

6ª edição
2024

Visão 360:

Mapeamento sobre o cenário atual do Terceiro Setor

programa
impulso

INSTITUTO
grpcom

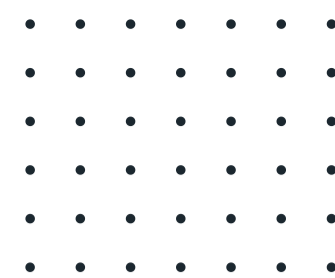
Menu interativo



Clique no item que deseja acessar:

POR QUE TERCEIRO SETOR	03
CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA	04
APOIO INSTITUCIONAL	05
LINHA DO TEMPO	05
ANÁLISE DAS RESPOSTAS	06
Organizações participantes	07
Planejamento estratégico	09
Participação da diretoria	10
Maiores desafios	11
Uso da tecnologia e inteligência artificial	13
Gestão de pessoas	14
Voluntariado	17
Captação de recursos	19
Apoio financeiro	21
Convênio Público	21
Comunicação	24
Redes sociais e marketing digital	25
Canais digitais de comunicação	26
Formas de comunicar com a comunidade	27
Comunicação de massa	28
Conclusão e encaminhamentos	30
Perguntas e índices completos	31





Por que Terceiro Setor?

Há quase vinte anos, o **Instituto GRPCOM** dedica-se a apoiar o Terceiro Setor, compreendendo o papel vital que as **Organizações da Sociedade Civil (OSC)** desempenham na sociedade.

Mas **por que Terceiro Setor?** Porque essas organizações **são essenciais** para garantir direitos sociais básicos às camadas mais vulneráveis da população, além de promoverem a cultura de doação, solidariedade e voluntariado. Elas também **defendem causas de grande relevância social** e contribuem para o fortalecimento da democracia.

Por esse motivo foi criado o **Programa Impulso**, iniciativa do IGRPCOM que visa o fortalecimento das Organizações da Sociedade Civil (OSC).

É uma das maiores redes de **Terceiro Setor do Brasil**, presente em **24 Estados + Distrito Federal**. Por meio do Impulso, as OSC recebem **apoio gratuito** para tornarem seu trabalho cada vez mais profissional, com foco na melhoria da sua **gestão e comunicação**.



programa
impulso

Contextualização da Pesquisa



Nos últimos 8 anos, o Programa Impulso vem realizando pesquisas com as **Organizações da Sociedade Civil (OSC)**, para compreender suas principais necessidades e identificar tendências.

Entre 2016 e 2018, os dados das instituições no Paraná eram coletados por meio do **Diagnóstico Institucional**, uma ferramenta que fornecia às OSC a oportunidade de avaliarem sua gestão e comunicação de forma global. A partir de **2020**, com a chegada da pandemia da Covid-19, passou-se a aplicar as **Pesquisas de Cenário**. Essa mudança foi necessária, pois era preciso ter informações pontuais e atualizadas para embasar campanhas e serviços de apoio às instituições em um momento crítico.

Passado o momento de pandemia e com a expansão do Programa Impulso para o âmbito nacional, em **2024**, o mapeamento, que antes era limitado ao Paraná, chegou a organizações em **diversos estados brasileiros**.

A **Pesquisa “Visão 360”** foi realizada por meio de um **formulário online**, com tempo médio de resposta de **17 minutos**, projetado para coletar informações sobre a gestão, comunicação e operações das **Organizações da Sociedade Civil (OSC)** no Brasil. As perguntas na íntegra estão no anexo deste relatório.

Com a participação de **335 organizações** de **21 estados diferentes**, foi possível atingir uma amostra diversificada e representativa, que reflete a realidade do Terceiro Setor em várias regiões do país.

As respostas foram coletadas de **forma anônima** ao longo de aproximadamente **dois meses**, garantindo a privacidade e a confiabilidade das organizações participantes. A abrangência geográfica e o número de participantes proporcionaram uma **visão rica sobre as tendências e desafios das OSC**.

PANORAMA COMPARATIVO

Com a ampliação da pesquisa **“Visão 360”** para quase todo o país, foi necessário realizar um recorte para apresentar dados que refletem **exclusivamente as organizações do Paraná**.

Dessa forma, neste relatório, representaremos as análises comparativas com o histórico das **pesquisas anteriores no Paraná**, e essas análises serão devidamente identificadas ao longo do conteúdo.

Apoio Institucional

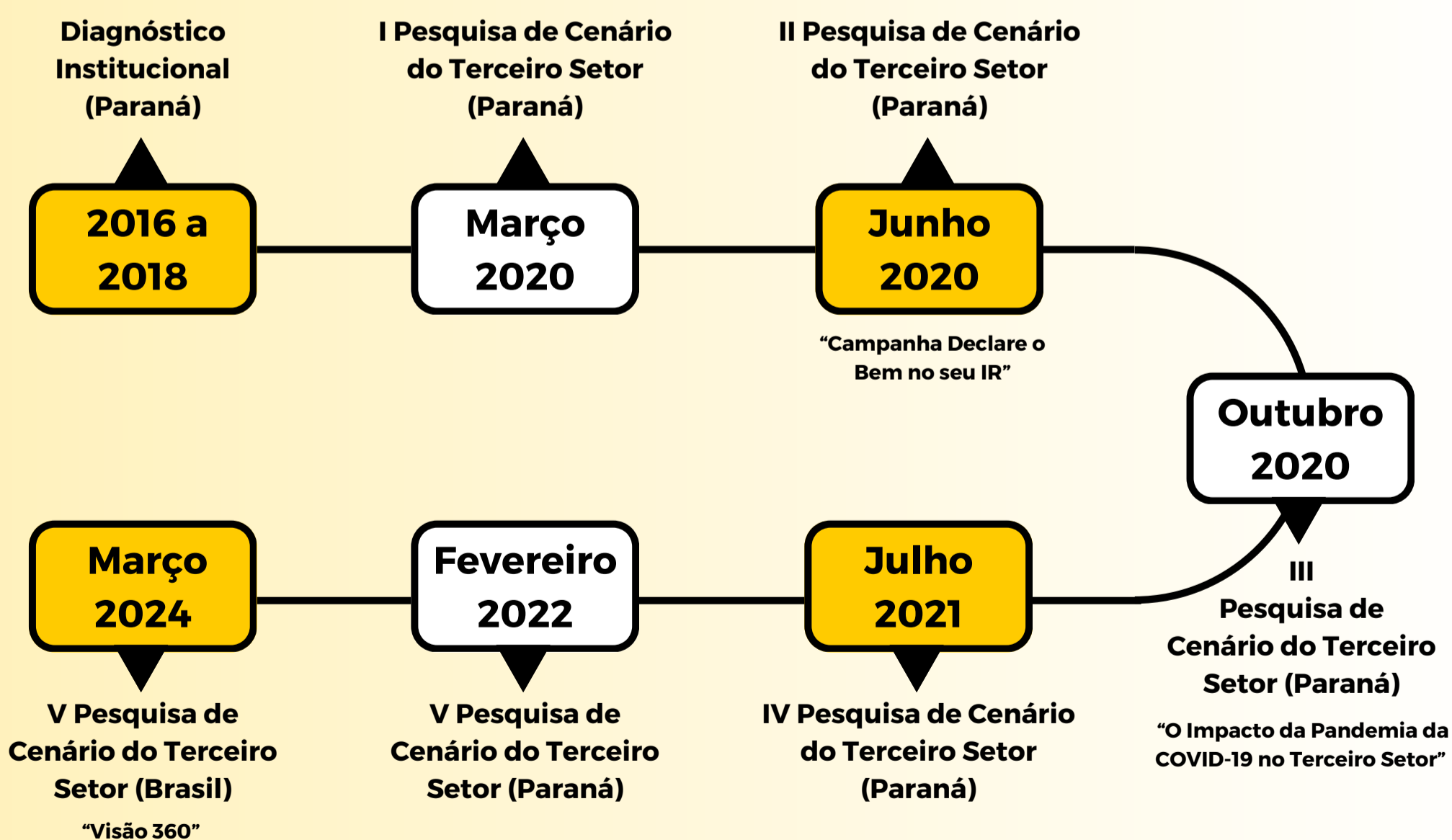


Para alcançar uma grande diversidade de OSC respondentes na Pesquisa “Visão 360”, o Instituto GRPCOM e Programa Impulso contaram com o apoio de **instituições comprometidas com o crescimento do Terceiro Setor!**

Nossos sinceros agradecimentos a:



Linha do tempo das pesquisas





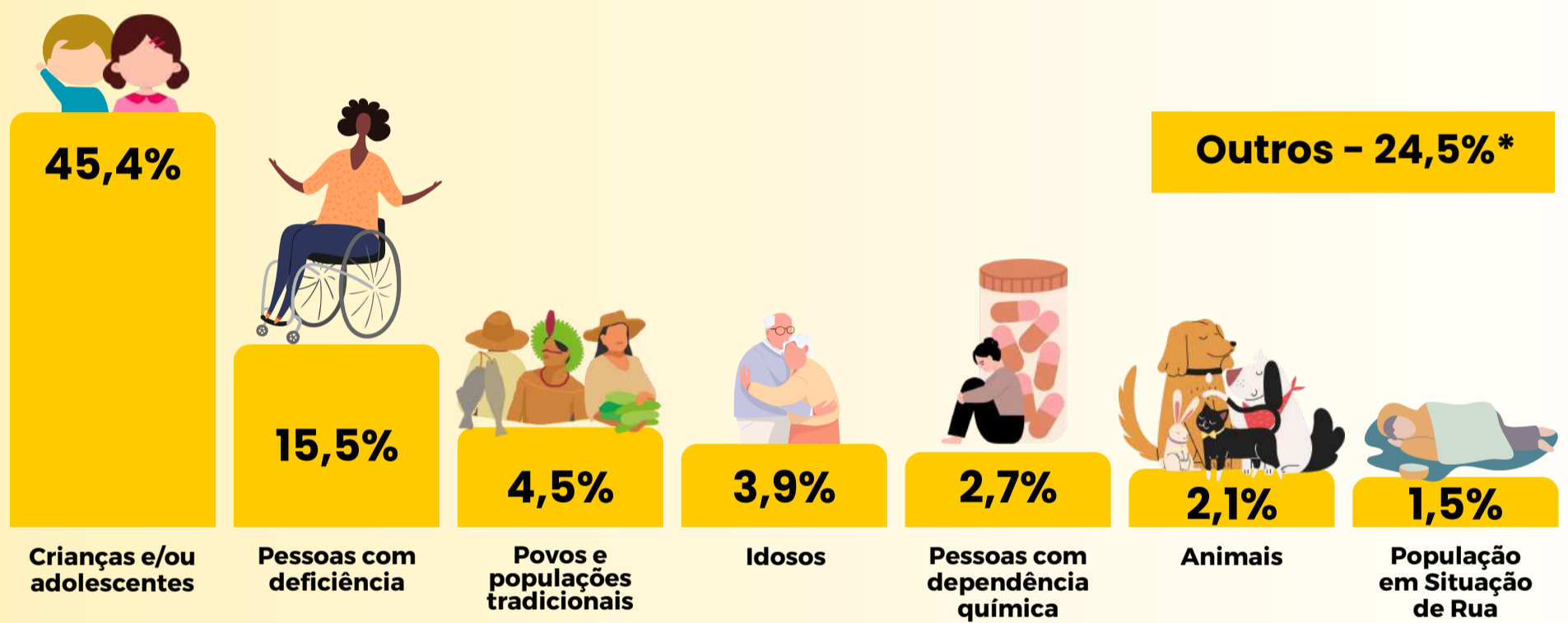
Análise das respostas

Organizações participantes

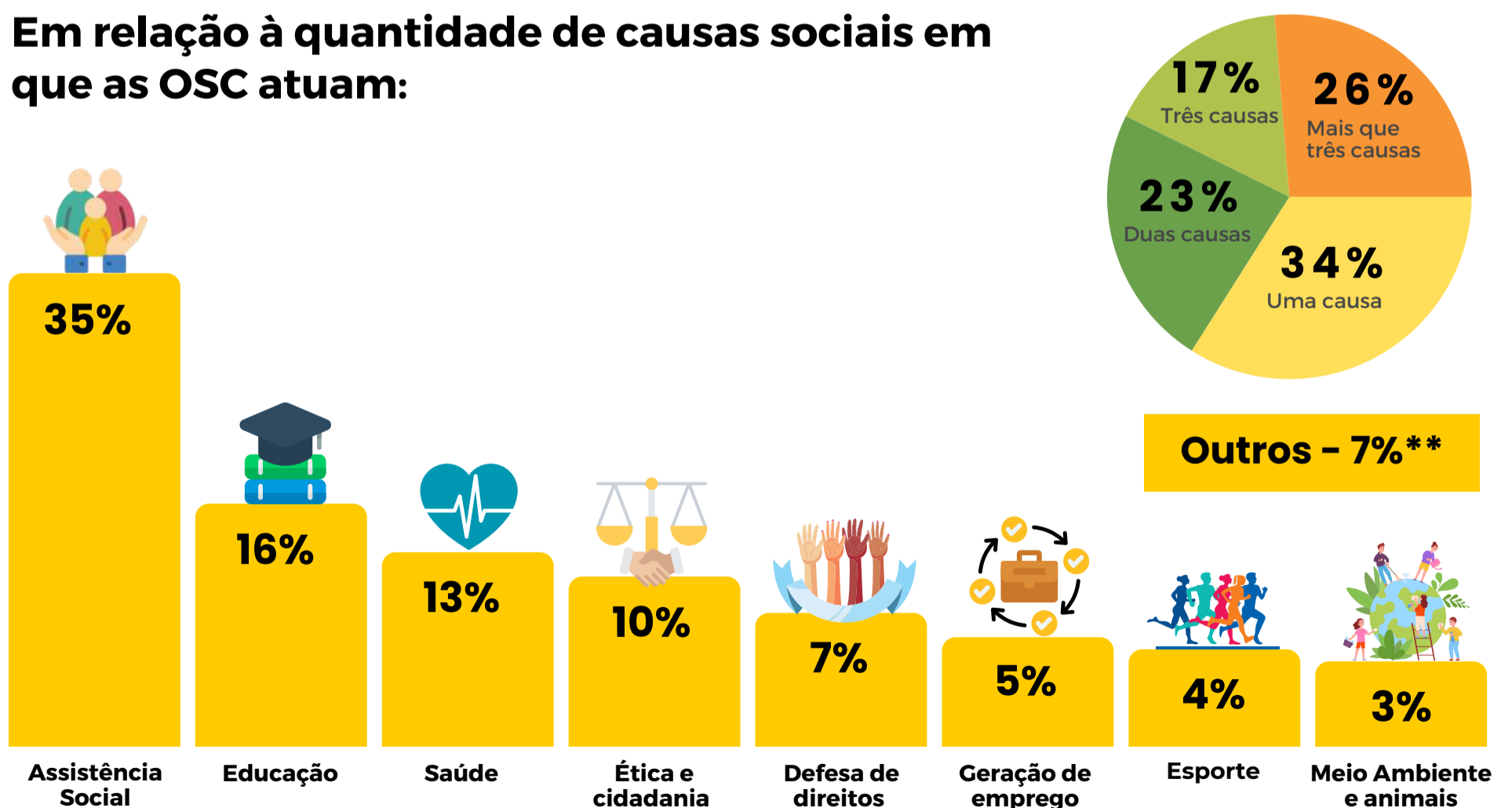
Ao todo, participaram da pesquisa:



Públicos atendidos:



Em relação à quantidade de causas sociais em que as OSC atuam:



Múltiplas causas



Considerando que **42,7%** das OSC respondentes da Pesquisa atuam com **3 causas sociais ou mais**, alguns insights podem ser extraídos:

Pontos positivos



Diversidade de Impacto: OSC que atuam em várias causas tendem a ter um impacto mais amplo, abordando diferentes problemas sociais e reforçando seu compromisso com a transformação social, o que pode demonstrar relevância em diversas áreas.

Maior capacidade de responder a demandas emergentes: Ao atuar em três ou mais causas, as OSC ganham flexibilidade e adaptabilidade, o que permite que respondam rapidamente a crises ou novas demandas.

Pontos de atenção



Falta de foco estratégico: A organização pode perder foco ao tentar lidar com várias causas sem uma estratégia clara para definir prioridades e alocar recursos, dificultando a criação de um planejamento eficiente e sobrecarregando sua gestão.

Dispersão e dificuldade na captação de recursos: Atuar em diversas causas pode levar à dispersão de recursos, comprometendo a profundidade e qualidade das ações das OSC. Além disso, patrocinadores e doadores tendem a preferir projetos que possuam causas e objetivos claros e bem definidos.

Desafios na mensuração de impacto social: Quanto mais causas uma OSC abraça, mais difícil pode ser medir o impacto de suas ações. Isso pode dificultar a prestação de contas para patrocinadores e o ajuste de estratégias para otimizar resultados.

Para reflexão...



A atuação em múltiplas causas está alinhada com a missão e capacidade operacional da organização?

Planejamento estratégico



Dentre as OSC respondentes:



70% possuem planejamento estratégico de curto prazo e **86%** o revisam periodicamente



53% delas avaliam ou monitoram seus resultados e impacto

Pontos positivos



Respostas rápidas e adaptabilidade na tomada de decisões:

O planejamento de curto prazo com revisões periódicas permite que as OSC respondam rapidamente a desafios e oportunidades, mantendo-se ativas e relevantes em ambientes de constantes mudanças.

Foco na sustentabilidade financeira: Muitas OSC dependem de doações e parcerias que podem ser incertas a longo prazo. Isso exige uma abordagem estratégica flexível e focada no momento presente para garantir sua sustentabilidade e eficiência.

Compromisso com a transparência e prestação de contas: Mais da metade das ONGs monitorando indicadores de impacto, demonstra um avanço na profissionalização e compromisso com a comunicação dos resultados e transparência. Isso fortalece a confiança de parceiros e da comunidade, além de orientar ajustes estratégicos.

Pontos de atenção



Limitações de longo prazo: Embora o planejamento de curto prazo tenha seus benefícios, ele também pode levar a uma estratégia reativa, limitando a visão de médio/longo prazo e a construção de um impacto duradouro. Além disso, revisões frequentes no planejamento e mudanças constantes de metas e indicadores, dificultam a avaliação de impacto, especialmente os resultados de mais longo prazo.

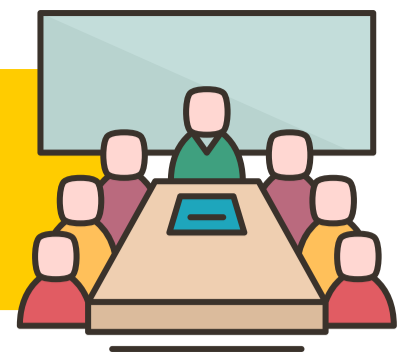
Possível inconsistência: Revisões frequentes podem revelar uma certa inconsistência de propósito ou dúvidas sobre o que é mais importante e estratégico para a organização.

Para reflexão...

Como as OSC podem integrar uma visão de longo prazo ao seu planejamento estratégico sem perder a flexibilidade?



Participação da diretoria



O fato de **86%** das OSC considerarem que suas diretorias ou grupo de responsáveis pela tomada de decisões são ativos é muito positivo.

Dentre as organizações que possuem planejamento estratégico, **61%** elaboram de forma colaborativa e **39%** deixam o planejamento a cargo da diretoria ou de qualquer funcionário que queira se responsabilizar.

Pontos positivos



Engajamento e compromisso da liderança: A alta porcentagem de OSC com diretorias ativas reflete uma liderança presente e envolvida. Isso é essencial para garantir decisões estratégicas alinhadas com a missão e visão, colaboradores e voluntários motivados e a integração de princípios de governança e transparência nos processos da organização.

Colaboração é a saída: O envolvimento das equipes operacionais no planejamento torna a estratégia mais alinhada à realidade da organização, trazendo percepções valiosas que ajudam a diretoria a criar planos mais realistas e aplicáveis. Além disso, o fato de as equipes ajudarem na construção das estratégias, aumenta significativamente o engajamento e compromisso em tornar o planejamento exequível.

Pontos de atenção



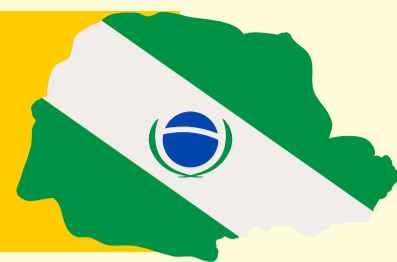
Oportunidade de maior envolvimento das equipes: Mesmo com **61%** das OSC adotando um planejamento colaborativo, a outra parte pode estar perdendo oportunidades de envolver mais membros da equipe, melhorar o alinhamento estratégico da organização com suas necessidades, e promover um maior compartilhamento de ideias e perspectivas.

Para reflexão...

Como a diretoria pode garantir que suas decisões contemplem as reais necessidades da organização para enfrentar os desafios cotidianos?



Panorama Comparativo*



Diagnóstico
(2016–2018)

Pesquisa
(2024)

OSC que possuem
planejamento estratégico.

66%

64%

OSC que consideram suas diretorias
ou grupo de responsáveis pela
tomada de decisões ativos.

89%

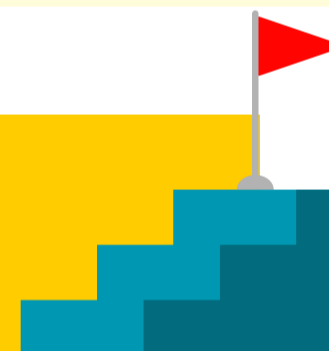
83%



Mesmo apresentando leves quedas entre as 2 pesquisas, ambas porcentagens são **positivas**, pois refletem um grande número de instituições preocupadas com a **Gestão Estratégica**. No entanto, a **capacitação** nessa área ainda é uma demanda bastante solicitada pelas OSC.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Maiores desafios



Além da captação de recursos, que permanece como uma das maiores preocupações das OSC, as principais áreas em que essas organizações buscam se desenvolver incluem:

41%
Gestão
Estratégica



22%
Gestão de
Pessoas



6%
Jurídico



25%
Comunicação



6%
Gestão
Financeira



Pontos positivos



Foco na gestão estratégica: Com **41%** das OSC investindo em gestão, há uma clara priorização por fortalecer a estratégia e a eficiência organizacional. Isso é crucial para aumentar a sustentabilidade e impacto da organização, especialmente diante de ambientes desafiadores e escassez de recursos.

Atenção à comunicação: A ênfase de **25%** das OSC no desenvolvimento da comunicação reflete a importância de construir narrativas fortes e engajar diversos públicos, essencial para a captação de recursos e visibilidade.

Valorização da gestão de pessoas: O fato de **22%** das OSC buscarem desenvolvimento em gestão de pessoas indica um olhar para a atração e retenção de talentos, para o treinamento e desenvolvimento das equipes e uma busca pela melhoria do ambiente organizacional.

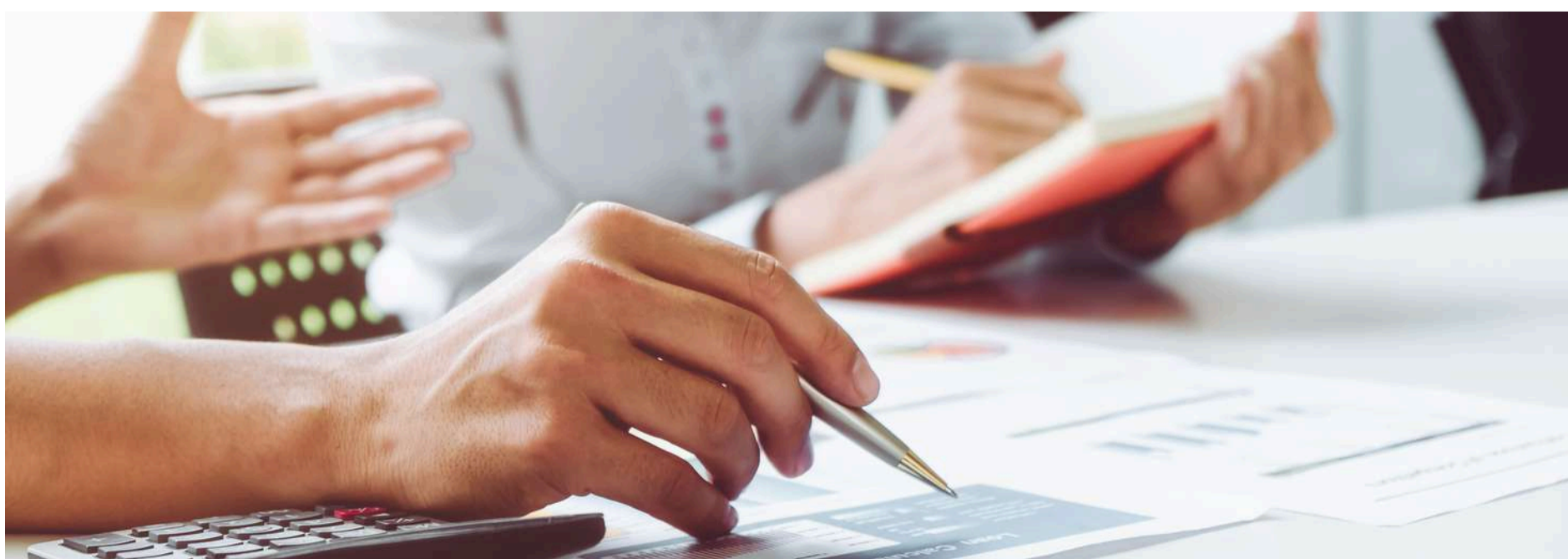
Pontos de atenção



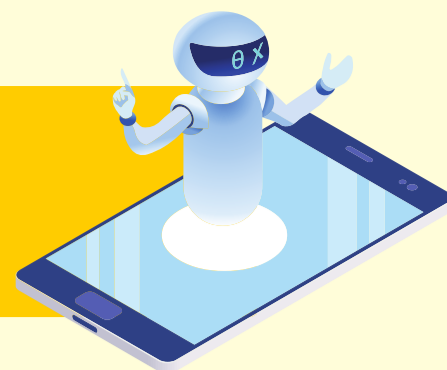
Baixa priorização para áreas estratégicas: Apenas **6%** das OSC focam em gestão financeira e aspectos jurídicos, áreas muito importantes para a conformidade legal e sustentabilidade financeira da organização. Essa baixa porcentagem pode indicar uma subestimação de áreas que são fundamentais para a longevidade e segurança das operações.

Para reflexão...

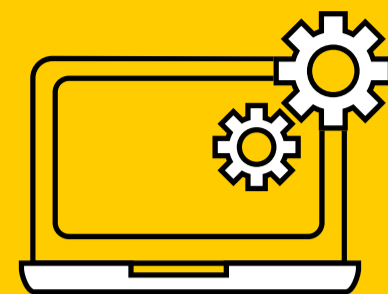
Como as OSC podem aperfeiçoar seus processos no dia a dia, desenvolvendo igualmente as diferentes áreas que compõem a gestão da organização?



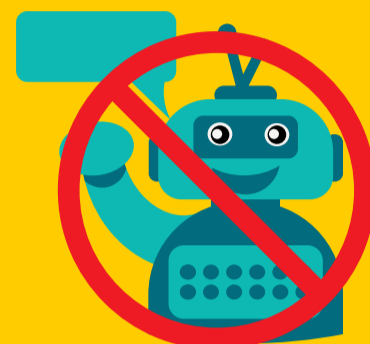
Uso da tecnologia e inteligência artificial



64% das organizações nunca fizeram (ou receberam) algum investimento no uso da tecnologia;



79% das instituições não utilizam ferramentas de Inteligência Artificial em suas atividades.



Sabendo que muitas OSC possuem **equipes enxutas**, torna-se ainda mais importante o uso de **recursos que otimizem processos**. Muitas vezes, ferramentas de IA e novas tecnologias são disponibilizadas de **forma gratuita** para o Terceiro Setor.

Pontos positivos



Potencial para crescimento tecnológico: O fato de a maioria das OSC ainda não ter investido em tecnologia ou IA revela uma grande oportunidade de inovação. À medida que adotarem novas tecnologias, poderão otimizar processos, melhorar a análise de dados e fortalecer sua presença digital.

Capacitação em IA como diferencial competitivo: Com **79%** das OSC ainda não utilizando IA, aquelas que decidirem investir nesse campo terão a chance de se destacar, utilizando a inteligência artificial para aprimorar tarefas em diversas áreas, como marketing, RH, Jurídico, Finanças, Análise de Dados, Projetos, Captação etc.



Pontos de atenção



Barreira de acesso à tecnologia: A falta de investimentos tecnológicos em **64%** das OSC indica uma barreira significativa, possivelmente devido à falta de recursos financeiros ou conhecimento técnico. Isso pode limitar a capacidade dessas organizações de crescer e inovar em um mundo cada vez mais digital.

Defasagem em inovação: A ausência de ferramentas de IA em **79%** das OSC coloca-as em desvantagem competitiva, especialmente em um ambiente onde a tecnologia pode otimizar operações e fornecer insights estratégicos cruciais para o sucesso.

Para reflexão...

Como as OSC podem superar as barreiras de acesso à tecnologia e Inteligência Artificial para aumentar sua eficiência e impacto social?



Exemplo de áreas que podem ser transformadas com IA: Gestão de Pessoas, criação de artes, marketing e captação de recursos, jurídico.

Gestão de Pessoas



Aproximadamente **80%** das OSC possuem colaboradores contratados.



E, dentre essas organizações...

66% realizam controle de jornada dos colaboradores.



60% realizam processo seletivo para contratação.



Pontos positivos



Formação de equipes especializadas: a taxa de contratação de colaboradores indica que estão investindo em estabilidade e profissionalização, garantindo que tenham uma equipe dedicada e com conhecimento para conduzir suas atividades diárias.

Processos estruturados de Gestão de Pessoas: o fato de a maioria das organizações realizarem controle de jornada dos colaboradores e processos seletivos demonstra que possuem práticas organizadas de Gestão de Pessoas. Isso reflete um compromisso com a profissionalização e eficiência do setor responsável por tornar o ambiente de trabalho mais sustentável e fortalecer a cultura organizacional.

Pontos de atenção



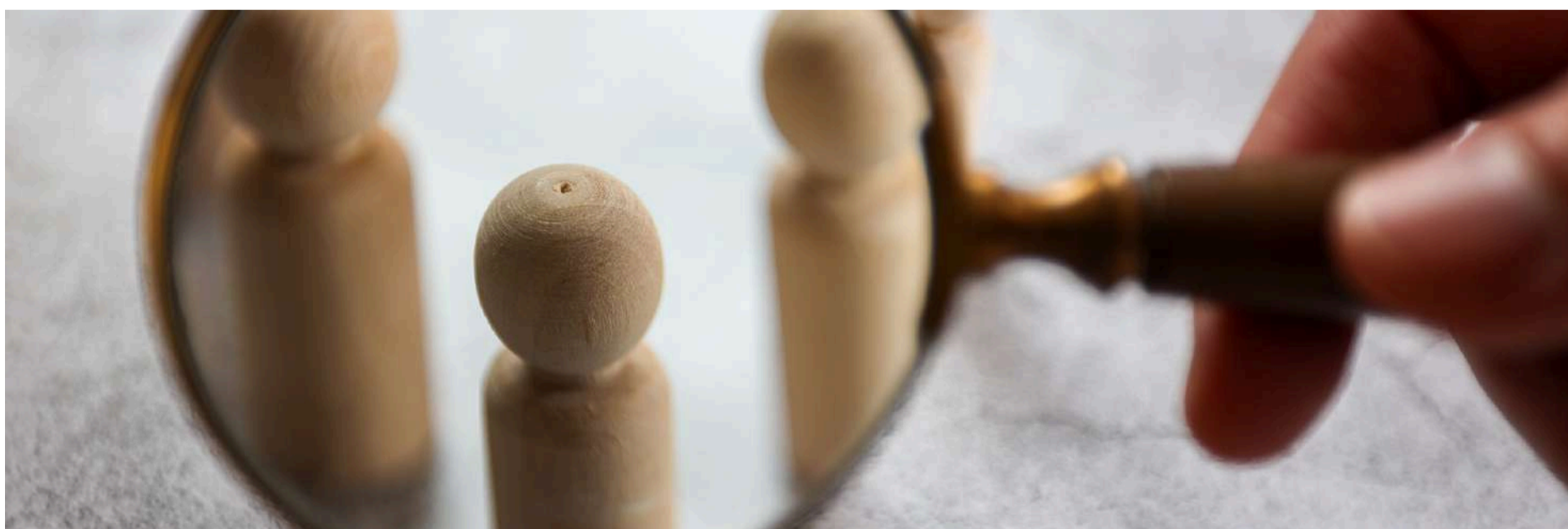
Passivos trabalhistas: embora **66%** das organizações realizem controle de jornada dos colaboradores, um número significativo ainda não aderiu a essa prática, o que as expõe ao risco de sofrer com futuros passivos trabalhistas.

Processo seletivo: a ausência dessa prática em **40%** das OSC sugere uma oportunidade para aprimorar a captação de talentos e garantir que a equipe seja bem alinhada com a missão e as necessidades da organização.

Para reflexão...



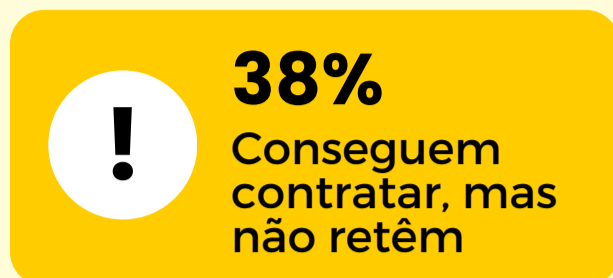
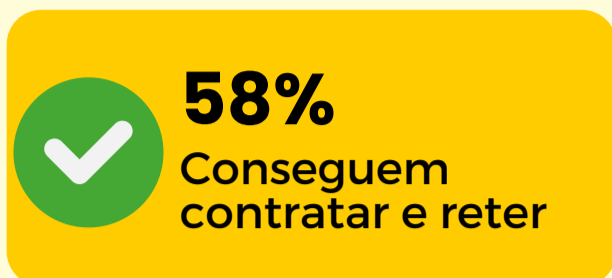
Como as OSC podem garantir a conformidade com as leis trabalhistas, ao mesmo tempo que mantêm uma equipe motivada e alinhada com a missão social?



Contratação e retenção de profissionais nas OSC



Dentre as organizações que contratam colaboradores:



Pontos positivos



Capacidade de retenção de talentos: O fato de **58%** das OSC conseguirem contratar e reter talentos é um indicador positivo de que essas organizações estão implementando práticas eficazes de gestão de pessoas. Essa capacidade de retenção sugere que elas estão criando um ambiente de trabalho atraente e que conseguem alinhar as expectativas dos colaboradores com os objetivos da organização.

Sustentabilidade organizacional: A habilidade de reter talentos fortalece a estrutura organizacional e promove um maior impacto a longo prazo, já que equipes estáveis tendem a desenvolver maior comprometimento com a missão da OSC e a aprimorar a eficiência operacional.

Pontos de atenção



Competição na atração de novos talentos: atualmente, as OSC competem com outros setores e empresas, o que dificulta encontrar mão de obra qualificada. Para se destacar, é essencial oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, benefícios atrativos, ambiente de trabalho positivo, gestão eficiente e alinhamento de expectativas etc.

Profissionalização na Gestão de Pessoas: Entre as organizações que não realizam o controle de jornada dos colaboradores, nem fazem processo seletivo, **67%** enfrentam dificuldade em contratar ou reter talentos. Isso destaca a necessidade de profissionalizar a gestão de pessoas e oferecer maior segurança e credibilidade para profissionais interessados em atuar no Terceiro Setor.

Para reflexão...



Como as OSC podem melhorar seus índices de atração e retenção de talentos, mesmo competindo com empresas e outros setores que podem oferecer salários e benefícios mais atrativos?

Panorama Comparativo*



Diagnóstico (2016-2018)

76% das OSC possuíam colaboradores contratados.



Dessas OSC, **35%** enfrentavam dificuldades em atrair e reter profissionais.

Pesquisa (2024)

79% das OSC possuem colaboradores contratados.



Dessas OSC, **37%** seguem enfrentando dificuldades em atrair e reter profissionais.



A presença de colaboradores contratados é positiva, pois garante comprometimento e continuidade nos projetos, além de fomentar a profissionalização das organizações. No entanto, as dificuldades em atrair e reter talentos decorrem, em grande parte, de limitações financeiras e benefícios menos competitivos, além da falta de investimento em capacitação.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Voluntariado



Mais de **85%** das organizações trabalham com voluntariado.



Dessas organizações, **60%** não operam normalmente sem a ajuda dos voluntários.



E somente **26%** fazem programa de gestão e treinamento de voluntários.

Retenção e engajamento de voluntários



Pontos positivos



Engajamento com a comunidade: O fato de mais de **85%** das OSC trabalharem com voluntários reflete um forte engajamento comunitário. Isso demonstra a capacidade das organizações de mobilizar pessoas em torno de suas causas, aumentando seu impacto e alcance.

Alcance que vai além da equipe: O trabalho voluntário, especialmente em **40%** das OSC que dependem diretamente dele, representa uma captação de recursos humanos e de capital intelectual, que permite à organização contar com habilidades e competências que vão além da sua equipe de colaboradores.

Pontos de atenção



Risco de instabilidade operacional: o fato de **40%** das OSC afirmarem depender de voluntários para garantir a operação é um sinal de alerta. E esse sinal fica ainda mais vermelho, quando apenas **30%** dessas organizações têm programas de voluntariado estruturados. Caso o engajamento dos voluntários diminua ou se torne inconsistente, isso pode representar um risco para as operações da organização.

Necessidade de profissionalização e estruturação: as organizações podem estar perdendo ótimas oportunidades de recrutar voluntários qualificados por não profissionalizarem seus programas de voluntariado. Estruturar os processos de integração e treinamento é essencial para atrair, reter e engajar esse público.

Para reflexão...

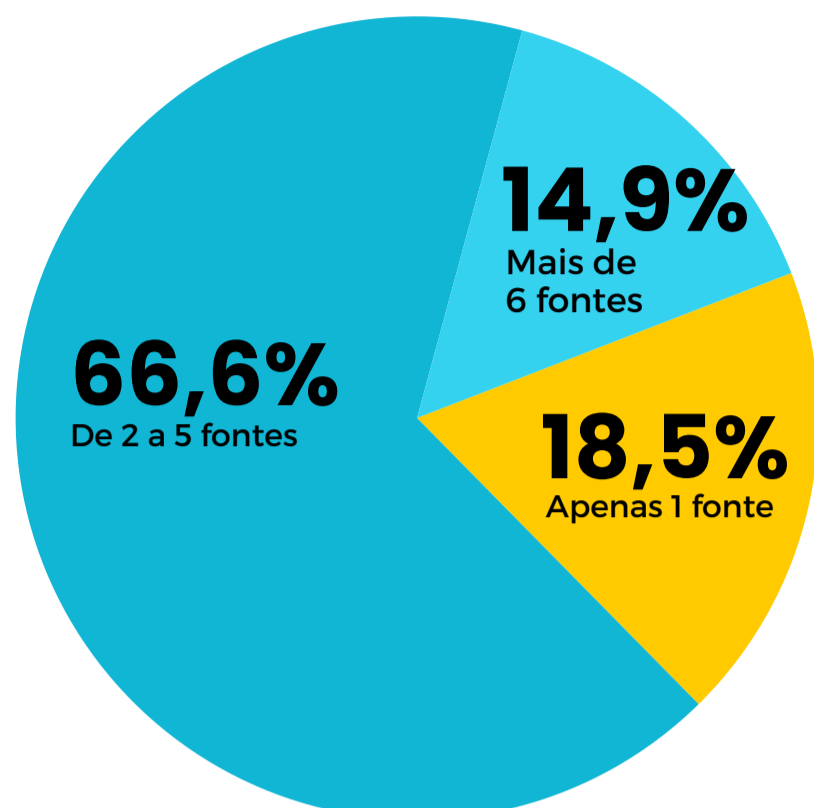
Como as OSC podem garantir maior comprometimento e engajamento dos voluntários?



Captção de recursos



Sobre as fontes de renda das OSC:



54% das OSC possuem planejamento ou estratégia de captação de recursos.

57% das OSC não possuem projeto aprovado em Leis de Incentivo Fiscal.

74% das OSC dizem depender de sua principal fonte de recursos.

Pontos positivos



Acesso a diversos recursos: ter múltiplas fontes de recursos permite que as OSC acessem diferentes tipos de receita, cada uma trazendo seus próprios benefícios.

Capacidade de atração de apoiadores: A existência de múltiplas fontes de recursos indica que essas OSC têm a capacidade de atrair diferentes apoiadores, seja por doações privadas, parcerias corporativas ou contribuições da comunidade. Isso também reflete a habilidade de gerenciar relacionamentos com diversos públicos, um ativo valioso para a sustentabilidade financeira da organização.

Pontos de atenção



Dependência de 1 única fonte de recursos: a dependência de uma fonte de receita é um grande risco para as organizações e coloca sua sustentabilidade financeira e operação em xeque. Se houver uma redução ou interrupção no apoio financeiro, a OSC pode enfrentar dificuldades graves, o que impactaria sua capacidade de operar e cumprir seu propósito.

Leis de Incentivos Fiscais: outro dado que merece atenção é que **57%** das OSC não possuem projetos aprovados em Leis de Incentivos Fiscais, que se configura como uma das mais importantes fontes de receita para as OSC. Isso pode indicar que a instituição não atingiu um bom nível de maturidade ou de eficiência operacional, tendo em vista que, para acessar esse tipo de recurso, é necessário ter boas estratégias, capacidade técnica e conhecimento.

Para reflexão...

Quais estratégias as OSC podem adotar para tornar sua gestão financeira mais sustentável e suas receitas menos dependentes de uma única fonte?



Panorama Comparativo*



**Diagnóstico
(2016-2018)**

**Pesquisa
(2024)**

OSC que possuem planejamento ou estratégia de captação de recursos.

30%

51%

OSC que demonstram depender de sua principal fonte de recursos.

57%

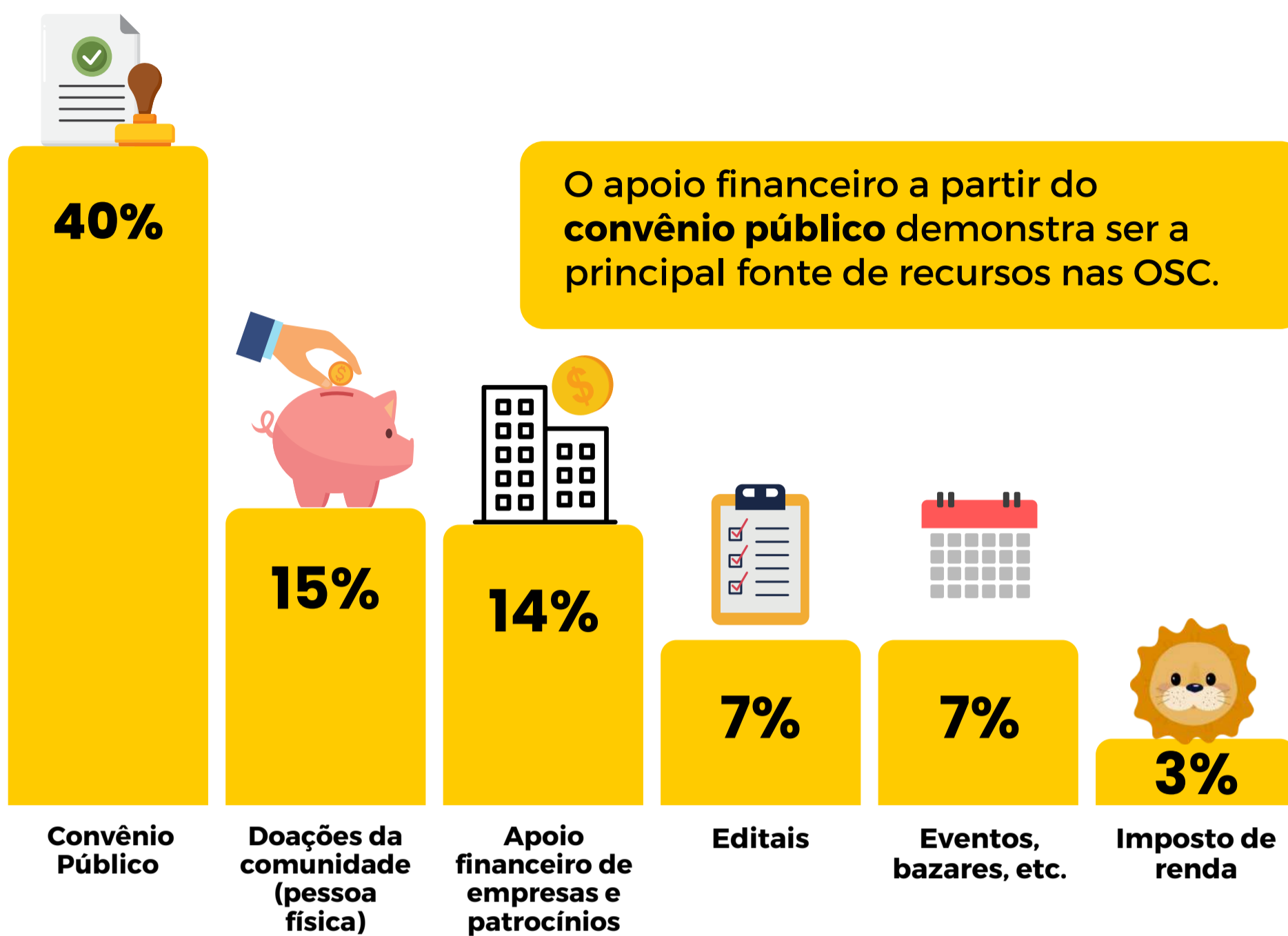
74%



O índice de instituições com planos de captação de recursos cresceu, refletindo uma maior preocupação em definir estratégias para atrair e engajar doadores. Na mesma medida, também aumentou a dependência de sua principal fonte de recursos.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Apoio financeiro



Dependência do Poder Público



Pontos positivos

Fortalecimento das parcerias intersetoriais: Convênios públicos indicam uma colaboração entre as OSC e governos, o que pode fortalecer a capacidade das organizações de atuar em causas sociais relevantes e em maior escala. Essa parceria facilita o acesso a políticas públicas e possibilita uma maior integração entre as ações da OSC e as demandas sociais identificadas pelos governos.



Pontos de atenção



Organizações que atendem o público infantil: das OSC que possuem o convênio público como principal fonte de recursos, **50%** trabalham com crianças e adolescentes. Sendo assim, parte do cenário de dependência do poder público explica-se pelo repasse contínuo que essas organizações recebem do governo.

Vulnerabilidade à instabilidade política e econômica: mudanças de governo e ajustes fiscais podem fazer com que representantes políticos alterem suas prioridades de financiamento, para apoiar diferentes projetos ou setores; e a burocracia excessiva traz impactos negativos para a operação das organizações.

Influência governamental: a dependência de financiamento público pode pressionar as OSC a alinharem seus projetos às prioridades governamentais, o que pode comprometer sua autonomia, além de limitar sua flexibilidade no uso dos recursos devido a termos e condições impostos.

Para reflexão...

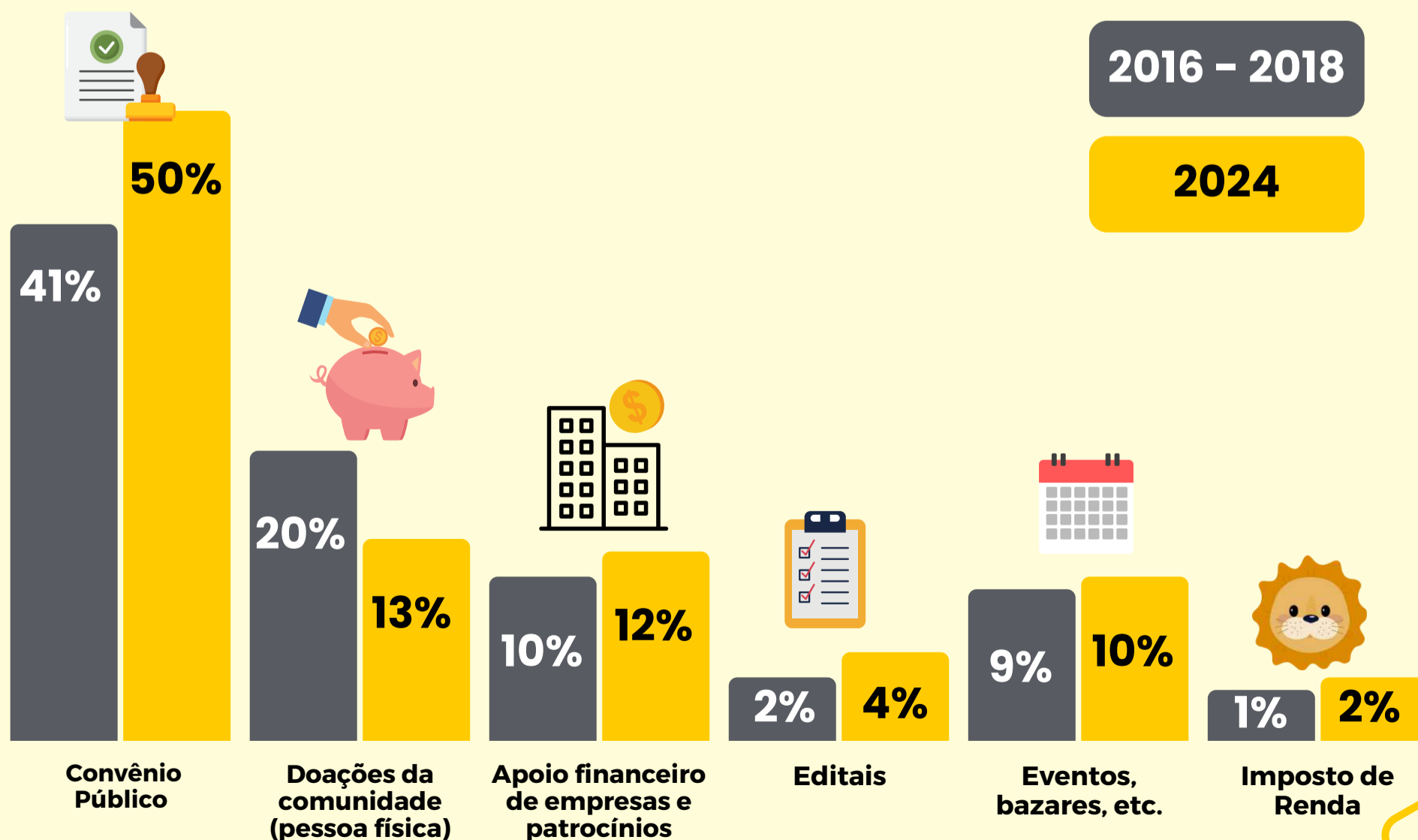
Como aproveitar a disponibilidade de recursos públicos de forma sustentável, sem desenvolver uma dependência excessiva dessa modalidade de captação?



Panorama Comparativo*



*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.





**Diagnóstico
(2016-2018)**

**Pesquisa
(2024)**

OSC que tem o convênio público como sua principal fonte de recursos.

41%

50%

OSC que possuem doações da comunidade como sua principal fonte de recursos.

20%

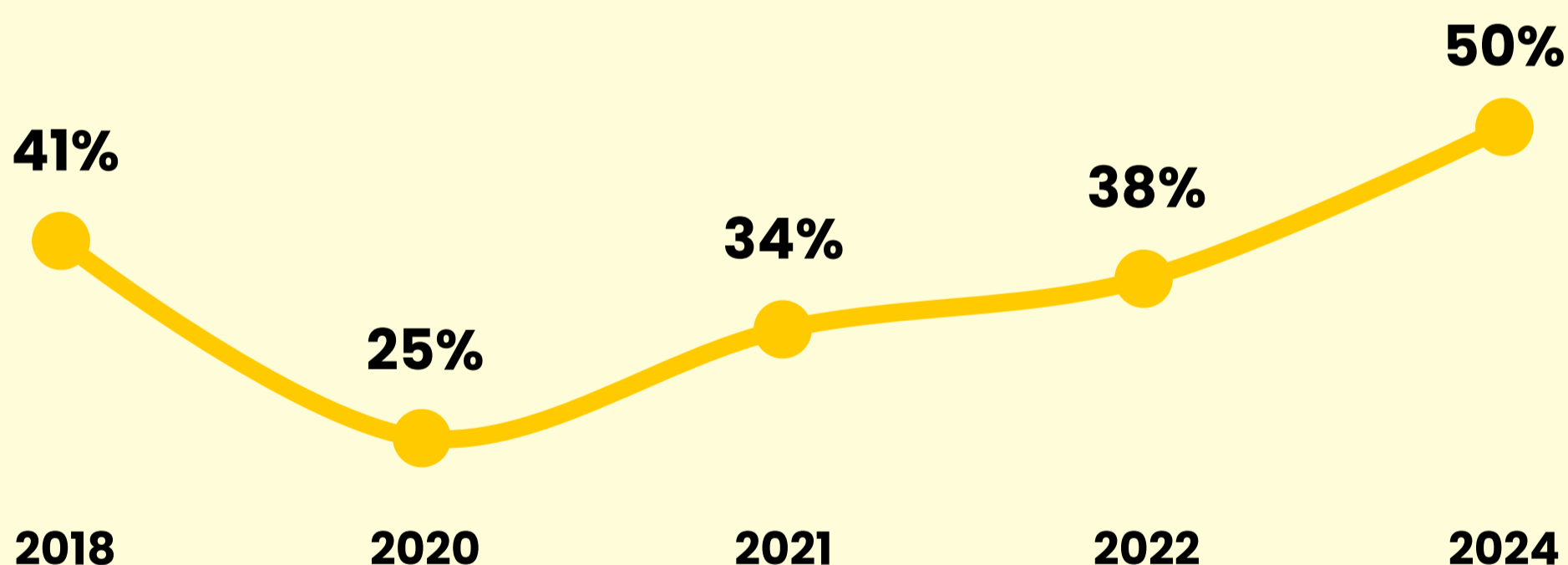
13%



Fontes de recursos, para além do convênio público, ainda são pouco utilizadas. Doações de pessoas físicas, por exemplo, apresentaram diminuição.

Esta é uma forma de captação a ser explorada, já que **24%** dos brasileiros demonstram estarem dispostos a contribuir com causas sociais, como aponta a "Pesquisa Doação Brasil 2022", do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social.

Convênio Público: tendência*



Apesar da diminuição durante o período da pandemia, estabeleceu-se uma tendência de crescimento na dependência do convênio público como principal fonte de recursos no Terceiro Setor.

Esse cenário preocupa pela estabilidade financeira das OSC, e evidencia a importância de variar as estratégias de captação nas organizações.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Comunicação



46% das OSC possuem um planejamento de comunicação estruturado e atualizado.



69% das OSC não possuem uma comunicação (segmentada) para cada público que a organização se relaciona.



Pontos positivos



Profissionalização da Comunicação: O fato de **46%** das OSC possuírem um planejamento de comunicação reflete um movimento de profissionalização importante. Esse planejamento permite que as organizações sejam mais estratégicas e consistentes em sua comunicação, fortalecendo o engajamento com seu público, parceiros e doadores, e aumentando a visibilidade e o impacto de suas ações.

Pontos de atenção



Oportunidade de desenvolver uma comunicação mais estratégica: o fato de mais da metade das organizações não possui um plano de comunicação ou uma comunicação mais segmentada para seus diferentes públicos, revela uma oportunidade de usar a comunicação de forma estratégica para reforçar a marca/imagem/reputação da OSC, conquistar mais resultados, alcançar mais pessoas e ampliar o impacto e a presença digital.

Capacitação em comunicação: investir em capacitação para a equipe e promover o uso da tecnologia e inteligência artificial, são fatores que, além de otimizar a mão de obra e o tempo dedicado à comunicação, podem abrir portas para inovações e criação de processos novos e mais ágeis.

Para reflexão...

Como a comunicação da OSC pode ser mais estratégica, gerar impacto e trazer resultados, inclusive financeiros?



Redes Sociais e Marketing Digital



57% das OSC possuem planejamento de publicações para as redes sociais.



69% das OSC possuem um responsável pelo monitoramento das redes sociais/canais oficiais de comunicação.



Mais de **76%** das OSC não utilizam estratégias de marketing digital (técnicas de SEO, links patrocinados, Google Ads).



Pontos positivos



Presença nas redes sociais: O planejamento de publicações para redes sociais em **57%** das OSC representa um bom índice. Esse planejamento, que pode garantir maior consistência e regularidade nas postagens, ajudar a reforçar a marca/imagem/reputação da OSC e a manter o engajamento do público.

Gestão das redes sociais voltada para resultado e desempenho: Ter um responsável pelo monitoramento das redes sociais e canais de comunicação em **69%** das OSC indica uma preocupação e compromisso em gerenciar a comunicação digital. Isso permite respostas rápidas a interações, análise de métricas de desempenho e ajustes estratégicos de acordo com as necessidades da organização.

Pontos de atenção



Desenvolvimento da comunicação digital no Terceiro Setor: Com **43%** das OSC sem planejamento para publicações nas redes sociais e **31%** sem um responsável por essa tarefa, observa-se que a gestão da comunicação digital ainda há oportunidades de evolução, melhoria do impacto e alcance de pessoas no ambiente digital.

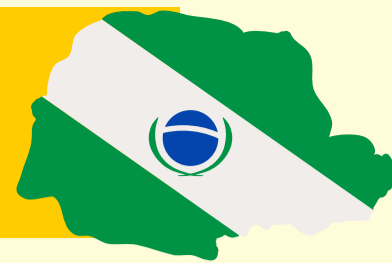
Falta de adoção de estratégias de marketing digital: O fato de **76%** das OSC não utilizarem estratégias de marketing digital (como SEO, campanhas, anúncios pagos e Google Ads), aponta uma importante lacuna. Sem essas estratégias, as OSC podem estar limitando sua presença digital, seu alcance e impacto online, além da atração de novos voluntários e apoiadores.

Para reflexão...



Como as OSC podem integrar o marketing digital para maximizar o impacto e a visibilidade de suas campanhas?

Panorama Comparativo*



**Diagnóstico
(2016-2018)**

**Pesquisa
(2024)**

OSC que possuem planejamento de comunicação estruturado e atualizado:

25%

38%

OSC que possuem um responsável pela comunicação e redes sociais:

62%

62%



O crescimento no planejamento de comunicação demonstra uma maior preocupação das organizações com a profissionalização desta área.

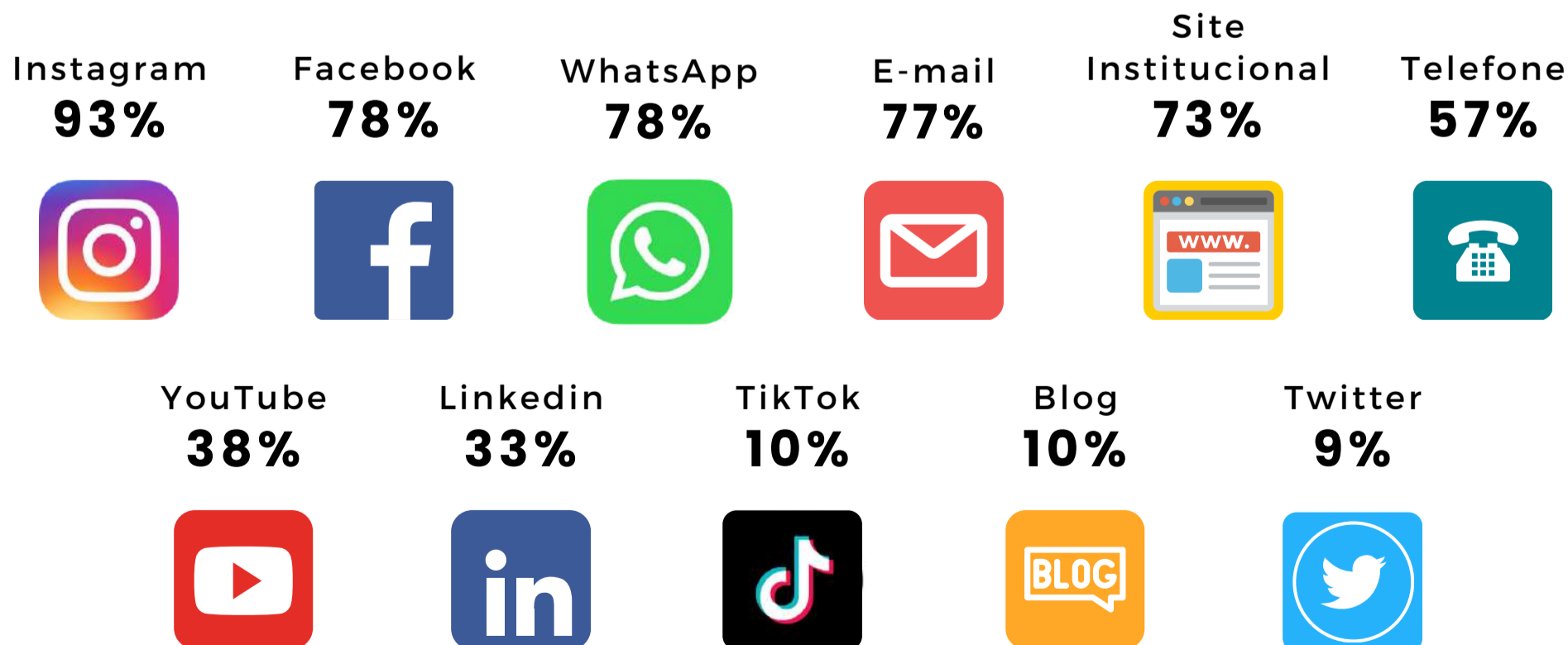
Contudo, a falta de avanço na alocação de profissionais responsáveis pode indicar uma possível desconexão entre a estratégia e execução, comprometendo a implementação eficaz do planejamento.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Canais digitais de Comunicação



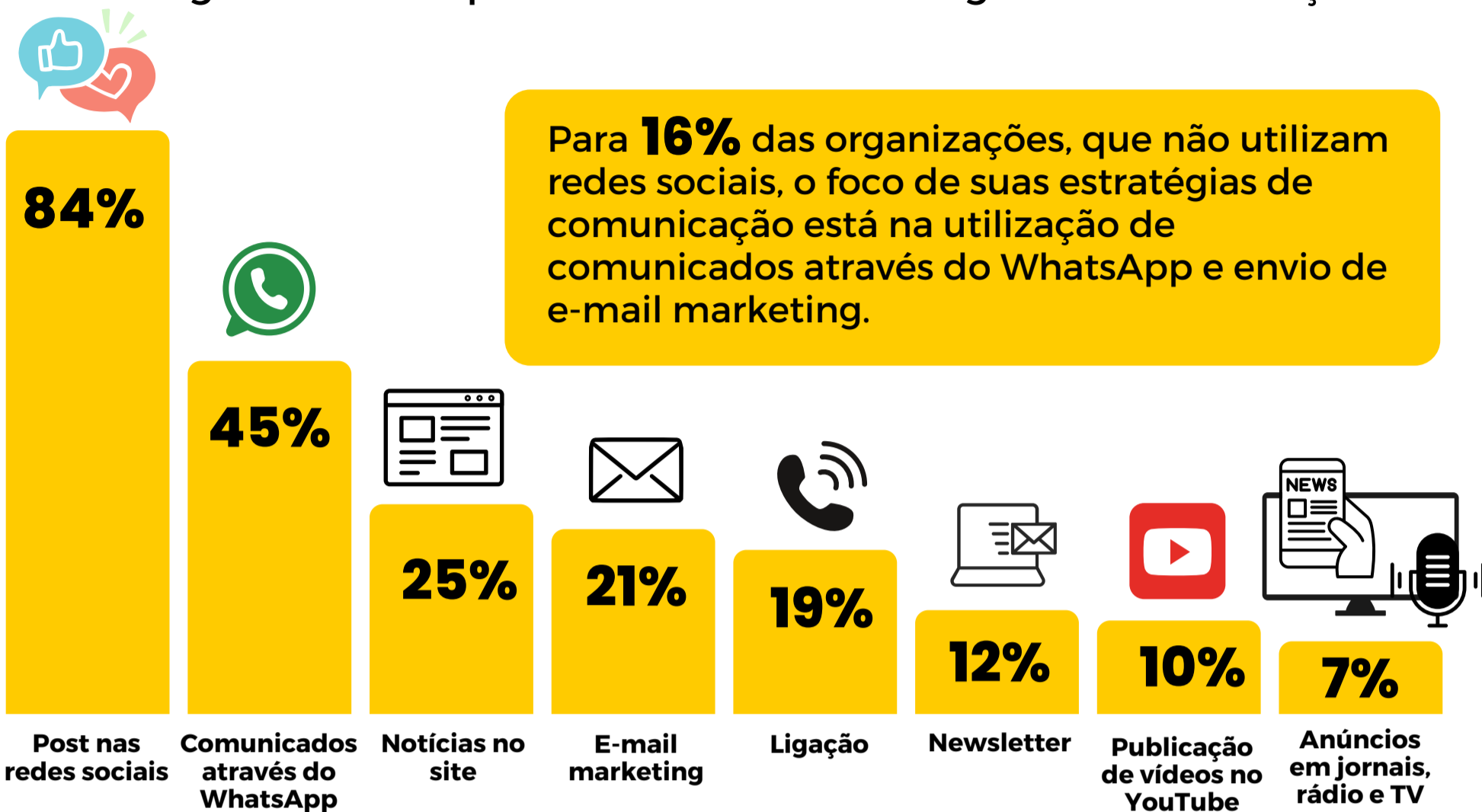
Número de OSC que utilizam cada canal de comunicação:



Formas de comunicar com a comunidade



Porcentagem de OSC que utilizam cada estratégia de comunicação:



Pontos positivos

Ampla adoção das redes sociais: O fato de 86% das OSC utilizarem as redes sociais como uma de suas principais estratégias de comunicação é um ponto positivo, já que essas plataformas oferecem um engajamento direto e ágil com os públicos-alvo e possibilitam disseminar as mensagens da organização de maneira eficiente, visto que boa parte da população faz uso dessas redes.



Pontos de atenção



Falta de planejamento, monitoramento e personalização nas redes sociais: Embora muitas organizações utilizem as redes sociais em sua comunicação, um número alto delas ainda não planejam, monitoram e personalizam suas campanhas, o que pode indicar que a comunicação digital ainda não foi incorporada a estratégia das OSC.

Baixa utilização de diferentes canais de comunicação: Apesar do potencial de alcance que várias plataformas oferecem, muitas organizações concentram sua comunicação somente nas redes sociais e WhatsApp. Ou seja, não exploram outras formas eficientes de comunicação, como as mídias mais tradicionais (jornal, rádio e TV) que alcançam um maior número de pessoas, ou até newsletter, blog, Youtube. Dessa forma, as OSC podem estar deixando de se conectar com diferentes públicos.

Para reflexão...



Como as OSC podem integrar a comunicação digital de forma eficiente no planejamento estratégico de suas ações e projetos?



Divulgação com a imprensa



65% das OSC já divulgaram campanhas em veículos de comunicação de grande alcance (televisão, rádio e jornal).



Pontos positivos



Alcance em veículos de comunicação de massa: o fato de 65% das OSC já terem divulgado campanhas em veículos de comunicação de massa demonstra que as organizações estão conseguindo acessar canais amplos e de grande visibilidade. Um indicador positivo de que as organizações estão enxergando a possibilidade de reforçar sua marca/imagem e credibilidade/reputação, além de expandir seu impacto e alcançar novos públicos.

Credibilidade e capacidade de mobilização: A comunicação digital ainda não atinge 100% da população, o que torna a divulgação de causas sociais em rádios, televisões e jornais tão importante. Soma-se a isso a relevância desses canais de comunicação, que possuem credibilidade e alcançam milhares de pessoas simultaneamente.

Pontos de atenção



Estratégias para relacionamento com a imprensa: O índice de OSC que já divulgaram em veículos de comunicação de massa é positivo. Para ampliar ainda mais esse impacto, as organizações podem adotar boas práticas de relacionamento com a imprensa, como criar apresentações profissionais de suas causas e projetos e desenvolver uma agenda de contatos estratégicos com jornalistas e comunicadores.

Para reflexão...



Considerando que mídias tradicionais como TV, rádio e jornal possuem grande alcance e credibilidade, e que as plataformas digitais oferecem rapidez e interatividade, como as OSC podem integrar as duas estratégias?

Panorama Comparativo*



OSC que já divulgaram ações sociais com veículos de comunicação em massa.

**Diagnóstico
(2016-2018)**

45%

**Pesquisa
(2024)**

64%



O índice de organizações que já tiveram visibilidade em veículos de grande alcance aumentou significativamente, o que representa uma crescente inclusão do Terceiro Setor em mídias de massa.

A oferta de exposição gratuita é um compromisso do Programa Impulso, bem como do Publicidade Social, iniciativa do Grupo Paranaense de Comunicação para divulgação das Organizações da Sociedade Civil (OSC) na televisão, rádio e jornal.

*Os dados nesta seção se referem apenas às organizações do Paraná.

Conclusão e encaminhamentos

O Terceiro Setor no Brasil enfrenta uma série de desafios que afetam diretamente a capacidade das Organizações da Sociedade Civil (OSC) em **cumprir seus propósitos e gerar impacto social**.

A análise dos dados apresentados revela **áreas críticas de melhoria**, e **práticas bem-sucedidas** que não apenas podem, como devem ser ampliadas.

A área de **Gestão Estratégica é um destaque positivo**, com bons índices de OSC possuindo planejamento estratégico e diretoria ativa. No entanto, as instituições ainda apontam a necessidade de capacitação e suporte nesse aspecto. Também é evidente a **urgência em melhorar a Gestão de Voluntários** e implementar programas de voluntariado eficientes, já que é a força que move o Setor e ainda precisa de profissionalização.

Na **Captação de Recursos**, podemos observar uma tendência preocupante de dependência de uma única fonte de recursos. Já na **Comunicação**, há um campo promissor a ser explorado em marketing digital, uso de novas tecnologias, inteligência artificial e na formação de uma equipe qualificada e dedicada a essas áreas.

Com relação ao histórico das pesquisas, em seis anos, observamos uma **melhora significativa nos índices relacionados ao Terceiro Setor**. Essa evolução deve-se, em grande parte, ao trabalho intenso realizado por atores comprometidos com a profissionalização do setor, como o Programa Impulso.

Reforçamos também a necessidade de que o **poder público e as empresas mantenham um olhar atento e colaborativo para as OSC**, reconhecendo e apoiando seu papel vital no fortalecimento do tecido social e no desenvolvimento sustentável do país.



O **Programa Impulso** é uma iniciativa dedicada a fortalecer e profissionalizar o Terceiro Setor no Brasil, oferecendo capacitações, ferramentas estratégicas e apoio contínuo para que as OSC possam aprimorar suas práticas de gestão, captação de recursos, comunicação e gestão de voluntários.



Gostaríamos de convidar todas as Organizações da Sociedade Civil a conhecerem e participarem de nossos projetos e benefícios. **Juntos, podemos transformar a comunicação das OSC e aumentar o impacto das causas sociais!**



Perguntas e índices completos

Ao acessar o QR Code abaixo ou **[clique aqui](#)**, você pode conferir todas as perguntas e índices que fizeram parte da **6ª Edição da Pesquisa de Cenário do Terceiro Setor**:

As perguntas desta pesquisa estão divididas em **6 categorias**, sendo elas:

- **Sobre a OSC;**
- **Gestão Estratégicas;**
- **Gestão de Pessoas;**
- **Voluntariado;**
- **Captação de Recursos;**
- **Comunicação.**



bit.ly/indicespesquisadecenario

Equipe responsável pela pesquisa

Ana Gabriela Simões Borges

Elaine Tezza Moratelli

Gabriel Antonio Gaspar Wisniewski



INSTITUTO GRPCOM



PROGRAMA
IMPULSO



@INSTITUTOGRPCOM



OU ENTRE NO SITE DO
PROGRAMA IMPULSO



INSTITUTO GRPCOM

