
Programa de Iniciação Científica
CNPq – FGV/EAESP

Relatório Final
Pesquisa: Ética no Terceiro Setor

*De acordo
M. Cecília Arruda*

Aluna: Luciana Tiemi de Faria
Orientadora: Prof. Maria Cecília Coutinho de Arruda

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Introdução ao problema da pesquisa | 5 |
| 2. Objetivos do projeto | 5 |
| 3. Justificativa da pesquisa | 6 |
| 4. Referencial Teórico | 6 |
| 4.1 Ética | 6 |
| 4.2 Importância da ética no Terceiro Setor | 7 |
| 4.2.1 Recente surgimento como um setor | 7 |
| 4.2.2 Composição setorial | 8 |
| 4.2.3 Cultura de idealismo | 8 |
| 4.2.4 A base na confiança | 8 |
| 4.2.5 Uma fraca troca direta | 9 |
| 4.2.6 Proximidade dos adversários | 9 |
| 5. Ética no Terceiro Setor brasileiro | 10 |
| 6. Valores | 11 |
| 6.1 Integridade | 11 |
| 6.2 Transparência | 12 |
| 6.3 Responsabilidade | 13 |
| 6.4 Serviço | 14 |
| 6.5 Caridade | 14 |
| 6.6. Altruísmo | 15 |
| 6.7 Excelência | 15 |
| 6.8 Justiça | 15 |
| 6.9 Fidelidade | 15 |
| 7. Relacionamento entre organização de Terceiro Setor | 15 |
| 7.1 Cultura de cooperação | 16 |
| 7.2 Competição | 16 |
| 8. Ética na captação de recursos | 17 |
| 8.1 Desmistificando a ética na captação de recursos | 17 |
| 8.2 Conflitos de Interesse | 18 |
| 8.2.1 Remuneração do captador por comissionamento | 19 |
| 8.2.2. Fontes de recursos | 20 |
| 8.3 Diretrizes para os captadores de recursos | 22 |
| 8.3.1. Consistência | 22 |
| 8.3.2. Coerência | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 8.3.3. Comunicação | 23 |
| 8.3.4. Convicções | 23 |
| 8.3.5. Criatividade | 24 |
| 8.3.6. Correção | 24 |
| 8.4 Códigos de ética | 25 |
| 8.4.1 Código de ética criado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos | 25 |
| 8.4.2. Quadro comparativo de padrões morais | 28 |
| 9. Ética no gerenciamento de uma organização do Terceiro Setor | 29 |
| 10. Pesquisa de Campo | 30 |
| 10.1 Objetivos da Pesquisa de Campo | 30 |
| 10.2 Metodologia | 30 |
| 10.3 Perfil das entidades | 31 |
| 10.3.1 Instituto Ayrton Senna | 31 |
| 10.3.2 Ecoar | 32 |
| 10.3.3 Doutores da Alegria | 32 |
| 10.3.4 União Cristã Brasileira de Comunicação Social | 32 |
| 10.3.5 Colméia | 33 |
| 10.3.6 Liga das Senhoras Católicas de São Paulo | 33 |
| 10.3.7 Semear – Associação para Integração e Apoio aos Portadores de Deficiência | 34 |
| 10.3.8 GAPA Brasil/São Paulo – Grupo de Apoio à AIDS | 34 |
| 10.3.9 Legião da Boa Vontade | 35 |
| 10.3.10 Ação Solidária Contra o Câncer Infantil | 35 |
| 10.3.11 ABDL – Associação Brasileira Para o Desenvolvimento de Lideranças | 35 |
| 10.3.12 Gotas de Flor com Amor | 36 |
| 10.3.13 Ação Comunitária do Brasil | 36 |
| 10.3.14 Associação Profissionalizante BM&F | 36 |
| 10.3.15 JEDA – Associação Civil Projeto Esperança do Amanhã | 37 |
| 10.3.16 Centro dos Hemofílicos do Estado de São Paulo | 37 |
| 10.3.17 CARE Brasil | 38 |
| 10.3.18 Associação Cristã de Moços | 38 |
| 10.3.19 Lar Sírio Pró Infância | 39 |
| 10.3.20 Raízes | 39 |
| 10.3.21 Associação Saúde Sem Limite | 39 |
| 10.3.22 Sociedade Pestalozzi de São Paulo | 40 |
| 10.3.23 Associação de Amigos do Autista | 40 |
| 10.3.24 Hospital do Câncer - Fundação Antônio Prudente | 41 |
| 10.3.25 Fundação Francisca Franco | 41 |
| 10.3.26 Rede Mulher de Educação | 42 |
| 10.3.27 Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Diadema | 42 |
| 10.3.28 Casa dos Velhinhos de Ondina Lobo. | 42 |
| 10.3.29 Arrastão | 43 |
| 10.3.30 Mão Branca | 43 |
| 10.3.31 Associação Quero Quero | 44 |
| 10.3.32 ASA – Associação Santo Agostinho | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 10.3.33 Obra Kolping | 44 |
| 10.3.34 Associação Carpe Diem | 45 |
| 10.3.35 Serviço Social Perseverança | 45 |
| 10.3.36 Católicas pelo Direito de Decidir – Brasil | 46 |
| 10.3.37 Fundação Bradesco | 46 |
| 10.3.38 Inspetoria Salesiana de São Paulo | 47 |
| 10.4 Apresentação dos dados | 47 |
| 10.5 Conclusões da pesquisa de campo | 60 |
| 11. Conclusão da pesquisa | 61 |
| 12. Bibliografia | 63 |
| ANEXO 1 | 66 |

1. Introdução ao problema da pesquisa

O Brasil, nestes últimos anos, tem visto o que hoje é um fenômeno mundial: o crescimento do chamado Terceiro Setor.

Sua finalidade é complementar as iniciativas do governo e do setor privado no atendimento de diversas necessidades da população, oferecendo-a o mínimo de bem estar, e na formação de uma sociedade com menos desigualdades sociais e econômicas.

As organizações do Terceiro Setor, ao contrário das empresas privadas e públicas, não têm como objetivo o lucro financeiro e sim captar e gerenciar os recursos disponíveis para o fortalecimento dos melhores serviços possíveis.

Portanto, as questões éticas que se prevêem são encontradas no processo de captação e uso dos recursos, com a meta de alcançar o bem específico procurado pela organização.

A pesquisa pode ser formulada com base em três questões:

1. É ético o processo de captação de recursos para que a organização atinja seus fins?
2. É ético o processo de execução física, humana e financeira dos projetos da organização?
3. Quais são as questões éticas e os valores essenciais no Terceiro Setor? Como as entidades vêem estas questões e valores?

Como pressupostos do estudo, está sendo considerado que nem sempre a boa intenção de criar uma organização do Terceiro Setor corresponde a uma administração profissional que a permita alcançar seus objetivos; como tais organizações dependem da captação de recursos, a ética é essencial para a continuidade da organização; e para que haja competência no cumprimento dos objetivos, é preciso ética na captação, no uso e no controle dos recursos da organização.

2. Objetivos do projeto

Objetivo central: identificar e discutir as questões éticas presentes no Terceiro Setor.

Objetivos do projeto e perguntas da pesquisa:

- Quais são as questões éticas do processo de captação de recursos das Organizações de Terceiro Setor?

- Quais são as questões éticas do processo de execução dos projetos das Organizações de Terceiro Setor?

3. Justificativa da pesquisa

Os meios de comunicação, com frequência, mostram falhas de ética no desempenho de organizações do Terceiro Setor. Aparentemente, algumas dessas instituições não cumprem seus fins, desviando recursos recebidos, sem uma razão justificável.

O acompanhamento dos projetos das organizações do Terceiro Setor parece estar necessitando de um reforço profissional e técnico mais profundo e preciso. O fato de que parte dos recursos não são oriundos da própria organização pode levar a um uso menos racional que uma empresa lucrativa.

A recente atenção que tem sido dada às organizações do Terceiro Setor requer um aprimoramento no processo de captação de recursos físicos, financeiros e humanos, de forma a, efetivamente, se alcançarem os fins propostos.

Convém lembrar que muitos dos recursos destinados a tais organizações significam uma isenção de pagamento de impostos por parte das instituições que destinaram recursos às organizações do Terceiro Setor. É esperado, assim, que essas organizações realizem ações boas, dentro de seus objetivos e que tais ações devam superar as que o governo, por missão, poderia proporcionar.

Uma vez que a finalidade de uma organização do Terceiro Setor é compatível com a ética, resta ver se também é ético o desenvolvimento da organização, em termos de captação e uso dos recursos.

4. Referencial Teórico

4.1 Ética

Este estudo visa a identificar e discutir as questões éticas mais relevantes no Terceiro Setor, e por fim analisar como o assunto vem sendo tratado dentro das organizações do setor.

Como campo de estudo ou disciplina, ética diz respeito ao "estudo de assuntos morais incluindo questionamentos morais, responsabilidades morais e morais

ideais de caráter”¹. Ética também pode ser vista como “padrões morais justificados”, o que significa dizer que não se trata de como as pessoas acreditam que devem agir, e sim em o que elas devem acreditar.

Segundo o Webster's New World Dictionary of the American Language (segunda edição, 1970), ética é “o sistema ou código moral próprio de uma pessoa, religião, grupo, profissão, etc”. Já o Oxford English Dictionary (edição compacta, 1971), enfatiza a origem grega da palavra ética (ethos) que significa “costume, uso, maneira ou hábito”, e oferece a seguinte definição: “os princípios morais pelos quais cada pessoa é guiada” e “as regras de conduta reconhecidas em certas associações ou departamentos da vida humana”.

A etimologia e definição de ética demonstram que o que se pensa principalmente no que tange aos julgamentos éticos, especialmente na prática, não são derivados de verdades absolutas, mas sim de pontos de referência de padrões sociais e comunitários. Desta forma pode-se afirmar que ética tem muito mais relação com “ethos” (o que se é esperado ou socialmente aceito, o que é comum) do que um incontestável ponto de vista moral.

Obviamente, estes dois aspectos da ética estão freqüentemente interligados, o que uma comunidade vê como eticamente aceitável freqüentemente será determinado pela crença de seus membros em alguma fonte de moral absoluta.

Entendendo as origens e significados de ética, é mais fácil perceber que quando se discute e examinam-se questões éticas, existem dois pontos de referência que se deve sempre ter em mente: um ponto de moral absoluta e outro de padrões e expectativas comunitárias.

4.2 Importância da ética no Terceiro Setor

4.2.1 Recente surgimento como um setor

As organizações de Terceiro Setor apenas recentemente emergiram como um setor, e ainda tem-se muito a aprender sobre suas características próprias. Existem alguns campos a serem explorados como valores comuns, experiências e conhecimentos gerais.

Com isso, questões relativas ao Terceiro Setor (questões éticas que se tem em comum ou que transcende o setor) são novas. Apenas recentemente as características do setor tornaram-se suficientemente evidentes para que as organizações não lucrativas de todas as áreas de atuação (educação, saúde,

¹ JEAUVONS, 1994. cap. 9, p.187.

religião, bem estar, etc) fossem reconhecidas como sendo pertencentes a um mesmo setor com identidade própria. Tal fato enfatiza a necessidade de mais padrões éticos comuns que ultrapassem as barreiras organizacionais.

4.2.2 Composição setorial

Instituições que enunciam, transmitem e defendem valores éticos caem dentro das fronteiras do Terceiro Setor. A sociedade espera um alto padrão ético de tais entidades, assim como afirma Elizabeth Boris: "espera-se que profissionais e voluntários atuantes no setor sejam modelos de responsabilidade moral"².

Devido ao fato de ética ser uma característica esperada dentro do Terceiro Setor, quando uma organização pertencente a este age de maneira não ética, está pondo-se em risco toda a "boa imagem" do setor.

4.2.3 Cultura de idealismo

As organizações de Terceiro Setor são criadas por razões outras que não o lucro. Sua cultura é claramente moral e idealista. Empregados, voluntários e doadores são atraídos para tais organizações em razão desta cultura.

Alto padrão ético e o idealismo das organizações do Terceiro Setor são congruentes. Não apenas este caráter pesa em tais organizações, mas também significa que atitudes não éticas atraem a atenção da mídia.

Segundo um artigo da Independent Sector: "... o público espera uma prática habitual dos mais altos valores éticos por parte das instituições de caridade. Em razão destas entidades, fundamentalmente, serem dedicadas ao desenvolvimento dos valores básicos humanos, expectativas sobre elas são particularmente altas. Aquelas que se presume servirem ao bem público, assumem a confiança pública"³.

Robert L. Payton resumiu este tópico quando disse: "É através da formação do sentimento moral e imaginação em ação coletiva que se tem moldado a base da tradição filantrópica"⁴.

4.2.4 A base na confiança

Segundo um artigo publicado na Forbes: "Em razão da nobreza de seus objetivos, a maioria das pessoas espera que as organizações de Terceiro Setor forneçam qualidade e serviços superiores"⁵.

² BORIS, 1990. p.190.

³ INDEPENDENT SECTOR, 1990.

⁴ PAYTON, 1988. p. 119.

A participação de voluntários é uma ferramenta essencial na maioria das entidades. Muitas instituições procuram e recebem apoio da sociedade. Confiança é essencial se tais organizações querem continuar contando com este apoio, e um comportamento ético cria confiança. Sem ela os doadores perdem o incentivo de contribuir e o governo retira os privilégios legais do Terceiro Setor.

Outro fator importante é enfatizado por Burton Weisbrod no que diz respeito à percepção pública: "...o status de não lucrativa, principalmente o de receptora de privilégios na dedução de impostos, é vista como uma marca de qualidade, como um indicador de que a entidade é confiável⁶". Ele ainda alerta sobre a possibilidade de tal característica afetar o setor como um todo: "Sempre que alguma não lucrativa é vista como tendo abusado da sua posição confiável, a reputação de todas as organizações de terceiro setor vai ser abalada, o valor do status de não lucrativa como um sinal de que uma organização merece contribuição de dinheiro e tempo é degradada. Instituições que não agem corretamente vão achar cada vez mais difícil obter recursos e vão tender a serem colocadas fora do mercado"⁷.

4.2.5 Uma fraca troca direta

A maioria das organizações do Terceiro Setor não realiza trocas diretas de bens tangíveis, que é o que caracteriza o relacionamento de uma empresa e seus consumidores. Transações no mundo dos negócios são realizadas de tal forma que ambas as partes obtêm o que querem em uma negociação independentemente da ética do outro. Se algum problema ocorrer, existe um sistema de leis criado para proteger ambas as partes.

A falta de troca direta no mundo do Terceiro Setor exige a necessidade de uma preocupação maior com a ética. Se o Terceiro Setor não focar seus esforços para lidar com questões éticas, será necessária a criação de muitas leis, o que aumentaria grandemente a burocracia do setor.

4.2.6 Proximidade dos adversários

O Terceiro Setor inclui os mais diferentes tipos de pessoas: do milionário ao miserável, do culto ao analfabeto. Tal fato faz com que pessoas com os mais diversos julgamentos éticos juntem-se dentro do setor com o mesmo objetivo, exigindo uma grande habilidade das entidades na padronização de uma postura ética.

⁵ FORBES, 1990.P.34.

⁶ WEISBROD, 1988. p.22.

⁷ Ibidem. P.34.

O problema mais sério é a presença de valores opostos. Entre aqueles que atuam no setor estão os que possuem as mais diferentes concepções do que é certo e errado.

5. Ética no Terceiro Setor brasileiro

Nos últimos anos tem crescido o interesse no Terceiro Setor brasileiro apesar de ainda haver uma escassez de literatura. Tal crescimento tem afetado grandemente a profissionalização do setor e chamado a atenção da mídia. Mas o que infelizmente acontece, assim como pode também ser observado em outros países, a mídia costuma sempre buscar o sensacionalismo e em geral mostrar o lado corrupto do setor ao invés do generoso pelo qual os brasileiros são conhecidos.

O índice de ocorrência de fraudes e abusos por parte de instituições que se dizem sem fins lucrativos é elevado e a divulgação pela mídia destas desvirtuações de propósitos prejudica a imagem do Terceiro Setor como um todo. Entidades comunitárias que realmente cumprem os seus deveres e buscam a melhoria das condições sociais, humanas e ambientais através da realização de notáveis trabalhos se tornaram duvidosas aos olhos do cidadão menos prevenido. Este fato contribui para o crescimento do descrédito não só na política pública governamental, mas também no poder de iniciativa dos próprios civis.

Tal lado negativo muitas vezes é reforçado pela relação entre filantropia brasileira e clientelismo que se estabeleceu durante os séculos, e onde os captadores de recursos são encorajados a financiar projetos do "patrono". Sendo assim, por muitos anos doação tem pertencido a um complexo sistema de dependência mútua, favoritismo e muitas vezes corrupção. Além disso, muitas pessoas têm utilizado os privilégios na dedução de impostos dados para instituições de caridade em benefício próprio. Intitulado "pilarantropia", podem ser encontrados vários casos de mau uso dos benefícios públicos para ganhos privados.

Frente a tal situação o governo tem tomado atitudes punitivas ao invés de reconstrutiva. Ao invés de aumentar as responsabilidades das organizações do Terceiro Setor perante suas atividades e estimular a transparência desta em suas transações, o governo tem, muito pelo contrário, limitado os benefícios.

Mas tal cenário está começando a se alterar. Esforços na busca da restauração da imagem das instituições tem crescido na atualidade, como por exemplo, a criação do Prêmio Eco, o Prêmio Bem Eficiente e o Prêmio Itaú.

6. Valores

Os valores de uma organização são aquelas crenças e princípios centrais que movem a instituição. Sendo assim, eles tomam-se uma hierarquia de valores relativos que servem como base para atitudes e tomadas de decisões. Gestores atuantes no Terceiro Setor antes de poderem, efetivamente, desenvolver um comportamento ético dentro da organização, devem ter uma séria preocupação em entender e identificar seus sistemas de valores.

Thomas Jeavons⁸ analisa cinco valores considerados por ele como essenciais para o bom funcionamento de uma instituição do Terceiro Setor. São eles:

6.1 Integridade

Integridade diz respeito à relação entre aparência e realidade, intenção e ação, promessa e performance, em todo aspecto da existência de uma pessoa ou organização. Se confiança é uma qualidade crucial no gerenciamento de uma organização do Terceiro Setor e se para estas entidades ser confiável é uma das expectativas básicas esperadas pela sociedade, então integridade torna-se um valor ético fundamental que tais organizações precisam obter.

No nível organizacional, integridade é mais obviamente notada como estando presente ou não se comparando os materiais da própria entidade (materiais de captação de recursos, artigos, declaração dos valores e missão) com prioridades e performance dos seus projetos atuais. Por exemplo, uma organização que se diz existir para servir a população carente, mas que regularmente gasta grande parte de seus recursos promovendo-se, desenvolvendo sua própria imagem, ou melhorando o conforto e o nível de segurança dos funcionários deve ser vista com suspeita⁹.

Isto não quer dizer que os funcionários não devem ter salários razoáveis e benefícios, ou que a organização não deva gastar dinheiro desenvolvendo seu crescimento. Mas é dizer que uma avaliação no orçamento, alocação do horário dos empregados e a aplicação de outros recursos irá mostrar que a entidade, embora dizendo servir o bem público, está dando mais atenção para o seu próprio crescimento e melhoramento do que para o dos outros.

Integridade pode ter diferentes significados para diferentes pessoas, mas no contexto de ética profissional, deve significar fazer o seu trabalho mais honestamente possível e mais completamente em congruência com os princípios declarados.

⁸ JEAVONS, 1994. p.192 – 200.

⁹ Idem.

Exemplificando: uma organização utiliza-se de imagens representativas nos seus materiais de captação de recursos. Ou seja, um folder que conta a história de uma família ou pessoa em necessidade, e inclui figuras desta. O que acontece é que, algumas vezes, esta história é na verdade uma composição feita juntando-se várias histórias de pessoas vivendo em um ambiente miserável feita para gerar um impacto maior no leitor; ou ainda, as figuras não são das pessoas descritas no folder, e sim as mais comoventes que a organização encontrou. Resumindo, as necessidades são reais, e as histórias e figuras têm causado impactos efetivos, mas tal atitude não é considerada íntegra.

Muitos argumentam que agir desta maneira é moralmente errado porque é uma atitude desonesta, apesar do fato de arrecadar dinheiro para uma boa causa. Até mesmo aqueles dentro da organização admitem que se um doador perceber tal prática pode haver problemas. A expectativa do doador no que concerne aos altos padrões morais de tais entidades pode ser abalada.

Outro caso é quando a organização faz propaganda apresentando um projeto que mais facilmente arrecadará fundos, e fazendo o doador acreditar que o dinheiro irá para tal projeto. Mas o que acontece na verdade é que as doações serão utilizadas para outros propósitos. Tal atitude, novamente, não pode ser considerada ilegal, mas também não é íntegra.

Dramáticas disparidades entre promessas ou práticas éticas e o trabalho de uma organização de terceiro setor pode criar dificuldades para todo o setor.

6.2 Transparência

Na história e prática da filantropia na América, quando uma organização ou pessoa tenta esconder seus esforços filantrópicos aos olhos do público, cria-se um profundo ceticismo sobre a natureza desta ação. Em outras palavras, a atitude do público é questionar: “Se eles estão realmente fazendo o bem, porque estão relutantes ou envergonhados de demonstrar o que estão fazendo?”.

Isto é especialmente verdade para organização. Pode-se argumentar baseando-se na parábola cristã (ver Mateus 6:2-4 ou Sermão da Montanha – “... o que uma mão faz, a outra não precisa ficar sabendo...”), de pessoas “fazendo boas ações” anonimamente ou em segredo. Entretanto, para uma entidade que opera na esfera pública, especialmente em áreas de serviço que pode ter um impacto na vida da comunidade, é difícil argumentar convincentemente a favor do segredo. Na verdade, pode ser crucial para estas instituições conduzir seus negócios de maneira que esteja aberto para averiguação pública.

Tal fato pode ser confirmado através da pesquisa realizada por Custódio Pereira¹⁰. Segundo ele, os dados de sua pesquisa indicam que as pessoas preferem contribuir para instituições que mostrem transparência em suas ações e na forma como aplicam os recursos administrados, e que transmitam confiança e credibilidade.

Uma razão para isto é que transparência necessariamente desencadeia comportamento ético. A organização que age abertamente não pode evitar agir de maneira honesta e correta em todas as suas atividades, já que esta sendo vigiada pela sociedade.

Sob o ponto de vista daqueles que se preocupam com a continuidade das organizações do Terceiro Setor e que reconhecem que manter um clima de confiança é essencial para a sobrevivência destas, deve-se observar que operar transparentemente é uma das melhores maneiras de se constituir confiança.

Sendo assim, pode-se afirmar que transparência, em se tratando de captação e alocação de recursos, deve ser vista como um valor ético chave para as organizações do Terceiro Setor.

6.3 Responsabilidade

Não é apenas importante para as organizações do Terceiro Setor ser transparente em relação às ações que realiza, e como e porque o fazem, mas também é importante que se esteja pronto para explicar e, em geral, ser responsável por suas escolhas. Isto é uma extensão do contrato social implícito de privilégios tributários e confiança que estas organizações possuem perante a sociedade.

Deve-se notar que estas entidades são beneficiadas com tais privilégios legais sob o pretexto de estarem servindo ao bem público e de aplicar seus recursos para realizar seu trabalho da maneira mais eficiente e direta possível. Deste contrato social implícito deriva uma clara obrigação ética de agir de acordo com as promessas e, como em todos os contratos, estar sujeito à avaliação e pronto para responder por qualquer problema de performance.

Pode-se afirmar com isso que, em termos sociais e contratuais, todas as organizações de Terceiro Setor têm uma responsabilidade ética de ser responsável por ser beneficiários, seus membros e seus doadores.

¹⁰ PEREIRA, 2001. p.102.

6.4 Serviço

As organizações do Terceiro Setor existem e são beneficiadas com privilégios específicos (como foi citado anteriormente) com a explícita responsabilidade de estarem comprometidas de alguma maneira em servir o bem público.

O contrato social estendido para estas entidades assume que elas vão dedicar-se a servir. Além disso, aceitando o suporte da sociedade (através de doações, voluntários, etc) suas obrigações éticas são reforçadas.

Tal obrigação de servir deve ser manifestada na conduta dos administradores de diversas maneiras. Dizer que estes devem fazer desta obrigação sua preocupação primeira é dizer que se deve proceder de maneira a colocar a missão da empresa acima de seu próprio status ou carreira. Isto obviamente não significa dizer que os administradores devem sacrificar-se em benefício da organização.

Além disso, pode ser observado que o desejo dos gestores e líderes de verem-se como servintes dos outros pode ser crucial para o compromisso da organização em servir.

6.5 Caridade

A palavra caridade vem do latim "caritas", o que significa mais do que dar para aqueles que necessitam. Tal palavra pode ser originalmente traduzida como "amor", mas não o amor romântico, mas o amor de vizinho e compromisso assumido para o bem dos outros, ilustrado na parábola do Bom Samaritano. "Caritas" significa cuidar, colocar o bem estar dos outros no mesmo nível do seu, ser generoso, mas não no sentido de piedade, e sim no sentido de relacionamento e preocupação com os demais.

Pode-se colocar a obrigação ética de caridade das organizações de Terceiro Setor no sentido de reciprocidade. Ou seja, muitas destas entidades dependem da generosidade de seus doadores para a sua existência, e, portanto devem retribuir tal atitude. Além disso, pelo menos em se tratando de filantrópicas, a motivação da maioria de seus apoiadores consiste na crença de que estas estão comprometidas com o cuidado do próximo e que tais organizações serão veículos para a construção de uma sociedade mais caridosa e justa.

Portanto é notório que as instituições sem fins lucrativos têm sido vistas como tendo um papel fundamental na transmissão de valores cívicos, sociais e éticos na sociedade.

Outros valores ainda são citados por David Manson¹¹, são eles:

6.6. Altruísmo

Tal valor pode ser entendido como um compromisso não egoísta com o bem estar alheio. Muitas organizações do Terceiro Setor estão baseadas no melhoramento do bem estar e alívio da dos demais, fazendo aos outros o que gostariam de fazer a si mesmos.

Altruísmo pode ser um elemento chave na missão de uma entidade e em seu relacionamento com funcionários, clientes e sociedade.

6.7 Excelência

É o valor pelo qual pessoas e organizações estão preocupadas com a qualidade e quantidade de seu trabalho. O produto de muitas entidades é difícil de se medir, e os resultados freqüentemente não são notados pelos doadores.

Excelência em administração e performance é dependente do padrão ético e profissional da organização. A busca por excelência é uma atitude especialmente significativa para todos os envolvidos na instituição.

6.8 Justiça

Este valor diz respeito a tratar as pessoas com igualdade e tomar decisões baseado nas noções de justiça. Isto envolve estar aberto para admitir erros, evitar favoritismo e não tomar nenhuma vantagem da adversidade alheia.

6.9 Fidelidade

Fidelidade é sinônimo de lealdade, mas, dentro do Terceiro Setor, lealdade refere-se a pessoas e grupos, enquanto fidelidade diz respeito a princípios e crenças. Ou seja, a última significa fidelidade e devoção às crenças de uma organização, seus princípios, suas causas e missões, prioridades, políticas e objetivos.

7. Relacionamento entre organização de Terceiro Setor

¹¹ MANSON, 1992. Parte 2, p.23 –25.

7.1 Cultura de cooperação

A maioria dos relacionamentos entre organizações do Terceiro Setor é baseada em acordos verbais ao invés de contratos formais. Um favor é realizado com a consciência de que alguém, algum dia o retribuirá. Frequentemente, as condições são tais que o favor não é nunca retribuído. Ou ainda, em muitas trocas, os benefícios recebidos por uma entidade são muito maiores do que os da outra.

7.2 Competição

“Existem mais entidades precisando de dinheiro do que doadores, existem mais vagas para voluntários comprometidos e ativos, e provedores de serviços do que pessoas para preenche-los¹²” (Marilyn Fischer).

A questão da competição entre organizações do Terceiro Setor é bem controversa e merece uma atenção especial. A competição no setor está principalmente ligada à busca por financiamentos. Assim como afirmou Célia Cruz em sua entrevista, as entidades estão bastante disponíveis a ajudar outras entidades no que diz respeito à troca de informações, materiais, mas quando se trata de divulgar seus doadores, elas já ficam mais receosas.

O que se deve ter em mente é que não se pode confundir a competição no terceiro setor com a do setor privado. Ao contrário do último, o primeiro não tem como objetivo tirar as suas competidoras do mercado e nem aumentar o seu market share.

As necessidades da sociedade são muitas e bastante diversificadas, desta forma, não só uma entidade por estar ajudando outra por atender as mesmas necessidades do seu público beneficiário, aumentando desta forma o atendimento, como também pode estar ajudando através de uma atividade complementar à da outra.

Esta competição pode ser amenizada através da busca pela fidelização dos seus doadores, do comprometimento e envolvimento dele em relação à causa.

Neste caso, os administradores devem perguntar a si mesmos: “Em que contexto deve-se ver competidores como colaboradores?”. Algumas vezes uma organização ao se unir a uma concorrente fornece maiores benefícios sociais, mas, ao mesmo tempo, restringe os benefícios que teria agindo sozinha, ou seja, está-se diante de um conflito de valor entre excelência/lealdade e caridade/cidadania.

¹² FISCHER, 2000. cap.5, p.137.

8. Ética na captação de recursos

Perguntando-se a captadores de recursos quais são os padrões éticos utilizados na tomada de decisões profissionais as respostas, geralmente, serão algo como: "Eu faço o que é necessário dentro dos limites da lei para atingir meus objetivos", "Eu faço o que for preciso fazer sem comprometer a minha reputação ou a da minha empresa", "Eu faço o que é considerado aceitável na minha profissão", ou ainda "Eu faço o que minha consciência me permitir fazer".

A diversidade de tais respostas pode ser vista como interessante e problemática. Interessante na medida em que sugere uma riqueza de pensamentos éticos e criatividade. Problemática no que se refere a uma quase inexistência de padrões comuns na prática profissional.

Uma pesquisa realizada pelo Fund Raising Institute of Amber¹³ confirma tal afirmação. As respostas para o estudo de casos apresentado para um grupo de captadores de recursos indicam que o que existe é apenas um pequeno consenso sobre qual é o padrão moral apropriado, exceto, obviamente, em casos extremos onde uma dano causado a uma pessoa é claro e violento.

A fim de melhorar tal cenário, James Donahue¹⁴ enfatiza a necessidade primeira de acabar com os mitos que muitos têm sobre o que é ético ou não, o que se pode fazer ou não. Para ele os mitos na ética na captação de recursos necessitam ser distinguidos da realidade. Feito isto, Donahue sugere a criação de algumas diretrizes para serem usadas na prática.

8.1 Desmistificando a ética na captação de recursos

Três mitos comuns no que diz respeito à ética predominam na cabeça da maioria dos captadores de recursos.

Mito 1: O mito da pureza moral

Muitos assumem que ética envolve esforçar-se para atingir elevados objetivos e impossíveis ideais morais. Para alguns, ser ético significa não estar "contaminado", ser virtuoso e um devoto irrepreensível. Ética na captação de recursos é interpretada como significando aquele que segue o caminho da virtude, e que sucesso e cumprimento de metas são secundários a preservação da integridade pessoal e pureza moral. Esta visão produz o entendimento errôneo de que ética e captação de recursos são incompatíveis.

¹³ DONAHUE, 1993. p.33 – 36.

¹⁴ Idem.

A realidade é que uma boa captação de recursos requer constantes esforços para determinar quais negociações e compromissos são moralmente aceitáveis ou justificáveis. Ética relaciona-se mais com entender a natureza e a qualidade destes “valores na negociação” do que tentar assegurar-se de que ninguém vai cometer nenhum erro.

Mito 2: O mito do conserto rápido

Muitos na captação de recursos acreditam que criando um código de ética ou algumas leis ou princípios as questões éticas serão resolvidas.

Mas o que acontece é que códigos de ética e diretrizes são importantes, mas possuem um uso limitado. Eles são úteis por permitir aos captadores terem um senso geral do que é próprio ou não. Mas quando se tem que resolver dilemas éticos concretos e conflitos, eles podem não ajudar muito. É utópico pensar que apenas desenvolvendo códigos e diretrizes, todos os conflitos morais serão resolvidos.

Ética tem mais a ver com o processo do que com códigos de conduta. Devido ao fato da maioria dos dilemas morais não possuírem respostas rápidas e fáceis, é mais útil desenvolver um processo onde as decisões possam ser acessadas e avaliadas de uma maneira consistente. Isto envolve considerar as questões de valor-chaves numa decisão, e desenvolver um entendimento de o que um captador e sua instituição mantêm como senso moral.

Mito 3: Ética diz respeito apenas a condutas individuais e pessoais

Existe uma percepção comum de que ética relaciona-se apenas com indivíduos e as ações que realizam. A maioria das discussões sobre ética está preocupada quase que exclusivamente com o comportamento pessoal de cada pessoa.

E o que se observa é que o foco da ética no comportamento individual é compreensível na medida em que é a pessoa que realiza a ação, mas o foco na moralidade pessoal obscurece o fato de que os seres humanos desenvolvem seus padrões morais baseando-se na sociedade em que vive e na instituição que trabalha. Em nenhum lugar isto é mais evidente do que na captação de recursos, onde a conduta profissional é colocada a serviço de uma organização ou causa.

8.2 Conflitos de Interesse

8.2.1 Remuneração do captador por comissionamento

Uma das maiores, se não a maior, questão ética discutida atualmente que envolve a captação de recursos no Terceiro Setor é se deve-se remunerar ou não o captador de recurso através de comissionamento.

Apesar das grandes discussões que têm acontecido sobre o tema, estudiosos e especialistas no setor são claros na sua postura contrária ao comissionamento. De acordo com uma entrevista dada à revista Integração¹⁵, Célia Cruz afirma: “Eu sempre falo que é assim: comissão versus missão. (...) Se estou pedindo por causa da missão, quero que todo o dinheiro que estou pedindo seja utilizado nela”.

Segundo Marilyn Fisher¹⁶, a questão do comissionamento se enquadra nos chamados conflitos de interesse. Para ela, conflitos de interesse ocorrem quando o interesse próprio do captador interfere na sua habilidade defender os interesses da organização, ou seja, neste caso quando a renda pessoal está relacionada com o tamanho da doação, tirando a atenção do captador da missão da organização e a colocando no seu próprio bem estar financeiro.

De acordo com a autora, as razões para que remuneração comissionada seja vista como antiética se deve ao fato de:

1. Como seu ganho depende de comissões, o captador pode tender a colocar seus esforços em procurar os doadores que possam doar grandes somas ao invés daqueles que melhor se identificam com a missão da entidade. Ou seja, trocará os ganhos a longo prazo (doador que apesar de não doar grande somas, doa sempre) por aqueles que dão grandes somas imediatamente, prejudicando a estabilidade financeira da entidade.
2. Pode diminuir a credibilidade do captador de recursos frente ao doador, que poderá por em dúvida a veracidade das informações que o captador fornece, e frente aos demais funcionários e até mesmo voluntários que muitas vezes também se esforçaram para conseguir a doação, mas não possuem uma comissão sobre ela.
3. A entidade estará colocando o captador numa situação em que toda hora estar-se-á sendo testada a sua integridade.

Célia Cruz¹⁷ afirma ainda que como os captadores, em geral, levam algum tempo para desenvolver relacionamentos com potenciais doadores até que eles efetivem a doação, somente profissionais com salários podem esperar este tempo. E mesmo que o captador proponha trazer seus próprios contatos,

¹⁵ CRUZ, 1998. n.1.

¹⁶ FISCHER, 2000. cap.6, p.169.

¹⁷ CRUZ, 1998. n.1.

recebendo comissão desses, o que acontece neste caso é que não haverá um desenvolvimento do relacionamento do doador com a instituição e sim com o captador, correndo o risco de ser uma relação não duradoura.

Tão relevante tem sido a discussão que o não comissionamento do captador consta no código de ética tanto da NSFRE quanto da ABCR. Segundo eles: "Os membros trabalharão por um salário ou honorários, e não em troca de comissão ou remuneração condicionada a resultados. Os membros podem aceitar uma retribuição baseada no seu desempenho, por exemplo, em bônus, sempre e quando estes estejam de acordo com as práticas seguidas pelas próprias organizações dos membros; não aceitarão retribuição baseada em porcentagem sobre os fundos filantrópicos obtidos".

8.2.2. Fontes de recursos

Uma questão bastante discutida na captação de recursos diz respeito à origem do dinheiro recebido pelas entidades do Terceiro Setor. Muitas destas doações provêm de fontes que possuem uma imagem não muito boa aos olhos da sociedade (como empresas de bebidas e cigarros, doadores cujo patrimônio foi construído por meios ilegais ou que tenham cometido alguma ilegalidade no passado).

Exemplos disso são, por exemplo, universidades renomadas como Princeton, Columbia, Oxford, Harvard, Yale e a Universidade de Nova Iorque. Tais universidades já receberam dinheiro da Fundação Sasakawa, cujo fundador Ryoichi Sasakawa possui um passado que inclui: associação com o exército fascista durante a II Guerra Mundial, prisão por crimes de guerra e envolvimento com o crime organizado japonês¹⁸.

A natureza do conflito aqui discutido é mais especificamente entre os objetivos a curto prazo da organização de conseguir os recursos, e seu objetivo a longo prazo de atingir sua missão. Levando-se ao extremo, as organizações são forçadas a escolher entre sobreviver ou seguir sua missão. Este conflito é considerado muito difícil na medida em que as organizações do Terceiro Setor são orientadas por um propósito.

Nestes casos deve-se ter em mente que este conflito pode ser interpretado de duas maneiras. De um lado, a doação pode ser vista como uma tentativa de amenizar a hostilidade e as críticas dirigidas ao doador, ou como uma compra de favores por parte deste. E por outro lado, tal doação pode ser com genuíno esforço na tentativa de compensar os malefícios causados pelas atividades do

¹⁸ GOODE, 1990. p.1.

doador. A decisão de aceitar ou não a doação é fortemente afetada pela maneira de como os motivos do doador são interpretados.

Segundo Barbara J. Lombardo¹⁹, a posição do captador de recursos em tais situações varia do idealismo ao pragmatismo. Enquanto que alguns se posicionam de forma idealista e recusam financiamento advindo de qualquer tipo de doador cujos objetivos ou atividades sejam inconsistentes com seus próprios objetivos, outros são pragmáticos e se orientam pelo fato de o que importa é onde o dinheiro é aplicado e não a sua origem.

A posição idealista é mais provável de ser vista como a mais virtuosa das duas, já que envolve sacrificar os ganhos imediatos em função dos interesses a longo prazo. E a posição pragmática expõe a organização a percepções e acusações de estar comprometida ou ser controlada pelo doador em questão.

Entretanto, ambas as posições podem ser justificadas eticamente. De acordo com DeGeorge²⁰ as justificativas provêm de duas correntes filosóficas: a teleológica e a deontológica.

A primeira determina que um ato é correto baseado em suas consequências; o utilitarismo é a sua forma mais comum. Baseado neste pode-se dizer que uma ação é correta quando produz o maior quantidade de benefícios para o maior número de pessoas. Já a corrente deontológica afirma que o fato de uma ação ser moralmente correta ou errada não depende das suas consequências, a obrigação de cada pessoa é fazer o que é moralmente certo e evitar aquilo que é errado, independentemente da consequência do ato. Desta forma, enquanto teleologistas avaliam a ação através de suas consequências, deontologistas avaliam os motivos e o caráter do agente.²¹

Pode-se dizer, portanto, que o pragmatismo pode ser explicado pela teleologia e a ideologia pela deontologia, ou seja, ambas as posições são eticamente corretas. Entretanto, ambas também possuem um certo grau de risco.

A posição idealista assume o risco financeiro de recusar doações em potencial, e, além disso, estimular pré-julgamentos em relação aos motivos da doação. O idealismo, na sua forma extrema, impede o diálogo entre o doador e a entidade. Já o pragmatismo pode afetar a imagem da entidade perante a sociedade como um todo, além de muitas vezes enfraquecer suas atividades que visam a eliminar os malefícios que o doador vem causando aos seus beneficiários.

¹⁹ LOMBARDO, 1991. cap.6.

²⁰ DEGEORGE, 1982.

²¹ Idem.

Com a finalidade de resolver estes conflitos, Barbara J. Lombardo²² afirma que durante a tomada de decisão, deve-se ter em mente três questões:

A primeira delas diz respeito ao grau de envolvimento que o doador terá dentro da organização, que tipo de reconhecimento ele vai querer em troca da doação feita. A organização deve avaliar se as exigências do doador irão comprometer seus objetivos, se transmitirão uma imagem contrária aos seus propósitos, ou se darão um controle excessivo da organização ao doador.

Outra questão importante refere-se aos objetivos da organização. Deve-se avaliar até que ponto o objetivo da entidade entrará em conflito com o do doador, de que maneira o sucesso da entidade prejudicará o doador.

E, finalmente, a organização deve analisar qual será a reação dos seus beneficiários e membros, observar como eles foram ou são prejudicados por alguma ação do doador.

Barbara J. Lombardo²³ enfatiza ainda a importância da criação de diretrizes, ou código para facilitar a tomada de decisão em questões de conflitos de interesse; da transparência em tais ações e; da diversificação dos doadores da entidade, não dependendo, desta forma, de uma só fonte de renda e impossibilitando o poder excessivo que um doador perante a entidade. Tais fatores só facilitariam a tomada de decisão das entidades, e garantiriam uma coerência em suas ações.

8.3 Diretrizes para os captadores de recursos

Terminada a análise dos principais mitos, seguindo ainda a linha de Donahue²⁴, faz-se necessária a discussão de algumas diretrizes para os captadores de recursos.

Os tipos de questões que vão permitir aos captadores (e suas organizações) tomarem decisões éticas e escolhas consistentes podem ser classificadas em seis categorias principais: consistência, coerência, comunicação, convicção, criatividade e correção.

8.3.1. Consistência

Organizações assim como indivíduos esforçam-se para serem consistentes em suas ações. Eles assim o fazem tendo certeza que suas políticas, procedimentos e decisões organizacionais têm um padrão de regularidade e

²² LOMBARDO, 1991. cap.6.

²³ Idem.

²⁴ DONAHUE, 1993.

previsibilidade. Tal procedimento cria confiança para com aqueles dentro e fora da entidade. A instituição passa a ser vista pela sociedade como agindo de uma certa maneira e com isso criando credibilidade. Consistência ajuda a trazer clareza e responsabilidade para as organizações de Terceiro Setor.

Captadores de recursos necessitam estabelecer consistência em suas decisões profissionais. Quando desvios em relação a seu comportamento ocorrem (muitas vezes para ganhos a curto prazo), prejudica-se tanto a credibilidade da instituição quanto a do captador. A cultura de previsibilidade e dependência é um item essencial para o sucesso da entidade.

8.3.2. Coerência

Assim como indivíduos, organizações funcionam bem apenas quando têm uma unidade interna ou coerência, ou seja, algumas diretrizes que estabelecem princípios e padrões que permitem que todas as diferentes partes da entidade caminhem juntas em harmonia. Ter coerência fornece um ponto de referência comum em que todos dentro da organização possam se guiar. Talvez, enquanto não existe nenhum princípio fixo que unifique a empresa, há a necessidade de que, pelo menos, exista uma tentativa de ter-se todas as partes da organização "falando a mesma língua".

Esforços na captação de recursos devem ser coordenados através da entidade e deve existir alguma estrutura que garanta que esta coordenação continue. Todas as partes devem saber o que cada uma está fazendo, para que não haja conflitos de objetivos.

8.3.3. Comunicação

Ética exige conversa. Se o captador de recursos e outros gerenciadores da organização puderem falar direta e francamente entre si, é possível minimizar desentendimentos que poderiam frustrar os esforços de criar e promover os melhores serviços possíveis. Comunicação ambígua e exageros, apesar de algumas vezes apresentarem vantagens a curto prazo, servem apenas para "sujar" a imagem da organização a longo prazo. Diálogos abertos estimulam um ambiente onde idéias e decisões podem ser compartilhadas, analisadas, questionadas e melhoradas.

8.3.4. Convicções

Organizações são conhecidas por suas convicções básicas e crenças. Estas estão contidas não apenas na missão e filosofia da entidade, mas também desenvolvidas informalmente ao longo do tempo. Convicções, juntamente com

as tradições e valores institucionais, formam o caráter organizacional. Uma das principais funções do captador é estimular este caráter.

Para tanto, o captador deve garantir que tudo o que for realizado no campo do desenvolvimento ajasta-se dentro das crenças básica da instituição. Onde não existe uma clara e bem estruturada missão institucional, isto pode se tomar uma tarefa difícil. Alguns princípios éticos podem ser mais claramente alcançados diretamente através da discussão da missão e filosofia da organização do que no momento em que as decisões estão sendo tomadas. Algumas vezes, somente relacionando-se as atividades na captação de recursos com a missão que se tem o desenvolvimento de uma perspectiva ética. Novamente o processo de questionamento ajuda a moldar e dar forma à ética organizacional.

8.3.5. Criatividade

Toda nova oportunidade de captar recursos oferece uma nova oportunidade para estimular o caráter organizacional e criar um novo futuro. Para tanto, os captadores devem tomar decisões e riscos. Por exemplo, quando o captador participa de uma reunião de planejamento e estratégia, ele direciona o futuro do caráter institucional. Criatividade e imaginação são necessárias em tais situações. Além disso, tais decisões de risco não estão isoladas, elas devem ser tomadas levando-se em conta o passado da organização, sua história, sua estrutura atual, e as pessoas que dela fazem parte.

Para ser ético é necessário que o captador treine seus instintos morais e intuições, assim desenvolvendo habilidades éticas. Isto é feito refletindo e conversando com outros profissionais da área e com outras instituições, fazendo perguntas críticas e só assim tomando as decisões.

8.3.6. Correção

As decisões tomadas podem ser consideradas boas ou más segundo a ótica da ética. Algumas vezes consegue-se aproximar valores e boas intenções, mas outras vezes, perde-se o objetivo moral e cai-se longe dos melhores ideais. É importante que as decisões na captação de recursos levem em conta tanto o fracasso quanto o sucesso de seus esforços.

Olhando-se para o sucesso ou fracasso das decisões passadas pode-se diminuir o risco dos erros no presente. Um olhar crítico sobre a tradição fará com que se aprenda com as experiências passadas e corrija-se no futuro.

8.4 Códigos de ética

8.4.1 Código de ética criado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos

A **Associação Brasileira de Captadores de Recursos - ABCR** promove o desenvolvimento e o aprimoramento dos profissionais na obtenção de recursos para causas não lucrativas e a preservação de princípios éticos elevados na função de captação de recursos.

Com essa finalidade, foi criado o presente Código que declara os valores da prática profissional que devem orientar os membros da ABCR, reafirmando sua responsabilidade na atividade de obtenção de apoio filantrópico.

É dever dos membros da ABCR fazer com que os recursos requeridos sejam obtidos com ética, respeito e honestidade em relação à intenção do doador. Os membros devem exercer sua atividade com integridade, honradez, veracidade e absoluto apego à sua obrigação de preservar a confiança do público.

1. Respeitar a legislação e defendê-la nas instituições.

- Acatando todas as leis federais, estaduais e municipais aplicáveis ao exercício da profissão.
- Evitando qualquer delito ou imoralidade no exercício profissional.
- Apoiando, dentro das próprias organizações, o respeito a todas as leis e regulamentos aplicáveis.

2. Trabalhar em troca de remuneração pré-estipulada e não aceitar comissionamento.

- Trabalhando por um salário ou honorários, e não em troca de comissão ou remuneração condicionada a resultados. Pode-se aceitar uma retribuição baseada em desempenho, por exemplo, em bônus, quando estes estejam de acordo com as práticas seguidas pelas próprias organizações. Não deve ser aceita retribuição baseada em porcentagem sobre os fundos filantrópicos obtidos.

3. Respeitar o sigilo das informações sobre doadores, pois estas são propriedade da organização para a qual trabalham.

- Acatando o princípio de que toda informação sobre doadores ou doadores potenciais, obtida pela organização ou em nome dela, é propriedade da mesma e não deverá ser transferida ou subtraída.

- Assegurando aos doadores o direito de não participar e o de retirar seus nomes das listas ou diretórios que sejam vendidos, arrendados ou intercambiados com outras organizações.
- Não revelando informação privilegiada a pessoas não autorizadas.
- Mantendo como confidencial toda informação sobre os doadores.

4. Esforçar-se, na medida de suas possibilidades, para que haja o apropriado controle e uso dos recursos, a transparência em sua administração e a divulgação de sua aplicação em documento público com informações preferencialmente checadas e elaboradas por entidade especializadas (auditores ou escritórios de contabilidade)

- Tomando o cuidado de garantir que todos os materiais usados para a solicitação de donativos sejam exatos e reflitam corretamente a missão da organização e o uso dos fundos solicitados.
- Garantindo, na medida das suas possibilidades, que os donativos sejam utilizados de acordo com as intenções do doador.
- Assegurando, na medida das suas possibilidades, o apropriado controle dos donativos - o que inclui o investimento cuidadoso de fundos, informações sobre uso e administração dos recursos e o consentimento explícito do doador antes de alterar o uso ou as condições de uma doação.

5. Somente captar recursos para projetos que tenham qualidade para motivar doações.

- Selecionando projetos que, em seu julgamento (e/ou no julgamento de profissionais qualificados a quem as partes interessadas queiram consultar), tenham razoável capacidade de convencimento para obter recursos.
- Trabalhando com o potencial cliente no sentido de que o projeto atinja qualidade suficiente para motivar doações.
- Realizando a avaliação do funcionamento da organização, da sua documentação e de suas propostas de captação de recursos anteriores.

6. Garantir, na medida das suas possibilidades, que os doadores recebam informações e conselhos éticos sobre o valor e as implicações fiscais de seus donativos potenciais.

- Informando, quando houver, os benefícios fiscais que o potencial doador pode obter.
- Detalhando os procedimentos para obtenção desses benefícios.
- Respeitando a questão ética quanto a orçamentos transparentes e fidedignos realizados pelas instituições.

7. Tornar conhecidos todos os conflitos de interesse sem incorrer em desonestidade ética.

- Não atuando junto a instituições que solicitam nossos serviços profissionais caso tais serviços estejam sendo prestados para organização congênere.
- Alertando a empresa doadora sobre concorrentes que já tenham efetuado doações para que esta possa decidir-se por doar ou não.
- Não aceitando qualquer doação, já que determinados recursos podem não condizer com o propósito da organização, devendo, portanto, ser discutidos -- e aprovados ou não -- entre a entidade e o profissional.

8. Respeitar e divulgar o "Estatuto dos Direitos do Doador"

Direitos do Doador

A filantropia baseia-se em ação voluntária para o bem comum. A tradição de dar e compartilhar contribui para a qualidade da vida. Devemos assegurar que a filantropia mereça o respeito e o apoio do público em geral. Para que os doadores tenham plena confiança nas organizações sem fins lucrativos e nas causas que são chamados a apoiar, a ABCR declara que todo doador tem os seguintes direitos:

I - Ser informado sobre a missão da organização, sobre como ela pretende usar os recursos doados e sobre sua capacidade de usar as doações, de forma eficaz, para os objetivos pretendidos.

II - Ser informado sobre a identidade daqueles que pertencem ao Conselho Diretor e à Diretoria da organização, contando que os mesmos exerçam julgamento prudente no desempenho de suas responsabilidades.

III - Ter acesso à mais recente demonstração financeira anual da organização.

IV - Ter assegurado que as doações serão usadas para os propósitos para os quais foram feitas.

V - Receber reconhecimento apropriado.

VI - Ter assegurado que qualquer informação sobre sua doação será tratada com respeito e confidencialidade. Qualquer divulgação da mesma deverá ter aprovação prévia.

VII - Ser informado se aqueles que solicitam recursos são membros da organização, solicitantes contratados ou voluntários.

VIII - Ter a opção de ter seu nome retirado de relações de endereços que uma organização possa pretender compartilhar com outras.

IX - Receber respostas rápidas, francas e verdadeiras às perguntas que fizer.

8.4.2. Quadro comparativo de padrões morais

Como pode ser observado, algumas instituições têm se preocupado com a criação de normas éticas a fim de desenvolver o pensamento ético na captação de recursos.

O quadro a seguir compara padrões éticos desenvolvidos por várias organizações do terceiro setor.

Quadro comparativo de padrões morais²⁵

| Princípios éticos | Inclusos em |
|---|-------------------------|
| Obedecer as leis e regulamentos | CASE, NAIS, NSFRE, NCPG |
| Confiança, justiça e liberdade de questionamento | DBR, CASE, NSFRE, NCPG |
| Remuneração: apropriada e aberta. | DBR, NAIS, NSFRE, NCPG |
| Sigilo e privacidade. | DBR, CASE, NAIS, NSFRE |
| Evitar conflitos de interesse. | CASE, NSFRE, NCPG |
| Utilizar os recursos de maneira determinada pelo doador; transparência no uso dos recursos. | DBR, NAIS, NSFRE |

²⁵ Quadro retirado do livro *The complete guide to fund raising management*.

| | |
|--|------------------|
| Cuidadosa descrição da organização e missão. | DBR, CASE, NSFRE |
| Transparência financeira. | DBR, CASE, NSFRE |
| Abertas experiências profissionais e qualificações. | NSFRE, NCPG |
| Informar o doador sobre as implicações na dedução de impostos da doação. | NSFRE, NCPG |
| Encorajar consultoria através de consultores independentes. | NAIS, NCPG |
| Respeitar a diversidade cultural e diferentes visões. | CASE, NSFRE |
| Ser reconhecida. | DBR |
| Prioridade na razão filantrópica. | NCPG |

Legenda

CASE: Council for Advancement and Support of Educational Statement of Ethics

DBR: Donor Bill of Rights (Developed by the American Association of Fund Raising Council, the Association of Healthcare Philanthropy, CASE e NSFRE)

NAIS: National Association of Independent Schools Principles of Good Practice for Member Schools – Fund Raising

NCPG: National Committee on Planned Giving Model Standards of Practice for the Charitable Gift Planner

NSFRE: National Society of Fund Raising Executives Codes of Ethical Principles and Standards of Professional Practice

9. Ética no gerenciamento de uma organização do Terceiro Setor

O administrador exerce um papel essencial na constituição de uma postura ética dentro da sua organização. Parafraseando Druker²⁶: “Os líderes devem

²⁶ DRUCKER, 1990. p.48.

mostrar-se a altura das expectativas sobre seu comportamento. Não importa que o resto da organização não siga o seu exemplo; o líder não representa apenas o que nós somos, mas, acima de tudo, o que deveríamos ser”.

Ou seja, o administrador que deseja que seus funcionários ajam de maneira honesta com os outros, deve agir da mesma forma com os funcionários. Além disso, ele deve recompensar atitudes éticas e desencorajar as não éticas. Se o gerenciador tende a tentar levar vantagem em tudo, contar “pequenas” mentiras, ou agir em benefício próprio, é mais provável que os funcionários achem que tal comportamento é aceitável, pelo menos no ambiente de trabalho.

Para complementar esta visão, Schein²⁷ afirma que líderes e administradores podem moldar a direção, o caráter e operação de uma organização básica e efetivamente através da definição dos valores centrais dos que dela participam, ou escolhendo novos integrantes que compartilhem estes mesmo valores.

Segundo Schein²⁸, estes valores centrais vão estruturar o comportamento da organização, não apenas ditando quais são as atitudes certas a serem tomadas em diferentes tipos de situação, mas sim influenciando o que as pessoas vêem como uma informação importante ou não.

10. Pesquisa de Campo

10.1 Objetivos da Pesquisa de Campo

A pesquisa de campo teve como objetivo primeiro identificar as questões éticas de mais relevância no Terceiro Setor brasileiro e, posteriormente, obter informações de como as organizações do Terceiro Setor se comportam perante a estas questões e em relação à ética em geral.

10.2 Metodologia

O primeiro passo na pesquisa de campo foi a realização de uma entrevista com a especialista em Terceiro Setor (principalmente na área de captação de recursos) Célia Cruz. A entrevista foi feita pessoalmente na sede do IDIS.

A finalidade da entrevista foi identificar as questões mais importantes e atuais dentro do Terceiro Setor, e o posicionamento da entrevistada perante à algumas das questões levantadas.

²⁷ SCHEIN, 1985.

²⁸ Idem.

Através dos dados obtidos, juntamente com o levantamento bibliográfico, foi possível a formulação do questionário (anexo 1).

As entidades escolhidas para pertencerem à amostra da pesquisa foram todas aquelas que estavam no ranking das maiores e melhores do Estado de São Paulo segundo o site Filantropia, desenvolvido por Stephen Kanitz, e também as entidades pertencentes à Associação Brasileira de ONGs (Abong).

Foram enviados 170 questionários por e-mails adquiridos através do site das entidades, ou sites de busca, sendo que 28 retornaram devido à inexistência do e-mail atualmente. No total apenas 23 questionários foram respondidos através deste método.

Os outros 15 questionários foram obtidos através da entrega pessoal de questionários em uma exposição que foi realizada nos dias 02/08 a 11/08 no Pavilhão de Exposições do Ibirapuera denominada Exposolidária. No total foram entregues 20 questionários.

O total de questionários respondidos foi de 38.

10.3 Perfil das entidades

10.3.1 Instituto Ayrton Senna

O Instituto é uma entidade civil sem fins lucrativos, inteiramente voltado para o desenvolvimento pessoal e social da população infanto-juvenil brasileira, tendo como fonte de recursos todos os contratos de uso da imagem de Ayrton Senna, das marcas Senna e Senninha, integralmente doados pela família para esta causa. A missão da organização é colaborar para a criação de condições que permitam a crianças e jovens brasileiros desenvolver plenamente seus potenciais como pessoas e como cidadãos, tendo como fonte de inspiração e suporte de significação do seu trabalho a vida e os ideais de Ayrton Senna. A estratégia é o apoio institucional, técnico e financeiro a ações dirigidas ao desenvolvimento pessoal e social da infância e da juventude, através de atividades de atenção direta, mobilização social e promoção de defesa de direitos. Seus destinatários são crianças e adolescente em situação de dificuldade econômica, pessoal e social. (dados obtidos no site www.sitedogilson.hpg.ig.com.br/esportes/21/index_int_8.html).

A entidade conta com 30 funcionários e beneficia cerca de 288.763 pessoas anualmente, tem um dispêndio social de R\$17.942.000,00.

Segundo a classificação do Filantropia 400, o Instituto encontra-se em 24º maior instituição do país, 14º do Estado e 4º da área de educação.

10.3.2 Ecoar

Fundado no ano de 1992, o Instituto Ecoar para a cidadania é uma associação civil sem fins lucrativos, sediada na cidade de São Paulo e formada por profissionais, estudiosos e ambientalistas que se reuniram logo após a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92) e o Fórum Global 92, a fim de continuar discutindo questões ambientais emergentes, objetivando desenvolver atividades educacionais e de produção agroflorestal voltadas a sustentabilidade em sentido amplo, colaborando para a construção de uma sociedade sadia e em equilíbrio com a natureza. (site Ecoar – www.ecoar.org.br)

A entidade é uma associada ABONG.

10.3.3 Doutores da Alegria

Doutores da Alegria é uma organização sem fins lucrativos, que conta com patrocínio e apoio de organizações privadas e doações e mensalidades de sócios contribuintes. Pioneiros no Brasil, a missão dos Doutores da Alegria é possibilitar às crianças e adolescentes hospitalizados, suas famílias e profissionais da área de saúde a experiência da alegria, em meio à tensão do ambiente hospitalar. Usando o humor como recurso essencial, os artistas, profissionais altamente especializados nas áreas de teatro clown e técnicas circenses, receberam treinamento médico específico para desempenhar, com todo o cuidado e eficiência seu trabalho junto aos jovens pacientes hospitalizados, auxiliando-os a superar traumas inerentes aos processos de enfermidade e internação, restituindo a alegria como parte integrante de suas vidas. (site <http://www.apple.com/br/pr/pacriatividadedigital2002.html>).

A entidade possui 37 funcionários e atende aproximadamente 50.000 pacientes por ano, com um dispêndio social de R\$1.590.000,00.

Classifica-se em 148º do país, 86º do estado e 31º da área de assistência a crianças.

10.3.4 União Cristã Brasileira de Comunicação Social

A UCBC é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, com sede em São Paulo, que congrega profissionais, estudantes, pesquisadores, professores de comunicação e a mídia impressa secular e religiosa. O principal objetivo é estimular a divulgação da mensagem cristã nos diferentes espaços e meios de comunicação social.

Fundada a 18 de julho de 1969, a entidade cumpriu um importante papel na luta pela redemocratização do país. Busca agora estimular de todas as formas os ideais cristãos e humanitários nos diferentes meios de comunicação, bem como promover o estudo, a análise e o debate construtivo sobre os fenômenos sociais e culturais contemporâneos a partir do lugar da comunicação. (site www.catolicanet.com.br/ucbc/).

A entidade conta com 1 funcionário e 10 voluntários envolvidos. AUCBC é uma associada da ABONG.

10.3.5 Colméia

Colméia é uma organização da sociedade civil, filantrópica, sem fins lucrativos e de utilidade pública nos níveis federal, estadual e municipal.

Seus recursos financeiros vêm de atendimentos na área de orientação vocacional, de cursos livres, convênios, feiras e campanhas de doação. Conta com o patrocínio de empresas e mantém parcerias com outras organizações similares.

A Colméia continua fiel às metas de seus fundadores: ensinar ao jovem o valor da cidadania saudável e produtiva. (site www.colmeia.org.br/).

A organização possui 9 funcionários e 100 voluntários que atendem anualmente cerca de 2.200 pessoas com um gasto total de R\$445.000,00.

Sua classificação é de 346º do Brasil, 241º do Estado de São Paulo e 37º da área de educação.

10.3.6 Liga das Senhoras Católicas de São Paulo

A LIGA é uma OSC (organização da sociedade civil), sem fins lucrativos, fundada em 15 de dezembro de 1921 por um grupo de senhoras com apoio do então Arcebispo de São Paulo Don Duarte Leopoldo e Silva.

Tem como missão zelar pelo princípio cristão de amor ao próximo e respeito à dignidade humana. Trabalhar na promoção humana de crianças, jovens, idosos e adultos, sem paternalismo, no sentido de promover os como pessoas com auto-estima, caráter, orgulho de sua cidadania, capazes para o trabalho e auto-suficientes. (site <http://www.ligasolidaria.org.br/>).

A Liga conta com o apoio de 117 voluntários e 709 funcionários, que chegam a atender 7.079 beneficiários por ano, com um dispêndio social de R\$15.917.000,00.

Fundada a 18 de julho de 1969, a entidade cumpriu um importante papel na luta pela redemocratização do país. Busca agora estimular de todas as formas os ideais cristãos e humanitários nos diferentes meios de comunicação, bem como promover o estudo, a análise e o debate construtivo sobre os fenômenos sociais e culturais contemporâneos a partir do lugar da comunicação. (site www.catolicanet.com.br/ucbc/).

A entidade conta com 1 funcionário e 10 voluntários envolvidos. AUCBC é uma associada da ABONG.

10.3.5 Colméia

Colméia é uma organização da sociedade civil, filantrópica, sem fins lucrativos e de utilidade pública nos níveis federal, estadual e municipal.

Seus recursos financeiros vêm de atendimentos na área de orientação vocacional, de cursos livres, convênios, feiras e campanhas de doação. Conta com o patrocínio de empresas e mantém parcerias com outras organizações similares.

A Colméia continua fiel às metas de seus fundadores: ensinar ao jovem o valor da cidadania saudável e produtiva. (site www.colmeia.org.br/).

A organização possui 9 funcionários e 100 voluntários que atendem anualmente cerca de 2.200 pessoas com um gasto total de R\$445.000,00.

Sua classificação é de 346º do Brasil, 241º do Estado de São Paulo e 37º da área de educação.

10.3.6 Liga das Senhoras Católicas de São Paulo

A LIGA é uma OSC (organização da sociedade civil), sem fins lucrativos, fundada em 15 de dezembro de 1921 por um grupo de senhoras com apoio do então Arcebispo de São Paulo Don Duarte Leopoldo e Silva.

Tem como missão zelar pelo princípio cristão de amor ao próximo e respeito à dignidade humana. Trabalhar na promoção humana de crianças, jovens, idosos e adultos, sem paternalismo, no sentido de promover os como pessoas com auto-estima, caráter, orgulho de sua cidadania, capazes para o trabalho e auto-suficientes. (site <http://www.ligasolidaria.org.br/>).

A Liga conta com o apoio de 117 voluntários e 709 funcionários, que chegam a atender 7.079 beneficiários por ano, com um dispêndio social de R\$15.917.000,00.

A entidade classifica-se como sendo a 28ª maior do Brasil, 15ª do Estado de São Paulo e 5ª de assistência a crianças.

10.3.7 Semear – Associação para Integração e Apoio aos Portadores de Deficiência

A Semear é uma sociedade civil sem fins lucrativos, fundada em 10/05/1989, juridicamente constituída e mantida por associados que são empregados das empresas prestadoras de serviços de Telecomunicações do Estado de São Paulo.

A Associação tem como objetivos: desenvolver programa de apoio às famílias; desenvolver programa voltado à socialização da pessoa portadora de deficiência; viabilizar alternativas de trabalho à pessoa portadora de deficiência; viabilizar o acesso ao esporte/lazer; desenvolver projetos na área de prevenção; prestar assistência ao portador de deficiência órfão. (site <http://www.semear.org.br/>).

10.3.8 GAPA Brasil/São Paulo – Grupo de Apoio à AIDS

O Grupo de Apoio à Prevenção à Aids – GAPA BR/SP surgiu como resposta à epidemia que se instalou e que só se encolheu frente aos trabalhos comunitários já realizados em países da Europa, nos Estados Unidos e na multidisciplinariedade de profissionais. Enfim, de pessoas que, calcados na esperança, desenvolvem projetos na tentativa de minimizar os danos causados pelo seu espraiamento.

Diferentemente dos outros movimentos associativos e populares, o GAPA, pela urgência e imediatismo de respostas, inaugurou uma nova cara dentro do movimento social: a ONG/AIDS e cujo nascimento foi marcado pelas transições históricas, políticas, sociais e econômicas, e em condição específica, enfrentando a estrutura de uma política de saúde precária.

Dentro dessa ótica, a discussão principal do grupo era apresentar a sociedade uma proposta bem definida: não se tornar um braço armado do Estado, mas que tivesse a função de agente crítico, das políticas estatais voltadas à questão da saúde, e especificamente em relação à AIDS.

A ação principal do GAPA, nesse início era a cobrança das autoridades de uma política de saúde eficiente que controlasse a epidemia. Passou a exigir condições mínimas de atendimento aos pacientes infectados como o HIV e a ampliação dos serviços de assistência oferecidos.

Era necessário forçar o Estado a cumprir as metas básicas construindo uma política de saúde com ações eficazes que atendesse os interesses da

sociedade. Assim, organizou-se a entidade como grupo social de pressão contra o Estado que nesse momento se mostrava inoperante diante do crescimento da doença. (site <http://www.gapabrsp.cjb.net/>)

10.3.9 Legião da Boa Vontade

A entidade tem como missão reeducar os povos pela formação do cidadão ecumênico (cuida do Espírito, reforma o Homem e tudo se transforma), exemplificando a Solidariedade Social em eficazes ações comunitárias e difundindo os valores da espiritualidade ecumênica.

Possui cerca de 1.320.109 beneficiários por ano, 69.131 voluntários e 5.522 funcionários. Além de ter um dispêndio social de R\$ 218.596.000,00.

Segundo a classificação desenvolvida pelo site Filantropia, a LBV é considerada a terceira maior entidade do Brasil e de São Paulo, e a segunda maior na área de educação. (site <http://www.filantropia.com.br/lbv.htm>)

10.3.10 Ação Solidária Contra o Câncer Infantil

A entidade possui como missão acolher a criança portadora de câncer, apoiar a equipe médica, sensibilizar os pais e a sociedade para a possibilidade de cura, de forma que estas crianças compartilhem com todas as outras, as mesmas oportunidades e os mesmos sonhos.

A organização trabalha com cerca de cinco funcionários, cem voluntários, que atendem 1.387 beneficiários ao ano, como um gasto total de R\$ 639.000,00.

10.3.11 ABDL – Associação Brasileira Para o Desenvolvimento de Lideranças

A ABDL – Associação Brasileira para o Desenvolvimento de Lideranças – é uma organização sem fins lucrativos, criada em 1991, cuja finalidade é promover sociedades sustentáveis por meio do desenvolvimento de lideranças atuantes nos diversos setores da sociedade. Os programas da ABDL buscam a disseminação de práticas relacionadas ao fortalecimento da democracia participativa, da integração social, da melhoria da qualidade de vida da população e do desenvolvimento sustentável.

A sua missão é articular lideranças para um mundo sustentável. A ABDL atua no desenvolvimento de programas de capacitação de lideranças e na criação de uma rede de cidadãos dispostos a promover mudanças nos padrões de desenvolvimento econômico, de sustentabilidade do meio ambiente e de equidade social. (site <http://www.abdl.org.br/abdl/quemsomos.htm>)

Ocupa a posição 145º no ranking das maiores do país, 83º do Estado de São Paulo, e décimo na área de desenvolvimento.

Possui onze funcionários, não trabalha com voluntários, beneficia 525 pessoas ao ano com um dispêndio social de R\$1.620.000,00.

10.3.12 Gotas de Flor com Amor

A entidade foi constituída juridicamente em junho de 1993, com o objetivo de educar e reestruturar crianças e adolescentes em situação de risco e suas respectivas famílias.

A entidade tem como missão promover o desenvolvimento pessoal e social de crianças, adolescentes e suas famílias, em situação de risco, por meio de ações nas áreas sócio-educacional, cultural, ambiental, de geração de renda e saúde tradicional e alternativa. (site <http://www.gotasdeflor.org.br/>)

10.3.13 Ação Comunitária do Brasil

A Associação Comunitária do Brasil - ACB chegou a estar presente em 80 comunidades, mas em 1999 optou por dar maior consistência ao seu trabalho e implantar mecanismos que sejam capazes de avaliar os seus resultados.

A entidade tem como missão contribuir de forma contínua e integrada para o autodesenvolvimento - Educação, Cultura, Cidadania - de crianças e jovens de comunidades carentes, em parceria com suas lideranças, formalmente organizadas. (site <http://www.crianca-sa.org.br/>)

Atende 6.156 pessoas por ano, possui 166 voluntários, 57 funcionários, e gasta um total de R\$ 4.233.000,00 por ano.

Segundo a classificação Filantropia a organização é a octogésima maior do Brasil, quadragésima sexta do Estado de São Paulo e a nona na área de educação.

10.3.14 Associação Profissionalizante BM&F

Associação Profissionalizante BM&F (APBM&F) criada em 1996, treina anualmente 120 jovens, entre 15 e 18 anos, concedendo-lhes bolsa mensal, cesta básica, vale-transporte, assistência médica, odontológica e social, e três refeições diárias. Os alunos recebem cursos de microinformática, silk screen e confecção industrial, reforço escolar e noções práticas de qualidade, atendimento a clientes, funcionamento de serviços bancários, responsabilidade e pontualidade, além de aulas de saúde e higiene pessoal. Por meio de convênios com associações de classe, a APBM&F busca conseguir estágios

ou colocação profissional para os formandos, para o que mantém cadastro com acesso via Internet (www.asspro.bmf.com.br), com dados e especialização de cada aluno.

As atividades cumprem o intuito de recuperação da auto-estima, o estabelecimento de metas e objetivos de vida, a cidadania e a procura pelo conhecimento. A APBM&F ainda oferece oficinas de valorização pessoal, arte, cultura, ética profissional, dinâmica de grupo e equilíbrio psicológico.

A entidade conta com 15 funcionários e 35 voluntários, com um dispêndio social de R\$ 1.713.000,00 anuais.

Segundo a classificação do site Filantropia, a APBM&F ocupa a 141ª do Brasil, 79ª no Estado e 17ª na área de educação.

10.3.15 JEDA – Associação Civil Projeto Esperança do Amanhã

A Associação Civil Projeto JEDA, 154ª no Filantropia 400 da Kanitz & Associados, fundada em 17 de março de 1984, presta atendimento sócio-educativo a 300 crianças e adolescentes na faixa etária de 7 a 17 anos.

O JEDA Juventude, Esperança do Amanhã, tem como prioridade atender à clientela oriunda de famílias de baixa renda, cuja sobrevivência acontece nas ruas devido à ruptura dos vínculos familiares ou pela busca do sustento através de trabalhos informais, mendicância e até mesmo pequenos furtos. O JEDA dá oportunidade ao educando para que descubra suas potencialidades a seja um cidadão útil a si e a sociedade. (site <http://www.projetojeda.cjb.net/>).

A entidade possui 10 voluntários e 19 funcionários, e tem um gasto aproximado de R\$ 1.080.000,00 por ano.

10.3.16 Centro dos Hemofílicos do Estado de São Paulo

A entidade tem como missão defender os direitos humanos e promover a cidadania dos pacientes portadores de hemofilia e suas famílias, lutando por uma política de saúde, medicamento de qualidade e quantidade suficiente para todos os pacientes portadores de hemofilia.

Possui 23 voluntários e 13 funcionários. Atende cerca de 1.637 beneficiários por ano com um dispêndio social de R\$ 420.000,00.

Encontra-se em 353ª maior instituição do Brasil, 219ª de São Paulo e 17ª na área de direitos humanos.

10.3.17 CARE Brasil

Membro da CARE International, a CARE Brasil chega ao país com o objetivo de contribuir com as iniciativas sociais já existentes e compartilhar sua experiência de 55 anos de combate à pobreza no mundo.

O lançamento oficial da Care Brasil foi precedido de uma avaliação das necessidades brasileiras, iniciada em 1999, quando a CARE International conduziu estudos sobre qual seria seu papel no combate à pobreza no país.

A partir de um diagnóstico, a CARE percebeu que a melhor forma de contribuir para o fim da pobreza no país será procurando exercer um papel catalisador em processos de transformação social e o foco do seu trabalho será a geração de renda e educação infantil.

A missão da CARE Brasil é servir às comunidades e às famílias mais pobres do País, potencializando a experiência, a diversidade e os recursos existentes tanto na sociedade brasileira quanto na CARE Internacional. Queremos ser um agente catalisador de processos de transformação social que gerem soluções duradouras para a erradicação da pobreza.

O orçamento da CARE para 2002 é de aproximadamente R\$1.500.000,00. (dados obtidos no site da CARE Brasil: <http://64.29.218.115>).

10.3.18 Associação Cristã de Moços

A ACM, que surgiu em Londres, em 1844, idealizada por George Williams, sempre valorizou o esporte como estratégia de seu trabalho de assistência a jovens. E a opção mostrou-se acertada, a julgar pelas operações da instituição.

A ACM está presente em 125 países dos cinco continentes, com um total estimado em 30 milhões de participantes e 12 mil sedes, inclusive no Brasil. A Associação Cristã de Moços (ACM) de São Paulo completou 97 anos de existência em 23 de dezembro de 1999, e conta com onze unidades de esporte, cultura e lazer e cerca de 72 mil associados.

A entidade possui 733 funcionários e 2.830 voluntários que juntos auxiliam 13.390 beneficiários por ano, com gastos em torno de R\$30.677.000,00.

Classifica-se em 18º maior entidade do país, 10º do Estado de São Paulo e 2º da área de assistência social.

10.3.19 Lar Sírio Pró Infância

Esta instituição foi fundada, em 1918, por um Grupo de sírios e libaneses com o objetivo de acolher crianças de ambos os sexos, independente de cor, raça, religião. A condição fundamental era e é, ainda, da carência de recursos ou de assistência familiar - orfandade total ou parcial, ou ainda, maus tratos com a família - padrastos agressivos, mães mentalmente doentes.

Numa Área de 25.000 m² a instituição abriga 285 (duzentos e oitenta e cinco) residentes internados com assistência médica, odontológica e educação - alfabetização e curso primário, bem como para as meninas ensino de corte e costura, artes culinárias e outros cursos complementares.

Em seus terrenos, através de convênio com a Prefeitura de São Paulo, foram construídos salões de aula que recebem diariamente 600 (seiscentos) alunos para os cursos primário e secundário.

As crianças aí internadas do sexo masculino terminam seus estágios após atingir 09 - 10 anos, sendo então devolvidos às suas famílias. No entanto, as meninas podem alcançar a idade de 13 a 15 anos em seu internato. (site: http://www.prefeitura.sp.gov.br/mil_povos/comunidades/arabes/arabes_femininas.asp).

A entidade beneficia cerca de 214 pessoal anualmente com a ajuda de 80 funcionários e 19 voluntários. O dispêndio social da entidade gira em torno de R\$1.948.000,00.

Sua classificação é 128º no país, 72º no Estado de São Paulo e 29º na área de assistência a crianças.

10.3.20 Raízes

A entidade tem como missão exercer atividades assistenciais, educacionais, culturais e beneficentes, financiadas por doações e atividades econômicas, visando à divulgação do Evangelho do Senhor Jesus Cristo e a promoção humana. (dados obtidos do site www.filantropia.org)

O Raízes conta com 37 funcionários e 20 voluntários que ao todo atendem 671 beneficiários ao ano, com um gasto social de R\$508.000,00.

A organização é considerada a 330ª maior do Brasil, 202ª do estado e 15ª da área de direitos humanos e cidadania.

10.3.21 Associação Saúde Sem Limite

A Saúde Sem Limites nasceu do compromisso social de um grupo de profissionais das áreas de saúde e das ciências sociais, que tinham experiência de trabalho em áreas distantes dos grandes centros urbanos, em colaborar com as comunidades organizadas na estruturação de serviços de saúde capazes de contemplar as diferenças culturais, sociais, epidemiológicas e geográficas existentes nessas regiões, onde geralmente, o acesso à esses serviços por parte da população é extremamente precário.

Tem como missão melhorar as condições de saúde das comunidades em território brasileiro que sofram os efeitos de discriminação social e/ou racial, ou de isolamento geográfico.

Possui cerca 65 funcionários e não possuem voluntários. A entidade faz parte dos associados da ABONG. (dados obtidos no site www.abong.org.br).

10.3.22 Sociedade Pestalozzi de São Paulo

Sociedade Pestalozzi de São Paulo é uma Instituição beneficente sem fins lucrativos, que trabalha, desde 1952, no atendimento a portadores de necessidades especiais mentais.

A entidade tem como missão o estudo e intervenção bio-psico-social e pedagógica, educação, profissionalização e integração social de crianças e adolescentes portadores de necessidades especiais mentais e orientação aos pais. (dados retirados do site <http://www.voice.art.br/Pestalozzi.htm>).

Possui 49 funcionários, 48 voluntários que atendem cerca de 700 pessoas anualmente com um custo de R\$1.119.000,00 anuais.

Classifica-se em 210° no país, 124° no Estado e 41° na área de assistência a portadores de deficiências.

10.3.23 Associação de Amigos do Autista

Fundada em agosto de 1983, a entidade tem como missão proporcionar à pessoa autista uma vida digna: aprendizado, trabalho, saúde, lazer e integração à sociedade; oferecer à família instrumentos para a convivência no lar e em sociedade; promover e incentivar pesquisas sobre o autismo.

As escolas da AMA se propõem a receber o indivíduo autista, independentemente de seu grau de comprometimento e, a partir daí, e assistir a pessoa ilimitadamente, isto é, não importando em que grau a síndrome se manifeste.

Para a AMA, é igualmente importante e desafiador o atendimento a um adulto altamente comprometido pelo autismo ou o atendimento de uma criança autista sem problemas de raciocínio ou de retardo mental.

Ao estruturar uma escola, uma coisa foi claramente definida nos objetivos da instituição: a escola é a entidade que deve favorecer o desenvolvimento de todos os aspectos do indivíduo, de forma a proporcionar um presente significativo e uma preparação para a futura vida adulta. Dada esta diretriz, cada caso é avaliado individualmente. De acordo com as capacidades, necessidades e limitações de cada educando, estabelece-se um programa de educação. (dados do site <http://www.ama.org.br>).

A entidade conta com 59 funcionários e 15 voluntários, que dão assistência à cerca de 646 beneficiários por ano, com um custo total de R\$927.000,00.

Na classificação das 400 maiores do site Filantropia, a entidade encontra-se na posição 236º no país, 136º no Estado de São Paulo e 47º na área de assistência a portadores de deficiência.

10.3.24 Hospital do Câncer - Fundação Antônio Prudente

O Hospital do Câncer tem como missão humanizar, dar solidariedade e amparo total ao paciente, durante sua estadia no hospital, tanto do ponto de vista material, espiritual, psicológico e humanitário, transformando esta estadia a mais amena e alegre o possível.

A entidade possui 1.081 funcionários e conta com a ajuda de 438 voluntários, que atendem cerca de 468.790 beneficiários por ano, ao custo de R\$81.175.000,00.

O Hospital é considerado a 7º maior instituição do Brasil, a 7º no Estado e a 4º na área de saúde.

10.3.25 Fundação Francisca Franco

A entidade abriga uma população de 140 mulheres, crianças e adolescentes em situação de risco pessoal ou social, encaminhadas pelo SOS Criança, Conselhos Tutelares, Fóruns, Delegacia da Mulher ou entidades assistenciais.

A direção da fundação estima ter atendido milhares de pessoas desde o começo das atividades, em dezembro de 1954. Na última década, foram cerca de 10 mil beneficiados.

Considerada a 189º maior entidade do Brasil, 110º de São Paulo e 16º na área de assistência a jovens, a Fundação conta com 38 voluntários, emprega 67

funcionários, beneficiando cerca de 180 pessoas com um dispêndio social de R\$1.209.000,00.

10.3.26 Rede Mulher de Educação

Criada em 1980, a Rede Mulher de Educação é uma organização não-governamental sem fins lucrativos, que promove e facilita a interconexão entre grupos de mulheres em todo o Brasil, constituindo uma rede de serviços em educação popular feminista.

A Rede Mulher de Educação desenvolve ações junto a mulheres e homens, de grupos e instituições mistas, comprometidos com relações humanas sem nenhum tipo de subordinação/dominação. Tais ações visam a fortalecer a capacidade de enfrentamento das desigualdades de gênero, a superação do sexismo nas organizações e a valorização das diferentes contribuições femininas à sociedade.

A metodologia da RME baseia-se na promoção da auto-estima e da participação crítica e criativa de cada pessoa, como sujeito ativo de seu desenvolvimento pessoal e do processo de transformação social, dentro de uma perspectiva cidadã e democrática. Explicitam a inter-relação entre o cotidiano, o local e o global como espaços de luta política. (site <http://www.redemulher.org.br/instit1.htm>).

Sua faixa orçamentária varia entre R\$ 600.000,00 a R\$ 1.000.000,00, e conta com seis funcionários e 23 voluntários. A instituição é uma associada ABONG (Site ABONG).

10.3.27 Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Diadema

A APAE tem como missão favorecer a independência da pessoa deficiente mental, a qualidade de vida e inclusão social.

A entidade conta com o trabalho de 45 funcionários e 38 voluntários, com dispêndios sociais de R\$580.000,00 ao ano no atendimento de 366 pessoas.

Sua classificação segundo o site Filantropia é de 308º no país, 185º no Estado e 70º na área de assistência a portadores de deficiência.

10.3.28 Casa dos Velhinhos de Ondina Lobo.

A missão da entidade é abrigar pessoas idosas, desprovidas de recursos, sem distinção de raça, cor, religião, origem ou sexo. Atendimento gratuito em regime de internato com assistência médica, enfermagem e alimentação, proporcionando-lhes entretenimento.

Segundo a classificação, a entidade figura em 299º maior do país, 179º de São Paulo e 12º na área de assistência a idosos e adultos.

A entidade possui 94 voluntários, 32 funcionários que atendem 125 beneficiados ao ano com um dispêndio social de R\$ 603.000,00.

10.3.29 Arrastão

O Projeto Arrastão – Movimento de Promoção Humana é uma organização sem fins lucrativos que desenvolve ações sócio-educativas e culturais atendendo 638 crianças e adolescentes, e suas famílias, na região de Campo Limpo.

A proposta do Projeto Arrastão é formar cidadãos capazes de transformar a realidade e o meio social em que vivem.

A entidade conta com 52 funcionários e 74 voluntários que beneficiam 608 pessoas por ano, com um dispêndio social de R\$849.000,00.

De acordo com o site Filantropia, a entidade ocupa a 247ª posição no Brasil, 145ª em São Paulo, e 50ª na área de assistência a crianças.

10.3.30 Mão Branca

Entidade criada em 1912 por um grupo de senhoras da comunidade sírio-libanesa. Os residentes da instituição têm, em média, entre 80 e 85 anos, havendo residentes com mais de cem anos de vida.

Na "Mão Branca" só há espaço para atividades que elevem o ânimo e estimulem o humor dos idosos. Por isso, o convívio social e os cuidados com a saúde recebem atenção especial. A entidade oferece um privilegiado espaço físico com 4 mil metros quadrados de área construída e 5 mil de alamedas e jardins.

Na área interna estão os aposentos, salão de festas, salas de refeições, de fisioterapia, de computação, de lazer (incluindo snooker, dominó, xadrez, cartas), de música, biblioteca e capela. A festa continua na área externa, na cancha de bocha, nos espaços para piquenique e recreação, nos jardins, nas praças e na igreja. Uma equipe de 97 funcionários encarrega-se dos serviços administrativos, de enfermagem, médicos, de nutrição, e da terapia ocupacional. (dados obtidos no site <http://www.amaobranca.hpg.ig.com.br/index.html>).

A organização conta com 96 funcionários e 64 voluntários que se dedicam no atendimento a 215 beneficiários anualmente. Possui um dispêndio social de R\$2.152.000,00.

Classifica-se em 119º maior do país, 66º do Estado e 3º da área de assistência a idosos e adultos.

10.3.31 Associação Quero Quero

A Associação Quero-Quero de Reabilitação Motora e Educação Especial é um projeto social sem fins lucrativos que atende crianças e adolescentes portadores de paralisia cerebral e outras deficiências neuromotoras. A Quero-Quero usa conhecimento e carinho para ajudá-los a conquistarem sua independência. Seus profissionais também analisam casos de outras idades e diferentes distúrbios, no intuito de verificar se a instituição possui equipamentos e tecnologias adequados às necessidades destas pessoas.

A entidade conta com 21 funcionários e 26 voluntários que atendem cerca de 177 beneficiários através de um investimento de R\$590.000,00 ao ano.

Classifica-se em 305º do país, 184º do Estado e 69º da área de assistência a portadores de deficiências.

10.3.32 ASA – Associação Santo Agostinho

A Associação Santo Agostinho é uma instituição sem fins lucrativos totalmente comprometida com a melhoria das condições de vida de crianças, jovens e idosos, visando maior integração na sociedade. (site <http://www.asa-santoagostinho.org.br/>).

A estrutura da Associação Santo Agostinho é composta por oito creches, com 1.430 crianças, desde recém-nascidos até os seis anos de idade; cinco recantos, com 570 jovens dos sete aos quatorze anos; um centro profissionalizante de panificação; um centro cultural; e o Lar Santo Alberto, com sessenta idosos internos.

A entidade possui 368 voluntários e 273 funcionários. Atende cerca de 1.941 pessoas anualmente com um gasto de R\$ 3.025.000,00.

10.3.33 Obra Kolping

A Obra Kolping é um movimento social popular de católicos a serviço do trabalhador e sua família. Tem como lema: religião, trabalho, recreação, família e sociedade. (retirado do folder da instituição).

A entidade visa à promoção integral da pessoa humana e a transformação das realidades sociais, através da criação de estruturas mais justas e humanas. Os meios para se atingir tais objetivos são: formação profissional e humana, apoio a pequenos empreendimentos de trabalhadores autônomos e a pequenos produtores rurais, incentivo à participação dos trabalhadores em associações e organizações que defendam seus interesses. Recusando toda forma de paternalismo, a Obra Kolping garante um apoio eficaz de caráter subsidiário, acompanhado de estímulos e educação.

A organização conta com um total de 26.426 voluntários e apenas 22 funcionários. Beneficia 76.312 pessoas ao ano, com um gasto total de R\$1.939.000,00 por ano.

É considerada a 129ª maior entidade do país, 73ª do Estado e 8ª na área de desenvolvimento.

10.3.34 Associação Carpe Diem

Acreditando no potencial das pessoas com deficiência mental e na importância de associar a comunidade, família, seus filhos e profissionais, o Carpe Diem, uma associação sem fins lucrativos, foi fundada em 07 de Maio de 1996, por iniciativa de profissionais envolvidas com o desafio da inclusão, que coordenam o projeto. (site <http://www.carpediem.com.br>).

Atualmente, entre conselho, equipe profissional especializada e equipe administrativa, o Carpe Diem, conta com mais de 30 pessoas que participam diretamente e investem na proposta de inclusão social e profissional, efetivando vários multiplicadores. A entidade tem um dispêndio social anual de R\$420.000,00.

A organização ocupa o 354º no ranking das maiores do Brasil, 220º do Estado de São Paulo e 83ª na área de assistência a portadores de deficiência.

10.3.35 Serviço Social Perseverança

Para dar conta de tantas demandas, a instituição arquitetou uma organização inspirada nos moldes empresariais, contando com 253 funcionários e o apoio de 5.035 voluntários, articulada em diferentes departamentos.

Essa força de trabalho atende um universo constituído por duas mil crianças e adolescentes que recebem medicamentos, cestas básicas, roupas,

atendimento médico, odontológico e psicológico. Oito creches cuidam, em período integral, de recém-nascidos a crianças de até cinco anos e onze meses.

A ação do Serviço Social Perseverança não se limita ao assistencialismo. A entidade mantém três centros de capacitação profissional, que atendem crianças e adolescentes. Cursos profissionalizantes, como de computação e de cabeleireiro, são conduzidos nesses centros. (site <http://www.perseveranca.org.br/>).

A entidade é considerada a centésima maior entidade do Brasil, 54º do Estado de São Paulo e a quarta maior creche.

Possui 260 funcionários e 5.246 voluntários que chegam a atender 76.312 beneficiários anualmente com um gasto de R\$2.850.000,00.

10.3.36 Católicas pelo Direito de Decidir – Brasil

A entidade é uma organização não-governamental feminista, de caráter ecumênico, formada por pessoas católicas. Busca-se a justiça social e mudança de padrões culturais e religiosos vigentes em nossa sociedade. Promove os direitos das mulheres, especialmente os direitos sexuais e reprodutivos. Luta pela igualdade nas relações de gênero e pela cidadania das mulheres, tanto na sociedade como no interior da Igreja Católica e de outras igrejas e religiões.

Divulga o pensamento religioso progressista, que, com base na tradição cristã, favorece a autonomia das mulheres, reconhecendo sua autoridade moral e sua capacidade ética de tomar decisões sobre todos os campos de suas vidas, inclusive no caso de um aborto.

Respeita a diversidade como necessárias à realização da liberdade e da justiça.

CDD constituiu-se no Brasil em 1993 e atua em articulação com a rede latino-americana (Católicas por el Derecho a Decidir), com Catholics for a Free Choice (Estados Unidos) e com companheiras na Espanha. (site www.catolicasonline.org.br).

Possui oito funcionários e seis voluntários, que atendem cerca de 200 beneficiários diretos. A entidade é uma associada da ABONG.

10.3.37 Fundação Bradesco

Entidade criada em 1956, com o objetivo de investir na educação de crianças, jovens e adultos desprovidos de recursos.

Sua rede educacional, constituída por 38 escolas e instalada em 25 estados e no Distrito Federal, propiciou ensino gratuito a mais 100 mil alunos em 2001, nos campos de educação básica (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), ensino profissionalizante, cursos de capacitação e educação de jovens e adultos (via teleeducação).

A Fundação é considerada a maior entidade beneficente do Estado de São Paulo, do Brasil e, conseqüentemente, da área de educação.

Emprega em torno de 2.531 funcionários, não possuindo nenhum voluntário. Atende 100.772 pessoas por ano, com um dispêndio social de R\$586.149.000,00.

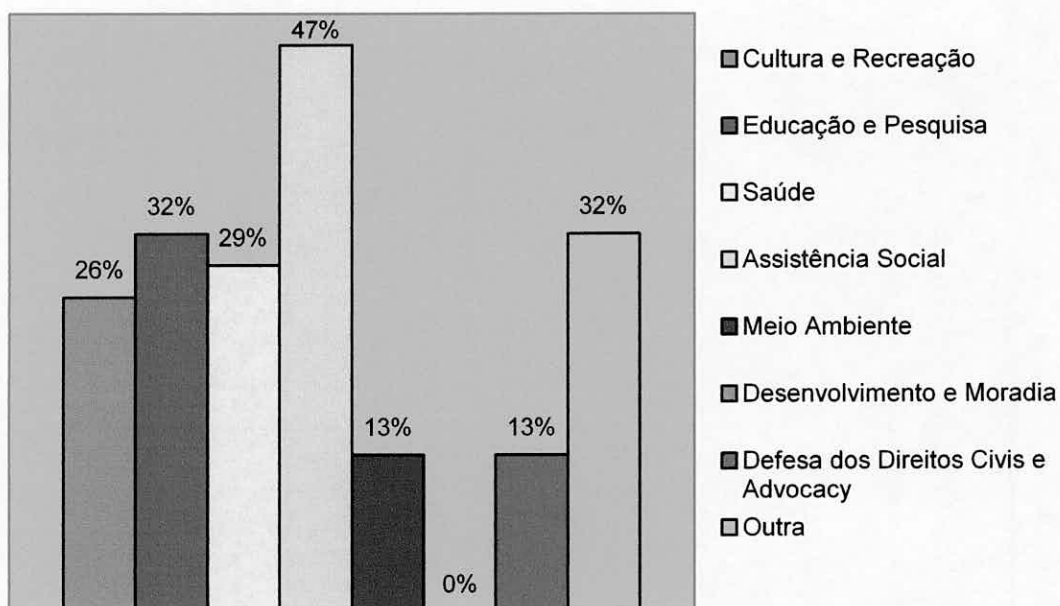
10.3.38 Inspetoria Salesiana de São Paulo

A entidade tem como missão a formação de seus associados para que possam educar e promover os jovens, especialmente os mais pobres, através de suas atividades educacionais, culturais, beneficentes e assistenciais; desenvolver a educação para o exercício da cidadania.

Permeando na 42ª posição de maior entidade do país, 23ª de São Paulo e 1ª da área de assistência a jovens, a entidade conta com 123 funcionários, 55 voluntários que atendem cerca de 3.644 pessoas por ano, com um gasto de R\$11.081.000,00.

10.4 Apresentação dos dados

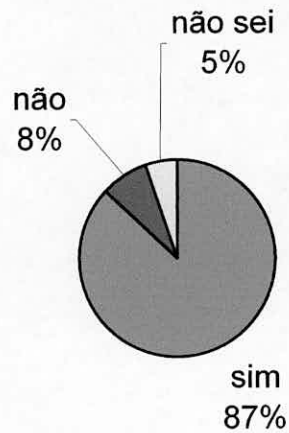
De acordo com os resultados da questão três, pode-se ter uma noção do perfil das entidades entrevistadas através da sua área de atuação. Dentro de uma amostra de 38 entidades foi constatado que a maior parte delas atua na área de Assistência Social (47%), seguida da área de Educação e Pesquisa (32%), sendo a maioria atua em mais de uma área. Uma área que não foi abrangida pela pesquisa foi a área de Desenvolvimento e Moradia.



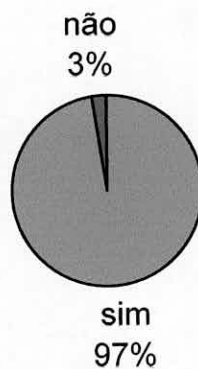
A questão número quatro tinha como objetivo identificar se as entidades viam a ética como um fator importante. O resultado obtido foi bastante positivo, já que 100% das entrevistadas concordaram que a ética é importante. Muitos (26%) justificaram a importância pelo fato de ética ser importante em qualquer atividade humana, enquanto outros (39%) enfatizaram a ética como sendo um fator necessário para o Terceiro Setor especificamente, tanto por depender do apoio da sociedade, quanto por tratar de interesses públicos.

Dentre as respostas dadas destacam-se três: “Deve haver o perfeito entendimento da importância de pautar as práticas e decisões do Terceiro Setor em princípios e valores que fundamentem a sua atuação e dignifiquem o cumprimento da sua missão. Caso a ética não seja uma questão discutida e praticada no Terceiro Setor, podemos correr o risco de reproduzir a forma de funcionamento do Primeiro Setor às questões públicas”, “Mais do que em outros setores, o Terceiro Setor trata de interesses sociais e públicos e não apenas pessoais. A ética, portanto, garante a integridade do trabalho social de pessoas que interferirão em toda uma comunidade” e “Porque o setor, por definição, atua no interesse público. As ONGs surgem, historicamente, como movimentos da sociedade civil em torno de causas justas, corretas. Surgem da necessidade de se construir uma sociedade mais equitativa e solidária. Como fazer isso sem ética? ONGs que não têm ética como fio condutor, não são dignas de ter esta denominação”.

A questão cinco tinha como finalidade identificar se as entidades sentiam que dentro do Terceiro Setor existia uma preocupação com a ética. 87% das entidades afirmaram que sim, contra 8% que negaram e 5% disseram não saber.



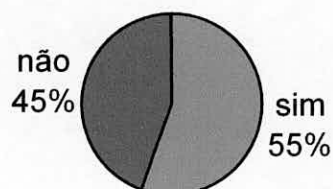
Já a questão seis visava a identificar se existia uma preocupação com a ética dentro da organização. 97% das entidades afirmaram que sim enquanto apenas 3% disseram que não.



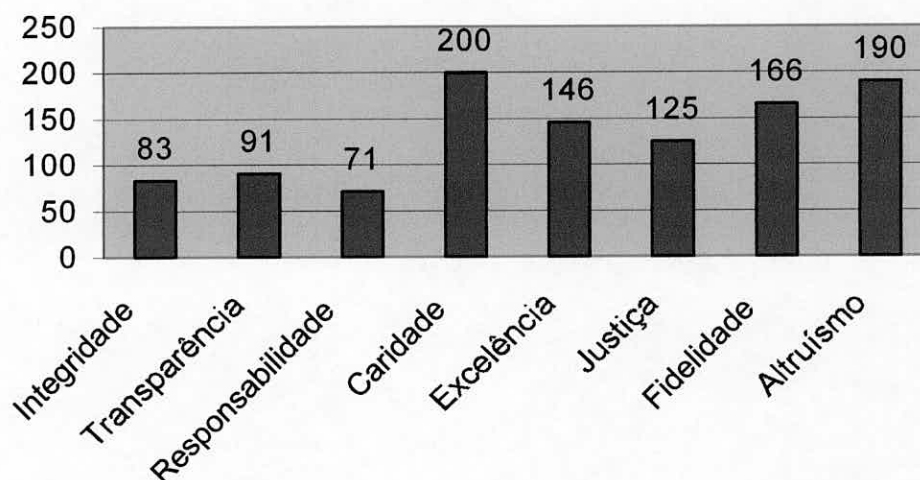
A questão sete foi feita com a finalidade de identificar se as entidades possuíam uma missão, já que este é um fator muito importante para as entidades poderem se posicionar perante às questões que envolvem o comportamento ético. As respostas foram positivas: 100% das entidades possuem uma missão.

A questão oito visava a identificar se, possuindo uma missão, a entidade preocupava-se em estar de acordo com ela. Novamente as respostas foram 100% positivas.

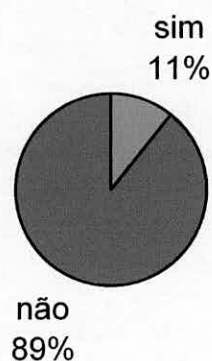
A questão nove tinha com finalidade identificar a abrangência do código de ética elaborado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR), ou seja, quantas entidades tinham conhecimento da sua existência. Apenas 55% das entidades disseram que sim, contra 45% das negativas.



A questão 10 tinha como objetivo identificar quais eram os principais valores defendidos pelas entidades. Pediu-se para enumera-los sendo 1 o mais importante e 8 o menos, somando-se os resultados obtidos, e lembrando que o com a menor soma é o mais importante e assim por diante, pode-se perceber que o valor mais importante para as entidades é a responsabilidade, seguido da integridade, e o menos importante é a caridade.



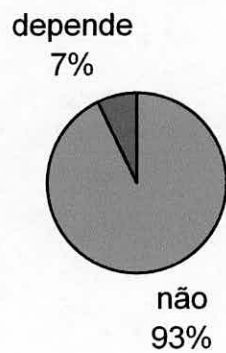
A questão 11 visava a identificar se as entidades possuíam algum tipo de remuneração baseada em porcentagem sobre os fundos filantrópicos obtidos ou condicionada a resultados. Enquanto 89% disseram que não, 11% afirmaram que possuíam.



A questão 12 tinha como finalidade saber se as entidades tinham a preocupação em proteger as informações sobre os doadores. 77% disseram que sim, 18% negaram e 5% não responderam.



A questão 13 tinha como objetivo identificar qual era a posição das entidades em relação a uma questão ética que é a alocação dos recursos. A pergunta questionava se a instituição utiliza recursos arrecadados para um projeto para outros fins que não o projeto. 93% responderam que não, enquanto 7% disseram que depende das circunstâncias e ninguém afirmou que sim.



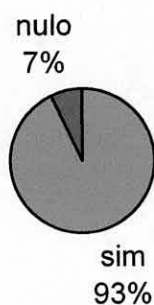
A questão 14 também tinha como finalidade identificar a posição das entidades quanto a uma questão ética: o marketing. A pergunta questionava se uma organização poderia utilizar táticas de marketing como fotos e histórias impactantes bastante eficientes na arrecadação de doações, mas que não refletem os reais beneficiários de um projeto. Os resultados obtidos foram: 94% disseram que não, 3% que sim, e também 3% afirmaram que depende das circunstâncias.



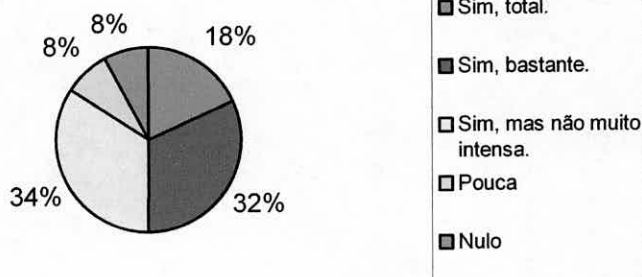
A questão 15 visa a identificar a transparência da organização, questionando se o público tem fácil acesso às informações relativas às finanças da organização.



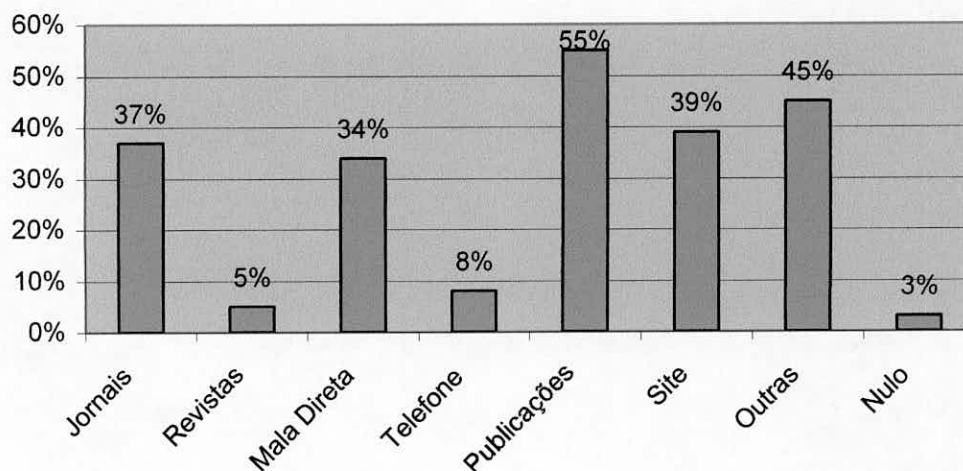
A questão 16 tem como objetivo saber se a instituição mantém os doadores informados sobre os projetos por eles financiados, esta questão também está relacionada com a transparência das entidades, assim como o envolvimento das organizações com os doadores. 93% disseram que sim, enquanto 7% não responderam.



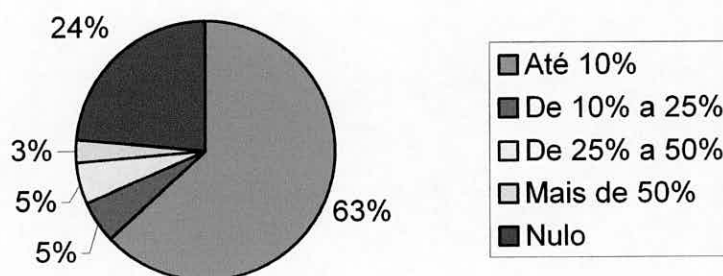
A questão 17 tinha como objetivo saber qual é a percepção das entidades da preocupação do doador em acompanhar o andamento da organização. 50% das entidades acreditam que o doador se preocupa bastante ou totalmente com o andamento das entidades, enquanto 42% acham que a preocupação dos doadores não é tão elevada assim, e 8% se abstiveram.



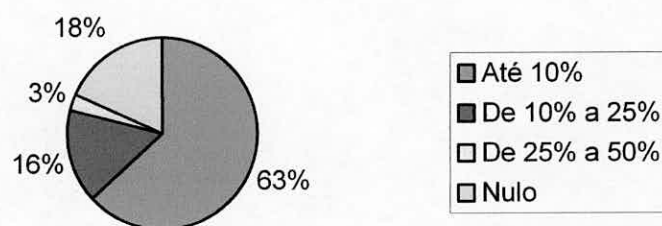
A questão 18 tinha como finalidade identificar a facilidade com que os dados financeiros eram colocados à disposição da sociedade, ou seja, quais eram os meios utilizados pelas entidades. As formas mais utilizadas são as publicações próprias e a menos são as revistas. Nas outras formas citadas, destaca-se a auditoria, a publicação de balanço social e a realização de assembleias.



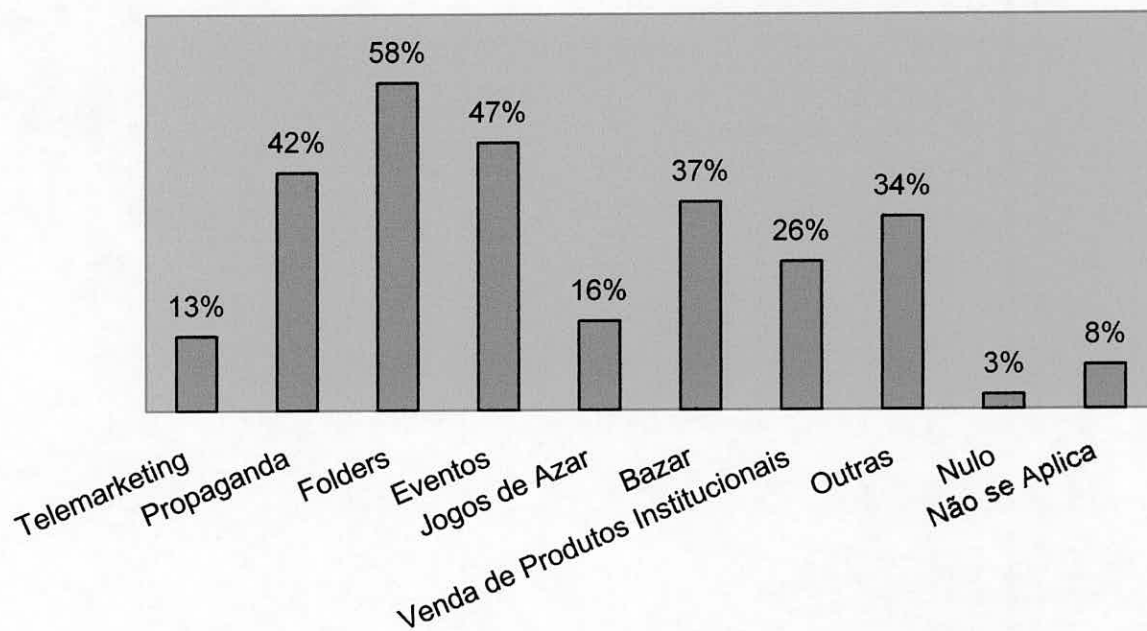
A questão 19 visava a observar qual a porcentagem dos recursos das entidades que é gasta com a captação de recursos. Os resultados obtidos foram: a maioria (65%) disse gastar até 10%, 24% afirmaram gastar de 10% a 25%, 5% de 25% a 50% e apenas 3% mais de 50%.



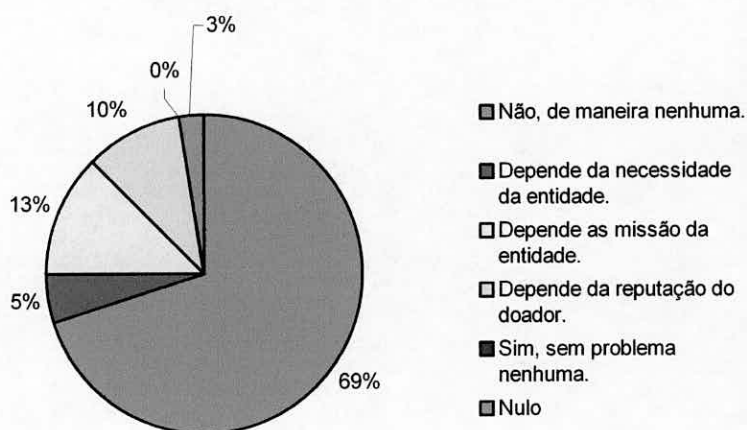
A questão 20 é semelhante à questão 19, só que o enfoque agora é na quantia gasta na divulgação e promoção da imagem da entidade. Enquanto grande parte (63%) disse gastar até 10%, apenas 3% afirmaram gastar de 25% a 50% e ninguém disse gastar mais de 50%.



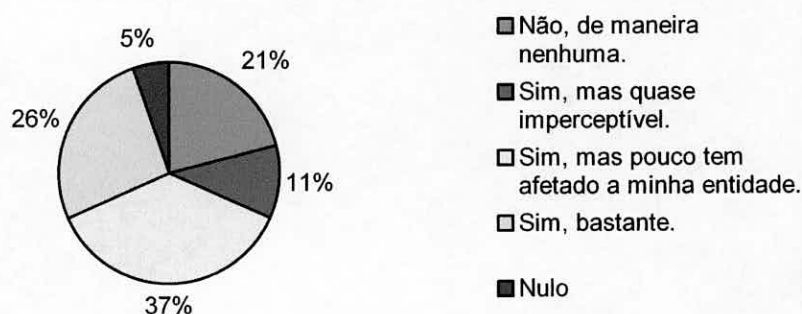
A questão 21 tinha como objetivo identificar quais eram as formas de captação de recursos mais utilizadas pelas entidades a fim de conhecer melhor os métodos de captação. O método mais utilizado é o uso de folders (58%) e o menos utilizado é a telemarketing.



A questão 22 tinha como objetivo observar a posição das entidades frente a um dilema ético muito questionado que é a fonte dos recursos. A pergunta questionava se uma organização deve receber doações vindas de fontes que não tenham uma boa reputação. 69% disseram não aceitar de maneira nenhuma e 28% afirmaram aceitar dependendo das circunstâncias, e ninguém disse aceitar sem problema nenhum.



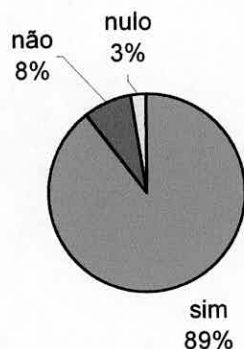
A questão 23 questiona as entidades quanto à existência ou não de competição no setor. Enquanto 21% das entidades disseram não haver nenhum tipo de concorrência, 57% afirmaram que existe.



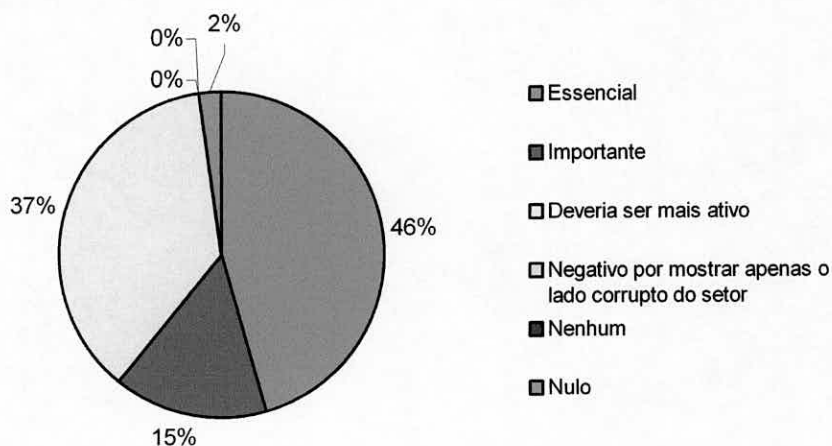
A questão 24 também trás outra questão ética, pergunta se uma organização pode tirar vantagem de um evento criado por outra entidade em benefício próprio. 63% disseram que não enquanto apenas 13% afirmaram que sim.



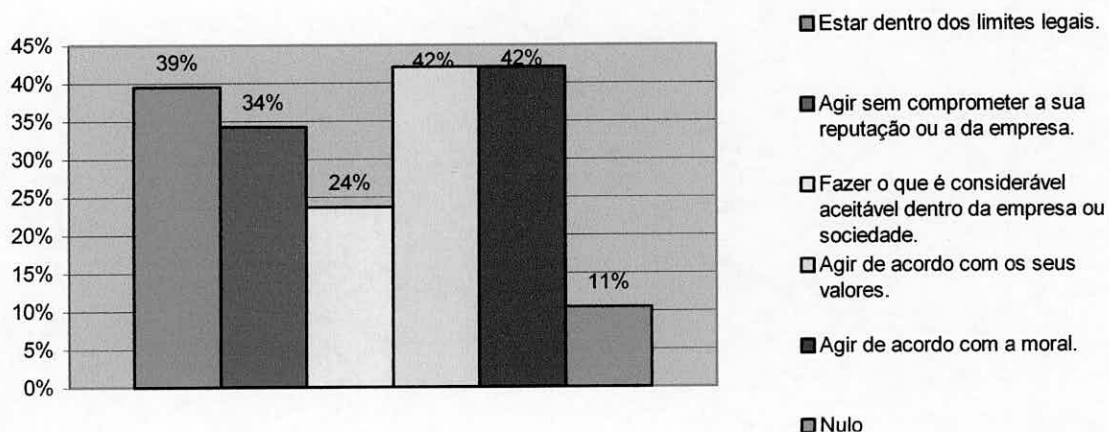
A questão 25 tem como finalidade identificar se as entidades acham que existe uma percepção do doador quanto ao comportamento ético ou não ético da organização. Enquanto 89% afirmaram que sim, 8% negaram.



A questão 26 visa a identificar como as entidades vêem o papel da mídia no desenvolvimento do Terceiro Setor. 46% afirmaram ser essencial, 37 disseram que deveria ser mais ativo e 15% acham que é importante.



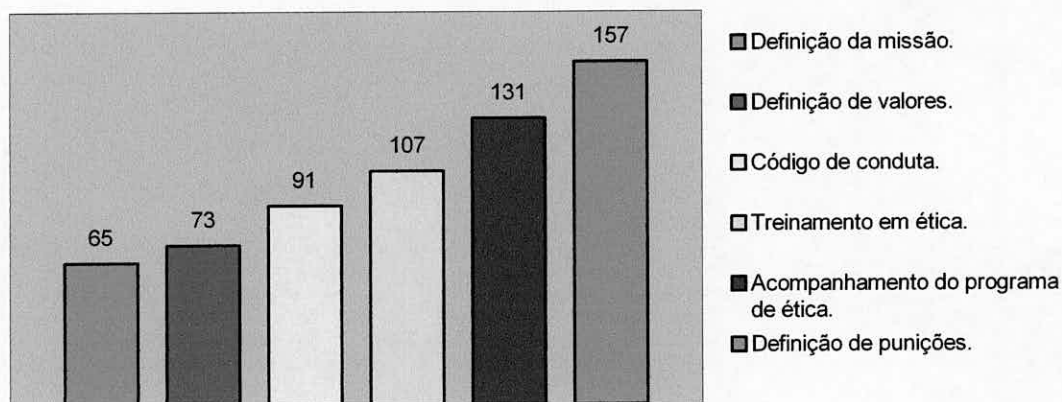
A questão 27 tinha como finalidade observar como as instituições acreditam ser um comportamento ético. Esta questão mostrou a grande divergência de opiniões já que todos os item foram muito citados, dentre eles destaca-se agir de acordo com os seus valores e agir de acordo com a moral (ambos com 42%).



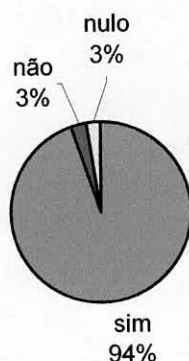
A questão 28 tinha como objetivos identificar se as organizações acham importante desenvolver um programa de ética para ela. 84% disseram que sim, enquanto 13% negaram.



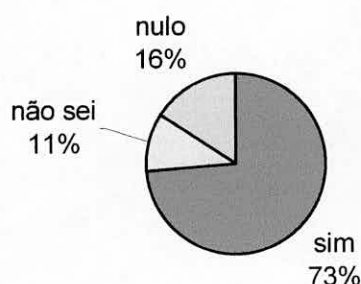
A questão 29 pedia para enumerar os itens que as entidades consideravam ideais para um programa de ética de acordo com a sua importância, sendo o 1 o mais importante e o 6 o menos, ou seja, o com a menor soma é considerado o mais importante. Segue abaixo o gráfico com os resultados.



A questão 30 questiona se as entidades acham importante um código de ética para todo o setor. A grande maioria afirmou que sim (94%) contra 3% que disseram que não.



E por fim, a questão 31 tem como finalidade identificar se as associações congêneres estariam dispostas a pensar num programa de ética para o setor como um todo. 73% afirmaram que sim, 16% não responderam, 11% disseram que não sabiam e ninguém negou.



10.5 Conclusões da pesquisa de campo

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa de campo, pode-se perceber que as organizações do Terceiro Setor acreditam que a ética seja um fator importante para o setor, tanto pelo fato de elas mesmas acharem isso, quanto pelo fato delas sentirem que dentro do Terceiro Setor existe uma preocupação com a ética.

Esta constatação é assegurada pelo fato de todas as entidades possuírem uma missão e preocuparem-se em agir de acordo com ela. A missão sendo um parâmetro para o comportamento da organização já é um passo para se pensar em ética.

Além de detectarem a importância da ética, se proporião a discutir o assunto e a criar um possível código de ética tanto para a instituição quanto para as entidades congêneres, apesar de grande parte delas desconhecerem o código de ética desenvolvido pela ABCR.

Outra observação que pode ser feita é o fato de as organizações gastarem mais na promoção da sua imagem do que na captação de recursos. É importante ressaltar que tanto os gastos com promoção quanto à captação, em geral, mostrou-se inferior a 10%, o que é bastante interessante.

Uma constatação também interessante diz respeito à opinião das entidades quanto à existência de competição no Terceiro Setor. Houve muita divergência neste item, o que demonstra uma possível disparidade quanto à fonte de recurso (mais ou menos competitiva) das organizações ou quanto à visão do conceito de competição por parte de cada uma (uma questão interessante para uma pesquisa futura).

Quanto às questões éticas propostas (questão do uso de técnicas de marketing, do comissionamento, da origem dos recursos, alocação dos

recursos, transparência) em todas elas, a maioria das organizações mostraram uma atitude bastante conservadora e ética diante dos fatos.

Um fato curioso que pode ser observado é o resultado das questões 17 e 25. Ambas questionavam a posição do doador em relação à entidade, só que uma em relação à preocupação do primeiro em acompanhar o andamento da segunda e a outra estava relacionada à percepção do doador quanto ao comportamento ético da entidade. Na primeira, o resultado foi que cerca de metade das instituições acreditava que a preocupação do doador não era muito grande, e na segunda, quase 90% acredita que existe uma percepção do doador quanto ao comportamento ético da organização. Esta discrepância entre o fato do doador não se preocupar em acompanhar o andamento da instituição e mesmo assim ter uma percepção do comportamento ético ou não dela, pode em parte ser explicado pelo papel da mídia no setor, apontado por 61% como essencial ou importante. O doador mesmo não se esforçando em saber mais sobre a instituição que financia pode obtê-las através da mídia.

Em relação aos valores levados em conta pelas organizações de Terceiro Setor, é interessante notar que os que foram considerados menos importantes foram a caridade e o altruísmo, mostrando uma mudança de mentalidade do setor antes visto como assistencialista para um mais profissional, cujos valores principais são: integridade, transparência e responsabilidade.

A questão da transparência das entidades está bem coerente com os meios utilizados na divulgação dos dados financeiros das organizações. Como canais mais utilizados destacam-se os jornais, o uso de sites e publicações próprias, todos de fácil acesso a sociedade.

Na discussão sobre o que seria um comportamento ético, a variedade das respostas mostrou como esta questão é de importante e difícil discussão. Como cada indivíduo possui uma idéia do que seja um comportamento ético, é notória a importância da criação de padrões, e ao mesmo tempo revela a dificuldade para se chegar em um consenso.

A conclusão geral a que se pode chegar a partir destes resultados é que existe uma preocupação das entidades com a ética, que perceberam sua importância tanto diante de seus colaboradores quanto diante do próprio Terceiro Setor. A questão é que até agora pouco foi realizado em direção a determinação de um padrão ético de comportamento, ou seja, existe uma preocupação potencial que deve ser utilizada para este fim.

11. Conclusão da pesquisa

Esta pesquisa aqui exposta é de grande importância se não por desenvolver um padrão ético prático para o Terceiro Setor, por iniciar um debate muito relevante no que tange a esta questão.

O setor está se profissionalizando cada vez mais e a discussão de parâmetros de comportamento é o próximo passo a ser seguido. Um setor que depende do apoio da sociedade (seja ele financeiro ou não) e que serve ao bem público na tentativa de suprir as deficiências do Governo, não pode se dar ao luxo de tomar atitudes que não sejam complacentes a sua imagem filantrópica, cidadã e de padrão de comportamento social.

Pode-se notar que a questão da ética vem sendo muito discutida em países onde o Terceiro Setor está se desenvolvendo a mais tempo do que no Brasil, como Estados Unidos e Europa. No Brasil a debate está apenas começando. A ABCR (Associação Brasileira de Captadores de Recursos) vem mostrando um esforço muito grande neste sentido, primeiro desenvolvendo o primeiro código de ética para captadores de recursos do país e agora através de um ciclo de discussões que ela vem realizando em torno da questão dos parâmetros éticos.

A insipiência do debate ético no Brasil foi uma das grandes dificuldades encontradas durante a realização da pesquisa. A inexistência de uma bibliografia nacional sobre o assunto adaptada às particularidades do país impediu uma visão mais local da questão.

Outra dificuldade enfrentada foi uma certa resistência por parte das entidades em responder o questionário enviado, talvez pela impessoalidade do canal utilizado (e-mail) ou pelo desinteresse da entidade pelo assunto. Este fato impediu que se atingisse o ideal de questionários proposto no projeto (50). Cabe aqui ressaltar também o grande interesse por parte daqueles que responderam o questionário em relação ao bom andamento da pesquisa, muitas vezes através de sugestões e incentivos. Este tipo de atitude veio principalmente das grandes instituições, as consideradas mais profissionalizadas.

O que foi apresentado neste relatório é somente um panorama geral da questão ética no Terceiro Setor, uma pincelada sobre o que se vem debatendo em outros países e qual a posição das entidades no Brasil. Espera-se que a partir desta pesquisa sejam abertas novas linhas de pesquisa que aprofundem mais o tema.

Alguns temas sugeridos seriam: o desenvolvimento do marketing social como um meio de promover às entidades filantrópicas (como as técnicas de marketing estão se adaptando a ética social); análise do comportamento do doador brasileiro (se ele está preparado para exigir das organizações um comportamento ético, qual o papel dele nessa discussão ética) ou até mesmo estudar melhor o relacionamento do doador com as entidades por ele

financiadas; e, principalmente, um estudo mais profundo em relação às questões éticas em pauta como a origem dos fundos recebidos pelas organizações do Terceiro Setor, o comissionamento dos captadores (os problemas, as vantagens, a relevância), e os conflitos de interesse em geral.

12. Bibliografia

ADAMS-CHAU, Lynda L.; *The professionals' guide to fund raising, corporate giving and philanthropy*. Connecticut: Quorum Books, 1988.

BAYLEY, Ted D.; *The Fund Raise's Guide to Successful Campaigns*. EUA: McGraw-Hill Book Company, 1988.

BERGAN, Helen; *Where the money is: A fund raising guide to the rich*. Alexandria: Bioguide Press, 1992.

BORIS, Elizabeth T., ODENDAHL, Theresa J.; *Ethical Issues in Fund Raising and Philanthropy*. Critical Issues in American Philanthropy. Sao Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1991, p. 190.

BOWER, Margaret, DURBIN, Mary; *Making Choices: Issues Facing Charities and Donors*. Insight, 1988, 1-4.

BROCE, Thomas E.; *Fund Raising: The Guide to raising money from private sources*. University of Oklahoma Press, 1986.

CLARKE, Sam; NORTON, Michael; *The Complete Fundraising Handbook*. Londres: The Directory of Social Change, 1997.

CONWAY, Sylvia L.; *Letters*. Nonprofit Times, janeiro, 1991, p.18.

CORTINA A., CONILL J., DOMINGO-MORATALLA A., GARCÍA-MARZÁ, V.D.; *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta, 1996.

DEGEORGE, R.; *Business Ethics*. Nova Iorque: Macmillan, 1982.

DONAHUE, James A.; *Ethics in Fund Raising: Fashioning an Institution's Character*. Fund Raising Management, 1993.

DRUCKER, Peter F.; *Managing the Nonprofit Organization*. Nova Iorque: Harper Collins Publishers, 1990.

DRUCKER, Peter F.; *Administrando para o futuro*. São Paulo: Pioneira, 1996.

LOMBARDO, Barbara J.; Conflicts of Interest Between Nonprofits and Corporate Donors. *Taking Fund Raising Seriously: Advancing the Profession and Practice of Raising Money*. São Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FISCHER, Marilyn; *Ethical Decision Making in Fund Raising*. Nova Iorque: John Wiley & Sons. Inc., 2000.

FOGAL, Robert E.; Standards and Ethics in Fund Raising. *Achieving Excellence in Fund Raising: a Comprehensive Guide to Principles, Strategies and Methods*. São Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FORBES; *The Chronicle of Philanthropy*. Novembro 27, 1990, p.34.

GÓMEZ R.; *Ética empresarial: teoria e casos*. [snt]

GOODE, J.; Fascist Endows Fellowship. *Daily Californian*, fev. 8, 1990. p.1.

HARRIS, Thomas; *International fund raising for not-for-profits: a country-by-country profile*. Nova Iorque: The NSFRE/WILEY Fund Development Series, 1999.

INDEPENDENT SECTOR; *Obedience to the Unenforceable: Ethics and the Nation's Voluntary and Philanthropic Community*. Washington, 1990.

JEAVONS, Thomas H.; *Ethics in Nonprofit Management: Creating a Culture of Integrity*. The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management. Califórnia: Jossey-Bass Inc., 1994.

LENKOWSKY, Leslie; *My View*. Chronicle of Philanthropy. Novembro 13, 1990, p. 38.

MANSON, David E.; *Keepers of the Spring: Why Ethics Make Good Sense for Nonprofits*. Nonprofit World, vol. 10, n.2. Madison: The Society for Nonprofit Organizations, mar/abril 1992.

MANSON, David E.; *Values for Ethical Choices: Rate Yourself*. Nonprofit World, vol. 10, n.3. Madison: The Society for Nonprofit Organizations, mai/jun 1992.

MANSON, David E.; *Ethics and the Nonprofit Leader*. Nonprofit World, vol. 10, n.4. Madison: The Society for Nonprofit Organizations, jul/agosto 1992.

MANSON, David E.; *Rocking the Boat: Ethical Relations Between Nonprofit Organizations*. Nonprofit World, vol. 10, n.5. Madison: The Society for Nonprofit Organizations, set/out 1992.

MANSON, David E.; *Voluntary Nonprofit Enterprise Management*. Nova Iorque e Londres: Plenum Press, 1984.

MOORE, Richard; *Corporate Governance*. Knowing the Ropes: The essential guide to business issues for nonprofit organization. Australia: MS Society of Victoria Limited, 1998.

MUEHCKE, Jill; *New Age of Ethics: Nonprofit must lead the way*. Nonprofit World, janeiro/fevereiro 1991, p 2.

ORTIZ-IBARZ, J.; *La hora de la ética empresarial*. Madrid: McGraw-Hill, 1995.

PAYTON, Robert L.; *Philanthropy*. Nova Iorque: Macmillan Publishing Co., 1998, p. 119.

PEREIRA, Custódio; *Captação de Recursos: Conhecendo Melhor Porque as Pessoas Contribuem*. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001.

SCHEIN, Edgar; *Organizational Culture and Leadership*. São Francisco: Jossey-Bass, 1985.

SCHERRER, V.; *En la jungla de los negocios: por una moral de la empresa*. México: Grijalbo, 1991.

SIMMONS, Paul D., MANSON, David E.; *Ethics and the Nonprofit Organization*. Paper apresentado na London School of Economics, julho 1990, p.6.

SROUR, R.H.; *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

WEINSTEIN, Stanley; *The complete guide to fund-raising management*. Nova Iorque: The NSFRE/WILEY Fund Development Series, 1999.

WEISBROD, Burton A.; *The Nonprofit Economy*. Massachusetts: Harvard University Press, 1988.

ZOBOLI, Elma L. C. P.; *A interface entre ética e a administração hospitalar*. São Paulo: USP, 1999.

ANEXO 1

Nome da entidade:

e-mail:

1. Nome do entrevistado:

2. Cargo:

3. Área de atuação da entidade:

- ☐ Cultura e Recreação
- ☐ Educação e Pesquisa
- ☐ Saúde
- ☐ Assistência Social
- ☐ Meio Ambiente
- ☐ Desenvolvimento e Moradia
- ☐ Defesa dos Direitos Civis e Advocacy
- ☐ Outra: _____

4. Deve-se considerar ética um fator importante no Terceiro Setor?

- ☐ Sim ☐ Não

Por quê? _____

5. Existe uma preocupação com a ética no Terceiro Setor?

- ☐ Sim ☐ Não

6. Existe uma preocupação com a ética dentro da organização?

- ☐ Sim ☐ Não

7. A entidade possui uma missão?

- ☐ Sim ☐ Não

8. Durante a tomada de decisão, existe uma preocupação em estar de acordo com a missão da empresa?

- ☐ Sim ☐ Não

9. A entidade conhece o Código de Ética elaborado pela Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR)?

☐ Sim ☐ Não

10. Enumere os seguintes valores de acordo com a importância que eles têm nas atividades da instituição:

| | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Integridade | <input type="checkbox"/> Excelência |
| <input type="checkbox"/> Transparência | <input type="checkbox"/> Justiça |
| <input type="checkbox"/> Responsabilidade | <input type="checkbox"/> Fidelidade |
| <input type="checkbox"/> Caridade | <input type="checkbox"/> Altruísmo |
| <input type="checkbox"/> Outros: _____ | |

11. Existe dentro da instituição algum tipo de remuneração baseada em porcentagem sobre os fundos filantrópicos obtidos ou condicionada a resultados?

☐ Sim ☐ Não

12. Existe uma preocupação em proteger as informações sobre os doadores?

☐ Sim ☐ Não

13. A instituição utiliza recursos arrecadados para um projeto para outros fins que não o projeto?

☐ Sim ☐ Não ☐ Depende das circunstâncias

14. Pode uma organização utilizar táticas de marketing como fotos e histórias impactantes bastante eficientes na arrecadação de doações, mas que não refletem os reais beneficiários de um projeto? (ex. fotos de famílias carentes nos folders da entidade que, na verdade, nunca foram atendidas pela instituição).

☐ Sim ☐ Não

15. O público tem fácil acesso à informações relativas às finanças da organização?

☐ Sim ☐ Não

16. A instituição mantém os doadores informados sobre os projetos por eles financiados?

- ☐ Sim ☐ Não

17. Existe uma preocupação do doador em acompanhar o andamento da organização?

- ☐ Sim, total.
☐ Sim, bastante.
☐ Sim, mas não muito intensa.
☐ Pouca.
☐ Nada

18. De que forma os dados financeiros são colocados à disposição de análise por parte da sociedade, principalmente doadores?

- ☐ Jornais ☐ Revistas ☐ Mala direta para doadores
☐ Telefone ☐ Publicações próprias ☐ Site na internet
☐ Outros. Quais? _____

19. Que porcentagem dos recursos é gasta na captação de recursos?

- ☐ Até 10%.
☐ De 10% a 25%
☐ De 25% a 50%
☐ Mais de 50%

20. Que porcentagem dos recursos é gasta na divulgação e promoção da imagem de entidade?

- ☐ Até 10%.
☐ De 10% a 25%
☐ De 25% a 50%
☐ Mais de 50%

21. Quais das seguintes formas de captação de recursos são utilizadas pela entidade?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Telemarketing | <input type="checkbox"/> Propaganda (tv, rádio e impressos) |
| <input type="checkbox"/> Folders | <input type="checkbox"/> Eventos |
| <input type="checkbox"/> Jogos de azar (bingo, rifa, etc) | <input type="checkbox"/> Bazar |
| <input type="checkbox"/> Vendas de produtos institucionais (camisetas, boné, canetas...) | |
| <input type="checkbox"/> Outras. Quais? _____ | |

22. Deve uma organização aceitar doações vinda de fontes que não tenham uma boa reputação (ex. fabricantes de cigarro, contrabandistas, bicheiros, etc)?

- ☐ Não, de maneira nenhuma.
- ☐ Depende da necessidade da entidade.
- ☐ Depende da missão da entidade.
- ☐ Depende da reputação do doador.
- ☐ Sim, sem problema nenhum.

23. Existe competição entre organizações do terceiro setor por recursos, doadores ou área de atuação?

- ☐ Não, de maneira nenhuma.
- ☐ Sim, mas quase imperceptível.
- ☐ Sim, mas pouco tem afetado minha entidade.
- ☐ Sim, bastante.

24. Pode uma organização tirar vantagem de um evento criado por outra entidade em benefício próprio?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ Depende da situação

25. Você acredita que existe uma percepção do doador quanto ao comportamento ético ou não ético da organização?

- ☐ Sim ☐ Não

26. Qual o papel da mídia no desenvolvimento do Terceiro Setor?

- ☐ Essencial
- ☐ Importante
- ☐ Deveria ser mais ativo
- ☐ Negativo por mostrar apenas o lado corrupto do setor
- ☐ Nenhum

27. O que você acredita ser um comportamento ético?

- ☐ Estar dentro dos limites legais.
- ☐ Agir sem comprometer a sua reputação ou a da empresa.
- ☐ Fazer o que é considerável aceitável dentro da empresa ou sociedade.
- ☐ Agir de acordo com os seus valores.
- ☐ Agir de acordo com a moral.

28. Você considera importante desenvolver um programa de ética para sua entidade?

- ☐ Sim ☐ Não

Por quê? _____

29. O que você considera ideal para um programa de ética na sua instituição? Enumere de acordo com a importância que você atribui.

- ☐ Definição da missão.
- ☐ Definição de valores.
- ☐ Código de conduta.
- ☐ Treinamento em ética.
- ☐ Acompanhamento do programa de ética.
- ☐ Definição de punições.

30. Você acha importante um código de ética para todo o setor?

- ☐ Sim ☐ Não

31. As associações congêneres (com a mesma área de atuação) estariam dispostas a pensar num programa de ética para o setor como um todo?

☐ Sim

☐ Não