



Gestão das Organizações Sociais

Instituto de Desenvolvimento da Liderança

2024

Volume 3

Ficha Técnica

Gestão das Organizações Sociais

Publicação eletrônica do Instituto de Desenvolvimento da Liderança

Exemplar arquivado na Biblioteca Nacional de acordo com Lei nº 10.944, de 14 de dezembro de 2004 (Lei do Depósito Legal).

ISBN (International Standard Book Number) * conforme registro no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia - IBICT (Centro Brasileiro do ISSN), vinculado ao Ministério de Ciência e Tecnologia.

Editora do Instituto de Desenvolvimento da Liderança cadastrada no ISBN (International Standard Book Number) *

É permitida a reprodução do conteúdo desta edição em qualquer meio de comunicação, eletrônica ou impressa, sendo aconselhável a informação ao Instituto de Desenvolvimento da Liderança
Editor Responsável - João Roberto Moreira Alves

Edição e Administração

Instituto de Desenvolvimento da Liderança

Rua México, 11 – sala 1.802 – Rio de Janeiro – RJ

www.lionslideranca.org.br lionslideranca@lionslideranca.org.br

Perfil institucional

O Instituto de Desenvolvimento da Liderança é uma entidade vinculada à Associação Internacional de Lions Clubes – Distrito LC 1 – Berço do Leonismo no Brasil que tem por objetivos a capacitação e o desenvolvimento de associados dos Lions Clubes, LEOs Clubes, Clubes de Castores e outras pessoas não integrantes do Lions interessadas em assuntos ligados aos objetivos de Lions Internacional

Ficha Catalográfica

Gestão das Organizações Sociais - Rio de Janeiro: Instituto de Desenvolvimento da Liderança

Volume 3

Publicação eletrônica do Instituto de Desenvolvimento da Liderança.1.Gestão - Rio de Janeiro

Autor/Organizador

João Roberto Moreira Alves

No Lions é associado do Lions Clube Rio de Janeiro – Ilha do Governador, onde ingressou em 1985 e exerceu a Presidência por duas gestões.

Ex-Governador do Distrito L 3 (atualmente LC 1) no AL 98/99.

Membro fundador da Academia de Letras, Artes e Ciências dos Lions Clubes e da Academia Brasileira de Cultura Leonística.

Exerceu diversos cargos no Distrito L 3, LC 1, no Distrito Múltiplo L e LC.

Presidente da Associação dos Governadores dos Distritos Múltiplos L no AL 2019/2020.

Coordenador do Instituto de Desenvolvimento da Liderança, do Instituto Melvin Jones de Estudos Leonísticos.

Coordenador do Fórum dos Países de Língua Portuguesa.

Participou de convenções internacionais, nacionais, dos distritos múltiplos e distritos e fóruns internacionais.

Docente de institutos internacionais de liderança promovidos por Lions Internacional.

Recebeu diversos reconhecimentos de Presidentes Internacionais e outros dirigentes leonísticos.

Profissionalmente é graduado em Ciências Jurídicas e Sociais e em Administração e pós-graduado em Direito Empresarial e Gerência.

É presidente do Instituto de Pesquisas e Administração da Educação e da Associação Brasileira de Tecnologia Educacional.

Membro fundador da Associação Brasileira de Direito Educacional e da Associação Brasileira de Educação a Distância.

Integra o Conselho Superior da Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino.

Participou de congressos e viagens de estudos em mais de vinte países.

Coordenadora Editorial Aurora Eugenia de Souza Carvalho

Associada do Lions Clube Rio de Janeiro – Cachambi, onde ingressou no movimento leonístico em 1992, exerceu a secretaria do clube e exerceu a Presidência por três gestões. No distrito foi cinco vezes secretária do Distrito e seis vezes secretária da Convenção do DLC1.

Exerceu o cargo de Tecnologia da Informação e de várias Assessorias. Faz parte do membro efetivo do Instituto de Desenvolvimento da Liderança, do Instituto Melvin Jones de Estudos Leonísticos e Coordenadora do Curso de Pós Graduação de Liderança em parceria com o Centro Universitário São José. Leão Certificado pela Associação Internacional de Lions Clubs. Foi agraciada com diversos reconhecimentos de Presidentes Internacionais e outros dirigentes leonísticos.

Profissionalmente: Pedagoga e Advogada com especialidade em Direito Educacional, pós graduada em EAD e pós graduada em Desenvolvimento da Liderança, atualmente é Diretora da empresa Assessoria juspedagógica. Palestrante e conferencista em diversos segmentos da educação, com várias publicações na área juspedagógica.

Autores

Integrantes de Lions Clubes Pós-Graduados em Desenvolvimento da Liderança

Caroline Lima Silva

Cesar Guindani Righi

Guilherme Napoleão de Abreu Júnior

João Roberto Moreira Alves

Maria Carolina Brandão Osternack

Renato das Chagas Benevenuto

Solange Ritter

Zayra Amaral Alves de Abreu

Índice

Prefácio	6
Apresentação	7
Agradecimentos	8
As transformações sociais e seus reflexos nos Clubes de Serviço	9
Gestão das Organizações Sociais: uma dinâmica complexa	11
Desafios da legalização jurídica das organizações sem fins lucrativos	14
A Cultura de Paz na Gestão de Organizações Sociais Uma abordagem histórica até os dias atuais nas Organizações Sociais, como o Lions Clube Internacional.	19
Comunicação e liderança como meio para engajar pessoa	25
A Administração nas Organizações Sociais - Um estudo abordando a relação entre o voluntariado e o comportamento da Liderança para uma boa Gestão	29
Planejamento e Liderança: as chaves para o sucesso numa organização social	39
Considerações finais	41

Prefácio

Honra-me sobremaneira prefaciá-lo livro *Gestão das Organizações Sociais*. Um prefácio é um costume antigo que se torna a legitimação ou a validação da autoridade. Desta vez, porém, me coloco na situação de quem tem o privilégio da prioridade da leitura para anunciar minha alegria, do encontrado, do descoberto. Achei! Descobri! Encontrei!

Este livro nos leva a um passeio pelas observações da mente, impressões dos sentidos e sensações da emoção quando mergulhei nas páginas deste livro e quando finalizei a leitura senti que voltei de uma cachoeira onde desfrutei de todas as suas quedas.

Boa Leitura!!!

Aurora Carvalho

Apresentação

O presente livro eletrônico é mais uma construção coletiva gerada a partir de um convite que fizemos a pós graduados, pós graduandos e docentes das diversas turmas do curso de pós-graduação em desenvolvimento da liderança, realizado pelo Instituto de Desenvolvimento da Liderança, entidade vinculada ao Distrito LC 1 – Berço do Leonismo do Brasil.

Referido Instituto é uma organização que foi concebida com o objetivo de capacitar e desenvolver líderes dentro do movimento de Lions Internacional e que desde 2010 presta um serviço colaborativo não só para os Lions Clubes e seus clubes de jovens (LEOs Clubes e Clubes de Castores) como também para a sociedade.

Além dos programas de capacitação de curta duração, criou o primeiro curso de pós graduação (especialização, reconhecidos pela legislação brasileira como lato sensu), realizado por intermédio de educação a distância.

O mesmo foi aberto à participação de associados da entidade de todo o Brasil e com isso permitiu que se tivesse uma visão ampla das ações realizadas nas mais diversas as partes do território nacional.

Como coordenador do Instituto, responsável pelos programas, temos sentido o potencial dos associados de inúmeros clubes e, dentro de um novo desafio, julgamos oportuno criar – ao lado do programa de liderança – um programa de gestão das organizações sociais (onde o Lions se enquadra).

Os artigos produzidos dão ênfase, portanto aos sistemas de gestão dessas entidades.

A liderança só consegue ter êxito pleno quando há entidades bem administradas.

O conjunto de textos dessa obra irá subsidiar reflexões e tomada de decisões.

Fica a semente para estudos, pesquisas e para um inovador projeto.

Quem sabe poderá ser base para uma nova pós-graduação em gestão de organizações sociais?

João Roberto Moreira Alves

Agradecimentos

O Instituto de Desenvolvimento da Liderança, ao editar mais um livro eletrônico, agradece aos autores dos artigos e à organizadora dessa obra pela dedicação que vem dado à difusão de trabalhos intelectuais de participantes do Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento da Liderança.

São centenas de participantes de diversas turmas que se dedicam ao aprendizado para poderem liderar com mais eficiência os clubes de serviços e outras organizações sociais.

Gratidão também aos docentes, orientadores de aprendizagem e demais integrantes da equipe que integra o IDL, que é um órgão vinculado ao Distrito LC 1 – Berço do Leonismo Brasileiro, de Lions Internacional.

As transformações sociais e seus reflexos nos Clubes de Serviço

João Roberto Moreira Alves (1)

As transformações sociais estão sendo evidenciadas em todos os momentos, quer na vida das pessoas, quer nas empresas, movimentos comunitários e instituições.

Normalmente não são facilmente notadas pelos segmentos eis que as pessoas atingidas estão emocionalmente tão envolvidas que deixam de observar os indícios das mudanças.

Somente com o decorrer do tempo é que os resultados são sentidos e em muitas ocasiões, os desgastes são imensos e retrocessos ou estagnações ocorrem de forma inevitável.

A administração das organizações com fins econômicos ou sociais precisa estar tão atenta aos aspectos externos como aos pontos internos.

Estudiosos da ciência comportamental apontam alguns erros fatais que ocorrem em tempos modernos.

A Harvard Business Review, um dos mais renomados periódicos acadêmicos, traz análise feita pelos professores Donald Sull e Martin Escobar onde são citados, como os mais frequentes: repetição do que deu certo no passado, adiamento de decisões, ações tímidas, delegação de trabalho árduo, negligência numérica e parar as ações antes da conclusão.

Em muitos Clubes de Serviço ocorrem as falhas citadas pelos experts e somente com novas diretrizes os empreendimentos voltam a gerar resultados.

Não há perspectivas de sucesso, em nenhum negócio, se não forem feitas estratégias de longo prazo.

Tecnicamente os planos estratégicos devem ter duração de três a cinco anos, prazo geralmente superior ao mandato das diretorias das organizações sociais.

Quando os membros de associações de cunho não governamental pensam a curto prazo pouco acontece na prática.

Não há espaços para aventuras e realizações pessoais.

As "equipes", onde só poucos se comprometem, têm que dar lugar às equipes, com grupos coesos e liderados com eficiência.

Durante o período em um líder exerce a presidência de um Clube é imprescindível estabelecer planos de longo prazo, no mínimo trienais.

Os resultados positivos são sempre altamente compensadores para a agremiação e essa prática deve permanecer como princípio permanente, possibilitando que todos saibam onde estão e quais as metas a serem atingidas

Para que isso ocorra as vaidades têm que serem minimizadas ou, se possível, eliminadas.

Outro fator decorrente dos novos tempos é a eliminação de atividades "casadas" isto é, sempre com alimentação incluída e, conseqüentemente, com elevados custos (não mais comportáveis pelos associados)

No passado os banquetes eram comuns, mas hoje são raridade.

Por que repetirmos o que deu certo no passado?

Os mestres da administração já mostram que esse é um dos primeiros erros fatais em tempos modernos. Tudo que deu certo no passado não será exitoso no presente.

Ninguém mais suporta reuniões sem objetividade, onde se adiam decisões, se age com timidez ou se encerram sem obter conclusões.

Mas, afinal, o que mudou? Mudaram as pessoas? As entidades? Nossos procedimentos?

O que se alterou profundamente foram os cenários externos, onde as pessoas procuram ser objetivos e práticos.

Não há tempo para se discutir o inútil ou buscar ações ineficazes.

No passado levantava-se para mudar os poucos canais da televisão; hoje, pelo controle remoto, se alterna a programação em um número incontável de emissoras.

Quando você sente vontade de "trocar de canal" durante alguma reunião é sinal que as coisas não vão bem em seu subjetivo, mas quando vários companheiros possuem o mesmo sentimento é evidente que quem está errado é o coordenador dos trabalhos.

O avanço das comunicações permite maravilhas mas também torna as pessoas mais impacientes e exigentes. Deletam-se dados com muito mais rapidez do que se apagavam originais há mais anos.

Estudo feito por uma das mais tradicionais universidades da Suécia (Universidade de Land) mostra que atualmente ninguém suporta exposição verbal por mais de 20 minutos. É o tempo máximo tolerável peio ser humano no novo século.

Há transformações sob todos os prismas.

Um dos nossos grandes líderes do leonismo (o sempre lembrado ex-Presidente Internacional João Fernando Sobral) afirmava que tão importante como o lema "nós servimos" deva ser preservado o princípio "nós pertencemos"

Servir hoje pode acontecer em qualquer movimento social, mas pertencer é coisa mais nobre.

Pelas tradições do Lions e por sua presença em mais de 200 países é um honra estar vincutado à maior organização humanitária do mundo.

Mas, na prática, apesar de todos esses aspectos, os associados se desvinculam dos seus Clubes quando não se sentem felizes.

A grande missão dos líderes, no mundo moderno, é conduzir outros líderes, para práticas eficientes e eficazes, compartilhando o seu saber sobre os assuntos com os mais jovens no grupo.

Aliás, segundo uma visão moderna, o conhecimento já vem sendo considerado um bem público e acessível a todos.

Não há espaços para os que sabem tudo e monopolizam informações.

Temos a absoluta convicção que as transformações são benéficas e vieram para ajustar condutas e abrir novas frentes.

Os desafios são imensos e sairão vitoriosos os líderes que souberem aceitar as mudanças com determinação e vontade de sempre aprender.

(1) Associado do Lions Clube Rio de Janeiro - Ilha do Governador Ex-Governador do Distrito LC 1 – Berço do Leonismo do Brasil Coordenador do Instituto de Desenvolvimento da Liderança

Gestão das Organizações Sociais: uma dinâmica complexa

Caroline Lima Silva (1)

Introdução

A gestão é uma ferramenta que compõe a dinâmica das empresas em geral. As organizações sociais, por exemplo, assemelham-se às empresas de um modo geral, com planejamento, com metas bem definidas e cuidado em relação ao capital social, assim como estratégia de expansão, requerendo o levantamento dos recursos financeiros.

Conforme Almeida (2015, p. 8), o objetivo do planejamento é “fornecer uma base metodológica para indicar o melhor caminho a ser seguido pela empresa para que ela alcance ou aperfeiçoe sua interação com o ambiente, tudo isso com aspectos inovadores e diferenciados”. Assim, o projeto de expansão da organização deve estar interligado com o planejamento e as estratégias, considerando-se o contexto geral dos negócios e o delineamento dos propósitos da organização, estruturando as demandas e as ações táticas a serem operacionalizadas.

Da mesma forma, a gestão das organizações sociais, trazendo o modelo do Lions Clube Internacional, requer planejamento, não para o lucro, mas, principalmente, para os serviços que serão prestados à comunidade. O líder ou presidente do clube deve organizar sua diretoria no sentido de avaliar quais são as competências e as fragilidades dos associados, para adequar cada qual a sua real função, aproveitando as habilidades de cada um com os objetivos do clube. Além disso, o feedback da diretoria e a avaliação e o monitoramento constantes permitem que se possa melhorar o desempenho das pessoas, potencializando suas performances, a partir das quais o gestor ou presidente não apenas os avalia e os supervisiona, mas também fica atento para que as pessoas aprendam cada vez mais, desenvolvam-se e definam suas metas e objetivos.

O Lions Clube Internacional é a maior organização de serviços do mundo, com mais de um milhão e quatrocentos mil pessoas ao redor da Terra, com mais de cem anos de história. Dentro desse interim, uma das metas desse movimento é conseguir subsídios para a doação a pessoas carentes e situações de catástrofes ou crises que coloquem em risco a humanidade. Dessa forma, organizar as pessoas e suas ações é fundamental para uma gestão colaborativa e humana dentro dos clubes, levando em conta a diversidade e as múltiplas necessidades das comunidades. Ao mesmo tempo, até o líder mais agradável e animado, se não conseguir apresentar bom desempenho nas principais funções das atividades de seu trabalho, não será entendido com um bom presidente (ROBBINS et al., 2010). Neste contexto, é importante também minimizar incertezas em relação ao objetivo e transformar a solução em ação, estimulando a inovação e utilizando o monitoramento das atividades para a garantia da excelência dos resultados esperados. O processo de decisão organizacional é complexo e em diversas ações, conforme aponta Chiavenato (2010, p.256), “identificar a situação, obter informação sobre a situação, gerar soluções, avaliar as alternativas e escolher a solução, transformar a solução em ação efetiva e avaliar os resultados.

Nesse sentido, inovar é palavra-chave no universo de todas as instituições que queiram estar atentas ao que ocorre no mundo. Não seria diferente em relação ao contexto do Lions, cujo objetivo é proporcionar uma experiência nova e única, com uma proposta pedagógica que traga a renovação de concepções, principalmente integrando o olhar humano e o tecnológico.

A Google é considerada um modelo de inovação tecnológica disruptiva, pois é fruto de um modelo linear de inovação, tendo sido criada a partir de informações advindas de pesquisas e

de estudos realizados por acadêmicos universitários.

De acordo com Barbieri et al. (2009, p. 24), nesse modelo, as “inovações são estimuladas pelo fluxo de conhecimentos desencadeados pelas pesquisas básicas”.

Diversidade e organização social

Mais do que nunca estamos vivendo a era da diversidade, na qual se percebe a necessidade da inclusão de pessoas diferentes dentro das empresas, como forma de respeitar modos de pensar e de agir diversos, a partir da resolução da Lei de Cotas e Inclusão. Nesse sentido, faz-se imprescindível que as organizações estejam atentas a essas situações e ofereçam um espaço em que o “diferente” possa se sentir acolhido, respeitado e valorizado, já que contemplar a diversidade humana não é sinônimo de “tolerar”, mas sim, de oferecer as mesmas oportunidades a todos e usar os recursos humanos da organização em benefício dos funcionários. Perante as dificuldades de integração e comunicação dentro das organizações, o consultor de pessoas torna-se um recurso importante para a boa harmonia entre os colaboradores e gerência institucionais.

Não estar atento à diversidade pode custar caro aos clubes de Lions em todos os sentidos. Tal situação é preocupante, porque é importante que todos os associados possam ter voz e vez, já que, excluir as minorias da tomada de decisões, pode acarretar tensões, insatisfação, menor participação e, até mesmo, situações desconfortantes de preconceito e intolerância. Assim, “valorizar a diversidade não é apenas a coisa certa a se fazer em relação às pessoas, é a coisa certa a ser feita para a organização, financeira economicamente” (GRIFFIN, 2015, p. 43).

Do ponto de vista das organizações sociais como o Lions, a dinâmica é compreender que os associados são convidados a participarem das reuniões, sendo livres para estarem ali ou não. Existe uma estrutura dentro dos clubes, como protocolos, que são e foram preservados desde o nascimento do movimento até os dias de hoje, há mais de cem anos, sendo, por isso, a longevidade do Lions. Além de ser um clube de serviço, o Lions Clube é também uma Escola de Liderança, dentro da qual cada associado pode se beneficiar, desenvolver e crescer com as ferramentas que estão a sua disposição, inclusive de gestão. O presidente deve criar uma metodologia que consiga equalizar os associados diferentes, levando em conta as peculiaridades de cada associado e tornando-os participantes do processo, para que eles possam propor soluções factíveis no âmbito da diretoria da organização. A partir disso, o presidente faz um mapeamento dentro da organização, aplicando treinamento específico para os associados, com o objetivo de trabalhar com eles a empatia e sensibilização no relacionamento com os ditos “diferentes”, aprendendo, por conseguinte, a lidar com eles e contribuir para a harmonia organizacional.

Tendo em vista esse primeiro momento, o líder pode propor uma dinâmica de integração para perceber se os treinamentos tiveram eco nos dois grupos de funcionários, para, posteriormente, enviar feedback aos associados. Importante que haja monitoramento e avaliação constantes, já que se trata de um processo a longo prazo, mas com objetivo de ser consistente, eficaz e efetivo. Mais do que um trabalho de inclusão regido por uma lei, a integração da diversidade dentro das organizações é uma possibilidade de gerar dignidade e aceitação dos diferentes, possibilitando que sejam úteis dentro de suas potencialidades, onde todos saem ganhando (MARQUES, 2009).

Liderança e mentoria

O desenvolvimento da liderança e do uso da mentoria pode ser visto como ferramenta importante dentro das organizações, assim como aliado para o alcance de suas metas. Nesse sentido, as características do estilo de liderança possuem um impacto direto no alcance das necessidades não apenas da organização social, mas também de seus colaboradores, porque

o líder é visto como potencial motivador de todo o processo.

Segundo Oliveira (2018), a mentoria é uma abordagem de orientação profissional em que, de um lado, encontra-se o mentor, profissional com ampla experiência prática e forte sustentação teórica e, do outro lado, está o mentorado, o qual, de forma geral, possui menos experiência e/ou conhecimento, necessitando de apoio para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, o líder pode ser entendido em sua complexidade e, a partir disso, estar mais comprometido e concentrado nas demandas da organização social e de seus associados.

Sabe-se que, em um contexto de transformações recorrentes e de alta competitividade, a motivação dos associados e suas consequentes performances para a excelência de seus resultados, para a força no clube e a captação de novos associados torna-se um enorme desafio a se superar. De com Beiller, Voigtlaender e Walkowski (2010), os líderes devem desenvolver inúmeras habilidades específicas para que consigam o comprometimento de suas equipes. Seu aperfeiçoamento deve ser contínuo, dedicando especial atenção às mudanças à sua volta, bem como que caminhando, de mãos dadas, com os colaboradores, de maneira a melhor entendê-los e facilitar suas motivações.

No mundo em que vivemos atualmente, saber liderar requer uma série de competências para melhor servir às organizações. Uma questão essencial, no estudo da liderança, é o caráter situacional do exercício dessa função. Tal visão guarda relação com as próprias habilidades a serem requeridas do líder, bem como o respectivo estilo a ser empregado ou desenvolvido. De acordo com Sobral e Furtado (2019, p. 209), o foco da liderança tem se deslocado do indivíduo para habilidades coletivas da liderança, para uma liderança mais participativa. “Essas teorias tratam a liderança como um processo coletivo, produto de interações e relações estabelecidas por grupos de pessoas” (SOBRAL; FURTADO, 2019, p. 209).

Conclusão

Portanto, a execução de um projeto de expansão em gestão para as organizações sociais faz-se importante para o crescimento da própria organização. É imprescindível criar uma cultura interna de aprendizado constante, assim como desenvolver pessoas capacitadas e comprometidas com a missão e os valores da organização. No ambiente de Lions urge manter o clima organizacional de afeto e companheirismo, cuja gestão esteja alinhada com os preceitos acima referidos.

Referências

- ALMEIDA, A. V. (org.). Planejamento estratégico em recursos humanos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.
- BARBIERI, J. C. et al. Gestão de ideias para inovação contínua. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- BEILER, G.; VOIGTLAENDER, K.; WALKOWSKI, M. Liderança e motivação nas organizações. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 8., 2010, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: CONVIBRA, 2010. p. 1-12. Disponível em: <https://bityli.com/pdGZY>. Acesso em: 31 jan. 2020.
- CHIAVENATO, I. Administração nos novos tempos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010
- GRIFFIN, R. M. Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações. São Paulo: Cengage Learning, 2015

Desafios da legalização jurídica das organizações sem fins lucrativos

Cesar Guindani Righi (1)

1 INTRODUÇÃO

Partindo do pressuposto de que o Estado (Primeiro Setor) é responsável por promover o bem comum, e que a iniciativa privada (Segundo Setor) tem finalidade econômica, espera-se que o Terceiro Setor misture a qualidade dos dois primeiros, isto é, desenvolva funções em prol da coletividade, alcançadas pela iniciativa privada a complementar aquelas que originalmente compete ao Estado. Desse modo, pode-se definir que são as Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos que conseguem executar atividades complementares às públicas, visando contribuir com a solução de problemas sociais e de defesa de interesses difusos (NASCIMENTO; GOMES, 2021; SILVA; ROSSI JÚNIOR, 2011).

Para Nunes (2018), o que difere o terceiro setor dos demais é o seu escopo de prestar serviço à sociedade sem a distribuição de lucro para seus diretores, associados e cooperadores. Ou seja, em casos de superávit no balanço patrimonial de cada exercício, estes recursos serão obrigatoriamente aplicados nos objetivos da organização. Para que essas organizações atinjam sua missão é imprescindível a utilização de políticas de capacitação e gestão do conhecimento, uma vez que diversas dessas organizações encaram diversos desafios como a gestão, o planejamento de suas atividades, a captação de recursos e a profissionalização de pessoas.

Além das dificuldades anteriormente citadas, as Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos sofrem um dos maiores males do empreendedorismo brasileiro, que é a acentuada burocracia existente pela legislação para estabelecer um empreendimento social.

O primeiro documento de uma instituição é a Ata de fundação e o Estatuto da Entidade, que juntos devem ser registrados no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas, que por vez, realiza análise metódica de tais instrumentos. Com o Estatuto da Entidade aprovado e registrado em Cartório efetua-se o Registro na Secretaria da Receita Federal do Brasil, SRF, e solicita-se o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, CNPJ, que solicitará alguns documentos, entre eles o Estatuto Social, que já fora avaliado pelo Cartório. Após o Registro na Receita Federal, pode-se registrar as entidades de defesa de Direitos Sociais, que atestem requisitos pré-estabelecidos pelo Conselho Municipal de Assistência Social do município onde ela está localizada a entidade, que por sua vez solicitará documentos necessários para certificação e renovação de Inscrição, que vai desde a cópia do Balanço Patrimonial do Exercício anterior até um breve histórico da criação da Entidade, organização ou Fundação, um protocolo exaustivo que mais desestimula do que incentiva quem quer estar formalmente constituído (SILVA; ROSSI JÚNIOR, 2011).

Dentro desse contexto, o objetivo desse artigo é identificar os principais desafios da legalização jurídica das organizações sem fins lucrativos, com evidência para o Lions Clube.

2 METODOLOGIA

Para elaboração desse artigo científico foi feita uma revisão bibliográfica de caráter exploratório para o levantamento de literatura científica pertinente destacando os desafios da legalização jurídica das organizações sem fins lucrativos, com destaque para o Lions Clube.

Durante a pesquisa para a elaboração da revisão, foram feitas buscas em materiais científicos, monografias, dissertações, teses, além de artigos de revistas indexadas em acervos eletrônicos.

O período de recorte de materiais foi a segunda quinzena do mês de novembro e primeira quinzena do mês de dezembro de 2023, os conceitos examinados foram: “desafios”, “legalização jurídica”, “importância das organizações do terceiro setor” e “organizações sociais sem fins lucrativos”.

Assim, foram selecionados 26 trabalhos científicos referentes ao tema. Na literatura completa dos textos foram descartados 16 manuscritos por abordar o assunto de forma similar, terem mais de 12 anos de publicação ou no contexto sem contribuir ao assunto em questão. Ao final foram utilizados 10 documentos para a elaboração desse artigo científico.

Após a coleta de dados, as informações foram selecionadas, discutidas, interpretadas e descritas no texto desse estudo. A pesquisa considerou trabalhos científicos publicados a partir de 2011.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Lopez (2018), as Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos são entidades privadas, sem fins lucrativos, legalmente formalizadas, voluntárias e autoadministradas com o desenvolvimento de atividades em diversos assuntos, seja na defesa de direitos ou temas de políticas públicas.

O fato das Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos apontarem, na ocasião de sua formalização e inscrição no CNPJ, uma finalidade de atuação agregada a sua principal atividade não impede, administrativa ou juridicamente, a realização de projetos vinculados a diversas outras áreas temáticas por parte dessas instituições (MELLO; PEREIRA; ANDRADE, 2019).

A base de dados de referência empregue pelo Mapa das Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos para a identificação e obtenção de informações principais cadastrais sobre cada uma dessas entidades é o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, CNPJ, disponibilizado de forma pública pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, SRFB, desde 2017. A base do CNPJ é uma fonte de informação do tipo acervo, na qual ininterruptamente são inseridas novas instituições, contudo, apenas registra a última atualização de cada uma de suas propriedades, detendo todas as entidades e estabelecimentos filiais domiciliadas em nosso país e seus estabelecimentos domiciliados no exterior (PEREIRA, ANDRADE, 2021).

3.1 EXPERIÊNCIA COMO PRESIDENTE DO LIONS CLUBE CAPITÃO LEÔNIDAS MARQUES – DISTRITO LD1 – PARANÁ

Eu, Cesar Guindani Righi, sou associado, como companheiro leão, da maior organização de serviço do mundo, o Lions Clube. Sou um dos sócios fundadores do Lions Clube de Capitão Leônidas Marques, fundada em 27 de junho de 2016. Nossa cidade, pertence ao distrito LD1, que abrange 51 municípios do Estado do Paraná.

Nossa associação trabalha com vários projetos em nossa comunidade, a fim de beneficiar, principalmente os menos favorecidos. Além disso, nossa associação fornece aos associados, treinamentos, cursos e palestras, desta forma os gestores se preparam quando vão assumir cargos dentro do clube.

O acróstico deste Lions Clube é “Liberdade, Igualdade, Ordem, Nacionalismo, Serviço”.

O lema deste Lions Clube é: “Nós Servimos” e a Declaração de Missão é: “Criar e fomentar um espírito de compreensão entre todos os povos para atender às necessidades humanitárias, oferecendo serviço voluntário através do envolvimento na comunidade e da cooperação internacional”.

Cabe ressaltar que o Lions Clube é uma organização originada nos Estados Unidos em 10 de outubro de 1917 e se tornou internacional em 1920, quando foi fundado um Lions Clube no Canadá.

Na minha gestão, AL 2022/2023, trabalhei incansavelmente, para reativar o CNPJ do nosso clube, que foi fundado em 15 de outubro de 1981, no qual, na Receita Federal estava inativo.

Explicação: (A Receita Federal não estava liberando um novo CNPJ, pelo motivo de que já existia um para o município, mas esse estava desatualizado, com presidentes leoninos, que nem estavam mais no poder, tive que correr atrás, mover e empenhar para regularizar o mesmo).

Dessa forma, nenhum clube pode permanecer sem ter um CNPJ ativo para conseguir recursos e envolvimento com órgãos públicos e auxílios, tem que estar tudo certinho e regular.

3.2 ESTATUTO DO LIONS CLUBE DE CAPITÃO LEÔNIDAS MARQUES

Os objetivos deste Lions Clube são:

- a) Criar e fomentar um espírito de compreensão entre todos os povos da Terra;
- b) Incentivar os princípios do bom governo e da boa cidadania, em especial e reconhecimento aos que, por suas ações nos marcaram;
- c) Interessar-se ativamente, pelo bem-estar cívico, cultural, social e moral da comunidade;
- d) Unir os clubes pelos laços de amizade, bom companheirismo e compreensão mútua;
- e) Promover um fórum para a livre discussão de todos os assuntos de interesse público, excetuando-se, entretanto, o partidário político e o sectarismo religioso, que não serão debatidos pelos associados no clube; e
- f) Incentivar as pessoas bem-intencionadas a servir a suas comunidades sem benefício financeiro, estimular a eficiência e promover elevados padrões éticos no comércio, na indústria, nas profissões, nos serviços públicos e nos empreendimentos particulares.

3.3 SITUAÇÃO CADASTRAL

No que diz respeito aos possíveis esclarecimentos discutidos, quando analisados os motivos elencados no campo situação cadastral entre as organizações que foram encerradas junto à base da Receita Federal, observa-se que entre aquelas que tiveram seu CNPJ anulado, são listados três motivos: “anulação de inscrição indevida”, “anulação por vícios” e “anulação por multiplicidade” com os seguintes totais 74, 124 e 909, respectivamente. Já em organizações com o CNPJ baixado, temos como motivos “Inaptidão”, decorrente da Lei 11.941/2009 que suscitou a baixa em diversos CNPJ em 2008, e “Omissão contumaz”, no ano de 2015, que se refere à inscrição que ficou inapta por ter deixado de entregar suas obrigações por mais de cinco anos gerando a baixa de seu CNPJ pela Receita Federal (MELLO; PEREIRA, 2022).

Balbino et al (2021), explicam que devido as organizações do Terceiro Setor receberem

recursos públicos, elas necessitam ter cuidado redobrado com a prestação de contas, seja por causa da conveniente captação de recursos, seja para investir, doar ou até mesmo associar imagem, afinal quem busca patrocínio, aspira transparência.

Para adequação do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, CNPJ, as Organizações Sociais Sem Fins Lucrativos devem definir o nome da Razão Social no seu estatuto e o nome Fantasia, que será utilizado em logotipos, fachadas, etc. Deste modo, todos os documentos legais e formais que os órgãos competentes determinam, devem ser obtidos, iniciar as suas atividades, como também para sua manutenção, uma vez que uma série de prestações de contas se faz necessária, tanto para os órgãos reguladores e também para os fiscalizadores, principalmente públicos (TACHIZAWA, 2019).

Toda e qualquer ONG, instituição ou organização social que não objetiva lucros e não tem um patrimônio inicial é, por ordem jurídica, uma associação. Com a finalidade de impedir que as ONGs tenham dificuldades com suas atividades e uma série de complicações, como por exemplo: pagar impostos de maneira equivocada, ser tributado e ainda ter mais obrigações acessórias a apresentar, é importante, após o registro do Estatuto Social e da Ata de Nomeação de diretoria em cartório de registro civil de pessoas jurídicas, a inscrição do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, CNPJ. O CNPJ é uma forma de legalizar a organização e dar publicidade, tendo direitos e deveres, para isso é imprescindível o Cadastro de Pessoa Jurídica.

Além dos desafios apresentados para a legalização jurídica das Organizações Sociais sem Fins Lucrativos, o entendimento acerca do terceiro setor é amplo e diversificado, sendo que entre o conjunto de organizações que formam o setor estão também aquelas organizações formadas por Pessoas Físicas, como por exemplo, as associações de moradores ou mesmo um conjunto de pessoas que se juntam em prol de uma causa social específica, mas não constituem uma organização com CNPJ (MAGRINI, 2017).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Lions Clube é uma entidade do terceiro setor, com uma vasta quantidade de associados pelo mundo, prestando serviço filantrópico, cumprindo com compromissos sociais.

Para a eficiente gestão das organizações sociais sem fins lucrativos é imprescindível a utilização de políticas de capacitação e gestão do conhecimento, uma vez que diversas dessas organizações encaram inúmeros desafios como a gestão, o planejamento de suas atividades, a captação de recursos, a profissionalização de pessoas e, não menos importante, a legalização jurídica.

Para as organizações sociais estarem legalmente constituídas elas devem ter estatuto próprio, devem cumprir as formalidades exigidas às pessoas jurídicas, possuir o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, CNPJ, ativo para buscar recursos e envolvimento com órgãos públicos e desempenhar a sua missão, alcançando seus objetivos de maneira eficiente e eficaz.

REFERÊNCIAS

BALBINO, M. L. C; CAIXÊTA JÚNIOR, J. A; SOUSA, H. D. de; OLIVEIRA, T. N. de; SILVA, C. M. da; FONSECA, F. F. da; OLIVEIRA, L. B. de; TRINDADE, L. C. S; OLIVEIRA, M. M. S.de; PEREIRA, N. F; AMARAL, S. K. do; SILVA, T. C. M; TEODORO, T. A. D; VIEIRA, T. L; SILVA, T. D. da; BORGES, P. H. D. Guia de regularização do terceiro setor – compliance para ONGs. Faculdade Patos de Minas, 2021. Disponível em: < https://faculdadepatosdeminas.edu.br/pdf/20210125182809guia-de-regularizacao-do-terceiro-setor-patos-de-minas_mg.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2023.

LOPEZ, F. Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil. Brasília: Ipea, 2018.

MAGRINI, V. de. O. Potencialidades e desafios da comunicação pública pelo terceiro setor: um estudo

a partir da plataforma Ituiutaba lixo zero. Uberlândia – Minas Gerais, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19205/1/PotencialidadesDesafiosComunicacao.pdf>>. Acesso: 06 dez. 2023.

MELLO, J; PEREIRA, A. C. R; ANDRADE, P. G. Afinal, o que os dados mostram sobre a atuação das ONGs? Análise das transferências federais e projetos executados pelas organizações da sociedade civil no Brasil. IPEA, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9331/1/TD_2483.PDF>. Acesso em: 05 dez. 2023.

MELLO, J; PEREIRA, A. C. R. Dinâmicas do terceiro setor no Brasil: trajetórias de criação e fechamento de organizações da sociedade civil (OSCS) de 1901 a 2020. IPEA, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11453/1/td_dinamica_terceiro_setor_publica%C3%A7%C3%A3o_preliminar.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

NASCIMENTO, K. de. J; GOMES, A. F. Os desafios da gestão de organizações sem fins lucrativos: um estudo em Vitória da Conquista – BA. 2021. Disponível em: <https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo_pdfnX2qzv25.08.2021_21.04.47.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2023.

NUNES, E. S. Gestão do terceiro setor: dificuldades e desafios na profissionalização - um estudo de caso da organização Instituto Empreender. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11559/1/51500450.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2023.

PEREIRA, A. C. R; ANDRADE, P. G. Por dentro do Mapa das OSCs: metodologia da base de dados (versão 2021). Rio de Janeiro: Ipea, Nota técnica, n. 56, 15 p., 2021.

SILVA, E. P. da; ROSSI JÚNIOR, N. P. Legalização do terceiro setor. 9ª Mostra Acadêmica UNIMEP, 2011. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/9mostra/4/461.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

TACHIZAWA, T. Organizações Não Governamentais e Terceiro Setor - Criação de ONGs e Estratégias de Atuação. São Paulo: Grupo GEN, 2019.

(1) Presidente do Lions Clube Capitão Leônidas Marques – Distrito LD1 – Paraná. Pós-graduado em Desenvolvimento da Liderança.

A Cultura de Paz na Gestão de Organizações Sociais

Uma abordagem histórica até os dias atuais nas Organizações Sociais, como o Lions Clube Internacional.

Guilherme Napoleão de Abreu Júnior (1)

Zaira Amaral Alves de Abreu (2)

Introdução

A busca por uma Cultura de Paz tem sido uma preocupação constante da humanidade, ao longo dos séculos. Em diferentes épocas e contextos, várias organizações sociais têm desempenhado um papel fundamental na promoção da paz e na transformação de conflitos. Aqui abordaremos a história e a importância da Cultura de Paz na gestão de organizações sociais, com foco especial no Lions Clube Internacional.

Abordagem Histórica

A história da Cultura de Paz remonta a tempos ancestrais, quando comunidades e sociedades primitivas buscavam formas de resolver seus conflitos de maneira pacífica. No entanto, foi somente no século XX que os esforços para promover uma Cultura de Paz ganharam destaque no cenário internacional. Organizações como a Liga das Nações e, posteriormente, a Organização das Nações Unidas (ONU) desempenharam um papel fundamental na promoção da paz e na prevenção de conflitos em todo o mundo.

No contexto das organizações sociais, o Lions Clube Internacional desempenha seu relevante papel na promoção de uma Cultura de Paz.

Fundado em 1917, nos Estados Unidos, o Lions Clube tem como objetivo principal servir às comunidades e melhorar a qualidade de vida das pessoas. Com sua vasta rede de voluntários e recursos, o Lions Clube tem desenvolvido uma série de iniciativas que promovem a paz, a compreensão mútua e a solidariedade. Por isso, tem desempenhado um papel relevante na promoção de Cultura de Paz.

A Cultura de Paz na gestão de organizações sociais

A gestão de organizações sociais desempenha um papel crucial na promoção de uma Cultura de Paz. Ao adotar práticas e valores baseados na paz, essas organizações se tornam agentes de transformação e contribuem para a construção de uma sociedade mais harmônica. Algumas das principais características da Cultura de Paz na gestão de organizações sociais incluem :

1) DIÁLOGO E COMUNICAÇÃO

Promover um ambiente de diálogo saudável, aberto e respeitoso, onde todas as vozes sejam ouvidas e levadas em consideração. A comunicação eficaz é fundamental para resolver conflitos e promover a compreensão mútua.

2) EMPODERAMENTO

Capacitar as pessoas a se tornarem agentes de mudança, promovendo a participação ativa e

o engajamento comunitário. O empoderamento permite que as pessoas se tornem protagonistas de suas próprias vidas e contribuam para a construção de uma sociedade mais pacífica.

3) EDUCAÇÃO PARA A PAZ

Investir em programas de educação que promovam valores de paz, tolerância, respeito pelos direitos humanos e resolução pacífica de conflitos. A educação é uma ferramenta poderosa para criar uma Cultura de Paz desde a infância.

4) COLABORAÇÃO E PARCERIA

Trabalhar em conjunto com outras organizações e atores sociais para enfrentar desafios comuns e promover a paz de forma mais eficaz e eficiente. A colaboração fortalece as ações e amplia o impacto das iniciativas.

5) PROMOÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL

Combater a desigualdade, a discriminação e outras formas de injustiça social é essencial para construir uma Cultura de Paz. A justiça social é um pilar fundamental para a sustentabilidade da paz e para a garantia dos direitos humanos.

O Lions Clube Internacional e a Cultura de Paz

O Lions Clube Internacional tem sido uma referência na promoção da Cultura de Paz em suas atividades. Por meio de programas como “Sight-First”, que tem como objetivo eliminar a cegueira evitável, e “Lions Quest” que oferece educação para a vida e prevenção do uso de drogas. O Lions Clube tem contribuído para a transformação de vidas e para a construção de um mundo mais pacífico. Além disso, o Lions Clube tem desenvolvido projetos de auxílio humanitário, como a assistência a vítimas de desastres naturais e o apoio a comunidades carentes em todo o mundo. Essas ações promovem a solidariedade e a compaixão, valores essenciais para a construção de uma Cultura de Paz.

A Cultura de Paz é um princípio fundamental na gestão de organizações sociais, como o Lions Clube Internacional. Ao longo da história as organizações sociais têm desempenhado um papel muito importante na promoção da paz e na transformação de conflitos. Através do diálogo, da educação, do empoderamento, da colaboração e da promoção da justiça social, é possível construir uma Cultura de Paz duradoura e contribuir para um mundo mais pacífico e harmonioso.

O Lions Clube é um exemplo inspirador de como as organizações podem ser agentes de transformação e promover uma Cultura de Paz em suas atividades e iniciativas.

A Cultura de Paz tem se destacado como um dos objetivos primordiais para o desenvolvimento global, sendo reconhecida como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

“ A Cultura de Paz como um dos ODS”

A Cultura de Paz foi oficialmente reconhecida pela ONU como uma das 17 ODS, estabelecidos no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Os ODS são uma chamada global para a ação, que busca abordar os principais desafios sociais, econômicos e ambientais enfrentados pela humanidade.

O ODS 16 , em particular, tem como objetivo promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, fornecendo acesso à justiça para todos e construindo instituições eficientes e eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Dentro do ODS 16 , a Cultura de Paz é essencial para alcançar essas metas. A promoção da paz, da justiça e das instituições sólidas é um elemento fundamental para a construção de um mundo mais pacífico e sustentável. Isso envolve o estabelecimento de práticas de governança pacíficas e inclusivas, o respeito pelos direitos humanos, a promoção da igualdade de gênero, a redução da violência e o fortalecimento da participação cívica.

“ A excessiva judicialização dos conflitos”

A Cultura de Paz tem sido cada vez mais reconhecida como uma alternativa importante à excessiva judicialização dos conflitos. Em vez de recorrer à Justiça formal, promover uma Cultura de Paz na gestão de organizações sociais busca abordar os conflitos de maneira pacífica, por meio do diálogo, da negociação e da resolução colaborativa.

A judicialização dos conflitos refere-se à tendência de resolver questões e disputas por meio do Sistema Judiciário.

Embora o sistema judicial desempenhe um papel fundamental na garantia do Estado de Direito e na proteção dos direitos individuais, a excessiva judicialização pode sobrecarregar os Tribunais e criar um ambiente adversarial, onde os litigantes se vêem presos em batalhas legais prolongadas e desgastantes.

Além disso, a judicialização pode não ser a abordagem mais eficaz para resolver certos tipos de conflitos, especialmente aqueles que envolvem questões complexas e relacionamentos contínuos. Nesses casos, uma abordagem baseada na Cultura de Paz pode oferecer uma alternativa mais adequada e construtiva.

“ A Cultura de Paz como prevenção de violências”

A Cultura de Paz busca transformar a maneira como os conflitos são abordados, promovendo o diálogo, a negociação e a colaboração em vez da confrontação e da adversidade. Através da construção de relacionamentos saudáveis, do respeito mútuo e da valorização da diversidade, a Cultura de Paz busca encontrar soluções pacíficas e duradouras para os conflitos, evitando a escalada para disputas judiciais.

Na gestão de organizações sociais, como o Lions Clube Internacional, a promoção da Cultura de Paz é fundamental. Essas organizações, podem adotar práticas e abordagens baseadas na Cultura de Paz para resolver conflitos internos, bem como para lidar com questões que afetam as comunidades que servem. Por exemplo, ao invés de recorrer diretamente a processos judiciais, as organizações sociais podem buscar a mediação e a conciliação como métodos de resolução de conflitos.

A mediação permite que as partes envolvidas expressem suas preocupações e interesses, facilitando a busca por soluções mutuamente satisfatórias.

A conciliação, por sua vez, envolve um terceiro imparcial que auxilia as partes na identificação de pontos em comum e na construção de acordos consensuais.

Além disso, as organizações sociais podem investir em programas de educação para a paz, promovendo a conscientização sobre a importância do diálogo, da empatia e da resolução pacífica de conflitos. Esses programas podem envolver treinamentos, workshops e atividades

que desenvolvam habilidades de comunicação não violenta, gestão de conflitos e construção de consenso.

A Cultura de Paz oferece uma alternativa valiosa à excessiva judicialização dos conflitos, especialmente na gestão de organizações sociais. Ao promover o diálogo, a negociação e a colaboração, as organizações sociais podem contribuir para a construção de uma sociedade mais pacífica e inclusiva. Ao adotar práticas e abordagens baseadas na Cultura de Paz, como a mediação e a educação para a paz, as organizações podem resolver os conflitos de maneira mais eficaz, fortalecendo os relacionamentos e evitando a escalada para disputas judiciais desgastantes. O Lions Clube Internacional é um exemplo inspirador de como as organizações sociais podem adotar uma Cultura de Paz em sua gestão e contribuir para a transformação pacífica dos conflitos.

A Cultura de Paz é primordial e urgente em tempos de guerra por que oferece uma abordagem alternativa e construtiva para lidar com conflitos. Em vez de recorrer à violência e à destruição, a Cultura de Paz promove o diálogo, a compreensão mútua e a resolução pacífica de disputas. Isso não apenas preserva vidas, mas também cria as bases para a reconciliação e a reconstrução pós-conflito.

A Cultura de Paz promove a coexistência harmoniosa, a justiça social e a estabilidade, fomentando um ambiente propício para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar de todas as pessoas afetadas pela guerra.

Em tempos de guerra, o Lions Clube Internacional tem um papel muito importante ao desempenhar a promoção da Cultura de Paz e auxílio humanitário.

Eis algumas maneiras pelas quais o Lions Clube pode contribuir :

1) Ajuda humanitária emergencial :

O Lions Clube pode mobilizar recursos e esforços para fornecer ajuda imediata a áreas afetadas pela guerra, como alimentos, água, abrigo e assistência médica.

2) Mediação e diálogo :

O Lions Clube pode facilitar o diálogo entre as partes envolvidas no conflito, buscando soluções pacíficas e promovendo a reconciliação.

3) Apoio psicossocial :

Oferecer suporte emocional e psicológico para pessoas afetadas pela guerra, incluindo vítimas diretas e testemunhas.

4) Reconstrução e desenvolvimento:

Contribuir para a reconstrução de infraestruturas danificadas e para o desenvolvimento sustentável das comunidades afetadas pela guerra.

5) Educação para a Paz :

Implementar programas educacionais que promovam valores de paz, tolerância e resolução pacífica de conflitos, especialmente entre jovens.

6) Apoio a refugiados e deslocados :

Prestar assistência a refugiados e pessoas deslocadas devido ao conflito, oferecendo abrigo, alimentação e apoio para reinserção na sociedade.

7) Promoção dos Direitos Humanos :

Defender e proteger os direitos fundamentais das pessoas afetadas pela guerra, incluindo o

acesso à justiça e à segurança.

8) **Advocacia pela paz :**

Promover a conscientização sobre a importância da paz e incentivar ações para prevenir e resolver conflitos de forma pacífica.

9) **Rede de solidariedade global :**

Aproveitara extensa rede internacional do Lions Clube para mobilizar recursos e apoio de diferentes regiões do mundo.

10) **Parcerias estratégicas :**

Colaborar com outras organizações e agências humanitárias para maximizar o impacto das ações em tempos de guerra.

O Lions Clube Internacional, com sua longa tradição de serviço à comunidade, está bem posicionado para desempenhar um papel significativo na promoção da paz e na prestação de assistência vital em contextos de conflito. Sua capacidade de mobilizar recursos, voluntários e apoio global o torna um ator valioso na resposta humanitária em tempos de guerra.

Estabelecer uma Cultura de Paz e implementar estruturas eficientes e eficazes para a solução de conflitos traz uma série de vantagens significativas :

1- **PRESERVAÇÃO DE VIDAS :**

A Cultura de Paz evita a perda de vidas humanas que ocorre em situações de conflito armado ou violência. Promover a resolução pacífica de disputas salva vidas.

2- **DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL :**

A paz proporciona um ambiente propício para o desenvolvimento econômico, social e ambiental sustentável, promovendo o bem-estar e a prosperidade das comunidades.

3- **REDUÇÃO DE CUSTOS ECONÔMICOS:**

A guerra e a violência têm um custo econômico elevado em termos de destruição de infraestrutura, deslocamento de populações e perda de produtividade. A Cultura de Paz economiza recursos e promove o investimento em áreas chave.

4- **ESTABILIDADE POLÍTICA E SOCIAL :**

Ambientes pacíficos e estáveis promovem a confiança na governança, fortalecendo as instituições democráticas e reduzindo o risco de instabilidade política.

5- **DESENVOLVIMENTO HUMANO:**

A paz permite o acesso a serviços essenciais como a educação, saúde e saneamento básico, promovendo o desenvolvimento humano e a melhoria da qualidade de vida.

6- **INOVAÇÃO E CRESCIMENTO ECONÔMICO :**

Ambientes pacíficos estimulam a inovação, o empreendedorismo e o crescimento econômico, criando oportunidades para novos negócios e investimentos.

7- **INTEGRAÇÃO E COESÃO SOCIAL :**

A paz facilita a integração de diferentes grupos étnicos, culturais e religiosos, promovendo a coesão social e a construção de identidades comunitárias mais fortes e com direitos.

8- **PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS :**

A Cultura de Paz defende e protege os direitos fundamentais das pessoas, garantindo acesso

à justiça, à liberdade de expressão e a um ambiente seguro.

9- MELHORIA NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS :

Países que promovem a paz e a resolução pacífica de conflitos tendem a ter relações mais positivas e construtivas com outras nações.

10- PREVENÇÃO DE CONFLITOS FUTUROS :

Ao abordar as raízes dos conflitos e promover uma Cultura de Paz, é possível prevenir a ocorrência de futuros conflitos e promover a estabilidade a longo prazo.

11- FOMENTO DA CONFIANÇA :

Estruturas eficazes para a solução de conflitos geram confiança entre as partes envolvidas, facilitando a cooperação e o entendimento mútuo.

12- RESILIÊNCIA COMUNITÁRIA :

Comunidades que adotam uma Cultura de Paz são mais resistentes a choques e estresses, sendo capazes de se recuperar mais rapidamente de adversidades.

13- MELHORIA DA SAÚDE MENTAL :

Ambientes pacíficos contribuem para a redução do estresse, da ansiedade e de outros problemas de saúde mental associado à violência e ao conflito.

Portanto, investir na Cultura de Paz e em estruturas eficazes para a solução de conflitos, não apenas beneficia diretamente as comunidades afetadas, mas também contribui para um mundo mais estável, justo e próspero para todos.

(1)

Guilherme Napoleão de Abreu Júnior Assessor do
Distrito LC2 UNESCO- CULTURA DE PAZ (2017/18 - 2018/19 – 2019/20 – 2020/21)
Assessor do Distrito LC2 – Atividades Culturais e Comunitárias (2018/19 -2019/20)
*Compositor do Samba-Enredo em homenagem ao Centenário do Lions Club Internacional – na “Escola de Samba Leandro de Itaquera”
(que desfilou em 2019 no Sambódromo de São Paulo) Presidente e Fundador do Lions Clube São Paulo Nações de Cultura de Paz*

(2)

Zaira Amaral Alves de Abreu
Fundadora / Vice-presidente / secretária / Tesoureira
Lions Clube São Paulo Nações de Cultura de Paz - Distrito LC2

Comunicação e liderança como meio para engajar pessoa

Solange Ritter (1)

“Falar é uma necessidade, escutar é uma arte” – Johann Goethe

Escrevo sob o enfoque da comunicação assertiva e liderança como meio de engajar pessoas para um trabalho em equipe eficaz, sob o enfoque de líder e liderados, objetivando aparelhar o líder a apoiar e dirigir seus liderados à finalidade comum: suprir as necessidades da comunidade sob o enfoque de Lions Clubs, sem desrespeitar o direito dos outros.

Antes de adentrar no tema propriamente dito, importante destacar qual é o papel do Lions Clube. Cito um resumo eficiente da organização, que pode ser conferido no web site do Lions Clube Internacional, onde assim é descrito:

‘Lions Clubs International é uma organização internacional de clubes de serviço cujo objetivo é promover o entendimento entre as pessoas em uma escala internacional, atender a causas humanitárias, e promover trabalhos voltados a comunidades locais’.

A partir do conceito, já temos explícita a questão da comunicação, pois um dos objetivos de Lions Clubs “é promover o entendimento entre as pessoas”. E aqui me permito acrescentar que estamos tratando dos associados e do público externo, como sendo a comunidade em geral.

Nesse sentido adentramos na importância da comunicação clara, eficaz e entendível, como forma de evitar ruídos na mensagem.

Ao longo do estudo da comunicação, analisamos as características elementares para que haja objetividade e clareza na transmissão das mensagens:

EMISSOR OU DESTINADOR	alguém que emite a mensagem. Pode ser uma pessoa, um grupo, uma empresa, uma instituição.
RECEPTOR OU DESTINATÁRIO	a quem se dirige a mensagem
CÓDIGO	o meio utilizado para a mensagem, que podem ser a língua, oral ou escrita, por meio de sinais, sons, etc.
CANAL	meio físico ou virtual que faz circular a mensagem
MENSAGEM	é o conteúdo do que se quer comunicar
REFERENTE	é a situação à qual a mensagem se refere

Recapitulando os requisitos essenciais ou características elementares para uma boa comunicação entre emissor e receptor, importante destacar que eles devem ser seguidos a fim de evitar falha ou ruído no entendimento.

O líder deve estar atento e observar os passos para que possa emitir uma mensagem clara, que seja interpretada de forma eficiente pelos liderados. Acredita-se numa maior eficiência quando as palavras, tanto orais, quanto escritas, sejam compreendidas por todos. Não está se dizendo que ditames mais cultos devam ser evitados, mas que uma linguagem mais informal possa ter efeito mais claro e eficiente. A comunicação emitida pelo líder e liderados, precisa

chegar à comunidade, alvo final na divulgação de nossa missão, valores e serviços.

Passemos a analisar a comunicação sob vários enfoques e, a partir dos mesmos, veremos que nos remetem ao meio de comunicação de Lions Clubes, que podem ser utilizados como ferramentas para que as mensagens cheguem aos receptores internos (associados) e externos e à população em geral.

Iniciamos pela diretriz sociológica da comunicação. *“A sociologia da comunicação pode ter seu estudo voltado para o processo interativo que envolve o intercâmbio de símbolos e significantes. Ou melhor, o processo através do qual um conjunto de significados se transforma em uma mensagem é transferido para uma ou mais pessoas de tal maneira que o significado seja equivalente à interação dos iniciadores da mensagem. De forma muito simples, pode-se também considerar, a comunicação como a gestão de mensagens com o propósito de criar significados”*. (<https://blog.portaleducacao.com.br/sociologia-da-comunicacao/>).

Veja-se o quão profunda é a arte da comunicação: “...gestão de mensagens com o propósito de criar significados”. Como é importante realizarmos uma atividade social e divulgá-la objetivando criar significado. Antes de emitir a mensagem e objetivando uma comunicação eficiente, importante definir quais são os objetivos que se deseja alcançar e, principalmente, como vamos motivar os liderados e atrair ou chamar a atenção de muitas pessoas da comunidade que se identificam com as causas de Lions, que podem ser tanto novos associados como parceiros.

Ressaltamos que a comunicação tem um papel importantíssimo no desenvolvimento intelectual dos seres. De acordo com Braga (2001), os humanos são seres sociáveis, logo tem a necessidade de comunicar, a de desenvolver e melhorar técnicas comunicacionais, considerada importante no processo das relações humanas, uma vez que este passa maior parte do tempo a comunicar ou a interagir com os outros.

O enfoque da comunicação sob o olhar da psicologia, trata ela como uma forma saudável de intervir no modo de viver dos seres humanos, trazendo conceitos que moldam uma intervenção capaz de melhorar a qualidade de vida das pessoas, tornando-as mais felizes, motivadas e produtivas nas mais variadas tarefas.

Comumente associamos às atitudes leonísticas ou modo de agir perante os demais através do sentimento da empatia. Ao abordar a psicologia da comunicação, a empatia se destaca por ser extremamente importante nessa área. Estudos revelaram que pessoas mais bem-sucedidas tinham um maior crescimento nas suas habilidades. Estas pessoas aprendem a ser mais empáticas observando outros (Goleman, 2001).

Como sabemos, a empatia é a capacidade psicológica de sentir aquilo que a outra pessoa sente, ou seja, colocarmo-nos no lugar do outro. A empatia é também uma capacidade de ajudar e de tentar compreender os sentimentos e emoções do outro indivíduo, experimentando de forma racional e objetiva o que a outra pessoa sente e isso se identifica tanto com Lions, no sentido de buscar acalantar os anseios dos indivíduos da sociedade. A empatia apresenta vários significados idênticos de acordo com diferentes autores. “A empatia envolve um sentimento de sensibilização pelas mudanças sentidas e refletidas, momento a momento, pela outra pessoa” (Rogers, 1992, citado em Costa & Azevedo, 2010). “A empatia é um processo psicológico conduzido por mecanismos afetivos, cognitivos e comportamentais frente à observação da experiência do outro.” (Davis, 1994, citado em Costa & Azevedo, 2010).

Então podemos afirmar que as relações dialógicas acontecem a partir dos diálogos que estabelecemos com os outros. A presença do outro na nossa vida é essencial para a aprendizagem acerca de nós mesmos e sobre as coisas do mundo, logo, uma comunicação

eficaz e uma conduta sociável tornam o indivíduo mais feliz.

Ao abordarmos o campo da filosofia, mencionamos a percepção de Aristóteles e a fala, quando defende que: quando fala e quando age, o homem é capaz de comunicar a si próprio, e não apenas comunicar alguma coisa, porque na fala ele revela o seu próprio ser. Ação e discurso são definidores da natureza humana e a tornam específica no quadro da natureza em geral.

Ainda seguindo uma linha mais filosófica, podemos afirmar que a linguagem humaniza o homem. Por meio dela, os seres humanos expressam sentimentos, constroem pensamentos, interagem com o ambiente e com outros indivíduos. Dominar o código linguístico é fundamental para a execução de tarefas rotineiras e para ter um bom aproveitamento nas áreas de atuação.

Assim, dos enfoques trabalhados, sociológicos, psicológicos e filosóficos, os quais se encontrou maior similaridade com o estilo necessário de comunicação em Lions, ou seja, um enfoque social para que as mensagens cheguem ao público externo e interno com capacidade de produzir significado; uma abordagem psicológica, concluindo que a comunicação traz sociabilidade às pessoas e as deixam mais felizes, sendo a empatia a característica mais marcante para sensibilizar pessoas; e, por fim, um enfoque filosófico, mostrando que a comunicação expressa sentimentos, constrói pensamentos e interage com todos os seres humanos.

Nesse sentido, as várias diretrizes ora destacadas encontram afinidade com os objetivos de Lions Clubs, que são voltados à comunicação assertiva, quando reiteramos que ela é uma ferramenta essencial para “promover o entendimento entre as pessoas em uma escala internacional”.

Então, após todas essas temáticas, abordaremos o que seria uma comunicação assertiva, segundo Kubany, Richard, Bauer & Muraoka, 1992; Grilo, 2012:

A comunicação assertiva é uma competência que pode ser aprendida e treinada que se define como a expressão de sentimentos, opiniões, desejos, ideias e preferências confortável e objetivamente, sem desrespeitar os direitos dos outros.

Listamos as atitudes pertencentes a uma personalidade assertiva:

Atitude básica	exprime os seus direitos, diretamente
Atitude empática	exprime os seus direitos, mostrando empatia
Atitude discrepante	faz a distinção do que foi combinado do que está a ocorrer no momento
Expressão de sentimentos negativos	exprime quando e como o comportamento de outro o afeta;
Atitude consequente	exprime os efeitos do comportamento do outro se este não o mudar e dá-lhe oportunidade para o fazer
Esclarecimento	determina os direitos do outro

E então listamos as características de um comunicador eficaz, como forma de listar subsídios claros, visando auxiliar a melhoria da comunicação:

Estar sempre em busca de conhecimento;
Procurar conhecer o modelo mental do outro para se comunicar (público alvo);
Ter consciência de que é responsável pelo resultado da sua comunicação;
Ter clareza dos seus objetivos e evidências de sucesso;

Ser um bom contador de histórias e promover conexões emocionais

Ser capaz de se adaptar ao contexto, observando a autenticidade

Para se conectar verdadeiramente com o público e atingir os seus objetivos, uma das coisas mais importantes é ser você mesmo. Ao ser autêntico, o comunicador transmite muito mais credibilidade e transparece autoconfiança, pois se sente confortável com o papel que está assumindo.

É fato que a habilidade da comunicação é uma característica fundamental no mercado atual, por isso importante treinar para desenvolver uma comunicação assertiva, evitando gerar sentimentos de hostilidade.

Do exposto, pode-se extrair do texto que: para compreender melhor como a comunicação ou a falta dela podem afetar o indivíduo, temos que é necessário ao líder treinar a comunicação assertiva, observando as características elementares para a clareza na emissão de mensagens, a partir da construção pessoal de uma personalidade assertiva.

Por fim, fica a dica aos líderes e associados dos Clubes, para que se engajem e treinem a comunicação, a partir de alguns subsídios aqui listados, e que, certamente, não estão exauridos, para que haja uma melhoria na comunicação, tudo com o objetivo de chegar ao público algo com a mensagem clara e entendível.

Uma comunicação eficaz e assertiva tem como finalidade promover o entendimento entre os povos, objetivando engajar pessoas para um trabalho em equipe eficaz, para, ao final, suprir as necessidades da comunidade sob o enfoque de Lions Clubs, sem desprezar o direito dos outros e fazer chegar a todos a mensagem das atividades e serviços que movem nossos clubes.

**“Comunicação não é o que você fala, mas o que o outro compreende do que foi dito”.
(Claudia Belucci).**

(1) Solange Ilisete Gollmann Ritter
Lions Clube Lajeado Florestal - Distrito LD-2

A Administração nas Organizações Sociais - Um estudo abordando a relação entre o voluntariado e o comportamento da Liderança para uma boa Gestão

Renato das Chagas Benevenuto (1)

1. Introdução

1.1 - Objetivos do artigo

Observando a dificuldade existente no relacionamento entre lideranças de

Organizações de Voluntários e os colaboradores destas organizações, este artigo tem a finalidade de traçar uma relação existente entre o voluntário e as lideranças, os fatores motivacionais para o trabalho voluntariado, os fatores essenciais à gestão de voluntários, os tipos de lideranças, os fatores envolvidos no aparecimento da liderança e as práticas de líderes eficazes.

2 – Justificativa

Apresentar informações necessárias para melhorar as administrações nas

Organizações que utilizam colaboradores voluntários, ao demonstrar quais relações existem entre os voluntários e a liderança para uma boa gestão na administração de uma Organização Social e reconhecendo os fatores de liderança necessários e as práticas eficazes para os Líderes.

3 - Questão da pesquisa

Quais fatores influenciam a relação existente entre o voluntário e a liderança para uma boa gestão na administração de uma Organização Social?

4 – Delimitação da Pesquisa

Pesquisa exploratória com dados secundários retirados de pesquisas anteriormente publicadas e livros sobre o tema.

5 – Limitação da Pesquisa

Para desenvolver este artigo limitaram-se as buscas de livros e artigos acadêmicos através de plataformas da internet, como SCIELO e Google Books além de repositórios de teses acadêmicas de diversas faculdades onde se estuda o tema.

6- Metodologia

Para elaboração desse artigo científico foi feita uma revisão bibliográfica de caráter exploratório para o levantamento de literatura científica pertinente destacando os desafios dos trabalhos dos voluntários junto com seus líderes em uma ONG (Organização Não Governamental), quem são os voluntários e quais fatores os motivam para esse trabalho.

Na sequência veremos os Fatores envolvidos no Aparecimento da Liderança: Abordagens dos Traços ou Perfil: Abordagem Comportamental e Abordagem Contingencial ou Situacional. Dando continuidade à pesquisa, para alcançar seu objetivo, serão apresentadas as Práticas de Líderes eficazes. Será a seguir apresentada a conclusão da pesquisa respondendo a questão de pesquisa proposta.

Foi considerado na maior parte desse artigo, trabalhos de pesquisadores modernos e muito

pouca informação de pesquisas de mais de 50 anos.

7 - O Voluntário

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU, 2023), voluntário é o jovem, adulto ou idoso que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração, a diversas formas de atividades de bem estar social ou outros campos.

O trabalho voluntário traz benefícios para a sociedade e também para o indivíduo que o realiza, produzindo importantes contribuições na esfera econômica e social e ainda contribui para a uma sociedade mais coesa, através da construção da confiança e da reciprocidade entre as pessoas.

Segundo Tenório (2006), voluntário é quem disponibiliza “espontaneamente seu tempo, talento e energia para seus semelhantes e suas comunidades, através de ações individuais ou em grupo, sem expectativa de recompensa financeira”.

Segundo Goldberg (2023), do ponto de vista filosófico, ser voluntário significa muito mais do que tratar uma pessoa doente, dar comida a quem tem fome, ou sanar suas necessidades imediatas, mesmo sendo estas iniciativas indiscutivelmente necessárias. O trabalho voluntário é um caminho onde se busca a conscientização das pessoas, a mobilização de grupos sociais marginalizados na defesa dos seus direitos e a influência de políticas públicas além de outras ações no campo da cidadania.

Segundo Binder (2020), o voluntariado é considerado como uma das formas de exercitar engajamento e virtudes cívicas. O engajamento cívico pode gerar impactos na democracia por diferentes meios, como fortalecer virtudes (tolerância, respeito, atenção ao bem público), como também habilidades cívicas (argumentação e participação na vida política)

O voluntariado possui no Brasil uma lei específica que descreve os procedimentos e regras a serem seguidos para praticar a atividade. É a lei nº 9.608 de 18 de Fevereiro de 1998, alterado o caput do art. 1º pela lei nº 13.297, de 16 de junho de 2016, passando a vigorar com a seguinte redação: “Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.” (Constituição Brasileira, 1988)

Podemos entender, conforme determinado pelo Programa Comunidade Voluntária, que voluntário é o cidadão que motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira não remunerada e espontânea, para causas de interesse comunitário e social.

8 - Fatores motivacionais para o trabalho voluntário

Segundo Viegas et al. (2019), os principais fatores para a execução do trabalho voluntário são: em relação à variável motivação é o altruísmo, a solidariedade, o amor desinteressado ao próximo; Em relação à variável da crença é fazer a diferença na vida de alguém; Em relação à variável sentimental é a gratificação, a satisfação; Em relação à variável dos pontos positivos é promover o crescimento pessoal na vida de outra pessoa;

Em relação à variável dos benefícios pessoais é tornar-se uma pessoa mais satisfeita, feliz e grata; Em relação aos custos pessoais o que menos influencia é a falta de remuneração.

Segundo Ferreira et al. (2008), as motivações dos voluntários para doarem seu tempo às organizações não governamentais (ONGs) revelaram quatro tipos de motivações associadas ao trabalho voluntário envolvendo um contato próximo ou direto com o público auxiliado:

1. Filantropia;
2. Pertença;
3. Ego;
4. Reconhecimento social, aprendizagem e desenvolvimento.

Já Silva e Feitosa (2002) apresentam cinco tipos de motivações:

1. Assistencial; filantropia
2. Humanitária;
3. Política;
4. Profissional;
5. Pessoal; Família.

Enquanto McCurley e Lynch (1998) encontraram três tipos de motivações:

1. Altruísmo;
2. Interesse próprio;
3. Familiar.

Podemos assim simplificar elencando sete fatores que motivam os indivíduos a tornarem-se voluntários:

1. Altruísmo, amor desinteressado ao próximo;
2. Reconhecimento social;
3. Família;
4. Benefícios Psicológicos, pessoais e profissionais;
5. Aprendizagem profissional, aprendizagem humanitária;
6. Pertencimento;
7. Ausência de Remuneração Monetária.

O comprometimento dos voluntários se dá através de duas variáveis:

1. O orgulho que se tem em se fazer trabalho voluntário;
2. O respeito para com a organização para a qual se presta serviço voluntário.

9 – A Liderança

Liderança é um tema fundamental no contexto da gestão de pessoas. Na definição de Macêdo et al (2012), a liderança consiste na “arte de educar, orientar e estimular pessoas a persistirem na busca de melhores resultados num ambiente de desafios, riscos e incertezas”.

Segundo Gomes & Mazzei (2021), não há regras para uma liderança de sucesso, o que existe são características e habilidades fundamentais em todas elas.

No entanto, segundo Motta (1997), devemos ter consciência de que a liderança não está exclusivamente associada a um cargo, mas sim a um comportamento de influenciar pessoas. E complementa ao dizer que a capacidade que cada um traz consigo de influenciar um indivíduo ou um grupo refere-se a uma força psicológica. Sendo que, ao influenciar o outro, existe uma vontade transformada em ação capaz de modificar o comportamento do indivíduo de forma intencional, demandando poder e autoridade no decorrer do processo.

Já Robbins (2009) define liderança como sendo a capacidade que cada pessoa tem de influenciar um grupo rumo ao alcance de um objetivo, podendo essa influência ser formal – liderança pela execução de um cargo gerencial, por exemplo – ou não sancionada – capacidade que emerge fora da estrutura hierárquica formal das empresas, que é tão ou mais importante que a formal.

Ainda sobre conceitos e particularidades de liderança, Cortella (2015) traz uma definição que,

talvez, seja a que mais se aproxima da realidade das ONGs. Para ele, liderar é “animar, motivar e inspirar ideias, pessoas e projetos”.

Podemos compreender que Liderança é a capacidade de motivar os liderados a cumprir os objetivos organizacionais, bem como a manutenção das relações de cooperação e do espírito de equipe. É um combinado de atividades de um indivíduo que ocupa uma posição hierarquicamente superior, dirigidas para a condução e orientação das atividades dos outros membros, com o objetivo de atingir eficazmente o objetivo do grupo.

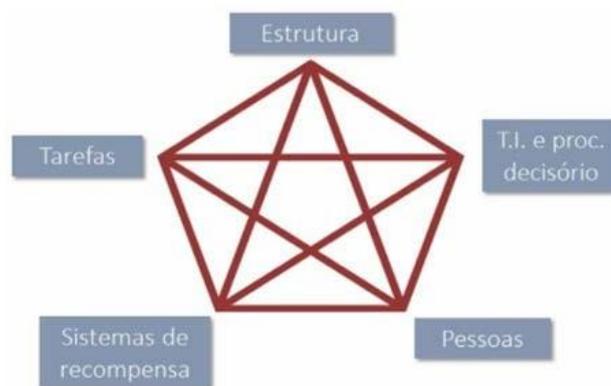
10 - Fatores de Liderança essenciais à gestão de Voluntários

Segundo Paradelo (2021), existem diversas competências importantes para exercer um cargo de liderança. Elas são mostradas no quadro a seguir com o tamanho da palavra demonstrando o tamanho da importância de cada uma delas para essa liderança.



Fonte: Paradelo (2021)

Já Lopes (2021) em seu trabalho Gestão de Pessoas determina 5 competências importantes para um cargo de liderança.



Fonte: Lopes, Renato Luís Barros (2021).

10.1 Liderança e Motivação

A liderança nas organizações é um dos fatores que mais pode influenciar a motivação dos

colaboradores, uma vez que os liderados identificam comportamentos do líder que desencadeiam sentimentos que podem ou não serem motivadores.

10.2 Liderança e Satisfação

Todas as organizações devem manter os seus colaboradores satisfeitos.

Para isso ser possível é necessário que se procure líderes que além de quererem uma organização que execute o seu trabalho também se preocupam em fazer com que os colaboradores se sintam parte integrante da mesma.

10.3 Liderança e Resultados

Uma organização alcança bons resultados se os seus colaboradores tiverem bons desempenhos, mas isso só acontece quando existe uma boa liderança.

Resultados eficazes são possíveis com colaboradores eficientes.

10.4 Liderança e Ambiente

Líderes são os olhos de uma organização, pois devem ser capazes de se aperceber das mudanças no ambiente e aplicar uma nova visão com estratégias distintas caso seja necessário.

Liderança está relacionada com a forma como os líderes motivam os seus subordinados. É por isso que os diversos tipos de liderança produzem diferentes influências na motivação dos colaboradores.

10.5 Classes de Liderança: Indivíduo e Situação

Indivíduo: traços e comportamentos que se relacionam com líderes com autoridade legal e formal para dirigir outros.

Situação: traços e comportamentos que se relacionam com líderes que influenciam grupos, mas sem nomeação prévia e formal para o fazer.

11 - Fatores envolvidos no Aparecimento da Liderança

Liderança é considerada uma influência interpessoal, exercida numa determinada situação e dirigida por meio do processo de comunicação humana para a conquista de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são: influência, situação, processo de comunicação e objetivos a alcançar (CHIAVENATO, 1999).

11.1 Abordagem dos Traços de Personalidade – Teoria dos Traços

A Teoria dos Traços vê a liderança como resultado de uma combinação de características pessoais, enfatizando especialmente as qualidades do líder, onde o mesmo deve possuir certas características de personalidade que seriam facilitadoras no desempenho da liderança. Nesta teoria são enfatizadas qualidades intrínsecas da pessoa.

Esta teoria trabalha com a ideia que os líderes já nascem como tal e não existe a possibilidade

de “fazê-los” posteriormente através do uso de técnicas de desenvolvimento pessoal.

A visão desta teoria – de que os líderes nascem feitos, e não aprendem a ser líderes – embora não consensual entre os pesquisadores ainda é de fato popular; Esta teoria dos traços predominou até a década de 1940, passando estas características a serem estudadas dentro de uma perspectiva universalista, como elementos em si mesmos, não importando a situação e demais fatores em meio às ações dos líderes. Não eram correlacionadas essas características, a outros aspectos relevantes, como: se a liderança era eficaz ou não, ou circunstâncias que poderiam interferir no processo (Vaz, 2013).

Segundo Chiavenato (2000), alguns traços de personalidade seriam desejáveis em um líder: comunicabilidade, confiança, criatividade, empatia, espírito empreendedor, entusiasmo, flexibilidade, inteligência, responsabilidade, visão de futuro dentre outros.

11.2 Abordagem Comportamental

A liderança comportamental representa o valor dos estilos de um líder com ênfase na preocupação com as pessoas e nos processos realizados.

Promove a tomada de decisão e o desenvolvimento da equipe, apoiando as necessidades individuais e alinhando os objetivos individuais e do grupo (Gupy,2023).

É fundamental ressaltar que as teorias de liderança comportamental atuam com o objetivo de desenvolver líderes.

A teoria comportamental se concentra nos comportamentos e ações específicos dos líderes, e não em seus traços ou características.

A teoria comportamental da liderança evoluiu na década de 1950. A teoria sugere que a liderança eficaz é o resultado de muitas habilidades aprendidas. (Vantagecircle, 2023).

11.3 Abordagem Contingencial ou Situacional

A teoria da contingência é uma teoria geral que diz que não existe uma única maneira melhor de estruturar sua organização e liderar sua equipe. De acordo com essa teoria, o melhor estilo de liderança dependerá da situação.

A teoria da contingência enfatiza diferentes variáveis situacionais para determinar o estilo de liderança mais adequado para a situação. Essas teorias de liderança afirmam que a liderança eficaz compreende todos os três fatores, ou seja, características, comportamento e situação. (Vantagecircle, 2023).

O comportamento de um bom líder varia de acordo com as situações em que este se encontra, ou seja, dependendo da situação o líder comporta-se de maneiras diferentes.

Considera a influência que os líderes têm na motivação e capacitação dos seus subordinados.

O estilo melhor de liderança varia de acordo com a maturidade dos colaboradores e com as características da situação.

Segundo POSSI (2006, p.4-5), White e Lippitt fizeram um estudo em 1939 para verificar o impacto causado por três diferentes estilos de liderança: liderança autocrática, liderança liberal (laissez-faire) e liderança democrática.

12 – Estilos de Liderança

Autocrático - Beneficia o líder autocrático a centralização do poder, estimulando um comportamento dependente e submisso dos membros do grupo de trabalho, com presença de sentimentos de tensão e frustração. Por outro lado, as ações do grupo são claramente definidas, previsíveis, passando para os membros do grupo uma sensação de segurança.

A produtividade costuma ser alta, no entanto a criatividade, a automotivação e a autonomia são baixas (MARQUIS; HUSTON, 2010).

Democrático - Para Kron e Gray (1998), a liderança democrática retrata o trabalho em conjunto, em que todos são informados sobre os propósitos da organização e do processo que está sendo desenvolvido, bem como qual seu papel dentro desse contexto.

Os líderes democráticos trabalham com as pessoas não pelo domínio, mas pela sugestão, persuasão e pelo ensino. Com um líder democrático, existe uma produção em menor escala, porém com melhor qualidade, quando comparado com os outros estilos de liderança, autocrática ou Laissez-faire.

Laissez-faire - O líder Laissez-faire caracteriza-se pela ênfase no grupo, ausência de controle, oferece pouca ou nenhuma orientação, usa a comunicação de forma verticalizada entre os membros e dispersa por todo o grupo a tomada de decisão (MARQUIS; HUSTON, 2010). Quando uma pessoa é designada como líder e não desempenha a liderança ou se a faz é de maneira mínima, as pessoas rapidamente perderão o senso de iniciativa e o senso de realização.

O líder sendo permissivo, com pouco ou sem controle, em pouco tempo, o trabalho se demonstrará desorganizado, as pessoas não sabem nem se importam com aquilo que devem fazer (KRON; GRAY, 1998).

Entretanto, quando todos os membros estão altamente motivados e

autodirecionados, esse tipo de liderança pode acarretar muita criatividade e produtividade (MARQUIS; HUSTON, 2010).

13 - Práticas eficazes para os Líderes

Para iniciar uma boa relação com um colaborador, precisa-se incitar um sentimento de confiança e de respeito recíproco. Isso tem início por meio de conversas entre todos os níveis sejam o táticos, estratégico ou operacional, sendo que, nessa parte, é importante que o líder seja um bom ouvinte, com a intenção de compreendê-lo e não pensando no que irá dizer a seguir (HUNTER, 2014).

Nesse sentido, encontram-se algumas técnicas que contribuiram para o exercício do sucesso de um líder:

- 1-Não tente se impor;
- 2-Inove, crie e torne o ambiente saudável;
- 3-Conheça sua equipe e cada componente;
- 4-Admita seus erros;
- 5-Foque nas pessoas em suas competências, habilidades e atitudes;
- 6-Seja o exemplo;
- 7-Seja flexível;
- 8-Saiba ouvir;
- 9-Atue com equilíbrio, empatia e impessoalidade;

- 10-Saiba estipular metas;
- 11-Não faça críticas públicas;
- 12-Estimule o trabalho em equipe;
- 13-Delegar responsabilidades instruindo e capacitando as pessoas;
- 14-Feedbacks Construtivos e diálogo permanente;
- 15-Reconhecimento e valorização do colaborador;
- 16-Saiba se comunicar;
- 17-Treine e desenvolva a equipe;
- 18-Avaliação 360° graus;
- 19-Lembre-se: você está trabalhando com pessoas, não com máquinas;
- 20-Combater e evitar a toxicidade;
- 21-A ética deve sempre ser sua bússola.

14 – Conclusão

Conforme foi apresentado neste artigo, corroborado por diversos pesquisadores, existe uma relação muito forte entre os voluntários e seus líderes, devendo esses líderes estar sempre evoluindo nos processos de liderança para que os colaboradores voluntários permaneçam motivados, satisfeitos, se sentindo pertencente à Organização, focado no resultado e sendo recompensado.

O líder deve ter conhecimento dos estilos de liderança e saber quando melhor utilizá-los para obtenção da satisfação dos voluntários e dos resultados projetados.

Numa Organização que depende exclusivamente de colaboradores voluntários é muito importante a motivação, o reconhecimento, a comunicação interna da equipe e a ética em tudo que se faz.

15 Referências

- BINDER, M. (Home)schools of democracy? On the intergenerational transmission of civic engagement. Social Indicators Research), 2020.
- CHIAVENATO, I. Administração nos Novos Tempos. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 6. ed. Campus, 2000.
- CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA, 1988.
- CORTELLA, Mario Sergio; <https://administradores.com.br/artigos/lideranca-segundo-mario-sergio-cortella>; acessado em 21/12/2023.
- FERREIRA, M. R., PROENÇA, T., & PROENÇA, J. F. As motivações no trabalho voluntário. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, 2008.
- GOLDBERG, RUTH Como As Empresas Podem Implementar Programas De Voluntariado, publicação do Instituto Ethos e do Programa Voluntários, 2023.
- GOMES, Kristian Gonçalves; MAZZEI, Ricardo; LIDERANÇA, Gestão de pessoas em ONGs / Victor Cláudio Paradela, Gonçalves Doro– Juiz de Fora, MG : Editora UFJF, 2021.
- GUPY, <https://www.gupy.io/blog/lideranca-comportamental> acessado em 21/12/2023.
- KRON, T; GRAY, A. Administração dos cuidados de enfermagem ao paciente. Colocando em ação as habilidades de liderança.
- LOPES, Renato Luís Barros, Gestão de pessoas em ONGs / Victor Cláudio Paradela, Gonçalves Doro (organizadores.) – Juiz de Fora, MG : Editora UFJF, 2021.
- MACÊDO, Ivanildo Izaias de; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maria Martins da. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2012.
- MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. Administração e Liderança em enfermagem: teoria e prática. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- MCCURLEY, S., & LYNCH, R.. Essential volunteer management. (2nd ed.) London: The Directory of

Social Change, 1998.

MOTTA, Fernando Prestes; CALDAS, Miguel P. Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.

ONU (<https://www.un.org/pt/rio/carreiras/voluntariado>, 2023; acessado em 21/12/2023)

PARADELA, Victor Cláudio, Gestão de pessoas em ONGs / Victor Cláudio Paradela, Gonçalves Doro (organizadores.) – Juiz de Fora, MG, Editora UFJF, 2021.

ROBBINS, S. P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SILVA, J. O., & FEITOSA, S. Ação social voluntária: motivação e evasão. Cadernos CEDOPE Instituto Humanitas Unisinos, 2002.

TENÓRIO, F. G. (org). Responsabilidade social empresarial: teoria e prática, 2.ed. Rio de Janeiro : Editora FGV, 2006.

VANTAGECIRCLE, <https://www.gupy.io/blog/lideranca-comportamental> em 21/12/2023.

VAZ, Luiz Gustavo Negro; <https://administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-dos-tracos>; acessado em 21/12/2023.

VIEGAS, Monique P; OLIVEIRA, Evelyn R; FALCONE, Eliane M O; Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, vol.15 no.1 Rio de Janeiro jan./jun. 2019; Fatores motivacionais, cognitivos, emocionais e os efeitos relacionados ao voluntariado.

(1) Renato das Chagas Benevenuto
Lions Clube Riio de Janeiro Lagoa Rodrigues de Freitas
Governador do DLC1
AL 2024/2025

Planejamento e Liderança: as chaves para o sucesso numa organização social

Maria Carolina Brandão Osternack (1)

Introdução

Numa organização social como o Lions, para que novos objetivos e metas sejam alcançados com sucesso, devemos levar a sério dois conceitos indispensáveis para isso seja possível: planejamento e liderança.

Ambas as ações, tanto o planejamento quanto a liderança, são muito importantes e uma organização não consegue caminhar sem elas.

Para evitar qualquer possibilidade de seus resultados não serem alcançados, o ideal é que o líder coloque em prática o seu planejamento a sua equipe, pois só assim colocará sua organização no caminho do sucesso.

O foco desse artigo é fazer uma reflexão sobre o planejamento e a liderança que contribuem para um resultado eficaz dentro de uma Organização Social.

Definição de Organização Social

Organização Social é aquela formada por entidades sem fins lucrativos que tem como objetivo prestar serviços públicos à comunidade.

E quais são as chaves para o sucesso de uma organização social?

As chaves para que uma organização social obtenha sucesso são aquelas que vão guiá-la a atingir todos os seus objetivos e metas, entre elas podemos citar os dois itens que estão sendo relatados nesse artigo: planejamento e liderança.

A seguir no artigo iremos focar sobre o planejamento e em seguida sobre a liderança.

Planejamento

Um dos maiores erros dentro de uma organização social, é ignorar a importância da elaboração de um planejamento. E isso pode trazer uma série de prejuízos e uma grande perda de oportunidades para que a organização evolua. Afinal o que significa a palavra planejamento?

A palavra planejamento significa o ato ou efeito de planejar, criar um plano para otimizar o alcance de um determinado objetivo. Ou seja, consiste em uma importante tarefa, que está relacionada com a preparação, organização e estruturação de um objetivo.

O planejamento é fundamental para qualquer organização social, inclusive o Lions, contribuindo para o bom desenvolvimento, pois segundo MAXWELL (2008), um dos pontos fundamentais para que o líder conduza a sua organização ao sucesso.

Existem três tipos de planejamento: estratégico, tático e operacional. Dentre os três tipos, o mais utilizado pelas organizações sociais é o planejamento estratégico, que significa utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente para a determinação de objetivos e estratégias para alcançar esses objetivos.



E porque ele é o melhor pras organizações sociais? Porque segundo a figura acima ele: envolve a organização como um todo, traça diretrizes, missão, valores e visão, diagnostica os fatores ambientais externos e internos, foca no longo prazo, tem objetivos globais e orienta de forma ampla e abrangente.

Depois de falarmos sobre o planejamento, a seguir no presente artigo, falaremos sobre a outra chave essencial para o sucesso das organizações: a liderança.

O que significa a palavra liderança?

A palavra Liderança deriva do inglês “LEADER”, que significa “guia, chefe” e do latim “auctoritas” que significa “ordem, influência”.

Afinal o que é Liderança e porque ela é tão importante?

Segundo MAXWELL (2008), a liderança é a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos. E é importante para o crescimento e desenvolvimento das pessoas que estão a sua volta.

Os tipos de Liderança

Existem três tipos de liderança: autocrática, democrática e liberal.

Autocrática: liderança autoritária, na qual o líder impõe suas ideias e decisões, não há opinião do grupo.

Democrática: liderança participativa, o líder estimula a participação do grupo e orienta as tarefas.

Liberal: liberdade e total confiança no grupo. As decisões são delegadas e a participação do líder é limitada.

Se formos analisar a definição de cada tipo de liderança, a mais utilizada e a mais adequada para uma organização social como o Lions, é a democrática.

Quais são os cinco estágios da Liderança?

Segundo MAXWELL (2008), existem cinco estágios de liderança: posição, permissão, produção, desenvolvimento das pessoas e integridade.

Posição: pessoas o seguem porque têm de fazê-lo. É o estágio mais rudimentar da liderança.

A verdadeira liderança consiste em ser seguido de boa vontade e com confiança.

Permissão: é o estágio da liderança que tem a ver com o relacionamento

Produção (resultados): as pessoas o seguem em razão do que você fez para a organização; as coisas começam a acontecer e os objetivos são alcançados.

Desenvolvimento das pessoas (reprodução): as pessoas o seguem em razão do que você fez por elas.

Integridade (respeito): é considerado o estágio mais importante da liderança. As pessoas o seguem em razão de quem você é e do que você representa.

Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa científica usada na elaboração desse artigo foi a pesquisa bibliográfica. Para FACHIN (2017), é definida a pesquisa bibliográfica como um conjunto de conhecimentos reunidos em obras de toda a natureza, com finalidade de conduzir o leitor à pesquisa de um determinado assunto proporcionando o saber. E para complementar essa definição, GIL (2019) define a pesquisa bibliográfica como sendo aquela que é feita com base em material já publicado.

Foram utilizados livros, sites e artigos científicos publicados num livro da Harvard Business Review.

Conclusão

Após uma pesquisa bibliográfica detalhada, realizada para esse artigo, pode-se afirmar que o planejamento e a liderança não andam separadas. Elas sempre caminham juntas para que uma organização social obtenha o sucesso e, atinja seus objetivos e metas de forma eficaz.

Referências Bibliográficas

FACHIN, Odila – Fundamentos da Metodologia Científica: noções básicas da pesquisa científica.6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017

GIL, Antônio Carlos – Como elaborar projetos de pesquisa. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2019

MAXWELL, John C. – Você nasceu para liderar – Rio de Janeiro: Thomas Edison Brasil, 2008

GOLEMAN... (et al) – Desafios da Liderança (Harvard Business Review) – tradução de Simone Reisner: Rio de Janeiro: Sextante, 2010.

Maria Carolina Brandão Osternack (1)
Presidente do LC Curitiba Jardim Social por três
AL consecutivos (19/20, 20/21 e 21/22),
foi Presidente da Divisão A1 no AL 21/22,
foi Secretária Distrital AL 22/23.
Atualmente Secretária do Clube.
Distrito LD-1 – LC Curitiba Jardim Social

CONSIDERAÇÕES FINAIS

João Roberto Moreira Alves

O terceiro volume da série Gestão das Organizações Sociais destacou aspectos importantes através da visão de pós-graduados e docentes do Curso de Desenvolvimento da Liderança, que é um projeto inovador realizado por intermédio do Instituto de Desenvolvimento da Liderança.

A edição sob a forma de "e-book" permite sua circulação em grande escala e sem os custos de impressão e distribuição.

Os artigos são inéditos e podem servir de base para aprofundamento de estudos em Clubes de Lions e outras organizações.

Os volumes 1 e 2, lançados em 2023, tiveram avaliações altamente positivas da comunidade leonística, como também de pessoas que não integram o nosso movimento.

A série permanecerá nos próximos anos possibilitando que novos autores registrem, através de artigos, suas distintas formas de gerir as organizações sociais.