



## Livros em Revista

Ralph Peter (ralphpeter@agenteliterarioralph.com.br)



## Livros de Emoções

**Larissa Borges** – Artêra – Autora psicopedagoga, aliou experiência clínica com a caseira. Feliz união. Uma obra que visa ajudar, alertar, pais e ou responsáveis por menores, a entender sentimentos, tais como tristeza e alegria, em toda sua plenitude. São conselhos e demonstrações sobre o nosso dia a dia familiar e social. Com linguajar totalmente empático, sem ferir melindres, as situações vão emergindo, como que extraídas de um filme de costumes. Seguramente, não há famílias que não se encaixem. Há o lado lúdico em algumas páginas, questionários para auto conhecimento e ou afirmação, e claro, valiosas dicas para uma plena e saudável convivência. Numa época em que laços estão se esgarçando, surge essa obra em inestimável momento. Válido para todas as idades. Uma oportuna e belíssima ideia!



## Doces Histórias Portuguesas, Com Pitadas de Eça

**Ana Roldão** – Senac – Ana, uma historiadora portuguesa, radicada no Brasil, abriu seu gostoso baú, para contar suas peripécias culinárias, desde sua tenra infância, ao lado da vovó Cacilda, até momentos atuais. Um emocionado relato, no qual além de fotos ensejadoras de boa degustação, há frases tiradas de obras de Eça de Queiroz, que dão um tom de leveza artística à obra. Doces raros e alguns conhecidos, com toque quase mágico de pura experiência e sabedoria. O amor pelo cozinhar se faz presente em cada receita. Uma verdadeira obra de arte. O meu preferido... todos!! Numa edição surpreendente, de fino trato, um belo manual e bem recebido presente!

www.bcctelevisão.com.br

Assista ao programa Livros em Revista. Um canal repleto de novidades do universo literário. Entretenimento garantido!



Com apresentação de Ralph Peter.



## Proclamas de Casamentos

**CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL**  
**33º Subdistrito - Alto da Mooca**  
**ILZETE VERDERAMO MARQUES - Oficial**

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **EVANDRO JULIO DOS SANTOS**, estado civil solteiro, filho de Mario Carlos Julio dos Santos e de Rosa Maria Pecorari dos Santos, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **MELLANY TANGI**, estado civil solteira, filha de Ataíde Tangi e de Marcia Aurichio Tangi, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **RAFAEL DIOGENES GONÇALVES**, estado civil divorciado, filho de Luiz Carlos Martins Gonçalves e de Eliane Diogenes Benfati Gonçalves, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **AMANDA DE MELO PORTO**, estado civil solteira, filha de Antonio Eduardo Porto e de Andreia Rodrigues de Melo Porto, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **VITOR RAMIREZ COLOMBO**, estado civil solteiro, filho de Sérgio Colombo e de Débora Ramirez Colombo, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **BRUNA LIRA MORENA**, estado civil solteira, filha de Angelo Sergio Morena e de Ana Maria Lira Morena, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **GUDRON DAVID CAROLUS GEUZE**, estado civil divorciado, filho de Marinus Jan Geuze e de Mathilde Renilde Coppens, residente e domiciliado em Leerdam - Utrecht - Holanda. A pretendente: **ROBERTA MONTEIRO DE SOUZA**, estado civil divorciada, filha de João Monteiro de Souza e de Marinalva Maria da Silva Souza, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **PEDRO SISTON FRANCO**, estado civil solteiro, filho de Helio Ribeiro Franco e de Claudia Rosane Siston Franco, residente e domiciliado no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP. A pretendente: **KHASMIRA KHAWANA ANSAR TEP ANANIAS SILVA**, estado civil solteira, filha de Asfaw Ansar Tép Joêl e Silva e de Maria Claudia Gonçalves, residente e domiciliada no Alto da Mooca, neste subdistrito - São Paulo - SP.

O pretendente: **GABRIEL PIVETTI**, estado civil solteiro, filho de Jorge do Carmo Araujo e de Luzia Pivetti, residente e domiciliado neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP. A pretendente: **JOYCE AMEKU NEVES**, estado civil solteira, filha de Delcídes Cardoso Neves e de Jane Maria Ameku Neves, residente e domiciliada neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP.

Se alguém souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro o presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local  
Jornal Empresas & Negócios

## Dez desafios na gestão do Terceiro Setor

A gestão do Terceiro Setor, composto por organizações não governamentais (ONGs), fundações, associações e outras entidades sem fins lucrativos, apresenta uma série de desafios que precisam ser enfrentados para garantir sua eficácia e sustentabilidade

Para falar mais sobre o tema, o especialista em Gestão e Empreendedorismo com mais de 15 anos de experiência no Terceiro Setor, Ewerson Steigleder, listou dez dos principais pontos de dificuldade enfrentados por essas organizações. Confira:

## 1. Captação de recursos:

A busca por financiamento é um dos maiores desafios. Muitas organizações dependem de doações, subsídios e patrocínios, que podem ser instáveis e competitivos. A diversificação das fontes de receita é essencial, mas muitas vezes difícil de implementar. Por esta razão a conquista e manutenção de parcerias sólidas e duráveis é uma estratégia bem-vinda e altamente recomendável.

## 2. Gestão financeira:

A transparência e a responsabilidade financeira são cruciais, mas muitas organizações enfrentam dificuldades para manter registros contábeis adequados, elaborar orçamentos realistas e garantir a prestação de contas aos financiadores é essencial. Como normalmente as ONGs trabalham com grandes grupos de comando, como Assembleias Deliberativas e Conselhos de Administração que representam muitos membros, a transparência, lisura e clareza nas prestações de contas é fator fundamental, dentro de um ambiente de gestão responsável.

## 3. Planejamento estratégico:

A falta de um planejamento estratégico claro pode levar a uma execução ineficaz das atividades. Muitas organizações carecem de uma visão de longo prazo e de metas bem definidas, o que dificulta



a medição do impacto social. Assim, a gestão profissional é um fator indispensável, a fim de que o gestor seja cumpridor de planos e projetos que chamamos de Business Plan.

## 4. Capacitação e formação de equipes:

A formação e a retenção de pessoal qualificado podem ser desafiadoras. Muitos profissionais do terceiro setor trabalham com baixos salários e sobrecarga de responsabilidades, afetando a qualidade do trabalho realizado. Esse é um desafio constante, visto que em grande parte as entidades do Terceiro Setor não dispõem de grandes caixas. Por outro lado, muitas vezes seus gestores têm vínculos afetivos com a entidade e acabam realizando trabalhos vitais com salários abaixo do mercado.

## 5. Governança e gestão:

A estrutura de governança pode ser um obstáculo, especialmente em organizações com baixa formalização. A falta de uma gestão eficaz pode resultar em conflitos de interesse, falta de transparência e má tomada de decisões. Normalmente as diretorias são passageiras, com mandatos finitos, o que exige do gestor um alto nível de tolerância e adaptação a novas métricas, gerando

desgastes justamente por este alto nível de adaptabilidade a novas realidades.

## 6. Avaliação de impacto:

Medir o impacto das atividades é essencial para a legitimidade das organizações, mas muitas vezes esse ponto é negligenciado. A falta de metodologias adequadas e recursos pode dificultar a avaliação. Isso acontece normalmente em função da falta de profissionalismo dos gestores por conveniência. – Ah, vamos contratar fulano porque o custo é menor! Mas os resultados também serão.

## 7. Relacionamento com stakeholders:

A construção de parcerias e redes de colaboração pode ser um desafio, especialmente em um ambiente onde a busca por recursos é intensa. A capacidade de engajar voluntários, doadores e a comunidade é crucial. Aqui entramos no circuito do chamado “networking”. Possuir uma boa rede de contatos e um alto nível de relacionamento nos diversos setores da sociedade pode ser um grande diferencial. Muitas vezes determinantes.

## 8. Mudanças legais e regulatórias:

O terceiro setor está sujeito a uma série de leis e regulamentos que estão

em constante mudança. A adaptação a novas legislações pode ser complexa e consumir tempo e recursos valiosos. Este ponto independe da vontade do gestor, por isso o conhecimento da documentação pertinente, da legislação atualizada e a habilidade de adaptação, novamente, são fatores fundamentais para uma gestão eficaz.

## 9. Sustentabilidade a longo prazo:

Garantir a continuidade das atividades e a sustentabilidade das organizações é um desafio contínuo, exigindo inovação e adaptação às necessidades da sociedade. Novamente vemos a dificuldade na troca de governança constante. Novos projetos e novas ideias sempre farão parte das características de cada grupo de comando, e fazem parte da gestão no Terceiro Setor; porém a necessidade da manutenção de projetos a longo prazo, acordos realizados no passado, mas ainda em vigor, é crucial para a credibilidade da instituição.

## 10. Comunicação e visibilidade:

A dificuldade em comunicar o trabalho realizado e os resultados obtidos pode limitar a captação de recursos e o engajamento da comunidade. A criação de uma identidade de marca sólida e a presença nas mídias sociais são cada vez mais importantes.

Em resumo, a gestão do terceiro setor enfrenta diversos desafios que requerem habilidades específicas, inovação, e um compromisso contínuo com a transparência e a eficácia. “Organizações que conseguem navegar por esses obstáculos não apenas sobrevivem, mas prosperam, contribuindo de forma significativa para o bem-estar social.”, conclui Steigleder.

## Startup cria solução para reduzir déficit de 500 mil profissionais de tecnologia no Brasil

Koud, de Curitiba, desenvolve e aplica metodologia para busca, recrutamento e alocação de talentos em tecnologia, diminuindo em 80% os custos com processos de seleção, e enfrentando o gargalo da falta de mão de obra qualificada na área. O Brasil forma mais de 50 mil profissionais de tecnologia da informação por ano. Na outra ponta, empresas das mais diversas atividades econômicas cada vez mais demandam essa mão de obra altamente qualificada. Como estabelecer essa conexão entre os dois lados? Uma startup de Curitiba está dando aquela ajudinha, contribuindo para eliminar esse gargalo na área de inovação, e a diminuir em 80% os custos com processos de seleção.

Fundada em 2019, a Koud tem no portfólio mais de 200 empresas, de várias partes do Brasil, que já se utilizaram dos serviços de recrutamento tech, alocação tech e RPO (recruitment process outsourcing) – em tradução livre, de “caça talentos”, recrutamento e alocando esses talentos no mercado. A Koud vai em busca dos profissionais a partir da demanda específica de cada cliente.

É o que explica o fundador e CEO da startup, Frederico Sieck, fundador e CEO da Koud. “Com a escassez de profissionais de inovação no mercado – há estimativas de que o déficit no Brasil será de mais de 500 mil até 2029 – a procura, a disputa e competição por oportunidades são acirradas. Então, a busca precisa ser minuciosa, certa”.

Nesse sentido, embora o primeiro passo para essa ponte seja via tecnologia, todo o processo seguinte é humanizado, conduzido por um time de especialistas responsáveis por pesquisa e recrutamento acurados. “O primeiro passo da Koud é abordar o profissional que tenha as qualidades procuradas por seus clientes, a partir da análise de currículo, skills e interesses”, discorre Sieck.

O candidato não deve ser, necessariamente, alguém disponível no mercado, em busca de emprego. Ao contrário. A depender da especificidade da vaga, é possível recorrer a profissionais que estejam empregados. “Havendo o interesse deste, há uma primeira conversa com esse can-

didato, em que apresentamos a empresa contratante, e identificamos um possível fit cultural (afinidade, compatibilidade de valores) entre ambas as partes”.

Confirmado o interesse e dado o aceite pelo candidato, a Koud encaminha o profissional à empresa que demanda a contratação. A partir de então, ela dá sequência ao processo. “Damos uma garantia de três meses para a empresa, e caso haja o desligamento nesse tempo, a Koud volta ao mercado e faz uma nova indicação gratuitamente”, sublinha o CEO da startup.

No serviço de alocação prestado pela Koud, o procedimento é similar. “A diferença é que, nesse caso, nós fazemos a contratação e alocamos na empresa cliente. Após um ano de contrato, a empresa pode, então, fazer a contratação direta desse profissional”, detalha Sieck. “Isso acelera o processo de contratação, reduz o ‘turnover’ e aumenta a assertividade dos profissionais que vão ingressar no quadro de funcionários da empresa, pois já entram alinhados de forma técnica e cultural.”



www.netjen.com.br

Para veiculação de seus Balanços, Atas, Editais e Leilões neste jornal, consulte sua agência de confiança, ou ligue para

TEL: 3043-4171

## PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/C6BB-B53C-6F2D-90EC> ou vá até o site <https://assinaturas.certisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: C6BB-B53C-6F2D-90EC



### Hash do Documento

1588EE098C90DA06273CB6EF7A72061B0F18C38973155A27A5E361676703B715

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 04/07/2025 é(são) :

Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 04/07/2025 19:11 UTC-03:00

**Tipo:** Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

