, mas também que tenha assinado com a organização o referido Termo de Adesão. Assim, para maior contato com esta realidade sobre o trabalho voluntário, cumpre trazer breves julgados, em sua grande maioria com a configuração de vínculo empregatício, e alguns poucos com a caracterização do trabalho voluntário:

## EXEMPLOS

Nesta primeira ementa, uma organização foi acionada na Justiça do Trabalho por um voluntário que requereu vínculo empregatício. Como a organização se instrumentalizou com Termo de Adesão e realizava atividade voluntária efetivamente, o juiz foi favorável à organização:

### 1) EMENTA: TRABALHO VOLUNTÁRIO

**CARACTERÍSTICAS:** Estando presentes nos autos as características que configuram o trabalho voluntário estabelecidas pela Lei nº 9.608/98, não há como reconhecer a existência de relação empregatícia nos moldes da CLT. (TRT-1 RO: 5949420105010071 RJ 2012-12-2013) **Este julgado é favorável à entidade por demonstrar o Termo de Adesão o Trabalho efetivamente voluntário.**

Nas duas ementas a seguir, as decisões são desfavoráveis às entidades. No caso número 2, a organização não apresentou o Termo de Adesão ao Trabalho Voluntário assinado, e no caso número 3, comprovou-se que a atuação do voluntário na verdade era de empregado, conforme a legislação trabalhista, com habitualidade, subordinação e dependência econômica:

### 2) EMENTA: TRABALHO VOLUNTÁRIO.

Admitida a prestação de serviço do autor, como voluntário, incumbia à reclamada afastar a natureza empregatícia da relação havida. O serviço voluntário é disciplinado pela Lei nº 9.608/98 que, em seu art 2º, assim dispõe: Art. 2º- O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício. A recorrente não demonstrou ter firmado com o autor o Termo de Adesão Para Trabalho Voluntário referido na lei, requisito

*Portanto, é importante que o voluntário seja pessoa que se identifique com a causa, seja munida da vontade de contribuir, mas também que tenha assinado com a organização o referido Termo de Adesão*

essencial para validade do serviço voluntário. (TRT-1 - RO: 2831720115010541 RJ 23-09-2013). **Este julgado é desfavorável à entidade por falta de Termo de Adesão.**

### 3) TRABALHO VOLUNTÁRIO - VÍNCULO DE EMPREGO E PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.

**CONFIGURAÇÃO:** O fato de existir lei específica regulamentando o exercício da atividade voluntária – Lei nº 9.608/98 – não é suficiente para afastar a incidência de relação de emprego. Assim, restando demonstrado que a reclamante exercia suas atividades mediante recebimento de salário, bem como presentes os demais requisitos do contrato de trabalho (artigos 2º e 3º da CLT), impõe-se o reconhecimento do vínculo laboral. Princípio da primazia da realidade. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-10 – RO:185200701810000 DF 20-07-2007). **Este julgado é desfavorável à organização pela situação de fato ser de empregado, e não voluntário.**

Após estes julgados, é importante dizer que o Termo não tem como função somente subsidiar o advogado na sua atuação frente a questões judiciais, mas também é instrumento que deverá conter aspectos relacionados ao compromisso do voluntário na atuação a qual se propôs, assim como aspectos relacionados às políticas internas do local onde está atuando, por exemplo: hospitais, escolas, comunidades tradicionais, reservas ambientais etc.; direito de uso de imagem do voluntário (para divulgação de fotos no site da organização), sigilo e confidencialidade, entre outros aspectos relacionados à cultura e à atuação da organização.

Portanto, para que a história do voluntariado termine bem, é importante contar sempre com o Termo de Adesão ao Trabalho Voluntário retratando a realidade do trabalho desenvolvido, mobilizando voluntários para desenvolver sua causa. Dessa forma, é possível aumentar a legitimidade social e a credibilidade de seus projetos, ações e programas. Assim, o trabalho voluntário passará a ser ainda mais estruturado, eficiente e claro para todos: para a organização, para os voluntários e, mais importante, para os beneficiários do trabalho voluntário. 🏡



# A PRÁTICA PROFISSIONAL EFETIVA

## Passo a passo para fortalecer a cultura organizacional

**A** utilização de instrumentais com qualidade técnica e embasamento teórico estimula a profissionalização do trabalho no Terceiro Setor, seja a execução feita por equipes voluntárias e/ou remuneradas. Esta é uma tendência, na medida em que parcerias entre os diversos segmentos da sociedade requerem objetivos, metas, métodos e indicadores factíveis, lógicos e sustentáveis.

O alinhamento conceitual é essencial para a organização do trabalho nas instituições, pois serve como referência para toda a equipe, facilitando o relacionamento interpessoal, a valorização de todos e o sentimento de participar da construção coletiva, como elo importante para o resultado final que se pretende.

É possível enumerar alguns conceitos úteis para reflexão:

## 1) FORTALECIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL

### ATIVIDADE PERMANENTE

A atividade permanente é aquela considerada por muitos como a rotina do dia a dia. Muitas vezes, é tida como algo menos importante, maçante etc. Ocorre que a valorização, avaliação e enriquecimento desta prática é o referencial para alterações significativas dos processos de trabalho. O autor Aldo Pellegrini comenta: “Permanente não é o que não se move, e sim o que não cessa”.

### PROCESSO DE TRABALHO

A valorização da atividade permanente e o constante aprimoramento da prática leva ao conceito de processo como algo vivo, significativo e pulsante. O entendimento do conceito de processo como uma força viva que se movimenta por meio das ações de todos da equipe é o que sedimenta a instituição, reforça os laços e cria vínculos saudáveis entre as pessoas.

### VÍNCULOS

Laços que se estabelecem ao longo da convivência, por meio de comunicação horizontal, transparência, empatia e valores intrínsecos ao bom relacionamento social e interpessoal. Vale a pena lembrar que vínculos podem ser mais ou menos sólidos na medida em que as pessoas passam a discutir ideias, e não pessoas.

### FOCO NAS IDEIAS

Muitas das dificuldades de comunicação envolvem as questões interpessoais, nas quais a crítica a uma ideia ou processo de trabalho é considerada um insulto à pessoa. Vivemos em uma cultura que valoriza demais as aparências; é comum fazer comentários para pessoas que não resolverão o assunto, perdendo a oportunidade de se colocar na hora certa. A assertividade é uma boa ferramenta para trazer o foco nas ideias.

### ASSERTIVIDADE

A assertividade é a capacidade de falar para a pessoa certa, na hora certa, o que se entende necessário. E será sempre o ponto de vista de cada um. Não há verdade absoluta, portanto, a opinião deve ser ouvida para ser entendida e acatada, ou então discutida. Esta capacidade denota o grau de discernimento que a pessoa tem, e pode variar de assunto/situação, de acordo com a sua vivência. Denota o grau de independência e empoderamento da pessoa ou do grupo.

### EMPODERAMENTO

Capacidade que a pessoa tem de se posicionar como sujeito/protagonista da sua história. Envolve a busca pelo autoconhecimento, identificação de limites e clareza das ideias a serem debatidas. Sempre são antecedidas pelo conhecimento aprofundando do tema e/ou situação a ser trabalhada. A palavra-chave é estudo. O aprimoramento desta etapa envolve a identificação das causas pelas quais lutar, ou seja, o bom combate.

### BOM COMBATE

O discernimento trazido pela prática do autoconhecimento nos leva a definir quais são os problemas e quais são as contrariedades. Desta forma, passamos a decidir em quais esferas devemos interferir e quais devemos observar; quais interferem em nossas ações e convicções e quais se tratam de uma forma de entendimento diferenciado, que não alterará em nada nosso dia-a-dia. O desapego é um forte aliado para esta prática.

### DESAPEGO

O desapego envolve também a nossa dificuldade em deixar velhos hábitos para tentar aprender novas técnicas, novos sabores, quebrar paradigmas gastos e amarrotados. O desapego presume a capacidade de se reinventar a cada dia. Este reinventar requer muita coragem e amor próprio.

## 2) ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO

### VISITA DOMICILIAR

Uma das características observadas na prática profissional atualmente refere-se à visita domiciliar como ferramenta para identificação dos aspectos sociais, econômicos e de convivência familiar. Forte aliada para elaboração de projetos, serve como referência para a constatação de situações de risco pessoal e social, podendo embasar relatórios sociais e jurídicos para garantia de direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade. Importante planejar a visita identificando o foco da ação. Realizar a visita sem foco pode não acrescentar nada à avaliação que se pretenda.

#### VISITA DOMICILIAR - PREMISSAS IMPORTANTES

- Respeito ao espaço domiciliar
- Garantia de confidencialidade
- Respeito aos hábitos familiares
- Postura adequada
- Utilização de instrumentais como facilitadores
- Transparência nas ações

## LEMBRETE - A ESCUTA SENSÍVEL

“É a habilidade de um profissional em ajudar as pessoas a enfrentarem seus problemas, a relacionarem-se com os demais, ajustarem o que não pode ser mudado e enfrentarem os bloqueios à autorrealização.” (Maria Júlia Paes da Silva)

### TIPOS DE COMUNICAÇÃO

- Verbal: palavras expressas por meio da fala ou escrita.
- Não Verbal: Não está associada às palavras e ocorre por meio de gestos, silêncio, expressões faciais, postura corporal etc.

### NA ESCUTA SENSÍVEL SE OUVI, SE VÊ E SE SENTE

## PERGUNTAS A SEREM CONSIDERADAS:

- Por que vou realizar esta visita?
- Considero o espaço domiciliar, quer seja muito desorganizado ou não, como espaço sagrado para o qual fui convidado e/ou convocado ou ainda, estimulado a conhecer?
- Realizarei a visita sozinho ou com outro profissional? Será uma visita agendada ou não?
- O que pretendo observar?
- Tenho competência técnica e pessoal para observar a linguagem verbal e não verbal do grupo familiar para ser efetiva a minha visita?
- Ou me sinto autorizado a ser invasivo e vasculhar o ambiente para “garantir” minha percepção?

## ESCUA SENSÍVEL

Termo utilizado para estimular a prática da “Escuta e da Observação”, que envolve a capacidade de absorver o “não dito”, aquilo que está mais nas entrelinhas, nos olhares e toques do que propriamente no falar.

Alguns autores têm se dedicado a estudar esta estratégia, principalmente na área da saúde e do atendimento a cuidados paliativos, podendo ser ampliada para a nossa prática em visitas domiciliares e atendimentos a famílias e comunidades.

## ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS TÉCNICOS

Algumas etapas são essenciais para elaborar um relatório técnico consistente. A primeira delas é conhecer bem a realidade e/ou situação que irá ser detalhada. A visita domiciliar e a contextualização da situação são auxiliares eficazes para este fim. A identificação **do objeto** do documento é a primeira informação que deve conter os dados básicos, seja do usuário do serviço, família e/ou resultado que será apresentado.

O **objetivo** do documento precisa estar claro, conciso e lógico. O **histórico** contém um breve resumo dos fatos

## RELATÓRIO TÉCNICO - LEMBRETES

- Identificação - Objeto
- Objeto
- Histórico
- Metodologia
- Providências/Encaminhamentos
- Considerações Finais
- Identificação/Assinatura dos Responsáveis pelo Documento
- Data

anteriores, que servirão de norteador para que o leitor contextualize os fatos que serão trazidos. É bom lembrar que os possíveis leitores serão tanto aqueles que já conhecem fatos anteriores como pessoas que lerão pela primeira vez. Caso seja pertinente, é importante demonstrar a **metodologia** utilizada para obter as informações contidas no documento. Neste caso, é importante relatar as **providências e/ou encaminhamentos** realizados para resolutividade das questões que estavam pendentes. As **considerações finais** trazem a opinião técnica do profissional e/ou equipe responsável, justificativa da mesma e outras observações pertinentes. São considerações finais daquela situação, naquele momento, não necessariamente definitivas.

Embora existam inúmeras outras estratégias de atuação, estes três itens são essenciais para:

- Tomada de decisão jurídicas, organizacionais e corporativas.
- Manutenção de parcerias.
- Credibilidade da instituição, identificando a transparência dos processos de trabalho.

E, principalmente, para servir de referência aos trabalhadores sociais sobre a nossa responsabilidade na identificação da veracidade sobre quebra de direitos individuais e/ou coletivos.

## MANTER CERTA INQUIETAÇÃO É SAUDÁVEL

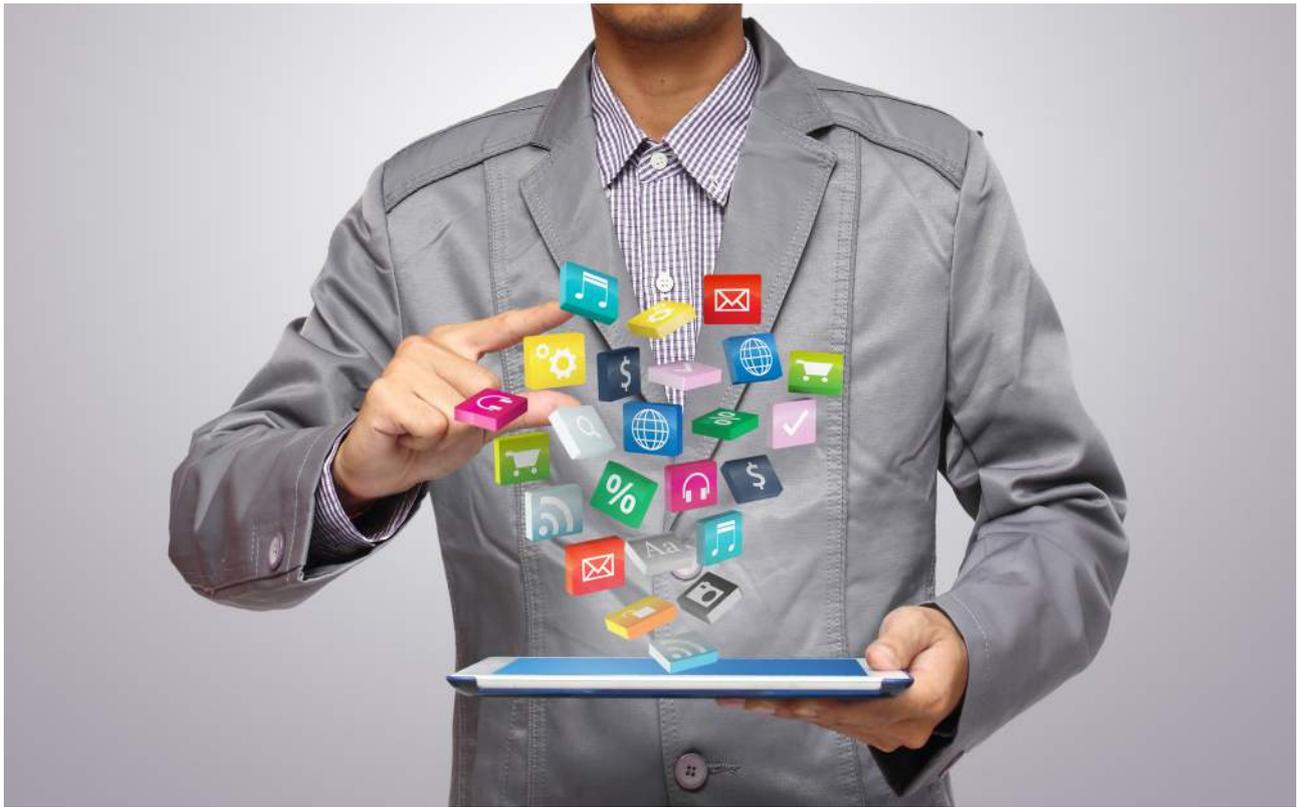
É essencial manter a inquietação e apurar os fatos e, sempre que possível, na área de risco indicada, para termos a consciência tranquila de ter feito o “melhor possível”. A rede de suporte social é sustentada pelas ações permanentes e aparentemente simples que só aparecerão como problema se não funcionarem. Embora conhecendo apenas o que a imprensa noticiou sobre fato recente, no caso do menino que solicitou o afastamento da família de origem e não pôde ser atendido, vindo a falecer, fica a pergunta: os procedimentos de rotina foram contemplados? 🏠



Rita Maya ama roupas. Tem 2 gavetas lotadas de blusas. Tem 3 pares de sapatos para cada mês do ano. Além de 19 casacos de inverno. Falando em inverno, na cidade onde ela mora, uma das mais geladas do país, mais de 170 mil pessoas passam frio. Mas ela mantém os 19 casacos no armário, apesar de só usar 2. Afinal, ela ama roupas. Pensando bem, quem você deveria achar esquisita? A Rita Maya ou a mulher que acumula garrafas?



Desacumule



# APLICATIVOS MÓVEIS

## Um mar de oportunidades para o Terceiro Setor

**A** captação de recursos é, sem dúvida, uma das maiores preocupações dos gestores e colaboradores que atuam no Terceiro Setor. Para ter sucesso nessa iniciativa, assim como em tudo o que envolve a área de negócios propriamente dita, é muito importante compreender o que acontece do outro lado, ou seja, participar do universo e do dia a dia de um cliente, de um doador ou patrocinador em potencial.

As tecnologias cada vez mais estão presentes no cotidiano das pessoas e das corporações, de diversas maneiras. Hoje em dia, entre várias possibilidades que a tecnologia nos traz, uma frente que se destaca muito é a dos aplicativos móveis, que atendem a demanda de milhões de usuários de *smartphones*, *tablets* e diversos dispositivos que incorporam aplicações às suas funcionalidades.

Por isso, se você atua na área social, é muito importante conhecer essa realidade e entender as inúmeras oportunidades que se abrem com essa nova frente tecnológica. Os números são

fantásticos. No final de 2013, os *smartphones* ultrapassaram a barreira de 1 bilhão de dispositivos vendidos em todo o mundo. Os *tablets*, com custos cada vez mais baixos, estão inundando as corporações no suporte gerencial e funcional, assim como chegam muito rapidamente às universidades, escolas, alunos e pessoas de modo geral.

Atendem necessidades profissionais e pessoais com uma proposta de conexão quase que instantânea e constante à Internet. As informações estão disponíveis e há possibilidade de comunicação 24 horas por dia. Acesso a e-mails e mensagens de modo geral, consultas e mesmo entretenimento, além dos milhares de aplicações e utilitários que surgem a cada dia, garantem a adoção crescente entre as pessoas. E o mais importante: independentemente de idade, cultura e até mesmo classe social.

Hoje, são desenvolvidos aplicativos móveis para várias frentes e segmentos: educacionais, institucionais, *e-commerce*, científicos, acesso à informação, jogos, entretenimento em geral,

peçoais, profissionais, e uma infinidade de setores que podem fazer desta mais uma frente de comunicação, e que em pouco tempo deve se transformar na mais importante. Este movimento é tão forte que já há dois anos tem desencadeado uma queda substancial nas vendas de desktops, notebooks e mesmo netbooks, fazendo com que os principais *players* do mercado reensem suas estratégias, não apenas de vendas, mas de produto.

Após vencer a barreira de aproximar as pessoas dos computadores, agora, com os aplicativos móveis, a tecnologia tenta aproximá-las dos *gadgets*, ou dispositivos tecnológicos, com o desafio de estar presente em quase todos os momentos. Vivemos em uma era de mobilidade tecnológica, na qual os sistemas operacionais embarcados em telefones celulares inteligentes e dispositivos diversos permitem que sejam desenvolvidas inúmeras possibilidades.

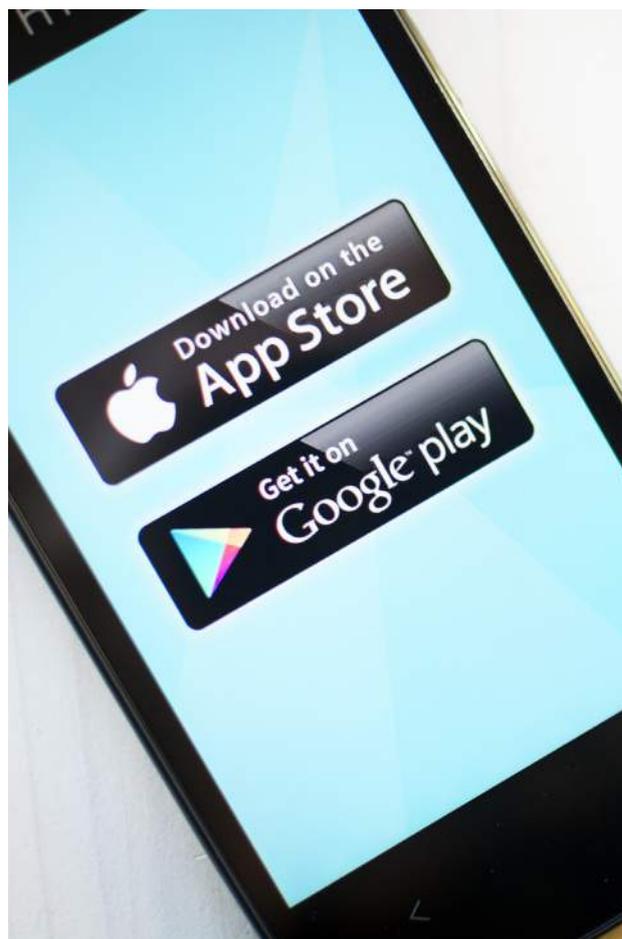
Por isso é tão importante que o Terceiro Setor esteja presente e desfrute os benefícios dessa nova onda. De olho nesse mercado, os principais provedores de sistemas para *smartphones*, Apple (iOS) e Google (Android), abriram seus mercados em 2008 para possibilitar a distribuição direta de aplicativos móveis, com a APPStore e a GooglePlay, respectivamente. O sucesso foi tanto que ambos, com menos de um ano de existência, já contabilizavam mais de 1 bilhão de *downloads* de aplicativos, entre pagos e gratuitos. O impacto foi ainda maior em 2010, com o lançamento do iPad pela Apple. Isso porque renovou um conceito anterior de “*tablets*”, em princípio sem expressão, mas que dessa vez atingiu pessoas que já se acostumavam com a mobilidade, e a partir daí, transformou-se em um grande sucesso.

Os aplicativos móveis trazem a facilidade da implementação simples associada à qualidade e à velocidade na obtenção da informação. Por isso é importante levar também o Terceiro Setor para esse universo. Uma tecnologia que aproxima cada vez mais pessoas, profissionais, corporações e instituições. Integra, segmenta, comunica e massifica, com a mesma força.

Os gestores das instituições sociais têm aqui um excelente campo de atuação... e, claro, de prospecção e captação. É importante possuir um aplicativo que ajude a explorar sua causa para fins institucionais, no qual não se monetize, diretamente, mas que atinja uma infinidade de pessoas.

Para desenvolver o seu “*app*” (como são comumente chamados os aplicativos móveis), é importante considerar o mercado alvo, assim como as plataformas em que ele deve rodar. O iOS (Apple) e o Android (Google) são os campeões. Juntos, detêm mais de 90% do mercado mundial. Porém, quando o interesse é captação, é importante considerar também o perfil dos usuários dessas plataformas.

Uma análise da International Data Corporation (IDC) sobre o terceiro trimestre de 2013 mostra que o sistema Android já está presente em 81% dos *smartphones*. Enquanto isso, o iOS, que é mais lucrativo, porém, tem crescimento mais lento, está em 13% dos dispositivos.



Analistas do setor apontam que em três anos teremos por volta de 44 a 45 bilhões de *downloads* de aplicativos móveis. As mensagens através dos aplicativos deve superar o volume das mensagens tradicionais, com mensagens de texto. Ou seja... o aplicativo falando com a pessoa.

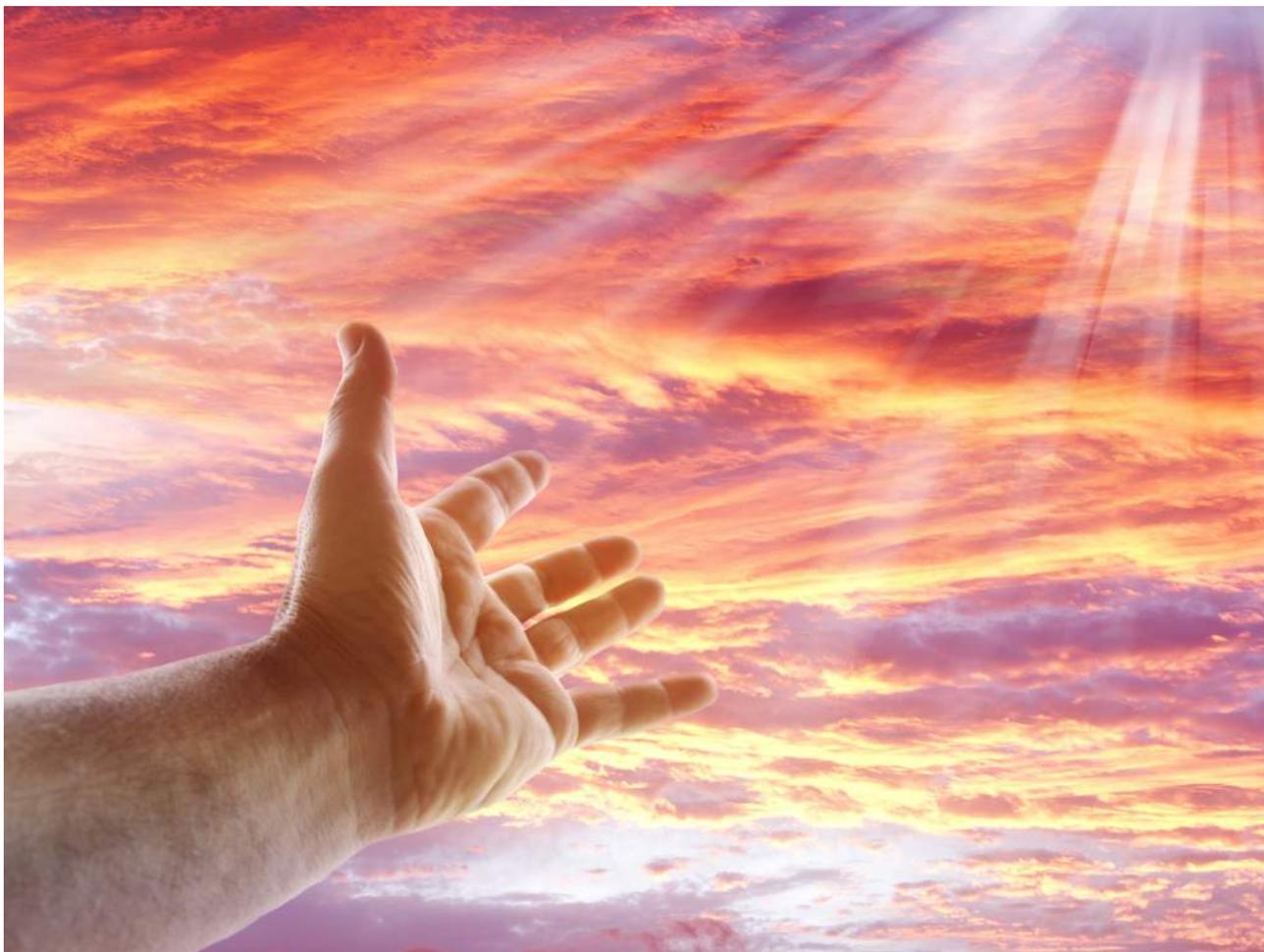
Mais de 70% dos usuários de *smartphones* terão instalados e utilizarão aplicativos relacionados a marcas empresariais, e por volta de 60% das empresas terão desenvolvido o seu próprio *app*.

Por isso tudo, instituições que atuam no Terceiro Setor têm aqui um mar de oportunidades. Desenvolver o seu próprio aplicativo e divulgá-lo é de grande importância. Uma forma de comunicação direta pela qual é possível destacar suas campanhas falando diretamente com os usuários, elementos de influência, e potenciais doadores e patrocinadores. É uma ferramenta interessante para divulgar campanhas, ações e movimentos de captação de recursos.

Não se sabe exatamente onde os possíveis doadores e *stakeholders* estão. Mas, com certeza, a tecnologia dos aplicativos móveis, de alguma maneira, já faz parte das suas vidas. Com uma tecnologia tão interessante e um mercado tão amplo, não dá para o Terceiro setor ficar de fora. 📱



◀ **SERGIO ROBERTO MONELLO** é advogado, contabilista e professor Salesiano Cooperador. É diretor da Advocacia Sergio Monello, diretor da Empresa Monello Contadores (Escritório Contábil Dom Bosco), presidente nacional dos (as) Ex-Alunos (as) de Dom Bosco, conselheiro da Associação dos Salesianos Cooperadores de São Paulo, conselheiro do Conselho Consultivo do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo.



# RELIGIÃO EM PAUTA

## Obrigações legais e estatuto das organizações religiosas

O reconhecimento efetivo da existência das Organizações Religiosas se deu através da Lei nº 10.825, de 22 de dezembro de 2003, com a inclusão do §1º e do inciso IV do art. 44 do Código Civil Brasileiro.

Porém, existem muitas dúvidas e controvérsias na interpretação de como tipificar uma pessoa jurídica como Organização Religiosa. Essa situação é bastante discutida e não pacificada. Entender como organização religiosa somente as Igrejas é uma interpretação restritiva. As Igrejas se constituem, indubitavelmente, num exemplo claro, preciso e evidente de Organização Religiosa. Esta evidência é demonstrada pelas suas finalidades, pela prática da fé, do culto e de outros objetivos, que devem ser explícitos em seu estatuto organizativo.

A Organização Religiosa deve ser entendida como a pessoa jurídica de direito privado que tem por escopo a atividade

religiosa em seu amplo sentido, e não deve ser somente analisada pelo culto, mas pela prática e pela vivência de uma fé, que poderá ser exteriorizada e demonstrada em seu Estatuto, por meio da previsão do culto, da religiosidade, da formação de seus membros e fiéis, da instrução religiosa, da vivência de um carisma e pela prática da virtude da fé, da esperança e da caridade.

A característica essencial da Organização Religiosa é ser constituída por pessoas que vivem, professam e se dedicam à vivência de uma religião, de uma crença, de uma espiritualidade e através da meditação, da oração e de outras práticas próprias e peculiares segundo a opção pessoal e individual das pessoas.

Assim, o estatuto organizativo da Organização Religiosa deve deixar evidenciadas essas caracterizações, para que não se confunda a pessoa jurídica da Organização Religiosa com tipo jurídico de Associação.

Portanto, para se caracterizar como Organização Religiosa, a entidade poderá ser uma Igreja, um Instituto Religioso, um Instituto de Vida Consagrada e outros tipos, cujos fundamentos e diretrizes sejam decorrentes de uma religião, crença, espiritualidade, carisma, enfim, de uma prática vivencial religiosa ou em face de uma vivência comunitária religiosa.

A figura jurídica da Organização Religiosa abre a possibilidade para muitas religiões, Igrejas e outras de se constituírem e assim se enquadrarem, se assim não o forem ou nela se transformarem, segundo o seu próprio direito. Entre as Religiões e Igrejas se destacam a Igreja Católica Apostólica Romana, as Igrejas Orientais, o Protestantismo Tradicional, o Protestantismo Moderno, o Neopentecostalismo Protestante, a Igreja Católica Apostólica Brasileira, os Mórmons, as Testemunhas de Jeová e muitas outras.

O direito próprio dessas instituições é protegido e amparado pelo §1o do inciso IV do art. 44 do Código Civil, pelo Decreto nº 119-A, de 7 de janeiro de 1890, e ainda no que couber, pelo contido no Acordo havido entre Santa Sé e o Brasil, promulgado pelo Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010, publicado no Diário Oficial da União em 12 de fevereiro de 2010.

O §1o do inciso IV do art. 44 do Código Civil deixa explícito que as Organizações Religiosas podem ser criadas livremente, com plena liberdade em sua organização, em sua estruturação interna, sendo vedado ao Poder Público negar-lhes o seu reconhecimento como pessoa jurídica e procedendo ao registro de seus atos constitutivos.

As Organizações Religiosas estão sujeitas ao cumprimento das obrigações legais, previdenciárias, fundiárias, trabalhistas, fiscais e outras atribuídas a qualquer tipo de pessoa jurídica sem fins econômicos e lucrativos que se enquadrem nas exigências da lei.

A primeira e fundamental exigência para as Organizações Religiosas é a legalização como pessoa jurídica de direito privado e, conseqüentemente, no cumprimento das demais exigências legais e fiscais aplicáveis às pessoas jurídicas.

Entre as exigências legais aplicáveis às pessoas jurídicas de direito privado estão previstos o registro de suas atas, de seu Estatuto Organizativo, Associativo, Fundacional, Regimentos, Regulamentos, inscrição no Cadastro Nacional de Contribuintes do Ministério da Fazenda (CNPJ), na prefeitura entre outros, bem como o cumprimento de todas as obrigações acessórias exigidas em lei.

Outro ponto importante a ser destacado para as Organizações Religiosas é a existência e a exigência de manter contabilidade. Ressalta-se que não existe dispensa de escrituração contábil para as Associações, Fundações e Organizações Religiosas. Destaca-se ainda que as Organizações Religiosas não podem substituir a contabilidade pela simples escrituração do livro caixa.

A contabilidade das Organizações Religiosas, assim como de outras pessoas jurídicas, deve ser planejada, estruturada e organizada, utilizando-a da melhor forma técnica possível para o cumprimento das Normas Brasileiras de Contabilidade (Vide: ITG – RESOLUÇÃO Nº 001409 – ano 2002) emanadas do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Os administradores e gestores das entidades de direito privado têm enorme responsabilidade na administração do patrimônio organizativo, associativo ou fundacional das entidades de direito privado, podendo, pelo não cumprimento das normas legais exigíveis, responder civil, administrativa e penalmente pelos atos praticados, inclusive com o seu patrimônio particular.

As informações contábeis passaram a ter um grande valor jurídico e social, na medida em que evidenciam os recursos captados, aplicados e o patrimônio constituído bem como, a comprovação de suas atividades e de sua gestão.

Portanto, a contabilidade é, inquestionavelmente, o instrumento indispensável e necessário à boa administração, à gestão das entidades de direito privado e para todas aquelas que compõem o chamado Terceiro Setor. 📊

MARKET



ANALYSIS

## EMPRESA DE PESQUISA DE MERCADO ESPECIALIZADA EM ESTUDOS DE INTELIGÊNCIA EM SUSTENTABILIDADE

Monitore os impactos dos programas em investimento social

Entenda as expectativas dos consumidores, *stakeholders* e públicos de interesse

Identifique os indicadores chave de reputação

Responsabilidade Social Corporativa

SponsorTracker

Monitor de Reputação Empresarial

Líder Barômetro

Media Reputation

Barômetro Ambiental

[www.marketanalysis.com.br](http://www.marketanalysis.com.br)

[info@marketanalysis.com.br](mailto:info@marketanalysis.com.br)  
+55 48 3234 8573

# DOENÇAS RARAS: UMA POLÍTICA PARA CHAMAR DE SUA?

Edição da Portaria 199/2014 e futura aprovação dos Projetos de Lei 1606/2011 e 2669/2011, no Congresso Nacional, beneficiarão cerca de 15 milhões de brasileiros

*Por Luciano Guimarães*

**E**xemplo mundial em programas governamentais de prevenção e combate a doenças como Aids, poliomielite e tuberculose, entre outras enfermidades, o Brasil criou, em fevereiro deste ano, a Política Nacional de Atenção Integral às Pessoas com Doenças Raras no Sistema Único de Saúde (SUS). Estabelecida por meio da Portaria 199/2014, do Ministério da Saúde, ela tem o objetivo de reduzir a mortalidade decorrente das doenças raras e contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos pacientes.

A Portaria prevê investimentos da ordem de R\$ 130 milhões na organização de uma rede de atendimento gratuita para a população, e abre caminho para a realização de ações de promoção, prevenção, detecção precoce, tratamento oportuno, redução de incapacidade e cuidados paliativos. Estima-se que entre 6 mil e 8 mil tipos de doenças raras acometam aproximadamente 15 milhões de pessoas em todo o Brasil, mas este número pode ser bem maior.

A Rare Disease Europe (Eurordis), aliança não-governamental que representa 624 associações de pessoas com doenças raras em 58 países, acredita que em torno de 80% dessas enfermidades sejam de origem genética; são frequentemente crônicas e potencialmente fatais.

Mais recentemente, no início de abril, a Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados aprovou o substitutivo do deputado Darcísio Perondi (PMDB-RS) ao Projeto de Lei 1606/2011 do deputado Marçal Filho (PMDB-MS), e ao PL 2669/2011, do deputado Jean Wyllys (PSOL-RJ), que institui a Política Nacional para Doenças Raras no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

Tanto a Portaria 199 quanto o PL 1606/2011 consideram como doença rara aquela que afeta até 65 pessoas em cada 100 mil, ou seja, 1,3 para cada 2 mil indivíduos. Até meados de maio [quando esta reportagem foi produzida], o PL encontrava-se em análise na Comissão de Finanças e Tributação (CFT), e a ele foi apensado o PL 2669/2011. Segundo o Ministério da Saúde, doenças raras caracterizam-se por grande diversidade de sinais e sintomas. Pior: variam não só de doença para doença, mas também de pessoa para pessoa. É por isso que, em muitos casos, fazer um diagnóstico é bastante complicado.

Entre as milhares existentes, destacam-se hipertensão arterial pulmonar, fibrose cística, epidermólise bolhosa, atrofia muscular espinhal infantil, neurofibromatose, osteogênese imperfeita, doenças do armazenamento lisossomal, condrodisplasia, porfiria, síndrome de Rett, esclerose amiotrófica lateral, sarcoma de Kaposi e câncer da tireoide, além de doença de Huntington; de Chron; de Niemann Pick; e de Charcot-Marie-Tooth.

## PASSO ADIANTE

Antes da edição da Portaria e da aprovação do PL 1606/2011 nas Comissões da Câmara, o Brasil terminou o ano de 2013 (12 de dezembro) dando mais um passo adiante, ao obrigar os planos de saúde a cobrirem exames genéticos, por meio de nota técnica publicada pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Desde 2 de janeiro deste ano, eles têm de autorizar exames de análise dos genes BRCA 1 e BRCA 2, que aumentam o risco de câncer de mama. A norma alcança 29 doenças genéticas, entre elas enfermidades neurológicas, do sangue e alguns tipos de câncer hereditários, como o de ovário, de intestino e de tireoide.

De acordo com o texto do PL 1606/2011, o Ministério da Saúde será obrigado a fornecer medicamentos para o tratamento de doenças graves e raras, ainda que eles não constem na relação de remédios distribuídos gratuitamente pelo SUS. Esta política pública deverá ser implementada em até três anos, nas esferas nacional, estaduais e municipais, estabelecendo uma Rede Nacional de Cuidados ao Paciente com Doença Rara.

Com grandes chances de ser votada ainda neste ano na Câmara e no Senado, e passar pela sanção presidencial, o PL reconhece o direito de acesso dos pacientes diagnosticados com doenças raras aos cuidados adequados, incluindo a provisão de medicamentos órfãos. Esta designação surgiu porque, em condições normais de mercado, a indústria farmacêutica pouco se interessa por seu desenvolvimento e comercialização, posto que são voltados a um pequeno número de pacientes.

Destinados à prevenção, diagnóstico ou tratamento de doenças muito graves ou que constituem um risco para a vida e que são raras, esses medicamentos deverão ser utilizados a partir da determinação dos centros de referência do SUS ou por



Grupo de Estudos de Doenças Raras (GEDR Brasil) durante ato pela legislação

ele certificados. A necessidade será reavaliada a cada seis meses. Pelo PL 1606/2011, esses remédios terão preferência na análise para concessão de registro sanitário na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

A Portaria também incorpora 15 novos exames de diagnóstico em doenças raras, além do repasse de recursos para custeio das equipes de saúde dos serviços especializados e da oferta do aconselhamento genético no Sistema Único de Saúde (SUS).

Este último aspecto, por sinal, é um nó que precisa ser desatado, na opinião da deputada federal Mara Gabrilli (PSDB-SP). A parlamentar critica veementemente o fato de a Portaria dar exclusividade de exercício de aconselhamento genético apenas a médicos geneticistas. A reclamação faz sentido, visto que o país conta com cerca de 200 geneticistas, dos quais 165 estão registrados na Sociedade Brasileira de Genética Médica (SBGM). Ou seja, teríamos um profissional para cada 37,5 mil pessoas, tarefa considerada inviável.

A deputada baseou-se na declaração dada pela cientista Mayana Zatz à revista *Época*, publicada em 22 de fevereiro deste ano, no qual afirmou que, na prática, as famílias não teriam acesso a aconselhamento genético, embora o coordenador de média e alta complexidade do Ministério da Saúde, José Eduardo Fogolin, garanta que a Portaria 199/2014 não limita

o exercício da atividade a geneticistas, facultando-o também a equipes multiprofissionais.

## DIAGNÓSTICO E ASSISTÊNCIA

Segundo o Ministério da Saúde, o país tem 240 serviços aptos a promover ações de diagnóstico e assistência completa, com a oferta de tratamento adequado e internação nos casos recomendados. A cobertura de análise molecular de DNA, obrigatória desde 2008, raramente era cumprida, por falta de diretrizes e até por desconhecimento dos beneficiários.

“Essa legislação tem pontos positivos e, por se tratar de um esforço conjunto de entidades cientistas e governo, ela deve ser primeiramente regulamentada antes de ser aplicada na prática”, afirma o publicitário Marcos Antonio Teixeira, coordenador nacional do Grupo de Estudos de Doenças Raras (GEDR Brasil), organização fundada em 2009 e sem ligação específica a alguma das doenças raras.

“Queremos que todos os Estados se façam presentes por meio de centros de referência ou que haja uma cooperação mútua entre alguns, para atender uma população maior com a mesma qualidade de atendimento, por exemplo, do Rio Grande do Sul, referência internacional de diagnóstico e tratamento”, explica o gestor, que participou dos debates antes da publicação da Portaria 199/2014, publicada em 30 de janeiro. O GEDR



**Marcos Antonio Teixeira, coordenador nacional do Grupo de Estudos de Doenças Raras (GEDR Brasil)**

tem o objetivo de atender consultas sobre este tema, enviadas por pesquisadores e grupos constituídos de pacientes do Brasil e do exterior.

Nesta mesma linha de pensamento, Rogério Lima Barbosa, presidente da Associação Maria Vitória (Amavi), primeira entidade voltada para doenças raras no Distrito Federal e estabelecida em 2011, argumenta que o SUS não tem o preparo necessário para acolher todos os pacientes com doenças raras. “Hoje são as associações que assumem esse papel porque o SUS não tem esse tipo de acolhimento. Ele não consegue dar informação para o paciente sobre o que ele tem, nem acolher as dúvidas dos pacientes”, diz.

Para a pedagoga Elizabeth Mira Piola, diretora-presidente da Associação Brasileira de Miastenia (Abrami), que engloba em torno de 2,5 mil associados, se por um lado a Portaria é válida, por outro ângulo ela é bem confusa. “O texto faz muita diferença entre doença rara e deficiência. Entretanto, nem todo paciente com doença rara apresenta deficiência, da mesma forma que nem toda pessoa com deficiência tem doença rara”, comenta.

Ela ressalta que, nos últimos anos, uma das mais destacadas conquistas dos pacientes que sofrem com a miastenia grave foi a aprovação do Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas

(PCDT), que propôs o CID G70 [miastenia gravis e outros transtornos neuromusculares], reconhecido pelo Ministério da Saúde. Estima-se entre 25 mil e 30 mil o número de pessoas afetadas pela enfermidade, mas o número deve ser maior, pois há ainda muitos casos sem diagnóstico.

A presidente da Associação Brasileira de Porfíria (Abrapo) – entidade fundada em 2006 que tem 420 pacientes com porfíria entre seus 697 associados –, Ieda Maria Scandelari Bussmann, afirma que, mesmo com divergências na atuação entre os diversos Estados e municípios que dão algum tipo de apoio ao tratamento de doenças raras, “estamos muito contentes com a Portaria 199/2014, embora possa ainda haver modificações”, salienta.

As mudanças são necessárias e urgentes, uma vez que atualmente os pacientes têm dificuldades para atendimento pelo SUS para obter a Hemina, medicamento para porfíria aguda intermitente, uma vez que não está registrada na Anvisa. Estima-se que uma em cada 10 mil pessoas seja portadora de mutação genética, mas somente de uma a cinco a cada 100 mil desenvolverão algum dos oito tipos de porfíria.

“Após árdua luta, conseguimos que a Hemina fosse incluída na lista de medicamentos a serem importados em caráter excepcional. Mesmo assim, a dificuldade persiste, pois o paciente em crise precisa do medicamento imediatamente, não podendo esperar o tempo da importação. Seria necessário ter disponível um pequeno estoque renovável, pelo Ministério da Saúde ou secretarias de saúde”, ilustra a presidente da Abrapo.

Em muitos casos, somente com a interposição de ações judiciais resolvem o problema, embora o Judiciário somente garanta um pedido médico, que é muito bem fundamentado. “Atendemos mais de mil pacientes com as mais diversas patologias. Caso fossem acolhidos pelas políticas públicas já existentes há muitos anos, não haveria tantas pessoas com sequelas e comprometidas fisicamente”, esclarece Regina Próspero, diretora-presidente da Associação Paulista de Mucopolissacaridoses e Doenças Raras (APMPS).

Como consultora, a gestora atuou na construção da Portaria 199, reiterando que as novas políticas em curso – e o cumprimento das mesmas – poderão evitar que outras pessoas passem pela mesma situação de quem teve sua capacidade produtiva comprometida, por falta de compromisso da administração pública. “Muitos daqueles que tiveram negado o direito a um tratamento digno foram precocemente a óbito, pois não conseguiram esperar pela burocracia do governo”, lamenta.

Evidentemente que nem toda legislação agrada a gregos e a troianos, mas o contínuo debate de ideias em torno de mudanças positivas em busca de melhorias nas condições de vida dos pacientes com doenças raras demonstram que o poder público e as entidades sociais estão no caminho certo. 🇧🇷

#### LINKS

■ [www.abrami.org.br](http://www.abrami.org.br), [www.amavi.org](http://www.amavi.org), [www.anvisa.gov.br](http://www.anvisa.gov.br), [www.apmps.org.br](http://www.apmps.org.br), [http://bvsmis.saude.gov.br](http://http://bvsmis.saude.gov.br), [www.eurordis.org/pt-pt](http://www.eurordis.org/pt-pt), [www.gedrbrasil.com](http://www.gedrbrasil.com), [www.porfiria.org](http://www.porfiria.org), [www.sbgm.org.br](http://www.sbgm.org.br)



◀ **MARCOS BIASIOLI** é advogado em São Paulo, consultor jurídico do Terceiro Setor, titular da M.Biasoli Advogados, idealizador e membro do Conselho Editorial da Revista Filantropia.



◀ **RODRIGO NAKO** é advogado em São Paulo, Consultor Jurídico do Terceiro Setor e Colaborador da Revista Filantropia.

# FILANTROPIA E FUTEBOL

## Duas paixões nacionais

**D**urante a Copa do Mundo de 2006, o atacante francês Thierry Henry ironizou os brasileiros dizendo: “É difícil definir os jogadores do Brasil, pois eles já nascem com a bola nos pés. Por outro lado, quando eu era criança, precisava estudar das 7h às 17h. Pedia ao meu pai para jogar bola, e ele dizia que antes vinham os estudos. Já eles (brasileiros) jogam futebol das 8h às 18h”. Noutras palavras, o jogador francês quis dizer que o brasileiro, em vez de ir para a escola, prefere jogar bola.

À primeira vista, nós brasileiros nos sentimos ofendidos pelo francês, porém, a verdade dói, haja vista que o Brasil possui mais de 14 milhões de adultos analfabetos, perdendo apenas para Índia, China, Paquistão, Bangladesh, Nigéria, Etiópia e Egito, segundo a UNESCO. Talvez o futebol não tenha sido o único vilão de tal estatística, mas certamente ele teve uma acentuada participação, pois, cá entre nós, jogar uma pelada com os amigos é muito prazeroso do que ficar sentado e escutar o professor falar.

Dada a dimensão territorial e do contingente de quase 200 milhões de brasileiros, é certo que o Estado, sozinho, não possui todas as ferramentas para persuadir o jovem e até mesmo o adulto a frequentar as aulas, de modo que aí entram em campo as organizações não governamentais, que fazem do

aprendizado uma brincadeira, atraindo mais e mais jovens para o seu acervo de transformação.

As mãos silenciosas de tais organismos sociais estão mudando o Brasil, tratando dos doentes, através dos hospitais filantrópicos, erradicando a fome, por meio de projetos de política pública social, reduzindo o analfabetismo, educando àqueles que não podem pagar, mediante a concessão de bolsas de estudos, e muito mais.

No entanto, no Brasil, o futebol tem prioridade à filantropia. Basta ver a dinheirama pública que foi canalizada para a construção de estádios de futebol e seus afluentes, cujo montante pode chegar a R\$ 34 bilhões, segundo o Ministério dos Esportes.

Não obstante o otimismo do governo de que os frutos serão maiores que os ônus, uma aritmética simples pode revelar o quanto o Brasil poderia avançar se traduzisse todo este recurso nas necessidades maiores do Brasil, tais como moradia, alimento, educação e saúde.

Enfim, pode, então, faltar dinheiro à política pública de assistência social, mesmo sabendo que das zonas mais pobres é que saem os candidatos a heróis do futebol brasileiro. Porém, riqueza mesmo na filantropia, somente se vê nas normas e regulações:

<p>Valor investido na Copa</p> <p><b>R\$ 34.000.000.000,00</b></p>	<b>Preço do m<sup>2</sup> da moradia popular<sup>1</sup></b>	<b>Custo de uma moradia de 50 m<sup>2</sup></b>	<b>Quantidade de moradias com o valor investido na Copa</b>
	R\$ 877,19	R\$ 43.859,50	775.202
	<b>Preço médio anual de um aluno no ensino básico</b>	<b>Quantidade média de alunos numa sala de aula</b>	<b>Quantidade de alunos que poderiam ser financiados</b>
	R\$ 3.600,00	25	9.444.000
	<b>Valor médio da Cesta Básica</b>	<b>Estado – valor de referência</b>	<b>Quantidade de pessoas que seriam beneficiadas</b>
R\$ 350,00	São Paulo	97.142.857	
<b>Valor médio para se construir e equipar um Hospital</b>	<b>Quantidade de leitos</b>	<b>Quantidade total de leitos com o \$ da Copa</b>	
R\$ 21.000.000,00	100	162.000	

<sup>1</sup> FONTE IBGE.



Para rememorar o emaranhado legal da filantropia do Brasil, resgata-se que no dia 27 de novembro de 2011 foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.494/2006, o qual teve o propósito de alterar a legislação que vigorava desde 1998. Tal projeto foi convertido, dando vigência à Lei nº 12.101/09, que trouxe no mesmo diploma legal a regulação da certificação de entidade beneficente, como também a relacionada à isenção previdenciária. No intuito de regular a matéria, o Executivo baixou o Decreto 7.237/10, o qual foi aditado por outro: o Decreto 7.300/2010.

Logo depois, outro Projeto de Lei, nº 6.149/2013, tramitou no congresso, do qual derivou a Lei nº 12.868/2013, que alterou, ao menos em parte, a Lei nº 12.101/2009. No entanto, para regulá-la, outro decreto foi editado no dia 26 de maio de 2014, nº Decreto 8.242/2014, o qual trouxe algumas questões importantes a serem observadas, cujas principais matérias serão demonstradas na página seguinte.

Com efeito, certo é que todas as alterações normativas publicadas, bem como aquelas que foram revogadas, tiveram como objetivo principal trazer uma melhora no cenário das entidades que almejam a qualificação como beneficentes de assistência social. Ademais, diferentemente daquilo que ocorre nos países de primeiro mundo, bem como da respeitabilidade

.....  
*Não obstante o otimismo do governo de que os frutos serão maiores que os ônus, uma aritmética simples pode revelar o quanto o Brasil poderia avançar se traduzisse todo este recurso nas necessidades maiores do Brasil, tais como moradia, alimento, educação e saúde*

internacional conquistada com o futebol, o Brasil ainda está caminhando os primeiros passos rumo a um modelo eficiente capaz de garantir os mínimos sociais à toda a população, quer seja através do financiamento indireto das entidades beneficentes por intermédio da imunidade/isenção dos tributos, quer seja através da adoção eficaz de políticas públicas.

Contudo, não obstante o abismo que separa o reconhecimento do futebol do reconhecimento da assistência social, certo é que estes dois institutos possuem um ponto de convergência: ambos são movidos pela paixão. É exatamente essa paixão que mobiliza os dirigentes e todos os atores que atuam nas entidades beneficentes, tornando-os verdadeiros craques em seus ofícios, fato este que nos leva a crer que, a exemplo do futebol, que pretende ser hexa campeão mundial, implantarão todos os esforços necessários para que o Brasil também seja mundialmente reconhecido como o país da assistência social.

Decreto 7.237/2010	Decreto 8.242/2014
<p>§ 3o As ações previstas nos Capítulos II, III e IV deste Título poderão ser executadas por meio de parcerias entre entidades privadas, sem fins lucrativos, que atuem nas áreas previstas no art. 1o, firmadas mediante ajustes ou instrumentos de colaboração, que prevejam a corresponsabilidade das partes na prestação dos serviços em conformidade com a Lei no 12.101, de 2009, e disponham sobre:</p>	<p>Não disposto no mencionado Decreto</p>
<p>§ 2o A atividade econômica principal, constante do CNPJ, deverá corresponder ao principal objeto de atuação da entidade, verificado nas demonstrações contábeis e, caso necessário, nos seus atos constitutivos e relatório de atividades.</p>	<p>§ 1o A atividade econômica principal constante do CNPJ deverá corresponder ao principal objeto de atuação da entidade, verificado nos documentos apresentados nos termos do art. 3o, sendo preponderante a área na qual a entidade realiza a maior parte de suas despesas.</p>
<p>§ 2o Os requerimentos com documentação incompleta poderão ser complementados em única diligência a ser realizada no prazo máximo de trinta dias contados da data da notificação da entidade interessada, desde que, em se tratando de renovação, a complementação ocorra, no máximo, dentro dos seis meses a que se refere o § 1º do art. 24 da Lei nº 12.101, de 2009. (Redação dada pelo Decreto nº 7.300, de 2010)</p>	<p>§ 2o Para fins de complementação de documentação, será permitida uma única diligência por cada Ministério, considerando a área de atuação da entidade, a ser por ela atendida no prazo de trinta dias, contado da data da notificação e prorrogável uma vez, por igual período.</p>
Recurso - Indeferimento	
<p>Não disposto no Decreto anterior</p>	<p>§ 6o O disposto no caput não impede o lançamento do crédito tributário correspondente.</p>
<p>Não disposto no Decreto anterior</p>	<p>§ 7o Se o lançamento a que se refere o § 6o for impugnado em razão de questionamentos sobre os requisitos de certificação, a autoridade julgadora da impugnação aguardará o julgamento do recurso de que trata o caput, e o crédito tributário permanecerá suspenso nesse período.</p>
Saúde	
<p><b>Parágrafo único.</b> Consideram-se entidades beneficentes de assistência social na área de saúde aquelas que atuem diretamente na <b>promoção, prevenção e atenção à saúde.</b></p>	<p><b>Parágrafo único.</b> Consideram-se entidades beneficentes de assistência social na área de saúde aquelas que atuem <b>diretamente na atenção à saúde.</b></p>
Educação	
<p>Não disposto no Decreto anterior</p>	<p>§ 4o As bolsas de pós-graduação stricto sensu poderão integrar o percentual de acréscimo de compensação de vinte por cento, desde que se refiram a áreas de formação definidas pelo Ministério da Educação.</p>
<p>Não disposto no Decreto anterior</p>	<p>Art. 31. O Ministério da Educação estabelecerá as definições necessárias ao cumprimento das proporções de bolsas de estudo, benefícios complementares e projetos e atividades para a garantia da educação básica em tempo integral, previstas nos arts. 13, 13-A e 13-B da Lei nº 12.101, de 2009.</p>
Assistência Social	
<p>§ 4o Para ter direito à certificação, a entidade de assistência social deverá estar vinculada ao SUAS há, pelo menos, sessenta dias.</p>	<p>Art. 40. A comprovação do vínculo da entidade de assistência social ao SUAS, conforme o §1º do art. 6º-B da Lei nº 8.742, de 1993, é condição suficiente para a obtenção da certificação.</p>
Disposições Transitórias	
<p>Não disposto no Decreto anterior</p>	<p>§ 1o Caso a renovação de que trata o caput tenha sido requerida <b>antes dos trezentos e sessenta dias</b> que antecedem o termo final de validade da certificação, as entidades serão comunicadas pelos respectivos Ministérios certificadores para apresentação de <b>novo requerimento</b> instruído com documentos atualizados, garantido o prazo mínimo de sessenta dias anteriores ao termo final da validade da certificação para apresentação do novo requerimento.</p>



## ONGS: NOVO MARCO...

**A**provado em 13 de maio pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados, o novo marco regulatório para os convênios entre órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos é fruto da segunda CPI das ONGs, em que os senadores investigaram corrupção e repasses irregulares envolvendo organizações da sociedade civil. O Projeto de Lei Lei nº 7168/2014, do Senado, regula as parcerias governamentais com associações, ONGs e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIPIs). Os gestores terão de fazer uma seleção pública entre as instituições interessadas, e haverá duas modalidades de contratação: colaboração e fomento. A diferença é quem propõe o plano de trabalho: no caso da colaboração, é o poder público, enquanto o fomento representa o apoio a uma atividade proposta pela ONG. A administração pública deverá manter na Internet a relação dos convênios celebrados, em ordem alfabética, pelo nome da organização da sociedade civil, por prazo não inferior a cinco anos, contado da prestação de contas final da parceria. A matéria ainda terá de ser analisada pelo Plenário da Câmara.

## ...PARA CONVÊNIOS FEDERAIS

**P**aralelamente, a CCJ aprovou dois importantes projetos de lei relacionados ao novo marco regulatório dos convênios federais, que modificam as regras de composição das entidades sem fins lucrativos. O primeiro, do deputado Esperidião Amin (PP-SC), altera normas de composição das entidades para coibir a corrupção. O texto estabelece normas de finanças públicas voltadas para a transparência, o controle e a fiscalização da execução de contratos de repasse, termos de parceria, convênios e instrumentos congêneres fechados entre órgãos e entidades públicas e as pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos. O outro projeto aprovado pela CCJ, de autoria do Senado, estabelece o regime jurídico das parcerias voluntárias. O texto também define diretrizes para a política de fomento e de colaboração com organizações da sociedade civil. Ambos os projetos serão discutidos e votados pelo plenário da Câmara e, na sequência, encaminhados à apreciação do Senado.

[www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)

## TELEMARKETING E TELEATENDIMENTO

Prática utilizada por diversas organizações sociais, a utilização de mão de obra para a realização de trabalhos de telemarketing e teleatendimento, principalmente na busca por doações, acaba de passar por uma importante mudança. A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio aprovou, no início de maio, proposta que regulamenta as atividades deste tipo de trabalho, inclusive englobando empresas que entram em contato com clientes e usuários para a oferta, venda, propaganda, marketing de serviços, cobrança e outros. De acordo com parecer do relator, deputado Afonso Florence (PT-BA), ao Projeto de Lei 2673/2007, dos deputados Jorge Bittar (PT-RJ) e Luiz Sérgio (PT-RJ), a jornada normal de trabalho contínuo não poderá ser superior a seis horas, e a carga horária semanal não poderá ultrapassar 36 horas. No caso de trabalho em tempo parcial, o limite da jornada será de 4 horas, e a carga semanal será de no máximo 24 horas. Além disso, a cada período de 50 minutos, o trabalhador de telemarketing e teleatendimento tenha um intervalo de 10 minutos para descanso. Esses intervalos deverão ocorrer fora do posto de trabalho. Ficará proibida, ainda, a prorrogação da jornada de trabalho, exceto em casos de força maior, necessidade imperiosa ou conclusão de serviços inadiáveis. A proposta ainda será analisada em caráter conclusivo pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

[www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)



## CRIME TRIBUTÁRIO E DANO MORAL

**E**mbora as regras tributárias sejam complexas e até mesmo dúbias, em muitos casos, algumas normas são bem claras. Não recolher à Receita Federal o imposto de renda retido dos colaboradores, além de configurar crime tributário contra o fisco, pode gerar indenização por danos morais em prol deste funcionário. O alerta vale para todos os tipos de empregadores, incluindo as organizações sociais. Este problema fica ainda mais grave quando não se recolhe o imposto após condenação em ação trabalhista. Foi o que ocorreu recentemente com a Caixa Econômica Federal, condenada ao pagamento de R\$ 50 mil por não ter repassado ao Leão o IR deduzido do colaborador, oportunidade do pagamento da condenação em ação trabalhista. A consequência desta falta de recolhimento foi a geração de inadimplemento do empregado perante o Fisco e sua inclusão no rol de devedores da Receita Federal.

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

## CTPS: ANOTAÇÕES DESABONADORAS

“Associado apresentou justificativa de ausência através de atestado médico de 8 dias”. Anotações deste teor na carteira de trabalho, referentes aos atestados médicos apresentados para justificar faltas ao serviço, são consideradas procedimentos desabonadores à conduta do empregado. Baseada no artigo 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa da área varejista a pagar R\$ 5 mil de indenização por dano moral a um empregado que recebeu anotações em sua CTPS. Mesmo a empresa contestando a decisão, justificando que as anotações não foram desabonadoras, pois os novos empregadores concluiriam que o empregado justifica suas faltas, o que a seu ver seria benéfico para sua imagem, o TST entendeu que o empregador atentou contra o direito de personalidade do trabalhador – prejudicando eventual oportunidade de emprego –, sendo devida a indenização por danos morais, nos termos do artigo 927 do Código Civil.

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)



## E-MAIL FALSO

**A** Receita Federal alerta para nova modalidade de golpe aplicada por meio de e-mail, com o logotipo e o nome do órgão, e pedindo que o contribuinte acesse algum link. Tais e-mails são falsos e não são enviados pelo Fisco. Em caso de recebimento, não acesse o endereço eletrônico mencionado e dele a falsa mensagem. Afinal, nenhum outro site ou endereço da Internet está habilitado a fazer procedimentos em nome da Receita Federal. Os contribuintes que precisarem fazer alterações, regularizações e consultas cadastrais devem utilizar o site ([www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)). O serviço está disponível no Centro Virtual de Atendimento (e-CAC) apenas para o próprio contribuinte ou seus procuradores legalmente constituídos. Para utilizá-lo, é necessário gerar um código de acesso ou possuir um certificado digital. Caso o contribuinte não consiga utilizar os serviços virtuais, deve procurar uma Central de Atendimento ao Contribuinte nas unidades da Receita Federal.

[www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)



## PLANO DE SAÚDE

**A** manutenção do plano de saúde após o desligamento de um colaborador ainda é alvo de muitas dúvidas. Embora não exista previsão legal de obrigatoriedade de concessão de convênios médicos pelo empregador aos seus empregados, este benefício muitas vezes vem contido em convenção coletiva de trabalho e acordos ou em contratos individuais. De acordo com a legislação, caso o plano seja fornecido por força de norma autônoma coletiva, basta verificar o regramento adotado no contrato. Se for fornecido apenas por força do vínculo de emprego (contratação coletiva por adesão) ou mesmo nas hipóteses em que a convenção coletiva não traz a previsão expressa quanto ao final do contrato de trabalho, os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/1998 preveem duas hipóteses.

A primeira hipótese: em planos de saúde de coparticipação ou contributivos (contratação coletiva empresarial), o encerramento do contrato de emprego sem justa causa ou por aposentadoria garante ao empregado a condição de beneficiário por um período limitado de seis meses a dois anos, desde que passe a arcar integralmente com o valor das prestações (cota parte da empresa e cota parte do empregado) e que não participe de outro convênio coletivo. A segunda hipótese: em convênios médicos suportados integralmente pelo empregador, após o encerramento do vínculo de emprego, não há a possibilidade de manutenção da condição de beneficiário do plano coletivo nem mesmo se arcar integralmente com o valor. Ou seja: o ex-empregado só poderá permanecer no plano de saúde – pelo prazo mínimo de seis meses e no máximo dois anos – se for participante de uma contratação coletiva empresarial com coparticipação; se for demitido sem justa causa e se assumir integralmente o valor das parcelas.

[www.uol.com.br](http://www.uol.com.br)

## INCENTIVO À DISCRIMINAÇÃO

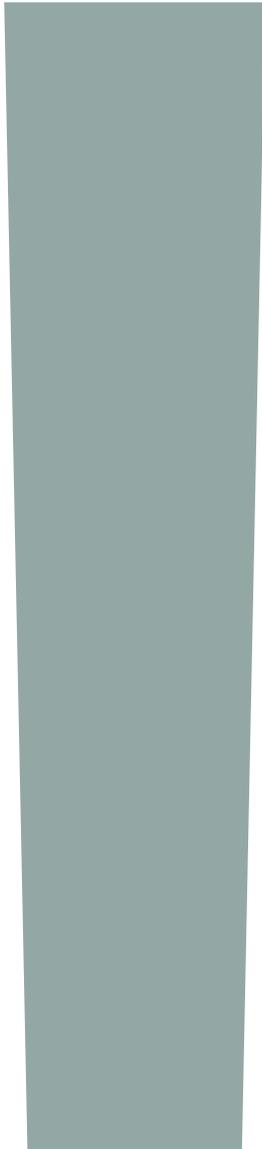
**A** certidão de antecedentes criminais não pode ser exigida pelo empregador de forma indiscriminada e genérica, sob o risco de incentivar a discriminação. O entendimento é da juíza Larissa Leônia Bezerra de Andrade Albuquerque, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, que julgou ação de um trabalhador que concorreu a uma vaga de auxiliar de loja de uma grande varejista. A função também englobava a operação do caixa. A magistrada afirmou que este documento só pode ser solicitado “nos casos em que o cargo ou profissão exigir, seja por força da lei, seja em decorrência das responsabilidades a serem assumidas”. Na decisão, a juíza explicou que esse tipo de tratamento dado pelo empregador aos candidatos a vagas de trabalho fere a dignidade da pessoa humana.

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

## VALE-REFEIÇÃO: VENDA ILEGAL

Embora seja uma prática bastante comum no Brasil, vender ou negociar vale-refeição/alimentação no mercado ilegal pode caracterizar falta grave, ocasionando demissão do empregado por justa causa. Segundo o advogado Wagner Luiz Verquietini, especialista em direito do trabalho, “a venda dos créditos pode ser interpretada, inclusive, como crime de estelionato”, afirmou em entrevista ao portal UOL. Fruto do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o vale-refeição/alimentação tem o objetivo de melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores para melhorar sua saúde, diminuir o volume de faltas ao serviço e os gastos do sistema público de saúde. As empresas que aderem ao sistema recebem incentivos fiscais. De acordo com o advogado, a ilegalidade do ato está no fato de que o colaborador estaria prejudicando a coletividade, pois a prática se reflete diretamente no sistema de arrecadação da Receita Federal, na saúde pública etc. “Estima-se que, em média, 6% dos empregados preferem negociar o vale-refeição para obter um complemento no salário”, ressalta o advogado.

[www.uol.com.br](http://www.uol.com.br)



.....

**1 Minha instituição é inscrita no Conselho Municipal de Assistência Social da cidade de São Paulo (COMAS/SP). Até quando devo apresentar os documentos para manutenção da inscrição?**

*R: Excepcionalmente no ano de 2014, com a publicação da Resolução nº 802, de 8 maio do corrente ano, o prazo para entrega dos documentos de manutenção de inscrição no COMAS/SP, ou seja, (i) relatório de atividades de 2013; (ii) plano de ação 2014 e (iii) balanço patrimonial 2013, acompanhado das respectivas notas explicativas e para aquelas que tem obrigatoriedade legal, relatório de auditoria externa, foi prorrogado para 30 de junho 2014. Portanto, é importante se atentar ao prazo, pois aquelas que não apresentarem terão suas inscrições canceladas em razão da não entrega dos referidos documentos.*

.....

**2 Como minha Instituição é imune a impostos de acordo com a Constituição Federal, sou obrigada a apresentar anualmente a DIPJ?**

*R: São imunes ao Imposto de Renda os templos de qualquer culto, art. 150, VI, "b" CF/88, os partidos políticos, inclusive suas fundações, e as entidades sindicais de trabalhadores, sem fins lucrativos, e as instituições de educação e as de assistência social, sem fins lucrativos, art. 150, VI, "c", desde que observados os requisitos legais contidos no artigo 14 do Código Tributário Nacional – CTN, contudo, não estão dispensadas da obrigação acessória de entrega da DIPJ.*

.....

**3 Uma organização religiosa pode se qualificar-se como OSCIP?**

*De acordo com o inciso III do artigo 2º, da Lei 9.790/99 (lei que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), as instituições religiosas não são passíveis de qualificar-se como uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.*

.....

**4 As clínicas de saúde têm condições de buscar a sua filantropia sem que haja o convênio com o SUS?**

*Sim, na forma do §1º do artigo 19 do Decreto 8.242/2014, a legislação vigente permite que caso não haja interesse do gestor do SUS na contratação dos serviços de saúde ofertados pela entidade, ela poderá pleitear pedido de qualificação como entidade beneficente de assistência social, devendo, obrigatoriamente, instruir seu requerimento com declaração fornecida pelo mencionado Gestor, cujo teor ateste a ausência de interesse.*

.....

**5 Com relação ao tratamento oncológico, há previsão que ele pode ser albergado tanto pela saúde quanto pela assistência social. Como fazer a diferenciação destes serviços para fins de enquadrá-lo no Ministério competente?**

*R: Para fins de enquadrar esta atividade como de Saúde, os serviços prestados devem ser de atendimentos ambulatoriais, internações hospitalares, bem como ações e serviços de promoção da saúde, em especial aqueles relacionados a prevenção do câncer. De outro lado, para fins de serem enquadradas como atividade de assistência social, elas devem desenvolver atividades de acolhimento institucional provisório de pessoas e de seus acompanhantes, os quais estão em trânsito e sem condições de autossustento.*

.....

**6 Como as entidades que desenvolvem projetos/programas educacionais e assistenciais devem realizar sua prestação de contas?**

*R: As entidades com atuação mista devem realizar sua contabilidade de forma segregada por atividade/projeto/programa etc., de acordo com as normas editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade para entidades de interesse social – Resolução 1409/2012.*

# MULTIPLICANDO O SUAS



## COMUNICAÇÃO E CONVIVÊNCIA SOCIAL

**A**s relações humanas têm alicerce na troca de experiências e informações. Viver é relacionar-se. Novidade? Evidentemente que não.

Mas essa troca produzida pela convivência hoje ganha novos formatos, velocidades, intensidades. Tem na comunicação ágil e volátil sua característica principal, e transformou-se, em definitivo, em mais um código da pós-modernidade, componente intrínseco da revolução digital em curso.

Essa comunicação torna-se agente responsável pela propagação de ideias e pontos de vista que diferem entre si, confrontam-se

e convivem calcados na inquietação desse ser humano como ser social, que constrói sua história paralela como sujeito de direitos e contribui para redesenhar a humanidade em âmbito geral.

A comunicação social estuda — a partir dos estímulos que recebe dos meios e veículos de comunicação em massa — o comportamento, a resposta e o reflexo do ser humano. Está presente na contemporaneidade como nunca antes pelas ferramentas oferecidas pela tecnologia, participando, instrumentalizando assiduamente o cotidiano do ser social, podendo informar, persuadir, entreter, educar ou alienar.



A relação comunicação e convivência humana, permeada pela faculdade pensante e errante dos seres envolvidos, requer para sua consolidação o crivo das leis, regras ou normas que organizam e sintetizam pontos cruciais desse fenômeno social. Sendo verdade que cada país ou território possui legislações diferentes que se adaptam à sociedade vigente, também o é que em todos os lugares do nosso hemisfério ocidental grassa o efeito histórico de uma resolução que soou candente naquele dezembro de 1948, ano ainda sob forte impacto do armistício da maior hecatombe da história humana, a segunda grande Guerra Mundial.

Essas legislações locais precisam estar conectadas para ver atendidas seus ideais, com os referenciais éticos-políticos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU) em data acima citada. A Declaração aborda artigos que apontam a convivência pacífica e livre de pensamentos e opiniões divergentes, direitos à manifestação, acesso à informação, liberdade, igualdade e segurança como fundamentais para uma vida digna.

Ainda assim, os direitos humanos são violados e os atentados contra a vida afetam as relações mundo afora, tantas vezes manifestados por atitudes racistas, de segregação por religião, gênero, classe social ou orientação sexual, entre outras barbáries. Essas propiciam momentos de reflexão e questionamento sobre o grau de desenvolvimento a que chegamos, cabendo à comunicação de massa, do cotidiano ou coloquial ser agente indelével desse processo.

O impasse da atual sociedade, que se diz evoluída, encontra-se na dificuldade de conviver e aceitar as diferenças, seja pelo repúdio ou pela negação espúria da existência das diversidades.

Encontramo-nos em um momento no qual o ser humano mostra sua intolerância, comportamento que rege atitudes malévolas e reprimente das ideias de aceitação plena do outro, sua cultura, hábitos, fazeres e querer. Esse conjunto de mentes não-receptivas aos tempos éticos do bem comum tem seus representantes na categoria que informa e comunica. Há a necessidade de expandir a tolerância das pessoas, de mostrá-las o diferente, que em nada interfere ou modifica suas vidas. Aos comunicólogos, predominantemente, esse papel já está atribuído.

Ao ter por característica marcante o frequente acompanhamento da sociedade, a comunicação é intrínseca dos problemas sociais. Entra como agente discordante e crítico às formas de intolerância e desrespeito às diferenças, uma vez que o divergente já se encontra entre os profissionais dessa área. Busca-se a interferência no pensamento discriminador, que ajuda a impulsionar e tornar mais complexos parte dos atuais problemas sociais. Para isso, lança mão de ferramentas dos diversos campos da comunicação. O marketing e suas vertentes já atuam como exemplo concreto e diário.



*Ainda assim, não bastam intervenções dos meios de comunicação de massa. É necessário que o sentimento de respeito possa partir da iniciativa própria, da formação subjetiva de cada cidadão que acredita na democracia e no estado de direitos constituído*

O marketing é campo da comunicação responsável pela troca entre o emissor e o receptor. Via de mão dupla que repassa valores e é regido por um processo social de compreensão do público a quem são destinadas suas ações. Não se limita à venda de produtos e promoção de marcas: o marketing segue campos como a sustentabilidade e o social. Assim sendo, é comum que essa ferramenta seja utilizada em campanhas contra qualquer forma de violação dos direitos humanos, violência ou atrocidades que tomam maiores proporções ao serem divulgadas nos veículos de comunicação.

Por ser capaz de atingir maior número de pessoas em curto ou médio espaço de tempo, os meios de comunicação de massa se mostram eficazes na propagação de ideais não conservadores e avançados socialmente na luta contra o desrespeito, violência e omissão de direitos. Ainda assim, não bastam intervenções dos meios de comunicação de massa. É necessário que o sentimento de respeito possa partir da iniciativa própria, da formação subjetiva de cada cidadão que acredita na democracia e no estado de direitos constituído, seja por influência do convívio nas diversidades ou pela busca de informações prévias, para que não haja, assim, a formação de pré-conceitos. 📱

# ELEIÇÕES DO CNAS: AVANÇOS E DESAFIOS DA DEMOCRACIA

Por Carlos Eduardo Ferrari\*



No dia 23 de maio de 2014, acompanhei mais um processo eleitoral do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). Foi o quarto, desde 2004, quando a sociedade civil passou por decreto presidencial a acessar legitimamente o direito de eleger democraticamente seus próprios representantes, sem qualquer interferência externa.

Desde então, muita coisa aconteceu. O conselho assumiu gradativamente seu papel político, e atualmente atua como indutor de todo o processo deliberativo e fiscalizador da política pública de assistência social, além de, em âmbito nacional, configurar-se como uma referência quando o assunto é controle social.

Contudo, como em qualquer instância democrática, o processo como um todo deve ser constantemente aprimorado, o que pode vir a ser bom ou ruim, dependendo dos resultados alcançados / pactuados e dos diferentes entendimentos ideológicos.

Há quem pleiteie, por exemplo, maior participação de representações desinstitucionalizadas naquele espaço. Os defensores desta vertente política acreditam que tal medida traria para o debate nacional um número mais significativo de usuários, o que, por consequência, significaria maior vocalização das demandas locais, regionais, ou de destinatários alvos da política.

Por outro lado, há quem acredite que por se tratar de uma instância nacional, deve-se considerar como critérios para a participação a capacidade de vocalização de demandas de segmentos e regiões com força e capacidade organizativa, que legitime a representação e a representatividade. Pessoalmente, defendo essa perspectiva, pois creio que é o que de fato conquistamos na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), mais precisamente em seu artigo 5º, inciso 2º, que traz como diretriz básica para a organização da política a participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.

Infelizmente, para além do bom debate político, o enviesamento jurídico acaba por vezes atuando como um fantasma, que assusta e bota em risco toda a efervescência dessa mobilização. Exemplo disso é um acordão do Tribunal de Contas da União (TCU), que determina que aquelas pessoas eleitas, indicadas por suas organizações,

não podem sob nenhuma hipótese ser substituídas. Tal determinação desconsidera nossa legislação e o acúmulo democrático, e pior, vira o rosto para a autonomia daqueles movimentos que têm a expectativa de contribuir com o controle social no âmbito do SUAS.

Liminares, mandatos de segurança e outros instrumentos legais legítimos, diga-se de passagem, vez ou outra também acabam surgindo no cenário, por vezes sendo a última alternativa para garantir o direito de participar, mas em tantos outros casos, acabam sendo apenas um substitutivo ineficiente para boas conversas e alinhamentos que fortaleceriam ainda mais a participação popular.

O último processo eleitoral do CNAS teve um pouco de tudo isso. Ministério Público questionando habilitações, votos equivocados por verbalizarem o nome da organização e não da pessoa, e muitas defesas contra e a favor de determinados posicionamentos.

No todo, creio que mais uma vez avançamos. Vi com alegria o grande volume de pessoas envolvidas, articuladas e motivadas. Também testemunhei incoerências gritantes, ao menos se analisadas a partir de meu ponto de vista político. Tenho enormes dificuldades de compreender, por exemplo, porque a população em situação de rua buscou duas vagas na titularidade, mesmo tendo eu próprio pedido votos para um de seus representantes. Lamentei que o movimento negro tenha ficado de fora, e celebrei a eleição de organizações como Pia Sociedade São Paulo, Organização Nacional de Cegos do Brasil, Fórum Nacional de População de Rua, dentre outras.

O CNAS tem muitos desafios pela frente. No próximo ano, vai capitanear a organização da X Conferência Nacional de Assistência Social, além, é claro, de orientar todas as outras a serem realizadas em âmbito estadual e municipal.

Há que se avançar na qualificação das relações entre Estado e entidades, rompendo com a criminalização das ONGs e avançando para consolidar o marco regulatório das organizações da sociedade civil.

Precisamos urgentemente iniciar o debate em torno de uma nova PNAS, pensando em uma política devidamente adequada aos tempos em que vivemos. 🇧🇷

\*Mestre em Administração Pública, ex-presidente do CNAS

# EDUCAÇÃO PERMANENTE

Ferramenta essencial no aprimoramento e na efetivação do serviço na prática do abrigo institucional

*Por Edileuza Rodrigues da Silva e  
Maria das Graças de Oliveira Freitas\**



**A** educação permanente não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, diz respeito à formação de pessoas, visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridos seus julgamentos relacionados a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. Nos marcos da NOB/RH/SUAS/2006, a aplicação dessa perspectiva político-pedagógica ao SUAS encontra-se definida pelos seguintes tópicos:

- A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- Realiza-se de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;
- Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;
- Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação, adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;
- Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;
- Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da Educação Permanente;
- Integra e amplia os espaços de debates entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais.

Esses tópicos tratam de três diferentes dimensões que precisam ser combinadas na implementação da Educação Permanente no SUAS:

- a) relacionada ao objetivo da adoção dessa perspectiva político-pedagógica como norteadora das ações de formação e capacitação;
- b) relacionada às características intrínsecas da própria perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente;
- c) relacionada ao contexto institucional e à configuração organizacional necessários a essa implementação.

Uma vez que os objetivos que orientam a adoção da perspectiva político-pedagógica da educação permanente como norteadora das ações de formação e capacitação do SUAS forem definidos, trata-se, a seguir, de desenvolver as duas outras dimensões que emergem do texto da NOB/RH/SUAS/2006:

- a) a própria perspectiva da Educação Permanente e os meios e instrumentos político pedagógicos de sua operacionalização;
- b) a configuração organizacional necessária à sua implementação e as responsabilidades que disso resultam para os entes federados.

Percebemos que a Educação Permanente é um processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Este processo é mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou na própria vida em sociedade.

Nesse sentido, a Educação Permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão. Essa atitude remete-se à pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao reconhecimento desses usuários enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade, e quanto à integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações com as quais trabalham.

Contudo, entende-se que a organização do Serviço de Acolhimento Institucional deverá garantir privacidade, o respeito aos costumes, às tradições e à diversidade de: ciclos de vida, arranjos, raça/etnia, gênero e orientação sexual. Com base nessas garantias, acreditamos ser essencial a Educação Permanente dos funcionários e/ou colaboradores com objetivo de refletirem a prática de suas ações.

Acompanhamos o cotidiano de um Serviço de Acolhimento institucional durante três dias, para que pudéssemos analisar a execução do trabalho e a aplicação do conteúdo apresentado no dia a dia da instituição.

O Abrigo referido localiza-se na Zona Leste de São Paulo e atende crianças e adolescentes em vulnerabilidade e risco social, com capacidade máxima de atendimento de até 20 acolhidos.

Nos dias visitados, havia 11 meninos e 9 meninas, na faixa etária de 0 a 17 anos.

Todos os que estão em idade escolar encontram-se regularmente matriculados na rede de ensino, conforme preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Também, cumprem jornada complementar em instituição adequada a esse fim.

Em relação ao Recursos Humanos, é composto da seguinte forma:

- 01 gerente: possui formação em Pedagogia e Filosofia
- 02 técnicas: psicóloga e assistente social
- 02 cozinheiras: Ensino Fundamental
- 01 operacional: Ensino Médio
- 12 educadores sociais

Em nenhum momento nos foi mencionado qualquer conhecimento a respeito do formulário do SUAS, documento que deveria estar na pauta de reuniões e treinamento da equipe técnica e gestores.

Fazem trabalho articulado com rede de serviços do município: CRAS, CREAS, Saúde, SMADS, Educação, Conselho Tutelar, agentes privados de formação (cursos pedagógicos, profissionalizantes, culturais e esporte).

A prática do desenvolvimento das atividades, no acolhimento, pela equipe de funcionários e/ou colaboradores, acontece o tempo todo, porém, de forma intensificada no período noturno. Isso porque, no período matutino e vespertino, as crianças e adolescentes se encontram em horário escolar ou cursos, sendo que no período noturno, salvo os que trabalham durante o dia e estudam à noite, a maioria dos acolhidos encontra-se no serviço de acolhimento.

Os períodos diurno e vespertino são mais dedicados aos cuidados com bebês, pois a maioria dos acolhidos está em atividade escolar. Já no período noturno, três educadores dividem as tarefas: um educador acompanha o desenvolvimento das tarefas escolares enquanto outro realiza uma roda de conversa com alguns adolescentes, e o outro cuida dos bebês.

Na prática das ações pedagógicas, observamos que a equipe de funcionários e/ou colaboradores, especialmente os educadores sociais que ficam com bebês, focam apenas no exercício do cuidar. Ainda falando da prática dos educadores, em relação ao desenvolvimento da roda de conversa, percebemos dificuldades em relação à conversa e à escuta, sobretudo em relação à demanda dos adolescentes sobre sexualidade.

Organizam-se de forma que possam atender as demandas da casa de acolhimento juntamente ao acompanhamento dos casos.

Durante o acompanhamento da execução dos trabalhos, percebemos a necessidade da Educação Permanente, diante da carência de empoderamento no que se refere ao SUAS e à prática das ações pedagógicas.

Após as visitas monitoradas e aplicação de questionário à equipe de funcionários da casa de acolhimento, concluímos que além de



apresentarem dificuldades no que se refere à Educação Permanente, não reconhecem a importância da capacitação para o trabalho,.

Quando a coordenação da casa foi questionada em termos da capacitação do SUAS, fomos informados que o importante seria o corpo técnico estar capacitado. Para os educadores, somente se fazia necessário levar o conhecimento de temas que convêm à sua função. E quanto aos demais (operacional e cozinha), não existia a necessidade.

A capacitação dos educadores sociais acontece uma vez ao mês, e o tema abordado é retirado da necessidade do trabalho em relação ao andamento da casa, em uma reunião de equipe que também acontece uma vez ao mês, segundo a gestão do acolhimento institucional.

A avaliação dos funcionários é realizada em conjunto com a equipe técnica. O gestor menciona que todos têm acesso à avaliação em processo de *feedback*.

Conforme questionário aplicado, a intervenção com os educadores acontece por meio de jogos lúdicos, reforço escolar e passeios.

Como a instituição em questão trabalha com situações de risco, consideramos que é sua função pensar e articular possibilidades e encaminhamentos resilientes para superá-las.

Consideramos também que a principal tarefa da instituição é a de proporcionar à criança e ao adolescente a consciência de si e de sua possibilidade de ser protagonista de sua história de vida.

Esse protagonismo será construído a partir das relações internas no abrigo e das relações com as comunidades.

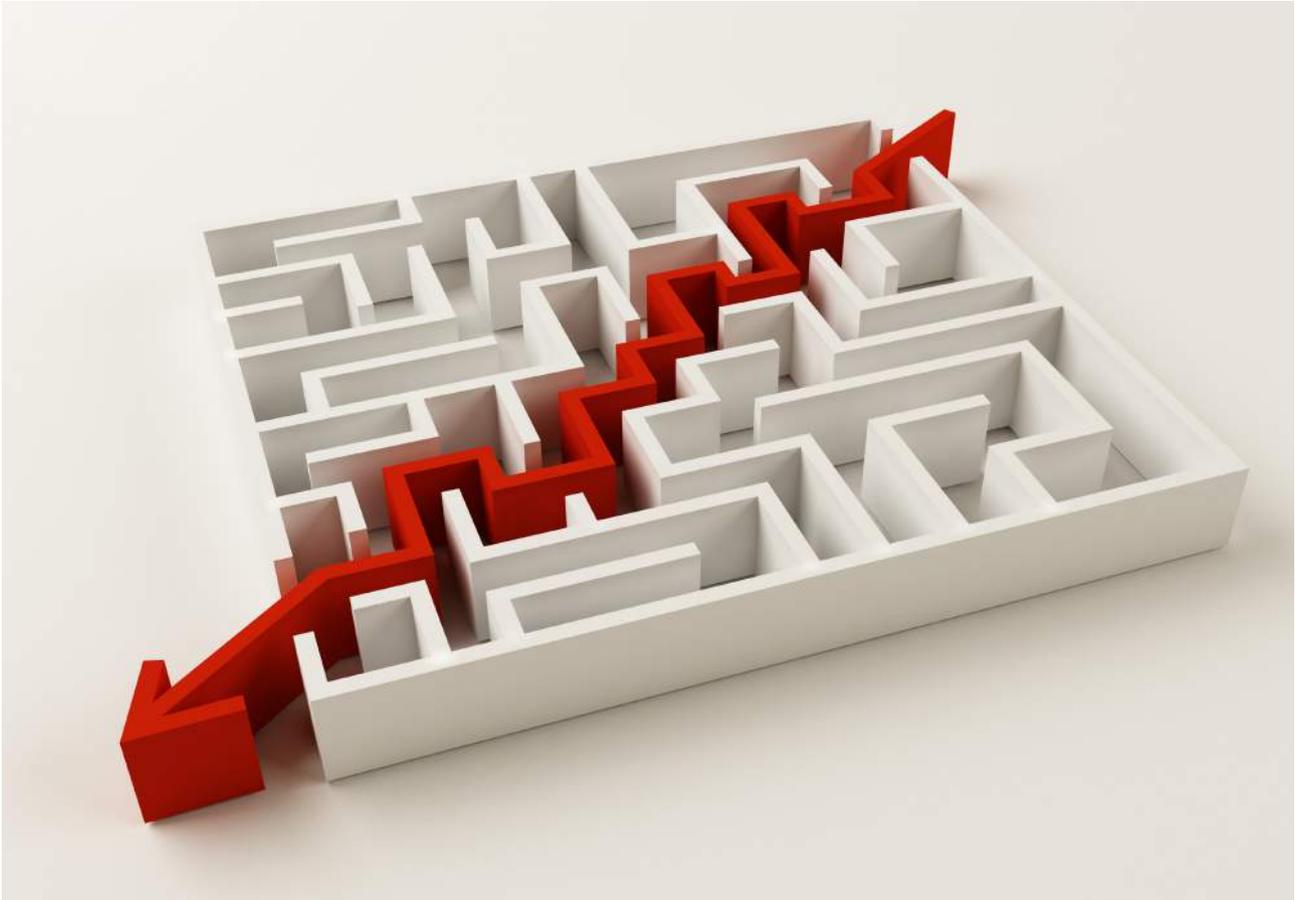
Considerando a provisoriabilidade do acolhimento, entendemos que isso não significa ausência de vínculos ou relações, e muito menos o esvaziamento do conteúdo do trabalho realizado neste período. Ao contrário, nessa transitoriedade deve estar o trabalho de vinculação e o fortalecimento da identidade da criança e do adolescente, até porque o “eu” se constrói na relação com o “outro”. O desligamento só é possível se houver um trabalho efetivo e de qualidade realizado pelo acolhimento institucional.

Defendemos também que para um trabalho efetivo e de qualidade o ambiente deve ser permeado de intervenções pedagógicas, nas quais cada um saiba ouvir e ser ouvido. Com base nesse papel de extrema importância no trabalho do acolhimento institucional, sugerimos aos Serviços de Acolhimento Institucional que invistam na Educação Permanente dos funcionários e/ou colaboradores, sem exceção em relação à função desempenhada, no âmbito da Assistência Social e de práticas pedagógicas. Entendemos que a Educação Permanente é um meio de construção de autonomia e, neste sentido, a educação na instituição de acolhimento deve ter um caminho muito claro e objetivo. 

\*Resumo do TCC apresentado curso Gestão de Serviços Socioassistencial – FAPCOM – Faculdade PAULUS de Tecnologia e Comunicação / 2013

# ASSESSORAMENTO E ATUAÇÃO DOS CONSELHOS DE DIREITOS

*Por Wagner Carneiro de Santana*



Os conselhos surgiram no Brasil na primeira metade da década de 1990, a partir da regulamentação dos artigos da Constituição de 1988, que versavam sobre a participação nas políticas públicas. A regulamentação desses artigos na área da saúde, da assistência social e da criança e do adolescente levou a uma primeira onda de expansão dos conselhos, que ocorreu especialmente nas grandes capitais.

No entanto, foi possível observar uma grande expansão dos conselhos nas cidades de porte médio a partir do começo da década seguinte. Vale a pena também observar um segundo elemento decorrente da expansão dos conselhos: a homogeneização

de algumas características organizacionais que surgiram nos primeiros conselhos criados em grandes capitais.

Assim, seria possível afirmar que os conselhos proliferaram, em primeiro lugar, nas grandes capitais e, em seguida, expandiram-se para as cidades de porte médio, mantendo os mesmos elementos organizacionais. Tais elementos indicam a forte presença de atores da sociedade civil nestas instituições, ainda que não indique que tal presença tenha o mesmo efeito democratizante em todas as situações.

O assessoramento, de acordo com o §2º do artigo 3º da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), de nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, diz respeito a entidades que, de forma

continuada, permanente e planejada, prestem serviços e executem programas ou projetos voltados prioritariamente para o fortalecimento dos movimentos sociais e das organizações de usuários, formação e capacitação de lideranças, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos desta Lei, e respeitadas as deliberações do CNAS, de que tratam os incisos I e II do art. 18.

Desta forma, vale destacar que para ter o caráter permanente e planejado da caracterização das atividades de assessoramento, não basta manter a entidade aberta diariamente. É mister que, para aferir a continuidade e a sistematicidade das atividades, deve-se considerar a constituição da equipe técnica contratada para esse fim e, ainda, a existência de infraestrutura mínima para o desenvolvimento das atividades.

As entidades de assessoramento, organizações, movimentos sociais e conselhos de políticas públicas setoriais e de direitos, quando fortalecidos institucionalmente, contribuem para o desenvolvimento de políticas públicas.

Vale ressaltar que a LOAS trouxe o assessoramento como política pública de forma pioneira para o Brasil, já que reconheceu, por meio da Resolução do CNAS nº 27/2011, que o assessoramento é primazia das entidades não governamentais. É objetiva em caracterizar as atividades de assessoramento em vez de tipificá-las. Em respeito ao “DNA” das entidades, organizações e movimentos sociais, gozam de autonomia e possuem liberdade de organização para o fortalecimento da democracia brasileira.

O assessoramento foi caracterizado em oito atividades, conforme resolução CNAS nº 27/2011:

Assessorar e promover a defesa e garantia de direitos de forma continuada, permanente e planejada, os serviços, programas ou projetos voltados prioritariamente para o fortalecimento dos movimentos sociais e das organizações de usuários, formação e capacitação de lideranças, geração de renda para o mundo do trabalho, empreendedorismo, combate à pobreza, dirigidos ao público prioritariamente da política de assistência social, fortalecendo e construindo novas políticas públicas.

Para isso, é necessário utilizar algumas estratégias de implementações:

- Reunião com os dirigentes da organização;
- Visitas periódicas para levantamento da dinâmica organizacional cotidiana;

- Conhecimento e acompanhamento das ações realizadas pela organização;
- Reuniões de planejamento estratégico;
- Análise das documentações institucionais, tais como: Estatuto Social, Ata de Diretoria, inscrições nos CMDCA's; CMAS, Utilidades Públicas: Municipais, Estaduais e Federal, convênios e contratos.
- Sistematização e organização dos prontuários e informações dos atendidos da organização;
- Estímulo e orientação da participação dos usuários, técnicos nos espaços de discussão da rede social (Fóruns, Comitês, Conselhos, Comissões), prioritariamente na participação em 4 Ds. Essa metodologia nos permite analisar quatro dimensões das instituições participativas: densidade, diversidade, durabilidade e capacidade deliberativa.

Assessorar entidades, organizações e movimentos sociais tem sido uma tarefa construída diariamente, devido a alguns pontos a serem refletidos:

- Quando entidades, organizações e movimentos sociais são assessorados, vale ressaltar que cada um tem seu “DNA”, sua identidade e missão própria. E não pode haver interferência em seu DNA.
- Por outro lado, respeitar o tempo e a autonomia de cada organismo é fundamental em um espaço de democracia participativa.
- Cada representante das entidades, organizações e movimentos sociais gozam de autonomia própria.

Concluindo: assessorar é orientar com propriedade as entidades, organizações e movimentos sociais com foco na Política Nacional de Assistência Social, que preconiza na LOAS e demais normativas do CNAS, já que no início deste artigo mencionou-se que é uma política pública pioneira e que está sendo construída diariamente com cada organismo, de acordo com sua realidade local e autonomia. Ou seja, estamos assessorando em outra casa, com outra cultura para a emancipação da democracia participativa em políticas públicas setoriais e de direito para nossos usuários da Política Pública do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). 📌

#### ■ Referências Bibliográficas

Brasil, Constituição Federal – 1988;  
ECA - Estatuto da Criança e Adolescente: Lei 8.069 – 13/07/1990;  
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social: Lei 8.742 – 07/12/1993;  
2008, Presidência da República – SEDH - Secretaria dos Direitos Humanos;

Decreto 6.308 de 14/12/2007 regulamentação do art. 3º da LOAS;  
Resolução do CNAS de nº 109/2009;  
Resolução do CNAS de nº 14/2014 – Inscrições das Entidades...;  
Decreto nº 8.244 de 23/05/2014;  
NOB SUAS;

NOBRH SUAS.  
Resolução do CNAS nº 26/ 2011;  
Resolução do CNAS nº 27/2011  
Lei. 12.435/2011  
Lei 12.470/2011  
Le. 12.101/2009

# SOMOS SUAS ESPERANÇAS E SEUS SONHOS

*Por Izabel Cristina Gonçalves\**

Uma casa de Acolhimento Institucional é um lugar seguro. Talvez instável, porque é provisório. Mas é um lugar que nos leva a refletir sobre as oportunidades que criamos para centenas de crianças e adolescentes que aqui chegam, reencontram seus familiares e vão embora, como se nunca tivessem vindo. Melhor assim. Para aqueles que ficam mais tempo, o abrigo se torna porto seguro mais complexo do que a política de assistência administra.

Mas, o que fazer? Sorrisos, lágrimas, corações partidos. Qual a esperança nos olhos desses pequenos que vivem um mundo que muitos de nós não vivenciamos? Seus sonhos, seus objetivos, suas perspectivas de vida, onde estão? Longe do afeto materno, de um lar repleto de felicidades, da vida normal, onde estão? Como serão seus sonhos? Como enfrentarão a vida lá fora? Será que precisam de um cuidado redobrado, um carinho sincero, uma palavra amiga? Não tenhamos dúvidas que sim.

Mas quem poderá dar a eles o que lhes falta? Quem poderá sa-  
ciar suas sedes de carinho, de amor, de um ombro amigo? De uma ausência insubstituível que lhes foi deixada por situações que lhe faltaram o respeito, o direito, o cuidado, o afeto? Quem?

Eu, você, nós e todos aqueles que têm em seus corações o calor humano, o calor de uma família, o calor do colo de uma mãe, de um pai. Sim, nós, que tivemos organizações em nossos lares e não sentimos essa falta. Nós, sociedade, que sobrevivemos às nossas próprias responsabilidades e devemos cumprir o papel de cidadãos, guardiões de quem ainda nem floresceu de todo para a vida, de quem sequer imagina ver cumpridas as promessas que lhe foram feitas ao nascer.

Talvez não possamos enxergar suas famílias agora. Passam por momentos de desagregação. Ao surgirmos como alternativa para essas crianças, eles veem em nós essa família que lhes falta. Estamos em seus caminhos. Fazemos parte das suas histórias. Seremos lembrados no amanhã como alguém que esteve presente no momento em que mais precisaram. Nas suas revoltas e lágrimas, estaremos ali, tentando acalmá-los. Com os mais crescidos, as crises e hormônios anunciam-se fortes. Saudade, tristeza, ansiedade.

A falta da mãe, das melhores amigas, da comida mais caseira. Até o namoradinho da escola que terminou o namoro complica o caos emocional. Difícil não achar que a vida é injusta, imprestável. E é ali que nós estamos! Estamos nas suas estradas, fazemos parte das suas vidas. Eles acabam se preocupando conosco porque sabem que nos preocupamos com eles. Nós somos suas famílias sazonais. Está em nós o dever de respeitar e lutar por esses pequenos inocentes, que precisam ser preparados para a realidade. Dando-lhes o amor, o mesmo que nos foi dado.

Dando a eles a esperança de uma vida melhor do que a que eles tiveram na infância. Formando famílias e vivendo seus sonhos.

A política pública de assistência social tipifica o acolhimento institucional como um equipamento da chamada alta complexidade. Essa complexidade se expande no cotidiano do trabalho exigindo de cada um superação, compromisso e renovado fôlego para o enfrentamento de cada dia. O educador social do abrigo é um ser humano especial. Precisa ter a saúde em dia, ou não aguenta as demandas. Precisa ser criativo, bem humorado e paciente. Ao mesmo tempo, não pode ser ingênuo, sendo que a cada minuto precisa de uma poderosa lógica de coerência e compromisso com a causa.

Ao educador cabem decisões rápidas, certeiras, quase infalíveis. É um detetive em potencial pelo interesse daqueles jovens e crianças. Precisa ter informação, formação permanente. Deve buscar novos conhecimentos em fontes diversas. É imprescindível ter recurso retórico, saber falar, ter a oralidade clara, paciente e não desesperada. Dizemos no abrigo que, devido à vulnerabilidade dos meninos e meninas ali presentes, cada um com sua história de infortúnios, temos de ter a capacidade de saber “fazer exame de fundo de olho”. Esse exame é um aprendizado na faculdade do próprio abrigo. É uma graduação candente, dura, implacável.

O melhor aprendizado se dá em horas inesperadas, na abstinência, na hora da visita que não veio, no meio do silêncio estridente que trocamos em cumplicidade com esses jovens na sala, na hora das refeições, diante da cena da novela ou no meio do trajeto, dentro da Kombi, entre o abrigo e a escola.

Nossos dias começam cedo e terminam tarde. Há de se compreender as diversidades trazidas interpretá-las e devolvê-las em forma de carinho, compreensão e entendimento. Não se pode abrir mão do enfrentamento também. Muitos acolhidos, nos testes diários sobre nossa autoridade nos exigem firmeza de propósitos e principalmente conduta ética para não transigir ao senso comum. O fato de nossa natureza humana estar em contraste com todas essas situações cotidianas, nos ajusta o zelo pela coerência e a atuação em equipe.

Só assim podemos ser para essas crianças o começo da oportunidade de futuro. Apenas assim poderemos valorizar o sentido de família, convivência, de não abandono. De valorização de seus sonhos e direitos plenos.

Sou honrada por ter a oportunidade de fazer parte dessa família e o privilégio de participar e fazer parte na história de cada um deles. Juntos nós poderemos resgatar seus sonhos e ensiná-los, preparando-os para um futuro melhor! 🍷

\*Motorista do serviço de Acolhimento em São Bernardo do Campo SP

# AS CORES DE UMA AVENTURA ANUNCIADA

*Por Aurimar Pacheco*

**S**e Júlio Verne visse o canal aberto que exibia aquele desenho animado despretenso, talvez não se impressionasse com mais uma cena padrão *silkscreen* que desfilava na tela 29 polegadas, sem full HD ou conversor digital.

No caso de Gulliver, nem haveria luz elétrica para fazer funcionar essa experiência apropriada para seu mundo de representações e desafios com gigantes e pequeninos habitantes de sua ilha oceânica.

Mas ocorre que quem estava ali no sofá de crepe azul escuro, gasto no tempo e pelo prazer do uso em sessões repetidas, era

Jorge, porque a mãe era Conceição, e agora Jorginho, maneira como a avó, a mãe que lhe restava, chamava-o carinhosamente.

Tem 1 metro e 34 centímetros de estatura esguia, inacreditáveis oito anos de idade cronológica, pele clara, cabelos quase ruivos, dentes ainda provisórios, pernas penduradas e miniatura de super-herói nas mãos. Jorginho acompanhava as soluções dos personagens na tela com o juízo na íris dos olhos e os movimentos de seu boneco marionete.

Na última terça-feira de abril, pouco mais de três da tarde, acompanhou com o interesse em riste o voo de seu herói deslizando pelas paredes de prédios altos, subterrâneos urbanos,





autoestradas movimentadas e desfiladeiros íngremes, perseguindo um desafeto difícil de capturar. Aquilo lhe pareceu deslumbrante e simples. A sensação de vitória, meta alcançada e justiça feita contagiou Jorginho.

Cumprida a missão, o justiceiro sumiu por trás do letreiro final do programa, mas a mesma musiquinha que ajudava a esconder aquele valente da visão do garoto soou forte noite adentro, no seu senso infantil para interagir com o mundo ao redor.

Na manhã seguinte, enquanto sua avó enchia a garrafa de suco Ki Gosto Bom, Jorginho anunciou com voz decidida: Vó, vou viver uma aventura! O som da TV ligada impediu que a frase fosse parar no coração e no *preocupômetro* de Dona Risoleta.

Ao deixar Jorginho na porta do colégio, aquela mãe-avó não imaginava o que lhe reservava as próximas horas. Passava das dez quando alguém da secretaria da Escola Municipal Conde de Rabicó ligou para o seu celular. A frase perguntava o improvável: Dona Risoleta, o Jorginho já chegou aí em casa?! Não. Ele não tinha chegado.

Dez quadras dali, Jorginho perambulava pela avenida principal. O boneco protegido na mão esquerda, os olhos ocupados pela visão inédita de tanta coisa para ser examinada, comprada, vista pela primeira vez. O comércio local ainda não tinha sido observado com tanta liberdade. Tinha vassoura, capa de chuva, bolsa de mulher, fogão quatro bocas, carregador de celular, controle remoto de TV e roupa pendurada. Camisetas, vestidos, cuecas, meias. Relógios de pulso e parede. Brinquedo. Puxa vida, como tinha brinquedo! Dava para brincar só de olhar. Jorginho por um instante olhou para seu boneco inseparável e trocou confidências sobre quais daqueles brinquedos mereciam a companhia de ambos. Estranhamente, sentiu-se dentro da tela da TV.

Sem a palavra “inusitado” no vocabulário, Jorginho foi perdendo a noção da novidade e a primeira pedra fora do lugar na calçada lhe arremessou no ar. Assim, Jorginho chocou-se com o chão e, com um medo repentino, escondeu-se ali no topete

desfeito de seu cabelo quase moicano. Choro e arranhão no joelho, miniatura de herói rolando no meio fio.

Não tardou chamar a atenção dos adultos mais apurados, que chamaram a polícia; esta veio logo e levou o menino à Fundação mais próxima, que lhes sugeria o nome de ajuda para aquela situação de menino sozinho na rua, de uniforme e super-herói imobilizado pela axila direita.

A assistente social faz perguntas para descobrir endereço. Antes de ali estar, na sala de atendimento, o sargento PM Humberto não tinha entendido os sons feitos com a boca e os dedos de Jorginho no banco de trás da viatura. Muito à vontade e com o todo o banco para si, Jorginho pôs para trabalhar aquele super-herói sujo de terra.

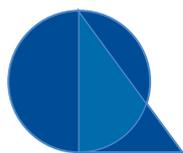
Fazia ecoar movimentos e ruídos infantis, movendo o boneco que mais parecia um trapezista sem circo. Com a *desintenção* das crianças felizes, Jorginho tinha acabado de humanizar um camburão da PM. Amenizara pela fantasia lúdica a rotina bruta de uma equipe de policiais que já não podem mais esperar por algo assim. Tinha recuperado a fantasia que aquele banco pode ter tido quando fabricado, quem sabe esperançoso de ser um sofá em uma sala de TV.

Para a assistente social, Jorginho foi taxativo quando perguntado sobre o que fazia na rua sozinho. “Estava vivendo uma aventura!”, disse, sem pestanejar. Quando a pergunta quis saber sobre sua saída da escola sem ser visto, Jorginho recorreu ao que já ouvira muitas vezes. “Disse que estava esperando a psicóloga”. Estava explicado seu estratagema.

Escola ouvida, endereço descoberto, PM dispensada, avó serenada, Jorginho no Celta da instituição de volta para casa. Chega e nem espera lhe abrirem a porta do carro. Sai seguro e tenaz. Entra em casa, TV ligada, avó com sorriso e lágrimas, relógio marcava 17h28 na parede. Boneco paralisado na mão esquerda, depois lançado no sofá, que o acolheu generoso. Em meio aos abraços da avó, Jorginho fitou seus olhos e arrematou: não falei que iria viver uma aventura?!. Dessa vez ela ouviu. 📺

**Contribuir para a construção de um mundo mais justo e sustentável é responsabilidade de todos.**

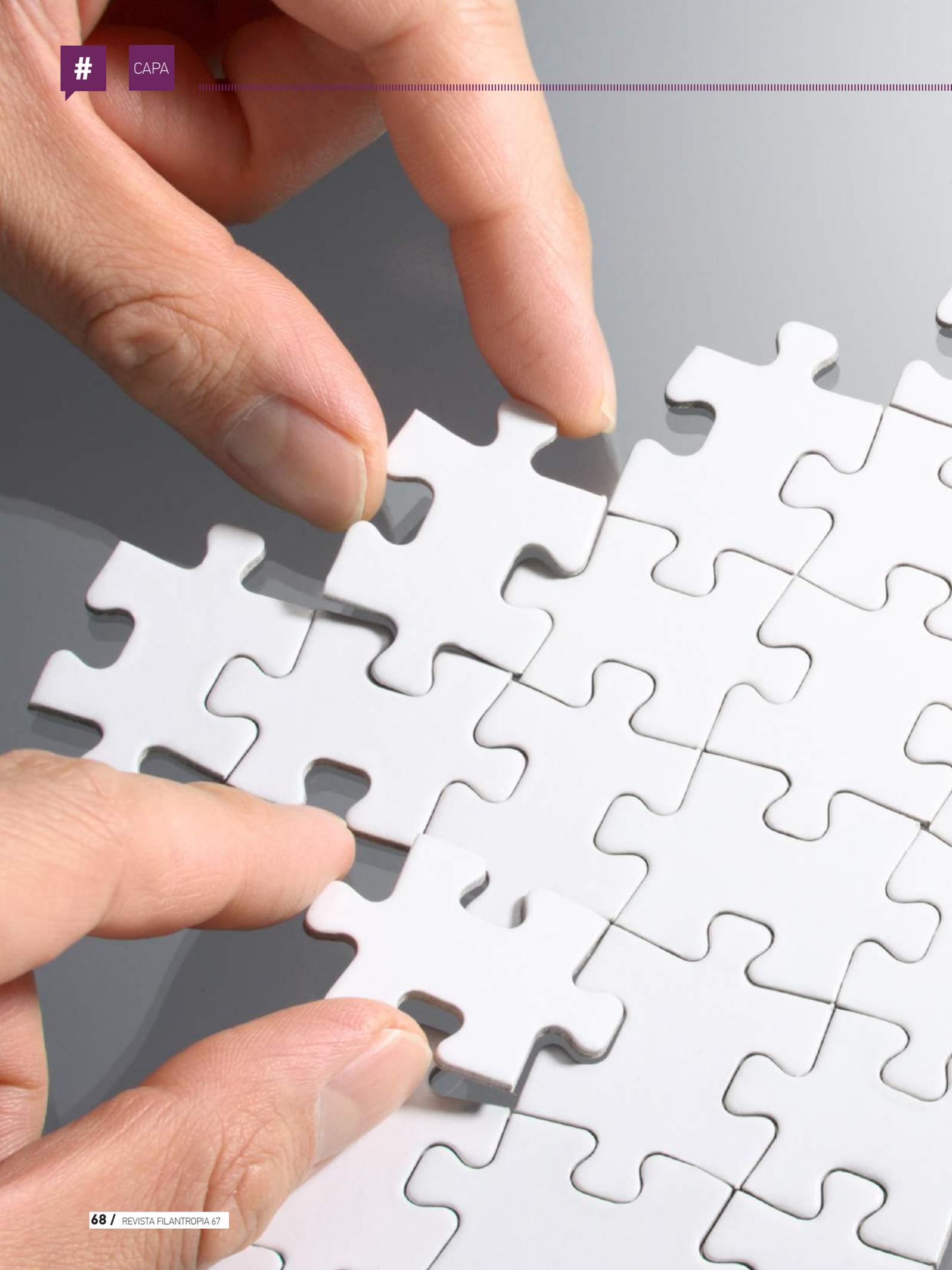
Prestar serviços com especialização, atualização e competência é **nosso compromisso.**



**Quality**  
**Associados**

Consultoria e assessoria contábil, fiscal e trabalhista para o **Terceiro Setor**

visite nosso site [www.qualityassociados.com.br](http://www.qualityassociados.com.br) ou ligue para (11) 3837-0000



---

# EQUIPES EFICIENTES E VALORIZAÇÃO DE TALENTOS

Cada vez mais profissionalizadas, as ONGs estão atentas às necessidades de investir na formação de equipes de trabalho focadas no alto desempenho.

*Por Paula Craveiro*

As organizações sociais vivem um momento no qual ter boa vontade e desejo de mudar o mundo já não são mais suficientes. Hoje, para que uma ONG consiga realizar plenamente sua missão, é preciso contar, entre outras coisas, com uma equipe de profissionais e voluntários capacitados e verdadeiramente engajados.

Os recursos humanos são os ativos mais importantes de uma organização, sendo responsáveis por toda a inteligência, competência, qualidade e inovação presentes na forma como a entidade realiza suas atividades. Portanto, qualquer investimento feito em pessoas tem como retorno a qualidade de suas ações e o impacto de suas atividades. Para as pessoas, esses investimentos representam valorização, o que contribui para a satisfação com o trabalho e a melhoria do clima organizacional, entre outros fatores. Assim, todo e qualquer investimento em pessoas e em boas práticas de gestão de pessoas deve ser feito de modo estratégico.

Para João Paulo Vergueiro, presidente da Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR), a área de recursos humanos deve ser considerada estratégica em qualquer entidade, independentemente de porte ou causa, seja ela pública ou privada, inclusive nas organizações da sociedade civil. “No caso das organizações da sociedade civil, ela é ainda mais importante, pois não está à venda um produto ou serviço, mas a intenção de se desenvolver uma atividade que impactará positivamente a sociedade. Assim, contratar as pessoas certas, remunerá-las adequadamente e seguir a legislação trabalhista são ações fundamentais para que o impacto da organização na sociedade seja verdadeiro, transparente e real”.

## GANHOS REAIS

Ter uma equipe bem estruturada e envolvida com a missão da organização significa contar com gente verdadeiramente estimulada para o trabalho. “Quando o funcionário sente prazer no que faz, evidentemente ele o faz da melhor maneira possível, da forma mais verdadeira”, afirma Vergueiro. Para ele, do ponto de vista organizacional, os ganhos resultam em equipes mais coesas, com menor rotatividade, e em uma verdadeira relação entre o que a ONG defende e faz socialmente e seu impacto conquistado.

Já para os voluntários, trata-se de uma relação de ganha-ganha, conforme comenta Sílvia Naccache, coordenadora geral do Centro de Voluntariado Empresarial de São Paulo (CVSP). “A boa gestão das equipes de voluntários representa uma série de benefícios para todos os envolvidos. Para quem se dispõe a auxiliar uma causa, os principais retornos são a possibilidade de efetivamente ajudar os outros, de melhorar o mundo e de conhecer pessoas. Para a instituição que o recebe, os ganhos refletem-se, por exemplo, no aumento da mão de obra e em melhorias na execução dos projetos, que,

*Para ter uma equipe eficiente e com alto desempenho, é importante traçar metas internas factíveis e desafiadoras, dispor de uma liderança democrática e de condições de trabalho que contribuam para o desempenho. Um bom sistema de gestão interno de pessoas, com a valorização daqueles que apresentam os melhores resultados, também ajuda nesse processo*

consequentemente, acabam sendo sentidos pela sociedade, em forma de mais justiça social, mais qualidade de vida, mais cidadania e solidariedade, além de avanços nas políticas públicas”, ressalta.

## FORMANDO EQUIPES QUALIFICADAS

O primeiro grande passo para se formar uma equipe de profissionais e de voluntários eficientes começa pela seleção das pessoas que a integrarão. “É essencial que se tenha pré-definido o que se espera desses novos colaboradores, tanto profissionalmente quanto pessoalmente”, alerta Sílvia, do CVSP.

“Contratar corretamente as pessoas para cada cargo e seguir adequadamente a legislação trabalhista brasileira são apenas os primeiros passos a serem seguidos. Pode parecer estranho dizer que é importante obedecer às leis, mas, mesmo no Terceiro Setor, algumas vezes acontece de elas serem desconsideradas”, adverte Vergueiro, da ABCR.

A partir daí, para ter uma equipe eficiente e com alto desempenho, é importante traçar metas internas factíveis e desafiadoras, dispor de uma liderança democrática e de condições de trabalho que contribuam para o desempenho. Um bom sistema de gestão interno de pessoas, com a valorização daqueles que apresentam os melhores resultados, também ajuda nesse processo.

“Além de saber contratar os novos profissionais, é importante saber retirar da equipe aqueles que não contribuem para o bom andamento das atividades, que não agregam valor, mas não sem antes oferecer todas as possibilidades para que isso ocorra”, ele pontua.

Para orientar nesse processo, a consultora e pesquisadora em gestão de ONGs Monica Bose dá dicas de como formar uma equipe eficiente e com alto desempenho. “Pessoas felizes, capacitadas e valorizadas dão o melhor de si, ainda mais em uma organização na qual elas se sintam importantes por contribuir com uma causa. Para isso, existem cinco passos a seguir. São eles: formalizar a estrutura organizacional e definir



**Instituto Filantropia promove a profissionalização e a gestão dos diversos setores de organizações sociais por meio de treinamentos e disponibilização de conteúdo**

atribuições e responsabilidades; buscar talentos no mercado de trabalho, por meio de técnicas eficientes de recrutamento e seleção; promover o desenvolvimento contínuo das pessoas; reconhecer as contribuições individuais; e cuidar da qualidade das relações”.

Sílvia complementa as dicas, reforçando a necessidade de motivação. “Embora não seja uma atividade fácil, é extremamente importante manter a equipe motivada e integrada, promovendo a constante interação entre voluntários, funcionários e, também, público atendido. Para motivar uma equipe, é preciso que o coordenador saiba quais são as necessidades e anseios de cada integrante. Por exemplo, se o que move um voluntário é estar com pessoas e conhecer gente, não faz sentido colocá-lo para realizar, sozinho, a triagem de roupas em uma sala. Quando sabemos o que motiva nossa equipe, temos mais chances de sucesso”, adverte.

## SELEÇÃO DE PESSOAS

É importante que as pessoas a serem incorporadas à organização possuam experiência e/ou formação na atividade que desempenharão, mas também é essencial que as

## COMO FORMAR BOA EQUIPE PROFISSIONAL

1. Formalizar a estrutura organizacional e definir atribuições e responsabilidades para cada função.
2. Buscar talentos no mercado de trabalho, por meio de técnicas eficientes de recrutamento e seleção.
3. Promover o desenvolvimento contínuo das pessoas, por meio de avaliações, *feedback* e investimento no desenvolvimento de competências.
4. Reconhecer as contribuições individuais, por meio do emprego de práticas formais de gerenciamento de cargos, salários, benefícios e recompensas.
5. Cuidar da qualidade das relações, o que envolve questões relacionadas à comunicação, liderança e clima organizacional.

**Colaboração: Mônica Bose**

instituições estejam atentas aos talentos que podem ser desenvolvidos. Muitas vezes, vale a pena contratar um profissional com experiência menos significativa, porém, com grande potencial, e investir em seu desenvolvimento. “Essa é uma maneira de trazer “sangue novo” à organização, ou seja, pessoas abertas a inovações, que podem contribuir com novas ideias sobre como fazer as coisas”, garante Monica.

Outro fator muito importante é a comunhão entre os valores organizacionais e pessoais. Organizações sociais são ideológicas e deve-se evitar contratar pessoas que tenham visão de mundo muito diferente ou até mesmo oposta aos fundamentos de ação da organização, pois isso pode se tornar um fator de estresse e, até mesmo, de baixo comprometimento ou



**João Paulo Vergueiro, da ABCR, diz que “contratar as pessoas certas, remunerá-las adequadamente e seguir a legislação trabalhista são ações fundamentais para que o impacto da organização na sociedade seja verdadeiro, transparente e real”**

desinteresse. Também é importante estar atento ao perfil de competências que a organização valoriza. “Se a organização é extremamente centralizadora e hierárquica, não adianta contratar pessoas com perfil mais autônomo e pró-ativo, pois não haverá espaço para exercício destas competências. Por outro lado, se a organização investe na criatividade e na horizontalidade, ela deve buscar insistentemente pessoas inovadoras, autogestionárias, ‘antenas’”, indica.

Em relação à diversidade, é extremamente positivo e coerente que uma organização social abra espaço para grupos que encontram mais dificuldade no mercado de trabalho convencional, como mulheres, negros, imigrantes, aposentados, aprendizes ou deficientes. Mas é necessário estar atenta a quais condições de trabalho devem ser oferecidas para cada um desses públicos, como adaptação de espaços

para deficientes físicos, horários flexíveis para mulheres que são mães ou para estudantes, coerência entre atribuições e qualificações ou limitações apresentadas inicialmente por aposentados ou imigrantes, por exemplo.

Uma prática comum em organizações do Terceiro Setor é a incorporação de pessoas próximas aos dirigentes, como familiares e amigos. Em muitos casos, essa ação pode ser extremamente saudável, mas deve ser muito bem administrada.

Algumas organizações preferem evitar a contratação de familiares, de modo a coibir problemas como fofocas ou antipatias. Mas, em geral, esse tipo de ação é bem vista, conforme explica a consultora Monica Bose. “Como muitas vezes as contratações acontecem por meio da rede de contatos dos dirigentes e profissionais das organizações sociais, é natural que ocorram contratações de amigos. Contratar amigos e familiares reforça aspectos sociais do ambiente de trabalho, que se torna mais acolhedor, menos formal e mais alegre. Por outro lado, pode acontecer de assuntos pessoais virem à tona em horário de trabalho, como a programação da viagem de férias ou a resolução de questões familiares. É importante saber dosar até que ponto essas interferências serão ou não aceitas, de modo a não interferirem nos resultados da organização e no clima organizacional”.

Outro aspecto fundamental destacado é que amigos ou familiares sejam contratados em condições de igualdade em relação aos candidatos internos e externos. Por exemplo, não se deve deixar de promover um funcionário para viabilizar a contratação de alguém. Da mesma maneira, esse amigo ou familiar deve ser contratado somente se atender ao perfil desejado para o cargo, estando no nível dos melhores que participaram do processo seletivo.

## GERENCIAMENTO DE EQUIPE

A Gestão de Pessoas deve ser sempre pautada pelo respeito, pela confiança e pelo estímulo ao crescimento pessoal e profissional. É preciso reconhecer cada indivíduo em sua dimensão holística, que vai muito além da visão tradicional da gestão de pessoas como recursos. Para isso, é fundamental que a organização disponha de gestores bem preparados para liderar equipes, o que envolve o desenvolvimento de competências de natureza social, como comunicação, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, entre outras.

“Do ponto de vista administrativo, é muito importante ter políticas de gestão justas, motivadoras, formalizadas e amplamente comunicadas, para que todos os profissionais saibam quais são suas possibilidades de desenvolvimento e crescimento, ainda que dentro de cargos estanques (como professores ou coordenadores)”, explica Monica.

## TÉCNICAS DE SELEÇÃO

Toda organização que pretende abrir as portas a novos colaboradores e voluntários deve contar com um plano



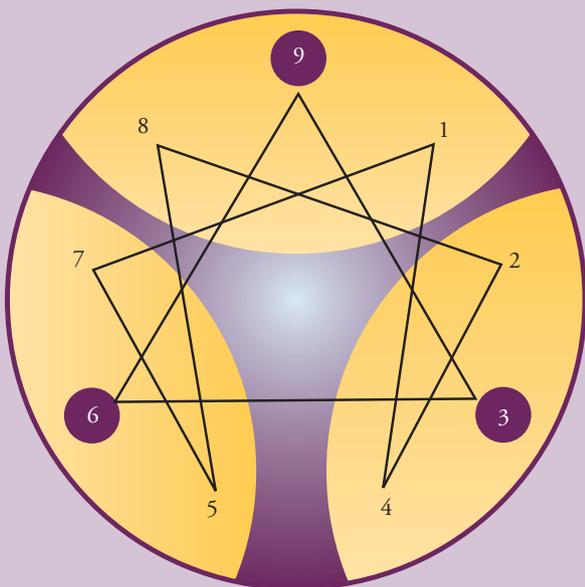
estratégico de recursos humanos. “O plano deve estar alinhado ao planejamento estratégico da organização. A partir daí, é fundamental contar com o mínimo que todas as organizações precisam ter, como plano de cargos e salários, plano de qualidade de vida, treinamento e desenvolvimento, entre outros. Aqui, podem-se utilizar todas as metodologias e ferramentas empregadas na área empresarial, feitas as devidas adaptações para o Setor Social”, explica Vergueiro, presidente da ABCR.

Em meio a tantas ferramentas disponíveis nos dias de hoje, tanto no Terceiro Setor quanto no mundo corporativo, uma que vem ganhando muito espaço é o eneagrama, bastante aplicada ao processo de composição de equipes e que consiste na busca de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional. Essa ferramenta descreve nove tipos de comportamento (veja detalhes no *box*) e permite que se compreenda e supere pontos fracos específicos. Quando bem aplicada, promove aceitação própria e mútua e orienta pessoas em seus caminhos de desenvolvimento pessoal, profissional e espiritual.

***É importante que as pessoas a serem incorporadas à organização possuam experiência e/ou formação na atividade que desempenharão, mas também é essencial que as instituições estejam atentas aos talentos que podem ser desenvolvidos***

“Quando as pessoas entendem que cada indivíduo tem uma estratégia inconsciente que orienta seus comportamentos, elas dão espaço a um clima maior de respeito”, explica o *coach* Alexandre Montandon. Segundo ele, existe uma melhora imediata na qualidade do diálogo e maior aceitação ao outro e às suas diferenças, pois é possível compreender conscientemente as intenções que existem por trás das ações, reduzindo os mal-entendidos e falhas de comunicação.

Antes de iniciar um processo de *coaching*, o eneagrama possibilita o mapeamento da personalidade e das motivações de cada



### ENTENDA OS CONCEITOS DO ENEAGRAMA

O eneagrama é, atualmente, uma das técnicas mais utilizadas no processo de formação de equipe de alto desempenho, e busca o fortalecimento da liderança, a melhoria da comunicação e o desenvolvimento dos recursos humanos de uma organização. A ferramenta analisa nove tipos de comportamento, possibilitando a compreensão e superação de pontos fracos.

- **Paz** – Tipo que deu origem a todos os outros, segundo a teoria do eneagrama. Para manter a harmonia, a pessoa tem dificuldade em falar “não” e as atividades são priorizadas com base nas atividades de terceiros.
- **Perfeição** – O profissional é muito crítico consigo. Ele criticará as outras pessoas, mas, no fundo, está querendo ajudá-las a atingir a excelência.
- **Presteza** – Quem tem essa característica cuida tanto dos outros, que tem dificuldades de olhar para dentro de si próprio.
- **Performance** – O profissional acredita que tem valor somente se for bem-sucedido ou se fizer algo produtivo o tempo todo.
- **Profundidade** – Tipo que concentra grande energia emocional. Tem facilidade com relacionamentos, mas, por outro lado, tende a achar que sempre está faltando alguma coisa.
- **Privacidade** – É o tipo mais racional. A pessoa com essa característica acredita que se for invadida, os outros exigirão dela mais do que ela pode oferecer.
- **Precaução** – Costuma ser chamado de pessimista. Sempre imagina o pior, pois pensa que, ao se precaver, estará seguro.
- **Prazer** – O tempo todo quer ter estímulos prazerosos, faz muitas coisas ao mesmo tempo, está sempre alegre e pensa muito rápido. Mas, ao mesmo tempo, executa ações superficialmente.
- **Poder** – Fala mais alto, encara os desafios de frente e “compra a briga” dos outros. É incompreendido por ser muito direto e assertivo.



Em relação aos voluntários, Silvia Naccache, do CVSP, diz que “é essencial que se tenha pré-definido o que se espera desses novos colaboradores, tanto profissionalmente quanto pessoalmente”

pessoa e da equipe. Assim, o processo fica muito mais “poderoso”. “O sistema é aplicado para facilitar o entendimento das tendências da personalidade do profissional e, depois, quando for aplicar o *feedback*, entenderá como a personalidade dele afeta na hora de dar e receber esse retorno aos subordinados ou na hora de lidar com conflitos”, explica.

Existem, ainda, muitas ferramentas disponíveis, oriundas da psicologia, da administração ou da combinação de ambas, que facilitam o processo de formação de equipes. “As técnicas de gestão de projetos ajudam a dimensionar a quantidade ideal e a qualidade de pessoas necessárias para dar andamento a um programa ou a uma atividade. Já o mapeamento de perfis psicológicos contribui com o conhecimento sobre padrões de conduta e personalidades, permitindo a identificação de boas combinações na formação de equipes e aspectos de desenvolvimento”, diz Monica.

Entre os exemplos de técnicas, destaca-se o desenvolvimento de competências. Muitas organizações sociais investem fortemente na contratação de especialistas com alta capacitação técnica, como advogados e engenheiros. Não raro, essas pessoas trabalham muito bem sozinhas, em suas áreas



***O investimento em lideranças é fundamental para que os gestores da organização, responsáveis por áreas, projetos ou programas, estejam preparados para promover o trabalho em equipe dentro de seus processos de trabalho***

de especialidade, mas não estão familiarizadas com a realização de trabalhos em equipe. Então, torna-se necessário investir no desenvolvimento de competências interpessoais, que habilitarão esses especialistas para um melhor desempenho em equipe, seja em torno de um projeto ou das atividades essenciais da organização. Existem inúmeras técnicas e programas focados na criação de equipes.

Há também as práticas motivadoras de valorização. Se o trabalho em equipe proporciona resultados superiores, e se cada membro contribuiu individualmente para isso, esses comportamentos devem ser reconhecidos e valorizados. “O reconhecimento individual muitas vezes se dá por meio da remuneração, fixa ou variável (como bônus e premiações), e a equipe pode ser valorizada por meio do reconhecimento público, como divulgação do trabalho realizado, internamente e para parceiros, assim como na publicação desse processo no relatório de atividades anual”, sugere a consultora Monica.

O investimento em lideranças é fundamental para que os gestores da organização, responsáveis por áreas, projetos ou programas, estejam preparados para promover o trabalho em equipe dentro de seus processos de trabalho. “Para tanto, eles devem ter clareza sobre as atribuições e responsabilidades de sua função no que diz respeito à Gestão de Pessoas. Devem ter autonomia para implantar novos processos de trabalho e mobilizar recursos, além de conhecer técnicas de criação e manutenção de equipes, para que possam aplicá-las em seu cotidiano”, conta João Paulo Vergueiro, da ABCR. Além disso, ele diz, os gestores precisam ter suporte e reconhecimento dos mais altos níveis da organização, uma vez que liderar equipes envolve muito esforço pessoal e desgaste emocional.

#### **DESAFIOS**

De acordo com os entrevistados, são muitos os desafios a serem enfrentados no gerenciamento de pessoas em uma organização social, o que demanda, por parte da direção das entidades, o máximo de comprometimento não apenas com a causa que defendem, mas com aqueles que os ajudam a alcançar seus objetivos.

“Os líderes devem ser motivadores e inspiradores. Precisam ter equilíbrio emocional, preparo e reconhecimento. Afinal, eles lidam quase diariamente com a gestão de conflitos, em situações que podem ser mais corriqueiras ou que podem envolver aspectos mais pessoais, como preconceito e disputa”, comenta Monica Bose. 📌

# SUSTENTABILIDADE



## MAS, AFINAL, O QUE É ISSO?

Hoje em dia, falar em sustentabilidade virou modismo. Muitas empresas, por exemplo, têm alardeado aos quatro ventos uma série de ‘ações sustentáveis’, porém, em inúmeros casos, ficam apenas na promessa, uma vez que tais ações distorcem a real significação do termo, muitas vezes por mero desconhecimento de seu pleno sentido

*Por Paula Craveiro*

**N**os últimos anos, o termo sustentabilidade passou a fazer parte do cotidiano das mais diversas áreas de negócios. Tudo passou a ser considerado sustentável. Mas, será que isso é realmente verdade? Será que as pessoas compreendem, de fato, o que essa expressão significa?

Sustentabilidade, ou desenvolvimento sustentável, é um conceito sistêmico, que relaciona e integra, de modo equilibrado, aspectos econômicos, políticos, sociais, culturais e ambientais de uma sociedade.

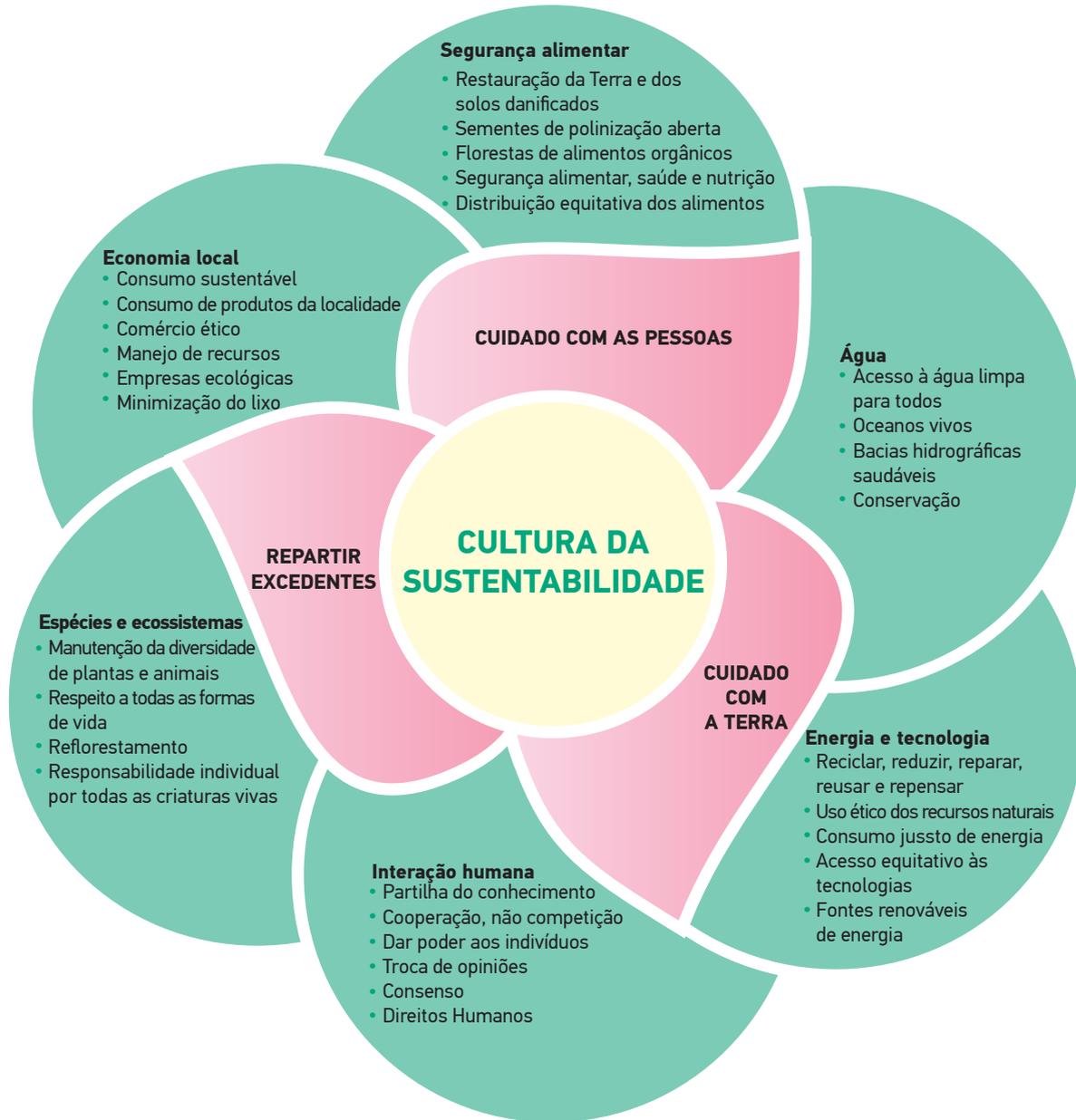
A expressão foi utilizada pela primeira vez, em 1987, por Gro Brundtland, então primeira ministra da Noruega. À época, a Organização das Nações Unidas (ONU) encomendou à ex-ministra um estudo, publicado sob o título Relatório Brundtland, ou Nosso Futuro Comum, no qual o conceito para sustentabilidade foi expresso e que, a partir da Eco 92, realizada no Rio de Janeiro, em 1992, passou a ser mundialmente aceito.

De acordo com o relatório, “ser sustentável é conseguir prover as necessidades das gerações presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras em garantir suas próprias necessidades”.

“Essa concepção começou a se formar e a ser difundida junto com o questionamento sobre o estilo de desenvolvimento adotado pelas nações, quando se constatou que este desenvolvimento era ecologicamente predatório na utilização dos recursos naturais, socialmente perverso com geração de pobreza e extrema desigualdade social, politicamente injusto com concentração e abuso de poder, culturalmente alienado em relação aos seus próprios valores e eticamente censurável no respeito aos direitos humanos e aos das demais espécies”, explica o economista Ignacy Sachs, em seu livro Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável.

Segundo Sachs, a definição de sustentabilidade engloba sete dimensões:

## FLOR DA SUSTENTABILIDADE



FORNTE: LÚCIA LEGAN

### Flor-da-cultura da sustentabilidade

- Sustentabilidade social: visa à melhoria da qualidade de vida da população, equidade na distribuição de renda e diminuição das diferenças sociais, com participação e organização popular.
- Sustentabilidade econômica: focada nas entidades públicas e privadas, objetiva a regularização do fluxo dos investimentos realizados, a compatibilidade entre padrões de produção e consumo, o equilíbrio de balanço de pagamento, e o acesso à ciência e à tecnologia.
- Sustentabilidade ecológica: o uso dos recursos naturais deve minimizar danos aos sistemas de sustentação da vida – redução dos resíduos tóxicos e da poluição, reciclagem de materiais e energia, conservação, emprego de tecnologias limpas e mais eficientes; e estabelecimento de regras para adequada proteção ambiental.
- Sustentabilidade cultural: estímulo ao respeito aos diferentes valores entre os povos e incentivo a processos de mudança que acolham as especificidades locais.



FOTO: FABIO RODRIGUES POZZEBOM/ABR

Durante Rio+20, realizada em 2013 no Brasil, o tema Desenvolvimento Sustentável foi discutido por pessoas do mundo todo

- Sustentabilidade espacial: equilíbrio entre o rural e o urbano, equilíbrio de migrações, desconcentração das metrópoles, adoção de práticas agrícolas mais inteligentes e não agressivas à saúde e ao meio ambiente, manejo sustentado das florestas e industrialização descentralizada.
- Sustentabilidade política: no caso do Brasil, está relacionada à evolução da democracia representativa para sistemas descentralizados e participativos, construção de espaços públicos comunitários, maior autonomia dos governos locais e descentralização da gestão de recursos.
- Sustentabilidade ambiental: conservação geográfica, equilíbrio de ecossistemas, erradicação da pobreza e da exclusão, respeito aos direitos humanos e integração social. Abarca todas as dimensões anteriores por meio de processos complexos.

De acordo com o teólogo e professor Leonardo Boff, a sustentabilidade também pode ser definida como “toda ação destinada a manter as condições energéticas, informacionais, físico-químicas que sustentam todos os seres, especialmente a Terra viva, a comunidade de vida e a vida humana, visando à sua continuidade e, ainda, a atender as necessidades da geração presente e das futuras, de tal forma que o capital natural seja mantido e enriquecido em sua capacidade de regeneração, reprodução e coevolução”.

De acordo com o relatório, “ser sustentável é conseguir prover as necessidades das gerações presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras em garantir suas próprias necessidades”

#### MEIO AMBIENTE FAZ PARTE, MAS NÃO É APENAS ISSO

Embora seja uma expressão comumente utilizada, nota-se que, no dia a dia, existe muita confusão acerca da conceitualização de sustentabilidade / desenvolvimento sustentável.

Para muitos, iniciativas como preservar o meio ambiente, reciclar ou reutilizar materiais e evitar o desperdício de recursos naturais, como a água, enquadram-se no conceito de ser sustentável. Não estão errados, de modo algum. Porém ser sustentável vai muito além disso.

“Em pouco mais duas décadas de existência do termo, tenho observado uma série de confusões sobre seu significado e, infelizmente, sua ampla divulgação, fato que aprofunda ainda mais a incoerência e o despreparo dos profissionais do mercado em desenvolver práticas corporativas adequadas”, comenta Eduardo Benson, professor de Responsabilidade Social Corporativa e diretor-presidente da Sustentares. “Quando vejo, nos meios de comunicação de massa ou dirigida, que uma companhia está reciclando o lixo produzido e acumulado proveniente de suas operações e afirmando que

*Hoje, o conceito de desenvolvimento sustentável está integrado ao de responsabilidade social, que afirma que não haverá crescimento econômico em longo prazo sem que haja progresso social e cuidado ambiental*

essa é uma ação sustentável, inevitavelmente eu penso ‘esse aí não entendeu corretamente o sentido’”.

Para o professor, a confusão foi estabelecida a partir do entendimento equivocado da definição de Brundtland, interpretada por muitos como sendo focada na questão ambiental. “Cuidar do meio ambiente é essencial, sem dúvida. Mas de nada adiantaria salvar a Terra sem resolvermos os grandes problemas econômicos e sociais que permeiam a convivência humana, como a pobreza, dominação das grandes potências em detrimento dos países emergentes, mortalidade infantil, homofobia, racismo, exclusão digital e muitos outros pontos que necessitam de acordo tácito entre governos, empresas, organizações sem fins lucrativos e sociedade civil para sua devida solução”, adverte.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL**

“A ideia de desenvolvimento sustentável começou, em grande parte, com a preocupação ambiental, que acabou por envolver as dimensões econômica e social. A partir dos anos 1990, passou a englobar a responsabilidade social empresarial”, diz Fernanda Gabriela Borger, pesquisadora e consultora da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe).

A origem da responsabilidade social está nas questões éticas que envolvem a relação entre empresas e sociedade e na filantropia empresarial. O conceito teórico remonta à década de 1950 e demonstra a preocupação dos pesquisadores da época com a excessiva autonomia dos negócios e o poder destes sobre a sociedade, sem que houvesse a devida responsabilização pelas consequências negativas de suas atividades, como a degradação ambiental, a exploração do trabalho, o abuso econômico e a concorrência desleal. Para compensar os impactos negativos da atuação das empresas, empresários se envolveram em atividades de cunho social (filantropia empresarial) para beneficiar a comunidade, fora do âmbito dos negócios, como uma obrigação moral.

Hoje, o conceito de desenvolvimento sustentável está integrado ao de responsabilidade social, que afirma que não haverá crescimento econômico em longo prazo sem que haja progresso social e cuidado ambiental. “Todos os lados devem ser vistos e tratados com pesos iguais, até porque eles estão inter-relacionados. Da mesma forma que o crescimento econômico não se sustenta sem equivalência social e ambiental, programas sociais ou ambientais corporativos

não se sustentarão se não houver o equilíbrio econômico da empresa”, explica Fernanda Borger.

O modelo da sustentabilidade é uma nova maneira de fazer negócios, que tem como pressuposto o novo papel da empresa na sociedade. “Sustentabilidade e responsabilidade social trazem para o modelo de negócios a perspectiva de longo prazo, a inclusão sistemática da visão e das demandas das partes interessadas, e a transição para um modelo em que os princípios, a ética e a transparência precedem a implantação de processos, produtos e serviços”, conclui.

## **SUSTENTABILIDADE NO COTIDIANO DAS EMPRESAS**

São diversos os mecanismos que induzem uma empresa a incorporar os atributos intrínsecos à sustentabilidade em sua estratégia. Conforme seu grau de evolução e de amadurecimento, a companhia assume compromissos que visam à atuação responsável, não sendo possível cumpri-los plenamente sem a cooperação direta de seus públicos estratégicos, como clientes, parceiros e fornecedores.

“A gestão da sustentabilidade na cadeia de valor se dá quando a empresa passa a fazer o gerenciamento estratégico dos impactos sociais e ambientais de matérias-primas e serviços, considerando desde os fornecedores e prestadores de serviços até o cliente final e as etapas pós-consumo”, explica Cristina Fedato, especialista em sustentabilidade e responsabilidade social.

O mapeamento de riscos e oportunidades, e a análise das relações de poder e da posição ocupada pela empresa são fundamentais ao desenvolvimento de uma estratégia de sustentabilidade. Trabalhar esse tema pode ser uma forma de gestão de risco e de atender a demandas de autorregulação, bem como também pode conduzir à criação de vínculos e alianças estratégicas com parceiros de negócios e ao desenvolvimento conjunto de inovações em processos e produtos com foco em sustentabilidade.

“A gestão sustentável da cadeia ocorre por meio da incorporação de atributos de sustentabilidade nas estratégias, práticas e procedimentos de gerenciamento da cadeia produtiva. Não basta a empresa criar e impor requisitos para que eles sejam cumpridos por seus fornecedores; é preciso que se estabeleça um conjunto coerente e integrado de práticas que garantam boa interface de sua gestão. Nesse sentido, o uso dos Indicadores Ethos, por exemplo, apresenta pontos importantes para que a empresa aprimore essa interface e avance na construção de relacionamentos estáveis com seus parceiros de negócios”, sugere Cristina.

Junto com os processos de gerenciamento de risco, a empresa deve ser estimulada a elaborar um plano de relacionamento com seus *stakeholders*, de modo a olhar para sua cadeia do ponto de vista da oportunidade e enxergar as oportunidades de parcerias para inovação e criação de novos produtos e serviços, tornando-se, efetivamente, sustentável. 🌱



Parque Eólico Ventos do Sul, em Osório, no Rio Grande do Sul

# UM GRANDE OBSTÁCULO A SER SUPERADO

**As mudanças climáticas vêm impactando seriamente a vida em todo o mundo. E, de acordo com relatório do IPCC, o cenário traçado para este século não é muito animador**

*Por Paula Craveiro*

**O**s efeitos das mudanças climáticas já podem ser sentidos em nosso dia a dia, em diferentes partes do planeta, por meio de eventos extremos, como secas e tempestades; ciclones, cada vez mais intensos e frequentes; derretimento do Ártico; elevação do nível dos oceanos; e migração de espécies.

Por conta da excessiva emissão de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera, ocorrida no último século e em quantidades muito acima da capacidade de absorção das florestas e dos oceanos, as alterações no clima vêm afetando tanto a biodiversidade quanto os homens e os animais, tornando-se um grande desafio a ser enfrentado no médio e no longo prazo.

Em março passado, cientistas do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC – do inglês Intergovernmental Panel on Climate Change), da Organização das Nações Unidas (ONU), divulgaram o segundo capítulo do relatório de avaliação sobre o clima – denominado Mudanças Climáticas 2014: Impactos, Adaptação e Vulnerabilidade –, e concluíram que são “altamente confiáveis” as previsões de que danos ligados a eventos naturais extremos ocorram em múltiplas localidades do mundo na segunda metade deste século. E isso, eles advertem, deve acontecer mesmo se houver corte substancial de emissões de GEE nos próximos anos.

O documento apresenta os impactos das mudanças climáticas ocorridos até agora, os riscos futuros e as oportunidades para a adoção de medidas eficazes de minimização dos riscos. O texto, baseado em mais de 12 mil estudos publicados em revistas científicas, traz ainda dados sobre o estado climático atual e previsões de como será a mudança global até 2100.

“Os efeitos são reais, presentes em nossas vidas, e a tendência, se nada for feito agora, é que sejam ainda mais graves no futuro. A janela de oportunidade para evitar o pior está se fechando”, alerta Cristina Amorim, coordenadora da campanha de Clima e Energia do Greenpeace.

## IMPACTOS OBSERVADOS

De acordo com o relatório, “o sistema climático está sendo perturbado pelo ser humano e a mudança climática representa riscos para os sistemas naturais e humanos”. Os impactos já observados afetam a agricultura, a disponibilidade de água, a saúde humana, os ecossistemas no continente e nos oceanos, e alguns modos de vida. Em geral, os problemas têm ocorrido em todo o mundo, sejam países ricos ou pobres, mas o grau de vulnerabilidade varia, sendo normalmente maior entre os mais marginalizados.

Entre as evidências detectadas estão as mudanças de tendências nas precipitações chuvosas, na redução do *permafrost* (áreas geladas), das precipitações de neve e na redução das geleiras, bem como as modificações das migrações e do hábitat de espécies animais, tanto em terra quanto no mar. “Essas mudanças já estão provocando efeito sobre a produção alimentar. O clima também tem impacto, porém, relativamente menor, em doenças nas últimas décadas com as ondas de calor”, comenta André Costa Nahur, coordenador do Programa de Mudanças Climáticas e Energia do WWF-Brasil.

No decorrer do século 21, as mudanças climáticas poderão desacelerar o crescimento econômico, fazer com que a redução da pobreza seja mais difícil, prejudicar ainda mais a segurança alimentar, e criar novas armadilhas da pobreza e prolongar as existentes, particularmente em áreas urbanas e pontos nos quais há muita fome.

“É preciso levar a sério as conclusões trazidas pelo relatório, porque há implicações com a segurança do abastecimento de alimentos, os impactos de eventos extremos na morbidade e mortalidade, impactos graves e irreversíveis sobre espécies e um risco de cruzar vários pontos de ruptura por causa do aumento da temperatura”, adverte Nahur, explicando que tais efeitos também prejudicam a segurança humana, uma vez que podem provocar o deslocamento em massa da população ou o aumento de conflitos.

## VULNERABILIDADES

Embora todos sejam afetados pelos efeitos das mudanças climáticas, as populações mais pobres, principalmente aquelas que habitam regiões costeiras, podem sofrer impactos mais relevantes, como interrupções dos meios de subsistência devido ao aumento do nível do mar; altas temperaturas em localidades semi-áridas, que poderão causar grandes perdas para agricultores com poucos recursos, o que aumentaria o risco de insegurança alimentar; e, por fim, mortes. “Em alguns pontos da África, por exemplo, as mudanças climáticas e os acontecimentos extremos significam que as pessoas ficarão mais vulneráveis, mais expostas aos efeitos negativos dessas alterações, e poderão submergir ainda mais na pobreza”, explicou Maggie Opondo, uma das autoras do relatório, durante apresentação do relatório em Yokohama, no Japão.

Regiões tropicais da América do Sul, da África e da Ásia, de acordo com os dados do IPCC, deverão sofrer com mais inundações, em virtude do aumento das tempestades. Áreas já vulneráveis, que constantemente registram enchentes e deslizamentos de terra, como o Sudeste do Brasil, poderão sofrer fortes consequências com a elevação do volume de chuvas.

O documento estima ainda elevada perda de espécies de plantas e animais pela pressão humana, como a poluição e o desmatamento de florestas, além de redução dos recifes de corais no Caribe e costa de países tropicais, por conta da acidificação, fenômeno causado pelo excesso de CO<sub>2</sub> na atmosfera.

“Há muitos outros impactos registrados e previstos, tais como mudanças no padrão de precipitação e de derretimento de gelo, que afetam a quantidade e a qualidade da oferta de água;

## PEQUENAS ATITUDES, GRANDES MUDANÇAS

O WWF-Brasil preparou uma série de dicas simples de como cada pessoa pode colaborar para melhorar a qualidade de vida e para reduzir os efeitos negativos das mudanças climáticas.

### TRANSPORTE

- Dê preferência ao transporte público, que é menos poluente.
- Use bicicleta ou caminhe sempre que possível.
- Para viagens curtas a trabalho ou de turismo, prefira o ônibus.

### CARRO

- Mantenha a revisão em dia, assim o carro funcionará corretamente, consumirá menos combustível e emitirá menos gases causadores do efeito estufa.
- Prefira os veículos flex e aqueles que sejam mais econômicos.
- Calibre bem os pneus, pois assim evita-se o consumo excessivo de gasolina.

### EM CASA

- Dê preferência a aparelhos eficientes em consumo energético.
- Desligue as luzes dos ambientes não utilizados.
- Retire das tomadas os aparelhos em stand-by.
- Substitua as lâmpadas comuns por fluorescentes compactas, que consomem 75% menos energia.
- Desligue o chuveiro quando estiver se ensaboando.

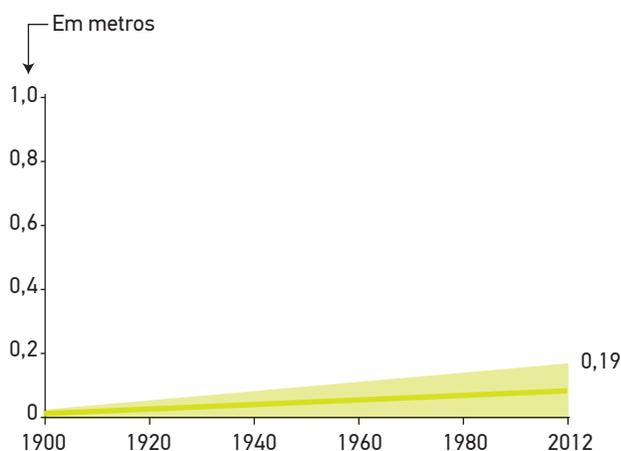
### NO TRABALHO

- Verifique se as luzes estão desligadas ao sair.
- Mantenha os aparelhos de ar condicionado a 25 °C.
- Verifique se os aparelhos de ar condicionado estão na sombra. Eles consomem 5% menos se não estiverem no sol.

mudanças na distribuição geográfica e migratórias de espécies terrestres e aquáticas; aumento dos casos de mortes em eventos climáticos extremos; perda de região agricultável; derretimento do gelo nos polos e elevação dos oceanos, ameaçando regiões costeiras; acidificação dos oceanos, que leva a alterações em habitats marinhos; entre tantos outros exemplos”, ressalta Cristina, do Greenpeace. “O material do IPCC também indica que o Produto Interno Bruto (PIB) global sofrerá redução de 0,2% a 2,0% devido à variabilidade climática, e isso se o aquecimento ficar em apenas 2°C acima da média pré-Revolução Industrial. Alguns cenários falam até em quedas de 25,0% até 2050 nas safras mundiais de milho, arroz e trigo”, completa a coordenadora.

Em comunicado divulgado após a apresentação do relatório, o secretário-geral da ONU, Ban Ki-Moon declarou: “Para diminuir esses riscos, a redução substancial das emissões globais de gases de efeito estufa deve ser feita juntamente com estratégias e ações para melhorar a preparação contra os desastres, bem como para reduzir a exposição a eventos causados pelas alterações climáticas inteligentes”.

Entre 1901 - 2010  
aumentos de 19 centímetros



Fonte: IPCC

### PREVISÕES CIENTÍFICAS

Lançada no segundo semestre de 2013, a primeira parte do relatório afirmou que há mais de 95% de chance de que o homem tenha causado mais da metade da elevação média de temperatura registrada entre 1951 e 2010, na faixa entre 0,5 a 1,3 grau. Pelos estudos, há aproximadamente 66% de chance de a temperatura global aumentar pelo menos 2°C até 2100 em comparação aos níveis pré-industriais (1850 a 1900), caso a queima de combustíveis fósseis continue no ritmo atual e não sejam aplicadas quaisquer políticas climáticas já existentes.

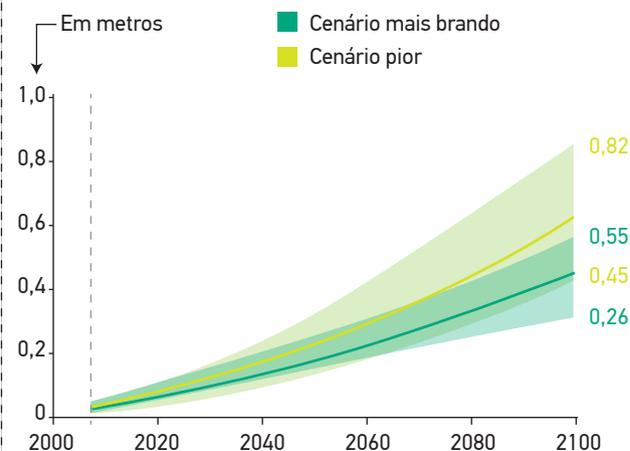
O documento também apontou que o nível dos oceanos foi elevado em 19 centímetros entre os anos de 1901 e de 2010, e que as concentrações atmosféricas de dióxido de carbono, metano e óxido nitroso aumentaram para “níveis sem precedentes pelo menos nos últimos 800 mil anos”. A estimativa é de que, no pior cenário possível de emissões, o nível do mar aumente entre 26 e 82 centímetros, prejudicando regiões costeiras do planeta, e que o gelo do Ártico pode retroceder até 94% durante o verão no Hemisfério Norte.

A insegurança alimentar é um ponto que merece destaque. As previsões indicam que haverá perdas de mais de 25% nas colheitas de milho, arroz e trigo até 2050. Enquanto isso, a demanda por alimentos continuará aumentando com o crescimento da população, que pode atingir nove bilhões de pessoas até 2050. “A tendência, infelizmente, é de que os riscos só aumentem, e isso acontecerá com as pessoas, com as colheitas e com a disponibilidade de água”, comenta Nahur, do WWF-Brasil.

### ADAPTAÇÕES ÀS MUDANÇAS

Caso não se consiga reduzir significativamente as emissões de GEE, os prejuízos podem chegar a bilhões de dólares em danos a ecossistemas e a propriedades. De acordo com Chris Field, copresidente do grupo de trabalho responsável pelo levantamento, “a adaptação da mudança climática não é uma agenda

Até 2100  
até 82 cm



que nunca foi testada antes. Governos, empresas e comunidades em todo o mundo estão construindo experiências com adaptação. Essas experiências formam um ponto de partida para ousar em arranjos mais ambiciosos que serão importantes enquanto o clima e a sociedade continuam mudando”.

Apesar de todos os pontos alarmantes apresentados no relatório, Field afirmou que existem aspectos positivos. Segundo ele, o mundo tem condições de administrar os riscos previstos no documento. “O aquecimento global é algo muito importante, mas temos muitas ferramentas para lidar de forma eficiente com isso. Só é preciso lidar de forma inteligente com isso”, disse.

Para o coordenador do WWF-Brasil, está claro que em todo o mundo ainda não está totalmente preparado para os riscos que são enfrentados agora. “Boa parte do desafio de lidar com a mudança climática é que as pessoas tendem a pensar que é preciso um passo gigante, que vamos fazer uma coisa apenas e estaremos preparados, mas não é assim. Para lidarmos com a mudança do clima, talvez sejam necessários diversos pequenos passos, por um longo tempo”.

### CADA UM FAZENDO A SUA PARTE

É certo que esse cenário alarmante não pode ser alterado da noite para o dia. No entanto, de acordo com os especialistas, se cada pessoa fizer a sua parte e incorporar novos hábitos e comportamentos em seu cotidiano – como economizar energia, preferir produtos de empresas que tenham cortado emissões na hora da produção e da distribuição, e assumir a responsabilidade de reduzir sua própria “pegada de carbono” –, o volume de GEE lançado na atmosfera pode ser reduzido, beneficiando a todos.

Além disso, destaca Cristina Amorim, “é preciso que as pessoas passem a exigir que seus representantes políticos façam mais. Somente quando essa questão passar a ameaçar o voto que eles esperam receber a cada quatro anos é que ela se tornará urgente para nossos governantes”. 🌱



# DIREITOS HUMANOS A UM CLIQUE DO CIDADÃO

Como a internet pode ajudar a ampliar esse debate

*Por Felipe William*

O conceito de igualdade entre as nações sempre esteve inerente aos questionamentos relacionados à sociedade moderna e à sua constante evolução. Nesse contexto, foram criados os Direitos Humanos, visando que todos os direitos básicos de cada ser humano fossem respeitados. Dentre eles, destacam-se o direito à vida, à liberdade de expressão, à participação junto ao governo (podendo votar e ser votado), ao trabalho, à educação, dentre outros de fundamental importância. Após a segunda guerra mundial, em 1945, foi fundada a Organização das Nações Unidas (ONU), substituindo a Liga das Nações. Seus objetivos incluem criar práticas e soluções que possibilitem a segurança internacional (em âmbito social e econômico), definir novas leis e, principalmente, zelar pela manutenção aos direitos humanos e pelo progresso da sociedade. Foi definido que os membros da organização, vindos de todos os cantos do mundo, teriam como idiomas oficiais para comunicação Inglês, Espanhol, Árabe, Russo, Francês e Chinês.

Em 1948, foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). A DUDH foi elaborada por membros sociais, culturais e judiciais de diversas regiões do mundo e nela fica estabelecida a proteção universal dos direitos humanos. Define o significado das expressões “liberdades fundamentais” e “direitos humanos”, frequentemente citados no estatuto da ONU. A declaração foi identificada como o documento mais traduzido do mundo, tendo sido reproduzido em 360 idiomas e inspirado constituições de muitos Estados recentes. Aliada ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (e seu Protocolo Opcional) e ao Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, formam a Carta Internacional dos Direitos Humanos.

A ONU tem como base cinco principais órgãos:

- **Assembleia Geral:** Encarregada de deliberar ou realizar recomendações, eleger membros não permanentes, aprovar o orçamento da organização.
- **Conselho de Segurança:** Tem como prioridade a manutenção da paz e segurança internacional.
- **Conselho Econômico:** Formula atividades relacionadas ao comércio internacional, recursos naturais, tecnologia dentre outros fatores.
- **Secretariado-Geral:** Organiza conferências internacionais, traduz todos os documentos oficiais da ONU em suas seis línguas oficiais e apresenta um relatório anual à Assembleia Geral tendo em vista o que foi realizado pela organização.
- **Tribunal Internacional de Justiça:** Trata-se do órgão judiciário oficial da Organização das Nações Unidas, portanto todos os países que integram o Estatuto da Corte podem recorrer-lo.

Em 14 de abril de 2014, foi criada pela ONU uma página em português exclusivamente dedicada aos direitos humanos. O site é intuitivo, e à medida que o usuário navega, mais rapidamente ele se adapta à interface. Há uma aba na qual é possível acessar a DUDH, clicando em um link automático para download do documento. Além disso, o website apresenta uma lista com as 20 principais conquistas da ONU desde 1993, quando foi criado o cargo de alto comissário e que permitiu que um canal independente e oficial pudesse se pronunciar à respeito dos direitos humanos no mundo. Dentre os tópicos, são citados avanços de importância significativa, como o reconhecimento dos direitos das mulheres como direitos fundamentais, a proteção adicional a crianças, mulheres, vítimas de tortura, pessoas com deficiência, entre outros.



Declaração  
Universal  
dos Direitos  
Humanos



O que são os Direitos Humanos? ▾

Declaração

Sistema Internacional ▾

Conquistas

Vídeos

Notícias



Site da Declaração Universal dos Direitos Humanos disponibiliza link para denúncias relacionadas a violações relacionadas a este tema

É perceptível que cada vez mais as pessoas têm se conscientizado sobre a importância da manutenção e respeito aos direitos humanos. Muito disso pôde ser visto em diversas das manifestações que ocorreram no ano passado, quando o Brasil inteiro foi às ruas lutar não somente pela redução da passagem, mas por melhorias em diversas áreas, como saúde, educação e transporte. Tendo em vista esse contexto, a página da DUDH permite que sejam feitas denúncias relacionadas a quaisquer violações vinculadas a esse tema à ONU. O procedimento para realizar a denúncia é simples, porém, é imprescindível que seja apresentada a comunicação com as seguintes informações:

- Identificação da vítima;
- Identificação daqueles acusados da violação relatada;
- Identificação da pessoa ou da organização que está enviando a denúncia (esta informação será tratada de maneira sigilosa e confidencial);
- A data e o lugar do incidente;
- Uma descrição detalhada das circunstâncias do incidente, onde as alegadas violações aconteceram.

De porte das informações solicitadas, é possível preencher o questionário disponível no site que se enquadre corretamente à solicitação desejada (desaparecimentos, prisão arbitrária, execuções extrajudiciais, liberdade de expressão, prostituição infantil, violência contra as mulheres etc). Ao concluir o preenchimento, as informações para envio da denúncia (e-mail, fax, endereço)

também ficam disponíveis, e são de fácil acesso. É importante ressaltar que a comunicação só será examinada mediante os critérios de aceitação também informados na página da DUDH.

O portal disponibiliza ainda links com os vídeos mais recentes sobre os Direitos Humanos, sejam em forma de entrevistas ou até mesmo documentários completos. Também é possível acompanhar as principais notícias relacionadas ao tema e que são atualizadas de hora em hora. Toda essa interatividade torna a experiência do usuário muito mais interessante e completa, o que é de fundamental importância para prender a atenção por muito mais tempo e fazer com que o internauta consiga localizar as informações que precisa rapidamente. Um bom exemplo é a possibilidade de seguir a página do DUDH no Facebook, Twitter e YouTube, podendo acompanhar as principais novidades postadas na página do site.

A possibilidade de denunciar efetivamente violações e promover os direitos na internet é um fator que auxilia muito a sociedade de modo em geral. A mídia, além de ser responsável pela difusão da notícia, também é responsável por criar opiniões, tornando-se uma poderosa aliada à causa dos Direitos Humanos. Essa característica que faz com que a pessoa acesse o site da DUDH e se sinta em casa, que faz com que o internauta compartilhe as notícias, denuncie e debata sobre os direitos humanos, não pode se perder. Em uma sociedade onde a transmissão da informação se dá de forma rápida, é imprescindível que a facilidade no acesso e a interatividade com o público exista e possibilite cada vez mais ações que difundam os direitos dos cidadãos em todo o planeta. 🌍

🌐 <http://www.dudh.org.br/>



# APOIO À CAUSA DO CÂNCER INFANTOJUVENIL NO BRASIL

**Confederação nacional reúne e apoia o trabalho de casas de apoio na luta contra o câncer no país**

*Por* **Thaís Iannarelli**

**D**ados do Instituto Nacional de Câncer (INCA) informam que o avanço no tratamento do câncer infantojuvenil foi expressivo nas últimas quatro décadas, sendo que 70% das crianças/adolescentes podem ser curados se diagnosticados precocemente e tratados em centros especializados.

No Brasil, estima-se que por ano haja mais de 9.000 casos novos de câncer infantojuvenil, sendo considerada a principal causa de mortalidade proporcional entre crianças e adolescentes de 1 a 19 anos, para todas as regiões. O papel das casas de apoio que dão suporte a pacientes com câncer, neste caso especial, a crianças e adolescentes com câncer, é essencial não somente pelo fato de terem a infraestrutura adequada para atender este tipo de público, mas também porque conseguem acolher pessoas que estão vivenciando esta situação, em um momento de vulnerabilidade emocional e física.

Muitos pacientes precisam sair de seus municípios de origem para realizar o tratamento para combate ao câncer, já que não há centros especializados em todas as localidades. Por isso, as casas de

apoio servem como base para acolher essas pessoas durante as sessões de radioterapia e quimioterapia. Na maioria das vezes, as casas de apoio são iniciativas de instituições não governamentais, e, além da estrutura física, precisam investir na assistência multidisciplinar para bem atender os pacientes.

## **NÚMEROS DO CÂNCER INFANTOJUVENIL**

De acordo com o estudo Câncer na Criança e no Adolescente no Brasil – Dados dos Registros de Base Populacional e de Mortalidade, em países desenvolvidos o câncer pediátrico é a segunda causa de óbito entre 0 e 14 anos, atrás apenas dos acidentes. Atualmente, destaca-se como a mais importante causa de óbito nos países em desenvolvimento. O câncer infantojuvenil deve ser estudado separadamente do câncer do adulto por apresentar diferenças nos locais primários, diferentes origens histológicas e variados comportamentos clínicos. Tende a apresentar menores períodos de latência, costuma crescer rapidamente e torna-se bastante invasivo, porém, responde melhor à quimioterapia.

Dados de um estudo publicado na Revista Brasileira de Cancerologia, em 2012, informam que cânceres da criança e do adolescente são considerados importantes, embora possuam menores incidências quando comparados com neoplasias malignas dos adultos. O câncer infantil corresponde a 2% a 3% de todos os tumores no Brasil e, na América Latina, representa de 0,5% a 3% do total de todas as neoplasias malignas. Para o período de 2012 a 2013, as estimativas de incidência realizadas pelo INCA apontam a ocorrência de 11.530 casos novos de câncer em crianças e adolescentes no país, em exceção dos tumores de pele não melanoma.

De acordo com o INCA, ainda é necessário realizar um esforço para sistematizar e qualificar as informações referentes ao câncer no universo infantojuvenil, caracterizando-se também como uma medida preventiva e de geração de conhecimento. No Brasil, os estudos epidemiológicos sobre as neoplasias infantis são considerados escassos, e embora o número de casos novos de câncer infantil não seja elevado, ele representa um grande impacto para a população, por apresentar muitas vezes um comportamento agressivo e até mesmo letal, demonstrando a importância e relevância do tema na atualidade.

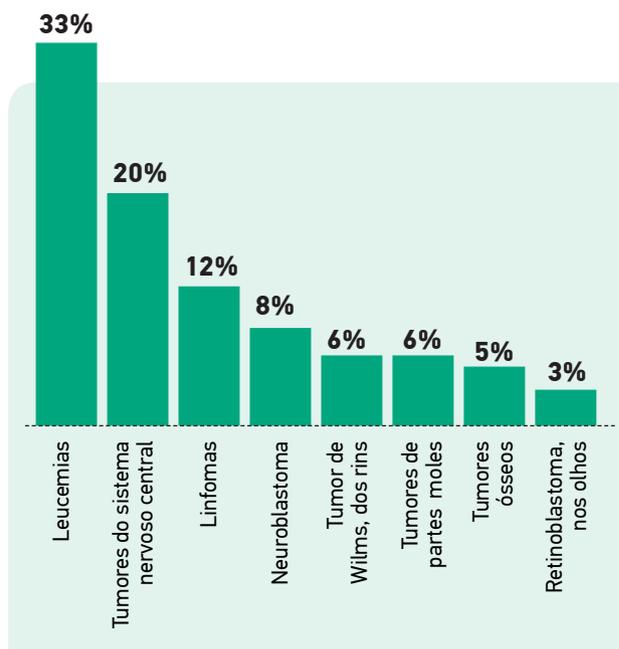
### CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE APOIO E ASSISTÊNCIA À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE COM CÂNCER (CONIACC)

Com o intuito de criar uma rede de organizações sociais que atuam no combate ao câncer, foi criada a Confederação Nacional das Instituições de Apoio e Assistência à Criança e ao Adolescente com Câncer (CONIACC), que representa a união de lideranças do movimento e hoje conta com filiados de todo o país.

O objetivo dos filiados da CONIACC é principalmente proporcionar melhor qualidade de vida e dignidade aos pacientes de câncer infantojuvenil, minimizando sua dor e sofrimento. A confederação reúne instituições reconhecidas no país inteiro e, por isso, possui representatividade para buscar seu propósito: estimular e apoiar, através de uma rede de ações, em todos os níveis da sociedade, um olhar mais sensível para a criança e o adolescente com câncer e suas famílias.

A missão da Confederação é representar, em âmbito nacional e internacional, os interesses das instituições associadas à causa do câncer infantojuvenil. Assim, ela passa a ser reconhecida como legítima representante das instituições de apoio e assistência à criança e ao adolescente com câncer no país, tornando a causa relevante. A CONIACC atua sempre com base na transparência, na ética, na credibilidade, no associativismo, na solidariedade, na competência e no comprometimento. Seus objetivos são:

- Organizar, de forma integrada, uma rede de ações com as instituições de apoio à criança e ao adolescente com câncer;
- Gerar credibilidade, visibilidade, sustentabilidade e fortalecimento do sistema de apoio e assistência à criança e ao adolescente com câncer;
- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida das crianças e adolescentes com câncer no Brasil;



Fonte: INCA – Instituto Nacional de Câncer e GRAAC – Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer/SP.

- Promover e apoiar estudos técnicos e científicos, bem como pesquisas qualitativas e quantitativas voltadas ao interesse do apoio e assistência à criança e ao adolescente com câncer;
- Buscar e fomentar canais de diálogo com o setor público e privado, visando ao estabelecimento de políticas públicas voltadas ao interesse da criança e do adolescente com câncer.

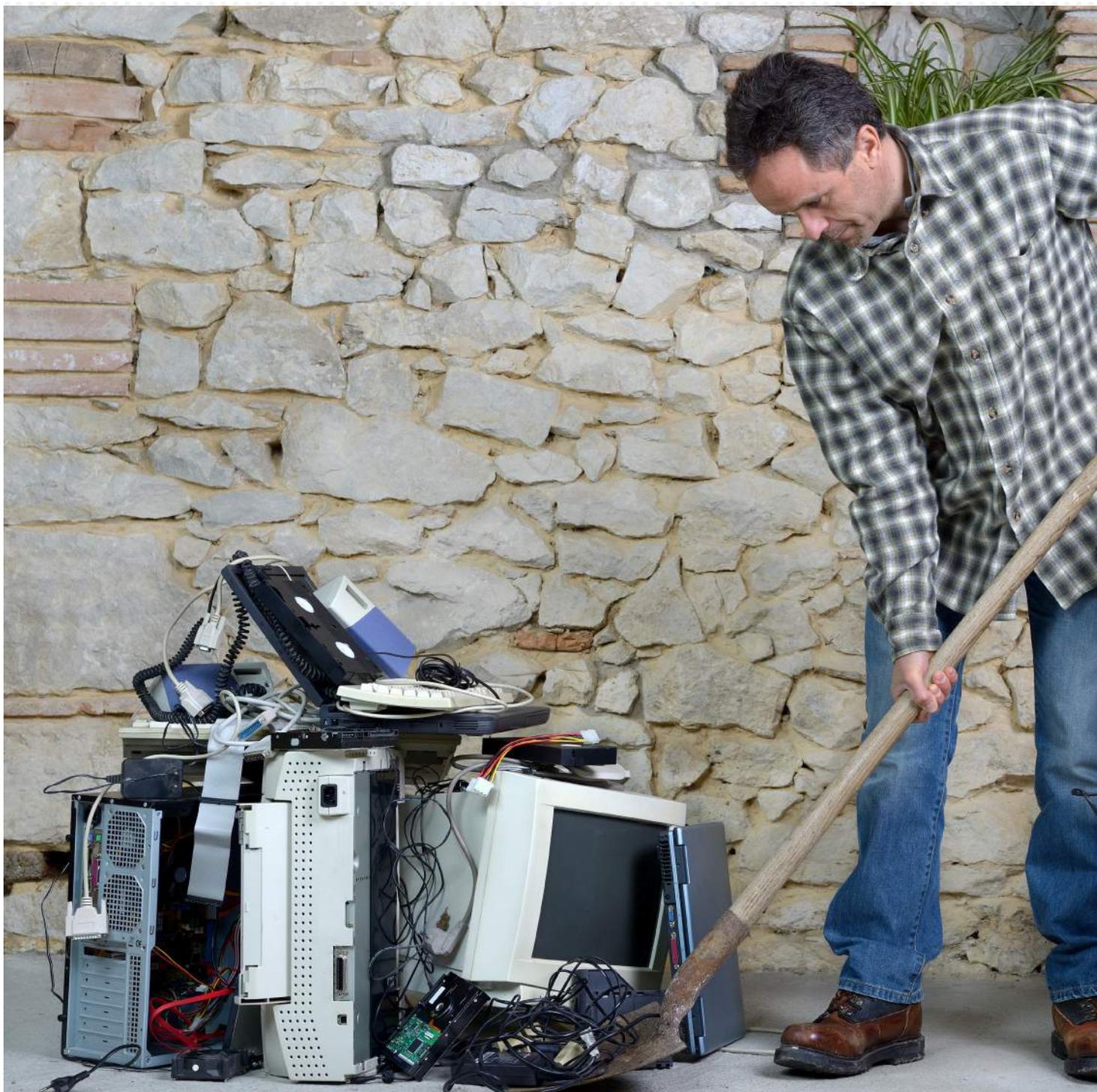
Um dos caminhos para promover a discussão e a criação de soluções para a finalidade da confederação é o Congresso Nacional de Voluntários e Instituições de Apoio à Criança e ao Adolescente com Câncer (CONVOCC), que, em 2013, realizou sua 13ª edição. O evento ocorre a cada dois anos e reúne voluntários de todo o país.

Com média de 400 participantes, o objetivo é capacitar e reunir os voluntários, além de promover interação entre as instituições do Brasil que atuam na luta contra o câncer. Além disso, socializa informações relacionadas a pesquisas e estudos ligados à assistência à criança e ao adolescente com esta condição. Em 2013, o tema foi Câncer, Amor e Transformação, e o evento ainda possibilitou a divulgação de projetos relacionados à temática.

Atualmente, a diretoria executiva da CONIACC é composta pelo presidente, Roberto Albuquerque Sá Menezes; pelo vice-presidente, Wilson Melo; pelo vice-presidente Antonio Carlos Santos Lima; e pela vice-presidente Vera Lúcia de Paula Silva. Na página a seguir, confira a lista de todas as filiadas à CONIACC por região do Brasil:

REGIÃO	ESTADO	INSTITUIÇÃO
NORTE	Mato Grosso Do Sul	Associação dos Amigos das Crianças com Câncer – Campo Grande (AACC-MS)
	Mato Grosso	Associação dos Amigos das Crianças com Câncer – Cuiabá (AACC-MT)
	Pará	Associação Colorindo a Vida – Belém
NORDESTE	Rio Grande do Norte	Associação de Apoio aos Portadores de Câncer de Mossoró e Região
	Rio Grande do Norte	Casa de Apoio à Criança com Câncer Durval Paiva - Natal
	Rio Grande do Norte	Grupo de Apoio à Criança com Câncer do RN – Petrópolis
	Sergipe	Associação dos Amigos da Oncologia - Aracaju
	Sergipe	Associação dos Voluntários a Serviço da Oncologia em Sergipe - Aracaju
	Sergipe	Grupo de Apoio à Criança com Câncer de SE – Aracaju
	Alagoas	Associação dos Pais e Amigos dos Leucêmicos de Alagoas - Maceió
	Ceará	Associação Peter Pan - Fortaleza
	Ceará	Lar Amigos de Jesus – Fortaleza
	Bahia	Grupo de Apoio à Criança com Câncer de Itabuna
	Bahia	Grupo de Apoio à Criança com Câncer – Salvador
	Bahia	Núcleo de Apoio ao Combate do Câncer – Salvador
	Bahia	Santa Casa de Misericórdia da Bahia
	Piauí	Rede Feminina Estadual de Combate ao Câncer do Piauí – Teresina
	Pernambuco	Grupo de Ajuda à Criança Carente com Câncer de Pernambuco – Santo Amaro
	Pernambuco	Instituto do Câncer Infantil do Agreste – Caruaru
	SUDESTE	Rio de Janeiro
Rio de Janeiro		Instituto Ronald McDonald
Espírito Santo		Associação Capixaba Contra o Câncer Infantil
São Paulo		Casa José Eduardo Cavichio – Apoio à Criança com Câncer – Taboão da Serra
São Paulo		Grupo de Apoio à Criança com Câncer de Ribeirão Preto
São Paulo		Grupo de Apoio à Criança com Câncer de São José dos Campos
São Paulo		Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer – Botucatu
São Paulo		Grupo em Defesa da Criança com Câncer – Jundiaí
São Paulo		Hospital de Câncer de Barretos – Fundação Pio XII
São Paulo		Instituto de Tratamento do Câncer Infantil (ITACI)
Minas Gerais		Fundação Ricardo Moysés Junior – Juiz de Fora
Minas Gerais		Fundação Sara Albuquerque Costa – Montes Claros
Minas Gerais		Organização dos Amigos Solidários à Infância e à Saúde – Uberaba
SUL	Rio Grande do Sul	Associação de Assistência em Oncopediatria – Novo Hamburgo
	Rio Grande do Sul	Centro de Apoio à Criança com Câncer – Santa Maria
	Rio Grande do Sul	Associação de Amparo à Criança e ao Adolescente com Câncer da Serra Gaúcha – Caxias do Sul
	Rio Grande do Sul	Instituto do Câncer Infantil do Rio Grande do Sul – Porto Alegre
	Paraná	Associação Paranaense de Apoio à Criança com Neoplasia - Curitiba
	Paraná	Rede Feminina de Combate ao Câncer - Maringá
	Paraná	Organização Viver – Londrina
	Paraná	União Oeste Paranaense de Estudos e Combate ao Câncer - Cascavel
	Paraná	Complexo Pequeno Príncipe (Associação Hospitalar de Proteção à Infância Dr. Raul Carneiro) – Curitiba
Santa Catarina	Associação dos Voluntários da Saúde do Hospital Infantil Joana de Gusmão - Florianópolis	
CENTRO-OESTE	Distrito Federal	Associação Brasileira de Assistência às Famílias de Crianças Portadoras de Hemopatias – Brasília (ABRACE)

# A NATURALIZAÇÃO DA OBSOLESCÊNCIA



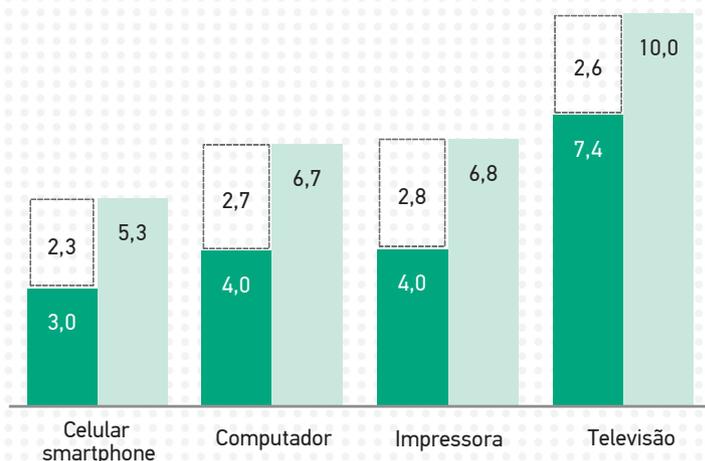


Você se lembra de quantos celulares já teve? Por que motivos trocou sua última geladeira? Por quanto tempo espera usar seu novo computador? E por quanto tempo usou o anterior? Quando se fala em produtos eletroeletrônicos, as questões relativas ao tempo de vida útil dificilmente são associadas à questão da sustentabilidade. Não é só falha dos consumidores. A própria regulação estatal (demarcada pela Lei Nacional de Resíduos Sólidos) omite o problema da obsolescência dos produtos. Na mídia de negócios de abrangência nacional, e até especializada, o tema é virtualmente ignorado<sup>1</sup>. Nenhuma empresa do setor reconhece sua responsabilidade diante do acelerado encurtamento da funcionalidade dos aparelhos ou do estímulo publicitário aos consumidores para concretizarem uma troca antecipada. Se, por um lado, as consequências adversas da obsolescência programada na forma de lixões lotados de aparelhos descartados e ansiedade generalizada entre os compradores costumam receber a atenção do governo e da grande mídia, por outro, esses efeitos são raramente conectados com as políticas corporativas de vida útil reduzida para os bens eletroeletrônicos. Como entender essa omissão?

Pesquisa do instituto Market Analysis, em parceria com o Instituto de Defesa do Consumidor, revela que ao mesmo tempo em que existe um disseminado senso comum entre os brasileiros de que os produtos eletroeletrônicos apresentam um tempo de vida útil cada vez menor, e que a indústria estimula ativamente a substituição antecipada dos aparelhos, isso não gera insatisfação entre os consumidores, sugerindo que a troca de aparelhos é dada como algo natural. Na cabeça da maioria da população, a substituição parece regida pelos imperativos da moda e da expansão de novas funções. Resultado: apesar dos efeitos negativos para o bolso, o meio ambiente e a estabilidade emocional de quem se depara com a obsolescência de desempenho ou simbólica dos seus aparelhos, raras vezes essa troca é problematizada. A regra assimilada é que a atualização funcional e o *upgrade* imaginário do status de quem possui tais aparelhos são benefícios mais palpáveis para o consumidor do que os custos de ser indiretamente forçado a descartar aparelhos ainda em funcionamento ou que poderiam ser consertados.

<sup>1</sup>Com honrosas exceções, vide Página 22. BARRETO, N. Marcados para morrer. Página 22, 56.

### Tempo real versus tempo ideal de duração dos equipamentos (média em anos)



Da amostra de 806 brasileiros residentes nas 9 principais capitais do país que responderam a pesquisa<sup>2</sup>, 93% concorda com que “hoje em dia os aparelhos eletrônicos duram bem menos do que no passado”; 90% consideram que “algumas empresas, quando lançam um produto novo, não colocam todas as inovações que poderiam nele, já prevenindo o lançamento de uma nova versão”; e 84% acreditam que “alguns eletrônicos são projetados para que durem menos tempo do que seria possível para incentivar que um novo produto seja comprado mais cedo”. Contudo, é um grupo mais reduzido de 67% que admite: “sinto que termino substituindo os aparelhos eletrônicos com maior frequência do que eu gostaria.”

A diferença entre percepção da existência da obsolescência planejada e a interpretação da mesma como algo imposto é um primeiro indicador objetivo

do grau no qual tal obsolescência vem sendo internalizada como sendo natural pelos consumidores. Um segundo indicador é dado pela brecha entre a vida útil real e a percepção de vida útil ideal atribuída a estes aparelhos (que não ultrapassa os 2,5 anos, em média, para bens de uso corriqueiro como celular, computador, impressora ou TV)<sup>3</sup> e sua relação com essa sensação de substituição forçada desde o mercado. Um terceiro indicador é obtido quando se avalia que o tempo esperado de duração dos aparelhos entre consumidores que se percebem forçados a trocar e aqueles que não se percebem dessa forma é praticamente o mesmo, apresentando uma diferença inferior a dois meses. Em síntese: a obsolescência não é somente aceita pelos consumidores, como também é abertamente bem-vinda.

A ampla aceitação da obsolescência programada pelos consumidores é

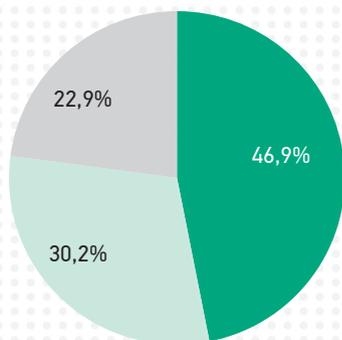
suportada também pela elevada predisposição à substituição dos aparelhos, a qual muitas vezes não está vinculada a razões funcionais. Por um lado, embora o consumidor entenda que os aparelhos deveriam durar mais, sua expectativa de trocar os atuais aparelhos é elevadíssima: cerca de 4 em cada 10 consumidores afirma que é provável que substituam o celular ao longo de um ano. Para outros aparelhos, as chances são de que 2 em cada 10 façam a troca no mesmo período. Por outro lado, ao explorar os motivos de troca do último aparelho entre a população pesquisada, a opção de maior repercussão é “porque o novo era mais atual, moderno, melhor ou com mais funções”. Quase metade deles (47%) admite razões de modernização tecnológica e simbólica antes de justificar a troca por defeitos de funcionamento ou quebra total. No caso das impressoras e dos computadores, esse percentual supera com folga os 50%.

O que esses dados nos sugerem? Que existe uma assimilação conformada do consumidor frente às estratégias da indústria e da propaganda, já que ele percebe “em abstrato” que os aparelhos deveriam durar mais, mas está satisfeito com a durabilidade e desempenho de seu aparelho. De igual forma, o consumidor não deixa que a suspeita que ele tem de que existem ações corporativas impulsionando a obsolescência dos produtos contamine negativamente outras percepções sobre estes aparelhos ou seu comportamento diante das marcas e dos aparelhos. Definitivamente, os consumidores acabam conciliando suas aspirações por um aparelho menos descartável com sua realidade de troca do mesmo, ajustando suas expectativas de durabilidade e expressando uma satisfação com o aparelho que a troca parece desmentir. É a naturalização da obsolescência, não com base aos argumentos convencionais de geração de

<sup>2</sup>O estudo foi realizado a partir de entrevistas telefônicas domiciliares a uma amostra representativa de adultos residentes nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Recife, Salvador, Porto Alegre, Curitiba, Brasília e Goiânia. Os casos foram distribuídos proporcionalmente ao tamanho da população das capitais. Cotas por sexo, idade e classe social foram seguidas na seleção dos entrevistados de forma a representar integralmente a população adulta. Período de coleta: 30/08/2013 a 07/10/2013

<sup>3</sup>Essa distância não é muito diferente do que se verificou na Inglaterra no único outro estudo divulgado sobre o tema, vide COOPER, T., 2004. “Inadequate life? Evidence of consumer attitudes to product obsolescence”. *Journal of Consumer Policy*, 27, pp. 421-449.

### Motivos de substituição de aparelhos eletroeletrônicos



- Porque o novo era mais atual, moderno, melhor ou com mais funções.
- Porque o antigo não funcionava mais.
- Porque o antigo até funcionava, mas estava com alguns defeitos.

riqueza e empregos ou avanços tecnológicos, mas sim com base em uma projeção simbólica modernizada da própria identidade nos aparelhos utilizados. Assim, para grande parte dos brasileiros, a troca antecipada de aparelhos eletroeletrônicos não depende do bom ou mau funcionamento dos mesmos, mas sim do projeto individual de construção e atualização contínua da sua identidade. Para alguns, pode ser o trunfo da “destruição criativa” atribuída ao capitalismo; para outros, a evidência da perversa construção artificial de necessidades por parte da indústria e seu braço publicitário. Trate-se de obsolescência tecnicamente programada ou psicologicamente motivada. As consequências sociais e ambientais dela não podem ser ignoradas por aqueles agentes genuinamente comprometidos com um modelo de sustentabilidade. Uma sociedade com clientes vorazmente abraçando o descarte de produtos quando ainda estão funcionando, fabricantes que programam vida útil encurtada nos aparelhos que produzem, agências de publicidade faturando com o pavor à obsolescência psicológica dos consumidores e governos omissos aos efeitos de semelhantes práticas só podem nos colocar na contramão da sustentabilidade. 🌱





### A TECNOLOGIA PELOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

O aplicativo “Proteja Brasil”, disponível gratuitamente para smartphones e tablets nas plataformas IOS ou Android, é mais uma ferramenta disponível na luta contra o fim da impunidade. O objetivo do aplicativo é estimular denúncias de violência contra crianças e adolescentes em todo o país. Após instalá-lo, o usuário tem acesso a telefones para denúncias e endereços de delegacias, conselhos tutelares e organizações que ajudam no enfrentamento deste tipo de violência nas principais cidades brasileiras. No exterior, o aplicativo apresenta os números de telefones e endereços das Embaixadas e Consulados do Brasil. A ferramenta é uma parceria entre o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e Centro de Defesa da Criança e do Adolescente Yves de Roussan, da Bahia, e desenvolvido pela Ilhasoft.

📄 <http://www.protejabrasil.com.br>

### PRÊMIO ECO 2014 ESTÁ COM INSCRIÇÕES ABERTAS

Práticas empresariais sustentáveis são reconhecidas no Prêmio ECO 2014. Os gestores dos casos podem inscrever suas iniciativas até 15 de agosto. Realizado pela Amcham Brasil, podem candidatar-se empresas de todo o país, públicas, privadas ou de economia mista e de todos os portes. O júri será formado por 50 renomados integrantes, entre eles consultores, gestores, pesquisadores de universidades e especialistas na área. A premiação contempla duas modalidades de projetos: a Estratégia, Liderança e Inovação para a Sustentabilidade (ELIS), que analisa *cases* de empresas que incorporam a sustentabilidade em toda sua gestão, e práticas de sustentabilidade, que se subdivide nas categorias - produtos ou serviços e processos, em que avalia trabalhos pontuais. No total, serão oferecidos onze prêmios, sendo cinco para a modalidade ELIS e três para cada uma das duas categorias da modalidade Práticas de Sustentabilidade.

📄 <http://www.premioeco.com.br>



### FUNDO CANADÁ OFERECE APOIO A ONGs BRASILEIRAS

O Fundo Canadá de Apoio a Iniciativas Locais (FCIL), agora sob a gestão do Ministério dos Relações Exteriores e Comércio Internacional do Canadá, é um pequeno programa que apoia projetos de ONGs e organizações de base locais — tais como conselhos comunitários, cooperativas e grupos de mulheres — propostos e implementados por elas mesmas. Os projetos apoiados pelo FCIL devem ser consistentes com as cinco prioridades temáticas do Canadá para ajuda internacional: estimular o crescimento econômico sustentável, aumentar a segurança alimentar, criar oportunidades para crianças e jovens, promover a democracia e garantir a segurança e a estabilidade. Os pedidos serão recebidos e encaminhados, após triagem e análise, a um Comitê de Seleção, que formula a decisão final. Atualmente, o valor médio do apoio oferecido é R\$ 55.000,00.

📄 <http://www.canadainternational.gc.ca>



## PETROBRÁS SOCIOAMBIENTAL ABRE EDITAL

Organizações da sociedade civil de cidades específicas dos Estados do Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo podem enviar projetos para o Programa Petrobrás Socioambiental. O programa financiará as organizações com até R\$ 300 mil, e dispõe de um total de R\$ 15,6 milhões para investir. Os projetos apresentados devem ter foco em pelo menos uma das seguintes linhas de atuação: produção inclusiva e sustentável; biodiversidade e sociodiversidade; direitos das crianças e do adolescente; florestas e clima; educação; água; e esporte. Propostas podem ser enviadas pelas organizações até as 18 horas do dia 4 de julho, devendo ser, além de online, encaminhadas também por via postal.

<http://www.sites.petrobras.com.br/socioambiental>



## PLATAFORMA MAPEIA PONTOS DE CULTURA DE TODO O BRASIL

Uma parceria entre o coletivo Soy Loco Por Ti e o Laboratório de Cultura Digital lançou o Mapa Cultura Viva, um mapeamento nacional dos Pontos de Cultura, durante o evento Teia da Diversidade, ocorrido em Natal (RN), na semana passada. A plataforma possibilita a consulta de informações atualizadas de 2.706 pontos espalhados pelo Brasil. Dessa maneira, se torna a maior base de dados disponibilizada sobre o programa Cultura Viva, do Ministério da Cultura (MinC), e foi desenvolvida a partir dos dados homologados pela Secretaria de Cultura e Diversidade Cultural do Ministério. Informações no site.

<http://www.culturaviva.org.br>

## PRÊMIO DIREITOS HUMANOS 2014

Estão abertas as inscrições para a 20ª edição do Prêmio Direitos Humanos 2014, que tem o objetivo de reconhecer o importante papel de pessoas físicas ou jurídicas cujos trabalhos ou ações merecem especial destaque nas áreas de promoção e defesa dos direitos humanos no Brasil. Os trabalhos poderão ser inscritos até o dia 20 de julho no site da Secretaria de Direitos Humanos (SDH).

O Prêmio será dividido em 20 categorias, entre elas estão: Garantia dos Direitos da População em Situação de Rua; Enfrentamento à Tortura; Promoção e Respeito à Diversidade Religiosa; Erradicação do Trabalho Escravo; Garantia dos Direitos da Pessoa Idosa; Igualdade Racial, entre outros temas.

A premiação consistirá na concessão de diploma e obra de arte entregues em solenidade comemorativa ao Dia Internacional dos Direitos Humanos, no dia 10 de dezembro.

Qualquer pessoa física ou instituição que tiver interesse inscrever seu trabalho ou iniciativa no Prêmio poderá assim fazer preenchendo formulário que será disponibilizado em breve no site da SDH. Na inscrição deve ter identificação da pessoa com breve histórico de sua biografia, em especial, de sua atuação na área de Direitos Humanos e síntese das ações relevantes por ela desenvolvidas no período de 2011 a 2014.

<http://www.sdh.gov.br>



## OLIMPÍADA BRASILEIRA DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Professores e estudantes do ensino básico com trabalhos feitos na sala de aula sobre saúde e meio ambiente podem participar da sétima edição Olimpíada Brasileira de Saúde e Meio Ambiente (OBSMA). Organizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), em parceria com a Associação Brasileira de Saúde Coletiva (Abraco), a iniciativa é um projeto educativo da instituição e as inscrições vão até 31 de julho. A premiação nacional será realizada na Fiocruz, Rio de Janeiro, prevista para novembro.

[www.olimpiada.fiocruz.br](http://www.olimpiada.fiocruz.br)



# GERAÇÃO DE RENDA

## FUTURARTE

A **Cooperativa de Artesanato Futurarte** foi criada em 2004 pela Instituição Social Ramacrisna, sob patrocínio da Petrobras, e tem o objetivo de atender jovens em situação de risco social e pessoal da comunidade. Além de serem capacitados por meio das oficinas, os jovens são especializados em técnicas de gestão e comercialização, patrocinadas pelo Sebrae, Centro Cape e Fundação Banco do Brasil. Em 2006, a Ramacrisna inaugurou a sede da cooperativa e ampliou a ação para o atendimento de mulheres-mães da região. Com a entrada das mulheres no projeto, o *mix* de produtos foi ampliado com a criação de peças como bolsas, crochê e cestaria.

☑ <http://www.futurarte.com.br>



**Bandeja decorativa**  
Valor: R\$ 85,00

**Bolsa Aline**  
Valor: R\$ 120,00

## MULHERES QUE ACONTECEM

A **cooperativa Mulheres que Acontecem** surgiu em 2009, quando um grupo de mulheres do bairro de Alcântara, em São Gonçalo (RJ), participou de cursos promovidos pelo projeto social Idade Não Conta. Posteriormente, o grupo foi convidado pelo Sebrae a participar de uma série de reuniões, o que possibilitou o desenvolvimento das habilidades das artesãs e aprimorou a apresentação do trabalho para outros mercados. Por meio da costura e dos bordados minuciosos e delicados, elas transformam realidades de diversas pessoas da região.

☑ <http://www.solidarium.net/loja/mulheres-que-acontecem>



**Bolsa Petrolina**  
Valor: R\$ 39,30



**Porta-níquel Juazeiro**  
Valor: R\$ 12,90



**Bolsa Ilhéus**  
Valor: R\$ 39,30

## AZULEJARIA

A **Azulejaria** é um coletivo de artistas e artesãos especializados, que combina produção artística, projetos educacionais e ações sociais, culturais e urbanas. Fundado no Rio de Janeiro, em 2003, trabalha em parceria com as esferas públicas e privadas com foco em projetos de arte e educação para crianças, jovens e adultos; capacitação de artesãos incluídas em programa de geração de renda; e projetos artísticos. Os painéis, instalações permanentes, são o resultado da concretização do processo de aprendizagem e de uma ação coletiva que procura unificar arte, educação e qualificação do espaço urbano.

📌 <http://www.azulejaria.net>



**Porta-copo Rio Maracanã e Enseada / 2 unidades**  
Valor: R\$ 49,90

**Porta-copo Rio Maracanã e Enseada / 2 unidades**  
Valor: R\$ 49,90



**Carteira Vermelha Bordada**  
Valor: R\$ 119,90



## BORDANDO O FUTURO

Criado em 2004, o grupo **Bordando o Futuro** conta com o envolvimento de 85 mulheres, que fazem do bordado manual sua geração de renda. Localizado em Itaperuna, região Noroeste do Rio de Janeiro, as bordadeiras utilizam resíduos das confecções locais como insumo para criação de seus produtos e, assim, fortalecem o artesanato local e resgatam a arte do bordado manual quase extinto na região.

📌 <https://www.facebook.com/bordando.futuro>

**Bolsa Maleta Dama da Noite**  
Valor: R\$ 149,90



**Carteira Preta Bordada**  
Valor: R\$ 99,90



# NÃO SOMOS FERRAMENTAS

Se os seres humanos tivessem sido criados à imagem e semelhança das ferramentas? Ah, como seria conveniente e confortável extrair deles a sua funcionalidade plena. Durante toda a sua vida útil, atenderiam às demandas dos seus proprietários e, quando chegasse o tempo do desgaste máximo, da completa incapacidade de seguir cumprindo mecanicamente as tarefas, seriam descartados sem quaisquer dramalhões.

Acontece que o ser humano não é uma ferramenta. Mesmo quando é tratado como tal. Mesmo quando permite ser tratado como tal. Não é novidade que a “ferramentalização” do humano faz parte de nossa história. Desde sempre houve quem manipulasse e quem fosse manipulado, física, emocional e socialmente. Escravidão. Ditadura. Guerra. Relação trabalhista. Escola. Imprensa. Família. Tentativas exaustivas de apequinar a condição humana, induzindo ou impondo a preguiça mental e emocional, em busca da atrofia da autonomia. Tesouras afiadas perseguindo as asas de pássaros capazes de voar.

Mas isso não significa dizer que, debaixo da pele subjugada, não pulsa a parte de nós que sabe e sente ser mais do que uma ferramenta. Há outras demandas latentes. Sentir-se respeitado. Fazer parte de uma obra. Ter autonomia para ir e vir. Encontrar apoio no processo de desenvolvimento. Expressar suas ideias. Realizar, tornar real, os talentos. Identificar nas relações interpessoais apoio nas dificuldades. Recorrendo ao discurso de Antígona, heroína da antiguidade grega: ter o direito de nascer, viver e morrer com dignidade e honra.

Em outros tempos e contextos, esse saber de si tinha grande chance de morrer dentro dos seres ou, quando expressados, causar a morte de quem ousasse essa jornada de libertação. Um escravo que exigisse respeito. Um oposicionista político clamando por transparência em um regime ditatorial. São tantos os exemplos que resultariam em uma consequência parecida: perseguição, punição e mordada, temporária ou definitiva.

Tristemente ainda existem inúmeras situações dentro e fora do Brasil nas quais a liberdade é literal e violentamente negada. No entanto, conquistas foram feitas em alguns segmentos. Impossível não reconhecer determinados avanços. Como exemplo, chegarei mais perto aqui das relações profissionais. A proteção que o trabalhador tem hoje é substancialmente maior do que tinha outrora. Legislações impulsionaram questões relacionadas à segurança no trabalho, assim como definiram regras para equilibrar o exercício dos deveres e direitos, entre outros passos importantes.

Ainda assim, contudo, pesquisas apontam que são crescentes os índices de pessoas que confessam estarem estressadas com suas atividades, assim como desencantadas e pouco engajadas com aquilo que consome grande parte de sua existência. Péssimo negócio para todos. Mensagem clara de que não basta deixar de tratar o ser humano como ferramenta. Como já foi dito, as demandas são muito maiores e de várias naturezas. Não vejo outra saída a não ser um compromisso ético de sincera cooperação entre as partes, neste caso, entre empregados e empregadores.

Recado aos empregadores: as pessoas talentosas não suportam mais ambientes

de trabalho hostis, devotos à caixa de ferramentas e pagãos no culto à caixa de conexões humanas. Sem a promoção do encontro dessas caixas, por meio de atitudes cotidianas que reafirmam o compromisso de cooperação, ou colaboração, os bons profissionais vão embora. E eles têm completa razão em fazê-lo o quanto antes, em busca de um ambiente mais saudável para expressar os seus talentos e, afinal, viver, grande parte de seu tempo. Sem esses talentos, meus caros empregadores, possivelmente o seu empreendimento definhará. Portanto, trate de atualizar diariamente a sua parte no acordo de cooperação.

Recado aos empregados: passou da hora de abandonar a postura anestesiada e “mimimi”. A primeira, cujos sintomas são a alienação, a preguiça, a falta de vibração e a cultura do mais do mesmo, esburaca a rota do grupo em direção à excelência. A segunda, percebida em pessoas que reclamam de tudo, não propõe nada e ainda colocam defeito nas propostas alheias, contaminam a possibilidade de entusiasmo, prejudicando a qualidade do ar que se respira. Via de regra quem se comporta assim não está mais conectado à causa proposta pela sua atividade, seja no primeiro, segundo ou terceiro setores. Argumentos não faltam, mas o pragmatismo ajuda a encarar a questão com honestidade: se você oferece à empresa o seu melhor, mantém o compromisso de nutrir mais do que intoxicar e, ainda assim, não enxerga qualquer ensaio de contrapartidas, não perca mais o seu tempo e procure outra turma. Mas se a empresa oferece um terreno fértil e te convida para o plantio, mas é você quem não vê mais sentido no que faz, tenha a dignidade de partir. É feio, medíocre e injusto ficar fazendo mais ou menos, conscientemente.

Lamento informar aos preguiçosos que seres humanos são mais complexos que ferramentas. Não basta distribuir tarefas e depois colocá-los de volta na caixa. Talvez fosse mais fácil se assim fosse. Mas, ah, seria muito menos interessante, belo e potente. 🐼

# Treinamentos em Gestão Social



São Paulo-SP  
15 de julho

## Novos Rumos na Gestão de Recursos Humanos

Rogério Martir, Felipe Mello, Sílvia Naccache,  
Rebeca Toyama, Mônica Bose e Renata Rodovalho

São Paulo-SP  
16 de julho

## Novos Rumos da Contabilidade do Terceiro Setor

Ricardo Monello, Marcelo Monello, Alexandre  
Chiaratti, Marcos Biasioli, Michel Freller, Lucimar  
Ferreira, Chapina Alcazar, Wilson Gimenez Junior

São Paulo-SP  
17 de julho

## Gestão de Pessoas: Como motivar, reter e liderar bons profissionais

Mônica Bose

São Paulo-SP  
22 de julho

## Prestação de contas para projetos incentivados

Michel Freller

São Paulo-SP  
28 de julho

## Oficina de especialização em infância e adolescência

Carol Zanoti e Maria Iannarelli

São Paulo-SP  
4 de agosto

## Prestação de Contas para o Cebas

Ricardo Monello, Alexandre Chiaratti e Priscilla Trugillo

São Paulo-SP  
5 de agosto

## Elaboração de Projetos Sociais para Editais

Michel Freller

São Paulo-SP  
6 de agosto

## Departamento de Captação de Recursos: da teoria à prática

Vitor Bruno

São Paulo-SP  
7 de agosto

## CMDCA em 4 etapas: Registro, Projeto, Captação e Prestação de contas

Carol Zanoti

São Paulo-SP  
8 de agosto

## Comunicação e expressão com técnicas teatrais

Eliane Rizk e Reinaldo Rizk



Venha conhecer a estrutura da Diálogo Social!

Apoio:

REVISTA  
**FILANTROPIA**

**Inscrições e informações**

[www.dialogosocial.com.br](http://www.dialogosocial.com.br)

(11) 2978-6686

[dialogo@dialogosocial.com.br](mailto:dialogo@dialogosocial.com.br)

diálogo  
social



Acesse o site pelo  
seu smartphone

Mais de  
**550.000**  
Usuários atendidos  
direta e indiretamente



**20**  
Estados  
+ DF

Mais de  
**100**  
Formações  
realizadas

Mais de  
**1.500**  
Entidades  
Socioassistenciais  
Assessoradas

Mais de  
**4.300**  
Profissionais da  
Política de Assistência  
Social capacitados

A PAULUS participa da  
implantação do Sistema Único  
de Assistência Social - SUAS,  
por meio do Assessoramento  
técnico às entidades  
socioassistenciais de todo o  
Brasil.

  
**Núcleo**  
PAULUS DE FORMAÇÃO,  
PESQUISA E DISSEMINAÇÃO SOCIAL

