



PERFIL E MOTIVAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS NAS ONG'S DE FLORIANO - PIAUÍ

Tayane Silva Costa¹
Rute Irene Claudio Crispim²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar o perfil e os fatores que influenciam ou motivam voluntários nas ONG's em Floriano-PI. O estudo é de suma importância para analisar de forma minuciosa o perfil e a justificativa desses voluntários a permanecerem ou deixarem a ONG e a partir disso, organizar estratégias a fim de mantê-los. A metodologia utilizada foi um estudo de caso com abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, o levantamento de dados ocorreu através de questionários que foram respondidos por 14 voluntários. A pesquisa foi realizada nas principais OST (Organizações do Terceiro Setor), correspondendo a duas ONG's: **APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais)** e **Associação dos Ex Combatentes**. Os resultados apontam que muitos dos voluntários são pessoas entre 40 e 60 anos, ou seja, um perfil considerado maduro, e que foram motivados a fazer determinado trabalho por considerarem importante para a sociedade em geral, o que revela também a satisfação de se sentirem úteis à sociedade através dessas organizações, diminuindo a relevância dos motivos que poderiam afastá-los desse trabalho voluntário.

Palavras-chave: Idosos. Motivação. ONG. Voluntário.

INTRODUÇÃO

Desde que o ser humano passou a viver em sociedade foi necessário criar um conjunto de regulamentos que promovesse um convívio agradável entre todos os indivíduos pertencentes

¹ Graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal do Piauí- UFPI, tayaneco@outlook.com;

² Professora orientadora: Doutora em educação da Universidade Federal do Pauí- UFPI, ruteirene@ufpi.edu.br;

a uma comunidade. Em consequência disso, surgiram os líderes que tinham essencialmente, o papel de ajudar seu povo a alcançar objetivos de forma eficaz.

Com o passar do tempo, estes grupos cresceram e deram origem ao Estado, que tinha como papel principal garantir que os indivíduos obtivessem um bem-estar enquanto vivessem em sociedade. No entanto, o crescimento populacional adicionado ao aparecimento de muitos problemas sociais atrapalhou esse objetivo.

Como forma de suprir a lacuna que o Estado não foi capaz de atender, surgiram as Organizações do Terceiro Setor, que buscaram garantir o bem-estar das pessoas que o Estado não foi capaz de atender satisfatoriamente. Desta maneira, surgiram as Organizações Não Governamentais (ONG's), fundações, associações, entidades assistenciais e filantrópicas que visam proporcionar a quem precisa o mínimo de bem-estar social, decência e dignidade.

Estas instituições atuam nas mais diversas áreas, como por exemplo: saúde, educação, lazer, cidadania, dentre outras. Dando oportunidade para pessoas de baixa renda terem uma vida e um futuro melhores. Como essas organizações não têm fins lucrativos, são mantidas por doações e até mesmo por recursos próprios de seus fundadores.

A tarefa árdua de ser voluntário, é muito pouco reconhecida, sendo realizada apenas por pessoas benevolentes que se põem no lugar daqueles que se encontram em situação de necessidade e por isso, procuram ajudá-los da forma que for possível. Com a busca da resolução do problema desta pesquisa, no ambiente de constantes mudanças em que todos os indivíduos estão inseridos, foram verificadas a existência de diversas dificuldades que os colaboradores das ONG's vêm a vivenciar no seu dia a dia, dificultando suas boas ações. É visto que todas essas instituições necessitam de uma boa administração para que continuem funcionando de maneira eficiente.

Para que uma Organização do Terceiro Setor se mantenha em funcionamento é necessário que receba voluntários para que possa atender o seu público-alvo, já que devido à escassez de recursos fica-se impossibilitado de manter pessoas para ajudar. Em decorrência do estudo destas organizações, surgiu o seguinte problema de pesquisa: **Qual o perfil e o que leva os voluntários a se manterem em ONG's do Terceiro Setor?**

O Objetivo Geral focou em **investigar o perfil e quais fatores levam os voluntários a permanecerem nas Organizações do Terceiro Setor**. Especificamente foi relevante descrever os fatores que influenciam os voluntários a se manterem nas Organizações do Terceiro Setor; apresentar como se dá o funcionamento dessas organizações; identificar como estes fatores

atuam sobre os indivíduos para que continuem motivados a realizar atos voluntários e analisar o perfil de idade. Incrementando assim a linha do estudo para melhor exemplificação.

O estudo das Organizações de Terceiro Setor é muito importante, pois as ONG's têm um papel crucial para a diminuição das desigualdades existentes no nosso país. Por meio desta pesquisa poderá ser compreendida a origem histórica dessas instituições, como é a atuação e quais objetivos são almejados. Também foi possível obter dados e informações relevantes sobre este tipo de organização. No entanto, antes de tudo, foi necessário incrementar a compreensão do que motiva as pessoas a continuarem trabalhando em prol do bem-estar de outros indivíduos, que na maioria das vezes não são anteriormente conhecidos e, a inclusão dos idosos nessas instituições e sua contribuição nos processos da mesma.

METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza predominantemente como qualitativa de natureza descritiva, por buscar compreender em profundidade as Organizações do Terceiro Setor, não somente por meio de uma análise estatística, mas por meio de uma abordagem subjetiva sobre o tema estudado. O universo a ser analisado está ligado as OST (Organizações do Terceiro Setor), na cidade de Floriano/PI. Como técnica de pesquisa foi escolhida o levantamento, a fim de obter dados sobre a população a ser estudada, através de questionários estruturados.

O questionário foi dividido em itens sociodemográficos, de acordo com o que definia cada voluntário. O questionário foi dividido em duas perguntas: “Por que ficaria na ONG ?” e “Por que sairia da ONG ?”, utilizando a técnica da escala Linkerd. Foram entrevistados 14 voluntários, entre gestores e operacional, sendo composto por homens e mulheres com idades entre 18 e 60 anos, divididos entre 2 gestores e 12 operacionais, foi realizado no período de 18 de abril a 06 de maio de 2019, seguindo a ordem de disponibilidade. As entrevistas foram realizadas nas ONG's: APAE e Ex Combatentes.

REFERENCIAL TEÓRICO

Por meio do estudo sobre o tema foram identificadas várias definições relacionadas à pesquisa, dentre elas a definição de OST (Organizações do Terceiro Setor) e motivação. De acordo com Camelo, Camelo e Paulino (2006, p.42) as OST surgiram em:

(...) consequência dos diversos fatores históricos e sociais que motivaram o surgimento e o desenvolvimento do terceiro setor, também marcados pela ineficiência do Estado em relação aos anseios básicos dos cidadãos, houve uma inquietação espantosa da sociedade civil e a mesma buscou de forma organizada oferecer diversas atividades que suprissem a demanda social, e essas ações deram origem a diversos movimentos que culminaram no fortalecimento da cidadania.

De acordo com Robbins (2010) a motivação está associada a processos responsáveis pela persistência, intensidade e direção dos esforços dos indivíduos na busca por alcançar seus propósitos. Em muitos casos, o ser humano necessita de incentivos do ambiente para agregar ainda mais a sua motivação. Desta maneira, pode-se entender que a motivação é algo que faz com que o indivíduo sinta desejo e vontade de realizar uma determinada ação, pois por meio dela é que o indivíduo vai se mostrar persistente no seu dia a dia e buscar alcançar seus objetivos. Pessoas com alto status e com um nível de educação acentuado, podem ser encorajadas ou até mesmo pressionadas por outros a realizarem trabalhos voluntários. (LEMON et al. 1972; SMITH, 1975; WILSON, 2000).

Segundo Oliveira (2003, p.7) “a origem do Terceiro Setor na América Latina vem desde o período da colonização dos povos europeus, acontecendo através de atos benevolentes da Igreja e outras entidades de época”. Aqui no Brasil surgiu durante a ditadura militar, com a necessidade de dar suporte às pessoas menos favorecidas na saúde, educação, segurança e em outros setores.

Com o aumento da população e conseqüentemente o aumento dos problemas sociais, a responsabilidade de garantir o bem social que era apenas do Estado passou a ser dividida com as Organizações do Terceiro Setor, onde teriam o papel de cobrir a lacuna deixada pelo Estado (CALEGARE; SILVA JUNIOR, 2009).

Segundo Binotto et al. (2016) as Organizações do Terceiro Setor possuem os voluntários e empregados formais que controlam os recursos recebidos, administram e prestam contas junto aos órgãos públicos e à sociedade. Através disso é visto que é fundamental adotar métodos e estratégias de gestão de pessoas de acordo com a realidade organizacional, visando fazer com que os indivíduos da organização sejam integrados, buscando que seus objetivos sociais e organizacionais sejam atingidos.

Muitas qualidades estão envolvidas, como: boa qualidade de vida na velhice, escolaridade, apoio familiar, saúde, papel social, sentimento de utilidade e lazer (OKUM, 1994).

Além da boa qualidade de vida, existem algumas atividades que podem ser exercidas para ajudar na produtividade na velhice. Segundo Hooyman e Kyiak (1996) e Kart (1997):

- 1) o exercício do trabalho não-remunerado, mas economicamente valioso, como cuidar de familiares e o próprio trabalho voluntário formal; 2) o envolvimento em atividades de lazer não utilitárias em termos sociais, mas produtivas para a própria pessoa; 3) as contribuições para a economia, através da criação de novos nichos de consumo; 4) as contribuições para a melhoria da saúde global, da capacidade funcional e da satisfação dos idosos; e 5) o exercício do trabalho remunerado.

Para Cachioni e Neri (1999) o conceito de envelhecimento produtivo representa uma postura positiva sobre o envelhecimento, em contrapartida à concepção da velhice como inativa, frágil e dependente .

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira análise está relacionada ao número de voluntários que possuíam nível superior, como resultado foi visto que dos 14 voluntários questionados, apenas 6 possuíam uma graduação.

No quesito gênero foi analisado se essas duas ONG's possuíam mais voluntários do sexo feminino ou do sexo masculino. Constatou-se que 64% são do sexo masculino e 36% do sexo feminino, permitindo inferir que o número de homens foi predominante nas duas organizações. Também foi observada a faixa etária dos voluntários, tendo como resultados: 7% pertence a classe de 18-24 anos, 50% a classe de 25-40 anos e 43% a classe de 41-60 anos. Observa-se que os voluntários acima de 50 anos aparecem em segundo lugar como maioria no voluntariado das ONG's.

Segundo Debert (1992), Cachioni, Neri e Von Simson (2015) dentre as mudanças resultantes deste fenômeno sem precedentes na história da humanidade, o aumento da visibilidade da velhice e a percepção da heterogeneidade das experiências do envelhecimento ampliaram o debate sobre diferentes possibilidades de inserção social do idoso.

Na avaliação abaixo são apresentados os resultados da escala de *Linkerd*, onde foram analisadas as principais motivações, o nível de importância de cada afirmativa para os voluntários e o que os levaria a não permanecer no voluntariado. Dividindo-se em duas tabelas para melhor análise dos resultados, as escalas foram classificadas em: 1- Discordo totalmente, 2- Discordo parcialmente, 3- Nem concordo e nem discordo, 4- Concordo Parcialmente e 5- Concordo Totalmente.

Tabela 1 - Principais Motivos que Levam Pessoas a Fazerem Parte de ONG'S**(continua)**

Nº	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Porque considero meu trabalho importante.					100%
2	Porque tenho conseguido mudar a vida das pessoas.			7%	21%	72%
3	Porque estou ajudando a comunidade.			7%	21%	72%
4	Porque estou corrigindo injustiças sociais na comunidade.	14%		7%	36%	43%
5	Porque estou fazendo novos amigos.			7%	36%	57%
6	Porque estou convivendo com outras pessoas.			7%	29%	64%
7	Porque estou com pessoas com o mesmo interesse.	7%	7%		43%	43%

Tabela 1 - Principais Motivos que Levam Pessoas a Fazerem Parte de ONG'S

(continuação)

8	Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo.				29%	71%
9	Porque estou aprendendo novos conhecimentos e tendo experiências .				21%	79%
10	Porque estou preenchendo tempo livre.	36%	7%	14%	36%	7%
11	Porque estou me sentindo melhor como pessoa.		7%	7%	22%	64%
12	Porque exerço melhor a minha profissão aqui.	14%	7%		72%	7%

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Assim, cada afirmação foi registrada e interpretada, permitindo compreender como cada voluntário se sentia em relação ao trabalho prestado.

O quesito “Porque considero meu trabalho importante” chamou atenção por sua porcentagem, pois totalizou 100% no nível 5, mostrando que os voluntários consideram a presença e colaboração muito importantes para a ONG ou OSCIP. Segundo SEBRAE (2019), “pode-se dizer que toda OSCIP é uma ONG, mas nem toda ONG é uma OSCIP.” Pois uma ONG não possui ordenamento jurídico, mas uma OSCIP sim.

Para Cohen (1964, p.38) “Os voluntários são para a democracia o que a circulação do sangue é para o organismo”. Ou seja, essa afirmativa mostra a grande importância do voluntário e do seu serviço para as organizações e para o Estado, como meio de organização social. Esta

afirmativa foi observada em outro estudo de caso que foi realizado na Comunidade Terapêutica Peniel na cidade de Floriano-PI, como uma das variáveis mais importantes para a permanência do voluntário na organização, contribuindo assim para a comunidade em geral.

A afirmativa A10 “Porque estou preenchendo tempo livre” não foi muito acolhida pelos voluntários, constando apenas 7% no nível 5, 36% no nível 4, 14% no nível 3, 7% no nível 2 e 36% no nível 1. Para Clary, Snyder, Ridge (1992) os sujeitos se voluntariam com a finalidade de satisfazer necessidades/motivos pessoais e se mantêm na atividade caso essas necessidades/motivos sejam alcançadas.

Tabela 2 - Motivos Para Não Permanecer na ONG.

	Afirmativas:	1	2	3	4	5
1	Escassez de recursos.	14%	7%	26%	36%	14%
2	Motivos pessoais.	72%	-	21%	7%	-
3	Motivos religiosos.	17%	8%	33%	25%	17%
4	Nova oportunidade de emprego.	29%	7%	14%	43%	7%

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Foi observado que as opiniões ficaram bem divididas entre os voluntários. Na primeira afirmativa (escassez de recursos) as respostas foram diversificadas e de acordo com Cazzolato (2009), embora grande parte das pessoas considerem as ONG's apenas como forma de caridade, vai-se muito além disso, na sociedade atual podem ser vistas como agentes da mudança, um importante papel que promove debates sobre fatos econômicos e sociais, além de enfrentarem problemas de gestão, como por exemplo: falta de estrutura adequada ou de recursos financeiros.

A segunda afirmativa (motivos pessoais) teve bastante ênfase na alternativa 1, mostrando ser um fator que não atrapalha no voluntariado, Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que, além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam pessoas a serem voluntários. A terceira afirmativa (motivos religiosos) mostrou-se bem diversificada assim como na primeira, deixando clara a pluralidade de opiniões nesse quesito.

A relevância do estudo da religião no Serviço Social reside no fato de que esta constitui uma marca na profissão, isso está visível nos primeiros passos para a efetivação das primeiras instituições destinadas à profissionalização e fazer qualitativo da assistência social, atrelado a uma visível dificuldade em se demarcar a perícia, a especialidade profissional e ainda, em separar ações de cunho voluntário do trabalho profissional. (SIMÕES NETO, 2005, p.20).

A quarta afirmativa (nova oportunidade de emprego) também teve alta variedade de escolhas, assim como nas duas afirmações anteriores, uma afirmativa destacada pelos diretores das duas organizações. Segundo um dos diretores da organização A: “Os voluntários adquirem experiências e logo conseguem um novo emprego, alguns continuam, já outros, por motivo de horários, preferem abrir mão do voluntariado.”

Para Teodósio (2002), a utilização de mão-de-obra voluntária é interessante por permitir uma economia de recursos com remuneração e pelo engajamento no trabalho. É comum o convívio de trabalhadores voluntários e trabalhadores remunerados nas organizações do Terceiro Setor, sendo que com estes últimos podem ser estabelecidas relações contratuais de trabalho temporário, parcial ou integral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tem como objetivo mostrar o perfil e a motivação de voluntários a se manterem nas ONG's na cidade de Floriano-PI. Essas organizações têm um papel muito importante na sociedade e o voluntariado é essencial para o sucesso deste serviço. Como citado anteriormente, apenas uma OSCIP possui vínculo jurídico, então é válido que toda OSCIP é uma ONG, mas nem toda ONG é uma OSCIP. Portanto, essa presente pesquisa buscou mostrar alguns tipos de perfis de voluntários e os fatores que podem motivar ou desmotivar essas pessoas a continuarem trabalhando voluntariamente, para assim chegar a um consenso sobre o tipo de perfil mais encontrado dentro das ONG's e como a motivação é importante para acarretar a um melhor desenvolvimento do trabalho dentro de organizações deste tipo.

Ao fim da pesquisa foi possível identificar que a variável A1 (“porque considero meu trabalho importante”) que afirma a importância do trabalho de cada voluntário das duas ONG's mostra o porquê da permanência dos voluntários nas organizações, confirmando assim o objetivo do presente estudo. Além dessa informação, observou-se que cerca de 43% dos voluntários se enquadram no perfil considerado idoso.

Nos estudos anteriores que caracterizam as Organizações do Terceiro Setor como forma de preencher as lacunas do Estado, é observado que como citado por Cardoso (2003) o Terceiro Setor é um conjunto de organizações privadas e públicas que recebem recursos para atender coletivamente às pessoas, contemplando o propósito de entender o seu funcionamento e o seu objetivo na sociedade. Para Bass, Caro e Chen (1993), o termo envelhecimento produtivo diz respeito aos papéis e funções que os idosos podem assumir na sociedade.

Como observado nas afirmativas escolhidas pelos voluntários, os motivos que poderiam levá-los a deixarem as organizações não foram considerados fatores cruciais para o seu desligamento das ONG's, promovendo a afirmativa **A1** a um fator muito importante e contemplando o objetivo de como esses fatores atuam sobre o indivíduo, mantendo-o motivado a prestar tais serviços. Outro fator que contribuiu para o melhor funcionamento das organizações foi a ideia que os voluntários idosos têm, de que assim fazem parte de um grupo, dando a sensação de pertencimento e utilidade para a sociedade em geral e como mostrado no levantamento de dados, segundo a pesquisa de Andrea Lopes, estudante de Doutorado, cerca de 85 % dos idosos brasileiros são voluntários em apenas uma instituição, assim como o relatado nesta pesquisa que indica qual a porcentagem obtida com a junção dos voluntários de duas organizações.

A amostra selecionada foi pequena, levando em conta a quantidade de organizações existentes na cidade e o número de voluntários. Além de ser possível visualizar que em uma das organizações possuem contratados e poucos voluntários.

O número de ONG's é baixo em relação ao grande número de problemas sociais enfrentados por habitantes da cidade, no entanto, mesmo com a pouca quantidade de instituições existentes ainda é possível fazer um grande trabalho juntamente com os voluntários, evitando o aumento das grandes mazelas sociais. Infere-se que o voluntariado tem que ser trabalhado e valorizado, assim como a inclusão de idosos nessa jornada, elevando a quantidade de motivos para mantê-los e também, atrair novos voluntários, pois assim o trabalho será feito de forma mais eficiente e eficaz, ocasionando um maior bem-estar social geral.

REFERÊNCIAS

BINOTTO, E.; LIMA, A. N.; SIQUEIRA, E. S.; SILVA, F. M. V. Gestão de Pessoas em Organizações do Terceiro Setor: Um Modelo a ser Construído. **Revista de Administração da Unimep**, v. 14, n. 3, p. 211-230, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44131/gestao-de-pessoas-em-organizacoes-do-terceiro-setor--um-modelo-a-ser-construido/i/pt-br> Acesso em: 10 ago. 2017.

CACHIONI, M.; NERI, A. L.; VON SIMSON, O. R. M. (Orgs). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. 3 ed. Campinas: Alínea, 2015.

CALEGARE, M. G. A.; SILVA JUNIOR, N. A “construção” do terceiro setor no Brasil: da questão social à organizacional. **Revista Psicologia Política**, v. 9, n. 17, p. 129-148, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1519-549X2009000100009&script=sci_abstract Acesso em: 20 abr. 2018.

CAMELO, O; CAMELO, M; PAULINO, B. A importância do gerenciamento contábil para as organizações do terceiro setor. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 25, n. 2, p. 41-54, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41807/a-importancia-do-gerenciamento-contabil-para-as-organizacoes-do-terceiro-setor/i/pt-br> Acesso em: 15 ago. 2017.

CARDOSO, M. S. **Aspectos históricos da educação especial: da exclusão à inclusão: uma longa caminhada**. In: MOSQUERA, J. M.; STOBAÜS, C. (Org.). Educação especial: em direção à educação inclusiva. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Disponível em: <http://www.pucrs.br/edipucrs/digitalizacao/diversos/85-7430-354-2.pdf> Acesso em: 10 jul. 2017.

CAZZOLATO, N. K. As dificuldades de gestão das organizações não-governamentais. **Metodista**, v. 1, n. 1, p. 66-88, 2009. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/ReFAE/article/view/1287> Acesso em: 10 jul. 2017.

CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers'. **Nonprofit Management and Leadership**, v. 2, n. 4, p. 333-350, 1992. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nml.4130020403> Acesso em: 10 jul. 2017.

CNAAN, R. A.; GOLDBERG-GLEN, R. S. Measuring motivation to volunteer in human services. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 27, n. 3, p. 269-284, 1991. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1992-44371-001> Acesso em: 20 ago. 2018.

COHEN, N. E. **O papel do voluntário na sociedade moderna**. Lisboa: Fundo de Cultura, 1964.

DEBERT, G. G. Família, classe social e etnicidade: um balanço da bibliografia sobre a experiência de envelhecimento. **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais**, v. 12, n. 33, p. 33-49, 1992. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/bib-pt/bib-33/429-familia-classe-social-e-etnicidade-um-balanco-da-bibliografia-sobre-a-experiencia-de-envelhecimento/file> Acesso em: 07 maio 2020.

HOOYMAN, N.; KYIAH, H. A. **Social gerontology: a multidisciplinary perspective**. 4 ed. Boston: Allyn and Bacon, 1996.

- KART, C. S. **The realities of aging**. 5 ed. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- LEMON, B. W.; BENGTSON, V. L.; PETERSON, J. A. An exploration of the activity theory of aging: activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community. **Journal of Gerontology**, v. 27, n. 4, p. 511-523, 1972. Disponível em: <https://europepmc.org/article/med/5075497> Acesso em: 07 maio 2020.
- NÉRI, A. L.; CACHIONI, M. Velhice bem-sucedida e educação. In: NÉRI, A. L. ; DEBERT, G. G. (Org.). **Velhice e sociedade**. São Paulo: Papirus, 1999. p.113-140. Disponível em: https://www.academia.edu/37743487/Neri_A_L_and_Cachioni_M_1999_Velhice_Bem_sucedida_e_Educa%C3%A7%C3%A3o_In_Neri_A_L_e_Debert_G_G_orgs_Velhice_e_Socieda_e_Papirus_Campinas_p_113_140 Acesso em: 07 maio 2020.
- OKUN, M. A. The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. **The Journal of Applied Gerontology**, v. 13, n. 2, p. 115-126, 1994. Disponível em: <https://asu.pure.elsevier.com/en/publications/the-relation-between-motives-for-organizational-volunteering-and-> Acesso em: 08 maio 2020.
- OLIVEIRA, R. N. **Análise da gestão de organizações sem fins lucrativos, estudo de caso**. 2003, p. 62. Dissertação (TCC em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Administração Contabilidade e Atuária, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.maternatura.org.br/servicos/biblioteca>. Acesso em: 05 jun. 2017.
- ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Felipe. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- SCOTT, A. B.; FRANCIS, G. C.; YUNG-Ping, C. **Achieving a productive aging Society**. Westport, Conn.: Praeger, 1993.
- SMITH, D. H. Altruism volunteers and volunteerism. **Journal of Voluntary Action Research**, v. 10, n. 1, p. 21-36, 1995. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089976408101000105> Acesso em: 07 ago. 2017.
- TEODÓSIO, A. S. S. Pensar o Terceiro Setor pelo Aveso: dilemas e perspectivas da ação social organizada na gestão pública. **Lusotopie**, n. 9, p. 241-262, 2002. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/luso_1257-0273_2002_num_9_1_1486 Acesso em: 07 ago. 2017.
- WILSON, J. Volunteering. **Annual Review of Sociology**, v. 26, n. 1, p. 215-240, 2000. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.26.1.215> Acesso em: 20 ago. 2018.