

FILANTROPIA



NESTA EDIÇÃO:

Sustentabilidade econômica e Terceiro Setor • A importância do doador individual na captação de recursos • LGPD e o Terceiro Setor • Como o voluntariado corporativo se conecta com o conceito de ESG e muito mais....

VOLUME 89 / NÚMERO 2 - DEZEMBRO DE 2021

EXPEDIENTE

REVISTA

FILANTROPIA

ISSN 1677-1362

Idealizadores:



ECONÔMICA
Desenvolvimento Empresarial



ZEPPELINI
PUBLISHERS



MONELLO
CONTADORES
CONSULTORIA CONTÁBIL E FISCAL PARA O 3º SETOR

Editor geral

Marcio Zeppelini (MTB 43.722/SP)

Editora-chefe

Thais Iannarelli (MTB 46.415/SP)

Redação

Luciano Guimarães

Edição

Daniel Gallo

Imagens ilustrativas

[shutterstock.com/depositphotos.com](https://www.shutterstock.com/depositphotos.com)

Conselho editorial deliberativo

Marcelo Monello

Marcio Zeppelini

Marcos Biasoli

Mauro Zeppelini

Ricardo Monello

NESTA EDIÇÃO...

Sustentabilidade econômica
e Terceiro Setor..... 4

Conectando o voluntariado
em tempos de pandemia 6

A importância do doador
individual na captação de recursos..... 10

Como um consultor externo
pode auxiliar uma organização? 12

LGPD e o Terceiro Setor 16

Parcerias educacionais e a proposta
de nova lei do CEBAS (PLP 134/2019) 20

Sustentabilidade e voluntariado:
o voluntário é o protagonista22

Como o voluntariado corporativo
se conecta com o conceito de ESG?26

Crises econômica e sanitária
freiam doações e ongs recebem
quase 25% a menos29

FILANTROPIA

www.filantropia.org

PRESIDENTE

Marcio Zeppelini

DIRETORA EXECUTIVA

Thais Iannarelli

DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO

Ricardo Baboo

PARCERIAS

Amanda Manarim

EVENTOS

Rogério Costa

AUDIOVISUAL

Fabiano Oliveira

CONSELHO CONSULTIVO

Ana Carolina Carrenho

Ader Assis

Dulcineia Reginato Francisco

Fabiana Dias

Flávia Lang

Guilherme Reis

José Avando

Leila Navarro

Lirio Cipriani

Marcelo Monello

Marco Iarussi

Marcos Biasoli

Maria Iannarelli

Octavio Florisbal

Rosana Pereira

Warley Dias

Wellington Nogueira

CONSELHO DIRETOR

Ana Carolina Zanoti

Daniel Gallo

Danilo Tiisel

Marcelo Estraviz

Marli Burato

Michel Freller

Ricardo Monello

Roberto Ravagnani

Rogério Martir

Rogério Paganatto

Thais Medina

INCENTIVADORES



PARCEIROS ESTRATÉGICOS



APOIO INSTITUCIONAL





SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA E TERCEIRO SETOR

Sempre que surge uma crise, toda a sociedade, como empresas e poder público, preocupa-se e começa a elaborar medidas para não ser muito afetada.

No caso das Organizações do Terceiro Setor, o sentimento vai muito além da preocupação, e passa



SOLANGE
BOTTARO

a ser mesmo de sobrevivência. Ligadas economicamente ao recebimento de recursos das empresas como uma de suas fontes de recursos, principalmente advindos de incentivos fiscais, logo se avizinha um período de diminuição de repasses. Se o mercado vai mal, isso significa que: menor produção igual a

Solange Bottaro, gestora de projetos com mais de 40 anos de experiência no Terceiro Setor, Vice-presidente do Instituto Ramacrisna, graduada em Administração, MBA em Gestão de Organizações do TS pela FGV, Especialização em Desenvolvimento de Dirigentes pela FDC.

menos venda e, conseqüentemente, menos impostos a serem pagos. Isso afeta as organizações que atuam em todas as áreas: educação, cultura, esportes, meio ambiente, assistência social, entre outras.

Por sua vez, o poder público também é afetado pelas mudanças no mercado, pela escassez de recursos, e o repasse às instituições no apoio a programas e projetos também é, de alguma forma, atingido.

Se continuarmos nossa reflexão, a crise gera menor consumo, que, por sua vez, gera desemprego e deixa ainda mais vulneráveis as famílias. Para o Terceiro Setor, isso significa maior demanda de atendimento, embora a fonte de recursos, a essa altura, esteja muito menor. Seria como visualizar um gráfico com um dos indicadores subindo (maior número de pessoas necessitando de atendimento) e o outro em queda, ou seja, a entrada de recursos.

A situação não poderia ser mais complexa. Muitos dirão: mas essa situação é recorrente, as organizações já estão acostumadas. Não é bem assim, porque ainda não aprendemos a fazer mágica, embora tenhamos a expertise de otimização no uso de recursos, fazendo sempre muito e melhor, com menos dinheiro.

O Instituto Ramacrisna apresenta outro olhar para essa situação. O fundador, Prof. Arlindo Corrêa da Silva, viveu intensamente esse drama. Muitas crianças (centenas delas) e pouco recurso. Dispensar parte das crianças, muitas sem família, para manter o mesmo padrão de atendimento às que ficarem, seria justo? Depois, tentar resgatar as que saíram para continuar o trabalho iniciado? Sendo que, nesse intervalo, muitos valores e princípios que foram trabalhados com muita dedicação pelos educadores podem ter se perdido, uma vez que as crianças ainda não estavam totalmente preparadas para voltar para um ambiente nem sempre saudável?

Com coragem, desprendimento e uma visão de futuro apurada, Prof. Arlindo criou, em 1975, a Fábrica de Telas de Arame Ramacrisna para gerar recursos para a Instituição, evitando dispensa de alunos ou piora no atendimento prestado. Hoje, a busca pela autosustentabilidade das organizações do Terceiro Setor é uma realidade. Os gestores que atuam no Terceiro Setor perceberam que, além de parcerias diversificadas, precisamos contar com uma fonte de geração de renda que, mesmo sendo afetada pela crise, continuará contribuindo para a manutenção dos projetos.

A instituição não deve gerar lucro, mas o resultado financeiro que advém de um projeto de autosustentabilidade é o capital social que irá promover o desenvolvimento sustentável de comunidades de

Se, até algum tempo atrás, o indivíduo preferia ser um "doador anônimo", hoje já procura ser um multiplicador de adesões, tornando-se um propagandista e angariador de novos adeptos para a causa

baixa renda, que terão condições de viver com dignidade por meio de seu trabalho, criando condições de diminuir a violência nessas regiões, fortalecer os vínculos familiares, aumentar o nível de escolaridade das crianças e jovens, evitar a gravidez precoce, promover a redução do uso de drogas e todas as mazelas advindas da falta de condições de se ter uma vida produtiva.

Levantar dados sobre a nossa expertise, o que o mercado demanda, melhorar a gestão de forma a ter informações corretas, ter profissionais qualificados e com salário digno são alguns dos passos que devem ser tomados e enfrentados com coragem e determinação. Uma organização sem fins lucrativos, como o próprio nome diz, não é uma empresa, mas precisa operar utilizando ferramentas que permitam trabalhar com eficiência e eficácia, transparência em todos os níveis e muita competência, principalmente porque o recurso que usamos nos é destinado por pessoas, empresas e organizações financiadoras que acreditam na nossa capacidade de transformar o recurso em resultados positivos junto às famílias vulneráveis econômica e socialmente.

É por meio da capacitação e trabalho em equipe, da gestão de excelência, da comunicação eficiente das atividades e resultados realizados, que conseguimos o respeito e apoio das empresas e sociedade para continuarmos gerando impacto nas comunidades atendidas. Atualmente, o mercado dispõe de organizações e empresas voltadas para a melhoria da gestão do Terceiro Setor, um investimento necessário para perpetuar as ações e garantir segurança para todos os beneficiados. Esse recurso pode ser parte integrante de um projeto enviado a uma empresa parceira, que irá investir na solidificação da organização.

Os colaboradores serão, então, capacitados a desempenhar seu papel de forma consciente e comprometida, trabalhando em equipe e compartilhando com os colegas experiências, dificuldades e resultados conquistados, agindo com competência e transparência, fundamentais para o reconhecimento dos parceiros, sejam eles poder público, empresas, ou organizações financiadoras nacionais e internacionais. 🌀

CASE



CONECTANDO

O VOLUNTARIADO EM TEMPOS DE PANDEMIA



VÂNIA
MARIA ASSIS
RIBEIRO

A pandemia causada pela COVID-19 causou impacto de grande envergadura nos serviços de saúde, sobretudo na rede hospitalar. Por um lado, exigiu a atuação efetiva de equipes para atuar na linha de frente de combate à doença, atendendo pacientes em serviços de emergência, enfermarias e unidades de terapia intensiva, diuturnamente e, de outro, impôs normas de biossegurança, dentre elas o impedimento de que pacientes hospitalizados recebessem visitas de familiares ou de voluntários, com vistas a garantir o distanciamento e a redução máxima de contatos em nome da prevenção do contágio.

O voluntário é aquele que dedica um tempo da sua vida a serviços solidários que visam intervir junto a demandas de sofrimento, adversidades e carências com o sentido de fazer a diferença para os que são beneficiários das suas ações. No contexto hospitalar pediátrico em oncologia, os voluntários são notoriamente reconhecidos pelos pacientes, pelos seus acompanhantes e pela equipe como agentes promotores de bem-estar e de humanização, fatores estes que contribuem para a melhor recuperação da saúde. Voluntários de um hospital pediátrico promovem visitas aos leitos, recreação lúdica, vínculo, festas comemorativas, ações educativas, grupos, passeios, dentre outros.

A Associação Peter Pan (APP) é a organização cearense que tem seu foco de ação na transformação da realidade do câncer infantil-juvenil e mantém um corpo de 332 voluntários que atuam em vários programas sociais, inclusive na relação direta com pacientes e familiares que vivenciam internação hospitalar e/ou assistência ambulatorial no Centro Pediátrico do Câncer (CPC), em Fortaleza, Ceará. Instituição reconhecida nacionalmente, apoia-se em um processo gerencial de seu voluntariado de forma a estar aberta a inovações que se façam prementes.

O cenário da COVID-19 criou, então, um desafio intenso para a APP, que foi o de ter que se reinventar para respeitar as normas sanitárias e defendê-las em nome da saúde, criando maneiras de manter o voluntariado conectado entre si e com a instituição, desde que de forma segura. Sendo assim, a principal alternativa foi o uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs) enquanto ferramentas para o desenvolvimento de trabalhos remotos de qualidade.

No dia 13 de março de 2020, o trabalho voluntário presencial da APP foi suspenso, situação que continua até julho de 2021, quando já se discutem estratégias seguras de retorno, mas ainda a depender da anuência das autoridades sanitárias. Portanto, nesses 16 meses, várias ações têm se configurado como experiências bem-sucedidas, que podem servir de exemplo para o

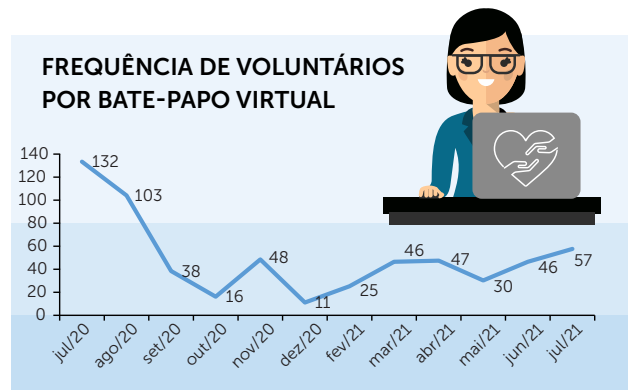
Ser voluntário significa ser um ponto de uma rede de apoio e, por meio dela, estabelecer relações de cuidado com os usuários das ações que prestam

Terceiro Setor e demais instituições que tenham voluntariado, sendo o intuito deste artigo a apresentação das intervenções realizadas de suporte e retenção do quadro de voluntários ativos durante a suspensão da presencialidade e da convivência tão caras às práticas humanizadoras.

BATE-PAPO VIRTUAL

Ser voluntário significa ser um ponto de uma rede de apoio e, por meio dela, estabelecer relações de cuidado com os usuários das ações que prestam. Desse modo, o isolamento social foi enfrentado com a ação denominada “Bate-Papo” visando à manutenção do vínculo entre o voluntariado e a APP, e deles com os colegas de missão, no sentido de continuar o sentimento de pertença e conexão. Foi realizado por meio remoto, pela plataforma Google Meet, semanalmente, ocupando simbolicamente a presença deles na instituição. Atualmente, contabilizam-se 41 encontros, cujas temáticas versaram acerca da socialização do talento de cada voluntário, palestras motivacionais com convidados, aproximação e diálogo sobre o contexto hospitalar a partir de fala dos profissionais e sobre a rotina, pensando-se a prática voluntária pós-pandemia.

O gráfico abaixo demonstra a evolução da adesão dos voluntários às ações do Bate-Papo Virtual no período de julho de 2020 a julho de 2021, elucidando uma média de 50 voluntários por encontro.



O VOLUNTÁRIO NA VISÃO AFETIVA DO PACIENTE:



CAPACITAÇÃO

Outra forma de conexão da rede de voluntários foi a realização de atividades educativas remotas para as diversas habilidades que são demandadas pelos programas sociais. Foram feitas três capacitações, sobre “Formação de Contadores de Histórias”, com 10 encontros: “Vivência: acolhendo a si mesmo e potencializando o seu eu; com 5 encontros” e “Minicurso: tanatologia e abordagem do processo da morte e do morrer. Ao todo, foram 98 voluntários contemplados com essas ações formadoras e de aprimoramento.

Ao final das capacitações, a APP procedeu com avaliação qualitativa por meio de depoimentos. O texto a seguir é um fragmento de uma das devolutivas feitas pelos voluntários ao final da vivência “Acolhendo a Si Mesmo e Potencializando o Seu Eu”: *“o curso foi um dos momentos mais importantes que passei em 2021 [...] Foi uma descoberta tão gratificante e acolhedora para a minha compreensão, pois me faz ver que eu precisava de amor, que eu poderia cuidar de mim sem culpa ou cobrança. Ao longo do curso fui ouvindo o depoimento dos colegas e percebendo que a dor do outro era parecida com a minha e que eu poderia sentir essa dor sem culpa [...]”*.

DRIVE-THRU

Reforçando a ideia de conexão e pertença que é própria do voluntariado, então, as datas comemorativas mais relevantes exigiram atenção especial de modo que todos fossem lembrados e valorizados. Foi com essa ideia que o Dia Nacional do Voluntariado e o Dia Internacional do Voluntariado, em 28 de agosto e 5 de dezembro de 2020, respectivamente, foram comemorados por um sistema drive-thru, em frente à Associação Peter Pan, com a entrega de souvenirs e manifestação de valorização e reconhecimento por meio de mensagens.

A imagem a seguir compôs um cartão de homenagem aos voluntários com ilustração realizada por uma paciente do Centro Pediátrico do Câncer.

PLANTÃO PSICOLÓGICO VIRTUAL

Ao se conceber o voluntário como agente social e como pessoa afetada pela crise sanitária, a APP efetivou o acolhimento psicológico remoto, com escuta qualificada realizada por psicóloga da instituição, seguindo as normas do Conselho Federal e Regional de Psicologia. O público-alvo foram os voluntários de todos os programas sociais. A ação funcionou por meio de agendamento, totalizando 85 atendimentos até agora. Para divulgar o acolhimento, foi realizada busca ativa pela coordenação do voluntariado. Os voluntários receberam positivamente esta ação e notou-se que eles, com esse diálogo, sentiam-se acolhidos enquanto vivenciavam sintomas de depressão, ansiedade, preocupação com a doença, com familiares enfermos e até perdas.

Como toda crise, a pandemia causada pela Covid 19 impulsionou a humanidade a sair do lugar-comum e buscar soluções inusitadas para problemas também novos. Toda crise tem aspectos negativos, profundos e que deixam marcas e lutos nas coletividades, mas tem, ainda, oportunidades, esperança e determinação em não desistir de cuidar das pessoas afetadas. Em se falando especificamente do voluntariado, o primeiro movimento foi o de manter a rede conectada, coesa e apoiada. O segundo momento foi planejar com rapidez, apresentar e desenvolver as propostas, que abrangeram eixos desde a capacitação até o apoio à saúde mental. Tudo isso em meio a uma forte determinação de quebra de paradigmas e de usufruto do melhor do que as tecnologias de informação e comunicação oferecem. Portanto, considera-se que se fez do mundo virtual uma possibilidade positiva e que, quando autorizados a voltarem presencialmente, os voluntários terão em si o sentido das suas ações e a sensação de pertença a uma rede preservada. 🌀

Agregar valor na Gestão das Entidades do Terceiro Setor é o nosso compromisso há mais de 50 anos.

- ✓ Contabilidade por projetos
- ✓ Prestação de Contas
- ✓ Administração de RH especializada em Departamento Pessoal
- ✓ Gestão de voluntários e terceirizados
- ✓ Controle da regularidade fiscal, certidões e retenções fiscais
- ✓ Sistema Integrado de Gestão - ERP



seteco
ASSESSORIA CONTÁBIL

www.seteco.com.br

(11) 3500-3500

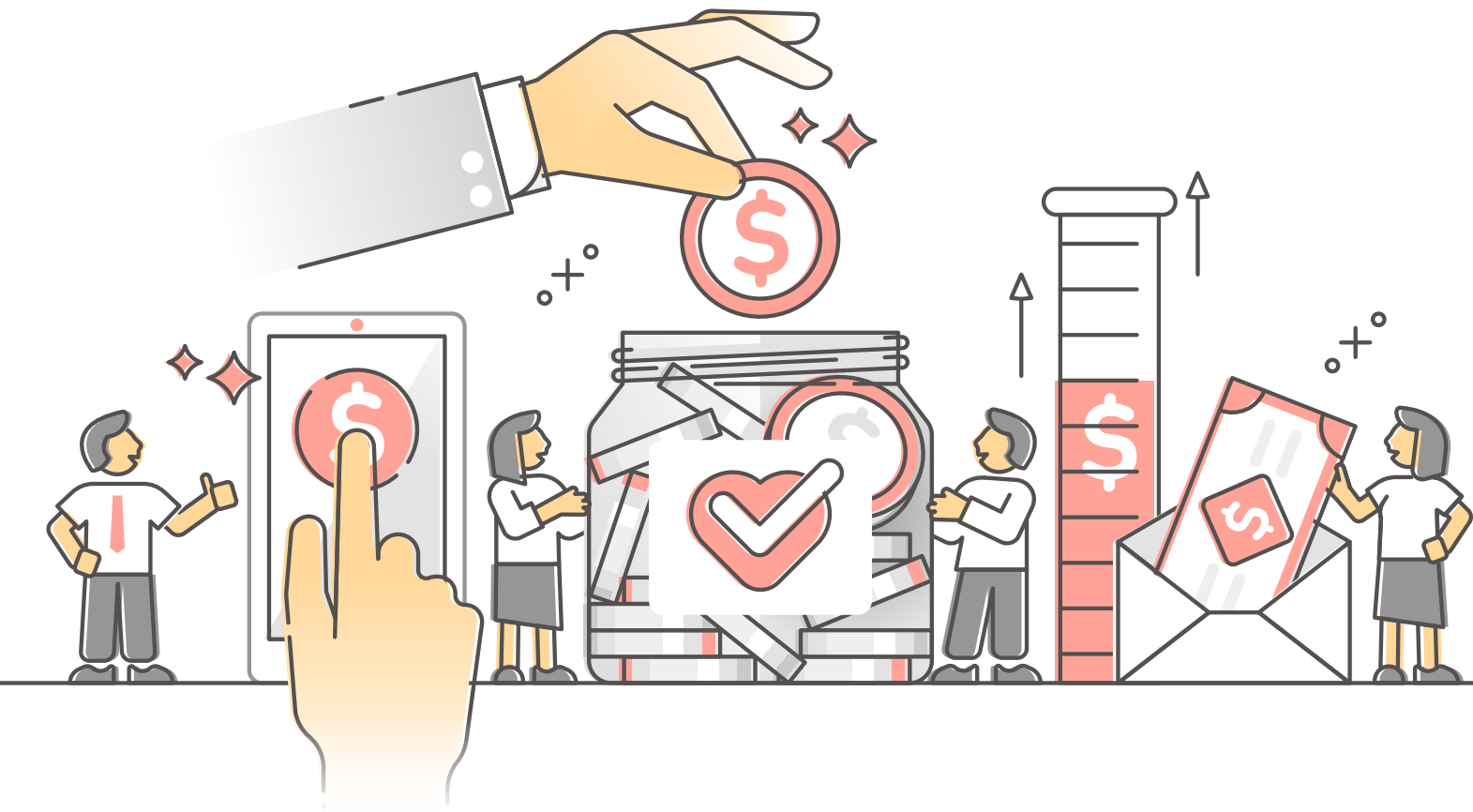


asplan

Soluções Inteligentes
www.asplan.com.br

(11) 3500-5300





A IMPORTÂNCIA DO **DOADOR INDIVIDUAL** NA CAPTAÇÃO DE RECURSOS

Vale a pena ter doadores individuais? A resposta é: sim!

Um dos maiores desafios das organizações não governamentais é conseguir recursos para continuar ou ampliar seus projetos. Em virtude dessa demanda fundamental, uma ONG não pode depender apenas do patrocínio dos poderes públicos, nem contar somente com o



FILIPÉ
DANTAS

auxílio de empresas ou de grandes e poucos doadores individuais. Sem dúvida, tais apoios são muito importantes e bem-vindos. Contudo, a ONG deve construir também uma base considerável de pequenos e médios doadores individuais, cuja contribuição recorrente favoreça o sustento de suas atividades.

Filipe Ribeiro Dantas é Mestre em Administração pela PUC-Rio, conta com 25 anos de experiência em fundraising. Trabalhou em várias associações e fundações onde coordenou o departamento de doações com indivíduos. Atualmente é sócio da Giving, agência de captação de recursos.

GARANTIA DE SOBREVIVÊNCIA PARA A ONG

Uma instituição e as causas que ela defende não conseguirão subsistir por muito tempo somente ‘apagando incêndios’, isto é, promovendo uma vultosa captação de recursos junto a empresas ou a grandes doadores, quando o dinheiro rarear na conta. Na verdade, a chamada captação de doações recorrentes é a forma mais profissionalizada de garantir a sobrevivência das organizações que defendem causas. Por isso, estas precisam envolver mais doadores que contribuam regularmente com elas.

FACILITA O PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Segundo estudos, após um período de consolidação na busca por novos apoiadores recorrentes, essa fonte tem uma característica extraordinária: o crescimento orgânico constante. Em longo prazo, a ONG normalmente arrecadará mais dinheiro. E com doações regulares, ela poderá planejar despesas e ter mais segurança sabendo que poderá contar com a renda. Por outro lado, doações recorrentes também são melhores para o doador, pois ele pode fazer contribuições menores que se encaixem em seu orçamento a cada mês, em vez de uma grande quantia pontual

QUANTO MAIS DOADORES, MAIOR LEGITIMIDADE

Além de ser ótima fonte de recursos, uma base de doadores individuais constantes representa um elemento fundamental para qualquer organização: a legitimidade. Sim, é importante envolver a pessoa que não assina um cheque em nome de alguma empresa nem governo, mas um cheque seu, uma doação que sairá do próprio bolso. E quanto mais doadores, mais legítima será uma ONG, pois foi capaz de demonstrar a importância de sua causa para um número significativo de pessoas.

CONVENIÊNCIA CORROBORADA PELAS ESTATÍSTICAS

Dados e estatísticas comprovam a oportunidade e a conveniência dessa carteira de doadores individuais, independentes de convênios com governos e empresas. Pesquisas especializadas demonstram que as ONGs são consideradas pela maioria do público como necessárias para combater problemas sociais e, ao mesmo tempo, idôneas e competentes para aplicar de forma efetiva seus benefícios. Cerca de dois terços da população concordam que o fato de doar para uma entidade pode fazer alguma

Se, até algum tempo atrás, o indivíduo preferia ser um “doador anônimo”, hoje já procura ser um multiplicador de adesões, tornando-se um propagandista e angariador de novos adeptos para a causa

diferença. Isso revela um potencial significativo a ser explorado pelas ONGs, no sentido de constituírem uma carteira baseada nessa fonte de renda. Dado animador que importa frisar, no caso específico do Brasil, as mesmas pesquisas demonstraram que o montante de contribuições provenientes dos doadores individuais somam, anualmente, recursos na ordem de bilhões de reais. (cf. *Pesquisa doação Brasil - IDIS/Gallup*)

A SOLIDARIEDADE É UMA FORTE ALIADA

Ainda se atendo ao cenário brasileiro, a característica tendência para a solidariedade deste povo o tem levado gradativamente a modificar seus hábitos de doação. Se, até algum tempo atrás, o indivíduo preferia ser um “doador anônimo”, hoje já procura ser um multiplicador de adesões, tornando-se um propagandista e angariador de novos adeptos para a causa defendida pela ONG que ele apoia. Essa mudança de mentalidade é fundamental e constitui outra grande aliada na arrecadação de recursos junto aos pequenos e médios contribuintes.

TRANSPARÊNCIA NA RELAÇÃO COM O DOADOR

Oportuno reiterar que a formação de uma ampla rede de colaboradores baseia-se, antes de tudo, no relacionamento vívido e pessoal com o doador. Ele é, sem dúvida, o melhor investimento que a ONG deve fazer para conseguir a legitimidade e a sustentabilidade necessárias para alcançar seu pleno desenvolvimento.

Nesse sentido, é crucial que as organizações estabeleçam estratégias de abordagem adequadas para levar ao sucesso essa relação com seu colaborador. O que inclui, não só o caráter pessoal do trato com ele, mas também a transparência na demonstração do uso feito com o dinheiro dele. Saber que sua doação foi bem empregada é o melhor estímulo para levá-lo a repetir seu desejado gesto de solidariedade. 🌐



COMO UM **CONSULTOR EXTERNO** PODE AUXILIAR UMA ORGANIZAÇÃO?



SOLANGE
BOTTARO

Quantas organizações já precisaram contratar um consultor para ajudar a resolver um desafio interno? Será que a organização esgotou todas as oportunidades de resolver seus desafios internamente, antes

de buscar o reforço?

Investir no desenvolvimento do time ou passar por um processo de conhecimento e estruturação da organização, muitas vezes, é mais proveitoso do que contratar uma consultoria para fazer tudo do zero.

E, se mesmo assim, a organização ainda precisar contratar uma consultoria, é imprescindível fazer as coisas funcionarem para que o recurso investido tenha seu melhor retorno. E, infelizmente, nem sempre isso acontece.

Então, vamos a um passo a passo para ajudar no processo de ser a melhor organização que vocês podem ser.

1. PLANEJAMENTO

Planejar é chave. Muitas organizações chegam ao meio do ano sem um direcionamento adequado de onde querem chegar. Sem entender os caminhos que precisam percorrer e

Thais Bernardini é formada em Comunicação Social pela ESPM, com especialização em Marketing Integrado pela Universidade de Chicago. Atua no Terceiro Setor desde 2007, é membro da ABCR, e fundadora da Orgânica Atelier, consultoria para OSCs focada em governança e gestão.

quais são os recursos que precisam acessar. O planejamento tem que fazer parte do dia a dia da organização. Tem que haver dedicação e controle, objetivos e metas claras, para que a organização não se perca.

2. OPORTUNIDADES

Conheça seu time, identifique potenciais e desafios da equipe, crie uma cultura de colaboração e não de competição, ofereça oportunidades. É muito comum haver talentos escondidos dentro da equipe, pessoas que conseguem engajar e liderar o time em iniciativas, sem exercer um cargo gestor dentro da organização. É importante estar atento, identificar e valorizar esses profissionais.

3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)

Para um time funcionar de forma harmônica e eficiente, é importante que os componentes deste time estejam bem preparados. Por isso, é muito bom quando podemos ter uma avaliação de cada membro da equipe, com identificação de desafios e potencialidades, além de expectativas e planos futuros. E a partir disso ajudar a pavimentar um caminho de desenvolvimento. Hoje em dia existem boas ferramentas online e formas já comprovadas de conduzir avaliações que buscam trazer o que há de melhor em cada um.

4. ROTAÇÃO DE ÁREA

Algo que pode ser identificado ao fazer os PDIs é a busca por mais experiência e conhecimentos em outras áreas de atuação. Havendo a oportunidade, uma forma de manter o interesse e o engajamento da equipe é permitir, dentro das possibilidades, um intercâmbio entre áreas, como por exemplo, uma pessoa da equipe de comunicação fazer uma experiência de 1 mês na área de projetos.

Além de melhorar a visão institucional dos membros da equipe, ao ter vivências diferentes dentro da organização pode-se criar um ambiente de trabalho mais cooperativo e descobrir novos talentos dentro de casa.

5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE

Olhar para a equipe e seus desafios e potencialidades é importante. A equipe tem metas claras? São oferecidas oportunidades de desenvolvimento? Como a equipe colabora para o avanço da organização? A equipe tem oportunidade de interagir e colaborar com outras equipes da organização? Tudo isso é relevante no processo.

6. SESSÕES DE APRENDIZADO

Quando um membro de equipe tem algum conhecimento que pode ser compartilhado com o resto do time, cria-se um momento para essa troca. Fazer das sessões de aprendizado um hábito promove a disseminação de

conhecimento, a integração do time e a valorização dos colaboradores.

Outra forma de se promover sessões de aprendizado é possuir uma verba para cursos e treinamentos para os membros da equipe – mediante critérios claros e bem definidos – e garantir que estes sejam multiplicadores do conhecimento dentro a organização.

7. COMITÊS

Para ganhar força e agilidade em pautas desafiadoras da organização invista na criação de comitês executivos para trabalhar áreas específicas, como Comunicação, Gestão e Gente, Captação de Recursos ou outras. O Comitê é um Grupo de Trabalho que ataca questões estratégicas, e para funcionar bem, precisa ter uma governança bem definida, metas e atividades direcionadas.

No Comitê, a organização seleciona um grupo de colaboradores e voluntários e estabelece pontos específicos que devem ser trabalhados. O interessante é ter pessoas do mercado neste comitê para se obter insights de melhores práticas para adaptar para a realidade da organização.

Para garantir o bom funcionamento, as reuniões ocorrem periodicamente, com pautas definidas previamente e direcionamentos. Todos os participantes possuem responsabilidades e estas são apresentadas antes de ingressar no comitê, através de uma carta-convite, com termo de responsabilidade.

8. BENCHMARK

Quando falamos de melhores práticas, há muitas formas de buscá-las e incorporá-las. Uma delas é fortalecer sua atuação em rede.

Como está a sua rede de parceiros? Você tem o hábito de se relacionar com membros de outras organizações? Como são as trocas entre as organizações?

No Terceiro Setor o hábito de se manter boas relações com outras organizações pode ajudar a identificar soluções para desafios próprios ou gerar a oportunidade de se desenvolver soluções conjuntas.

9. AINDA FALTA PARA CHEGAR LÁ: VAMOS CONTRATAR UMA CONSULTORIA!

Ok. Você esgotou todas as suas tentativas e ainda não chegou aonde quer. Neste caso, buscar uma ajuda externa pode ser o melhor para a sua organização. Mas para não jogar dinheiro (e tempo) fora, tem que haver um esforço conjunto. Vamos a algumas das melhores práticas?

10. PROCESSO SELETIVO: SEJA CORRETO

Para selecionar um bom fornecedor, você pode pedir indicações para outras organizações, associações, como a ABCR e a Filantropia ou para sua rede de contatos. Procure conversar

Deve haver espaço para questionamento, porém deve-se lembrar qual foi a razão para a contratação daquela consultoria em primeiro lugar. E nesse cenário, o papel do gestor/líder é fundamental. Ele precisa engajar, liderar, acolher e avançar sempre que necessário.

com os potenciais fornecedores para ver se eles realmente atuam com o que você está buscando.

Procure entender qual é a experiência do fornecedor, como costuma trabalhar, fale de suas expectativas e peça uma proposta comercial. Não deixe de fornecer as informações necessárias para se construir uma proposta adequada.

Ao selecionar um fornecedor entenda que ao demandar um grande desconto na prestação de serviços, alguns sacrifícios precisam ser feitos para chegar no valor demandado.

IMPORTANTE: Não deixe de dar retorno. Assim como você gostaria de ter retorno de potenciais doadores, os fornecedores também gostariam de ter retorno de quem lhes solicitou uma proposta. Se possível, ofereça um feedback aos que não foram selecionados.

11. A BASE PARA UM BOM TRABALHO: DIAGNÓSTICO

Antes de entregar tudo na mão da consultoria e esperar que todos os seus problemas se resolvam, faça uma autoanálise, identifique pontos principais que gostaria de trabalhar, selecione pessoas chave na organização para compor um comitê para trabalhar junto com a consultoria.

O Escopo de trabalho pode ser desenvolvido conjuntamente. Verifique se a proposta da consultoria contempla todos os pontos que a organização quer trabalhar, para não haver surpresas negativas no processo.

É muito comum as organizações contratarem uma consultoria tendo altas expectativas, porém pouca disposição em assumir os riscos e desafios que o trabalho impõe. Portanto, é importante haver uma reflexão sobre o quanto se está disposto a mudar, como sua equipe vai operar durante o trabalho da consultoria, e quais serão os termos de trabalho para conseguir seguir sem muitos obstáculos.

12. CRIANDO UM AMBIENTE DE COLABORAÇÃO

Uma vez que a contratação tenha sido feita, e os termos de trabalho estejam claros, é hora de fazer o esforço necessário.

O trabalho é um esforço conjunto. E para o trabalho ser bem-sucedido é importante que a equipe da organização esteja ciente do que está por vir. Oferecer um espaço seguro onde os membros do time podem trazer suas ressalvas e expectativas é importante para ajudar a dosar o ritmo do trabalho e calibrar objetivos.

Além disso, este é o momento no qual é possível identificar pessoas que terão maior ou menor facilidade de colaborar com o processo. De qualquer forma, é importante engajar o time. Criar formas de comunicar os avanços ao time e dar espaço para sugestões pode ser um caminho de garantir o engajamento e a colaboração.

13. FLEXIBILIDADE É A CHAVE PARA MANTER O ENGAJAMENTO EM TEMPOS DE INCERTEZA

Em todo o processo algo precisa ficar claro: o trabalho é composto e executado por pessoas. E pessoas às vezes falham. Além disso, os cenários mudam: a economia muda, vide o efeito da pandemia da COVID-19, e como tem influenciado as demandas.

Por isso, é preciso haver espaço para rever metas. É preciso assumir perdas para poder colecionar avanços. Pois tudo faz parte do processo do aprendizado.

14. RESPONSABILIDADES, RESULTADOS E TRANSPARÊNCIA

Para avançar é preciso colaborar. Seja com trabalho, com tempo, com informações, com recursos. Se no processo surgem mais barreiras do que pontes, o resultado pode não sair conforme o esperado.

Deve haver espaço para questionamento, porém deve-se lembrar qual foi a razão para a contratação daquela consultoria em primeiro lugar. E nesse cenário, o papel do gestor/líder é fundamental. Ele precisa engajar, liderar, acolher e avançar sempre que necessário.

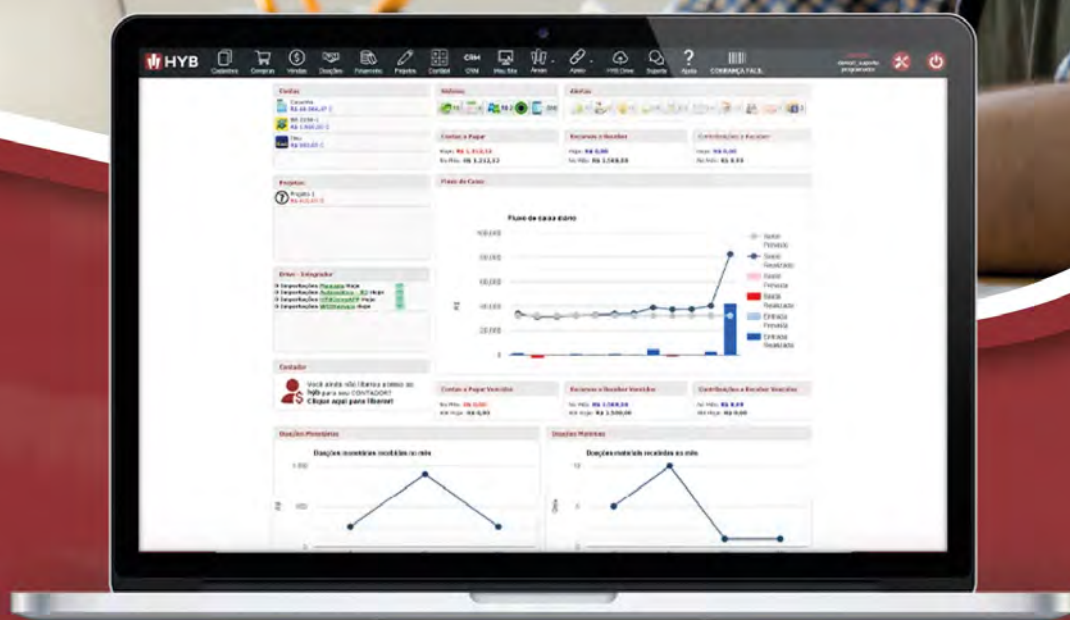
Além disso, manter tudo o mais organizado possível também é importante: cronogramas, relatórios e sistematização de informação fazem parte do trabalho.

E por fim: seja transparente! Preste contas dos processos, do uso de recursos, das decisões tomadas para manter a confiança e o engajamento de seus stakeholders.

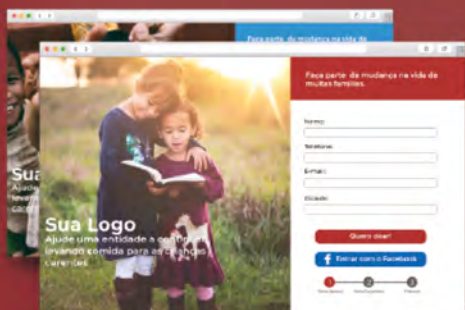
Atenção: O trabalho nunca termina.

Não é porque o trabalho da Consultoria se encerra que a organização deixa de avançar. Nada de engavetar os aprendizados. Estabeleça uma meta de rever os aprendizados, rever as metas, rever os processos com alguma frequência. Faça bom uso dos recursos investidos e avance! 🌀

Organize, Arrecade e Cresça.



- ✓ Faça a gestão da sua entidade
- ✓ Integre financeiro e contábil
- ✓ Receba através de boleto e cartão

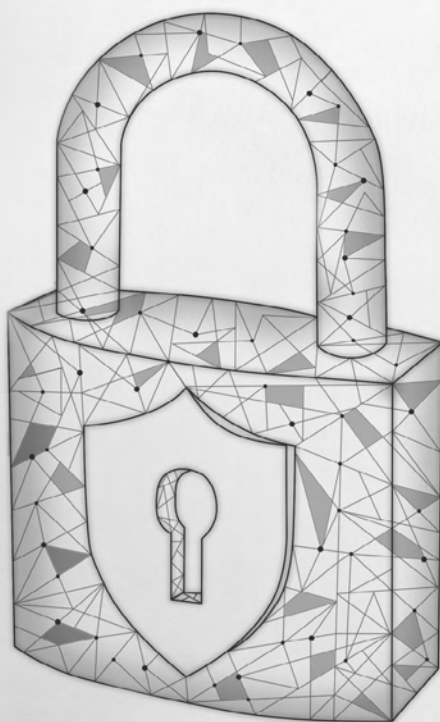


Página de doação online para aumentar a arrecadação da sua entidade.



(55) 3219-1939
contato@hyb.com.br
/SoftwareHYB

HYB.COM.BR



LGPD

E O TERCEIRO SETOR



CARLOS
ARAÚJO

Em 2018, entrou em vigor na União Europeia a *General Data Protection Regulation* (GDPR) e, desde então, muitas empresas brasileiras que realizam negócios na Europa já tiveram que se adequar a essa nova realidade. O Brasil por sua vez, frente ao significativo crescimento da produção de dados

e os repetidos episódios de vazamentos, precisou responder às muitas demandas da sociedade e expectativas da comunidade de negócios internacionais, buscando aprimorar sua legislação.

Assim, na esteira do Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) e dos avanços que essa legislação específica inegavelmente trouxe para nossa sociedade, em agosto de 2018 foi promulgada a Lei 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil - LGPD). A regulamentação da matéria da proteção do uso de dados pessoais pretendeu garantir que qualquer cidadão brasileiro possa ter controle sobre como, onde, e por quem os seus dados estão sendo utilizados. De fato, o racional na elaboração da LGPD foi permitir que essa considerável massa de informações que cada cidadão brasileiro possui, acumula e carrega, do momento do seu nascimento até sua última hora, passe a necessitar, salvo poucas exceções, de um consentimento prévio para sua cessão, compartilhamento e tratamento.

Assim, a LGPD buscou reger o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, seja por pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, visando, com isso, garantir a privacidade dos dados pessoais e permitir um maior controle sobre eles.

Dentre os principais pontos da LGPD, cabe destacar sua aplicabilidade a todos os setores da economia, a necessidade de consentimento do usuário para a coleta de suas informações pessoais, os efeitos extraterritoriais e a possibilidade de o titular dos dados poder retificar, cancelar ou, ainda, solicitar a exclusão de seus dados de uma determinada base de coleta de informação.

Vista sob a ótica da territorialidade, a LGPD pretendeu regular toda e qualquer operação de tratamento de dados, independentemente de quem a realiza e o meio pelo qual se coleta os dados, bem como ainda, o país no qual a pessoa esteja, à exemplo da GDPR europeia.

Em linhas gerais, a seguir, alguns dos pontos focais de atenção na LGPD no que tange às Organizações do Terceiro Setor.

De começo, os dados decorrentes das atividades das organizações do Terceiro Setor precisarão ser mantidos e organizados de forma clara e disponível e, por dados, entenda-se todos as

informações captadas por e em razão de suas atividades como organização: contratos, doações, serviços, informações financeiras, cadastro de fornecedores, dados dos apoiados e apoiadores, informações contidas nos sites e outras mídias institucionais de divulgação das ações de captação de recursos, entre outros. Nesse levantamento de informações cabe avaliar, detidamente, quais situações apresentam inconsistências diante da LGPD e quais devem ser corrigidas para a garantia de que a lei seja cumprida, na integralidade de suas áreas de atuação e demanda.

Será necessária também a adoção de políticas institucionais pelas OSCs, tanto internas quanto externas, e que, na sua origem, não só garantam que aquela organização observa a LGPD, como também exige dos seus eventuais parceiros e colaboradores a igual observância no cumprimento da lei, visando, assim, preservar a integralidade e confidencialidade dos dados cambiados entre instituições.

Outro esforço será sensibilizar as equipes internas sobre o uso adequado de dados, com a implementação de políticas institucionais sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento dos dados, que garantam sigilo, privacidade e ética, reduzindo o risco da exposição e vazamento da base de dados da organização. É nesse contexto que a lei cria a figura denominada de encarregado. Pela LGPD, todas as organizações devem estabelecer um comitê de segurança da informação, responsável por analisar os procedimentos internos e que deverá contar com um profissional exclusivo para a proteção dos dados. Esse profissional será o responsável, na instituição, pelo cumprimento do que dispõe a lei.

Quanto às multas, a nova lei prevê sanções que variam de advertência e multa até mesmo à proibição total ou parcial de atividades relacionadas ao tratamento de dados. As multas podem variar de 2% do faturamento do ano anterior até R\$ 50 milhões, passando por penalidades diárias.

Outros aspectos a serem considerados pelas OSC na adequação aos ditames da nova lei são os de garantir o consentimento e a transparência aos titulares dos dados em todas as etapas do projeto para os quais os dados foram coletados e a publicidade de dados e resultados, sinalizando, assim, pela maior transparência possível.

DADOS SENSÍVEIS

Aqui, abro um parêntese para destacar esse aspecto da LGPD. A lei não cuida somente dos dados pessoais mas, em especial, prioriza o tratamento da informação qualificada como “sensível” e que, conseqüentemente, está sujeita à maior privacidade no seu uso e a maior atenção no seu trato por parte das instituições que a coletam. O artigo 5º da LGPD, que regula



a matéria naquele diploma legal, define em seu inciso II que dado sensível é o “dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural”.

O tema dos dados pessoais também é tratado nos artigos 11, 12 e 13 da LGPD.

Outro ponto de igual atenção para as instituições é o tratamento, igualmente cuidadoso, que deve ser conferido aos dados coletados no que se referem a crianças e adolescentes.

Finalmente, quanto aos dados assim definidos pela lei como “anonimizados”, qual seja, aqueles dados pessoais ou sensíveis que foram tratado para que suas informações não possam ser vinculadas ao seu titular original, o texto da LGPD estabelece que um dado anonimizado “perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo”. Portanto, a LGPD não se aplica a dados que foram tratados de forma a garantir que seus titulares permaneçam anônimos. Sendo assim, dados anonimizados podem ser compartilhados por instituições e empresas.

CONCLUSÃO

A LGPD vem suprir a falta que existia de uma legislação de dados específica e robusta e que colocava o Brasil em desvantagem competitiva e comercial frente a outras economias e países que já se diferenciavam pela adoção de regras legais semelhantes. O respeito à proteção de dados pessoais é um diferencial competitivo que, cada vez mais, a sociedade em geral tende a priorizar na sua busca por parceiros e definições de negócios, e na área de atuação social não é diferente.

A LGPD vem suprir a falta que existia de uma legislação de dados específica e robusta e que colocava o Brasil em desvantagem competitiva e comercial frente a outras economias e países que já se diferenciavam pela adoção de regras legais semelhantes.

Sob a ótica do Terceiro Setor, ainda que demande um esforço inicial de adequação, a LGPD será uma oportunidade para uma bem-vinda profissionalização e modernização na coleta, tratamento e compartilhamento do grande número de dados e informações que compõem seu enorme e abrangente cabedal de iniciativas associativas e seus projetos de relevância social. Para um setor que tem boa parte de seu financiamento advindo de doações privadas, inegavelmente, é um diferencial competitivo e de atração de investimentos para seus integrantes estar alinhado com o sistema legislativo brasileiro, a LGPD inclusive.

A LGPD traz elementos essenciais para a proteção das informações de dados pessoais de empregados, colaboradores, empresas, consumidores e terceiros e, como legislação de tratamento de dados, tem potencial de colocar o Brasil em um novo patamar de modernidade regulatória. Sua adoção, apoiada em tecnologia e embalada numa renovação da cultura nacional de coleta e tratamento de dados pessoais, pode determinar, em grande medida, nossa entrada em uma nova era de proteção dos direitos do cidadão, com base em princípios e fundamentos que já deveriam estar vigorando de longa data. 🌐



MONELLO **CONTADORES**

CONSULTORIA CONTÁBIL E FISCAL PARA O 3º SETOR

50 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.



MONELLO
CONTADORES

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



PARCERIAS EDUCACIONAIS E A PROPOSTA DE NOVA LEI DO CEBAS (PLP 134/2019)



ANA CAROLINA
CARRENHO



RODRIGO
NAKO

Dentro do escopo dos Direitos Sociais, a Constituição Federal inseriu a Educação como um dos principais pilares para combater as desigualdades sociais. Dada a sua importância, ela dispõe que as suas diretrizes e bases, em nível nacional, devem ser matéria legislativa de competência privativa da União. De outro norte, em relação a se proporcionar os meios de acesso à educação e demais normativos ordinários que a regulam, essas competências são compartilhadas entre os demais membros da Federação: os Estados,

os Municípios e o Distrito Federal. Ademais, em nível municipal, sua competência está limitada à execução de Educação Infantil e de Ensino Fundamental com a cooperação técnica e financeira da União e dos Estados.

Guardadas estas competências privativas e concorrentes, o texto constitucional afirmou que a promoção da Educação deve propiciar o acesso de forma universal e, como tal, será incentivada com a colaboração da sociedade, tendo como foco o pleno desenvolvimento da pessoa, o seu preparo para o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. Para execução destas ações em regime de colaboração, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação classificou as instituições de ensino como

Ana Carolina Carrenho é sócia da Pinheiro Carrenho Advocacia que atua com organizações da sociedade na área jurídica e advocacy. Mestre em Direito, Justiça e Desenvolvimento (IDP/SP). Presidente da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB/SP (2019/2021). Professora da Escola Superior de Advocacia da OAB/SP. Foi conselheira representante da OAB e de OSCs em conselhos de políticas públicas.

Rodrigo Nako é especialista em Terceiro Setor, Advogado Sênior na Pinheiro Carrenho Advocacia, atuação preventiva e estratégica para organizações da sociedade civil. Palestrante e Colunista em cursos e artigos especializados nos temas relacionados ao desenvolvimento institucional do Terceiro Setor.

sendo Públicas e Privadas, sendo a primeira mantida e administrada pelo Poder Público, e a segunda mantida e administrada por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, tais como as organizações da sociedade civil (OSCs). Na atualidade, as organizações da sociedade civil desenvolvem a educação por meio de parcerias firmadas com base em lei específica que rege o sistema nacional de parcerias entre administração pública e as OSCs: a Lei 13.019/2014.

Assim, para a efetivação dos Direitos Sociais através da colaboração da sociedade, muitas vezes os municípios celebram Parcerias com OSCs para que estas, não obstante possuam natureza jurídica de associação/fundação privada, executem ações inerentes à função pública educacional por meio do oferecimento de acesso universal de vagas disponibilizadas à população em geral de maneira integralmente gratuita, sem qualquer tipo de processo seletivo e análise do perfil socioeconômico desses alunos.

Nesse ponto, temos a intersecção de duas políticas: a de educação, que está prescrita na Constituição, e a de Certificação das OSCs reconhecidas pelo certificado CEBAS. Muito embora a regra deva ser de acesso universal à educação para cumprir a política do CEBAS, colocou-se um fardo às organizações que possuem parcerias, vez que, em grande parte dos municípios, o acesso do serviço de educação é feito com base em critérios de território, faixa etária e cumprimento de outras condicionantes sociais. No entanto, para fins de CEBAS esses critérios são desconsiderados, a organização precisa selecionar os alunos, mesmo que venham por meio de sistema da prefeitura local, porque precisa apresentar ao MEC o perfil social dos seus alunos obrigatoriamente. Essa seleção, por vezes, torna-se impossível, primeiro porque não se pode recusar aluno em função do princípio constitucional de acesso universal à educação, segundo porque as parcerias proíbem qualquer tipo de discriminação de usuários do sistema de educação.

Traçando um paralelo dessas nuances com o CEBAS, para que essas OSCs educacionais possam obter tal certificação, de forma geral, elas devem demonstrar que no exercício anterior à formalização do pedido foi oferecida uma bolsa de estudo integral para cada cinco alunos pagantes, sendo que estes bolsistas integrais devem ter renda per capita de 1,5 salário mínimo. Nos casos das OSCs parceiras, por serem integralmente gratuitas, elas, de igual forma, para obterem o CEBAS, devem comprovar que ao menos 20% de seus alunos tenham renda per capita de até 1,5 salários-mínimos.

Nesta feita, ao invés de utilizar essa problemática para alinhar duas das principais políticas de acesso à educação no país, o PLP 134/2019 perpetua tal situação inviabilizando a condição das organizações sem fins lucrativos de requererem ou manterem o CEBAS. Neste sentido seria adequado ao PLP 134/2019 recepcionar a política constitucional de acesso universal à educação quando vinculada a organizações que

tenham parceria com a administração pública. Ora, é sabido que as escolas que atuam em locais mais remotos e dispares são OSCs que possuem maior dinamismo e capilaridade social mediante parcerias com base na Lei 13.019/2014. Assim, preservar o direito constitucional à educação é parte do rol de direitos fundamentais e não pode ser obstada em função da falta de diálogo entre duas políticas.

Ressalvada a decisão do STF exarada no bojo da ADI 4480, cujo teor julgou inconstitucional o artigo 13 da Lei 12.101/2009, sabe-se que está tramitando um projeto de Lei Complementar, PLP 134/2019, que em seu texto mantém essa obrigatoriedade, permanecendo, após a publicação, vigente no sistema normativo essa exigência para fins de qualificação do CEBAS.

Contudo, apesar de estar de acordo com a decisão do STF, cabe aqui uma reflexão acerca da efetividade dessa exigência expressa no PLP 134/2019. Com isso, as OSCs parceiras deveriam ser desincumbidas de comprovarem que ao menos 20% de seus alunos matriculados estão dentro da renda per capita de até 1,5 salário mínimo, na medida em que, além de almejam a efetivação dos Direitos Sociais garantidos pela Constituição, as vagas são ofertadas de forma integralmente gratuita e em atendimento a uma demanda municipal, de forma indiscriminada.

Para encaminhar uma proposta que esteja adequada e compatível com o que depreende a Constituição Federal com acesso universal à educação e dialogando com a lei de parcerias e a lei de certificação do CEBAS, propomos adequação ao texto do PLP 134/2019:

Art. 23. Para fazer jus ao exercício da imunidade, a entidade com atuação na área da educação que diretamente ou por meio de instituições de ensino mantidas, atue na oferta da educação básica regular, educação profissional e/ou educação superior deve atender ao disposto nesta Seção e na legislação aplicável.

§ 3º As instituições que prestam serviços totalmente gratuitos e as que prestam serviços mediante parceria com órgãos públicos e que não lhes é possível fazer a prévia seleção de bolsistas através de perfil socioeconômico deverão comprovar a gratuidade oferecida aos usuários da política da educação."

Concluindo, salta aos olhos que essa exigência tem o condão de gerar grandes prejuízos às OSCs parceiras, vez que estas podem ter seu direito de possuir o CEBAS indeferido ante o descumprimento de um requisito que não está sob o seu controle. Nessa linha, certamente a manutenção dessa exigência irá gerar um grande desestímulo à participação destas OSCs em contribuir com a garantia dos Direitos Sociais relacionados à Educação nas matérias limitadas de competências dos municípios e dos Estados, fato este que tornará o combate das desigualdades sociais, um dos principais pilares do Terceiro Setor, em mero coadjuvante, em detrimento do interesse arrecadatário. 🌐



SUSTENTABILIDADE E VOLUNTARIADO: O VOLUNTÁRIO É O PROTAGONISTA

Em tempos de profundas mudanças climáticas que estão trazendo enormes consequências econômicas, sociais e ambientais, é mais do que necessário repensar o modelo de produção e consumo vigente. O planeta não suporta mais o uso dos recursos naturais insustentáveis. A participação de cada cidadão em ações concretas é o caminho em



SILVIA MARIA
LOUZÃ
NACCACHE

direção a um modelo de desenvolvimento sustentável. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), em 2008, entraram na agenda dos voluntários. Desde a Conferência Rio+20, em 2012, ficou claro o poder de influência da sociedade civil e como o voluntariado pode ser a ferramenta de convite para a participação de todos em direção ao desenvolvimento sustentável. A chegada da

Silvia Maria Louzã Naccache é Palestrante e Consultora na área de Voluntariado, Responsabilidade Social, Desenvolvimento Sustentável e Terceiro Setor. Organiza, ministra e facilita cursos, palestras, oficinas e eventos. Conselheira voluntária da Associação Vaga Lume e da ABRAPS. Coautora do livro Voluntariado Empresarial - Estratégias para Implantação de Programas Eficientes. Fundadora e voluntária do Grupo de Estudos de Voluntariado Empresarial desde 2009. Coordenou por 14 anos o Centro de Voluntariado de São Paulo. E-mail: silvia.louza.naccache@gmail.com

Os voluntários facilitam mudanças nas mentalidades, aumentando a conscientização ou defendendo essas mudanças e inspirando outras pessoas

Agenda 2030, com os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), conhecidos como Objetivos Globais, foram adotados pelos líderes mundiais na Cúpula de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas em setembro de 2015. Esses objetivos globais são universais, inclusivos e sinalizam um compromisso ousado com as pessoas e com o planeta. Eles só reforçaram a importância da participação de todos para que metas e indicadores sejam alcançados.

O voluntário é o protagonista, o agente de transformação social que presta serviços de forma gratuita, sem remuneração, doando trabalho, tempo, talento, habilidades e energia. Um agente social fundamental para que esses ODS sejam alcançados, para a diminuição de desigualdades sociais e a promoção da justiça e da inclusão social; para a erradicação da pobreza, a promoção da igualdade entre gêneros e racial; a proteção ambiental e promoção das energias renováveis; e, ainda, a valorização da educação e saúde. Tudo isso aliado às sociedades pacíficas e inclusivas para que a justiça social seja colocada como meio e fim estratégico na construção dessa sociedade que queremos hoje, aqui e agora, e também deixada de legado para as gerações futuras.

Muitos dos ODS exigem mudanças de atitude e comportamento de longo prazo. Os voluntários facilitam mudanças nas mentalidades, aumentando a conscientização ou defendendo essas mudanças e inspirando outras pessoas. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável reconhece explicitamente os grupos voluntários como partes interessadas para alcançar os 17 ODS.

Isso ficou claro após pesquisa liderada pelas Nações Unidas, que envolveu mais de 8 milhões de pessoas, e foi resumida pela ONU, no Relatório de dezembro de 2014, *“The Road to Dignity by 2030”*¹:

“Enquanto buscamos desenvolver capacidades e ajudar a criar raízes na nova agenda, o voluntariado pode ser outro meio poderoso e transversal de implementação. O voluntariado pode ajudar a expandir e mobilizar constituintes e envolver as pessoas no planejamento nacional e na implementação dos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável. E grupos de voluntários podem ajudar a localizar a agenda, fornecendo novos espaços de interação entre governos e pessoas para ações concretas e escaláveis, pois objetivo em comum: a construção de uma sociedade socialmente mais justa e igualitária.”

Apesar da poderosa rede de colaboradores, ainda são poucos para abraçar a tarefa que está aí. Há muito por fazer. Nem todas as metas serão atingidas; governo e sociedade civil precisam se unir para fazer o melhor nesse tempo que ainda temos. Existe também o compromisso de compartilhar os indicadores, as metas atingidas, para que se possa pensar em novas estratégias e campanhas.

Publicado recentemente, o Relatório Luz², é um documento elaborado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GT Agenda 2030/GTSC A2030), que analisa a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil e mostra o que o país precisa fazer para cumprir o compromisso que assumiu junto à ONU de alcançar as metas. Na sua quinta edição, no Relatório 2021 Luz da Sociedade Civil para a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, é possível acompanhar cada objetivo e suas metas, as que foram alcançadas, as que estão estagnadas, as ameaçadas, e, ainda, o desafio das metas que sofrem retrocessos.

Estamos na Década da Ação, e há muito a ser feito! Temos desafios permanentes: a conquista de novos adeptos, a profissionalização dos projetos sociais, a capacitação de líderes, a renovação do interesse daqueles que já põem a mão na massa em prol do social e o fomento de caminhos alternativos, as parcerias com o poder público etc.

A ABRAPS (Associação Brasileira dos Profissionais pelo Desenvolvimento Sustentável) criou em 2015 o **Manifesto 17:30**³: propósito maior de qualquer atividade que realizamos em nosso dia a dia. Ela deve estar alinhada a um compromisso com o desenvolvimento sustentável. O Manifesto é um convite para conhecer e aderir aos 17 ODS e verificar que é possível contribuir:

1 https://www.un.org/disabilities/documents/reports/SG_Synthesis_Report_Road_to_Dignity_by_2030.pdf

2 https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf

3 <http://manifesto1730.com.br/>

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



- 01 Erradicação da pobreza:** Trabalhar para gerar riquezas, não só para as empresas onde atuamos, mas para toda a sociedade.
- 02 Fome zero e agricultura sustentável:** Produzir fartura de alimentos com acesso e segurança alimentar para todos e evitar o desperdício.
- 03 Saúde e bem-estar:** Contribuir para o bem-estar social e uma vida saudável para todas as pessoas.
- 04 Educação de qualidade:** Dividir nosso conhecimento para que todos possam ter oportunidades iguais de desenvolvimento através da educação.
- 05 Igualdade de gênero:** Atuar para que todos vivam em igualdade de condições, independentemente gênero, cor, raça, orientação sexual, religião ou cultura.
- 06 Água limpa e saneamento:** Tratar a água como um patrimônio universal do planeta. Água é fonte de vida para todas as espécies e também para nossos negócios.
- 07 Energia limpa e acessível:** Dedicar muita energia para tornar mais limpa e renovável a matriz energética da produção e uso dos produtos que desenvolvemos.
- 08 Trabalho decente e crescimento econômico:** Buscar o crescimento econômico sem impactos negativos ao meio ambiente e que gere oportunidade de trabalho decente e renda pra todos.
- 09 Inovação infraestrutura:** Inovar constantemente para que o sistema produtivo e econômico coexista em harmonia com a capacidade do planeta e da sociedade.
- 10 Redução das desigualdades:** Desenvolver práticas para igualar as oportunidades de crescimento para todas as pessoas.

- 11 Cidades e comunidades sustentáveis:** Construir lugares para a vida em grupo onde as pessoas possam encontrar a felicidade em suas vidas e com seu entorno.
- 12 Consumo e produção responsáveis:** Criar modelos de negócios com propósito de promover a produção e consumo conscientes.
- 13 Ação contra a mudança global do clima:** Mitigar e eliminar qualquer processo ou prática que seja responsável pelas mudanças climáticas do planeta.
- 14 Vida na água:** Manter os oceanos vivos com processos viáveis de exploração e de não poluição.
- 15 Vida terrestre:** Zelar pela resiliência de ecossistemas com o uso dos recursos do planeta de forma inteligente e sem desperdícios.
- 16 Paz, justiça e instituições eficazes:** Contribuir para que exista justiça, liberdade e participação a todas as pessoas.
- 17 Parcerias e meios de implementação:** Colaborar com todos os *stakeholders*, em todas as esferas, para que o desenvolvimento sustentável seja o caminho de sucesso para todos.

O voluntariado como veículo para o desenvolvimento sustentável nos aponta o caminho de que o trabalho voluntário é estratégia mundial para o desenvolvimento social. Todos os cidadãos são incentivados a refletir sobre como cada um pode fazer a sua parte. Fortalecer a cultura e a prática do voluntariado significa promover a participação cidadã. Por meio dela, cada brasileiro pode se sentir parte ativa da construção de uma nação socialmente mais justa, em um ambiente próspero e sustentável. 🌍

Consultoria e Assessoria especializada em entidades sem Fins Lucrativos.



Serviços com foco no Terceiro Setor

A QUALITY É O PARCEIRO IDEAL PARA ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR, COLÉGIOS E FACULDADES QUE BUSCAM SERVIÇOS ESPECIALIZADOS NAS ÁREAS CONTÁBIL, FISCAL, FINANCEIRA E TRABALHISTA.

SOMOS ATUALMENTE UMA DAS PRINCIPAIS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS, ESPECIALIZADA NO ATENDIMENTO DE ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR E INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS DO BRASIL.

TRABALHAMOS NO MAIS ALTO NÍVEL DE EXCELÊNCIA DE PROCESSOS DE GESTÃO E TECNOLOGIA PARA GARANTIR A EXECUÇÃO DE NOSSOS SERVIÇOS E A SATISFAÇÃO COMPLETA DE NOSSOS CLIENTES.



-  TERCEIRIZAÇÃO CONTÁBIL e FISCAL
-  TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA e RH
-  GESTÃO FINANCEIRA e PRESTAÇÃO DE CONTAS
-  FORMALIZAÇÃO, ESTATUTO e ATAS
-  ISENÇÕES, IMUNIDADES e CERTIFICAÇÕES
-  CONSULTORIA E TREINAMENTOS

A close-up photograph of a person's hand, wearing a dark suit jacket, holding a small green plant with two leaves. The background is blurred, showing more of the suit and a hint of a white shirt.

**COMO O
VOLUNTARIADO
CORPORATIVO
SE CONECTA COM O
CONCEITO DE ESG?**



CLARISSA
PIRES
MARTINS



SÍLVIA MARIA
LOUZÃ
NACCACHE

ESG é um termo que ganhou notoriedade no Brasil no último ano e que vem sendo bastante discutido. Em inglês, a sigla significa Governança Ambiental, Social e Corporativa. Apesar de recente no país, o ESG tem origem em meados dos anos 2000, quando o mercado financeiro começou a considerar critérios ambientais, sociais e de governança em análises de investimento. Por ter surgido dentro do mercado de capitais, o ESG movimentou o segundo setor como um todo, pois a mudança na postura dos investidores vem exigindo que as empresas se adequem a esses novos critérios de análise.

Apesar de todas as dúvidas e preocupações iniciais, aos poucos foi-se entendendo que o ESG não era algo tão novo assim. Inclui o mercado

financeiro em uma discussão que já existia no mundo corporativo, que é a da sustentabilidade empresarial, de acordo com a qual empresas devem considerar aspectos ambientais e sociais nos seus negócios e medir seus resultados pelo valor que geram para a sociedade, indo além do foco apenas no retorno financeiro.

Cada uma das letras da sigla se refere a um tema específico:



E (environmental - ambiental)

Aqui estão as práticas para diminuir o impacto ambiental e os esforços para conservação do meio ambiente. Dentro do E, estamos falando de temas como aquecimento global, reflorestamento, proteção à biodiversidade e gestão de resíduos, por exemplo.



S (social)

Diz respeito a como as empresas cuidam do relacionamento com seus parceiros: colaboradores, fornecedores, clientes e sociedade. De forma prática, estamos falando de respeito aos direitos humanos em cadeias produtivas, melhoria de condições de trabalho, treinamento e capacitação aos colaboradores, estímulo à inclusão e diversidade e impacto positivo as comunidades onde as empresas estão inseridas.



G (governance - governança)

refere-se a boas práticas de administração das empresas e engloba temas como transparência, comportamentos éticos e anticorrupção.

Entendido o conceito, uma dúvida que tem surgido é como materializar o ESG dentro das empresas, ou seja, como colocá-lo em prática. Não existe uma fórmula ou caminho único, pois as ações que cada companhia deve adotar variam de acordo com as características de cada negócio. No entanto, ações já existentes podem apoiar nesta construção, como é o caso do voluntariado corporativo.

O voluntariado corporativo, ainda que seja uma forma de praticar solidariedade e comportamento cidadão, pode ser muito mais e deve ser visto como uma ferramenta estratégica dentro das empresas. Além de gerar impacto nas comunidades, também educa e desenvolve colaboradores. E isso tem tudo a ver com o ESG!

Colaboradores que participam de ações de voluntariado têm a oportunidade de aprender e aprimorar, de forma prática, habilidades comportamentais, as chamadas *soft skills*. Ser voluntário exige, por exemplo, trabalhar em equipe e ter empatia para entender e respeitar a realidade do outro. Dentro do ambiente de trabalho, isso reflete em uma melhor integração das equipes, com mais apoio, troca de informação e facilidade no entendimento das necessidades de clientes internos e externos. As iniciativas de voluntariado podem ser desenhadas junto com a equipe de Recursos Humanos para que sejam trabalhadas habilidades chave para os objetivos de cada empresa.

O voluntariado também é uma forma de impactar a comunidade onde a empresa está inserida. O trabalho em conjunto com ONGs locais permite identificar quais são as urgências daquela população e em quais propostas de soluções a empresa e seus colaboradores podem se envolver. A partir daí, podem surgir ações como coleta e doação de alimentos, educação e mentoria para jovens, mutirões de limpeza ou de reflorestamento.

Além disso, o voluntariado é importante ferramenta para a educação de colaboradores na mentalidade ESG. Para que a estratégia ESG das empresas seja efetiva, ela precisa ser vivida e praticada pela empresa como um todo. Por meio das ações de voluntariado, os colaboradores têm a oportunidade de se conectar com causas e entender a importância da proteção ao meio ambiente, de apoiar comunidades e, ao ter contato com grupos vulneráveis e excluídos, também de ter um espaço de trabalho com mais diversidade.

Tornar-se uma empresa ESG não é algo que ocorre da noite para o dia, mas é uma jornada a ser percorrida que exigirá tempo, dedicação e envolvimento da liderança. E, cada vez mais, as empresas serão demandadas para agir de forma responsável frente às questões socioambientais e precisarão responder a essas demandas com ações concretas e genuínas. Nesta jornada, o voluntariado corporativo pode ser um aliado estratégico para realizar ações relacionadas ao 'S' e ao 'E'. 🌱

Clarissa Pires Martins é Gerente de Aceleração Corporativa da Phomenta, responsável pelo desenvolvimento e implementação de programas de voluntariado corporativo de habilidades (pro bono). Na Phomenta desde 2019, conduziu a adaptação do voluntariado para a modalidade virtual. É bacharel em Relações Internacionais e possui formação em Impacto Social pelo Instituto Amani: clarissa@phomenta.com.br

Sílvia Maria Louzã Naccache é Palestrante e Consultora na área de Voluntariado, Responsabilidade Social, Desenvolvimento Sustentável e Terceiro Setor. Organiza, ministra e facilita cursos, palestras, oficinas e eventos. Conselheira voluntária da Associação Vaga Lume e da ABRAPS. Coautora do livro *Voluntariado Empresarial - Estratégias para Implantação de Programas Eficientes*. Fundadora e voluntária do Grupo de Estudos de Voluntariado Empresarial desde 2009. Coordenou por 14 anos o Centro de Voluntariado de São Paulo. E-mail: silvia.louza.naccache@gmail.com

HÁ MAIS DE
25 ANOS
GARANTINDO

TRANSPARÊNCIA CREDIBILIDADE

ESPECIALIZADA EM AUDITORIA E CONTABILIDADE

PARA O
TERCEIRO
SETOR



📍 Alameda Ezequiel Dias | nº 427 | 2º andar | Centro | Belo Horizonte | MG | +55 31 3324.3800
📍 Rua Bela Cintra | nº 178 | Consolação | São Paulo | SP | +55 11 2763.0175
📱 🌐 m.auditoria | valuenegocios 🌐 m.auditoria.com.br | valuenegocios.com.br

R&A
AUDITORIA E CONSULTORIA

value

ESPECIAL

CRISES

ECONÔMICA E
SANITÁRIA FREIAM
DOAÇÕES E ONGS
RECEBEM QUASE
25% A MENOS

POR LUCIANO GUIMARÃES



Segunda edição da Pesquisa Doação Brasil 2020, promovida pelo Idis, revela que volume de recursos direcionados por brasileiros caiu de R\$ 13,7 bilhões, em 2015, para R\$ 10,3 bilhões em 2020

A longa crise econômica, que já dura quase uma década no país, a pandemia do novo coronavírus, iniciada em março de 2020, além do cenário de incertezas para o futuro, foram responsáveis diretas pelo encolhimento do volume de doações realizadas pelos brasileiros em 2020 em relação a 2015, conforme evidenciou a 2ª Pesquisa Doação Brasil 2020, divulgada em agosto.

Promovido pelo Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (Idis) e aplicada pelo Instituto Ipsos, o levantamento traça um amplo perfil do doador individual brasileiro e apresenta as características das doações, frequência, beneficiários e, sobretudo, estima o montante total doado. Aborda também informações sobre os não doadores e o que poderia fazê-los mudar de postura.

Para se ter uma ideia, em 2020, os brasileiros doaram R\$ 10,3 bilhões (0,14% do PIB), enquanto em 2015 esse montante foi de R\$ 13,7 bilhões (0,23% do PIB) – uma retração de 24,8%. Na comparação entre esses dois períodos, o valor anual médio doado caiu de R\$ 240 para R\$ 200.

A pesquisa revelou ainda que a queda nas doações ocorreu em todas as suas formas – doação em dinheiro, de bens e tempo (trabalho voluntário). O encolhimento do poder aquisitivo do brasileiro acabou estourando negativamente na transferência de dinheiro para as organizações sociais.

Enquanto em 2015, mesmo em meio à crise econômica que já assolava o Brasil há alguns anos, 77% da população conseguiu realizar algum tipo de doação, em 2020 o percentual caiu para 66%. Quando se trata de doação em dinheiro, a proporção caiu de 52% para 41%. E no caso de doações para organizações/iniciativas socioambientais, houve redução de 46% para 37%.

O empobrecimento refletiu muito entre as pessoas com renda familiar de até dois salários mínimos, muitas das quais acabaram se vendo forçadas a interromper as doações. Assim, a participação dessa parcela da população caiu de 32%, em 2015, para 25%, em 2020.

Por outro lado, cresceram significativamente as doações (de 51% para 58%) entre quem possui renda familiar um pouco mais elevada (entre seis e oito salários mínimos). E de 55% para 59% entre as famílias que ganham acima de oito salários mínimos.

Com o início da pandemia da Covid-19 e o consequente fechamento da economia, as pessoas precisaram rever suas prioridades em torno das causas que apoiavam, afinal, muitos ficaram sem salário ou tiveram de sobreviver com parte dele, especialmente enquanto o governo não aprovava o auxílio emergencial.

Se em 2015 saúde e crianças ocupavam os primeiros lugares na preferência em termos de causa, em 2020 o combate à fome e à pobreza foi a mais sensibilizadora para 43% da população, seguida por crianças, saúde e idosos. Segundo a pesquisa, nos últimos cinco anos as causas de combate ao abandono e maus-

-tratos de animais e os moradores de rua ganharam muitos apoiadores.

Embora o volume de doações tenha caído ao longo dos anos, os brasileiros veem cada vez mais esta prática como positiva. Saltou de 81% para 91% a parcela da sociedade que acredita que o ato de doar faz diferença e é transformador. Mesmo entre os não doadores, essa concordância atinge 75%.

Já a ideia de que o doador não deve falar que faz doações vem perdendo força ao longo dos anos, caindo de 84% (2015) para 69% (2020) da população.

Ao difundir esta prática, conforme sempre defenderam gestores e especialistas do Terceiro Setor, acaba-se despertando o interesse de outras pessoas e estimulando-se o hábito de doar.

Ainda de acordo com o levantamento, mais brasileiros confiam nas ONGs e as consideram necessárias para solucionar os problemas sociais e ambientais. A noção de que elas são necessárias no combate aos problemas socioambientais recebe a adesão de 74% da população, enquanto em 2015 essa aceitação estava em 57%.

O reconhecimento de que as ONGs fazem um trabalho competente é indicado por 60% da população, bem acima do registrado na primeira edição da pesquisa em 2015, quando 44% pensavam desse modo.

A diferença é ainda maior entre as pessoas que disseram confiar nas ONGs, uma vez que 45% da população concorda que as ONGs deixam claro o que fazem com os recursos que aplicam. Em 2015, apenas 28% se mostravam de acordo com essa afirmação.

A íntegra da publicação pode ser baixada em: bit.ly/doiacaobr2020.

Em 2020, os brasileiros doaram R\$10,3 bilhões (0,14% do PIB), enquanto em 2015 esse montante foi de R\$ 13,7 bilhões (0,23% do PIB) – uma retração de 24,8%.

**QUAL O CAMINHO
PARA MOBILIZAR
RECURSOS PARA
SUA ORGANIZAÇÃO?**

QUEM SOMOS

A Criando presta serviços para Organizações da Sociedade Civil e Negócios Sociais que queiram participar ativamente do desenvolvimento cultural e socioambiental.

SERVIÇOS



PLANO ESTRATÉGICO DE MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS



ELABORAÇÃO DE PROJETOS



ESTATUTOS E CERTIFICAÇÕES



INCENTIVOS FISCAIS



CRIAÇÃO DE INDICADORES



CURSOS E OFICINAS



INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

CONTATE-NOS

