

DESAFIOS E BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS: O Caso de uma Paróquia de Caicó/RN

DOI: 10.5281/zenodo.15073083

Wilton Ferreira Moreira, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Pablo Phorlan Pereira de Araújo, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Tiago Douglas Cavalcante Carneiro, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Leandro Aparecido da Silva, Faculdade Caicoense Santa Teresinha

RESUMO: Instituições do terceiro setor, como igrejas, são cruciais na sociedade, oferecendo serviços sociais e humanitários. O sucesso dessas iniciativas depende de voluntários dedicados e qualificados. No entanto, o processo de recrutamento e seleção em igrejas frequentemente carece de formalização e melhores práticas, resultando em frustração e ineficiência. Este estudo busca analisar os critérios utilizados para recrutar e selecionar voluntários com o perfil adequado às suas ações sociais em uma paróquia de Caicó/RN. Através de entrevistas com o pároco, as práticas da igreja foram comparadas com a literatura. Embora alguns critérios estejam alinhados com as recomendações, outras práticas necessitam de revisão para garantir uma equipe motivada e de qualidade. A otimização do recrutamento e seleção é essencial para o sucesso das ações sociais da paróquia.

Palavras-chave: Igrejas; Pessoas; Associações; ONGs.

ABSTRACT: Third-sector institutions, such as churches, play a crucial role in society by providing social and humanitarian services. The success of these initiatives largely depends on the work of dedicated and qualified volunteers. However, the recruitment and selection process in churches often lacks formalisation and best practices, leading to volunteer frustration and inefficient social actions. This study aims to analyse the criteria used to recruit and select volunteers with profiles suitable for their social actions in a parish in Caicó/RN. Through interviews with the parish priest, the church's practices were compared with relevant literature. While some criteria align with recommendations, other practices require revision to ensure a motivated and high-quality team. Optimising recruitment and selection is essential for the success of the parish's social actions..

Keywords: Churches; People; Associations; NGOs.

INTRODUÇÃO

As organizações não governamentais (ONGs) são instituições cruciais na sociedade, comprometidas com a sociedade civil, movimentos sociais e transformação social. Orientadas por objetivos externos aos seus membros, essas organizações operam com autonomia, igualdade e participação de comunidades organizadas, visando o bem comum (AUSTIN, 2001). Integrando o Terceiro Setor, as ONGs não visam lucro e são provenientes da sociedade civil organizada, desenvolvendo ações para grupos vulneráveis. Ao atuarem no espaço público, sem serem estado ou setor privado com fins lucrativos, desempenham um papel relevante na sociedade contemporânea, onde a complexidade exige ação ampliada dos agentes públicos e privados (BURSZTYN; BURSZTYN, 2013).

A paróquia, embora parte do Terceiro Setor, possui características únicas. A administração paroquial, um controle sistemático de recursos, enfrenta desafios como falta de planejamento e profissionalização (UCHEGO, 2010). A gestão eficaz requer objetivos, estratégias, coordenação e aplicação dos princípios da administração.

A mão de obra voluntária é essencial para organizações do Terceiro Setor, incluindo paróquias (MELO, 2021). Voluntários, com suas habilidades e talentos, possibilitam a execução das atividades pastorais. No entanto, a falta de uma cultura de voluntariado intrínseca dificulta a gestão e eficácia das ações sociais.

Este estudo busca compreender como o gestor paroquial atua no recrutamento e seleção de voluntários para liderar pastorais. O objetivo geral é analisar os critérios utilizados pela instituição paroquial para recrutar voluntários adequados às suas ações sociais. Os objetivos específicos incluem identificar os critérios de recrutamento, observar a gestão de recursos humanos e analisar os desafios do recrutamento.

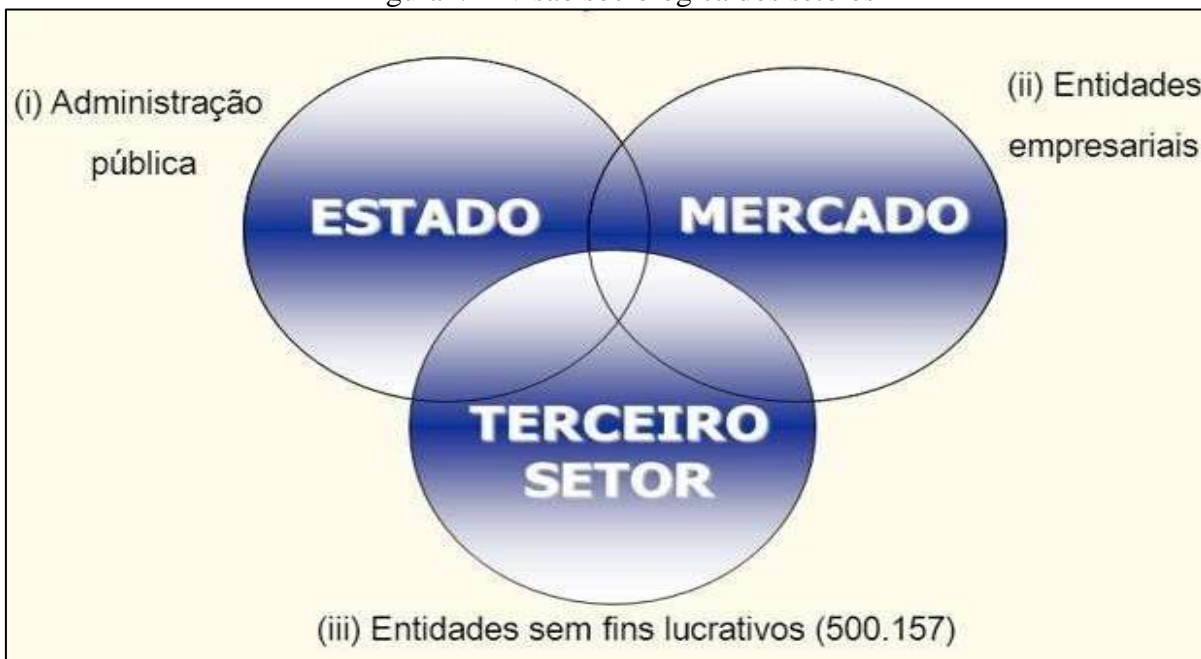
A metodologia adotada é qualitativa, focada na subjetividade dos pesquisados (YIN, 2016). O estudo descritivo (TRIVIÑOS, 2011) utiliza entrevistas semiestruturadas com gestores paroquiais.

O voluntariado é um desejo comum, mas muitas vezes distante pela falta de direcionamento. Igrejas, como organizações sem fins lucrativos, dependem do voluntariado (GARAY, 2011). Este estudo visa identificar os critérios de recrutamento e seleção de voluntários, observando a gestão de pessoas e analisando a qualidade e eficácia desses critérios nas paróquias estudadas.

TERCEIRO SETOR: CONTEXTO E CONCEITOS

A expressão "Terceiro Setor" surgiu nos EUA na década de 1970 e se expandiu para a Europa nos anos 1980 (SANTOS, 2012). No Brasil, divide-se em três setores: o primeiro, governamental; o segundo, privado com fins lucrativos; e o terceiro, privado sem fins lucrativos, como ONGs e igrejas (Figura 1).

Figura1: Divisão sociológica dos setores



Fonte: (SAVARIS, 2020).

Fernandes (1994) define o Terceiro Setor por duas negações: não governamental e não orientado pelo mercado, com voluntariado. Paes (2010) o descreve como não público nem privado, mas com relação mútua, buscando objetivos sociais sem ser estatal.

Organizações do Terceiro Setor são formais, sem fins lucrativos, reinvestindo lucros em suas ações sociais, como fundações e cooperativas (RIBEIRO, 2016). No Brasil, a identidade do Terceiro Setor se consolidou nos anos 1990 (BOSE; SCHOENMAKER, 2006, p.1), apesar de já existirem organizações sem fins lucrativos.

A institucionalização dessas organizações é crescente, devido à pressão por direitos sociais e parcerias com o Estado (COELHO, 2002). O Terceiro Setor ganha espaço, mas enfrenta desafios como falta de recursos e burocracia.

GESTÃO DE TALENTOS NO TERCEIRO SETOR

A gestão de pessoas no Terceiro Setor exige que profissionais de RH equilibrem papéis operacionais e estratégicos, focando em objetivos e resultados (CHIAVENATO, 2003). Paralelamente, a gestão social busca uma gestão democrática com cidadãos deliberativos e economia social (TENÓRIO, 2006). Em contraste, a gestão de pessoas em negócios digitais de rápido crescimento é influenciada pelo gênero, com homens e mulheres adotando abordagens distintas para a expansão internacional, destacando a eficácia das Redes Bayesianas como ferramenta analítica (SILVA et al., 2024).

A gestão de pessoas envolve habilidades, métodos e práticas para potencializar o capital humano, com pilares como liderança e desenvolvimento (Figura 2).

Figura 2: Os Pilares de sustentação da gestão de pessoas



Fonte: Sankhya (2022).

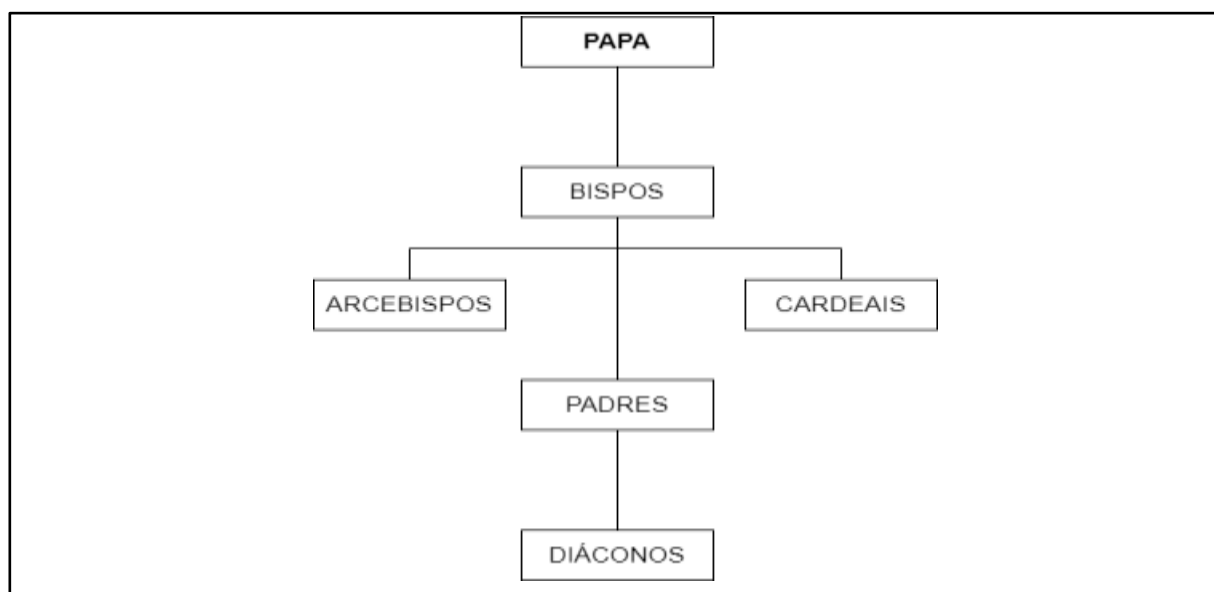
A administração de pessoas vai além da contratação e demissão, buscando motivação, comunicação e desenvolvimento. No Terceiro Setor, incluindo instituições religiosas, é crucial ter voluntários e colaboradores capacitados (SANKHYA, 2022).

A concentração de renda e o desemprego ampliam a miséria e a desigualdade social (RAICHELIS, 1999). No entanto, a conscientização social e a participação política, através de movimentos sociais e leis orgânicas, buscam garantir direitos e participação da sociedade civil.

PARÓQUIA: CONTEXTO HISTÓRICO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A Igreja Católica chegou ao Brasil com os exploradores portugueses, intensificando sua presença a partir de 1549 com os jesuítas (PINTO, 2021). Regida pelo Código de Direito Canônico (CDC), a Igreja é formada por todos os batizados, chamados a exercer sua missão (BRASIL, 2007).

Figura 3: Estrutura da Igreja CAICOENSE



Fonte: Adaptado de Bernardo (2010).

O Papa, sucessor de São Pedro, lidera a Igreja, com Bispos, Arcebispos, Cardeais, Padres e Diáconos em sua hierarquia (Catecismo da Igreja Católica, 2001; Cân. 375_§ 1; Cân. 236, 2007).

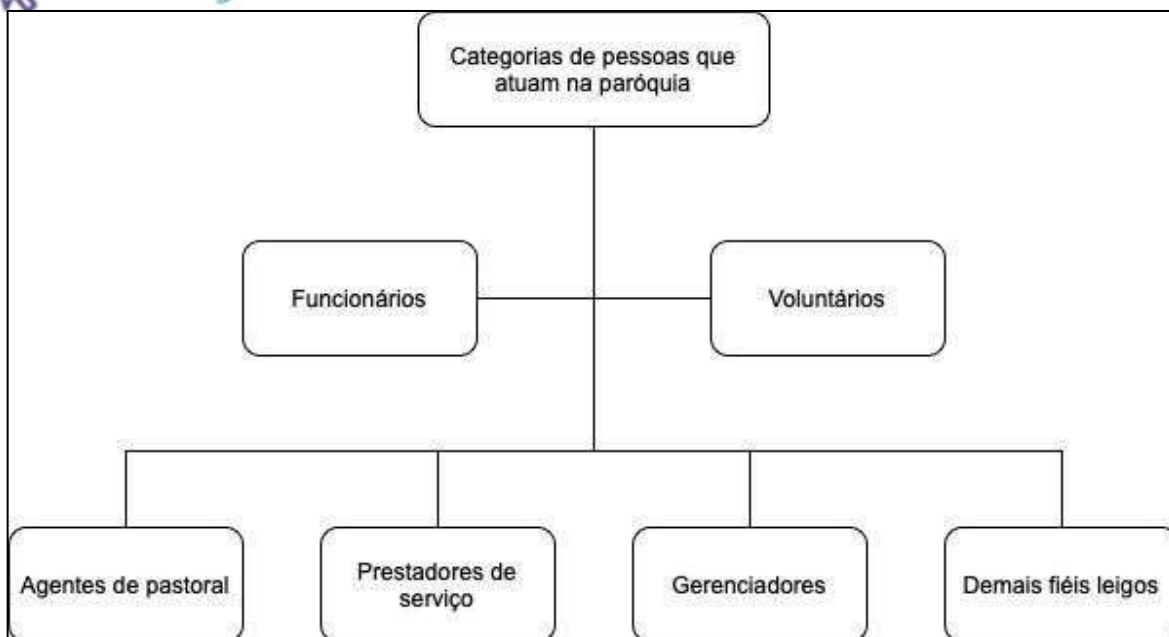
Como organização do Terceiro Setor, a Igreja busca a salvação dos fiéis e a transformação social (BRASIL, 2007). "A empresa religiosa, o negócio religioso, 'não é uma empresa industrial e comercial com fins lucrativos'" (PEREIRA, 1997, p. 186).

Paróquias enfrentam desafios na gestão financeira e patrimonial, limitando parcerias com o Estado (PEREIRA, 2020). A modernização, com uso de tecnologia, avança lentamente, mas é essencial para a autossuficiência e retenção de fiéis (PEREIRA, 2020).

A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA PARÓQUIA

Na Igreja Católica, a paróquia é uma comunidade de fiéis sob o cuidado do pároco, conforme o Código de Direito Canônico (BRASIL, 2007), e sua gestão, como em outras instituições do Terceiro Setor, exige liderança e organização (DRUCKER, 2002). A gestão de pessoas é crucial, pois "a igreja é uma instituição de pessoas que evangelizam pessoas" (PEREIRA, 2020, p.123). Em contraste, a gestão de pessoas em projetos complexos e incertos pode ser aprimorada pela análise de riscos com Redes Bayesianas, destacando a importância da tomada de decisões informadas (SILVA et al., 2023).

Figura 4: Categorias de pessoas a serem geridas na administração paroquial



Fonte: Pereira, 2020.

A hierarquia da Igreja inclui Papa, Bispos, Arcebispos, Cardeais, Padres e Diáconos (Catecismo da Igreja Católica, 2001; Cân. 375_§ 1; Cân. 236, 2007). A Igreja, como organização do Terceiro Setor, busca a salvação e transformação social (BRASIL, 2007).

Paróquias enfrentam desafios na gestão financeira e patrimonial, limitando parcerias com o Estado (PEREIRA, 2020). A modernização tecnológica avança, mas a gestão de pessoas ainda precisa ser aprimorada.

Figura 5: A hierarquia das necessidades, segundo Maslow.



Fonte: Chiavenato, 2003, p 122.

A gestão eficiente em organizações religiosas demanda estruturas como conselhos econômicos e pastorais (UCHEGO, 2010), visando a fidelização e liderança. Em contraste, empresas digitais de rápido crescimento enfrentam decisões estratégicas de expansão internacional influenciadas pela localização e maturidade do modelo de negócios. A pesquisa destaca a eficácia das Redes Bayesianas como ferramenta analítica para apoiar decisões estratégicas (SILVA; COSTA JÚNIOR; ARAÚJO, 2023).

Estratégias de Recrutamento e Seleção de Voluntários

O recrutamento e seleção visam atrair e contratar a pessoa certa (GUPI, 2022), mas recrutar voluntários é desafiador (RIVER, 2015). ONGs enfrentam peculiaridades como trabalho com resultado comum, financiamento de voluntários, informalidade, projetos de longo prazo e dependência de doações (TENÓRIO, 2009).

Voluntários exigem gestão diferenciada, com atração adequada e identificação pessoal e profissional (CAVALCANTE, 2016). Sem método específico, ONGs adaptam técnicas de sucesso, destacando cultura e valores. O voluntariado oferece reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Em contraste, um estudo recente analisa a influência dos principais setores de emprego no desemprego dos municípios brasileiros, revelando nuances importantes para a gestão de pessoas (SILVA; ARAÚJO, 2023). O setor de Serviços destaca-se positivamente, enquanto Extrativismo Mineral, Indústria de Transformação e Empresarial sofrem maior impacto do desemprego, evidenciando a necessidade de estratégias de gestão mais robustas.

Recrutamento de Talentos

O recrutamento visa atrair candidatos com o perfil adequado (PEREIRA, 2020), sendo a primeira etapa da seleção, onde atrair candidatos potenciais é crucial (CHIAVENATO, 1999, p. 165). Técnicas de recrutamento anunciam a vaga no mercado (PEREIRA, 2020).

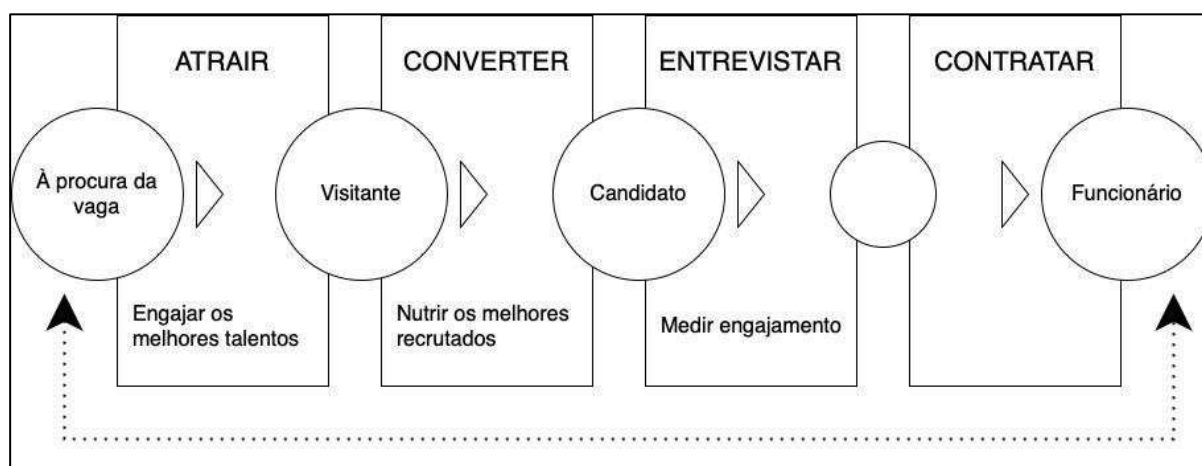
A seleção, após o recrutamento, é "uma atividade obstativa, de escolha, de opção e decisão de filtragem da entrada" (CHIAVENATO, 1999, p.223). Bons funcionários são essenciais, e o perfil estratégico é vital (CHIAVENATO, 1999).

Em contraste, um estudo qualitativo focado em alunos de pós-graduação durante a pandemia revela nuances importantes para a gestão de pessoas no contexto acadêmico,

destacando a necessidade de abordagens personalizadas para mitigar distrações e otimizar o desempenho acadêmico (SILVA; RAMOS, 2023).

O recrutamento pode ser interno, externo ou misto. A seleção compara candidatos com um padrão, com troca de informações entre chefe e candidato (CHIAVENATO, 1999). O funil de recrutamento e a padronização sistemática auxiliam no processo (Figura 6).

Figura 6: A padronização sistemática



Fonte: O próprio autor

No Terceiro Setor, com voluntários, a acolhida e capacitação são essenciais (PAES, 2019). O trabalho voluntário valoriza o currículo.

METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, alinhada com os princípios propostos por Yin (2016), que enfatiza a natureza subjetiva da investigação, valorizando as percepções dos participantes. Este tipo de investigação permite uma exploração aprofundada das experiências e interpretações dos indivíduos, fornecendo insights valiosos sobre o fenômeno em estudo. Além disso, a pesquisa manteve um caráter descritivo, conforme destacado por Triviños (2011), que se caracteriza pela apresentação detalhada das principais características do fenômeno, sem a intenção de estabelecer relações de causa e efeito.

Quanto aos objetivos, o estudo pode ser classificado como exploratório e descritivo, de acordo com Vergara (2013). A natureza exploratória se justifica pela ausência de pesquisas anteriores sobre a instituição analisada, o que exigiu uma investigação inicial para compreender o contexto e as dinâmicas da paróquia. A abordagem descritiva, por sua vez, permitiu um

detalhamento minucioso da situação, fornecendo uma visão abrangente do fenômeno em estudo.

O instrumento de pesquisa utilizado foi a entrevista semiestruturada, composta por 10 questões abertas, elaboradas a partir da observação do pesquisador durante o estágio, com o objetivo de analisar a questão problema que motivou este estudo. A entrevista semiestruturada, como técnica de coleta de dados, oferece flexibilidade ao pesquisador, permitindo a exploração de temas relevantes e aprofundamento das respostas dos participantes.

A entrevista foi realizada em novembro de 2023, em uma reunião presencial com o administrador paroquial, que autorizou a gravação da conversa. O administrador paroquial entrevistado é responsável pela Paróquia de Nossa Senhora de Fátima, que abrange 11 comunidades, incluindo a Igreja Matriz, localizada no bairro Vila do Príncipe, e outras comunidades na zona Norte da cidade de Caicó, além da comunidade de São Francisco, no distrito de Laginhas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A entrevista com o administrador paroquial revelou insights cruciais sobre o recrutamento e seleção de voluntários. A primeira questão explorou como as aptidões mínimas para líderes são definidas: "Esse processo se dá a partir do desejo do fiel/paroquiano, uma vez ingressado nos movimentos e pastorais, o padre faz o direcionamento após observar seus dons e talentos." Isso reflete a gestão de habilidades (SANKHYA, 2022).

A segunda questão abordou a seleção de voluntários, com o pároco sendo o principal selecionador: "O selecionador de uma Paróquia é o próprio pároco, o importante é verificar se a pessoa faz por amor." Isso destaca a motivação intrínseca dos voluntários. A terceira questão investigou a prioridade entre currículo e participação na comunidade: o entrevistado prioriza a participação ativa, alinhando-se com a inclusão de todos os candidatos (PAES, 2019). A quarta questão explorou a diferenciação na seleção entre gêneros: "Vai depender de sua identificação e suas habilidades para lidar com o público," enfatizando a importância das habilidades individuais (CAVALCANTE, 2016).

A quinta questão abordou a investigação da vida pregressa dos candidatos: "Essa pesquisa se dá pela própria comunidade, pois uma pessoa de Igreja se torna pública e, conseqüentemente, todos se conhecem." Isso difere do processo formal de seleção (CHIAVENATO, 1999).

A sexta questão investigou as atividades preferidas por diferentes faixas etárias: jovens se destacam no acolhimento e liturgia, enquanto os mais velhos nas pastorais sociais, refletindo a gestão de pessoas e a satisfação individual (PAES, 2019). A sétima questão explorou os métodos de atração e engajamento de voluntários: "Através das campanhas e ações que a Paróquia desenvolve," indicando uma motivação extrínseca (SKINNER, 2003).

A oitava questão abordou o processo de recrutamento e seleção: "Esse processo ainda se dar de forma muito simples, mas o pároco é quem conduz esse itinerário." Isso revela uma falta de planejamento estratégico (CHIAVENATO, 1999). A nona questão investigou a qualificação dos voluntários: "Primeira coisa é caracterizar a relação de voluntariado através de documento assinado pelo voluntário evitando problemas trabalhistas. A partir daí é iniciado as tratativas de como ele poderá ajudar na Paróquia." Isso destaca a preocupação com questões legais e a necessidade de diferenciar voluntários de funcionários (CAVALCANTE, 2016; TENÓRIO, 2009).

A décima questão explorou as vantagens do trabalho voluntário: "A parceria é uma via de mão dupla, ou seja, ambos se beneficiam." Isso reflete a natureza da relação no Terceiro Setor (PEREIRA, 2020).

CONCLUSÕES

A temática da administração em organizações religiosas ainda carece de pesquisas acadêmicas, apesar de sua importância para a compreensão da funcionalidade de instituições seculares como a Igreja Católica. Paes (2020) destaca a relação simbiótica do Terceiro Setor com instituições privadas, diferenciando-se pelo voluntariado, que não impede a necessidade de gestão administrativa.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os critérios de recrutamento e seleção de voluntários na Paróquia de Fátima em Caicó/RN. Através de entrevistas semiestruturadas com o administrador paroquial, foram obtidas respostas sobre os processos e critérios utilizados, demonstrando que o objetivo do estudo foi alcançado, pois a paróquia utiliza critérios adaptados às necessidades e capacidades de seus fiéis.

No entanto, a pesquisa revelou deficiências no processo de recrutamento e seleção, com uma condução simplificada pelo pároco, que prioriza a participação contínua e o amor pelo trabalho paroquial.

O estudo confirmou que o recrutamento e seleção são ferramentas de gestão cruciais, garantindo a entrada de pessoas qualificadas, que demandam menos treinamento e supervisão.

Recomenda-se a realização de mais pesquisas sobre recrutamento e seleção em organizações do Terceiro Setor, especialmente em instituições religiosas católicas, para comparar resultados e suprir a carência de estudos nessa área. Além disso, sugere-se a análise de instituições religiosas de outras denominações para comparar os métodos de seleção de voluntários.

REFERÊNCIAS

- AUSTIN, James E. **Parcerias: fundamentos e benefícios para o terceiro setor**. São Paulo: Futura, 2001.
- BOSE, M.; SCHOENMAKER, L. **Especificidades da Gestão de Pessoas no Terceiro Setor**. Anais do XXX Encontro da ANPAD. Salvador, 2006.
- BRASIL. **Conferência Nacional dos Bispos do Brasil**. Código de direito canônico. São Paulo: Edições Loyola, 2007.
- BURSZTYN, Maria Augusta; BURSZTYN, Marcel. **Fundamentos de Política e Gestão Ambiental – Caminhos para Sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Garamond, 2013.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo. **Motivação de voluntários: teoria e prática**. Curitiba: Appris Editora, 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8674/000348616.pdf>.

GARAY, Sara Maria Costa. **A gestão de pessoas em organizações sem fins lucrativos: principais dilemas e desafios**. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2011. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: fevereiro 2024.

PAES, Cristiane Iris Rossetto. Gestão de Igrejas: Proposta estratégica inter denominacional. Caderno de Administração. **Revista da Faculdade de Administração da FEA**, v. 13, n. 1, 2019.

PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social**. Brasília: Forense, 2010.

PAES, José Eduardo Sabo. **Livro Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social**. Brasília: Forense, 2020.

PEREIRA, José Carlos. **Como Gerir uma Paróquia**. 1997. E-books, Acessado em: <https://pt.scribd.com/book/493259986/>.

PEREIRA, Pe. José Carlos. **Como Gerir uma Paróquia – A paróquia como empresa do Terceiro Setor e suas seis categorias de gestão**. 1. ed. São Paulo: PAULUS, 2020.

RAICHELIS, Raquel. **Organização e gestão das políticas sociais no Brasil**. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social. Brasília: UNB, 1999.

RIBEIRO, Ana Regina Bezerra. **Panorama da Gestão de Pessoas no Terceiro Setor: Um Estudo Sobre uma Organização não Governamental Pernambucana**, 2016.

RIVER, Samuel. **Gestão de Recursos Humanos: O Processo de Recrutamento e Seleção e a Análise dos Candidatos a um Emprego**. Editora 22 Lions Bookstore, 2015.

SANKHYA (Redação). **O que é gestão de pessoas e qual sua importância**. 2022. Disponível em: <https://www.sankhya.com.br/blog/o-que-e-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SANTOS, Suely Xavier dos. **Organização do terceiro setor**. Natal: EdUnP, 2012. Disponível em: https://conteudo.unp.br/ebooks_ead/Oganizacao_no_Terceiro_Setor.pdf. Acesso em: 2022.

SILVA, Leandro Aparecido da; ARAÚJO, Afrânio Galdino de. Effects of Unemployment on Economic Sectors: A Proposal for Behavior Analysis with Brazilian Municipalities. **International Journal of Economics and Finance**, v. 15, n. 9, p. 107, 27 ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijef.v15n9p107>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, Leandro; COSTA JÚNIOR, João; ARAÚJO, Afrânio. International Expansion Strategy in Fast-Growing Businesses: Using Bayesian Networks to Identify Influencing Factors. **International Journal of Business and Management**, v. 19, n. 1, p. 1, 7 dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n1p1>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, Leandro *et al.* Scratches Analysis of an LCC Project Using a Bayesian Network Model. **International Journal of Business and Management**, v. 18, n. 5, p. 141, 4 set. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n5p141>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, Leandro *et al.* Unveiling the Nexus of Gender and International Expansion: A Bayesian Network Analysis of Influencing Factors in Rapidly Growing Digital Businesses. **International Journal of Business and Management**, v. 19, n. 5, p. 27, 2 ago. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n5p27>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, Leandro Aparecido da; RAMOS, Anátalia Saraiva Martins. Understanding the Distraction and Distraction Mitigation Factors and Their Relationship with the Procrastination of Master's and Doctoral Students in Administration. **Journal of Education and Learning**, v. 12, n. 4, p. 50, 30 maio 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jel.v12n4p50>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SKINNER, B. **Ciência e Comportamento Humano**. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora, 2003.

TENÓRIO, F. G. **Gestão de ONGs: Principais funções gerenciais**. 11. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

TENÓRIO, Fernando G. **A trajetória do Programa de Estudos em Gestão Social (Pegs)**, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2410/241016432010.pdf>.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2011.

UCHEGO, Godwin Nnaemeka. **Aspectos Humanos na Gestão Paroquial**. Brasília, DF, 2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2013.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução de Daniela Bueno. Revisão técnica de Dirceu da Silva. Porto Alegre, RS: Penso, 2016.