

Oficina de Indicadores e Monitoramento: Do Controle de Meios à Transformação Social na Lei 13.019/2014.

[Duração: 01h30min]

[Seminário Dia 3]

Objetivo: Capacitar para a gestão orientada a resultados e mensuração do impacto real das parcerias entre Estado e Sociedade Civil.



O Marco Legal: A Lei 13.019 como Ponte para a Gestão por Resultados.



O Novo Paradigma das Parcerias



Controle de Meios

Foco burocrático em notas fiscais e processos internos.

MROSC - Lei nº 13.019/2014



Controle de Fins

Foco gerencial na transformação social real e resultados alcançados.

O desafio de hoje: abandonar a burocracia e mapear o impacto.

O Fosso da Mensuração

Relatório Técnico
de Monitoramento
do Estado

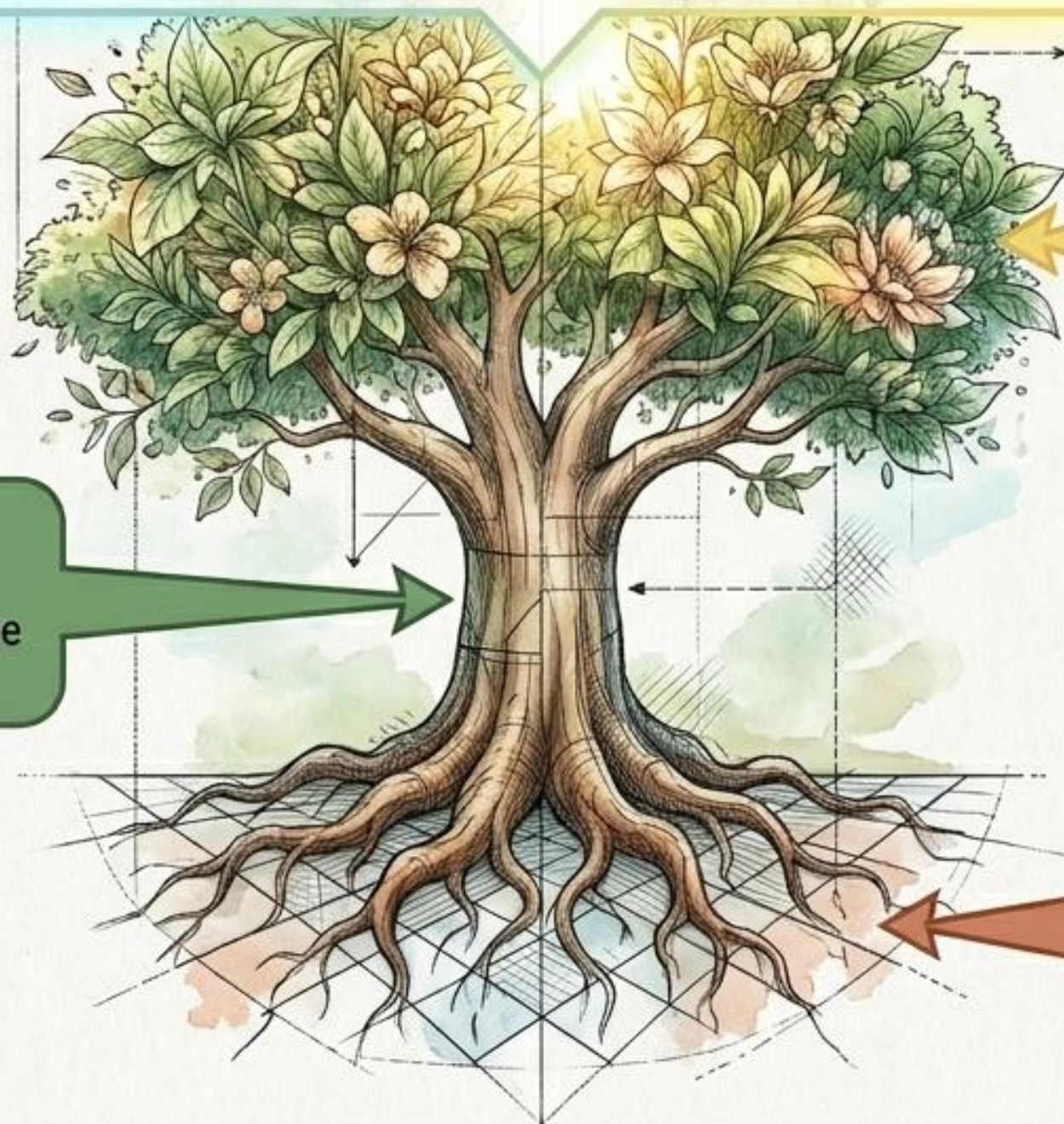
Como provar que a sua
OSC gerou verdadeiro
benefício social e
impacto social, e não
apenas números frios
em uma planilha
governamental?

A Realidade
Transformadora
da OSC

Se não definirmos nossos
próprios indicadores identitários,
seremos invariavelmente avaliados
por métricas que não representam
o nosso impacto real.

A Bússola do Impacto: O Diagrama MVV.

Se o seu indicador só mede o número de lanches servidos, ele mede a *atividade*.
Se ele mede o aumento da autoestima, ele mede a sua *Missão*.



Indicador de Visão (A Copa)
Foco: Onde queremos chegar.
Exemplo: Impacto de longo prazo, transformação social sustentável.

Indicador de Missão (O Tronco)
Foco: O que entregamos.
Exemplo: Resultados diretos, alcance de metas estruturais, serviços prestados.

Indicador de Valor (As Raízes)
Foco: Como agimos.
Exemplo: Ética institucional, transparência, protagonismo da comunidade.

O Painel de Debate: Alinhando o Plano de Trabalho à Identidade



O Conflito

Como garantir que as metas padronizadas e pactuadas com a Administração Pública não sufoquem a missão real da OSC?



A Solução

O Plano de Trabalho não é um formulário de submissão passiva; é um instrumento jurídico de negociação e governança compartilhada.



Diretriz Prática: Pactue metas mensuráveis que reflitam a realidade nua e crua da execução. Substitua números frios exigidos pela burocracia por marcos reais de desenvolvimento humano.

Lendo o Território: O Diagnóstico Exigido pelo Plano de Trabalho.

Político: Mapeia as diretrizes governamentais e a estabilidade institucional.

O que avaliar: Mudanças de governo, políticas públicas direcionadas à causa do projeto (ex: assistência social, educação, saúde), relações com prefeituras/governos locais e estabilidade de parcerias e financiamentos públicos.



Econômico: Analisa o cenário financeiro que impacta o projeto e os beneficiários.

O que avaliar: Níveis de renda e desemprego da comunidade, inflação (que encarece custos operacionais ou cestas básicas), acesso a linhas de crédito, editais de financiamento privado e captação de recursos.



Tecnológico: Identifica inovações que podem otimizar a gestão ou chegar aos beneficiários.

O que avaliar: Acesso à internet na comunidade, adoção de plataformas digitais para doações, ferramentas de gestão de voluntários e projetos, e tecnologias assistivas ou educacionais.



Social: Foca nas características e mudanças demográficas e culturais da população-alvo.

O que avaliar: Crescimento populacional, taxa de natalidade/mortalidade, desigualdade social, diversidade cultural, taxa de escolaridade, problemas de saúde pública, violência urbana e exclusão digital.



A Realidade da Comunidade (Art. 22)

Ambiental: Examina as questões de sustentabilidade ligadas ao local de atuação. **O que avaliar:** Desastres climáticos na região, leis e diretrizes de sustentabilidade, gestão de resíduos do projeto, e educação ambiental.



Legal: Abrange o quadro jurídico que regulamenta a atuação do terceiro setor.

O que avaliar: Leis trabalhistas, leis de incentivo fiscal, marco regulatório das Organizações da Sociedade Civil (OSCs), exigências de alvarás e questões de privacidade de dados dos assistidos.



O diagnóstico da realidade não é um mero formulário; é o nexos causal que justifica o uso do recurso público.



Instituto Sementes da Terra

Área de Atuação: **Meio Ambiente**



Missão:

Promover educação ambiental e recuperação de matas.



Visão:

Ser referência regional até 2031.



Valores:

Biodiversidade e Sabedoria Ancestral.



Centro de Apoio Voz Ativa

Área de Atuação: **Direitos Humanos**



Missão:

Garantir acesso à justiça para mulheres.



Visão:

Erradicar a impunidade local.



Valores:

Empoderamento e Sigilo Ético.



Associação Nutrir Esperança

Área de Atuação: **Saúde e Segurança Alimentar**



Missão:

Combater a desnutrição infantil.



Visão:

Consolidar soberania alimentar nas periferias.



Valores:

Dignidade Humana e Solidariedade.



Cooperativa Tecendo Futuros

Área de Atuação: Educação e Geração de Renda



Missão:

Promover autonomia financeira de jovens egressos de acolhimento.



Visão:

Criar uma rede de negócios sociais liderada por jovens.



Valores:

Protagonismo Juvenil e Transparência.

O Desafio: Construindo a Bússola

Passo 2: Criar Indicadores

Desenvolva no mínimo 1 indicador qualitativo e 1 quantitativo. Eles devem:

1. Refletir os Valores da instituição.
2. Garantir o cumprimento da Missão.
3. Impulsionar a organização em direção à Visão.

Passo 3: Definir Parâmetros de Aferição

Como esses indicadores serão medidos na prática?

- ✓ Defina a frequência de medição.
- ✓ Identifique as fontes de dados.
- ✓ Especifique os instrumentos de coleta (ex: entrevistas, diários de campo, bases governamentais).

O Plano de Trabalho Ideal ✨



Tempo estimado para a dinâmica: 40 minutos. Mãos à obra!

O Risco do Desvio de Missão e do Subfinanciamento

1 Passo 1:

Aceitação de indicadores genéricos ou inadequados impostos unilateralmente pelo edital.



2 Passo 2:

Desvio crítico de tempo, energia e recursos da equipe para cumprir atividades irrelevantes apenas para bater a meta oficial.



3 Passo 3:

Desgaste institucional, perda da identidade fundadora e incapacidade de precificar o custo real da transformação social.



Resultado Crítico:

Subfinanciamento crônico. A OSC paga para trabalhar e falha na prestação de contas qualitativa.



A Cultura Organizacional: Do Planejamento Fechado à Coautoria



Governança Institucional

1. Quem na OSC conhece os indicadores baseados na Missão, Visão e Valores?
2. Quem participa da construção das metas do Plano de Trabalho?
3. Os beneficiários são consultados ou apenas contabilizados?



Metodologias de Avaliação geram Sustentabilidade

Art. 59. A administração pública emitirá relatório técnico de monitoramento e avaliação e submeterá à comissão de monitoramento e avaliação designadas, que o homologam, a obrigatoriedade de apresentação da prestação de contas devida pela organização da sociedade civil.

Parágrafo único. O relatório técnico de monitoramento e avaliação conterá os seguintes elementos, deverá conter:

Art. 59. A administração pública emitirá relatório técnico de monitoramento e avaliação mediante termo de colaboração ou termo de fomento e a comissão de monitoramento e avaliação designada, que o homologará, independentemente da obrigatoriedade de apresentação da prestação de contas devida pela organização da sociedade civil. (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015)

§ 1º O relatório técnico de monitoramento e avaliação conterá os seguintes elementos, deverá conter:

I - descrição sumária das atividades e metas estabelecidas;

II - análise das atividades realizadas, do cumprimento das metas, da execução do objeto até o período, com base nos dados disponíveis, e do trabalho;

IV - avaliação da eficácia, eficiência, impacto e sustentabilidade das atividades realizadas.



Efetividade & O Parecer

Indicadores de impacto são a matéria-prima legal para garantir a aprovação sem ressalvas no relatório técnico conclusivo da Administração Pública.

Captação & O Futuro

Dados concretos de transformação social são o maior ativo estratégico de uma OSC. Eles embasam a captação de novos recursos privados, emendas parlamentares e garantem a perenidade da política.

	DESCRIÇÃO	INDICADORES	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PRESSUPOSTOS
IMPACTO	Jovens com habilidades desenvolvidas se destacando no mercado de trabalho.	Percentual de jovens sendo efetivados após o final do período de aprendizagem.	Entrevista de acompanhamento pós-projeto.	Participantes continuam se capacitando em busca da qualidade na atuação.
OBJETIVOS	Os participantes se sentem seguros para resolver problemas reais do mercado de trabalho.	Percentual de jovens que ingressaram no mercado de trabalho.	Relatório de acompanhamento das indicações para empresas.	Após a inserção no mercado de trabalho, os participantes se veem na posição de protagonistas das próprias carreiras.
RESULTADOS	Os participantes começam a aplicar os conhecimentos adquiridos nos projetos simulados.	Percentual de aprendizes que concluem o projeto atingindo os objetivos de aprendizagem dos projetos simulados.	Relatório de acompanhamento dos objetivos de aprendizagem.	Os participantes buscam oportunidades no mercado de trabalho.
ATIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Oficinas • Palestras • Vivências práticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de presença. • Percentual de satisfação dos participantes. • Avaliação quantitativa e qualitativa dos líderes das oficinas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Listas de presença. • Pesquisa de satisfação. • Relatos de voluntários que norteiam as vivências. 	Os participantes sentem-se motivados e empoderados pelo conteúdo técnico disposto, e participam da entrega de projetos simulados.

A Cultura de Evidências



Criar indicadores não é sobre satisfazer o Estado. É sobre instituir uma Cultura de Evidências que honra, protege e perpetua a história e o propósito vital da sua Organização.

Revisem seus Planos de Trabalho amanhã. Façam a bússola apontar para a sua Missão.