

Relatório Anual

2015



Missão

Buscar, apoiar e monitorar a empregabilidade de jovens e pessoas com deficiência que tenham menor acesso às oportunidades do mercado de trabalho.

Visão

Ser referência e possuir excelência em capacitação, formação e relacionamentos que promovam oportunidades de emprego para jovens e pessoas com deficiência, transformando-os em agentes modificadores de suas comunidades.

Valores

Somos um agente de transformação alicerçado em: Integridade, Ética, Respeito, Dedicção, Busca do Conhecimento e Espírito de Equipe.

Índice

Destaques 2015
04

Concepção e abrangência
05

Por dentro do IOS
06

Condução e direção
12

Caminhos para continuidade
e crescimento
16

Razão de ser e realizações
20

Mobilização e uso dos
recursos
28

Uma equipe integrada
31

Índice GRI
35

Créditos
41

Destques 2015



Crescimento do número de alunos atendidos e da taxa de ocupação de sala de aula

Página 21



Início das aulas dos cursos semipresenciais

Página 22



Aumento do número de alunos empregados

Página 27



Novos parceiros mantenedores

Página 29



Aumento do volume financeiro captado

Página 29

Concepção e abrangência

Transparência como princípio

GRI G4-3 | G4-30 | G4-28 | G4-32

Pelo segundo ano consecutivo é apresentado o Relatório Anual do Instituto da Oportunidade Social (IOS) aderente às diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*, uma ONG sediada na Holanda que – desde 1997 – desenvolve diretrizes de reporte globais para auxiliar empresas e organizações na gestão e na divulgação de informações sociais, ambientais e financeiras sobre o seu negócio.

Esta publicação aborda os principais fatos e realizações do IOS no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2015, e segue a quarta geração das diretrizes GRI (chamada de G4), dentro do nível de adesão Essencial. Todos os indicadores respondidos pelo Instituto no decorrer do relatório estão identificados ao longo do texto por meio da sigla “GRI” e, para visualizá-los em sua totalidade, o leitor pode acessar o Índice GRI, localizado na página 35.

Com o compromisso de adotar as melhores práticas de gestão e de prestação de contas, os dados contábeis deste relatório serão avaliados por uma auditoria externa até o final de junho de 2016. A divulgação do parecer será feita em maio, por meio do *website* do Instituto.

Públicos consultados

GRI G4-18 | G4-19 | G4-24 | G4-25 | G4-26 | G4-27 | G4-30 | G4-31

A fim de proporcionar um documento atrativo e relevante para as diferentes partes interessadas, o conteúdo do Relatório foi definido por meio de uma consulta realizada em 2014 aos públicos de relacionamento internos e externos, incluindo alunos, parceiros, participantes*, comunidade, fornecedores e também as lideranças do Instituto. A partir do resultado dessa consulta, foi

construída uma matriz de materialidade que revelou os temas mais relevantes para a cadeia de *stakeholders* do IOS.

No ano de 2015 foi realizado um estudo de evolução dos indicadores reportados em 2014 e que implicou na decisão de estender a materialidade para mais dois temas, ou seja, em vez de sete temas relevantes para a Organização – base do Relatório de 2014 –, este documento trabalha com nove temas materiais, abrangendo assim 100% dos assuntos de interesse levantados pelos públicos consultados.

TEMAS MATERIAIS		
Temas 2015	Temas 2014	1. Gestão das parcerias com as empresas para apoiar a empregabilidade dos beneficiários.
		2. Sistemas existentes para monitorar, avaliar e aprimorar os programas oferecidos.
		3. Variedade de temas nos cursos oferecidos.
		4. Capacitação do quadro de participantes da Organização, incluindo professores, para garantir a qualidade dos cursos.
		5. Processo para formular, comunicar e implementar campanhas de conscientização pública.
		6. Processos para garantir a ética na captação de destinação de recursos.
		7. Capacitação/sensibilização das empresas para receber os beneficiários.
+		
Temas 2015	NOVOS	8. Processos adotados para ouvir as demandas dos grupos atendidos nos desenhos dos programas e cursos oferecidos pela Instituição.
		9. Mecanismos existentes para conhecer a opinião, dúvidas, sugestões e reclamações de seus públicos.

Para obter mais informações a respeito do Relatório Anual 2015 do Instituto, é possível acessar o *site* www.ios.org.br ou entrar em contato pelo e-mail relacionamento@ios.org.br.

Boa leitura!

* Os funcionários do IOS são chamados de “participantes”, pois são convocados a agir como multiplicadores da missão do Instituto e com visão global da Organização, empoderados do seu potencial de transformação social.



Por dentro do IUS

GRI G4-4 | G4-5 | G4-7



Sediado em São Paulo (SP), o IOS é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), sem fins lucrativos, que opera na capacitação e ampliação da empregabilidade de jovens e de pessoas com deficiência física, visual ou auditiva.

Criado em 1998, o Instituto nasceu a partir da iniciativa voluntária de um grupo de colaboradores da empresa Microsiga Software S/A, atual TOTVS – hoje sua principal empresa mantenedora –, com o objetivo de proporcionar o acesso à informática para jovens de baixa renda. Em 2008, a área Educacional e a Gestão do Instituto inovaram os programas oferecidos, criando cursos de capacitação profissional com o uso do *software* ERP TOTVS e outras ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), melhorando a qualificação de jovens e pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. O IOS é mantido por empresas privadas, e, em 2015, contou também com o apoio da Accesstage, Brasilprev, Instituto Credit Suisse Hedging-Griffo, IBM, Instituto HSBC, Atlas Schindler, TV Globo, Eurofarma, MSX International, Votorantim Cimentos, entre outras.

Perfil do aluno IOS

GRI G4-8



Jovem

Entre 14 e 24 anos

Cursando o 9º ano do Ensino Fundamental II, Ensino Médio, ou EJA*, ou que tenham concluído os seus estudos – preferencialmente na rede pública de ensino



Pessoa com deficiência

A partir dos 16 anos

Apresentem deficiência física, sem ou com mobilidade reduzida, baixa visão, surdez parcial ou total

Pilares de atuação

Para realizar a sua missão (ver mais na pág. 2), o IOS atua por meio de cinco pilares. São eles:



* Educação de Jovens e Adultos (EJA).

Capacitação

O IOS oferece, gratuitamente, cursos nas áreas de administração e tecnologia da informação, que têm como principais características o ensino da teoria e prática de *softwares* de gestão empresarial com a inclusão de regras de negócio e conteúdos relacionados à cidadania, empregabilidade e comportamento, além do reforço escolar nas disciplinas de português e matemática. Em 2015, foram 11 os cursos oferecidos:

- Gestão Empresarial com ERP (presencial e semipresencial)
- Administração de Materiais
- Gestão Financeira
- Programação AdvPL¹
- Reabilitando do INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social)
- Português para Surdos e Gestão de Projetos
- Configuração e Implantação
- Informática com Ferramentas e Certificação Microsoft
- Gestão de Pessoas e Materiais

Para mais informações sobre os cursos, acesse <http://ios.org.br/index.php/cursos/>

Capacitação customizada

O Instituto oferece programas de capacitação customizada para pessoas com deficiência ou para o público jovem (programas de estágio, aprendizagem profissional, entre outros), que são desenvolvidos sob medida para cada empresa e oferecem soluções que facilitam o cumprimento da Lei de Cotas² para pessoas com deficiência e Lei da Aprendizagem³.

Empregabilidade

GRI G4 NGO6

A Empregabilidade é uma das áreas mais importantes do IOS. Suas ações

consistem em apoiar o aluno na busca pelo primeiro emprego formal (ou recolocação no mercado de trabalho) e ainda monitorar o seu caminho pós-contratação. Para realizar essa tarefa, o Instituto oferece aos alunos uma ampla gama de conhecimentos focados no mercado, além de preparação técnica e comportamental dos alunos para a conquista do primeiro emprego.

Aprendizagem

Realizados em parceria com as empresas que desejam contratar jovens na condição de aprendizes e com o Ministério do Trabalho e Emprego – em atendimento à Lei da Aprendizagem –, o IOS oferece cursos customizados para os jovens que precisam cursar uma capacitação simultânea à atividade prática de trabalho. Para a empresa que contrata o aprendiz, o Instituto se dedica ainda à solução de quaisquer dúvidas decorrentes das obrigações legais.

Responsabilidade social

O IOS desenvolve Programas de Responsabilidade Social e de Investimento Social Privado direcionados às empresas e organizações que têm interesse em apoiar o Instituto. Os principais programas deste pilar são:

- **Programa de Voluntariado Corporativo** que inclui mentoria, minicursos, *workshops* e palestras;
- **Patrocínio e apoio** de turmas, unidades, cursos diferenciados, infraestrutura material, eventos e projetos customizados;
- **Empregabilidade e Aprendizagem** que incluem a contratação de jovens aprovados no Programa IOS de Capacitação Profissional e no Programa IOS Aprendiz.

Em 2015 o Instituto contabilizou 83 voluntários provenientes de várias empresas dos estados do Rio de Janeiro e de São Paulo⁴.

¹ *Advanced Protheus Language*.

² O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 determina a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados preencherem seus cargos com 2% a 5% de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

³ Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000 e ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional.

⁴ A principal concentração de voluntários do IOS está presente nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro. Há trabalho voluntário em outros estados, porém são esporádicos e os indicadores não foram contemplados neste Relatório Anual.

Zelo pelo aprendizado

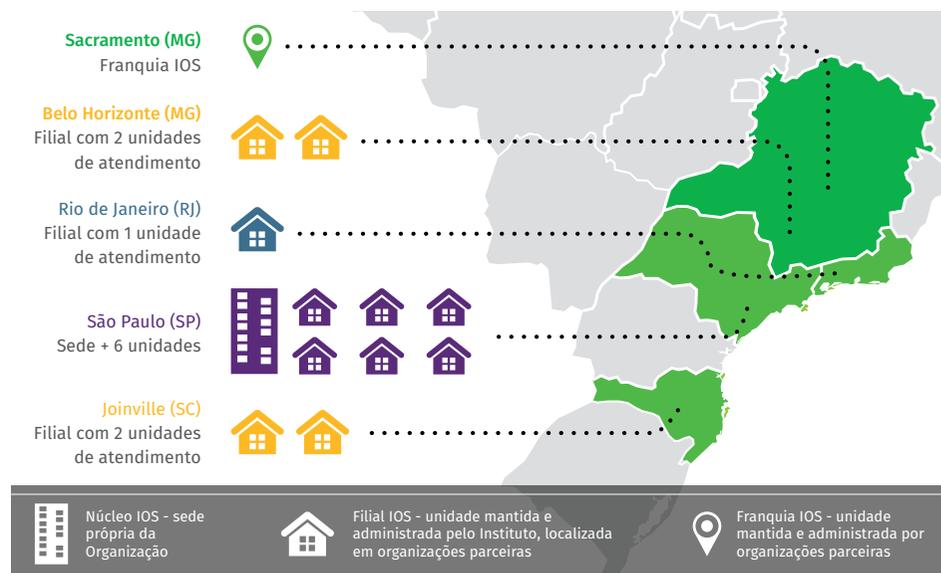
Com o objetivo de estimular o interesse e a capacidade de assimilação dos conteúdos aplicados, além dos cursos regulares o IOS promove atividades extracurriculares que facilitam o crescimento do aluno como cidadão e como profissional. Em 2015, foram realizadas as seguintes atividades:

- **Circuito de palestras** em parceria com a IBM – que abordou temas como a presença das mulheres no setor de tecnologia, construção da marca pessoal, carreiras, *games*, entre outros.
- **Curso de iniciação política** em parceria com a Fundação Konrad Adenauer – que abordou a relação do sujeito comum com a política, a fim de consolidar o seu compromisso com a sociedade de forma suprapartidária. Grande parte do que se discutiu em sala de aula é tema constante em vestibulares e em processos seletivos de empresas.
- **Maratona de aplicativos** em parceria com a FIAP e Google Developers – uma competição em que grupos de alunos do Ensino Médio foram desafiados a criar um aplicativo para Android (na plataforma AppInventor v2) para melhorar a sua vida como aluno, a sua escola ou a educação no Brasil. Para saber mais acesse www.eu POSSO programar.com
- **Leitura do livro** “Um bate papo sobre TI” em parceria com a TI Educacional – acompanhada pelos instrutores do IOS, estimulada por meio de debates e rodas de leitura. Ao final da leitura, os alunos realizaram uma prova e, os que receberam uma nota mais alta, ganharam como prêmio um curso oferecido pela TI Educacional.
- **Projeto IOS Solidariedade** – que incentiva os alunos a praticarem o trabalho social voluntário em Instituições Benéficas, Centros de Atendimento ao Idoso, Abrigos, e também por meio da arrecadação de alimentos, roupas, artigos de higiene pessoal, etc. Após a realização do trabalho, os alunos apresentaram os resultados da ação voluntária e as reflexões que realizaram a partir delas.
- **Semana do Código** - em parceria com a Microsoft - para lançamento da campanha **#EuPossoProgramar**, uma iniciativa global da companhia que estimula os jovens a conhecer e aprender a programar de forma fácil e divertida, proporcionando o acesso a ferramentas, plataformas e aplicativos, possibilitando a integração cada vez maior com o mundo da programação. Para saber mais acesse www.eu POSSO programar.com

Unidades de atuação

GRI G4-6

Além da Unidade de gestão própria, chamada de Núcleo IOS, localizada na zona norte da capital paulista, em 2015 o Instituto realizou suas atividades por meio de mais seis unidades de atendimento localizadas na Grande São Paulo, cinco filiais – localizadas nos municípios de Joinville (SC), Rio de Janeiro (RJ), Belo Horizonte (MG) –, e uma franquia social em Sacramento (MG).



Para 2016 já estão previstas mudanças: em Belo Horizonte, a Unidade que funciona no Espaço Inconformados irá para o Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador (CESAM); em Joinville, a Unidade que opera na Fundação Dom Bosco irá para o Centro Educacional e Social do Iriuri (FUNDAMAS Cesavi). Adicionalmente, o estado do Rio de Janeiro ganhará uma Unidade do IOS, que será aberta na Universidade do Grande Rio (Unigranrio), no município de Duque de Caxias, na região metropolitana da capital carioca.

Compromissos assumidos em 2015 e metas para 2016

GRI G4-SO4

Compromissos assumidos em 2015

COMPROMISSO ASSUMIDO EM 2015	MISSÃO CUMPRIDA?	OBSERVAÇÃO
Aprimorar o modelo de Governança Corporativa, investindo na reestruturação do Conselho e da Diretoria Voluntária.	SIM	Mais informações na pág. 13.
Investir na estruturação e no desenvolvimento da área de Recursos Humanos do Instituto, melhorando os processos internos, a fim de adquirir novas competências para desenvolvimento institucional.	PARCIALMENTE	A nova estrutura foi determinada em 2015 e está definindo as melhores práticas e os novos projetos de relações humanas a serem implementados em 2016.
Implantar o <i>software</i> e os processos do CRM (Gerenciamento de Relacionamento com o Cliente) nas áreas de Empregabilidade, Relações Institucionais e Comunicação, de maneira integrada com o <i>software</i> de Gestão Educacional.	SIM	O <i>software</i> foi implementado, e está na fase de testes e adaptações necessárias.
Iniciar os primeiros cursos na plataforma de EAD, que, além de ampliar o alcance de seus cursos, também proporcionará um aumento da qualidade das aulas presenciais.	SIM	Mais informações na pág. 22.
Desenvolver e implantar o projeto-piloto de Franquia Social, com foco em disponibilizar os cursos oferecidos pelo IOS para outras entidades sociais e empresas interessadas.	PARCIALMENTE	Este projeto foi renovado e deixou de ser um modelo propriamente dito de "Franquia" e passará a ser um modelo de ensino de aprendizagem profissional. Será avaliada a possibilidade de utilizar o nome de "Tecnologia Social", e a versão piloto será realizada no primeiro semestre de 2016, em parceria com a atual franquia de Sacramento (MG).
Aumentar de 86% para 95% o preenchimento das vagas no Programa IOS de Capacitação Profissional.	PARCIALMENTE	O preenchimento de vagas em 2015 foi de 93%. Mais informações na pág. 21 .
Aprimorar os canais que viabilizam a pesquisa de satisfação junto aos beneficiários e às empresas parceiras do Programa IOS Aprendiz e do Programa IOS de Inclusão Profissional.	SIM	Foi realizada pesquisa com os alunos do Programa IOS de Capacitação Profissional, com 81% de alunos respondentes, no universo de 1.634 concluintes do curso. Mais informações na página 23. Foi também realizada uma pesquisa de satisfação com uma amostra de 20 parceiros mais próximos das áreas de Empregabilidade e Relações Institucionais. Mais informações na pág. 29.
Introduzir dois novos cursos, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).	PARCIALMENTE	Foi aprovado um novo Curso na cidade de Joinville (SC) em dezembro de 2015 e, por exigência do MTE, foram revalidados os cursos de São Paulo e Rio de Janeiro. O IOS tem como objetivo a aprovação de novos cursos em São Paulo (SP), Belo Horizonte (MG) e Rio de Janeiro (RJ) que foi atrasada por conta dos processos do Ministério do Trabalho. O compromisso continua sendo meta para 2016.
Investir na equipe de Relações Institucionais, potencializando as oportunidades de mobilização de recursos em busca da sustentabilidade financeira.	SIM	Um novo analista sênior e uma estagiária foram contratados para compor a equipe, que conseguiu cumprir a meta de captação para 2015, bem como aprovar projetos importantes para 2016.

Metas para 2016

- Implantar renovação pedagógica em todas as unidades IOS Brasil.
- Abrir, no mínimo, 100 vagas na plataforma IOS EAD Semipresencial.
- Implantar um projeto-piloto de Tecnologia Social IOS.
- Criar novo canal para receber dúvidas, reclamações e sugestões dos alunos.
- Aprimorar a articulação de redes do Instituto, incluindo organizações do terceiro setor, órgãos da rede pública, como escolas e secretarias do estado de São Paulo, prefeituras, dentre outras organizações.
- Planejar e aplicar ações de Recursos Humanos como descrição de atribuições e responsabilidades, e também atualizar processos de integração, atração & seleção, pesquisa de clima, avaliação 180º, criar treinamentos comportamentais e institucionais, além de auxiliar na criação políticas de internas.
- Elaborar o Código de Ética e Conduta do IOS.
- Introduzir novos cursos, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nas cidades de São Paulo (SP), Belo Horizonte (MG) e Rio de Janeiro (RJ).
- Aumentar em, no mínimo, 5% o número de alunos empregados com o apoio da área de Empregabilidade do Instituto.
- Lançar a plataforma de comemoração de 18 anos do IOS.
- Aumentar em 9% a receita do IOS proveniente de serviços e doações, em relação aos resultados de 2015, diversificando as fontes de recursos e aumentando a sustentabilidade financeira.
- Ampliar o diálogo com o governo para formar alianças e influenciar políticas públicas.

Prêmios e reconhecimentos

- **Nota 9,2 na prestação de contas para o Instituto HSBC.**
Um reconhecimento da área de Sustentabilidade do HSBC, uma das maiores instituições financeiras do mundo, para a organização e transparência das informações fornecidas pelo IOS.
- **O IOS foi avaliado como excelente na prestação de contas pelo Instituto Credit Suisse Hedging-Griffo.**
O IOS foi avaliado como Ótimo e Excelente nas duas prestações de contas realizadas em 2015 para o ICSHG gerido por uma das maiores instituições de Private Banking no Brasil.
- **Reconhecimento da Fundação Banco do Brasil de Tecnologia Social.**
Em 2015, o IOS foi prestigiado pela segunda vez como Instituição que promove a Inclusão Tecnológica de Jovens e Pessoas com Deficiência.
- Menção Honrosa no **Prêmio Reabilitação Profissional.**
- Finalista dos **Prêmios Milton Santos e Betinho de Cidadania.**
- Vencedor do **Prêmio #diadedoar**, que proporcionou ao IOS acesso gratuito a serviços e tecnologia concedidos por grandes empresas como Prezi, Zendesk, Survey Monkey, entre outras.

Para conhecer outros prêmios e reconhecimentos que o IOS já conquistou, acesse <http://ios.org.br/index.php/sobre-o-ios/ios-hoje/relacoes-institucionais/>



Condução e direção



Tendo o valor da transparência como premissa fundamental para a sustentação e a manutenção de sua essência como agente social, os principais balizadores de governança são a profissionalização da sua gestão, a constante busca pela excelência de seus processos e o aprimoramento do relacionamento com seus diferentes públicos.

Na qualidade de OSCIP, o Instituto cumpre com as legislações que regulam a sua atuação com rigor absoluto, informa anualmente ao Ministério da Justiça os detalhes de seu desempenho e de suas atividades e realiza apresentações de resultados regulares para os mantenedores de seus projetos. Além disso, toda a movimentação financeira do IOS é avaliada anualmente por uma auditoria externa.

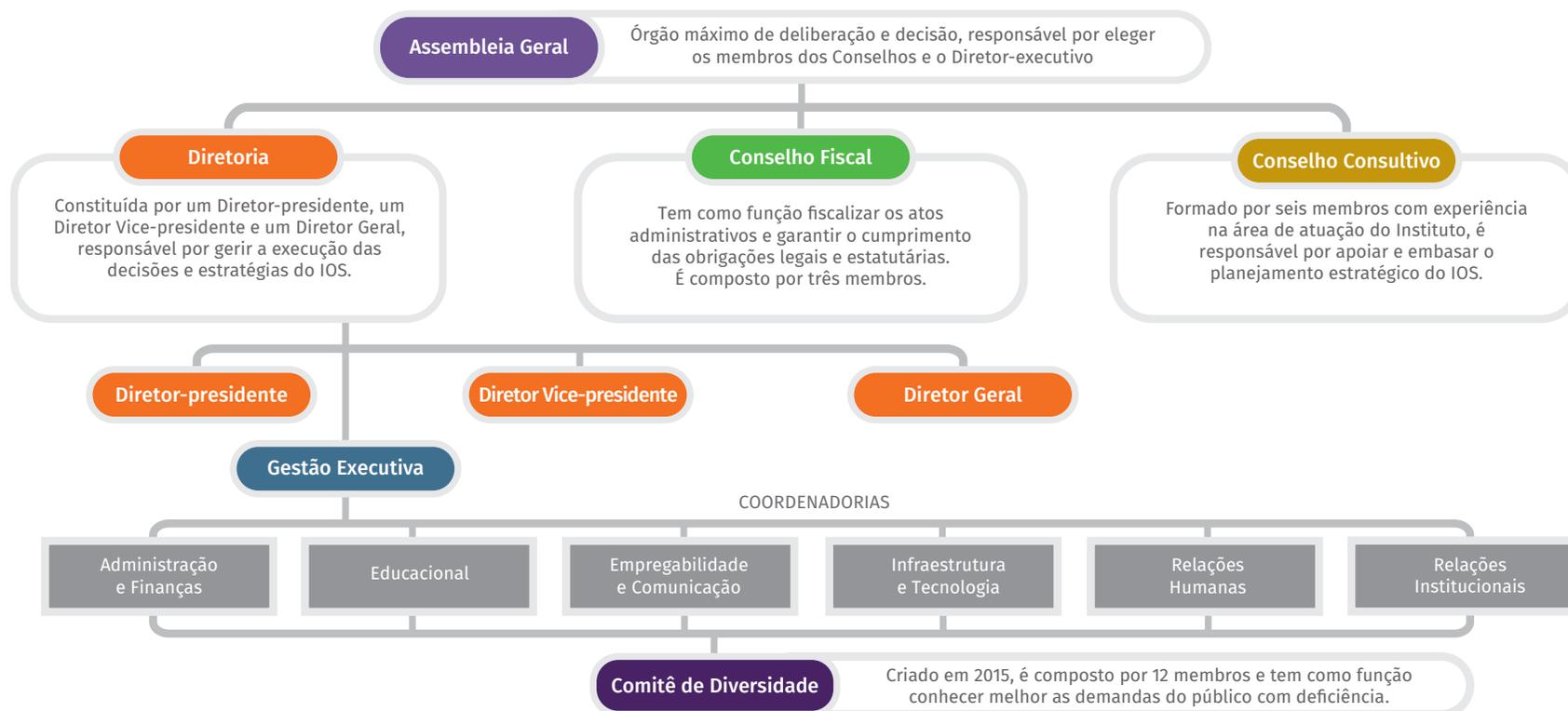
Estrutura organizacional

GRI G4-12 | G4-34 | NG04

O interesse coletivo faz parte do DNA do IOS. Por isso, nos últimos dois anos, o modelo de governança corporativa foi aprimorado, tornando sua gestão menos centralizada e dando lugar à gestão colaborativa, com decisões compartilhadas.

Em 2015 foram eleitos um novo Presidente, uma nova Diretoria, e houve também a nomeação de um novo Conselho Consultivo.

Em 31 de dezembro de 2015, a estrutura de governança do IOS estava disposta da seguinte maneira:



Adesão a compromissos externos e participação em associações

GRI G4-15 | G4-16

Com a intenção de fortalecer o trabalho realizado pelo Terceiro Setor, no decorrer da sua história o IOS iniciou parcerias com instituições e aderiu a compromissos externos – sempre em consonância com a sua missão. Em 2015, a principal novidade foi a **adesão ao Pacto Global**, uma iniciativa das Organizações das Nações Unidas (ONU) com foco nos direitos humanos, nas relações de trabalho, no meio ambiente e no combate à corrupção.



No período coberto pelo relatório, o Instituto teve participação nas seguintes associações e entidades:

- Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR).
- Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM), como membro Institucional.
- Federação Brasileira de Associações Socioeducacionais de Adolescentes (FEBRAEDA).

- Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) de Belo Horizonte (MG), Diadema e São Paulo (SP), Joinville (SC) e Rio de Janeiro (RJ).
- Fórum Paulista de Aprendizagem Profissional de São Paulo (FOPAP) e Fórum Estadual de Aprendizagem Profissional do Rio de Janeiro (FEAP).
- Conselho Municipal da Assistência Social (COMAS), em São Paulo (SP).
- Diretoria Regional de Desenvolvimento e Assistência Social (DRADS), em São Paulo (SP).
- Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo (SRTE/SP).
- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em São Paulo (SP) e em Joinville (SC).
- Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEESP).
- Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência do Governo do Estado de São Paulo (PADEF).
- Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo (SP).
- Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente do Estado de São Paulo (CONDECA).
- Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS/ PCD).



Caminhos para continuidade e crescimento

Modelo de geração de valor

Sem fins lucrativos, o IOS é uma organização capaz de gerar valor para os seus públicos das seguintes formas:



PÚBLICOS	RELACIONAMENTO COM O IOS	GERAÇÃO DE VALOR
 <p>PARTICIPANTES DA EQUIPE EDUCACIONAL</p>	Atuação e desenvolvimento dos programas de capacitação do Instituto	 Atuação profissional geradora de valor para a sociedade
 <p>PARTICIPANTES DE EQUIPES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO</p>	Atuação e desenvolvimento das áreas de suporte, planejamento e gestão do Instituto, como empregabilidade, administração e finanças, comunicação, tecnologia e relações internacionais	 Ampliação da qualificação e empregabilidade
 <p>JOVENS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p>	Inscrição e participação nos programas de capacitação do Instituto Atuação no quadro de funcionários das empresas contratantes, após capacitação	 Desenvolvimento social para a geração de mão de obra qualificada
 <p>EMPRESAS PRIVADAS</p>	Doações de recursos financeiros e/ou equipamentos e infraestrutura Contratação de jovens e pessoas com deficiência capacitados pelos programas do Instituto	 Apoio na inclusão social e consequente desenvolvimento econômico
 <p>ÓRGÃOS DO GOVERNO</p>	Regulamentação da atividade do Instituto – OSCIP – e das oportunidades de financiamento de projetos do IOS por meio de leis de incentivo Regulamentação das categorias de contratação por parte das empresas e dos jovens e pessoas com deficiência capacitados pela organização, além dos jovens aprendizes que se tornam alunos do IOS	 Apoio na inclusão social e consequente desenvolvimento econômico

Vocação e estratégia

GRI G4-8 | G4-9 | G4-13 | NGO1

Para atingir a sua **Visão** de ser referência e possuir excelência em capacitação, formação e relacionamentos que promovam oportunidades de emprego para jovens e pessoas com deficiência, o IOS busca gerir e manter os relacionamentos construídos, além de atrair novas parcerias, ampliando assim a atuação e as fontes de financiamento do Instituto.

Faz parte da estratégia do IOS desenvolver relacionamentos cada vez mais sustentáveis com seus públicos de relacionamento e engajá-los na operação do Instituto. Os principais pontos desse trabalho são:

PÚBLICO DE RELACIONAMENTO	PRINCIPAL ESTRATÉGIA DE RELACIONAMENTO EM 2015
Participantes	Melhoria dos processos internos, aplicação de pesquisa de clima organizacional e implementação de acompanhamento funcional para novos participantes ou que mudaram de área.
Alunos	Ampliação da oferta de cursos por meio dos cursos semipresenciais. Maior presença da equipe da Empregabilidade em sala de aula e nas redes sociais. Formação continuada por meio de palestras e <i>workshops</i> oferecidos por voluntários.
Órgãos Regulamentadores	Construção de parcerias estratégicas junto aos principais órgãos responsáveis por políticas públicas e pela regulamentação das normas educacionais e do Terceiro Setor. Faz parte da estratégia do IOS manter a equipe de Relações Institucionais focada nesse público.
Empresas Mantenedoras	Diversificação das fontes de recursos por meio de relacionamento com grandes e médias empresas, objetivando apresentar os resultados dos programas do IOS e demonstrar transparência e profissionalismo em nossa gestão.
Empresas Parceiras	Ampliação da rede de empresas parceiras para colaborar com a empregabilidade dos alunos, sempre oferecendo suporte contínuo e procurando melhorar a relação com este público por meio de uma comunicação constante e pesquisa de satisfação.
Organizações Parceiras	Realização de estudos para entender a demanda e a vocação das comunidades atendidas. Parcerias para a implantação de novas unidades em diferentes localidades.

O IOS é feito de parcerias

Os parceiros educacionais* do IOS em 2015 foram: CESAM (BH), CESAVI (JOI), CESITA (JOI) e UNIGRANRIO (RJ).

Saiba mais: <http://ios.org.br/index.php/unidades/>

Canais de comunicação

GRI G4 NGO2

O Instituto da Oportunidade Social possui canais de comunicação para ouvir e falar com os seus principais *stakeholders*. Todos os públicos de relacionamento do IOS podem ter acesso ao Instituto pelos telefones **(+55 11) 2503-2618 e (+55 11) 2503-2617** ou via e-mail **instituto@ios.org.br**. Alguns públicos também contam com canais exclusivos. São eles:

- **Parceiros de Empregabilidade:**
(+55 11) 2283-3180 - empregabilidade@ios.org.br
- **Parceiros de Relações Institucionais:**
(+55 11) 3804-5341 - relacionamento@ios.org.br
- **Financeiro:**
financeiro@ios.org.br

Em 2016 será criado um canal dedicado exclusivamente para receber as dúvidas dos alunos, público este que também ganhará uma “mascote ouvidora”, que circulará pelas salas de aulas ouvindo e atendendo aos questionamentos sobre os cursos.

* O IOS opera com unidades dentro de parceiros consolidados nas comunidades; alguns parceiros possuem Unidades há mais de dez anos.

Novo website do IOS

Desenvolvido em 2015 e lançado em janeiro de 2016, o novo *site* do IOS traz – de forma fácil e amigável – informações sobre o Instituto, sua história e todos os detalhes sobre os cursos disponíveis. A plataforma ainda oferece um novo recurso importante: a **inscrição online**. Por meio desse recurso, a plataforma facilita o processo de inscrição para os alunos e otimiza consideravelmente o tempo da equipe educacional do IOS, uma vez que os dados inseridos no sistema são alocados diretamente no sistema de gestão educacional.

Mais **acessível para pessoas com deficiência**, o novo *site* do IOS conta com o Hugo – aplicativo de leitura para surdos da Hand Talk, empresa parceira do Instituto –, além de aumento de fonte e alteração de contraste para pessoas com baixa visão.

O novo *site* permite **inscrição 100% online** para os jovens e para pessoas com deficiência, que poderão realizar todo o processo (incluindo o envio de documentos – agora digitalizados) utilizando o *site* do IOS. Os alunos que não tiverem acesso à internet ou a *scanners* (para digitalizar os seus documentos) poderão ir às Unidades utilizar as ferramentas do Instituto.

As inscrições para ex-alunos que desejem participar de novos cursos serão presenciais em 2016; contudo, a área de Comunicação, junto à área Educacional definiram a meta de que em 2017 haverá um processo *online* que também envolva este público.

O endereço continua o mesmo: www.ios.org.br





ATRAÇÃO

Comunicação e divulgação da oferta de cursos ao público-alvo.
Ambiente acolhedor.
Professores capacitados.
Uso de tecnologias modernas, voltadas à prática no mercado de trabalho.
Conhecimento das necessidades das empresas, preparando para a conquista do primeiro emprego.



DESENVOLVIMENTO

Capacitação profissional e complemento educacional, estimulando a aprendizagem para o mercado de trabalho.
Abordagem que incentiva os alunos a encontrarem soluções realistas para situações profissionais.
Fortalecimento da capacidade de trabalho em equipe.
Amadurecimento da postura e habilidade de relacionamento para o início da vida profissional.



EMPREGABILIDADE

Parceria com empresas para oferta de alunos formados às vagas disponíveis.
Análise e compilação de vagas disponíveis de acordo com o perfil de cada estudante.
Encaminhamento dos alunos formados para vagas no mercado de trabalho.



RELACIONAMENTO

Apoio e encaminhamento dos alunos formados para vagas de emprego.
Acompanhamento dos ex-alunos empregados nas empresas, por meio do programa "Jovem Aprendiz".
Diálogos entre alunos atuais e formados para troca de experiências.



CICLO DO ALUNO



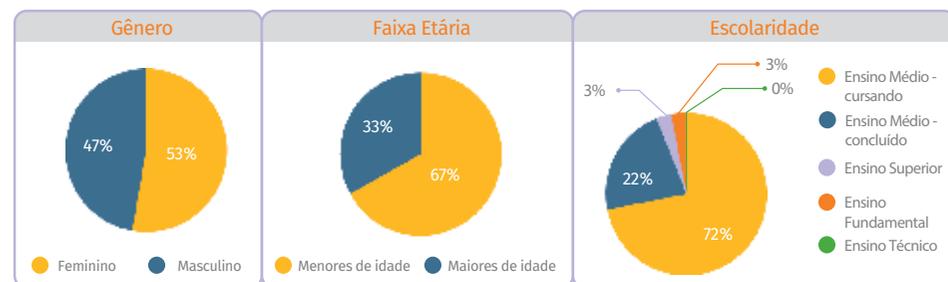
Razão de ser e realizações

Os alunos são a grande razão de ser do IOS. Todas as realizações de 2015 tiveram como objetivo a evolução dos serviços prestados e o aumento do número de beneficiados capacitados e indicados para o mercado de trabalho.

Programa IOS de Capacitação Profissional¹

Em 2015, o IOS atendeu 1.995 alunos em seus cursos profissionalizantes gratuitos, dos quais 53% eram mulheres, 67% eram menores de idade e 72% estavam cursando o Ensino Médio.

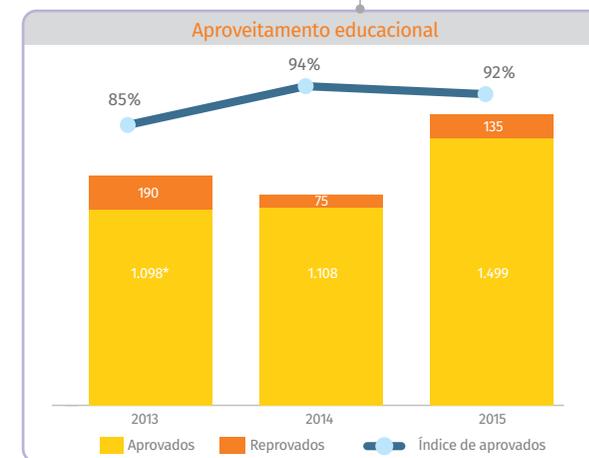
Perfil do aluno em 2015



No mesmo período, foram oferecidas 2.140 vagas (das quais 1.995 foram preenchidas), o que resultou em uma taxa de ocupação de sala de aula de 93% – um crescimento de 6 p.p. com relação a 2014.

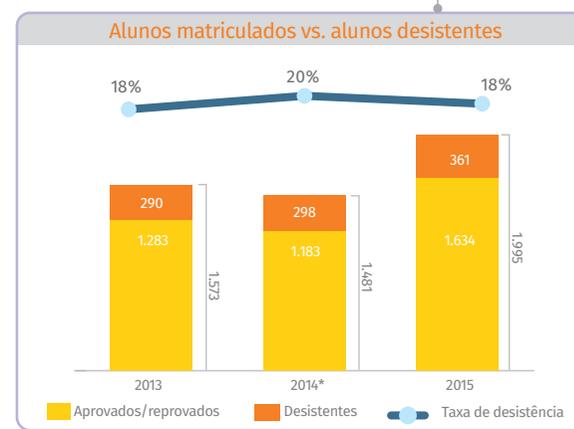


Dos 1.995 alunos matriculados, 1.634 chegaram ao final do curso – dos quais 1.499 foram aprovados e 135 foram reprovados, o que gerou uma taxa de aprovação de 92%.



* Errata: o número de aprovados referente a 2013 apresentado no Relatório Anual de 2014 era de 1.093. No entanto, o número correto é de 1.098.

No mesmo período, 361 alunos desistiram do curso durante o ano, o que levou o IOS a registrar uma taxa de desistência de 18%.



* Errata: no Relatório de 2014 foi publicado que naquele ano houve 75 desistentes e 298 reprovados. Os números corretos foram 75 reprovados e 298 desistentes – como mostra a imagem ao lado.

¹No Relatório Anual de 2014, o Programa IOS de Capacitação Profissional foi chamado de Capacitação Profissional Gratuita.

Atração de alunos

GRI G4 NGO2 | NGO5

A dificuldade para atrair o público jovem, bem como as pessoas com deficiência, que possuem desafios peculiares desde o início da vida escolar, são grande parte do esforço de todas as equipes do Instituto, pois sem alunos em sala de aula é impossível realizar a missão da Organização. Divulgar as ações para seus públicos-alvo e atrair alunos para a sala de aula é uma tarefa imprescindível, considerada primordial por todos os participantes do IOS. O grande destaque nesse campo é o amadurecimento das ações gerenciadas pela equipe de Comunicação e executadas em conjunto com as demais equipes do IOS que, além de realizarem diferentes trabalhos nesse sentido, se concentraram também em medir a efetividade de cada ação para realizar esforços mais assertivos.

As principais iniciativas realizadas em 2015 foram:

- **#Operação Sala Cheia:** realizada nos dois semestres do ano, a iniciativa consiste na mobilização de todos os participantes do IOS (vestindo a camisa roxa do Instituto) a irem às comunidades onde o Instituto possui unidades, com o objetivo de divulgar as inscrições para os cursos. Essa ação foi potencializada por meio do convênio firmado com a Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, que facilita aos participantes do IOS sua entrada nas escolas estaduais para apresentar os cursos aos alunos e, em algumas vezes, pais de alunos.
- **Assessoria de Imprensa:** uma empresa de comunicação terceirizada realiza um trabalho junto às mídias (TV, internet, jornais, revistas, etc.) para divulgar o trabalho do Instituto. Em 2015, foram divulgadas mais de 50 notícias sobre os cursos do IOS nas cidades de São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Joinville (SC) e Belo Horizonte (MG).
- **Internet e Mídias Sociais:** o Instituto atuou em canais próprios nas redes sociais, com principal destaque para o Facebook, que teve um aumento de 44% no número de seguidores entre 2014 e 2015, atingindo a marca de 7.672 seguidores. Além das redes sociais, a equipe de Comunicação melhorou sua estratégia de divulgação via sites de busca, com destaque para o Google, pois em 2015 o IOS passou a contar com um orçamento gratuito para divulgar os cursos oferecidos via programa social do Google para organizações sem fins lucrativos, o Google Ad Grants.

Cursos semipresenciais

Com o objetivo de expandir o impacto positivo do Instituto na sociedade e criar a possibilidade de alcançar alunos em áreas onde não há Unidades, em 2015, o IOS iniciou a implementação dos cursos semipresenciais. O primeiro curso – em formato piloto - tinha como principal objetivo apresentar a estrutura e o funcionamento dos setores de compras e de estoque de uma empresa, ensinando o aluno a operar o *software* ERP – TOTVS por meio de exemplos de situações práticas do cotidiano das empresas.

Seu público-alvo consistiu em jovens que pretendiam atuar na área administrativa de empresas, com rotinas relacionadas à administração de compras e ao controle de estoque, com idade de 15 a 24 anos que possuíam acesso à internet fixa em casa, residissem em São Paulo, estivessem cursando ou já tivessem concluído o Ensino Médio, preferencialmente na rede pública, e também possuíssem disponibilidade para encontros presenciais.

Foram oferecidas 22 vagas, e destas, 15 vagas foram preenchidas, tendo assim 68% de capacidade ocupada. Embora tenham ocorrido seis desistências ao longo do curso, 100% dos nove alunos concluintes foram aprovados.

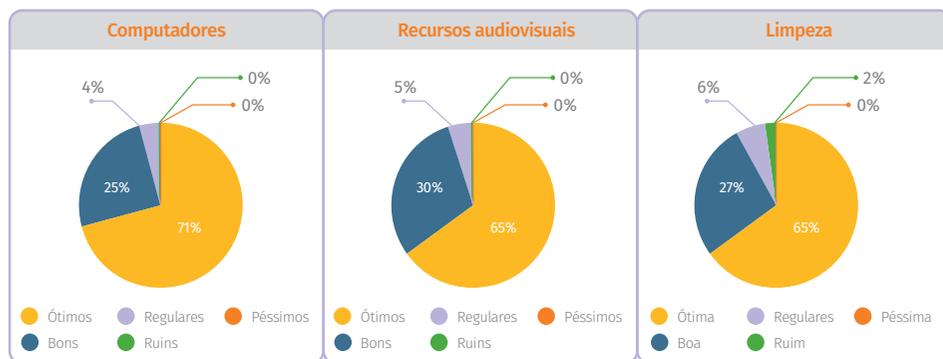
A equipe Educacional analisou os resultados da turma-piloto, bem como o perfil dos alunos atendidos e concluiu que os cursos semipresenciais possuem características específicas, como pessoas que moram longe das Unidades IOS, possuem problemas financeiros com transporte, têm filhos ou já trabalham informalmente. Alguns dos desistentes justificaram que estavam saindo do curso porque já haviam conseguido uma oportunidade de emprego. Para compreender melhor as necessidades dos alunos das turmas semipresenciais, em 2016 a equipe Educacional fará avaliações de satisfação periódicas ao longo do curso, para que seja capaz de direcionar alguns caminhos durante o Programa e ter melhores indicadores ao final. Para o ano de 2016 serão oferecidas 100 vagas semipresenciais, todas no Núcleo IOS, em São Paulo.

Satisfação do aluno

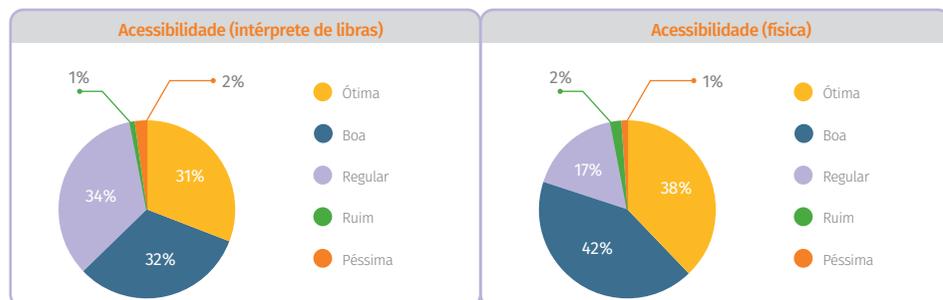
GRI G4 NGO2 | NGO3 | PR5

Com o objetivo de avaliar e de aprimorar os avanços na qualidade do ensino, o IOS realizou uma pesquisa de satisfação dos alunos do Programa IOS de Capacitação Profissional com relação aos serviços prestados pelo Instituto. A pesquisa foi realizada por meio de um formulário, sem a interferência dos professores, e os resultados avaliados pela equipe Educacional. **Ao todo, 1.327 alunos responderam à pesquisa, que apresentou os seguintes resultados:**

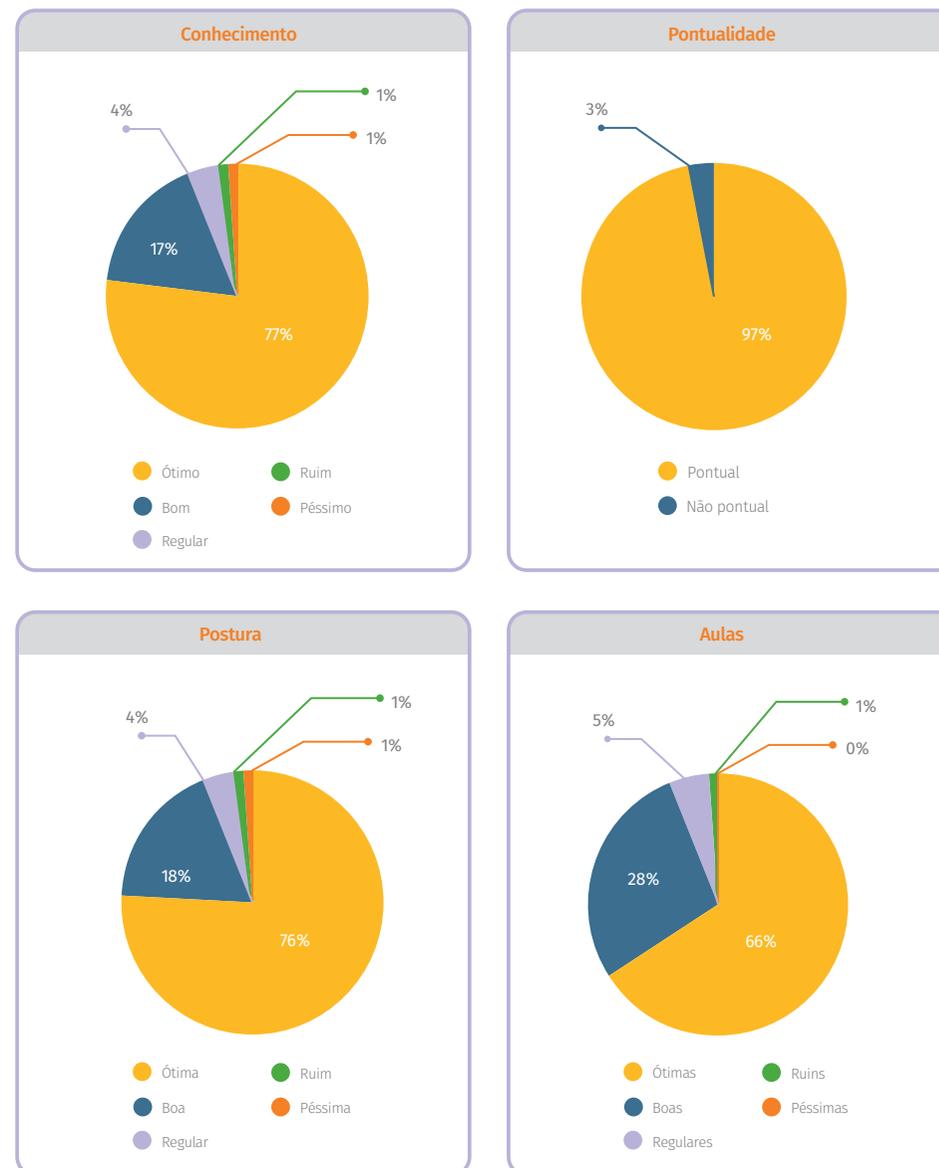
Infraestrutura



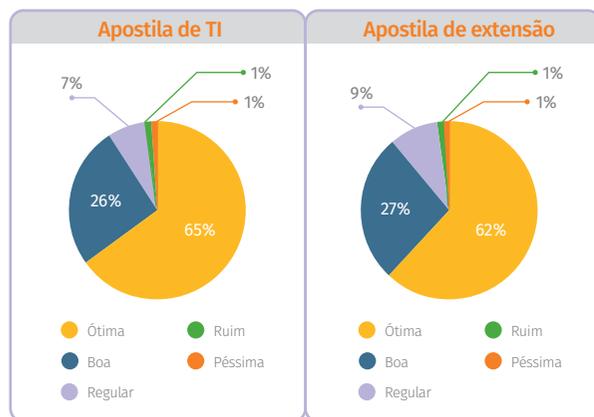
Acessibilidade



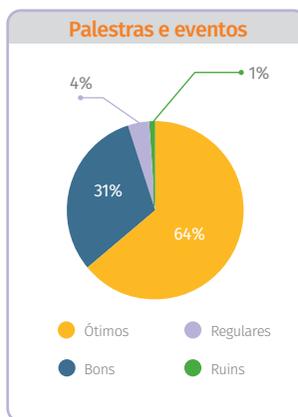
Equipe Educacional - Instrutores, Monitores e Pedagogos



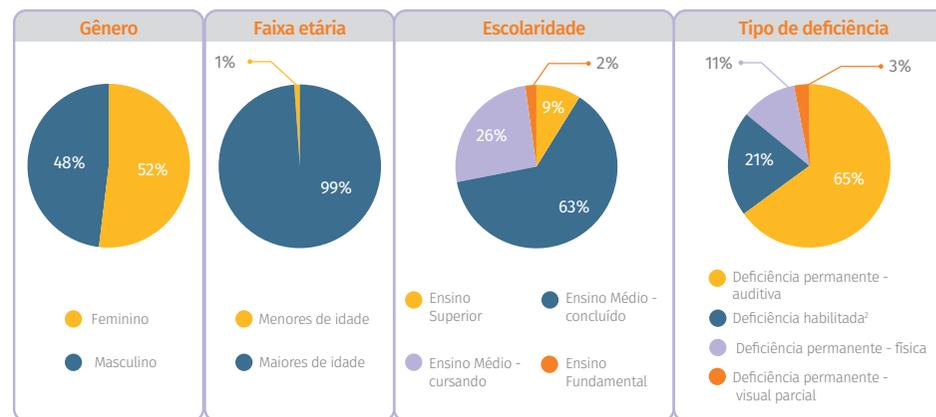
Material Didático



Palestras



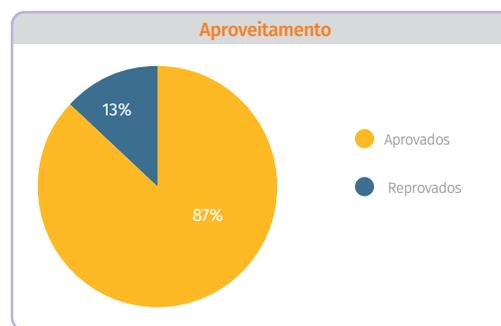
Perfil do aluno com deficiência em 2015



Programa IOS de Inclusão Profissional

O Programa IOS de Inclusão Profissional é dedicado às pessoas com deficiência e abrange as capacitações customizadas e o Programa de Reabilitação Profissional. Em 2015, essas ações passaram a fazer parte da área Educacional, uma decisão tomada para melhorar o controle dos indicadores relacionados ao tema mais importante para o Instituto: a qualidade da educação oferecida pelo IOS e a garantia da igualdade de oportunidades para todos.

Em 2015, o Programa atendeu 92 alunos, sendo quase todos maiores de idade e 89% deles cursavam ou tinham concluído o Ensino Médio.



Com relação ao aproveitamento, 87% dos alunos do Programa IOS de Inclusão foram aprovados ao final do curso. Sobre os concluintes, 19% dos alunos matriculados desistiram do seu curso antes de chegar ao final.

² Definição do MTE para pessoas que tiveram ou ainda têm uma deficiência não habilitada para uma cota de empresa (por exemplo, síndrome do pânico), mas, que após processo de reabilitação profissional, serão inseridas no mercado de trabalho, podendo fazer parte de cotas para pessoas com deficiência).

Em 2015, o Programa contemplou os seguintes cursos:

Português para surdos e Gestão Administrativa

GRI G4 NGO4

Realizado a partir de um convênio com a Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania do Governo de São Paulo, por meio de recursos provenientes do Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos (FID), teve o objetivo de capacitar surdos em Português e em Gestão Administrativa, possibilitando melhores oportunidades no mercado de trabalho e uma qualificação profissional na área administrativa para esse público.

Alunos Atendidos em 2015: 60

Capacitação Customizada Multipark

Um curso de inclusão digital e desenvolvimento comportamental customizado para colaboradores recém-contratados pela Multipark do Rio de Janeiro, que ofereceu conhecimentos básicos de informática para colaborar com o desenvolvimento pessoal e profissional de pessoas com deficiência.

Alunos Atendidos em 2015: 6

Programa IOS de Reabilitação Profissional

Capacita beneficiários do INSS em rotinas administrativas com apoio do *software* ERP TOTVS, pacote Office, comunicação e expressão, matemática e temas transversais. Dessa forma, as pessoas que estão em reabilitação têm as suas chances de retorno ao mercado de trabalho ampliadas e podem resgatar os seus direitos de cidadãos. Faz parte da atuação do IOS apoiar esse público na conquista (ou reconquista) de um emprego, já que pessoas reabilitadas também fazem parte da Lei de Cotas³.

Alunos Atendidos em 2015: 26

Capacitação Customizada TOTVS – aprendizes com deficiência

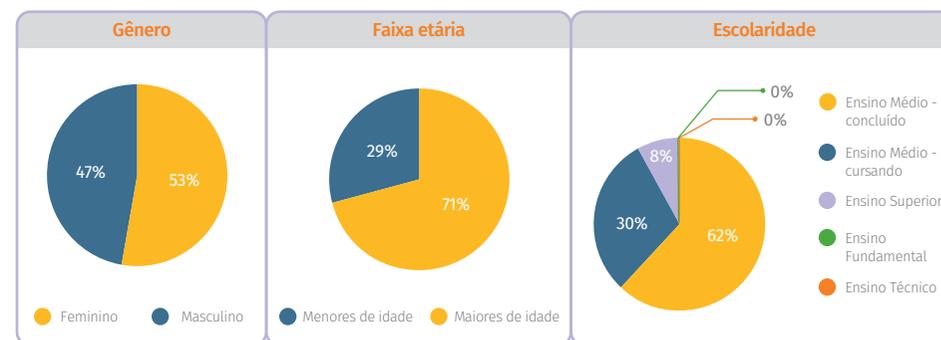
Apoia a TOTVS na capacitação de pessoas com deficiência, para cumprimento da lei de cotas, no programa de aprendizagem IOS com carga horária e conteúdo customizados. O projeto tem duração de 24 meses divididos em seis meses intensivos no IOS e após esse período concomitante, uma vez por semana no IOS e quatro vezes na TOTVS.

Alunos Atendidos em 2015: 113

Aprendizagem

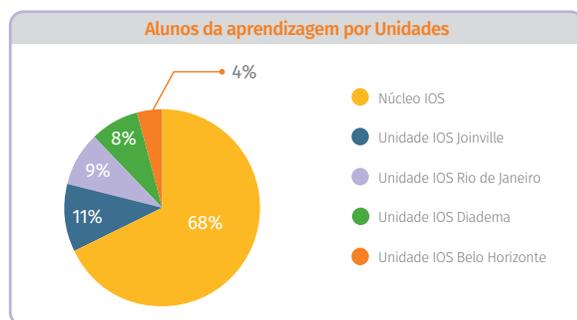
Ao longo do ano, 230 jovens cursaram a Aprendizagem nas cinco Unidades do IOS que ofereceram essa modalidade de curso, um número 11% inferior ao apresentado em 2014. No mesmo período, foram oferecidas 494 vagas, o que leva a uma taxa de ocupação de 47%. Dentre as unidades, o Núcleo IOS foi o que registrou a melhor taxa de ocupação (89%).

Aprendizagem



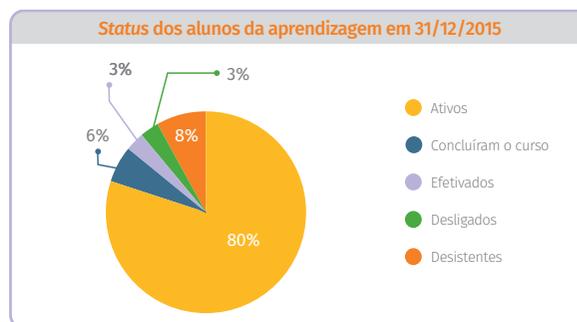
³ A Lei de Cotas para pessoa com deficiência, número 8.213/91, artigo 93, regula a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados preencherem seus cargos com 2% a 5% de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

No total, 76% dos jovens foram matriculados em São Paulo (Núcleo IOS e Unidade IOS Diadema) e 24% nas filiais, presentes nas cidades do Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Joinville, e que começaram a oferecer o Programa em 2014.



Dos 230 aprendizes, 61% foram ex-alunos do IOS, um número 5 p.p. maior que o apresentado em 2014. Para 2016, o objetivo do Instituto é ampliar ainda mais esse índice.

Com relação à *performance* dos alunos da Aprendizagem, ao final do período coberto pelo relatório, 80% estavam ativos – ou seja, concluirão o processo de aprendizagem em 2016 –, 6% concluíram o curso em 2015, 3% foram efetivados na mesma empresa onde atuavam como aprendizes, e 11% foram desligados ou desistiram do curso.



Empregabilidade

GRI G4-EC8

A empregabilidade é o elemento mais importante do ciclo do aluno. Ao inserir o aluno no mercado de trabalho, o IOS cumpre a sua missão de inclusão social e colabora para um aumento expressivo da renda de centenas de famílias.

Em 2015, a área de Empregabilidade realizou eventos importantes, como três edições do Fórum IOS de Responsabilidade Social – um encontro com profissionais de diversas áreas como recursos humanos, diversidade, comunicação, relações institucionais, dentre outras, para discutir empregabilidade –, sendo duas em São Paulo e uma em Belo Horizonte. Foram realizadas também, em São Paulo, duas edições do Mutirão do Emprego IOS – evento que reúne candidatos e empresas com foco em inclusão no mercado de trabalho – e que, ao todo, receberam mais de 1.500 pessoas em busca de uma oportunidade.

Visando ampliar a sua rede de relacionamento com o mercado, a área de Empregabilidade do IOS também participou de nove eventos de mercado em Belo Horizonte, um grande evento (que reuniu mais de 5 mil pessoas) em Joinville, além de diversas reuniões com clientes TOTVS e demais parceiros nas cidades onde o Instituto atua.

Além desses eventos, outra ação obteve resultados muito positivos: foram distribuídos aos alunos imãs de geladeira para lembrá-los de sempre manter o IOS atualizado sobre sua situação empregatícia. Se o aluno estiver desempregado, ou tiver mudado de emprego, cada vez que ele abrir sua geladeira terá a chance de se lembrar de avisar o Instituto.

CADA VEZ MAIS CONECTADOS

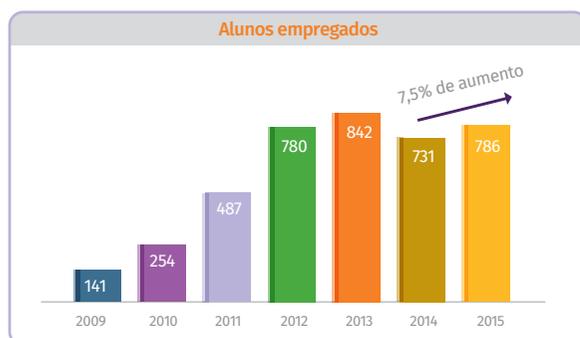
No segundo semestre de 2015, foi criado o Boletim Conecte, uma *newsletter online* utilizada para informar – mensalmente – os parceiros do Instituto sobre suas principais notícias e projetos. Além de estreitar mais as relações, o Conecte também dá maior transparência à operação do Instituto.

Resultados

GRI G4 NG03

Em 2015, o IOS empregou 786 alunos, um número 7,5% maior do que o apresentado no ano anterior, o que é considerado uma grande vitória dentro de um cenário em que o número total de desempregados nas seis principais regiões metropolitanas do País cresceu 42,5%, segundo o IBGE⁴.

A razão para esse aumento está diretamente ligada a ações integradas que vêm sendo desenvolvidas pelas áreas de Empregabilidade, Relações Institucionais e de Comunicação desde 2014. O relacionamento com as empresas parceiras



permitiu ao Instituto incentivar a contratação de jovens aprendizes sob o argumento de que a força de vontade e a iniciativa dos jovens formados pelo IOS são ferramentas importantes para a retomada do crescimento nas empresas.

MÉDIA SALARIAL DE 2015

Os alunos capacitados pelo IOS e indicados pela Empregabilidade, contratados em 2015, tiveram média salarial de R\$ 721,48, um número 1,7% menor do que a média registrada em 2014. Considerando que o salário mínimo nacional aumentou, no mesmo intervalo, 8,8% (chegando a R\$ 788,00 em 2015), a diminuição da média salarial se explica pela preferência da contratação na condição de aprendizes – ao invés da contratação no regime de funcionários efetivos.

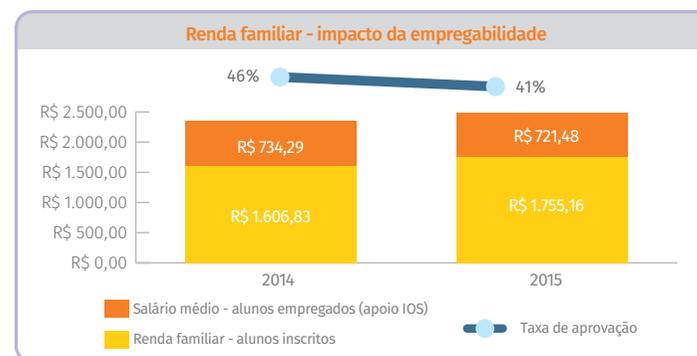
Os aprendizes têm um custo menor para as empresas (comparados com os funcionários efetivos) e, em decorrência da crise econômica vivida pelo Brasil, foi o principal argumento de “oferta” de alunos capacitados pelo IOS para as empresas empregadoras.

Impacto social

GRI G4-EC8

O trabalho desenvolvido pelo IOS impacta diretamente a economia das comunidades que acolhem suas Unidades. A inclusão de uma Unidade do Instituto em uma determinada localidade contribui para a elevação do nível de cidadania local, pois, durante o curso, além das matérias técnicas, os alunos recebem conteúdos de comunicação e expressão, de matemática e de temas transversais – Cidadania, Empregabilidade e Desenvolvimento Comportamental. A assimilação desse conteúdo e a sua disseminação natural junto a familiares e amigos têm um impacto social benéfico e colabora para a melhora da qualidade de vida das pessoas.

Do ponto de vista dos impactos diretos, uma vez que um aluno do IOS consegue um emprego, sua família tem um acréscimo de renda importante. Em 2015, o perfil do aluno do Instituto mostrou que, em média, ele morava em uma casa com 3,8 pessoas, cuja renda familiar era de R\$ 1.755,16. Considerando que a média salarial dos alunos empregados foi de R\$ 721,48, a renda familiar dos alunos empregados saltou para R\$ 2.476,64, ou seja, teve um aumento médio de 41%.



⁴ Fonte: <http://www.valor.com.br/brasil/4415404/em-2015-taxa-de-desemprego-chega-68-e-mais-500-mil-ficam-sem-trabalho>, dia 29 de janeiro de 2016 às 5h.



Mobilização e uso dos recursos

Desenvolvimento institucional

Para promover o seu desenvolvimento institucional, o IOS tem como principal estratégia a construção de relacionamentos de longo prazo com empresas parceiras e com os seus demais *stakeholders*. Em 2015, o Instituto investiu energia e recursos para estar ainda mais próximo dos seus públicos e, dessa forma, promover um diálogo permanente e conhecer melhor as suas necessidades.

Pesquisa de satisfação dos parceiros

G4 PR5 | NG03

Uma das ferramentas para aumentar a proximidade com os parceiros foi uma pesquisa de satisfação realizada, pela primeira vez, junto a 20 empresas com as quais o Instituto tem mais relacionamento – incluindo ações de capacitação profissional, aprendizagem e empregabilidade de jovens e pessoas com deficiência. Os resultados da pesquisa mostraram que:

- **95%** avaliam o atendimento da equipe IOS como “bom” ou “ótimo”;
- **80%** disseram que o projeto foi realizado com sucesso absoluto; e
- **100%** se sentiram inclinadas a renovar a parceria.

Mobilização de recursos

GRI G4-9 | G4-EC4 | NG08

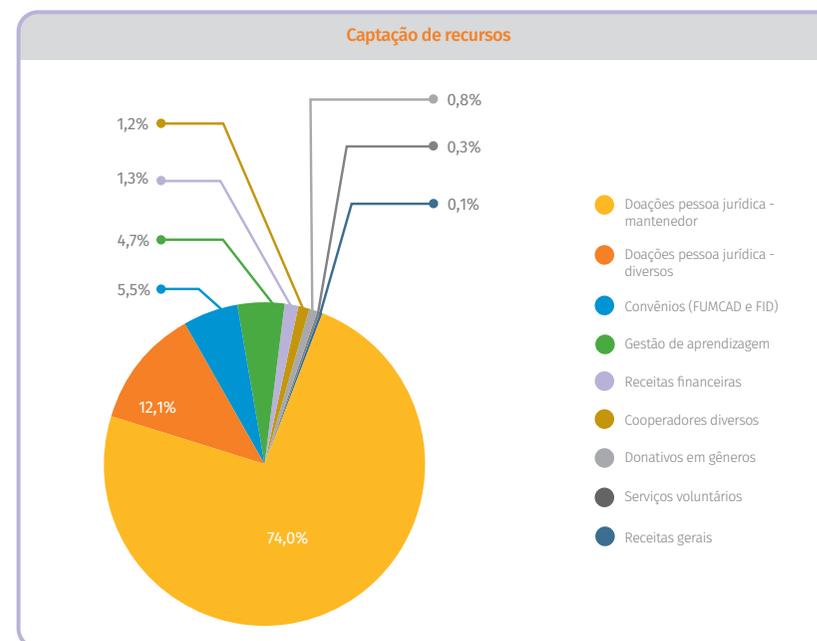
A sustentabilidade do Instituto está intrinsecamente ligada à diversificação de fontes de recursos. Ampliar o número de empresas parceiras é, portanto, uma tarefa de suma importância para o IOS. Em 2015, houve um grande avanço nesse tema. O IOS foi capaz de firmar parcerias sólidas e duradouras com instituições de renome que – além dos recursos investidos – acabam por cancelar a qualidade dos serviços prestados pelo IOS.

Assim, tanto a reestruturação de processos internos quanto um melhor

relacionamento com os parceiros do Programa IOS Aprendiz levaram a um notável incremento na captação de recursos via Gestão de Aprendizagem.

Se por um lado as ONGs são cada vez mais exigidas no campo da transparência e do *compliance* com leis e normas que regulamentam a atuação de organizações do Terceiro Setor, por outro, as Organizações capazes de oferecer prestação de contas em alto nível, destacam-se e atraem bons parceiros.

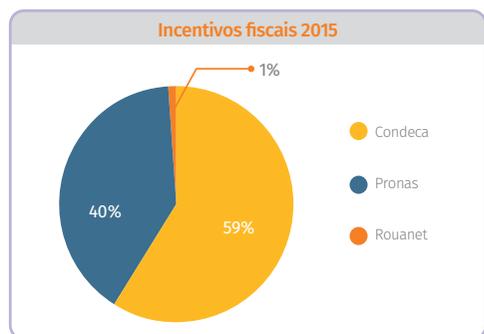
Em 2015, o IOS atingiu 26% na captação de recursos complementares aos recebidos pela sua mantenedora TOTVS. No total, dos R\$ 7,6 milhões foram captados ao longo do ano. Desse montante R\$ 420 mil foram recebidos do setor público e privado por meio de repasses, patrocínios e doações entre outras fontes de captação.



Captação de recursos com Incentivo Fiscal

Outro ponto positivo foi o investimento na elaboração de Projetos com captação de recursos via Incentivo Fiscal, tanto em parceria com o Governo do Estado de São Paulo, quanto em parceria com Governo Federal.

Fruto desse esforço, captamos R\$ 3,3 milhões em doações de empresas diversas. Essas doações foram depositadas em contas específicas dos Projetos sob gestão do Governo, e 75% desse valor será liberado para o IOS em parcelas, nos próximos dois anos, conforme calendário a ser definido pela gestão pública. Os respectivos governos ficam com 25% do valor arrecadado.



Doação de recursos materiais

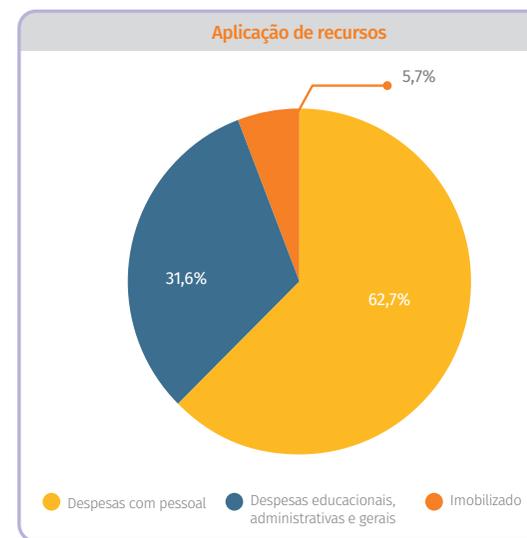
Além dos recursos financeiros, o IOS recebeu, em 2015, R\$ 60.298,04 em serviços e materiais (donativos em gênero), igualmente valiosos para o Instituto. Essas doações vieram em forma de equipamentos, conjuntos escolares, licenças de *software*, entre outros.

Aplicação dos recursos

GRI G4-12 | EC1 | EC7

Em 2015 as operações realizadas pelo IOS geraram um impacto na cadeia econômica de cerca de R\$ 8,1 milhões, dos quais aproximadamente R\$ 500 mil referem-se ao *superávit* do ano anterior, que já estava reservado para a realização de projetos em 2015.

Esse valor destinou-se à contratação de fornecedores, contratação de pessoal, pagamento de encargos sociais e investimentos em ativo imobilizados principalmente de empresas com atuação no Brasil, provedoras de materiais e serviços, nas categorias descritas abaixo:





Uma equipe integrada

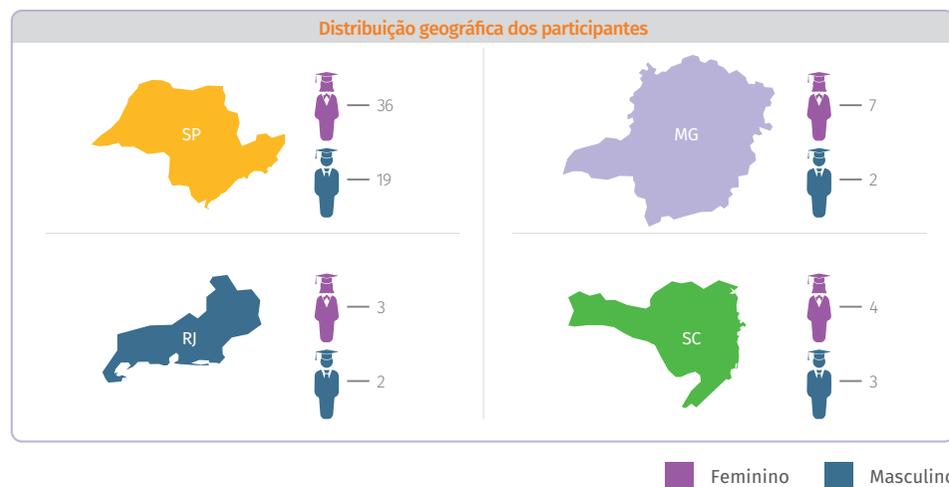
Perfil

GRI G4-9 | G4-10

Os participantes do IOS têm como característica principal o engajamento. Ao circular pelas Unidades do Instituto, ou no próprio Núcleo IOS, é fácil perceber a grande dedicação que cada profissional tem para que o Instituto cumpra a sua Missão e atinja a sua Visão. Em contrapartida, a gestão de pessoas do IOS tem como valor primordial o reconhecimento dos profissionais, pois acredita que a elevação do potencial individual é um dos fatores geradores da transformação coletiva.

Seguindo esse princípio, o Instituto investe continuamente na capacitação e no reconhecimento dessas pessoas, além de manter em constante foco o bom ambiente de trabalho.

No dia 31 de dezembro de 2015, o IOS contava com 76 participantes próprios e três terceirizados, distribuídos da seguinte forma:



NOTA: os três participantes terceirizados são homens, alocados em São Paulo e não estão relacionados na imagem acima.

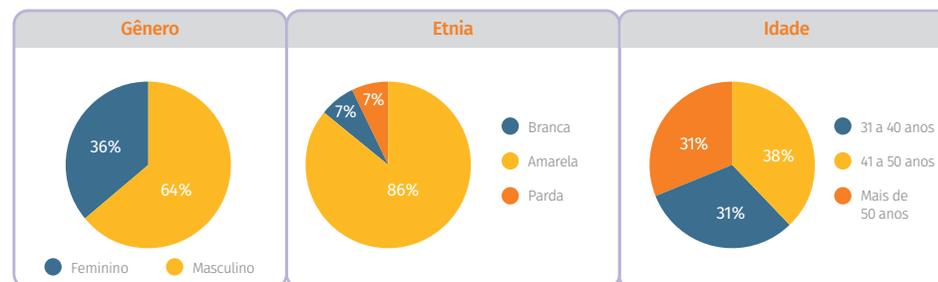
Diversidade

GRI G4-LA12

Respeito é um de nossos valores e por isso faz parte do nosso dia a dia tratar a todos de maneira igual, sem olhar diferenças raciais, de classes sociais ou até mesmo de divergências de opinião. Temos um Comitê de Diversidade, que nos permite melhor conhecer as demandas do público com deficiência, além de propor iniciativas de conscientização.

Diretoria

A equipe do Conselho, Diretoria e Gestão do IOS possui o seguinte perfil:



Treinamento

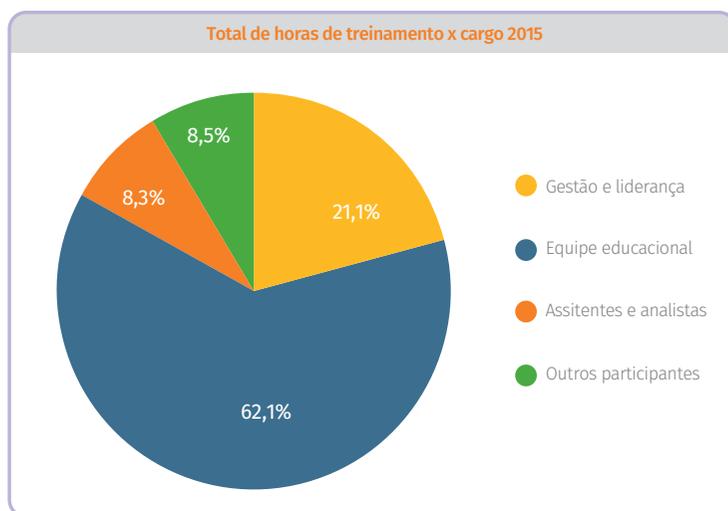
GRI G4 LA9 | LA12 | HR2

Com a finalidade de buscar a excelência no atendimento dos seus diferentes públicos e de valorizar os participantes que fazem o IOS dia após dia, o Instituto investiu no treinamento de pessoas com foco na capacitação de lideranças – coordenadores, líderes e especialistas – por meio de treinamentos imersivos com uma semana de duração.

Adicionalmente, o IOS ofereceu a toda equipe a possibilidade de participarem de cursos que envolvessem os temas relacionados a sua atuação no Instituto.

Em 2015 foram realizadas 3.165 horas de treinamento para os participantes com ênfase nas seguintes habilidades:

- Legislação Trabalhista no Terceiro Setor.
- Gestão de pessoas: motivação, liderança, *feedback* e retenção de profissionais.
- Tecnologias interativas e de educação.
- Rumos propostos pelas novas tecnologias.
- Avaliação e mediação avaliadora.
- Gestão de sala de aula.
- Criação e produção de conteúdo.
- LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais.
- Trabalho em equipe e gestão do tempo.
- Jogos como recursos didáticos.
- Novas tecnologias para maior produtividade e sustentabilidade das ONGs.
- Elaboração de Projetos e Captação de Recursos.



Remuneração e benefícios

GRI G4-LA2

Atento às tendências do mercado de trabalho, a política de remuneração do IOS está alinhada às melhores práticas da iniciativa privada. Essa política não só contribui para a retenção de talentos, como assegura que o Instituto acompanhe o mercado. Todos os participantes são contratados no regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e contam com os seguintes benefícios:

- Vale-refeição
- Vale-transporte
- Plano de saúde
- Plano odontológico
- Seguro de vida
- Previdência privada (opcional)
- Auxílio-creche para as pessoas com filhos de até cinco anos
- Convênio com o SESC
- Convênio com o HOPI HARI

Satisfação no trabalho

Para mensurar a satisfação dos seus participantes e, dessa forma, obter uma importante ferramenta para balizar as decisões da gestão de pessoas, no primeiro semestre de 2015 o IOS realizou uma Pesquisa de Clima Organizacional com toda a população interna do Instituto. A pesquisa teve 84,2% de aderência dos participantes e revelou que:

- **95%** sentem-se satisfeitos por trabalharem no IOS;
- **97%** preocupam-se com o futuro do IOS;
- **70%** costumam indicar o IOS como opção de trabalho;
- **72%** sentem-se reconhecidos pelo IOS em decorrência do trabalho que desempenham;
- **95%** sentem orgulho das atividades que executam;
- **98%** sentem orgulho de trabalhar no IOS.

Rotatividade

GRI G4-13 | LA1

Em 2014, a área Educacional realizou um processo de reestruturação, o que naquele momento resultou em um alto índice de rotatividade, maior do que o comum para o Instituto. Dessa forma, em 2015 o índice de rotatividade teve uma queda expressiva de 28% p.p. com relação a 2014, fechando o ano em 36%.

ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA					
Participantes	Contratações em 2015	Desligamentos em 2015	Total de participantes em 31/12/2015	Total de participantes em 31/12/2014	Taxa de rotatividade
POR GÊNERO					
Feminino	25	22	50	49	47%
Masculino	6	2	26	21	15%
POR FAIXA ETÁRIA					
17 a 20 anos	10	4	8	4	88%
21 a 30 anos	14	10	38	37	32%
31 a 40 anos	5	9	20	21	35%
41 a 50 anos	2	1	8	7	19%
Acima de 50 anos	0	0	2	1	0%
POR REGIÃO					
São Paulo (SP)	17	14	55	53	28%
Rio de Janeiro (RJ)	2	1	9	4	30%
Belo Horizonte (MG)	9	6	7	5	83%
Joinville (SC)	3	3	5	8	43%
TOTAL	31	24	76	70	36%

Índice GRI

INDICADORES GRI

LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA

INDICADORES DE PERFIL

1. ESTRATÉGIA E ANÁLISE

G4-1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão sobre a relevância da sustentabilidade para a organização	A mensagem de administração do IOS foi publicada no livro em comemoração aos 18 anos do Instituto da Oportunidade Social.
------	--	---

2. PERFIL ORGANIZACIONAL

G4-3	Nome da organização	Página 5
G4-4	Principais marcas, produtos e/ou serviços	Página 6
G4-5	Localização da sede	Página 6
G4-6	Número de países em que a organização opera	Página 9
G4-7	Tipo e natureza jurídica da propriedade	Página 6
G4-8	Mercados atendidos	Páginas 7 e 18
G4-9	Porte da organização (total de voluntários, total captado no ano, perfil dos doadores, etc.)	Páginas 18, 29 e 32
G4-10	Perfil da força de trabalho	Página 32
G4-11	Percentual de empregados cobertos por negociação coletiva	100% dos participantes são cobertos por negociação coletiva.
G4-12	Descrição da cadeia de fornecedores da Companhia	Página 30
G4-13	Principais mudanças na estrutura da companhia durante o período coberto	Páginas 18 e 34
	Compromissos com iniciativas externas	
G4-14	Explicação de se e como a organização aplica o princípio de precaução	Não se aplica.
G4-15	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social, que a organização subscreve ou endossa	Página 14
G4-16	Participação significativa em associações e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa em que a organização: possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa; integra projetos ou comitês; e contribui com recursos financeiros além da taxa básica como organização associada	Página 14

3. ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES

G4-17	Lista de entidades incluídas nas demonstrações financeiras	Todas as unidades de atendimento próprias (filiais) serão consideradas nas demonstrações financeiras.
-------	--	---

INDICADORES GRI**LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA**

G4-18	Processo para definição do conteúdo e limite do relatório	Página 5
G4-19	Lista de aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo	Página 5
G4-20	Limite de cada aspecto material para a organização	A Matriz de relevância apresenta, em cada um dos seus eixos, as características de relevância para seu principal público externo (alunos) e para os demais públicos.
G4-21	Limite de cada aspecto material fora da organização	
G4-22	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	No Relatório de 2014, foi publicado que, naquele ano, houve 75 desistentes e 298 reprovados. Na verdade foram 75 reprovados e 298 desistentes. No Relatório de 2014 foi reportado que o número de alunos aprovados no ano de 2013 foi de 1.093, porém o número correto era de 1.098.
G4-23	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite dos aspectos abordados	Não houve mudanças significativas de escopo e limite dos aspectos reportados em relação ao relatório anterior.

4. ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

G4-24	Lista de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	Página 5
G4-25	Base usada para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento	Página 5
G4-26	Abordagem adotada pela Companhia para engajar <i>stakeholders</i> e frequência do engajamento	Página 5
G4-27	Principais tópicos levantados durante o engajamento de <i>stakeholders</i> e medidas adotadas pela Companhia para abordá-los	Página 5

5. PERFIL DO RELATÓRIO

G4-28	Período coberto pelo relatório	Página 5
G4-29	Data do relatório anterior mais recente	2014
G4-30	Ciclo de emissão dos relatórios	Página 5
G4-31	Dados para contato sobre dúvidas em relação ao relatório	Página 5
G4-32	Opção de aplicação das diretrizes (essencial ou abrangente) índice GRI e verificação externa	O relatório é aderente à opção Essencial da Diretriz G4 e – com exceção das informações financeiras – não passou por verificação externa.
G4-33	Descrição da política e prática adotada para verificação externa dos dados	O relatório não será auditado antes de sua publicação. Haverá uma auditoria posterior ao lançamento do relatório e os resultados estarão disponíveis no site do Instituto.

6. GOVERNANÇA

	Estrutura de Governança e sua Composição	
G4-34	Estrutura de governança, incluindo comitês	Página 13

INDICADORES GRI**LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA**

G4-37	Relate os processos de consulta usados entre os <i>stakeholders</i> e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais. Se a consulta for delegada a outras estruturas, órgãos ou pessoas, indique a quem e quaisquer processos existentes de <i>feedback</i> para o mais alto órgão de governança.	A Diretoria, a Gestão e a Coordenação recebem <i>feedback</i> dos <i>stakeholders</i> por meio das pesquisas de satisfação com diferentes públicos (pág. 23 e 29). Ademais, a Diretoria pode ser acionada se houver um assunto de alta criticidade para a sustentabilidade do Instituto.
G4-39	Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também é um diretor-executivo.	Sim, o IOS conta com um Diretor-presidente. O acúmulo de funções se dá porque a responsabilidade pelas decisões cotidianas não cabem ao Diretor-presidente, mas sim à Gestão Executiva. O Diretor-presidente apoia a Gestão Executiva nas decisões de cunho mais estratégico.
G4-40	Relate os processos de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês.	Os membros da Diretoria são indicados pelas empresas mantenedoras e associados fundadores, bem como pela equipe de Gestão do Instituto. O mandato dos diretores tem duração máxima de três anos, podendo ser renovado por mais três anos, e os principais critérios utilizados são o nível de conhecimento e de engajamento no Terceiro Setor.
G4-45	Relate o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades e se a consulta aos <i>stakeholders</i> é usada para gestão de impactos, riscos e oportunidades?	Em 2014 o IOS realizou uma consulta aos <i>stakeholders</i> e o resultado desse trabalho tem sido utilizado como um mapa para a Diretoria e para a Gestão Executiva nas principais tomadas de decisão do Instituto.

7. ÉTICA E INTEGRIDADE

G4-56	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética	Página 2
-------	---	----------

DESEMPENHO

Aspecto	Desempenho Econômico	
EC1	Valor Econômico direto gerado e distribuído	Página 30
EC4	Ajuda financeira recebida do governo	Página 29
EC9	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	100% dos fornecedores do IOS são contratados localmente.
Aspecto	Impactos Econômicos Indiretos	
EC7	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Página 30
EC8	Impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos	Páginas 26 e 27

DESEMPENHO SOCIAL

Aspecto	Emprego	
LA1	Total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região	Página 34
LA2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	Página 33

INDICADORES GRI
LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA

LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero	Em 2015, três participantes tiraram licença-paternidade e todos retornaram aos seus postos de trabalho há mais de 12 meses (100% de retorno). Entre as mulheres, duas participantes receberam a licença-maternidade e apenas uma delas retornou à sua função no IOS há mais de 12 meses (50% de retorno).
Aspecto	Treinamento e Educação	
LA9	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	Página 32
LA10	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários em preparação para a aposentadoria	O IOS não possui um programa específico para preparar participantes para a aposentadoria.
LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	Todos os empregados são avaliados por seus líderes, porém, não há programas padrões de avaliação de desempenho, baseados em metodologias específicas. Esta é uma meta para a área de RH em 2016.
Aspecto	Diversidade e Igualdade de Oportunidades	
LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	Os três diretores são homens e brancos. A divisão por faixa etária pode ser encontrada na pág. 32, considerando Conselho, Diretoria e Gestão Executiva.
Aspecto	Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas	
LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	O IOS não recebeu nenhuma reclamação relacionada a práticas trabalhistas em 2015.
Aspecto	Práticas de Investimento e de Processos de Compra	
HR2	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento	A área de Relações Institucionais do IOS participou de um <i>webinar</i> promovido pelo Pacto Global da ONU.
Aspecto	Comunidade	
SO1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	Alinhado à natureza de sua atuação, o Instituto engaja as comunidades locais em suas atividades, conforme apresentado nas páginas 18 e 27. Entretanto, o IOS não mensura o percentual de impacto.
SO2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	O IOS acredita que suas ações não impactam negativamente as comunidades locais, mas sim positivamente pela natureza da sua operação. Como complemento para comprovar essa afirmação, há um plano de realizar um estudo de dados sociais para obter informações mais precisas sobre a questão.

INDICADORES GRI
LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA

Aspecto	Combate à corrupção	
S03	Percentual e número total de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados	O IOS realiza uma prestação de contas a todos os seus investidores. Além disso, toda a movimentação financeira é auditada por Auditoria Externa.
S04	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	O IOS não realiza treinamentos formais em políticas e procedimentos de combate à corrupção, no entanto, toda a estrutura de transparência do Instituto propicia um alto nível de engajamento dos participantes nessa questão. Para 2016, o Instituto tem como meta elaborar o seu Código de Ética e Conduta, o que certamente colaborará para balizar a conduta dos participantes.
S05	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram identificados casos de corrupção no Instituto no período coberto pelo relatório.
Aspecto	Rotulagem de Produtos e Serviços	
PR5	Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	O IOS possui mais de um público considerado cliente. Os alunos são considerados clientes e a pesquisa de satisfação desse público encontra-se na página 23; as empresas parceiras também são consideradas clientes, e a pesquisa de satisfação com esse público está na página 29.
Aspecto	Privacidade do Cliente	
PR8	Número total de queixas e reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	O IOS atua de forma preventiva e corretiva no combate às fraudes e na segurança da informação. Nenhuma queixa foi registrada no período de 2015, garantindo ampla retenção de parceiros, tanto na área de Empregabilidade quanto na área de Relações Institucionais.
Aspecto	Conformidade	
PR9	Valor monetário de multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	No período coberto pelo relatório o IOS não registrou multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.
Aspecto	Comunicações de <i>marketing</i>	
PR6NGO	A Organização recebeu no período alguma queixa de violação dos padrões e boas práticas para captação de recursos nas ações de <i>marketing</i> ?	O Instituto não recebeu nenhuma queixa de violação dos padrões de boas práticas de captação de recursos e nas ações de <i>marketing</i> .
SUPLEMENTO SETORIAL: ONGS		
Aspecto	Monitoramento, avaliação e aprimoramento	
NGO-DMA	Alocação de Recursos	Página 30
NGO1	Engajamento de <i>stakeholders</i> afetados	Página 18
NGO2	<i>Feedback</i> , reclamações e Ação	Páginas 14, 22 e 23

INDICADORES GRI		LOCALIZAÇÃO NO RELATÓRIO OU RESPOSTA DIRETA
NGO3	Quais os processos e práticas para monitorar, avaliar e aprimorar os programas oferecidos? Apresente os principais indicadores que avaliam a efetividade dos programas oferecidos	Página 23
Aspecto	Gênero e Diversidade	
NGO4	Medidas para integrar gênero e diversidade no projeto e implementação dos programas, e no monitoramento, avaliação e ciclo de aprendizagem	Páginas 13 e 25
Aspecto	Conscientização e apoio público	
NGO5	Quais as iniciativas da Organização para formular, comunicar e implementar campanhas de conscientização pública sobre suas atividades?	Página 22
Aspecto	Coordenação	
NGO6	Quais os processos e práticas para coordenar outras organizações e envolvê-las nos programas? Como a Companhia faz a gestão das parcerias com as empresas para apoiar a empregabilidade dos beneficiários?	Página 8
Aspecto	Captação ética de recursos	
NGO8	Quais as fontes de captação de recursos? Apresente os cinco maiores doadores e o valor de suas contribuições no período.	Página 29
NGO9	Mecanismos de Queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas	Em 2015 não houve um mecanismo formal. Para 2016, o IOS desenvolverá uma avaliação de desempenho e processo de <i>feedback</i> periódico para todos os participantes.

Créditos

Diretoria e gestão do IOS

Alecsandra Neri de Almeida Meira
Kelly Christine Barbosa do Valle Lopes
Lelio de Souza Jr.
Saulo Porto
Sergio Pauperio Serio Filho

Produção do relatório

Consultoria GRI, definição de materialidade e produção de conteúdo

Ricca RI

Compilação e avaliação dos dados IOS

- EQUIPE DE COMUNICAÇÃO

Gisele da Silva
Mariana Martinez Leite
Paulo Bregantin Jr.
Rafael Nascimento

- COORDENAÇÃO IOS

Alecsandra Neri de Almeida Meira
Kelly Christine Barbosa do Valle Lopes
Maise Signor

Marcos César Pires Gomes
Mariana Martinez Leite
Renata Aureli Mendes

- COLABORAÇÃO E REVISÃO IOS

Equipe Administrativo-Financeira
Equipe de Comunicação

Equipe Educacional
Equipe de Empregabilidade
Equipe de Infraestrutura e Tecnologia
Equipe de Recursos Humanos
Equipe de Relações Institucionais

- FOTOGRAFIA

Ana Paula Negri
Manu Oristanio
Paulo Bregantin Jr.

- DESIGN E DIAGRAMAÇÃO

Murilhas Comunicação

Instituto da Oportunidade Social (IOS)

CNPJ 02.449.283/0001-89

Rua Alferes Magalhães, 256 – Santana, São Paulo - 02034-006 – SP

www.ios.org.br

Contato: relacionamento@ios.org.br



www.ios.org.br