



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

STEFFANIE SCHEFFKNECHT

**PERFIL DE COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES NÃO
GOVERNAMENTAIS (ONGs)**

Assis

2011

STEFFANIE SCHEFFKNECHT

**PERFIL DE COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES NÃO
GOVERNAMENTAIS (ONGs)**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Administração de Empresas do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção de Certificado de Conclusão.

Orientando: Steffanie Scheffknecht.
Orientador: Prof.^a Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Assis
2011

FICHA CATALOGRÁFICA

SCHEFFKNECHT, Steffanie

Perfil de colaboradores na organizações não governamentais(ONGs)/ Steffanie Scheffknecht. Fundação Educacional do Município de Assis – Assis, 2011.

40 páginas.

Orientador: Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. ONGs, Colaboradores, Administração.

PERFIL DE COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs)

STEFFANIE SCHEFFKNECHT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Administração de Empresas, analisado pela seguinte comissão examinadora.

Orientador: **Prof.^a Maria Beatriz Alonso do Nascimento.**

Analisador (1): **Prof.^o Claudiner Buzinaro**

Assis

2011

(...) Ninguém consegue prever o futuro. No entanto, se pensar corretamente, se for à luta, encontrando uma tática que funcione e conseguindo transformá-la, suas chances de sucesso serão muito boas.

Aloysio Teixeira Costa (1932)

RESUMO

Este trabalho descreve as Organizações Não-Governamentais. Seu surgimento, formação, crescimento dentro da sociedade, sua relação junto ao governo, como são fiscalizadas e administradas. Como funciona a seleção de funcionários e voluntários das mesmas e como identificar as pessoas certas para trabalhar em cada cargo. Profissionais especializados que conseguem junto à organização diminuir as desigualdades sociais. E qual o índice de pessoas que entram nessas organizações agindo com falta de ética e de honestidade e acabam manchando a imagem de instituições sérias e compromissadas com seus objetivos e metas.

Palavras-chave: ONGs; Colaboradores; Administração.

ABSTRACT

This paper describes the Non-Governmental Organizations. Its emergence, formation, growth within the society, its relationship with the government, as they are supervised and managed. How does the selection of staff and volunteers of the same and how to identify the right people to work in each position. Specialized professionals with the organization that can reduce social inequalities. And what percentage of people who enter these organizations acting with lack of ethics and honesty and end up tarnishing the image of serious and institutions committed to its goals and objectives.

Keywords: NGOs; Employees, Directors.

RESUMEN

Este documento describe las Organizaciones no Gubernamentales. Su surgimiento, formación, crecimiento dentro de la sociedad, su relación con el gobierno, y cuando estén supervisados y administrados. ¿Cómo es la selección del personal y los voluntarios de la misma y la forma de identificar a las personas adecuadas para trabajar en cada posición. Profesionales especializados en la organización que pueden reducir las desigualdades sociales. Y qué porcentaje de personas que entran en estas organizaciones que actúan con falta de ética y honestidad y terminan empañando la imagen del grave e instituciones comprometidas con sus metas y objetivos.

Palabras clave: organizaciones no gubernamentales, empleados, directores.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. SURGIMENTO DAS ONGS	09
2.1 ONGS.....	10
2.2 ESTATUTOS	14
2.3 O CRESCIMENTO DAS ONGS	14
2.4 ONGS E SUA RELAÇÃO COM O GOVERNO	17
2.5 FISCALIZAÇÃO	20
2.6 ÉTICA	22
2.7 ADMINISTRAÇÃO	23
2.8 ASSOCIADOS	26
2.9 PERFIL	27
2.10 VOLUNTARIADO	27
3. PESQUISA DE CAMPO	31
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS.....	35

1. Introdução

Este trabalho deseja apresentar as Organizações não Governamentais (ONGs) criadas por pessoas que acreditam que mudanças devem ser feitas para uma sociedade mais democrática, assim como seus propósitos, surgimento e o modo como trabalham em busca de seu objetivo, quais os erros cometidos em algumas gestões, como fraudes e falsas licitações.

Com esses problemas ONGs realmente comprometidas com a sua missão acabam perdendo a confiança da sociedade, tendo sua imagem denegrida por aqueles que não honram o compromisso que afirmam assumir, sendo assim estes indivíduos comprometem o trabalho a ser desenvolvido pela Organização e muitas vezes causam o descrédito de instituições diante da sociedade, o que dificulta sensivelmente o desenvolvimento de projetos que têm por objetivo dar oportunidade ao ser humano de ter dignidade.

2. O Surgimento das ONGs

O termo ONG, Organizações Não Governamentais, é uma tradução de *NGOs* que significa “*Non-Governmental Organizations*” ele surgiu pela primeira vez na Organização das Nações Unidas (ONU) após a Segunda Guerra Mundial para designar organizações internacionais que não foram estabelecidas por acordos governamentais (www.abong.org.br).

No Brasil, esse termo foi usado por várias organizações que surgiram nas décadas de 1970 e 1980, apoiando as organizações populares, com objetivos de suprir necessidades de cidadania, direitos humanos e pela democracia política e social. Existem outras denominações para esse tipo de organização como afirma Thereza Montenegro (1994 ,p.13):

Embora a expressão ONG seja a mais encontrada na literatura que circula no Brasil, elas recebem várias outras denominações: organizações não-governamentais de desenvolvimento (ONGD); associações privadas de desenvolvimento (APD); organizações voluntárias privadas dedicadas ao desenvolvimento (OVPDD); *non profit organizations* (NPO); centros de promoção, associações voluntárias, entidades de animação, na África; ou, ainda, organizações voluntárias, na Ásia.

As primeiras ONGs surgiram conforme a demanda dos movimentos sociais, principalmente nos trabalhos de educação, elaboração e controle social das políticas públicas.

Na década de 1990, com o aumento de organizações não governamentais sem fins lucrativos, que atuavam em áreas sociais diversas, esse termo, Organização Não Governamental, foi sendo utilizado por um conjunto de instituições, que guardavam semelhanças entre si.

2.1 ONGs

As ONGs são instituições criadas pela sociedade civil, ou seja, indivíduos que se organizam para uma finalidade de promover objetivos comuns, de natureza não-estatal. São parte do Terceiro Setor (TS), atendem as necessidades da sociedade atuando nas áreas que se referem a problemas econômicos, meio ambiente, combate à pobreza, assistência social, saúde, educação, desenvolvimento sustentável, entre outros.

Hebert de Sousa, conhecido como Betinho, sociólogo e ativista dos direitos humanos brasileiros afirmava (Wikipédia, <http://pt.wikipedia.org/>):

Uma ONG se define por sua vocação política, por sua positividade política: uma entidade sem fins de lucro cujo objetivo fundamental é desenvolver uma sociedade democrática, isto é, uma sociedade fundada nos valores da democracia – liberdade, igualdade, diversidade, participação e solidariedade. (...) As ONGs são comitês da cidadania e surgiram para ajudar a construir a sociedade democrática com que todos sonham.

Seu dever é dar a sociedade uma resolução para certo problema seguindo os valores que a democracia traz, assim tentando estabilizar a sociedade econômica de forma justa e correta.

De acordo com o estudo realizado pela Consultoria do Senado Federal, em 1999 (<http://www.webartigos.com/articles/67043/1/PRACATUM-UMA-MILITANCIA-NEGRA-SOCIAL/pagina1.html>):

ONG seria um grupo social organizado, sem fins lucrativos, constituído formal e autonomamente, caracterizado por ações de solidariedade no campo das políticas públicas e pelo legítimo exercício de pressões políticas em proveito de populações excluídas das condições da cidadania.

De acordo com o Novo Código Civil são três as formas jurídicas que podem compor o Terceiro Setor: associações, fundações e organizações religiosas, que há pouco tempo também foram consideradas ONGs.

As Organizações Não Governamentais (ONGs) segundo Wikipédia são instituições estruturadas da seguinte forma:

- Possuem objetivos, processos e procedimentos que contribuem para a realização de projetos que favoreçam a sociedade.
- Apesar de receberem recursos do governo elas são organizações privadas e tem liberdade para a utilização desses recursos.
- Não distribuem lucros entre os seus membros e seus lucros e recursos são dirigidos a própria organização para o atendimento de sua missão.
- São autônomas e usam os instrumentos que melhor a ajudem na gestão sem a intervenção do governo ou de qualquer iniciativa privada, só respondem a legislação que as regulam.
- O voluntariado sem remuneração é bastante presente nas organizações o que garante um maior benefício público. É o compromisso individual com a real missão e sem a obrigatoriedade.

Suas funções são importantes para sociedade, pois, chegam a situações que o Estado não consegue chegar, ou seja, amenizam os problemas não solucionados pelo Poder Público, muitas vezes até trabalham em conjunto com o governo gerando serviços de caráter público.

As ONGs são instituições com finalidade pública, porém não tem fins lucrativos. Seus recursos são adquiridos através de financiamento dos governos, empresas privadas, venda de produtos e doações da população.

Segundo Fernandes (1994, APUD, Rodrigues, 2007, p.24):

O TS é constituído basicamente em função de suas negações – não-governamental e não lucrativa – que enfatizam a relação com o mercado e o Estado e a natureza voluntária. A primeira negação, não-governamental, significa que as organizações não fazem parte do governo e, portanto, não se confundem com o Estado. Embora visem a um bem ou serviço de caráter público e coletivo, não pretendem substituí-lo em suas funções. A segunda negação, não lucrativa, significa que, embora arrecade recursos, essas associações não são geridas com base na lógica de mercado e seus dirigentes, de modo geral, prestam serviços voluntários, sem pagamento salarial ou dividendos.

A maior parte dos grupos é formada por voluntários, pessoas que prestam serviço a organização sem nenhuma forma de remuneração.

Fernandes (1994, p.90) afirma que:

Este setor é mantido pela ênfase na participação voluntária, dando continuidade as praticas tradicionais de caridade, mas expandindo seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e múltiplas manifestações na sociedade civil.

Essas organizações do Terceiro Setor (TS) são baseadas em não-governamentais e não lucrativas, ou seja, não tem ligação com o governo e mesmo fazendo um serviço público não substituem o governo nas suas determinadas funções, todos seus recursos investidos na organização na busca de sua missão. Possuem gerenciamento próprio, sem interferências externas.

Segundo Montenegro (1994, p.11):

ONG's são um tipo particular de organizações que não dependem nem econômica nem institucionalmente do Estado, que se dedicam a tarefas de promoção social, educação, comunicação e investigação/experimentação, sem fins de lucro, e cujo objetivo final é a melhoria da qualidade de vida dos setores mais oprimidos.

Organizações não governamentais, apesar de serem do Terceiro Setor são também uma mistura de ideias dos dois primeiros setores o privado e o público, como afirma Ramos (2006, APUD Rodrigues, 2007, p.15):

Trata-se de um segmento de organizações que atuam no espaço existente entre duas lógicas: uma de interesse privado, com fins lucrativos e balizada pela competitividade típica de mercado; outra de interesse público, orientada para a promoção do bem da coletividade. Em geral, as organizações deste setor possuem como marca a autonomia, ainda que a dinâmica dos projetos e programas sociais gerenciados no Terceiro Setor conte com múltiplas fontes de recursos e a interveniência de atores sociais do mundo privado, estabelecendo-se aí influências da lógica privada.

Essa junção tem por finalidade suprir as necessidades deixadas pelos dois primeiros setores em atendimento à necessidade da sociedade, precisam obter lucros e recursos para prosseguir com o projeto de democratização, para a sua sobrevivência no mercado, mas esses são interessados, dirigidos à própria organização a fim de atingir seus objetivos sociais ou públicos, proporcionando a melhoria da qualidade de vida e democratizando a economia.

Por isso, como em empresas do Primeiro Setor, ONGs precisam de estratégias bem elaboradas e uma boa administração dos recursos por elas adquiridos e também na adequação de colaboradores e voluntários dentro da organização.

As estratégias são particularmente importantes nas organizações sem fins lucrativos. Como dizia Santo Agostinho, deve-se rezar por milagres, mas trabalhar pelos resultados. Bem, as estratégias levam você a trabalhar pelos resultados. Elas convertem intenções em ações e a atividade em trabalho. E também lhe dizem o que é necessário, em termos de recursos e pessoas, para obter os resultados. (Peter Drucker, 2002, p. 45)

Como em qualquer outra organização, se há o compromisso por parte do colaborador com a Organização Não Governamental, ele deve ter por objetivo a busca de resultados que favoreçam a comunidade.

2.2 Estatutos

A formação de uma ONG pode ser feita por qualquer grupo de pessoas que tenha um objetivo comum em relação à carência de sua comunidade ou alguma necessidade da sociedade, todas as ONGs ao serem constituídas devem ser registradas, segundo Aloysio Teixeira Costa (1932, p.16):

Para que uma entidade seja legitimada precisa ter seus estatutos devidamente aprovados por uma assembléia geral, registrados em Cartório de Registros Civil de Pessoas Jurídicas e publicados no Diário Oficial do Estado onde estiver operando. Nos diversos artigos dos estatutos da entidade devem estar definidos a finalidade, sede e duração, os direitos e obrigações dos sócios, como é administrada (normalmente por uma diretoria eleita por determinado período), deveres dos diretores, o preenchimento de cargos nos casos de vacância, a competência de cada um dos diretores, das comissões, do conselho fiscal, as eleições, as assembléias gerais, o patrimônio e as disposições gerais.

Para que a entidade seja reconhecida de utilidade pública exige-se que cubra todo o território estadual ou federal e que os sócios não percebam honorários por serviços prestados, bonificações ou quaisquer outras vantagens, dentre as quais a distribuição de eventuais lucros, e tudo isso deve estar explícitos no texto do estatuto aprovado.

Nesse estatuto ficam estabelecidos todos os limites e atribuições da organização e também datas de assembléias, reuniões e tudo que é desenvolvido e realizado pela entidade.

2.3 O Crescimento das ONGs

Esse Setor vem crescendo rapidamente em nível global o que é favorável para economia. De acordo com Ruthes (1999 APUD Rodrigues, 2007, p.22):

São várias as razões para o crescimento: - reconhecimento pelo Estado da necessidade de fazer parcerias com organizações da sociedade civil para o atendimento das diversas carências da sociedade; - reconhecimento por parte das empresas privadas da necessidade e vantagem de mostrar sensibilidade aos problemas sociais; - reconhecimento do potencial de absorção por parte das organizações da sociedade civil de mão-de-obra dispensada pelo Estado e pela iniciativa privada; - percepção da maior satisfação e realização pessoal dos que trabalham nas organizações da sociedade civil E da capacidade elevada destas organizações em promover a cidadania e os valores éticos.

Com esse crescimento e o reconhecimento por parte do setor privado e o público gera-se parceiros que transformam esse setor ainda mais potente assim adquirindo mais recursos.

Tachizawa (2004, p.18) afirma:

Parcerias e alianças entre diversos segmentos sociais acontecem com a captação de recursos no mercado, viabilizando a realização de atividades que não estariam desenvolvidas por Estado. Nesse panorama, as ONGs, subvencionadas por capital estrangeiro ou nacional, vêm demonstrando, em diversos setores da área social, competência para elaborar e implementar projetos que possibilitem ações sociais transformadoras. Da mesma forma, ocorrem parcerias sociais: ONGs e iniciativa privada operando a inclusão social.

Essas organizações acabam gerando empregos na economia global. Nos países desenvolvidos cada vez mais ganham o respeito de empresas e profissionais, caminhando para o mesmo grau de administração do setor privado.

Para Ruthes (1999, p. 46):

A sua participação no PIB e o seu peso no mercado de trabalho são bastante significativos. O que mais chama a atenção e que enquanto no Estado e no setor privado o emprego vem minguando em todo país, o crescimento do emprego nesse setor é um fato que gera esperança na nossa era de exclusão social.

As atividades das organizações sem fins lucrativos ainda são recentes no Brasil, mas já empregam 2% da população, além dos voluntários.

A vinculação com o movimento social, com as igrejas e com organizações internacionais e intergovernamentais fixou também nas ONGPs contemporâneas um traço herdado da filantropia tradicional: o caráter do trabalho de seus participantes, acima assinalado, no qual a atividade voluntária (sem remuneração) ou semivoluntária (remuneração abaixo do mercado) pode conviver com vínculos empregatícios formais. (Montenegro, 1994, p.18).

A profissionalização nesse setor vem crescendo muito nas realizações vitais das empresas como captação de recursos, gestão administrativa, financeira, comunicação, além de outros, o que transforma em um setor procurado por profissionais especializados. Com esse crescimento há uma conscientização do setor público e privado na importância do investimento social com a disponibilização de mais recursos destinados a contratação de profissionais para os projetos sociais.

O fato de muitas destas organizações manterem um salário bem abaixo do mercado seria por si só um fator suficiente para que empregassem profissionais malsucedidos u malformados. Entretanto, alguns fatores contribuem para que isso não se torne uma regra: a flexibilidade institucional dessas organizações, que possibilita que seus funcionários tenham mais que um emprego; a dificuldade no mercado de trabalho, que leva profissionais da área de ciências humanas a se estabelecer profissionalmente por meio das ONGs; a oportunidade de trabalhar aquilo de que se gosta, com maior liberdade de intervir nas decisões da organização. (Montenegro, 1994, p.20)

Os profissionais trabalham e formam sua carreira dentro das ONGs, apesar de em muitos casos terem remuneração menor que a oferecida em empresas do setor privado tem uma maior satisfação profissional e pessoal, pelo fato de participarem de projetos de transformação social e assumirem compromisso com as necessidades da sociedade.

Ainda como afirma Montenegro (1994, p.20):

Em contraste com os baixos salários, são elevadas as expectativas de desempenho, iniciativa e compromisso pessoal. Espera-se um compromisso profissional e pessoal exatamente na medida em que o trabalho nessas organizações possui a dupla face profissional/militante. Os contatos pessoais têm sido, em decorrência, a forma de recrutamento para essas instituições.

Como confirma o trecho acima, o compromisso profissional e pessoal dessas pessoas é elevado, ocasionado pela satisfação em suprir as necessidades da sociedade.

2.4 ONGs e sua relação com o governo

Neste tópico explicaremos as relações entre as ONGs e o governo e quais as formas de fomentação de recursos para que estas organizações possam cumprir seus objetivos e compromisso de participação na sociedade.

[...] ser não-governamental acaba significando tão-somente não pertencer ao Estado. Isto não quer dizer, obrigatoriamente, que façam sistematicamente oposição ao Estado. Ao contrário, muitas ONGs, em países mais ou menos democráticos, assumem objetivos de implantação de políticas públicas em parceria com o Estado. (Montenegro,1994, p.11)

Essas instituições não possuem fins lucrativos, portanto são como parceiras do governo que as financia, além de outras atividades que as mesmas fazem para adquirir recursos e doações da própria sociedade e empresas privadas, ainda sendo o governo o maior doador de recursos. Afinal, elas têm como objetivo resolver os problemas que o Estado não solucionou, ou seja, fazer o papel do Estado.

Como está escrito no Plano de Assistência Social (Secretaria Municipal de Assistência Social, s/ data: 80) que citado por Olivia Cristina Perez (2005, p.138):

Sem prejuízo do papel indelegável do Estado de responder por políticas sociais, e sob uma direção que expressa vontade política para a área de Assistência Social, amplia-se a arena de sujeitos - parceiros e interlocutores - em busca de alternativas mais eficientes, eficazes e efetivas para ampliação da cobertura e melhoria da qualidade de serviços sócio-assistenciais (...)

Nesse documento é explicada essa parceria, quando se realiza um projeto ou um programa social, essa parceria conta com expectativas e construções compartilhadas entre as ONGs e o governo (PEREZ, 2005).

Ao contrario de uma relação de compra e venda, como é o caso dos serviços-meio terceirizados, o convênio significa cooperação, parceria e mutua expectativa de contrapartida. (Secretaria Municipal de Assistência Social, s/ data:81).

Perez (2005) prossegue afirmando que muitas interpretações diferentes podem ser construídas sobre a parceria entre as ONGs e o governo, a literatura a esse respeito mostra perspectivas diferentes sobre esta relação. O que predomina é a defesa de que as ações das mesmas, nos programas governamentais, estimulam a participação da sociedade e conseguem adquirir melhores resultados, como apresenta no trecho a seguir sobre a atuação do terceiro setor.

De acordo com Barreto (1999, APUD Perez, 2005, p. 12):

(...) constitui espaço de ampliação da representação social e da abertura para a democratização do processo decisório das políticas públicas, aqui entendida como condição para garantir resultados sociais efetivos.

As Organizações não Governamentais estariam contribuindo com suas experiências e preservariam uma autonomia em relação ao governo.

Segundo Cardoso (1997, APUD Perez, 2005, p.12):

(...) a ideia de independência é também o que caracteriza esta realidade nova constituída pela emergência dos cidadãos e de suas organizações como ativos do processo de consolidação da democracia e do desenvolvimento social.

Contudo, Perez (2005) observa que o governo utiliza as ONGs de forma a não compartilhar suas experiências e responsabilidades, não estando assim em parceria com as mesmas, essa é uma das outras interpretações que não consideram como políticas governamentais. No trecho abaixo um exemplo de abordagem:

O que se observa da análise das experiências é que a participação tem ficado muito aquém das expectativas, quase só no discurso, tornando-se na verdade um exercício ideológico de incorporar as iniciativas populares aos discursos e programas, resignando-as e, desta forma, buscando promover a cooptação, a manipulação e o controle das forças sociais envolvidas. (Caccia Bava,2003,s/n, APUD Perez, 2005, p.13).

O objetivo do governo de transferir para as ONGs a responsabilidade de programas sociais do país, assim, o Estado diminuiria os seus gastos e atingiria o seu propósito mesmo sendo o principal financiador dessas atividades.

Vemos que a participação e a descentralização dos programas liberais coincidem com bandeiras levantadas pelos movimentos sociais, mas é preciso ressaltar que esta participação tem o significado de transferir a execução dos projetos para a sociedade o que não implica procurar estabelecer formas de interlocução com a sociedade que resultem em partilha da responsabilidade. O que esses projetos fazem é a transferência das responsabilidades para a sociedade, mesmo que a parte dos recursos venha do Estado. (Teixeira, 2002:124, APUD, Perez, 2005, p.13).

Perez (2005) baseada em Teixeira apresenta três tipos de relacionamentos entre ONGs e Estado:

- encontro pressão, que acontece a partir de pressão feita pelas ONGs de forma menos formal podendo ainda ter acompanhamento das ações governamentais;
- encontro participativo, caracterizado pela construção de projetos entre ONGs e poder público e
- encontro prestação de serviço, onde o Estado relaciona-se com a ONGs para prestar serviço no mesmo padrão quando contrataria uma empresa privada.

Este terceiro relacionamento abordado também na citação abaixo feita pela autora:

Nesse encontro, as relações entre órgãos governamentais e ongs são distantes: respostas das organizações readequando seus projetos quando necessário, relatórios detalhados. São relações quase mercantis, nas quais são exigidas eficiência, otimização de recursos e alta qualificação de quem exerce o serviço, sob pena de cancelamento ou não renovação do projeto. (...) as relações de poder entre as ongs e o órgão governamental são bastante assimétricas, comprometendo a autonomia dessas organizações,

pois elas ficam sujeitas às diretrizes do seu "empregador", ou, em outras palavras, às direções políticas adotadas pelo governo. (Teixeira, 2002:111. APUD Perez, 2005, p.14).

Além da participação do poder público em relação ao financiamento de projetos encampados pelas ONGs, há outros órgãos de fomento de recursos financeiros como, Agência Internacional de Cooperação Não Governamental; Órgãos Brasileiros de Governo; Agência de Cooperação Multilateral; Fundações Nacionais; Empresas; venda de produtos/serviços; doações individuais e outras.

O governo também tem a função de fiscalizar as Organizações Não-Governamentais.

2.5 Fiscalização

O Governo Federal é o responsável pela fiscalização dos gastos das Organizações Não-Governamentais, segundo o Congresso Nacional (Senado Federal, em 30 de junho de 2004) que decreta:

Art. 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento de entidades de direito privado, sem fins lucrativos, cujos objetivos e normas estatutárias visem a fins de interesse público, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. Parágrafo único. A mera constituição de pessoa jurídica de direito privado, nos termos dispostos no *caput* deste artigo, não enseja sua qualificação como:

I - instituição criada com a finalidade de dar apoio a projetos de pesquisa, ensino e extensão e de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico de interesse das instituições federais de ensino superior e pesquisa científica e tecnológica, assim definida na Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994;

II – Organização Social, assim definida na Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998;

III - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, assim definida na Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

Art. 2º As Organizações Não-Governamentais (ONGs) prestarão contas anualmente dos recursos recebidos por intermédio de convênios ou subvenções de origem pública ou privada, inclusive doações, ao Ministério

Público, independentemente da prestação de contas aos respectivos doadores.

Art. 3º Fica criado o Cadastro Nacional de Organizações Não-Governamentais (CNO), administrado pelo Ministério da Justiça, no qual serão inscritas todas as Organizações Não-Governamentais (ONGs) atuantes, a qualquer título, no País.

§ 1º Por ocasião da inscrição de que trata o *caput* deste artigo, a Organização Não-Governamental (ONG) prestará esclarecimentos sobre suas fontes de recursos, linhas de ação, tipos de atividades, de qualquer natureza, que pretenda realizar no Brasil, o modo de utilização de seus recursos, a política de contratação de pessoal, os nomes e qualificação de seus dirigentes e representantes e quaisquer outras informações que sejam consideradas relevantes para a avaliação de seus objetivos.

§ 2º Todos os órgãos governamentais que detenham informações não confidenciais sobre Organizações Não-Governamentais (ONGs), inclusive de natureza fiscal, registrária e financeira, deverão torná-las disponíveis para o Cadastro Nacional de Organizações Não-Governamentais, conforme dispuser regulamento.

Art. 4º Somente poderão ser beneficiárias de fomento governamental, através de convênios, incentivos sob forma de auxílios financeiros ou subvenções, financiamentos, favores fiscais ou transferências orçamentárias, as Organizações Não-Governamentais (ONGs) inscritas no Cadastro Nacional de Organizações Não-Governamentais (CNO) que sejam qualificadas como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), nos termos da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

Parágrafo único. A qualificação como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) é dispensada para as Organizações Não-Governamentais (ONGs) que detiverem pelo menos uma das seguintes qualificações:

I - Título de Utilidade Pública, conferido na forma da Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, regulamentada pelo Decreto nº 50.517, de 2 de abril de 1961;

II - Atestado de Registro fornecido pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), previsto na Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001;

III - Qualificação de Organização Social, instituída pela Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998;

IV - Condição de Entidade de Apoio, disciplinada pela Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994.

Art. 5º Fica condicionada a prévia autorização do Ministério da Justiça, conforme dispuser regulamento, o desenvolvimento de atividades no País por parte de Organizações Não-Governamentais (ONGs) estrangeiras. Parágrafo único. As ONGs constituídas antes da vigência desta Lei terão prazo, a ser definido em regulamento, para atender ao disposto neste artigo.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revoga-se o art. 18 da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999. (Senado Federal, em 30 de junho de 2004)

Caso não esteja de acordo com as normas desse decreto o governo pode negar o registro da entidade sem fins lucrativos. Todo ano essas entidades registradas devem prestar contas de todos os recursos recebidos, linhas de atividades, tipos de atividades, modo que estão utilizando esses recursos e etc.

2.5 Ética

A finalidade de uma Organização Não Governamental é atingir a sua missão, que em muitas delas é promover a igualdade social. Porém, em alguns casos estão deixando seu compromisso com a sociedade, pois os envolvidos buscam vantagens, se envolvendo em fraudes. Em alguns casos a instituição perde a credibilidade diante a sociedade prejudicando a imagem de outras ONGs, pela falta de ética.

Dallago (2006, p.12) afirma que:

O cenário social da atualidade no Brasil nos apresenta desigualdades gritantes e, ao mesmo tempo, um Estado com evidências marcantes de corrupção que ferem profundamente anseios democráticos da população brasileira. Neste cenário, a ética se coloca como um dos grandes desafios da vida social. Essa palavra e os valores que dela se depreendem nunca estiveram tão em evidência na vida social como nos dias de hoje. Faz-se, assim, necessário compreender, de forma aprofundada, o significado da ética e sua importância na vida em sociedade.

Essa falta de ética pode ter outros significados como dita Dallago (idem):

Pode-se assim, dizer que falar de ética nos remete a vários outros princípios, como a liberdade, a democracia, a luta contra o preconceito, os direitos humanos, a cidadania, a justiça, a equidade social, e muitos outros. Tornam-se, portanto, indispensáveis ações determinantes que sustentem estes valores, principalmente quando eles estão explícitos nas leis e nos Códigos de Ética. É no convívio social que se pactua o que é comum para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O mesmo autor afirma (IDEM, p.17) que a ética é a responsável pela igualdade e a justiça entre os indivíduos, dando a oportunidade destes conseguirem sua liberdade, suas escolhas e assim satisfazerem suas necessidades.

2.6 Administração

A administração de ONGs tem características próprias para a sua execução. De acordo com as afirmações de Costa (1932, p.115):

Enquanto nas outras áreas o gerente geral tem definidas as atribuições que atendem e satisfazem as necessidades de ordem material das empresas, dos consumidores etc., os das entidades ou associações lidam e comercializam um produto impossível de ser avaliado do ponto de vista material. Tamanho e peso têm um papel menos importante; os componentes abstratos e espirituais conferem ao trabalho dos gerentes de entidades um cunho muito especial. É que, ao lado da fixação de objetivos econômicos e administrativos, encontra-se sempre aquilo que os associados sonham realizar.

Isso não significa absolutamente que no trabalho diário o gerente da entidade seja levado de um a outro extremo da dualidade “economia/espírito” nem que, quanto mais reze, muitos outros espíritos apareçam. Essa atividade tem caráter comercial-diplomático, uma vez que o gerente deve tomar a decisão fazendo a ponte entre os interesses da entidade como um todo e os dos associados, sem dúvida individuais e particulares.

O gerente deve ser centralizador de todas as atividades e do relacionamento da ONG com seus associados, ele também é o ponto de equilíbrio entre a Instituição e seus funcionários. O profissional que assume este cargo, como em qualquer empresa, deve ter o perfil de acordo com as necessidades de cada Organização, porém existem características e atividades que todos os gerentes devem ter ou executar:

- Ter postura profissional diante a organização;
- Ser capacitado para o cargo que ocupa, agindo para o bem da organização e de seus associados;
- Passar e receber todas as instruções por escrito, documentado-as;

- Não negociar sozinho em nome da entidade, buscando sempre a presença de uma pessoa de outro setor da entidade;
- Colocar o presidente constantemente a par das questões tomadas e
- Prestar contas de todas as decisões nas reuniões da movimentação de numerário.

Ainda Costa (1992) afirma que a agilidade mental e a iniciativa são fundamentais para a atuação dos gerentes de ONGs, assim como base sólida de conhecimento gerencial e disciplina. Temos que concordar pelo fato destes profissionais podem estar em contato direto com o público, com situações de adversidade e com a vida financeira das organizações.

Essas organizações devem buscar na criatividade e na iniciativa privada meios que desenvolvam projetos que venham idealizar, com o objetivo de aprimoramento profissional e social dos seus associados.

O gerente e sua equipe de colaboradores devem ser, no mínimo, flexíveis; devem orientar-se sempre pelas exigências do mercado, dos associados e de suas diversas categorias, eventualmente tendo condições de mudar estratégia na hora exata. Isso, porém, só dá bons resultados se o evento for um sucesso e o retorno do investimento pelo menos empate com o dispendido.

Idéias são bem-vindas, porém, devem ser fundamentadas, porque cada idéia corresponde a horas e horas de trabalho para o levantamento de custos e formas de viabiliza-la e muitas vezes constata-se que não era bem assim ou que a idéia original não foi bem captada ou compreendida. (Aloysio T. Costa, 1992, p. 116)

No estatuto devem constar as regras básicas de funcionamento da organização, os deveres de cada um e a forma de ser administrada e exercida as funções.

É absolutamente impossível enumerar todos os setores de atividade de uma entidade que reúne um grupo tão diversificado quanto aos interesses de cada categoria nos diversos campos de atividade. É certo que, mais cedo ou mais tarde, cada um encontra seu próprio espaço dentro da entidade. Contudo, uma coisa deve ficar bem clara: são muitas as exigências e expectativas numa entidade condizentes com a importância que deve ter junto aos empresários e aos setores econômico e governamental; para que tudo isso funcione, eis os critérios segundo os quais o gerente de uma entidade é julgado: agilidade mental, criatividade, capacidade de organização, liderança, profissionalismo, conhecimento econômico,

disposição para aprender cada vez mais e sempre, iniciativa, determinação, cuidado, resistência, capacidade de cooperação, sociabilidade, confiabilidade, senso crítico, responsabilidade e outras qualidades consideradas de menor importância. (Aloysio T. Costa, 1992, p. 119)

A autogestão de uma organização é baseada, segundo Carvalho (1945, p.125), nas seguintes políticas:

1.A tomada de decisão é o resultado da autoridade delegada de baixo para cima. As organizações de unidade e subunidades no local de trabalho variam muito em tamanho e são representadas proporcionalmente no conselho de fábrica. Este tem autoridade para governar por todo o grupo, sujeito ao veto da assembleia geral de todos os trabalhadores da empresa. Mesmo a menos unidade da empresa se faz ouvir na tomada de decisão.

2.A comunicação é a característica mais importante de uma organização de autogestão, porque o direito de tomar decisões é mera formalidade sem informação adequada e atualizada. Todos os significados das ações importantes realizadas pela empresa devem ser conhecidos de todos os membros da organização, baseados na informação técnica mais atual. As ações que são comunicadas e discutidas dessa maneira mais facilmente participarão permanentemente dos valores da organização. As ações adotadas devem ser uma síntese prática das normas gerais da empresa. Uma vez que uma ação foi incorporada pela organização e por todos os seus membros dessa maneira, a realização do programa tornar-se-á uma responsabilidade de todos os membros da organização, porque eles ajudaram a tomar essa decisão.

Portanto o gerente deve ouvir os envolvidos com a organização, considerando suas opiniões e idéias e apresentando as suas, a comunicação deve ser uma ferramenta presente para qualquer tipo de decisão, havendo a participação de sua equipe.

2.7 Associados

As organizações além dos recursos obtidos pelo governo necessitam do apoio financeiro dos seus associados que contribuem com doações que podem ser esporádicas ou periódicas, feitas com contribuições em dinheiro, materiais ou serviços voluntários.

Essas organizações dependem desses associados, pois grande parte do que as mantém vem dessas doações, por isso a necessidade da manutenção desta ajuda e também do aumento frequente destes associados.

Para que isso aconteça com sucesso é preciso uma série de orientações e treinamentos aos funcionários, com a introdução de Mercadologia e noções de Psicologia. Os colaboradores devem estar informados do objetivo da ONG e todo o tipo de contato que possa trazer retorno a ela.

Os funcionários devem estar satisfeitos com seu trabalho e ter o perfil que se encaixe a necessidade da organização.

A empatia é colocar-se no lugar de outra pessoa, procurando perceber como ela é; é assumir seus valores; é sentir suas necessidades e pensar como ela. De acordo com esse significado mais amplo, podemos dizer que, onde quer que se estabeleçam e/ou se mantenham contatos entre pessoas, poderia ou não estar presente aquela atitude que chamamos de “relações humanas”. Na ausência dessa atitude, o que resulta é um clima de ressentimento, resistência, incompreensão, enfim, uma atmosfera que não conduz a um aproveitamento positivo na relação que se estabelece. (Aloysio T. Costa, 1992, p.50)

Os colaboradores precisam ser valorizados e perceber que suas necessidades estão sendo observadas e supridas, pois a satisfação é a responsável pelo bom relacionamento humano nas organizações e pela qualidade de vida.

2.8 Perfil

Há várias maneiras para se classificar funcionários, para Aloysio Teixeira Costa (1932) “Se analisarmos, vamos verificar que se enquadram em quatro categorias principais de julgamento: a) pela aparência; b) pelo que dizem; c) pelo modo como nos tratam e como tratam os outros; d) pela experiência.”

Parte-se da idéia de que as pessoas geralmente são selecionadas pela experiência profissional, assim podendo identificar e prever a eficiência e a capacidade de uma pessoa para o trabalho dentro de uma organização não-governamental, dependendo do tempo de experiência, ela trará resultados positivos pelo acúmulo de informações que adquiriu durante a prática.

2.9 Voluntariado

Dentro das Organizações não-governamentais seus colaboradores dividem-se em funcionários, que recebem um salário mensal pelo serviço que exercem dentro da organização, e os voluntários, que também exercem algum tipo de atividade na organização, mas que não obtém nenhum tipo de remuneração.

Segundo Dohme (2001, p.15):

O terceiro setor utiliza-se de recursos privados para a solução de problemas que são de todos, são públicos. Esses recursos são materiais e humanos, e dentre as pessoas que se dedicam ao trabalho no terceiro setor é

expressiva a quantidade daquelas que trabalham voluntariamente, isto é, não recebem qualquer contrapartida financeira pelo exercício de sua função.

Essas pessoas chegam à organização pelo fator de identificação com o objetivo e missão da mesma, querendo se colocar a disposição da mesma sem receber qualquer remuneração, agindo para o bem da sociedade e buscando sua satisfação pessoal.

Esse interesse, segundo Dohme (2001), pode ser consequências de expectativas como:

- Realizar algo que seja significativo, obter maior satisfação no que exerce.
- Usar habilidades: que normalmente não realiza no seu cotidiano e que lhe traz satisfação pessoal.
- Desenvolvimento pessoal: interesse em adquirir experiências novas e de se capacitar em determinada função, ter uma vida social, experiência profissional e estabelecer contatos por meio do trabalho comunitário que ajudem na sua carreira.

Diferentemente do trabalho os setores públicos e privados, grande parte das tarefas nas organizações do terceiro setor é realizada por ativistas não remunerados que buscam alcançar propósitos sociais. Não raro, os voluntários são pessoas ocupadas, cujos compromissos com o emprego e com a família quase nada têm a ver com o propósito da organização. Eles não estão procurando outro emprego, mas uma maneira de expressar o que há de melhor neles por meio da prestação de serviços à comunidade. Até mesmo funcionários remunerados frequentemente consideram seus salários secundários em relação ao ganho espiritual obtido com o ato de ajudar os menos afortunados. Voluntários e funcionários esperam experimentar a realização pessoal por meio da participação; eles querem se sentir bem em relação a si mesmos. Liderar esse tipo de pessoa requer que se conte muito mais com a inspiração, a paixão, o lisonjeio, a persuasão e a pressão dos pares do que com a autoridade, os incentivos financeiros ou os cargos com títulos pomposos. No entanto, em alguns casos, esses instrumentos têm sua função. (Burt Nanus, 2000, p.24 e 25)

A organização deve estar preparada para receber os voluntários e se organizar para poder geri-los. Esse método em alguns momentos será semelhante aos de empresas privadas. Esses voluntários mesmo sem remuneração exigem atenção e investimentos da organização; a supervisão é necessária para que os voluntários cumpram suas funções com o mesmo comprometimento que um colaborador que cumpre um contrato.

Com seus altos ideais e aspirações expressos em seus alvarás e com sua dedicação ao serviço comunitário, as organizações do terceiro setor podem, muitas vezes, atrair as pessoas mais talentosas e bem-sucedidas da comunidade para trabalhar em suas diretorias. Essas pessoas podem ser líderes pelas próprias qualidades, com egos fortes e opiniões ainda mais fortes sobre o que deve ser feito. Elas são responsáveis pela supervisão e pela curadoria, o que às vezes as coloca em conflito com a liderança. Porém, podem ser muito úteis ao líder em varias atividades, como arrecadação de fundos, rede de contatos ou ao propor novas direções estratégicas. Trabalhar com a diretoria das entidades filantrópicas – pode-se dizer *usando* a diretoria corretamente ou até mesmo *conduzindo-a* – é uma parte do trabalho do líder muito mais critica do que em outros tipos de organização. Além disso, considerando-se o numero de membros da diretoria não remunerados e os voluntários na maioria das entidades beneficentes, o numero absoluto de pessoas a serem conduzidas é bem maior nas organizações sem fins lucrativos do que nas empresas privadas ou nos órgãos do governo com orçamentos semelhantes. (Vania Dohme, 2001)

Segundo Dohme (2001) a organização social necessita de um planejamento minucioso para seus voluntários e de uma gestão de recursos humanos preocupada com o papel dos voluntários:

Nesse panorama, a gestão de recursos humanos tem grande significação; ela é a peça fundamental para que o conjunto se saia bem. Os voluntários fazem parte da massa que compõe esses recursos, por isso, ao falar em administração de voluntários, deve-se considerar a organização como um todo, desde o seu inicio, que é o estabelecimento da missão. (p.25)

A entidade depois de definir a quantidade e qual a qualificação dos associados necessária para promover o projeto deve fazer uma divisão das funções a serem exercidas pelos profissionais e pelos voluntários. As funções que são de maior responsabilidade ligadas a administração e a coordenação normalmente devem ser exercidas por profissionais porque precisam de domínio do conhecimento.

Ainda para Dohme (2001, p.31):

Relacionadas as atribuições e responsabilidades que cada função exige, não é difícil determinar o tipo de pessoa que poderá ocupá-las, levando-se em consideração, é claro, suas características, atributos, habilidades e formação. Essas características poderão também estar ligadas a situações pessoais, tais como sexo, idade, representantes de determinado grupo étnico etc.

Para coordenar os voluntários a Instituição necessita de uma pessoa com habilidades de liderança, que conheça a missão e os objetivos da organização e as tarefas dos projetos, ele deve acreditar no trabalho do voluntário e no que ele traz de importante para a organização, não deve ter preconceitos e aceitar todo o tipo de pessoa bem intencionada, estar sempre de bom humor e motivada, estar disposto a trabalhar em horários diferenciados aos estabelecidos. Esse profissional pode ser remunerado, mas para exercer a função de líder deve assumir o compromisso que muitas vezes exige dele horas de trabalho voluntário .

3. Pesquisa de Campo

Para identificar em ONGs as características apresentadas até aqui, realizamos uma pesquisa em seis Instituições de assistência presentes no município de Assis/SP. Foram entrevistados os responsáveis pelas Instituições, sendo que destas uma atende a idosos e cinco desenvolvem projetos socioeducativos com crianças e adolescentes.

Uma delas atende jovens em conflito com a Lei. E duas atendem pessoas deficientes físicos e mentais. Estas têm como parte de seu trabalho a integração de seus assistidos à sociedade.

Todas estas instituições atuam há anos e têm o reconhecimento da comunidade assisense.

As seis instituições se mantêm através de doações da comunidade e de empresas privadas. Doações como móveis, alimentos, material de limpeza, ajuda financeira, medicamentos, entre outros.

Além disso, cinco destas recebem recursos públicos vindo das esferas, federal, estadual e municipal. Quatro delas também promovem eventos para arrecadação de verbas. E uma delas recebe recursos também por prestação de serviços à comunidade.

O trabalho voluntário está presente em cinco das seis instituições. Em todas elas existem voluntários que prestam serviço periodicamente e outros que participam quando há eventos, onde há a necessidade de um número maior de pessoas.

Apenas uma das seis instituições não contrata funcionários, só trabalha com o voluntários. E outra não tem voluntários, somente funcionários. Os funcionários dessas instituições costumam ser em número maior ao de voluntários, isso pelo fato

de necessitarem de disponibilidade de horário e comprometimento maior com a instituição para que ela consiga atingir seus objetivos.

A seleção de funcionários na maioria delas é feita por análise de currículo e entrevista, para os cargos de maior responsabilidade e que necessitam de profissionais especializados podem ter provas.

Na seleção de voluntários também ocorre a análise de currículo, do perfil e a disponibilidade para atuar em projetos e promoções da instituição.

Mesmo havendo essa preocupação com a seleção de funcionários e voluntários dispostos realmente a se comprometerem com a instituição ainda há indivíduos que não agem de forma ética e honesta. Pelo menos 50% das instituições entrevistadas afirmaram terem sido prejudicadas por indivíduos com este comportamento. O que explica os cuidados ao selecioná-los, pois a partir contratação estas pessoas passam a fazer parte da Instituição, estando os assistidos em contato com elas e é através desta relação que se mantém a confiança destes e lhes oferece a oportunidade de crescer enquanto indivíduos.

4. Considerações Finais

As Organizações Não Governamentais vem há muitos anos atuando na sociedade com o intuito da democratização, o seu trabalho vem de pessoas que buscam a idealização de uma sociedade mais justa e a diminuição da desigualdade social, assim como um planeta que ofereça qualidade de vida aos seus habitantes.

Estudando formas de estrutura, administração, relação com o governo, voluntariado entre outros, este trabalho teve a intenção de apresentar o perfil dos colaboradores presentes nas ONGs, para isso selecionou seis das Instituições caracterizadas como tal no município de Assis.

As Instituições selecionadas são assistenciais e a escolha deste segmento foi proposital para podermos analisar se existem características comuns nos perfis de colaboradores de todas elas.

Observamos a técnica de seleção e a busca por voluntários e profissionais especializados para cada tipo de cargo e função para determinada área. Muitas das pessoas entrevistadas apresentam essa preocupação e fazem a seleção com análise de currículo, perfil, entrevista e algumas até com a aplicação de prova, em busca de identificar os melhores profissionais para que ajudem a organização a atingir o seu objetivo.

Vemos que mesmo com essa preocupação algumas instituições são prejudicadas pela falta de ética e honestidade de algumas pessoas o que traz uma imagem negativa para sociedade que muitas vezes vê este comportamento como a forma de atuar da referida instituição.

Essas organizações precisam do apoio da sociedade para manter seus recursos que como já foi apresentado vem de doações ou participação dos governos.

O vínculo com os governos vem do intuito das organizações assumirem papéis ou funções que estes não executam por questões políticas e sociais.

As ONGs são registradas e devem prestar contas para com aqueles que têm o compromisso de distribuir recursos, fiscalizar a utilização das verbas para que não haja desvio e se estão realmente cumprindo com o seu planejamento e metas. Suas doações podem vir pelas três esferas, federal, estadual e municipal.

O voluntariado é um recurso de grande valia para as organizações e se bem administrados trazem resultados positivos como economia de recursos, bom atendimento aos assistidos e participação da sociedade na instituição.

De acordo com as instituições participantes da pesquisa realizada, os voluntários integram à sociedade, pois levam a realidade desenvolvida dentro dos seus muros para fora deles.

As ONGs se comprometem com as suas missões e vem ganhando credibilidade diante da sociedade e do governo.

Referências

ABONG. **PRACATUM: UMA MILITÂNCIA NEGRA SOCIAL**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/67043/1/PRACATUM-UMA-MILITANCIA-NEGRA-SOCIAL/pagina1.html>>. Acessado em: 25/05/2011. 2010>

BARRETO, Maria Inês. **As organizações sociais na reforma do Estado brasileiro**. IN PEREZ, Olivia Cristina. **ONGs e governo: Um estudo sobre as organizações não-governamentais que trabalham com meninos (as) de rua no centro de São Paulo e as relações com a administração municipal**.

CABRAL, Eloisa Helena de Souza. **Terceiro Setor: Gestão e Controle Social**. São Paulo, 2007.

CACCIA BAVA, Silvio. **A produção da agenda social mundial: uma discussão sobre contextos e conceitos**. IN PEREZ, Olivia Cristina. **ONGs e governo: Um estudo sobre as organizações não-governamentais que trabalham com meninos (as) de rua no centro de São Paulo e as relações com a administração municipal**. Disponível em: <www.polis.org.br> acesso em outubro/2003.

CARDOSO, Ruth. **Fortalecimento da sociedade civil**. IN PEREZ, Olivia Cristina. **ONGs e governo: Um estudo sobre as organizações não-governamentais que trabalham com meninos (as) de rua no centro de São Paulo e as relações com a administração municipal**. IOSCHPE, Evelin (org.). 3º Setor: desenvolvimento nacional sustentado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

CARVALHO, Nanci Valadares de. **Autogestão: O Nascimento das ONGs**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

COSTA, Aloysio Teixeira. **Administração de Entidades Sem Fins Lucrativos**. São Paulo: Nobel, 1992.

DALLAGO, Cleonilda Sabaini Thomazini. **O Código de Ética do Serviço Social de 1993: sua operacionalidade no Município de Toledo-PR**. 2006. 140f. Dissertação (Mestrado em Serviço e Política Social) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2006.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administração de organizações sem fins lucrativos: Princípios e Práticas**. São Paulo, 2002.

DOHME, Vânia D'Angelo. **Voluntariado: equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas**. São Paulo, Editora Mackenzie, 2001.

FERNANDES, Rubem César. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro, Relume/ Dumará, 1994.

MONTENEGRO, Thereza. **O que é ONG**. São Paulo, Coleção Primeiros Passos, 1994.

NANUS, Burt. **Liderança para o terceiro setor: estratégias de sucesso para organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Futura, 2000.

O que é uma ONG?. Disponível em: <<http://www.abong.org.br/>>. Acessado em: 07/02/2011.

Organizações Não Governamentais. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/>>. , Acesso em: 19/09/2010.

Organização Não Governamental. Disponível em: <http://www.suapesquisa.com/o_que_e/ong.htm>. Acessado em 07/02/2011.

Organização Não Governamental. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/>>.

Acessado em: 07/02/2011.

PEREZ, Olivia Cristina. **ONGs e governo:** Um estudo sobre as organizações não-governamentais que trabalham com meninos (as) de rua no centro de São Paulo e as relações com a administração municipal. Universidade de São Paulo – USP - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, 2005.

RAMOS, Marcos Fadanelli. **Racionalidade nas Organizações do Terceiro Setor:** Tensões e implicações para a avaliação de programas sociais. IN RODRIGUES, Rosemeire de Paulo. **O crescimento do terceiro setor no Brasil: Caso Rotary Club.** 2006. 156p. Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de pós-graduação em Gestão Social e Trabalho, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília: UNB, Brasília.

RODRIGUES, Rosemeire de Paulo. **O crescimento do terceiro setor no Brasil: Caso Rotary Club.** Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA: Assis, 2007.

RUTHES, Rosa Maria. **Gestão para o Terceiro Setor:** Proposta de Marketing IN RODRIGUES, Rosemeire de Paulo. **O crescimento do terceiro setor no Brasil: Caso Rotary Club.** 1999. 185 p. Projeto de Pesquisa apresentado à Coordenação do Curso de Mestrado em Administração de Empresas: Marketing, Universidade Norte do Paraná: UNOPAR, Londrina.

SALES, Mione Apolinário. **A moral e o individuo na tradição marxista.** IN DALLAGO, Cleonilda Sabaini Thomazini. **O Código de Ética do Serviço Social de 1993:** sua operacionalidade no Município de Toledo-PR In: Serviço Social & Sociedade. São Paulo: Cotez, Ano XII, n.38, Abri. 1992.

TACHIZAWA, Takeshy. **Organizações não governamentais e Terceiro Setor: criação de ONGs e estratégias de atuação.** São Paulo, 2004.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética.** IN DALLAGO, Cleonilda Sabaini Thomazini. **O Código de Ética do Serviço Social de 1993: sua operacionalidade no Município de Toledo-PR.** Tradução de João Dell' Anna. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

XAVIER, Ana Lucia Pintar e organizadores. **Retratos da infância e juventude: práticas sociais e abordagens teóricas no município de Assis.** Marília: Fundepe, 2011.

Anexo

Questionário referente à pesquisa realizada com ONGs do município de Assis/SP.

Público-Alvo _____

Quando foi constituída?

Que tipo de trabalho desenvolve?

É conhecida pelo seu trabalho na sociedade de Assis?

Como a instituição é mantida?

Existe trabalho voluntario nessa organização?

A instituição contrata funcionários?

Como é feita a seleção de funcionários e voluntários?

Sua instituição de alguma forma já foi prejudicada por indivíduos que não agiam de forma ética e honesta? Como aconteceu?
