

Paulo Bareli

*Faculdade Anhanguera de Campinas
unidade 1*

paulo.bareli@ig.com.br

Aldo José Fossa de Sousa Lima

*Faculdade Anhanguera de Campinas
unidade 1*

aldo.lima@bcsl.adv.br

Anhanguera Educacional Ltda.

Correspondência/Contato
Alameda Maria Tereza, 4266
Valinhos, São Paulo
CEP 13.278-181
rc.ipade@aesapar.com

Coordenação
Instituto de Pesquisas Aplicadas e
Desenvolvimento Educacional - IPADE

Informe Técnico
Recebido em: 23/10/2009
Avaliado em: 16/05/2010

Publicação: 15 de março de 2012

A IMPORTÂNCIA SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

RESUMO

Este artigo aborda de forma sintética o nascimento do trabalho voluntário, o crescimento das ações voltadas para o bem estar social e para a questão da responsabilidade social. Destaca-se o crescimento da conscientização das pessoas neste sentido, o que torna possível o envolvimento de um maior contingente de grupos sociais em ações solidárias. Mesmo as empresas, investidas de finalidade lucrativa, cada vez mais investem em ações sociais, não apenas por essa crescente conscientização ou por força da lei, mas também para serem diferenciadas e competitivas em seus mercados, com o comprometimento maior de seus trabalhadores. O voluntariado pode desenvolver atividades nas diversas áreas: educação, lazer, recreação, combate à miséria e meio ambiente. É certo que para um bom desenvolvimento do trabalho voluntário faz-se necessário comprometimento, responsabilidade e, principalmente, a consciência da necessidade de fazer o melhor para o próximo. Pelos estudos realizados fica evidente que as pessoas que investem no desenvolvimento do trabalho voluntário são mais preparadas para lidar com as diferenças também presentes no mercado de trabalho e, neste sentido, tornam-se facilitadoras para realização de trabalho em equipe, pois acabam desenvolvendo outras habilidades que serão aproveitadas na vida pessoal e profissional.

Palavras-Chave: trabalho voluntário; voluntariado empresarial; responsabilidade social; bem-estar social.

ABSTRACT

This article points out in a synthetic way the beginning of the voluntary work, the growth of interests actions related to the social welfare and the subject of the social responsibility. It shows the growth of the people's interests in this sense, what makes possible a huge number of adult's commitments in social actions. Even the companies with lucrative purpose, are now investing in social actions, not just because of this growing understanding or forced by the local law, but also because they want to be part of this differentiated and competitive markets they are in, and with their workers' fully commitments. The volunteer can develop activities in several areas like: education, leisure, recreation, fighting poverty, environment and so on and so forth. We all know that for a good development of the voluntary work it is necessary to be really committed, responsible and mainly to be aware of the need of doing the best we can. Studies in this area shows clearly that people involved with voluntary work are better prepared to deal with social differences also found in the job market and, in this sense they become 'the balance' when they are working in a team, because they develop other abilities that will be used in their personal and professional life.

Keywords: volunteer work; business volunteer; social responsibility and welfare.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho voluntário começa a despontar no Brasil, no início do século XX, a partir da necessidade de amparo e auxílio aos mais necessitados, sobretudo em razão das epidemias desencadeadas de diversas doenças que acometiam a população mais carente. De início este trabalho foi predominantemente realizado pelas mulheres, normalmente damas da sociedade, ligadas à igreja católica (Centro de Voluntariado de São Paulo, 2001).

Aos poucos esse trabalho foi adquirindo outras dimensões e deixou de ser voltado exclusivamente para o assistencialismo das pessoas. Passaram a surgir ações voltadas ao desenvolvimento da cidadania, com a realização de trabalhos para a educação, cultura e lazer.

A partir dos anos 80 a sociedade começa a participar mais ativamente nas ações sociais e surgem as ONG's – Organizações não Governamentais que vieram fortalecer ainda mais esse trabalho. Nesse momento, começa a haver um fortalecimento na diversificação do trabalho voluntário no Brasil, com destaque para a proteção ao meio ambiente.

A Constituição Federal de 1988 teve um papel importante neste sentido, pois, não apenas enfatizou a responsabilidade social como premissa a ser observada pela nossa sociedade, como também destacou a cidadania e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático de Direito¹.

Esta Lei Maior também consagrou como Direitos Sociais a serem observados a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados², fator que viabilizou a iniciativa e o incremento de incentivos ao trabalho voluntariado.

O meio ambiente também passou a ganhar destaque como compromisso social a ser observado, não apenas pela importância consignada pela legislação interna, como também pela mobilização mundial neste sentido, simbolizada, sobretudo, pelo Protocolo de Quioto³.

Toda essa mobilização em torno de questões humanitárias levou diversas empresas de médio e grande porte a investir em ações de responsabilidade social junto à comunidade.

¹ Artigo 1º Constituição Federal de 1988.

² Artigo 6º Constituição Federal de 1988.

³ Discutido e negociado em Quioto, no Japão, em 1997, foi ratificado em março de 1999, constitui-se em um protocolo de um tratado internacional com compromissos rígidos para redução da emissão de gases que provocam o efeito estufa.

Nos idos dos anos 90 o voluntariado se consolidou na sociedade, notadamente pelo incentivo de medidas governamentais e iniciativas empresariais. Houve uma grande expansão desse trabalho, com a mobilização da sociedade que passa a doar seu tempo, trabalho e talento de forma espontânea em prol dos necessitados e menos favorecidos, objetivando uma vida mais digna a milhares de pessoas.

Ainda que, muitas vezes, o voluntariado possa ser confundido com oportunismo, notadamente quando empresas ou empresários investem muito mais na divulgação das campanhas assistenciais do que propriamente no assistencialismo, não há dúvidas que o incremento desse tipo de trabalho tem crescido em proporções significativas e se revelado de fundamental importância para a sociedade.

A sociedade percebeu a necessidade de fazer a sua parte e não simplesmente esperar as ações feitas pelas entidades governamentais. A mídia em geral colaborou muito para essa consciência nas pessoas, mostrando os trabalhos realizados e os resultados alcançados.

Não se pode confundir o trabalho voluntário com obra de caridade, pois na caridade há a simples doação, sem nada em troca. No trabalho voluntário há a doação de um trabalho que necessita ser feito e que, em troca obtém-se experiência, como: trabalho em equipe, integração, flexibilidade, visão de futuro, otimismo e outras importantes nuances que podem ser vividas e aplicadas no desenvolvimento pessoal e profissional, segundo Corullón e Medeiros Filho (2002).

É certo que dentro desse contexto ainda se faz necessário o desenvolvimento de um estudo mais aprofundado dentro da realidade brasileira, visto que essa matéria ainda é pouco explorada se considerarmos o estudo no âmbito global.⁴ E, neste sentido, destaca-se mais uma vez a importância do desenvolvimento do presente tema.

1.1. Definição

Existem várias definições para o trabalho voluntário que objetivam externar a sua finalidade, como sendo o tempo doado para ajuda de uma necessidade em busca de uma sociedade mais justa; o gesto de cidadania, dentre outras. A ONU define voluntário como:

⁴ “A dinâmica do trabalho voluntário no Brasil é um tema cuja bibliografia se mostra em estágio inicial de desenvolvimento. Uma análise de teorias mais completas sobre o assunto, desta maneira, faz necessária uma revisão não somente da bibliografia feita em contexto brasileiro como também daquela feita em contexto norte-americano, onde o assunto é explorado há mais tempo. Dentro desta tradição de pesquisa, a motivação dos voluntários é um dos temas mais estudados”. In: MASCARENHAS, A. O.; ZAMBALDI, F. Motivação em Programas de Voluntariado Empresarial: Um Estudo de Caso. *Anais de Evento...EnANPAD*, 2002.

O voluntário é o jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campo.

A Comunidade Solidária, atual Comunitas, traz a seguinte definição:

Voluntário é o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada para causas de interesse social e comunitária.⁵

Há ainda outras definições que merecem destaque pois sintetizam o espírito do trabalho voluntário:

Voluntário é o ator social e agente de transformação, que presta serviços não remunerados em benefício da comunidade. Doando seu tempo e conhecimentos, realiza um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário, e atende não só às necessidades do próximo, como também aos imperativos de uma causa. O voluntário atende também suas próprias motivações pessoais, sejam elas de caráter religioso, cultural, filosófico ou emocional (FUNDAÇÃO ABRINQ *apud* DOMENEGHETTI, 2001, p. 79).

No ano de 1996 foi editada a Lei 9608/98 que regulamenta o trabalho voluntário e, sem dúvida, foi o grande avanço para o desenvolvimento do voluntariado no Brasil.

A lei em referência conceitua o trabalho voluntário nos seguintes termos:

Artigo 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

O trabalho voluntário, conforme conceitos descritos, presume a ausência de remuneração, o que evidencia que o trabalhador voluntário não pode ser considerado empregado da entidade, associação, instituição, ou organização para a qual voluntariamente, presta o serviço proposto.

A lei traz em seu bojo a previsão de ressarcimento de despesas ao trabalhador voluntário o que assegura a minimização dos custos eventualmente despendidos e, de certa forma, estimula o altruísmo nas diferentes classes sociais.

Destaque-se ainda que, mesmo sem a relação de emprego estabelecida, os trabalhadores voluntários devem observar os regulamentos internos estabelecidos pela instituição ou entidade, para que exista uma efetiva organização no desenvolvimento das atividades.

A conscientização da sociedade quanto à importância do trabalho voluntário, faz com que a Responsabilidade Social passe a ser enfatizada como princípio a ser cumprido pelas empresas e empresários que passam, também, a preocupar-se com o atendimento à população e à comunidade.

⁵ Disponível em: <<http://portaldovoluntario.org.br>>. Acesso em 03 jun. 2010.

1.2. Benefícios

Além da importância significativa do trabalho voluntário como forma de suprir em muitos aspectos necessidades da sociedade, fator que, por si, pode ser o grande motivador de tal proposta, pode-se afirmar que um programa bem elaborado, planejado e bem gerenciado também traz diversos benefícios ao voluntariado.

Podemos afirmar que, indiretamente, a investidora nessas atividades contribui de forma significativa para o desenvolvimento pessoal e profissional, possibilita a descoberta de novas aptidões, contribui para o aumento do círculo de amizades e traz a satisfação da certeza que é possível ajudar o próximo.

A organização, ou a empresa, quando se insere neste tipo de atividade também obtém significativos retornos, não apenas para sua imagem que fica reforçada de credibilidade, mas também no desenvolvimento da potencialidade de seus colaboradores, pois novos talentos e lideranças acabam despontando.

Mas, sem dúvida, a sociedade acaba sendo a grande beneficiária do trabalho voluntário ao receber os gestos de solidariedade que, na maioria das vezes, atendem necessidades não supridas pelo Estado, resgatando a cidadania de todos os beneficiados.

De todo modo os benefícios trazidos pelo trabalho voluntário é consenso entre os diversos estudos na área:

A literatura sobre o assunto procura mostrar possíveis benefícios que tal prática pode trazer a atores nela envolvidos: a empresa, que se envolve no processo incentivando o seu corpo funcional - e às vezes liberando funcionários no horário de trabalho; a instituição beneficiária, que recebe recursos e utiliza mão de obra que se lhe apresenta para a consecução da sua missão; e as pessoas físicas, que executam serviços de natureza diversa no seio das entidades públicas e das instituições privadas sem fins lucrativos.

Como salientado, o importante é que toda essa motivação que faz o cidadão, a empresa ou a iniciativa privada investir no desenvolvimento de frentes de trabalho voluntário tenha como objetivo maior o bem comum e a solidariedade com as pessoas menos favorecidas e em hipótese alguma a auto-promoção.

2. VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Uma das grandes vertentes do trabalho voluntário, nos dias atuais, é o voluntariado das empresas que, movidas pelo senso de responsabilidade social enfatizado não apenas pela legislação pátria, mas também por diversos movimentos globais, assumem a responsabilidade de incrementar esforços para um mundo melhor e a satisfação de participar de determinada organização ou empresa, sem dúvida consiste em estímulo para a implantação de projetos e programas de trabalho voluntário.

Neste sentido, podemos constatar como marcas das empresas que mais investem nesta atividade aquelas que demonstram uma gestão democrática, com incentivo para o progresso profissional de seus colaboradores.

O voluntariado empresarial também é identificado como o apoio formal e organizado de uma empresa a empregados e aposentados que desejam servir voluntariamente uma comunidade com seu tempo e habilidades.⁶

As empresas devem estar atentas para as ações externas, sobretudo para a preservação dos recursos naturais.

O projeto de trabalho voluntário normalmente é implantado pela área de recursos humanos ou a área de comunicação da empresa, pois essas áreas são estratégicas nas implantações de políticas internas e devem contar com o apoio da diretoria.

É fato que qualquer empresa de grande, médio ou pequeno porte poderá implantar um programa voluntário. A implantação poderá ser feita por meio de literaturas, através de visitas aos programas implantados em outras empresas ou, ainda, com a contratação de empresas especializadas que orientarão e fornecerão todas as ferramentas necessárias para a implantação do programa. A título de exemplo verifica-se o relevante trabalho desenvolvido pelo Instituto Ethos.⁷

2.1. Identificação das Necessidades

O projeto de uma iniciativa de trabalho voluntário, quando desenvolvido no âmbito da empresa deve buscar a atuação em áreas cujas necessidades estejam alinhadas com a Visão, Missão e Valores praticados pela organização para que estes fiquem ainda mais evidenciados nos colaboradores que encabeçarão a atividade.

Para viabilizar o projeto também se faz necessário o dimensionamento dos recursos financeiros e pessoais para início do desenvolvimento do trabalho.

Como alternativas de trabalhos voluntários ou necessidades encontradas, pode-se identificar, exemplificativamente:

- Alfabetização: crianças e idosos.
- Inclusão social: cursos de informática, auxiliares administrativos, artes.
- Recreação: crianças, adolescentes e idosos.
- Hábitos alimentares e de higiene: para toda a comunidade.

⁶ Disponível em: <www.uniethos.org.br>. Acesso em: 03 jun. 2010.

⁷ Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social tem como finalidade de auxiliar as empresas e assimilar o conceito de responsabilidade social e empresarial e incorpora-lo ao dia-a-dia de sua gestão, num processo contínuo de avaliação e aperfeiçoamento.

- Saúde: campanhas de conscientização para toda a comunidade.
- Reformas de prédios: entidades, escolas, casas de apoio, ONGs.

A opção pelo trabalho a ser desenvolvido deve ser permeado por significativo bom senso, para que se evite assumir grandes projetos, com necessidade de muitos recursos e que podem não ser levantados.

A prudência é fundamental para o início do projeto e, neste sentido, na maioria das vezes, faz optar por uma iniciativa menor que trazem resultados positivos e contribuem para o aprimoramento da equipe que, também estará se capacitando para assumir projetos de maiores proporções.

O apoio dos setores estratégicos da empresa e, principalmente, dos cargos de direção não apenas enfatiza a credibilidade e seriedade do projeto, como serve de estímulo para as diferentes áreas e setores da organização.

2.2. Estruturação do programa

Todo programa de trabalho voluntário deve ser organizado e regulamentado, ainda que internamente, neste sentido surge a necessidade da indicação de um coordenador para que possa ser a referência no desenvolvimento das atividades, bem como de um conselho deliberativo para fiscalizar e coordenar as diversas ações propostas.

A figura do Gestor/Coordenador pressupõe a pessoa que reúna algumas características de gestão de pessoas:⁸

- Bom relacionamento interpessoal.
- Disponibilidade para compartilhar ideias, ouvir as pessoas.
- Facilidade para trabalhar em equipe.
- Habilidades de planejar, organizar, delegar e supervisionar os trabalhos.
- Flexibilidade e liderança.
- Capacidade de negociação e de decisão.

O Coordenador acaba investido de funções gerenciais e, portanto, deve possuir habilidades de planejamento, organização, direção e controle da equipe de voluntariado.

Como todo bom gestor, esse Coordenador deverá ter responsabilidades essenciais de:

- Diagnosticar necessidades.
- Recrutar, selecionar e treinar voluntários.
- Supervisionar, avaliar, valorizar e reconhecer voluntários.

⁸ Orientação extraída de pesquisa desenvolvida pelo Centro de Voluntariado de São Paulo – 2002.

- Administrar conflitos.
- Monitorar e avaliar os resultados do Programa de Voluntariado.

Destaque-se que, na hipótese do projeto ter iniciativa dentro de uma empresa, não há qualquer necessidade do gestor sequer possuir cargo de chefia dentro da organização, mas sim deve reunir as características essenciais, acima delineadas e necessárias para o desenvolvimento da atividade.

2.3. O Programa Voluntariado

Muitos programas de trabalho voluntário têm início a partir de iniciativas individuais e, aos pouco mobilizam outras pessoas que aderem à proposta tornando possível a criação de uma Associação ou Entidade sem fins lucrativos.

Quando o programa parte de uma iniciativa planejada, dentro de uma empresa ou organização já existente, ganha significativa importância a divulgação e publicidade do projeto.

Nessas hipóteses a apresentação deverá ter um impacto significativo e positivo, com a demonstração da situação real, da necessidade escolhida, e das expectativas dos resultados que podem ser obtidos.

A apresentação ou divulgação deverá conter a conceituação do voluntariado, a lei que regulamenta o trabalho, o compromisso do voluntário com o trabalho desenvolvido e as recompensas oferecidas com esse trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Na apresentação do projeto deverá restar clara a possibilidade de adesão espontânea e a absoluta desvinculação com a obtenção de vantagens internas como promoções ou gratificações. Deve ficar evidente que os voluntários terão seus compromissos com horários propostos e estarão sujeitos ao cumprimento dos regulamentos internos que serão utilizados para o desenvolvimento do trabalho.

2.4. Seleção de Voluntários

O Coordenador Voluntário define o perfil necessário do colaborador voluntário e através dessa definição busca candidatos que atendam às necessidades propostas, como é feito quando há o recrutamento de trabalhadores para as empresas. A diferença é que no caso dos voluntários, não encontrando pessoas com o perfil traçado, poderão ser treinados para o desenvolvimento de suas habilidades e para a execução do trabalho proposto.

Os candidatos que apresentam competências e habilidades mais desenvolvidas devem assumir as vagas propostas. Aqueles que não puderem ser aproveitados para as vagas em questão, sempre que possível deverão ser alocados para outras funções e ou para outros centros de voluntariados.

O coordenador deverá lembrar-se sempre que o trabalho voluntário visa através de suas ações, o desenvolvimento de novas habilidades e competências nas pessoas, então deve fazer sempre uma análise se os critérios estabelecidos estão de acordo com o público presente.

2.5. Admissão

Na admissão do voluntário deverá ser celebrado um Contrato de Adesão para o Trabalho Voluntário. É importante que esse contrato seja celebrado entre o voluntário e a Instituição para evitar problemas de questionamentos quanto à relação estabelecida nesta atividade.

A empresa deve redobrar os cuidados e cautelas para que os voluntários que sejam empregados da empresa não confundam tal atividade como trabalho extraordinário e venham a exigir pagamento de horas suplementares.

Como exaustivamente destacado o trabalho voluntário não gera vínculo de emprego e tem a peculiaridade de ser desprovido de remuneração, assim essa conscientização deve fazer parte da pactuação e do compromisso firmado para o desenvolvimento da atividade.

É bem verdade que muitas vezes verificamos pessoas que mesmo tendo se proposto a desenvolver o trabalho voluntário, após o desligamento da instituição acabam buscando a obtenção de direitos inerentes a um contrato de trabalho, o que é lamentável, notadamente pelos objetivos nobres que envolvem este tipo de trabalho.

Da mesma forma algumas instituições admitem alguns trabalhadores para se ativarem como voluntários, mas fazem desses verdadeiros empregados com efetiva relação subordinada sujeita a punição pelo descumprimento de ordens o que também acaba por desvirtuar a proposta inicial.

Assim, a relação estabelecida entre voluntário e instituição deve ser permeada pela transparência e conduzida pelos objetivos altruístas da iniciativa proposta.

2.6. Capacitação

O coordenador voluntário deve ser o grande incentivador em treinar ou buscar treinamentos para capacitação da equipe. O gestor deve acompanhar as tarefas que, realizadas, devem orientar as pessoas a alinhar com os objetivos propostos.

O voluntário tem as responsabilidades inerentes ao desenvolvimento da atividade, seu maior desafio é fazer o trabalho da melhor forma possível, embora não seja remunerado para isso, o fato é que o voluntário está a todo o tempo desenvolvendo habilidades e competências que muitas vezes eram desconhecidas por ele.

Algumas pessoas bem preparadas profissionalmente são surpreendidas quando fazem tarefas de menor valor e observam grandes resultados. O trabalho é realizado em equipe, as ideias são compartilhadas e os resultados devem ser atribuídos a todos.

Os motes para orientação e motivação da equipe devem abordar não apenas as tarefas que serão desenvolvidas pela instituição, mas destacar outras características desse tipo de trabalho como a cidadania, a responsabilidade social, a liderança e a importância do trabalho em equipe. Esses elementos devem estar em pauta constante como fatores motivadores do trabalho voluntário.

O reconhecimento pelos resultados também devem ser constantes e devem ser divulgados de diversas formas, pois consiste em combustível para renovação do interesse no desempenho dessas atividades.

2.7. Conflitos entre voluntários e empregados

Não obstante a concepção do trabalho voluntário e das características que norteiam tal atividade, não deve deixar de ser considerado que dentro das instituições pode haver diversos empregados, como assistentes sociais, psicólogos, ou outros profissionais que são essenciais para o desenvolvimento das atividades propostas.

Neste sentido é importante que tal condição fique perfeitamente delineada para que se evite eventual conflito na identificação dessas pessoas e nas garantias e exigências que decorrem de cada espécie de relação estabelecida com a instituição.

Importante que, internamente, exista uma perfeita sintonia entre empregados e voluntários para não colocar em risco o projeto e o trabalho que deverá ser executado.

2.8. Desligamento

Como em todo o trabalho, poderá ocorrer o desligamento do voluntário, por iniciativa da instituição, nas hipóteses de inobservância do regulamento interno; desrespeito às pessoas

envolvidas no trabalho; divulgação de informações confidenciais e não adaptação às atribuições assumidas.

2.9. Reconhecimento

Como em todo trabalho desenvolvido o reconhecimento deve ser feito a todo o momento. No caso do voluntariado, o reconhecimento é a forma de motivar essa pessoa a continuar no exercício da atividade que se disponibilizou a desenvolver.

O reconhecimento deve ocorrer das mais variadas formas, como, por exemplo: a) menção do nome em livro histórico da organização; b) menção honrosa nas assembleias ou em dias especiais; c) emissão de certificados, diplomas, medalhas; d) atribuição do nome a uma sala ou ala da instituição (DOHME, 2001). Enfim, fazer da homenagem uma forma de reconhecimento pela importância do trabalho que não permite uma retribuição monetária.

Importante, entretanto, avaliar sempre os eventuais impactos desse reconhecimento a um determinado voluntário, para que não seja desvirtuado e acabe impondo consequência negativa ou se torne fator de desmotivação aos demais voluntários, ou seja, a homenagem deve ser justa e incontestável.

3. CONCLUSÃO

Observa-se um crescimento nas ações voltadas para a solidariedade, quer seja no ambiente empresarial, nas ONGs ou até mesmo nas escolas.

Desde pequenas, as crianças, acompanham ações de solidariedade e a mídia é a grande impulsora nessa conscientização, divulgando sempre os números e ações de solidariedade.

Os grupos da terceira idade, também contribuem muito no trabalho voluntário, assim como as empresas que, além de apresentarem diferenciais competitivos, desenvolvem e ganham muitas experiências de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipe.

Verifica-se no âmbito empresarial um aumento significativo do trabalho voluntário, bem como a propagação das ações que objetivam o cumprimento da responsabilidade social, esse investimento deliberado pelas empresas acaba impondo retornos significativamente positivos com a divulgação na mídia, a certeza do compromisso com o bem estar da população e o interesse em criar um futuro melhor para

a população. Estas iniciativas também repercutem de forma muito positiva perante os poderes públicos e evidencia a credibilidade da atividade desenvolvida.

Assim, o estudo sobre o assunto deve ser contínuo e a troca de experiências com esses grupos devem ser intensas, para, a cada momento, despertar nas pessoas a vontade de participar de ações solidárias e humanitárias.

REFERÊNCIAS

- CORULLÓN, Monica Beatriz Galiano; FILHOS MEDEIROS, Barnabé. **Voluntariado na empresa: Gestão Eficiente da Participação Cidadã**. São Paulo: Peirópolis, 2002.
- Centro de Voluntariado de São Paulo. **Gerenciamento de Voluntário**. São Paulo, 2001.
- DOHME, Vania D'Angelo. **Voluntariado: equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001.
- DOMENEGUETTI, Ana Maria. **Voluntariado: Gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos**. 2 ed. São Paulo: Esfera, 2001.
- FREITAS, Falber Reis; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira. **Voluntariado Empresarial: Uma questão de legitimidade? Anais de Evento...** EnANPAD, 2004.
- GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Planeta Terra, 2001.
- MARTINS, José Pedro. **Voluntariado para uma cidadania ativa**. Campinas: Fundação Educar DPaschoal, 2005.
- MASCARENHAS, André Ofenhejm; ZAMBALDI, Felipe. **Motivação em Programas de Voluntariado Empresarial: Um Estudo de Caso**. **Anais de Evento...** EnANPAD, 2002.
- SAVITZ, Andrew W.; WEBER, Karl. **A empresa sustentável: o verdadeiro sucesso é lucro com responsabilidade social e ambiental**. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

Paulo Bareli

Possui graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade Castelo Branco e Especialização em Gestão Universitária pela Universidade Anhanguera-Uniderp. É aluno do Mestrado Profissional em Administração pela Unimep - Universidade Metodista de Piracicaba. Professor Universitário nas disciplinas de Recursos Humanos e de Administração de Pessoal. Ministra cursos de Técnicas de Administração de Pessoal. Consultor de Recursos Humanos.

Aldo José Fossa de Sousa Lima

Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (1997). Mestrado em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba. Sócio do escritório Blickstein, Cella e Sousa Lima Advogados Associados e atua preponderantemente na área de Direito do Trabalho.