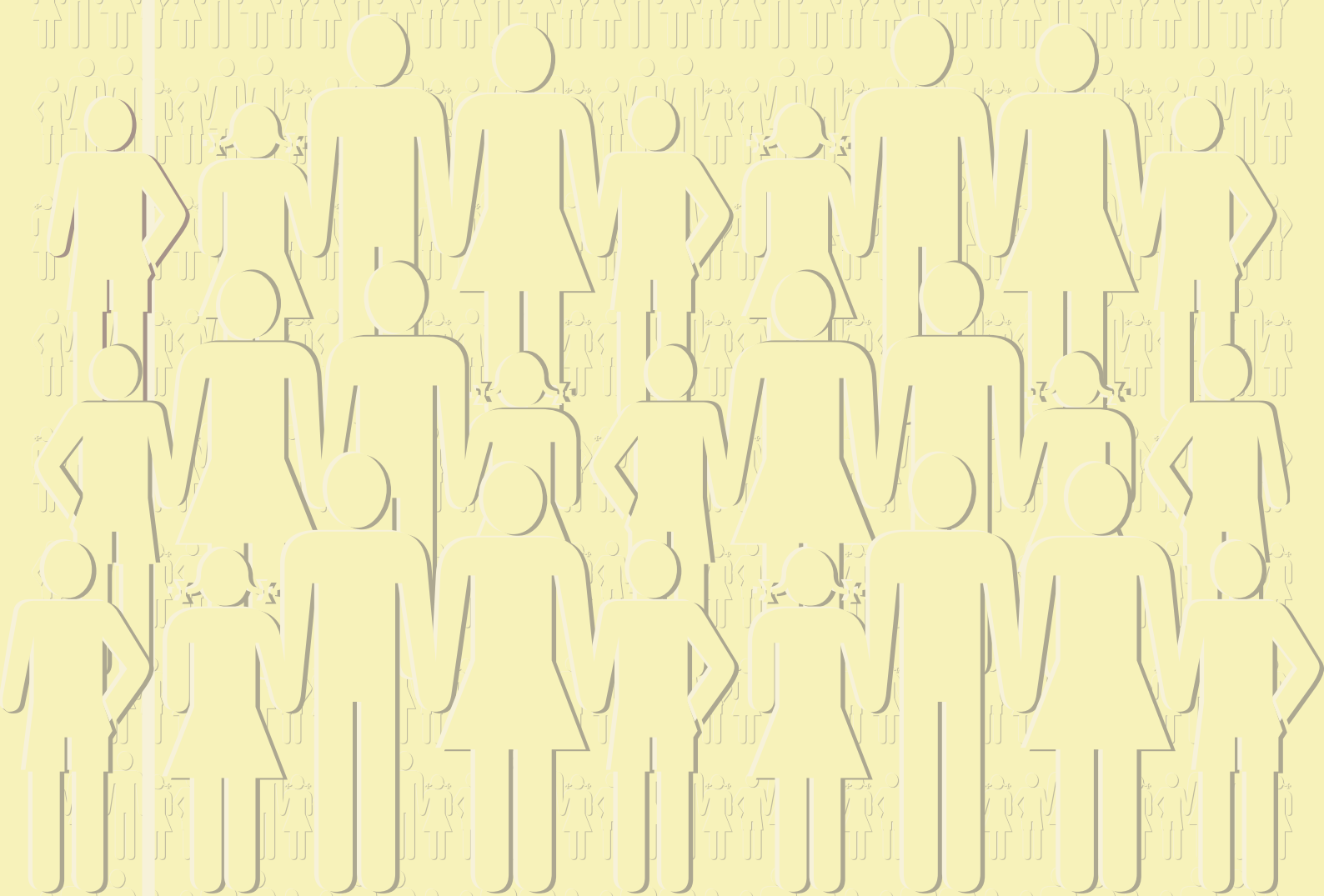


COMO COORDENAR **programas de voluntariado** **empresarial**



FIEMG
CIEMG SESI SENAI IEL

PUBLICAÇÕES CONSELHO DE CIDADANIA EMPRESARIAL
COLEÇÃO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Volume 1

**FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
CONSELHO DE CIDADANIA EMPRESARIAL**

COMO COORDENAR PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

VOLUME 1

COLEÇÃO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

**Belo Horizonte
2006**

Realização:

Sistema Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

Presidente do Sistema FIEMG

Robson Braga de Andrade

Presidente do Conselho de Cidadania Empresarial

Roberto Carvalho Silva

Vice - Presidente do Conselho de Cidadania Empresarial

José Tadeu de Moraes

Superintendente Interino de Desenvolvimento Empresarial

Deusdedith Righi de Aquino

Assessor de Comunicação Institucional

Danilo Andrade

Gerente de Integração Empresarial

Fernanda Cotta Santos

Coordenadora do Núcleo de Voluntariado Empresarial

Marisa Seoane Rio Resende

Distribuição gratuita.

Disponível no site: www.fiemg.com.br/cidadania

Autoria:

Marisa Seoane Rio Resende

Annabella de Fátima Prates

Danusa Dias Reis Coutinho

Luciene Regina Araújo

Projeto gráfico e edição de arte:

Código Comunicação

Revisão ortográfica e gramatical:

Eliane Amélia C. Vieira Martins

Normalização Bibliográfica:

Gizele Santos - Centro de Memória do Sistema FIEMG

Ficha Catalográfica:

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. CONSELHO DE
CIDADANIA EMPRESARIAL.

Como coordenar programas de voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG /
Núcleo de Voluntariado Empresarial, 2006.

V.1

Coleção Voluntariado Empresarial

1. Voluntariado - empresas. 2. Empresas - responsabilidade social. 3. Terceiro setor - gestão -
sustentabilidade. 4. Filantropia. I. Título

CDD: 658.001

Gerência de Integração Empresarial do Sistema FIEMG

Núcleo de Voluntariado Empresarial

Av. Contorno, 4520 / 8º andar Funcionários / 30110-090 Belo Horizonte / MG

Fone: (31) 3263-4351 / Fax: (31) 3282-3224

e-mail: voluntariado@fiemg.com.br

Site: www.fiemg.com.br/cidadania

■ Apresentação	4
■ Introdução	5
Conceito de voluntariado e voluntariado empresarial	6
Princípios do Programa de Voluntariado Empresarial	8
• <i>Políticas e estratégias</i>	8
• <i>Relacionamento com a comunidade</i>	8
• <i>O diálogo com stakeholders</i>	9
• <i>A construção de valores</i>	10
■ Papel do coordenador.....	10
■ Funções do coordenador	11
• <i>Elaborar as diretrizes</i>	11
• <i>Realizar o diagnóstico</i>	12
• <i>Organizar o preparo do comitê (formação e capacitação)</i>	13
• <i>Coordenar o sistema de informações do programa</i>	14
• <i>Organizar as capacitações necessárias para o bom desempenho dos voluntários</i>	14
• <i>Estabelecer relacionamento com a comunidade</i>	15
• <i>Monitoramento</i>	15
■ Liderando o processo	15
■ Referências	16

O Sistema FIEMG, consciente dos seus compromissos com a sociedade e o empresariado industrial, lidera hoje um amplo e inovador programa de incentivo à responsabilidade social e ao voluntariado. Além de suas próprias iniciativas, atua como agente motivador, multiplicador de idéias, facilitador de planejamento e interlocutor da sociedade e do estado, mobilizando empresas e entidades.

Esta é a estratégia do Sistema FIEMG para trabalhar de forma cooperativa com aqueles que, voluntariamente, decidem compartilhar seu talento, experiência, criatividade e recursos materiais com pessoas e comunidades.

Para isso, foi criado o Conselho de Cidadania Empresarial, que desenvolve ações e projetos que buscam estimular a responsabilidade social e o voluntariado em Minas Gerais. Uma dessas ações é o desenvolvimento de publicações especializadas que visam ajudar empresas a aderirem à gestão ética, estruturando formas de relacionamento transparente com seus públicos de interesse.

A *Coleção Voluntariado Empresarial* é mais uma contribuição do Sistema FIEMG para o desenvolvimento da cidadania. Suas informações facilitam a implantação e o gerenciamento de programas de voluntariado empresarial, a partir da reflexão e aplicação prática de seus conceitos e orientações. Mais do que receitas prontas, estes guias pretendem indicar caminhos para a organização estruturada da ação voluntária, adaptáveis à realidade e à necessidade de cada empresa.

Esperamos, com essas obras, motivar ainda mais empresas e pessoas a se juntarem ao movimento de voluntariado, que já se espalha pela sociedade e proporciona desenvolvimento e melhores condições de vida para nossas comunidades e cidadãos.

Belo Horizonte, janeiro de 2006.

Robson Braga de Andrade
Presidente do Sistema FIEMG

Minas Gerais destaca-se pela solidariedade de seu povo e de suas empresas. Atualmente 81% delas investem em ações sociais, que evoluem, cada vez mais, da filantropia para uma participação mais ativa, com gestão ética e responsável de seus negócios. A FIEMG acredita e trabalha para alcançar este objetivo e, para isso, desenvolve uma série de ações e projetos, entre eles o estímulo ao voluntariado empresarial.

Muitas empresas já aderiram a este movimento e vêm transformando a vida de comunidades inteiras. Outras não sabem ainda como começar ou como ampliar suas ações voluntárias. Para ajudá-las, a FIEMG está lançando a *Coleção Voluntariado Empresarial*, que disponibiliza informações e orientações práticas para a implantação, divulgação, gerenciamento e avaliação de programas de voluntariado empresarial.

A gestão desses programas pode contar com diversas formas de condução. Entretanto, as experiências bem-sucedidas sugerem a definição de uma coordenação, de um comitê, de grupos de voluntários e de formas de mobilização criativas e objetivas. Estes são os temas tratados pelos guias práticos para profissionais que trabalham com programas de voluntariado empresarial.

Neste número, intitulado *Como coordenar programas de voluntariado empresarial*, trataremos da formação da coordenação do programa, seu papel, habilidades e funções. Dominar conceitos, estar atento às expectativas e necessidades dos voluntários, da comunidade e da empresa, estar preparado para liderar todo o processo e saber avaliar as ações e seus resultados são atividades do coordenador, descritas neste guia de maneira objetiva e prática.

Com mais essas publicações, o Sistema FIEMG pretende ampliar a cultura do voluntariado empresarial, consolidando o movimento para a ética e a responsabilidade social que já é liderado pelas empresas de Minas Gerais.

Um dos conceitos que melhor expressa o voluntário é o definido no Programa Voluntários, do Conselho da Comunidade Solidária, que diz: “Voluntário é o cidadão que doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário” (FAÇA..., 200?).

De acordo com a Lei Nº 9.608,

Considera-se serviço voluntário a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. (BRASIL...1998)

De acordo com as Nações Unidas, "voluntário é o jovem, adulto ou idoso que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividade, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos."¹

Todas as definições têm em comum o livre desejo de participação, a decisão individual de doação de trabalho em benefício de uma causa. É importante que essa expressão de participação seja exercida em organizações de cunho social e filantrópico reconhecidas pela legislação nacional, e não represente jamais a substituição de serviços profissionais remunerados.

O voluntário pode expressar sua participação de forma individual ou coletiva. Como indivíduo pode atuar em uma ONG², assistir a uma família, cuidar de um doente em caráter solidário. Em grupo, o voluntário pode planejar e organizar atividades que serão realizadas coletivamente. Com objetivos comuns e interesses compartilhados, essas ações ocorrem por organização na comunidade, na escola, na igreja, no trabalho.

A mais recente forma de organização de grupos de voluntariado é o das empresas, que aliam o mundo dos negócios aos desejos de participação social.

¹ ONU Organização das Nações Unidas. www.unicrio.org.br

² ONG Organização Não Governamental. Organização privada não-lucrativa.

O conceito de voluntariado empresarial da *Points of Light Foundation* expressa esse movimento atual: “um Programa de Voluntariado Empresarial é o apoio formal e organizado de uma empresa a empregados e aposentados que desejam servir voluntariamente uma comunidade com seu tempo e habilidades”.

A organização do voluntariado em nível nacional e de forma mais organizada começa a acontecer no Brasil desde a década de 90, tendo como importantes avanços a instituição da Lei 9.608, que rege o serviço voluntário, e a criação do Dia Nacional do Voluntário 5 de dezembro. Em Minas Gerais, este movimento se fortalece no “Dia V”³ dia de ser voluntário, que acontece, desde 2001, no primeiro domingo de dezembro, transformando a primeira semana do mês em uma grande festa de solidariedade.

O Voluntariado Empresarial é questão primordial para o desenvolvimento da responsabilidade social empresarial, que, pelo Instituto Ethos:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (INSTITUTO..., 2005).

O Voluntariado Empresarial é uma forma de diálogo com a comunidade, que abre espaço para o relacionamento ético com os demais públicos da empresa, incorporando valores de cidadania que contribuem para o desenvolvimento sustentável⁴.

³ O que é o Dia V: São 24 horas de ações voluntárias que mobilizam pessoas e empresas que, organizadas em grupos, fazem neste dia alguma atividade em benefício de sua comunidade. O Dia V acontece em todo o estado de Minas Gerais e define-se pelo verbo agir: fazer algo em benefício de nossos semelhantes e de nós mesmos.

⁴ Desenvolvimento Sustentável: “É o desenvolvimento que visa suprir as necessidades presentes sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atenderem às suas próprias necessidades” (CAPRA, 2003).

Integrar o desejo de participação dos voluntários e a estrutura de um Programa de Voluntariado Empresarial é um desafio fundamentado na ética e na vocação transformadora. Para alcançar este objetivo, é preciso observar os seguintes princípios:

Políticas e estratégias

O Programa de Voluntariado deve ser assumido pela empresa como parte do negócio, como princípio de responsabilidade social, que favorece o diálogo com seus públicos e o exercício coerente de seus valores institucionais.

Nesse sentido, a empresa deve:

- propiciar uma estrutura que garanta a promoção do voluntariado e a implantação do programa;
- promover o desenvolvimento dos profissionais que coordenam o programa;
- permitir um espaço favorável de relacionamento com a comunidade;
- garantir um ambiente de valorização das iniciativas voluntárias dos empregados;
- investir os recursos necessários para realização das atividades e para a gestão do programa.

Relacionamento com a comunidade

O Programa de Voluntariado Empresarial constitui a mais importante forma de relacionamento da empresa com a comunidade. Por intermédio dos voluntários este relacionamento torna-se um compromisso de todos, não apenas institucional ou financeiro, mas pessoal de seus empregados e empregadores.

Pelo Programa de Voluntariado Empresarial, os voluntários organizam-se para o enfrentamento direto de questões que afligem a sociedade. A capacidade de superação de problemas em condições adversas abre um novo campo de

diálogo e de desenvolvimento de capacidades, do potencial de inovação e de propósitos fundamentados em valores.

O voluntário, ao doar seu tempo, trabalho e talento, pode obter um importante resultado de transformação da realidade. Neste contexto, os públicos relacionados evoluem da condição de um grupo de stakeholder⁵ e passam todos à condição de cidadãos.

O diálogo com stakeholders

Os voluntários aumentam significativamente seu conhecimento sobre a comunidade, seus direitos e responsabilidades, e aprendem a enfrentar dificuldades por meio do diálogo e da superação de conflitos e limites.

A interlocução sistemática com diversos atores presentes na comunidade é um exercício de troca permanente.

O voluntariado desperta a atitude, a capacidade de colocar-se diante dos desafios, a fim de superá-los coletivamente. Estimula no trabalhador a capacidade do diálogo, que, via de regra, incorpora-se às suas atividades diárias.

Essa abertura ao diálogo exige dois importantes movimentos. O primeiro refere-se à gestão dos diálogos, ou seja, o diálogo deve ser intencional, estruturado e organizado com cada um de seus públicos, de forma a criar instrumentos e canais que facilitem a sua prática. Uma característica do diálogo bem-sucedido é sua capacidade de criar, levando-se em conta que deve ser autêntico e não dissimular as opiniões divergentes. O segundo refere-se à cultura do diálogo, que precisa ser re-criada a partir de conceitos e práticas niveladoras. Uma cultura que expresse a liberdade de relacionamento, a disponibilidade de ouvir e considerar os diferentes pontos de vista, a capacidade de lidar com os conflitos e de articular soluções.

A preocupação com a consistência e eficiência da ação corporativa em todos os âmbitos tem levado as empresas a fortalecerem a qualidade das relações com os seus públicos de relacionamento, aumentando gradativamente sua relação de interdependência e responsabilidade com eles.

⁵ Stakeholder: termo em inglês amplamente utilizado para designar as partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar a empresa por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ela afetado. Há uma tendência cada vez maior em se considerar stakeholder quem se julgue como tal. (INSTITUTO ETHOS..., 2005)

A construção de valores

O Programa de Voluntariado Empresarial é sustentado nos valores estratégicos da empresa, que, num processo contínuo e dinâmico, representam um desafio para sua incorporação.

No caminho do desenvolvimento sustentável, as empresas são impulsionadas a criar valores estratégicos em termos de ética, desempenho e novas formas de tomadas de decisão, que implicam o relacionamento transparente com seus públicos de influência.

Papel do Coordenador

O coordenador é a pessoa que organiza o programa, atuando como intermediário entre a empresa e os voluntários. É uma pessoa indicada pela empresa para assumir a gestão do programa.

É preciso que ele domine os conceitos e leis inerentes ao tema do voluntariado empresarial. Deve conhecer as boas práticas corporativas e ainda:

- estar preparado para **alinhar políticas e estratégias** do negócio e do Programa de Voluntariado, propiciar o **relacionamento com a comunidade**, promover a ampliação do **diálogo com stakeholders** e criar um espaço propício para a **construção de valores**;
- ser uma pessoa que saiba manter comunicações eficazes, minimizando possíveis conflitos. Deve conduzir um bom diálogo com a empresa, voluntários, comitê e comunidade, garantindo a transparência do programa;
- ser um profissional mobilizador, organizado e articulado com os mais diversos setores da empresa e da comunidade. Ter um perfil de animador e mediador, capaz de valorizar as pequenas ações tanto quanto as grandes, de valorizar o indivíduo e o grupo, fazendo com que todos sintam-se comprometidos.

Funções do coordenador

A gestão do programa é de responsabilidade do coordenador, oferece o respaldo e a estrutura necessária para que o comitê possa conduzir as atividades.

O processo de gestão está diretamente ligado à excelência e aos resultados das ações. O voluntário tem sempre compromisso com um futuro melhor, sente-se responsável por provocar ou contribuir para mudanças sociais de impacto. Um bom processo de gestão o ajudará a alcançar o fim desejado, funcionando para ele como uma base sólida para que seus sonhos se transformem em realidade.

A lógica da gestão voltada para atividades comunitárias leva em conta fatores sociais e humanos diferenciados dos processos econômicos e produtivos. O próprio Programa de Voluntariado necessita de um processo de gestão que lhe permita a autonomia necessária para gerar ações e resultados, em um modelo descentralizado que promova a inovação e o diálogo, favorecendo a comunicação e a participação interna e externa. Essa participação, apoiada no impulso solidário, promove a criatividade e o empreendedorismo, redefinindo a responsabilidade social como um valor cidadão compartilhado, assumido pelas pessoas e não pelas empresas como mais um projeto a ser cumprido.

Na gestão do Programa de Voluntariado Empresarial, o coordenador deve:

Elaborar as diretrizes

O coordenador deve conduzir o alinhamento do Programa de Voluntariado Empresarial com a estratégia e com os valores da empresa. Este alinhamento leva à definição da política e à construção das diretrizes do programa, norteando as ações e definindo o posicionamento dos funcionários para o exercício da ação voluntária, indicando normas e procedimentos que permitam o bom andamento do programa, em consonância com as atividades profissionais.

Tais diretrizes devem ser submetidas à análise e contribuições de todas as áreas afetadas por eles (voluntários, gerentes, recursos humanos, jurídico, comunicação, etc.). Os dirigentes deverão aprová-lo, legitimando o Programa de Voluntariado na empresa.

Realizar o diagnóstico

Para a elaboração do plano de ação, o Comitê de Voluntariado precisa conhecer bem a realidade interna e externa. Para subsidiar esta tarefa, o coordenador deve realizar o diagnóstico, utilizando ferramentas disponíveis na empresa e outras contratadas, se necessário. Para esse mapeamento interno e externo, alguns pontos devem ser considerados, a saber:

■ **PESQUISA INTERNA**

É preciso conhecer o que os funcionários já fazem em suas comunidades ou desejam fazer em projetos conjuntos com a empresa, entender a lógica que move as iniciativas voluntárias no ambiente empresarial, identificando tendências e valores implícitos e explícitos nas iniciativas.

A pesquisa deve conter informações sobre:

- atividades solidárias praticadas pelos funcionários;
- conhecimentos sobre voluntariado empresarial;
- opinião sobre o engajamento da empresa em ações voluntárias;
- desejo em participar do Programa de Voluntariado Empresarial;
- Interesse em envolver familiares no programa.

■ **PESQUISA EXTERNA**

Conhecer a comunidade, analisando pesquisas existentes, realizando visitas e utilizando outros meios disponíveis de informação é de fundamental importância para esta fase. A análise do ambiente externo deve ser sistematizada, para servir como subsídio para definir as ações a serem realizadas. O sucesso do programa sustenta-se na sintonia com a realidade, e a complexidade das ações depende de um profundo conhecimento da comunidade ou do tema escolhido.

O diagnóstico externo deve também ter como foco identificar as capacidades existentes na comunidade, a fim de maximizar seus potenciais.

A empresa deve estar preparada para assumir um compromisso com a sociedade, considerar suas opiniões, desejos e necessidades.

Organizar o preparo do comitê (formação e capacitação)

■ FORMAÇÃO DO COMITÊ DE VOLUNTARIADO

A formação do Comitê de Voluntariado é outra importante atividade que promove a organicidade do programa. A empresa pode optar por formar este comitê com empregados interessados em planejar as ações ou indicando representantes de diversas áreas. É importante lembrar que, via de regra, o comitê não é voluntário, mas representante da empresa e dos empregados na ação conjunta de voluntariado que se realizará na comunidade.

O comitê tem responsabilidades na estruturação do programa, na disseminação de informações, no monitoramento das atividades, na correção dos rumos e na participação da gestão de recursos, agregando, assim, uma atividade adicional às suas funções na empresa.

■ CAPACITAÇÃO DO COMITÊ DE VOLUNTARIADO

O comitê também precisa ser preparado, pois as ações dependem de um bom nível de conhecimento conceitual e prático sobre o voluntariado empresarial. É preciso conhecer a legislação vigente e a gestão do programa. A capacitação do comitê deve ter por objetivos:

- formar lideranças da empresa com capacidade para implantar e gerenciar o programa;
- criar condições de aplicação das ações, compartilhando experiências, conhecimentos e técnicas;
- fortalecer a responsabilidade social da empresa em relação às comunidades de seu entorno;
- sensibilizar os demais representantes da empresa para a ação voluntária, com mobilização interna para atividades de recrutamento e valorização do voluntário.

Coordenar o sistema de informações do programa

No contexto empresarial, o voluntariado pode encontrar dificuldade em definir sua imagem, para expressar seus propósitos; porém, o alinhamento com os valores da empresa ajuda a encontrar um denominador comum na expressão da imagem e da linguagem do programa.

O fluxo de comunicação tem que ser transparente e ágil, contribuindo para a valorização dos voluntários na empresa. É função do coordenador liderar o processo de mobilização dos voluntários, utilizando a comunicação para garantir a participação desejada⁶.

Organizar as capacitações necessárias para o bom desempenho dos voluntários

Os voluntários devem ser preparados para que se sintam seguros e motivados na nova atuação. Essa preparação consiste basicamente em três etapas: a primeira, na qual são trabalhados e reforçados os conceitos de voluntariado como valores, responsabilidades e direitos do voluntário; a segunda, de conhecimento do programa, ou seja, o que se propõe como ação estruturada e incentivada pela empresa, como as atividades ocorrerão, onde, quais os recursos necessários; enfim, todas as informações que o voluntário necessita para desempenhar sua ação com excelência. A terceira etapa é a preparação temática para as ações, isto é, quando a ação depende de conhecimentos em uma área específica, deve haver um processo de preparação que garanta a qualidade do trabalho e ofereça segurança para voluntários e comunidade.

A capacitação dos voluntários deve contemplar:

- contexto e motivação;
- responsabilidades e atitudes;
- princípios da ação;
- preparação da ação;
- recursos e instrumentos;
- preparação do voluntário.

⁶ Mais informações no Volume 2 - Como organizar comitês de voluntariado empresarial.

Estabelecer relacionamento com a comunidade

O coordenador lidera o processo de relacionamento com a comunidade, que, ao traçar o plano de ação com o apoio do comitê, estabelece os contatos institucionais necessários para estruturar as atividades, pois os voluntários devem atuar em um ambiente preparado para recebê-los e convictos de que suas ações trarão contribuições significativas para todos.

Monitoramento

O coordenador tem que acompanhar todo o processo e o efeito das ações no contexto da comunidade, dos voluntários e da empresa.

É responsável por organizar os instrumentos de avaliação definidos pelo comitê, gerando informações consistentes para todos os públicos envolvidos. Esta é uma forma de prestar contas à sociedade das ações que estão sendo implementadas.

Liderando o processo

O coordenador deve ser bom em cultivar relacionamentos e comunicar-se com os públicos envolvidos. É inovador, ou seja, tem capacidade para planejar soluções diferenciadas e ir além do convencional. É motivador, tem o dom de entusiasmar uma equipe em prol de determinado objetivo. Mas não adianta apenas ter perfil. Um bom coordenador é uma combinação de dom e habilidade adquirida.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e da outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 19 fev. 1998. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sicom/preparapesquisalegislacao.action>. Acesso em: 26 ago. 2005.

CAPRA, Fritjof. *Meio Ambiente no Século 21*. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

CARDOSO, Ruth et al. *Comunidade solidária: fortalecendo a sociedade, promovendo o desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Comunitas, 2002.

CENTRO DE INFORMAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Voluntariado. Disponível em: <http://www.unicrio.org.br/voluntariado.php>. Acesso em: 26 ago. 2005.

CORULLÓN, M.B.G.; MEDEIROS FILHO, B. *Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã*. São Paulo: Peirópolis, 2002.

FAÇA PARTE. Instituto Brasil Voluntário. Disponível em: <http://www.facaparte.org.br>. Acesso em: 20 jul. 2005.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Conselho de Cidadania Empresarial. Disponível em: <http://www.fiemg.com.br/cidadania>. Acesso em: 26 ago. 2005.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <http://ethos.org.br>. Acesso em: 25 jul. 2005.

POINTS OF LIGHT FOUNDATION. Disponível em: <http://pointsoflight.org/centers>. Acesso em: 26 ago. 2005.

ROUCO, J.J.M.; RESENDE, M.S.R. *A estratégia lúdica: jogos didáticos para a formação de gestores de voluntariado empresarial*. São Paulo: Peirópolis, 2003.

SBERGA, A.A. *Voluntariado educativo*. [São Paulo]: DPaschoal, 200?. (Coleção Faça Parte). Disponível em: <http://www.facaparte.org.br/new/biblioteca.asp>. Acesso em: 20 jul. 2005.