

**TEORIA E PESQUISA EM VOLUNTARIADO: CINCO PRINCIPAIS PERSPECTIVAS NAS
CIÊNCIAS SOCIAIS**

JUSSARA JÉSSICA PEREIRA

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

jussarajpereira@gmail.com

MÔNICA CARVALHO ALVES CAPPELLE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

edmo@dae.ufla.br

ANA FLÁVIA REZENDE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP)

anaflaviarezende@gmail.com

TEORIA E PESQUISA EM VOLUNTARIADO: CINCO PRINCIPAIS PERSPECTIVAS NAS CIÊNCIAS SOCIAIS

INTRODUÇÃO

Desde a publicação seminal de David Smith (1975), “*Voluntary action and voluntary groups*”, os estudos sobre voluntariado vem se desenvolvendo em uma gama cada vez maior de perspectivas (WILSON, 2012). A exemplo têm-se os trabalhos de Clary e outros (1998); Wilson (2000; 2012); Musick e Wilson (2008); Carpenter e Myers (2010); Bonfim (2010); Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013); Marcos, Parente e Amador (2013); Veludo-de-Oliveira, Pallister e Foyal (2015); Stukas (2016), entre outros.

Para Smith (1975), um problema-chave no estudo da ação voluntária era a sua definição. Na época, os pesquisadores demonstravam uma necessidade de maior clareza na aceção do termo, entendido como um passo importante para o desenvolvimento de teorias adequadas ao estudo da ação voluntária. No entanto, ainda hoje, existe pouco consenso sobre como resolver essa questão, visto que o voluntariado passou a assumir diferentes formas e experiências, demonstrando o seu caráter multifacetado.

Percebe-se que a literatura existente sobre o voluntariado é vasta, todavia ela não se encontra bem delimitada em períodos regulares de produção do conhecimento, como tantos outros temas nas ciências sociais, em especial na administração, sendo este o *gap* de pesquisa encontrado.

Diante disso, o problema de pesquisa deste estudo centra-se em refletir sobre quais pressupostos teóricos podem ser apontados para a pesquisa e teoria em voluntariado nas ciências sociais, em especial a administração. O objetivo é propor algumas abordagens sustentadas na pesquisa e teoria em voluntariado. Para tal, foi efetuada uma revisão de literatura, com o objetivo de mapear e conhecer o que está sendo publicado sobre o voluntariado tanto na literatura nacional como internacional. A busca na literatura nacional envolveu visitas aos sites dos principais periódicos em Administração, tais como: Cadernos EBAPÉ.BR, Organizações & Sociedade, RAC - Revista de Administração Contemporânea, RAE - Revista de Administração de Empresas e RAUSP - Revista de Administração. Já na literatura internacional os termos usados para a busca avançada de artigos foram “*volunteering*”, “*volunteer*” e “*research*” na base de dados *Spring*, no período de tempo de 2006 até 2016.

Como resultados, têm-se que a produção em voluntariado pode ser dividida em cinco abordagens, compostas em linhas de pensamento pela qual o tema vem sendo pesquisado pelos cientistas sociais, quais sejam: a) Abordagem funcional para a motivação ao voluntariado, b) Abordagem gestonária sobre voluntariado, c) Abordagem mercadológica sobre voluntariado, d) Abordagem da representação do voluntariado, e e) “O novo voluntariado”.

O presente trabalho encontra-se estruturado em seis sessões. A primeira trata-se desta introdução, incluindo contextualização, *gap* encontrado, problema de pesquisa e objetivo. Na segunda sessão é apresentado a fundamentação teórica desse estudo. Na terceira sessão é exposto o método de pesquisa. Na quarta sessão são apontados cinco pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado. Na quinta sessão apresenta-se as conclusões, incluindo-se contribuições e recomendações para trabalhos futuros. Por fim, na sexta sessão são apresentados as referências utilizadas para a realização deste estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Foi Smith (1975, p. 247) quem liderou a aceção do termo voluntariado definindo-o como ação voluntária individual, coletiva ou comunitária, caracterizada principalmente pela busca de benefícios psíquicos (como autorrealização, estima e pertencimento), por ser discricionária na natureza (liberdade de escolha), não determinada por: fatores biossociais (constrangimentos fisiológicos em suas formas socializadas); fatores coercitivos

(constrangimentos sociopolíticos apoiados por uma ameaça de força); ou remuneração direta (pagamento de alta probidade direta ou benefícios econômicos de quaisquer tipos). Essa definição proposta pelo autor está enraizada na teoria motivacional do sociólogo “Maslow (1954)”.

Para Musick e Wilson (2008) e Wilson (2012; 2000) o crescente interesse no voluntariado se deve a um número de razões sejam elas coletivas ou particulares, internacionais ou nacionais, culturais e até mesmo religiosas. Contudo, a principal razão se deve ao fato de o voluntariado ter recebido uma análise mais minuciosa, impulsionada em grande parte, pelo interesse público em estimular e encorajar o voluntariado no desenvolvimento das sociedades.

Tais autores, ao revisitarem várias publicações internacionais e de impacto sobre o tema, estabeleceram algumas tendências nas teorias, antecedentes e causas do voluntariado, quais sejam: a) disposições subjetivas como personalidade, motivação, valores, normas, crenças e atitudes; b) recursos individuais como recursos socioeconômicos, tempo, saúde, renda, gênero, raça; status de imigração, educação e trabalho; c) contexto social do voluntariado como a perspectiva ou curso inicial de vida (origem da família, escolaridade e atividades extracurriculares), perspectiva ou curso médio de vida (emprego estável, casamento e paternidade) e final de vida (aposentadoria, exercícios físicos, relação positiva do voluntariado no envelhecimento), recursos sociais (redes sociais, escolas, congregações, vizinhança, cidades, estados e regiões, países, diversidade transnacionais; d) a organização do trabalho voluntário (tarefas e funções dos voluntários); e) as consequências do Voluntariado (cidadania, comportamento pró-social, ocupação, renda e saúde).

Entre as tendências, Wilson (2012) ressalta que a popularidade ou aceitação do voluntariado vem aumentando com a modernização, devido ao aumento do número de pessoas idosas e também pessoas que vivem fora da estrutura familiar que dependem menos de formas tradicionais de apoio social, o que culminou no aumento do voluntariado (WABURTON e WINTERTON, 2010). Nas cidades estadunidenses, por exemplo, ele observou uma tendência ascendente para se voluntariar entre 1974 e 2005. A modernização também influencia quem faz, o tipo e o papel do voluntariado, trazendo consigo novas formas de voluntariado.

Em sociedades industriais avançadas como os Estados Unidos, novas formas de voluntariado de curta duração e pouco compromisso são as preferidas, como, por exemplo, o abrigo de animais, que possibilita maior flexibilidade nos horários de trabalho. Em outras sociedades, como o Irã, o governo incentiva as mulheres a contribuírem como voluntárias da saúde. Na cultura islâmica, as mulheres são desencorajadas a ingressarem na força de trabalho pago, por outro lado, existe uma abertura a participarem fora de casa, quando os maridos aprovam, em programas de prestação de serviços voluntários, o que pode ser visto como uma fonte de status na comunidade (HOODFAR, 2010).

O voluntariado é uma importante manifestação da utilidade humana, se caracterizando como o tempo em que as pessoas oferecem, entre outros serviços, a companhia àquele que é solitário, a tutoria para analfabetos, o aconselhamento aos que precisam, os cuidados de saúde aos doentes, são exemplos dessas atividades, sendo necessário fazê-lo de forma regular, contínua e voluntária. Sua importância reside no fato de que “todos os anos, milhões de pessoas dedicam quantidades substanciais de seu tempo e energia para ajudar os outros” (CLARY e outros 1998, p. 1516).

Snyder e Omoto (2008) em uma revisão sobre o tema voluntariado definiu o termo como uma atividade de ajuda, livremente escolhida e deliberada, que se estende ao longo do tempo e que, muitas vezes, é realizada por meio de organizações e em nome de causas receptivas ou de indivíduos. Para os autores, o papel ativo do indivíduo na escolha do tipo de voluntariado e no curso de sua ação voluntária são temas recorrentes, utilizados por vários estudiosos, na caracterização e definição do voluntariado.

De modo similar, a tomada de decisões, a influência e as motivações pessoais também aparecem nas conceituações sobre o tema. Essa definição de voluntariado adotada por Snyder e Omoto (2008) exclui os casos em que a relação entre ajudante e destinatário se estabelecem por meio da prestação de assistência, como cuidado e apoio a um cônjuge doente ou ao envelhecimento dos pais. Segundo eles, tais relacionamentos envolvem uma história de ajuda e reciprocidade, pois são relacionamentos que trazem o sentido de obrigação que flui de ligações familiares, não podendo ser verdadeiramente voluntárias se caracterizando como comportamento de ajuda e cuidado.

Haski-Leventhal e Bargal (2008) reconhecem que nas últimas duas décadas, o conhecimento sobre o voluntariado foi expandido, no entanto, uma compreensão mais completa sobre a socialização organizacional dos voluntários esteve em falta, de modo que, o processo através do qual um voluntário aprende o trabalho, internaliza valores e objetivos organizacionais, tornando-se um voluntário eficaz e envolvido, são aspectos deficientes na maioria dos trabalhos empíricos sobre o tema. Assim, os autores realizaram uma pesquisa de cunho etnográfico com voluntários israelitas que trabalhavam com jovens em situação de risco e sofrimento, mais especificamente crianças em situações de rua.

Como conclusão do estudo, os autores indicaram cinco diferentes fases na socialização dos voluntários, são elas: nomeação, recém-chegada, envolvimento emocional, voluntariado estabelecido e retirada, isto é, “aposentadoria” do voluntário. O modelo também explica e descreve outras quatro fases de transição do processo (entrada, acomodação, afiliação e saída) bem como as experiências e emoções envolvidas em cada fase. Como experiências e emoções envolvidas têm-se: atividade; percepções; esgotamento; relacionamentos; análise dos custos e benefícios.

Rodrigues et al (2014) em um estudo bibliométrico sobre a produção científica sobre o voluntariado no *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, periódico que foi criado em 1990 por Helmut Anheier e Martin Knapp e, atualmente, é a revista oficial da Sociedade Internacional de pesquisas do Terceiro Setor (ISTR), identificaram as seguintes palavras chaves mais relevantes na busca pela produção científica da temática: *Civil society; Nongovernmental organizations; Nonprofit organizations; Volunteering; United States; United Kingdom; Third sector*. Em relação às instituições de ensino superior que apresentaram maior representatividade nas publicações encontram-se: *Radboud University Nijmegen; Indiana University; University of Southampton; London School of Economics; University of Ulster; University of Kansas; Vrije Universiteit; Chapman University*; entre outras. No que tange aos autores que mais publicaram artigos voltados à temática, no período de 1997 a 2012, evidencia-se a contribuição de Helmut K. Anheier; Ebenezer Obadare; Dennis R. Young; Arthur W. Blaser; William N. Holden; Sylvia I. Bergh, entre outros.

Para Mueller (1975), os voluntários podem ser “pagos” por seu trabalho, sob quatro formas, a primeira se refere à unidade familiar, a segunda ao consumo do bem coletivo. Assim o voluntário gozaria de um “incentivo seletivo” que é a terceira forma de pagamento, como por exemplo, um contrato social, e por último, ter o capital humano da família melhorado, esta última forma de motivação é denominada como servidão altruísta.

Nota-se que o voluntariado é uma prática ou modo de ação que perpassa por diversos campos, pode-se citar, por exemplo, o voluntariado em hospitais, o voluntariado turístico, o voluntariado em mega-eventos, a docência voluntária entre outros. Existem diversos tipos de voluntariado e eles são expressos nas relações estabelecidas cotidianamente, na relação entre indivíduo e sociedade, na interação e vivência humana. Ao se referir sobre os diversos tipos de voluntariado, também se refere às práticas de voluntariado operacionalizadas pelas organizações do terceiro setor com intervenção social. Estas últimas foram analisadas por Marcos, Parente e Amador (2013) que as sintetizaram em um quadro, indicando autores e perspectivas. A figura 1 representa esse quadro.

	Tipos	Características	Autores
Institucional	Voluntariado informal e espontâneo	Desenvolvido de forma autônoma e individual e sem um vínculo organizacional. Engloba práticas em torno de redes primárias de solidariedade social referentes ao contexto familiar ou a relações de proximidade e de vizinhança.	Moreno & Yoldi (2008)
	Voluntariado formal e institucional	Desenvolvido de forma sistemática numa organização formalizada sob um enquadramento jurídico, e de acordo com compromissos assumidos de forma recíproca.	
Temporal	Intensidade temporal Restrita	O voluntário dedica no mínimo uma hora por mês do seu tempo a estas atividades.	Adaptado de Olabuénaga (2001)
	Intensidade temporal Ampla	O voluntário dedica no mínimo dezesseis horas por mês (quatro horas semanais) do seu tempo a estas atividades	
	Voluntariado Ocasional	Exercício de ações de voluntariado pelo menos uma vez por ano.	Delicado, Almeida & Ferrão (2002)
	Voluntariado regular	Exercício do voluntariado com regularidade, no mínimo, mensal.	
Desempenhos funcionais	Voluntariado de Cidadania	Associado a tarefas de direção destinadas a garantir a orientação estratégica da organização.	Perrot (2006)
	Voluntariado de serviços (orientação operacional)	Assegura a prestação de bens ou serviços, garantindo o cumprimento da missão e vocação da organização.	
	Voluntariado Funcional	Garante as atividades internas necessárias ao funcionamento da própria organização, tais como tarefas administrativas e logísticas.	
	Voluntariado de Direção	Garante as tarefas inerentes aos titulares dos órgãos estatutários das organizações.	Delicado, Almeida & Ferrão (2002)
	Voluntariado de Execução	Garante tarefas de caráter técnico e de direção executiva: o apoio direto aos beneficiários/ clientes/públicos por via da dinamização de atividades; o funcionamento interno da organização.	

Figura 1. Tipos de voluntariado segundo critérios de distinção.

Fonte: Marcos, Parente e Amador (2013).

METODOLOGIA

Esta pesquisa tem caráter qualitativo e exploratório e seu objetivo é propor alguns pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado. Para tanto, efetuou-se uma revisão de literatura, via levantamento bibliográfico, com o objetivo de mapear e conhecer o que está sendo publicado sobre o voluntariado tanto na literatura nacional como internacional. A busca na literatura nacional envolveu visitas aos sites dos principais periódicos em Administração, tais como: Cadernos EBAPE.BR – nenhum artigo encontrado no período de busca; Organizações & Sociedade – 3 artigos, RAC - Revista de Administração Contemporânea - 2 artigos, RAE - Revista de Administração de Empresas – 1 artigo; e RAUSP - Revista de Administração – nenhum artigo encontrado no período de busca. Dessa forma, obteve-se um total de 6 artigos encontrados no período de tempo de 2006 até 2016.

Já na literatura internacional os termos usados para a busca de artigos avançada foram “volunteering”, “volunteer” e “research” na base de dados *Spring*, foram encontrados 109 artigos publicados no período de tempo de 2006 até 2016, em revistas como: VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations – 46 artigos; Review of Religious Research – 3 artigos; Journal of Academic Ethics – 2 artigos entre outros periódicos que tiveram 1 artigo.

Procedeu-se com a leitura dos resumos dos artigos encontrados e aqueles que versavam de alguma forma sobre a teoria e pesquisa em voluntariado foram considerados na elaboração do quadro de pressupostos a seguir.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A literatura existente sobre o voluntariado é vasta, todavia ela não se encontra bem delimitada em períodos regulares de produção do conhecimento, como tantos outros temas nas ciências sociais. Ao que se percebe, os estudiosos do tema delimitaram a primeira das cinco abordagens que são propostas neste estudo, que é a abordagem funcional para a motivação ao voluntariado. Portanto, nota-se a existência de uma lacuna em relação ao apontamento de pressupostos teóricos que nortearam as pesquisas em voluntariado, principalmente no campo das organizações, sendo este o *gap* de pesquisa encontrado. Assim, como forma de caracterizar a produção do conhecimento sobre o voluntariado propõe-se mais quatro abordagens, como pode ser observado na figura 2.

Cinco pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado nas ciências sociais	
Abordagem funcional para a motivação ao voluntariado	São discutidas os motivos, razões que levam os indivíduos a exercerem a ação voluntária bem como a utilidade e os benefícios sociais que a ação voluntária pode ofertar para o desenvolvimento da comunidade da sociedade e o indivíduo em si.
A abordagem gestonária do voluntariado	Reconhece o voluntariado como um recurso organizacional, refletindo na profissionalização da atuação e necessidade de gestão.
Abordagem mercadológica sobre o voluntariado	Composta pelas ações e programas sociais originados na esfera privada
Abordagem da representação do voluntariado	Preocupa-se em saber o significado desta prática para quem exerce e sua implicação para quem recebe.
Abordagem do “Novo Voluntariado”.	Estabelece a necessidade da crítica à ideologia dominante que tem permeado a prática voluntária.

Figura 2. Cinco pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado nas ciências sociais

Fonte: Elaborado pelas autoras (2017).

Observa-se nas produções teóricas sobre o voluntariado o direcionamento desses estudos a cinco abordagens complementares que são descritas a seguir.

Abordagem Funcional para a motivação ao Voluntariado

Diversos autores já se debruçaram sobre a temática do voluntariado. O debate tradicional envolve tecer relações entre motivação e disponibilidade ao trabalho voluntário, pois se preocupa com o engajamento das pessoas nessa prática. As motivações, geralmente, são descritas por motivo ou razão que direcionam o comportamento dos voluntários. Tal vertente teórica é dominada por autores que defendem a existência de razões altruístas e egoístas para este tipo de trabalho (MASCARENHAS, ZAMBALDI e VARELA, 2013). Neste tópico foram agrupados os trabalhos que versam sobre a questão da motivação no voluntariado, na busca efetuada na base de dados *Spring* pode-se citar Grönlund et al (2011), Mencken e Fitz (2013), Ling e Chui (2016), entre outros.

Confirmando a tese de que o voluntariado seria motivado por motivos altruístas e egoístas, Velulo-de-Oliveira, Pallister e Foxall (2015) reforçam em seus achados esta vertente. Tal estudo analisou o comportamento de jovens voluntários e as razões pelas quais os sujeitos se disponibilizam a este tipo de serviço, eles identificaram razões altruístas, empatias e crenças, além do compromisso com a ação voluntária por um período de tempo prolongado. Os autores, ainda, estabelecem uma crítica à suposição de que o comportamento do voluntário seja sempre intencional e planejado. Esta se refere à teoria do comportamento planejado de Ajzen (1995, 1991, 2005) que sugere que as crenças, as atitudes moldadas, normas de controle e percepções de um indivíduo são antecedentes à intenção comportamental e social. Isto indica que a atitude

de se voluntariar é uma predisposição para responder a algum imperativo, de forma positiva, neutra ou negativa, o que interessa é maximizar os resultados favoráveis e minimizar os resultados não favoráveis.

Portanto, uma das funções motivacionais do voluntariado seria promover novas experiências de aprendizagem, e assim obter uma melhor compreensão do mundo, da sociedade em geral. Desta forma, autores como Ryan, Kaplan e Grese (2001) e Walter (2005) reconhecem que as pessoas executam o serviço voluntário, no intuito de receber benefícios de auto-desenvolvimento e conhecimento.

Certamente, as abordagens funcionais das motivações voluntárias contribuíram muito para a agenda de pesquisa sobre o tema voluntariado, a exemplo têm-se o trabalho de Clary e outros (1998) que colaborou significativamente para o desenvolvimento do tema nas ciências sociais revelando que dentre as funções do voluntariado estão: a expressão de valor da atividade para os voluntários, a aprendizagem decorrente das funções exercidas, os benefícios na carreira profissional, a proteção do ego, o aumento do ego, e melhoria nas relações sociais. Esse trabalho analisou, também, como os voluntários experimentam e associam o voluntariado na construção de suas identidades pessoais.

Mary Ho e Stephanie O'Donohoe (2014), por exemplo, estudaram as motivações para a realização do voluntariado ligado à construção da identidade de jovens. Como resultados, as autoras identificaram cinco estereótipos que contribuem para a construção das identidades, são eles: o mais velho na organização filantrópica, o doce solteirão, o ambientalista protestante, o voluntário comum e os não voluntários. Todos esses estereótipos, com exceção do voluntário comum, tiveram implicações positivas no que tange à proteger e melhorar a auto-estima dos jovens. As autoras sugerem também que estereótipos negativos afetam a decisão dos jovens em participar como voluntários, afetando negativamente suas experiências.

Segundo Lynette Unger (1991), o voluntariado foi, por muitas vezes, explicado como “fazer boas obras”, e tal explicação tem significação ancorada na tradição judaico-cristã. Existem, inclusive, vários estudos sobre o voluntariado que citam razões altruístas como motivações primárias para se voluntariar, e suas definições variam de acordo com o objeto de estudo, como por exemplo: ajudando pessoas, beneficiando crianças, trabalhando por uma causa, demonstrando patriotismo, prestando serviço à comunidade, voluntários do hospital, doadores de sangue. Todos esses motivos indicaram haver razões humanitárias ou altruísticas para a motivação ao voluntariado. Entretanto, ainda segundo Unger (1991) a pesquisa em psicologia social e economia geral observam uma minimização do altruísmo em meio à prática do voluntariado no contexto socioeconômico do neoliberalismo.

Conforme Carpenter e Myers (2010) ao longo dos últimos vinte anos, o papel do voluntariado mostrou-se relevante à prestação da caridade, ao acesso aos bens e serviços, além de motivar um leque de abordagens teóricas que versam sobre o comportamento pró-social. Diversas são as explicações do porque as pessoas ofertam seu trabalho de forma aparentemente gratuita. Entretanto, algumas abordagens alternativas tendem a considerar o voluntariado como um bem de consumo, como uma possibilidade de investimento em capital humano, ou um meio de ganhar recompensas extrínsecas, bem como a manifestação de valores e atributos como extroversão, altruísmo, desejos entre outros.

As pesquisas tradicionais em voluntariado destacam diversos motivos e razões para a adesão dos voluntários. A premissa é que os motivos são constitutivos da ação, sendo um discurso que atribui significado e ajuda a moldar o comportamento (WILSON, 2000). Destarte, com tantos aspectos levantados, a temática tornou-se complexa e encontra-se dividida em oito categorias conceituais levantadas por Fischer e Schaffer (1993) esses motivos foram sintetizados por Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013) e encontram-se na figura 3.

Categoria	Pesquisa e Teoria
Motivações Altruístas	Pesquisas apontam para o “ajudar”, ou “fazer o bem” como a razão mais alegada para o voluntariado
Motivações Ideológicas	Voluntários alegam causas específicas ou ideologias para o engajamento em atos voluntários
Motivações Egoístas	As pessoas envolvem-se em atos voluntários para satisfazer necessidades do ego, como, por exemplo, a aprovação social.
Motivações Materiais	Incluem benefícios para a própria pessoa ou família. Segundo muitos teóricos, as pessoas são voluntárias prevendo benefícios materiais futuros.
Motivações de Status	O desejo de adquirir conhecimento profissional, contatos e reconhecimento é mais acentuado em pessoas em idade de trabalho e em estudantes
Motivações Sociais	Encontrar pessoas e fazer amizades são motivos alegados por muitos voluntários
Motivações de Lazer	O voluntariado é uma forma de lazer para muitas pessoas. Muitos voluntários respondem que se engajam nestas atividades por terem “tempo livre”
Motivações de Crescimento pessoal	O aprendizado, o crescimento pessoal e o desenvolvimento espiritual são motivos importantes para o voluntariado.

Figura 3. Quadro Síntese dos Motivos Alegados Para a Atuação Voluntária.

Fonte: Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013).

Handy e outros (2010), por sua vez, realizaram um estudo, com o intuito de averiguar em uma população de estudantes de graduação qual a motivação para o voluntariado. Os autores concluíram que na população estudada, o voluntariado seria motivado por perspectivas de carreira, emprego e construção de currículos. Os alunos se voluntariam por razões utilitaristas, e embora apresentem menos tempo de trabalho voluntário, eles são mais propensos a se voluntariar.

Para Stukas e outros (2016) a abordagem funcional das motivações para o voluntariado, propõe que a satisfação do voluntário e as intenções de continuar se voluntariando são influenciadas pelo jogo entre motivações importantes e motivações disponíveis para serem satisfeitas no ambiente de voluntariado, logo, os voluntários são mais felizes e assim pretendem continuar a medida que eles são capazes de satisfazer seus objetivos na atividade selecionada ou atribuída. Desta forma, para a abordagem funcional qualquer motivo importante, quando preenchido pode levar um aumento da satisfação ou intenções futuras dos voluntários. Outros estudos, porém, reforçam a necessidade de reconhecer o voluntariado como um recurso organizacional, esta abordagem foi descrita no próximo tópico.

Ante a concepção ingênua e romantizada do voluntariado a importância da abordagem funcional da motivação para a teoria e pesquisa em voluntariado, é perceptível ao apontar não só as motivações altruístas elencadas, como fonte propulsora do serviço voluntario, como também motivações de cunho ideológico, egoístas, materiais, status, sociais, lazer, crescimento pessoal, entre outros.

Ao analisar-se a perspectiva teórica da abordagem motivacional para a adesão ao voluntariado, percebe-se como esta, muitas vezes, apresenta um debate sobre altruísmo e egoísmo que mitificam o sujeito prestador de tal trabalho, atribuindo-lhe características de maneira exaustiva ou que o denigrem ou que o transforma em um herói da sociedade. A figura 4 ilustra algumas razões para a adesão ao voluntariado.

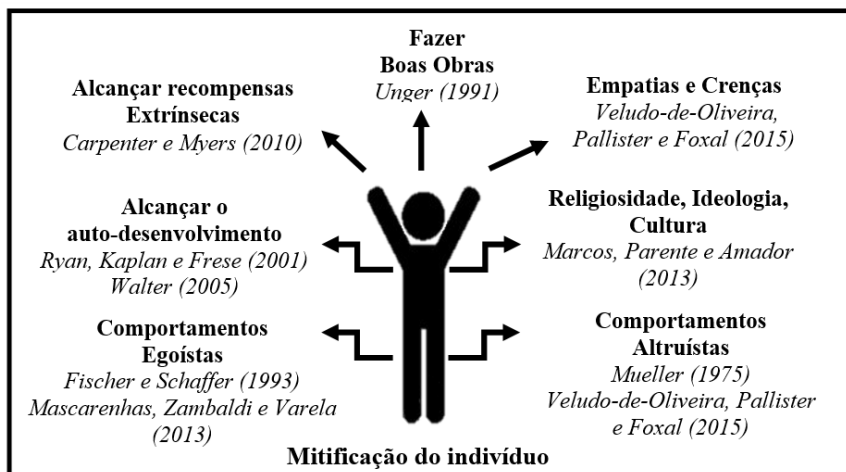


Figura 4. Voluntariado segundo a abordagem funcional para a motivação.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2017).

Assim, acredita-se que há uma tradição na abordagem funcional da motivação em justificar a motivação para o voluntariado em comportamento altruísta e/ou egoísta. Dessa forma, o fazer boas obras teria tanto comportamentos influenciados pelos fatores religiosos, ideológicos e culturais, incluindo-se crenças e empatias, como também o objetivo de autodesenvolvimento e recompensas extrínsecas.

Abordagem Gestionária sobre Voluntariado

Nesta abordagem foram agrupados os estudos que reconheceram o voluntariado como um recurso organizacional que deve ser gerido. Algumas pesquisas fazem referência à atuação de voluntários no terceiro setor e, muito embora, reconheçam-no como uma ação espontânea, apostam na intenção de torná-la uma ação planejada e capacitada. Desta forma, foram surgindo os primeiros manuais do trabalho voluntário que buscavam organizar e direcionar tal prática. Na busca de dados efetuada na base de dados *Spring* pode-se citar o trabalho de Pick, Holmes e Brueckner (2011) entre outros.

Uma busca rápida pela internet com os termos “*volunteer management*”, “*managing volunteers*” ou “*volunteers handbook*” permite acessar facilmente as melhores práticas em gestão de voluntários: divisão e descrição do trabalho, manuais de treinamento, fluxogramas, códigos de conduta para o voluntariado. Enfim, várias informações para desenvolver o Programa de Voluntariado, gerir riscos, encontrar e selecionar voluntários, além do apoio, supervisão e retenção dos mesmos, por meio da motivação, liderança e do reconhecimento. Genericamente, são guias de boas práticas para envolver os voluntários e aumentar sua atuação na instituição, oferecendo-lhes desenvolvimento profissional em troca de tarefas organizacionais. São exemplos desses sites: *idealist.org*; *501commons.org*; *knowhownonprofit.org*; *centerfornonprofitexcellence.org* entre outros. São exemplos desses manuais: *Volunteering compact code of good practice*; *Managing Volunteers a good practice guide*; *Good practice guide to involving volunteers*; *Volunteer management practices and retention of volunteers*.

Um bom arquétipo sobre as boas práticas de gestão em voluntariado é o manual “*Best practices in volunteer management: an action planning guide for small and rural nonprofit organizations*” que elencou dez melhores práticas na gestão do voluntariado, são elas: 1) Valorização do papel dos voluntários; 2) Definição de regras e expectativas; 3) Desenvolvimento de competências de gestão de voluntários; 4) Reduzir o risco do cliente e do grupo; 5) Criando atribuições claras; 6) Alcance além do círculo; 7) Orientação e Treinamento de Voluntários; 9) Fornecer supervisão; 10) Fazer os voluntários sentirem que pertencem; 10) Reconhecer as contribuições de voluntários.

Em termos gerais, segundo o canal “*Volunteer Canada*” “a gestão voluntária é a seleção, supervisão e engajamento de voluntários, mas muito mais que isso. A gestão voluntária abre uma organização para a comunidade e permite aos cidadãos se envolverem” (VOLUNTEER CA, 2016, tradução nossa), dessa forma, os gerentes do voluntariado asseguram o bem-estar e a felicidade dos voluntários de uma organização, mantendo o programa eficaz e envolvente. Dependendo da estrutura da organização o gestor do voluntariado pode ser um profissional em tempo integral pago, ou um voluntário. Algumas organizações podem integrar seus sistemas de gestão de recursos humanos de forma a incluir todos que trabalham em nome da organização, sejam eles remunerados ou voluntários.

Essa vertente dos estudos em voluntariado passou a ter maior notoriedade em 2001, com a promulgação do Ano Internacional dos Voluntários. Assim, os profissionais de gestão de voluntários de todo o mundo reuniram-se em Toronto, no Canadá, para a Conferência Internacional sobre a Administração do Voluntariado. Os participantes se envolveram com o intuito de desenvolver uma Declaração Universal sobre a profissão de Liderança e Gestão de Voluntários, o documento encorajava os gestores a utilizarem-no para aumentar a consciência do papel desempenhado pelos gestores de recursos voluntários. Com a criação dessa associação lançava-se o lema de “um mundo em que a vida dos indivíduos e das comunidades são melhoradas pelos impactos positivos das ações voluntárias” (VOLUNTEER CA, 2016, tradução do autor),

A Declaração Universal sobre o voluntariado, adotada pela Associação Internacional de Esforços Voluntários (IAVE) afirma que “o voluntariado é um boco de construção fundamental na sociedade civil, ele traz à vida as mais nobres aspirações da humana – a busca da paz, da liberdade, da oportunidade, segurança e justiça para todas as pessoas” (IAVE, 2016, tradução nossa) se tornando assim um elemento essencial de todas as sociedades.

Segundo o *Volunteer Canada* (2016) a administração de voluntários promove a mudança, resolve problemas e atende necessidades humanas por meio da mobilização e gestão de voluntários, buscando o maior impacto possível. Dessa forma, a administração de voluntários aspira a: a) Agir de acordo com elevados padrões profissionais; b) Construir compromisso com uma visão e uma missão compartilhada; c) Desenvolver e combinar talentos voluntários, motivações, disponibilidade de tempo e contribuições diferentes com oportunidades satisfatórias; d) Orientar voluntários para o sucesso nas ações que são significativas para o indivíduo e para a causa que servem; e e) Ajudar a desenvolver e melhorar uma estrutura de organização para o voluntariado.

Atualmente, no Brasil, uma organização de notável reconhecimento quando o assunto é voluntariado é o Hospital Israelita Albert Einstein, que conta com uma equipe de mais de 500 pessoas fazendo trabalho voluntário, entre eles mulheres e homens de diferentes idades, classes sociais, religiões e formação profissional. A organização conta com um Departamento de Voluntários, certificado pela ISO 9001, que foi implantado em 2002 por meio dos esforços da presidente em exercício e dos voluntários que ajudaram a implantar várias etapas do modelo de gestão (EINSTEIN, 2016).

De modo similar, o voluntariado do Hospital do Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAAC) também é certificado pela ISO 9001, tem em torno de 460 voluntários, além de ser um exemplo de gestão ao serviço voluntário e administração para que a estrutura organizacional continue funcionando e atendendo.

A figura 5 é um esquema ilustrativo sobre a abordagem gestonária do voluntariado, na qual apresenta duas contradições: quanto maior a profissionalização no voluntariado, maior será a eficiência e a eficácia de suas ações, alcançando metas e objetivos, o que irá demandar maior dedicação, planejamento e duração das atividades, por outro lado, quanto maior a racionalização menos a ação voluntária será espontânea, flexível e autônoma.



Figura 5. Voluntariado segundo a abordagem Gestionária.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2017).

Frete aos desafios de uma organização inserida em um sistema neoliberal (Figura 5), em que a permanência, o crescimento, a inovação e o sucesso da mesma estão atrelados a uma boa gestão, observa-se nesta abordagem a tentativa das ONGs e OSCIPs em se adequarem aos imperativos da gestão das organizações em processo de produção do capital.

Essa profissionalização do voluntariado leva as ONGs e as OSCIPs a se adaptarem aos indispensáveis termos de eficiência e eficácia, culminando em um isomorfismo tanto normativo, quanto mimético. O primeiro, pois se baseia na disseminação dos manuais de gestão, na profissionalização da atividade por meio da especialização da administração do voluntariado, na definição de métodos de trabalho, na seleção e recrutamento dos recursos voluntários. O segundo ocorre quando estas organizações passam a se modelar conforme as outras de melhor posicionamento na sociedade neoliberal.

Assim, a excessiva profissionalização do voluntariado objetifica a substancialidade da atuação voluntária que passa a ser gerida, capacitada, organizada, reificada, engessada o que promove banalização da prática, perda de autonomia e do seu caráter social. Percebeu-se que ao ser gerido o voluntariado poderia trazer benefícios mercadológicos para as organizações, a seguir descreveu-se sobre a abordagem mercadológica.

Abordagem Mercadológica sobre o Voluntariado

Nessa abordagem foram reunidos os trabalhos que se referem à atuação de voluntários no setor privado, como, por exemplo, o voluntariado empresarial, ou voluntariado corporativo. Esse estilo de voluntariado é caracterizado pelo trabalho não remunerado e envolve a participação dos funcionários da empresa. Observa-se, pois, nesta abordagem uma crescente profissionalização do voluntariado nas organizações, trata-se de um investimento social privado, realizado por meio das fundações corporativas e trabalhadores voluntários (FISCHER e FALCONER, 2001; GARAY, 2001; BORGES, MIRANDA e VALADÃO JUNIOR, 2007; MASCARENHAS, ZAMBALDI e VARELA, 2013). Na busca efetuada na base de dados *Spring* pode-se citar Pajo e Lee (2011), Manetti (2015) entre outros.

Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013, p. 239) realizaram um estudo sobre os programas de voluntariado empresarial, em uma filial de um banco americano no Brasil e constataram que o programa corporativo de responsabilidade social, era viabilizado pelo voluntariado, e possuía cerca de 6% dos funcionários da empresa engajados regularmente em atividades voluntárias junto às organizações parceiras. O programa foi incentivado pelas demandas internas e externas que exigiam a participação da empresa nas demandas da sociedade. A empresa busca incentivar uma “cultura de voluntariado” pelo estímulo à atuação dos voluntários. A conclusão dos autores é que tanto os empresários, quanto empresas e sociedade ganham, “caracterizando o voluntariado empresarial como um jogo de ganha-ganha”.

As empresas como entes centrais da economia são pressionadas a assumirem determinadas responsabilidades sociais. Dessa forma, estas antecipam suas atividades sociais, buscando construir uma imagem de uma empresa benfeitora, se apropriando da sensibilidade e da força de trabalho humano para a atuação da pessoa jurídica em questão. A empresa passa a se responsabilizar socialmente, mas almeja o benefício e o impacto deste trabalho em sua rentabilidade, com vistas a satisfazer suas necessidades de acumulação do capital.

É inegável a importância das ações e programas sociais originados na esfera privada. No contexto empresarial brasileiro, destaca-se uma forte tendência em firmar um compromisso entre empresa e sociedade a partir do surgimento do conceito de “cidadania empresarial” nos anos de 1990, nesta época havia, sobretudo, um pensamento de que o Estado, sozinho, não seria capaz de cumprir com todas as obrigações sociais (MASCARENHAS, ZAMBALDI e VARELA, 2013). Todavia, o termo “cidadania empresarial” pode indicar algumas armadilhas ideológicas deste movimento, uma vez que essa “cidadania” visa não só contribuir com os programas sociais e o desenvolvimento cultural e artístico do país, mas também um comprometimento com os interesses organizacionais de mercado, como, por exemplo, o reposicionamento da empresa diante do consumidor.

Discorrem Prouteau e Wolff (2008, p. 315) que “o trabalho voluntário é um recurso importante para as organizações sem fins lucrativos”. Ademais, sua importância econômica tem atraído os olhares dos economistas, prioritariamente por dois fatores, o primeiro está no interesse em se estudar as doações financeiras, e o segundo está na inexistência do dinheiro do salário. Prouteau e Wolff (2008), também citam o Projeto do Terceiro Setor *Johns Hopkins Comparative* que é, atualmente, o maior esforço sistemático para analisar a estrutura, o escopo e o financiamento do setor privado sem fins lucrativos em vários países do mundo inteiro. Nas informações sobre o voluntariado em 24 países, é possível perceber que o valor financeiro deste recurso não remunerado representa, em média, uma contribuição duas vezes maior que a quantidade de dinheiro doada (CNP, 2016).

Fisher e Falconer (2001), por sua vez, reafirmam que o voluntariado empresarial traz bons resultados para as empresas que assumem tais iniciativas, assim como para as organizações da sociedade civil com as quais se estabelecem alguma aliança, esta seria, portanto, uma das razões que as empresas voltadas para o mercado, com a finalidade de produzir e comercializar gerando lucros, investiriam em projetos sociais para desenvolverem programas de voluntariado. A figura 6 apresenta um esquema sobre o pensamento da abordagem mercadológica do voluntariado.

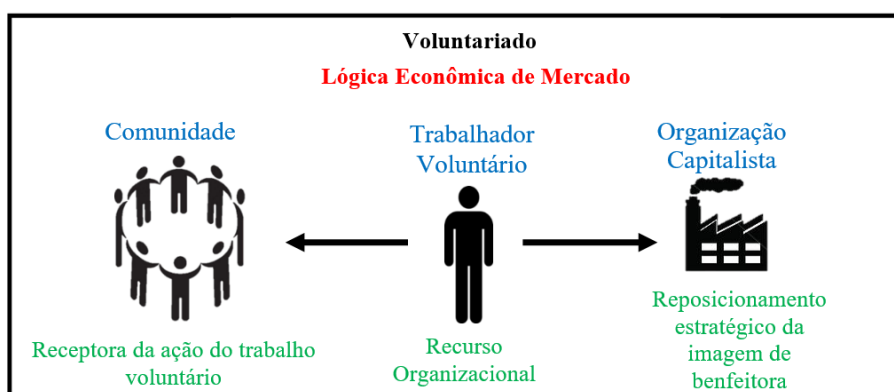


Figura 6. Esquema que representa a abordagem mercadológica do voluntariado.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2017).

O esquema da figura 6 retrata o voluntariado imerso na lógica econômica do mercado e a conotação mercadológica que a atuação do voluntária ganhou. Observa-se um cooptação do interesse social transformando em interesse empresarial. O trabalhador voluntário passa a ser

um recurso que a organização deve gerir. Esta gestão serve: para reter os trabalhadores voluntários nas organizações e (re)posicionar estrategicamente a organização capitalista diante da comunidade como imagem de uma empresa benfeitora que disponibiliza seus recursos humanos e financeiros por uma causa social. Esse interesse das organizações capitalistas em disponibilizar seus recursos humanos e financeiros em prol da comunidade é chamado em voluntariado empresarial e pode aumentar expressivamente as receitas fiscais da empresa que adotar um projeto de “responsabilidade social” (SILVA, MIRANDA e DINIZ, 2012).

Abordagem da Representação do Voluntariado

Essa abordagem foi compreendida como a abordagem mais interpretativa sobre o fenômeno. Está composta por pesquisas que buscaram compreender a percepção dos voluntários sobre o fenômeno. Assim, foram delimitados estudos que contemplam representações, explicações ou ideias que permeiam a atuação voluntária, mais especificamente, essa abordagem encontra-se expressa na literatura com as seguintes preocupações: Quais os significados desta prática para aqueles que a exercem? Quais os sentidos atribuídos pelos voluntários? Qual o valor desta prática social para quem pratica? Qual a essência do trabalho voluntário? O que é o trabalho voluntário para os voluntários?

Silva e Palassi (2009), em sua pesquisa sobre o sentido da participação dos colaboradores voluntários em projetos e ações sociais no estado do Espírito Santo perceberam que os sentidos apontados na pesquisa referem-se à satisfação, omissão, oportunidade, frustração, espiritualidade e missão.

Por outro lado Marcos, Parente e Amador (2013), acreditam que a essência do voluntariado, enquanto atividade materialmente desinteressada, consiste em uma escolha, opção pessoal de dádiva, dedicação a um tempo parcial, motivado por fatores de identificação com a causa da missão e da organização. Portanto, não se trata de um constrangimento, ou tão pouco uma contrapartida laboral, mas uma recompensa identitária do domínio simbólico, distinguido da mão-de-obra assalariada.

Slazar, Leite-da-Silva e Fantinel (2015), por meio de uma abordagem interpretativista, investigaram a motivação para o voluntariado e as construções sociais envolvidas na realização deste trabalho, no qual o grupo se abdicou da recompensa material em favor de recompensas intangíveis. Para os autores, a construção social é o pressuposto básico para surgir a motivação para realizar algo, visto que a mesma se estabelece medida em que o indivíduo vai construindo sua obra.

Silva e Palassi (2009) acreditam que a participação, sempre acompanhou as formas históricas e os modos de viver. Assim, enquanto instrumento de força e mudança social tem grande relevância, visto que a mesma é uma das principais necessidades humanas. Os autores, ao citarem Bodernave (1994), reforçam a idéia de que a participação seja essencial à vida humana, já que segundo o autor, nenhum homem é uma ilha isolada, e desde sempre, vive em conjunto com seus iguais.

Abordagem do “Novo Voluntariado”

A abordagem do novo voluntariado insere-se em um contexto estrutural do modo de produção capitalista, que tornou o mercado o condutor de políticas. Alguns trabalhos que se enquadram nessa perspectiva denunciam apropriação feita pelo capital ao voluntariado, a exemplo têm-se Bonfim (2010), Nascimento (2011), Maior e Teixeira (2015), Silva, Miranda e Diniz (2012).

Corroborando a esta abordagem, Bonfim (2010) traça em seu trabalho algumas determinações econômicas e ideopolíticas que culminaram a “cultura do voluntariado no Brasil”. Assim, ao citar Mota (2000, p. 4), a autora sugere que “no leito da crise brasileira dos anos 1980, vem sendo gestada uma cultura política da crise que recicla as bases da constituição

da hegemonia do grande capital”, isto indica que exista uma tendência geral ao enfretamento da crise, no qual o traço dominante é a ideia de que a crise afeta igualmente toda a sociedade, desta forma a saída da mesma requer, além de sacrifícios, ajuda mútua, criando um imaginário social que é terreno fértil para a expansão da atividade voluntária.

Nota-se, porém, ainda segundo a autora, que os sacrifícios que deveriam ser de todos, na prática, só são exigidos pela classe trabalhadora, visto que, os argumentos e soluções da classe patronal envolvem: redução da jornada de trabalho associada à redução do salário; diminuição dos “encargos sociais” e seus direitos básicos como, o 13º salário, seguro desemprego entre outros; reprodução da força de trabalho; mão de obra terceirizada o que elimina boa parte dos encargos sociais, supracitados. Tais alternativas são utilizadas justamente para aumentar o número de postos de trabalho “em momentos de crise” e diminuir os direitos já conquistados.

A caridade, assistência ou filantropia, termos genericamente atrelados ao voluntariado, podem ser vistos como manifestações de cidadania e solidariedade geradas pela desordem mundial. Desta forma, esta atividade organizada passou, nas últimas décadas, a se colocar ao lado do Estado e do mercado (MAIOR e TEIXEIRA, 2015).

Nascimento (2011, p. 1-2), por sua vez, fundamenta seu trabalho no “contexto dos ajustes estruturais do modo de produção capitalista” que outorgou ao mercado, a partir dos anos de 1990, ser o “grande ordenador das políticas”, o que promoveu algumas reformas na organização do Estado. Tais reformas intensificaram a desobrigação do Estado quanto ao provimento de direitos e crescente promoção de parcerias com o setor privado. A autora salienta que o voluntariado, atualmente, tem sido uma presença constante em megaeventos nacionais e internacionais, em especial, os eventos esportivos como a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016, ao longo do texto, ela demonstra como o “o trabalho voluntário esportivo está caracterizado como representação da reestruturação produtiva do capital monopolista, visto que os megaeventos são os novos filões do lucro”.

Esta forma de voluntariado observada anteriormente é chamada de “voluntário olímpico” e ilustrativamente, pode-se citar o trabalho voluntário planejado para os jogos de 2016. Segundo Maior e Teixeira (2015, p. 2) esse e outros voluntariados ligados aos megaeventos que aconteceram e acontecerão no Brasil operam na lógica do estado de exceção econômico permanente, visto que a razão que circunda o mercado tornou-se a razão do Estado. Assim, há uma profunda contradição entre a razão que liberta e a razão que oprime, no qual “impõe-se a adaptação do direito interno aos imperativos neoliberais do capital financeiro, por meio da diminuição das possibilidades de interferência popular, bem como da limitação dos direitos da população em geral” com vista a garantir a propriedade privada e a acumulação capitalista. Os autores, ao parafrasearem Gilberto Bercovici (2004), acreditam os princípios da prática do voluntariado, destinados aos megaeventos, foram suspensos e violados para que o capitalismo seja garantido.

Coerentemente com a linha de raciocínio exposta, a razão de mercado aplicada à razão do Estado promove a erosão da vida democrática ao mínimo, visto que o mercado acaba tomando as decisões políticas, independentemente da vontade popular, aproveitando-se de um momento de fragilidade de sindicatos, partidos políticos ou o próprio parlamento. Assim, para que o capitalismo seja garantido, as constituições democráticas e sociais são impedidas de sua concretização por terem seus princípios constantemente violados (BERCOVICI, 2004).

Silva, Miranda e Diniz (2012, p. 81), por sua vez, ao ponderarem sobre o trabalho voluntário docente, discorrerem sobre um termo referenciado pelos mesmos como os novos formatos da filantropia capitalista, por meio do trabalho voluntário. Tais reflexões colocam em pauta “novas modalidades de produção de mais-valia, por um histórico mecanismo de intensificação laboral: o aumento da jornada de trabalho”, “novas configurações do atual ciclo produtivo” que perpassam pela ideia de responsabilidade social empresarial. Para tanto, os

autores colocam em relevo práticas pedagógicas desenvolvidas nas empresas com “responsabilidade social” e como estas práticas vem se consolidando em uma nova modalidade de trabalho docente. Para os autores a análise da ação voluntária mostra-se paradoxal, contraditória e ambígua, pois na contemporaneidade, apreende também os processos de intensificação laboral constituinte de um conjunto de mecanismos da administração capitalista, que incidem sobre as dimensões subjetivas do trabalhador, com vista a ampliação do capital. Nascimento (2011, p. 3) declara que é neste contexto da lógica econômica de mercado que surge o “Novo Voluntariado”, “alienado pela ideologia e concorrendo para expandir os ganhos do capital, o que corrobora para a instrumentalização da ação voluntária.

CONCLUSÃO

Por meio de um levantamento bibliográfico buscou-se mapear e conhecer as publicações sobre o voluntariado nas ciências sociais, em especial na administração. O período de tempo utilizado na busca avançada foi de 10 anos, tanto na literatura nacional como internacional.

Observa-se nas produções acadêmicas sobre o voluntariado o direcionamento desses estudos a cinco abordagens complementares, são elas: a abordagem funcional para a motivação ao voluntariado, na qual são discutidas os motivos, razões que levam os indivíduos a exercerem a ação voluntária bem como a utilidade e os benefícios sociais que a ação voluntária pode ofertar para o desenvolvimento da comunidade, da sociedade e o indivíduo em si; a abordagem gestonária sobre voluntariado que reconhece o voluntariado como um recurso organizacional, refletindo na profissionalização da atuação e necessidade de gestão; a abordagem mercadológica sobre voluntariado composta pelas ações e programas sociais originados na esfera privada; e a abordagem da representação do voluntariado preocupando-se em saber o significado desta prática para quem exerce e sua implicação para quem recebe.

A quinta abordagem por sua vez, é a abordagem do “Novo Voluntariado”. Ela não busca uma ruptura com as outras abordagens, mas mostra-se como alternativa, um caminho para o resgate do silenciamento produzido pelo modo de produção capitalista. A abordagem do novo voluntariado estabelece a necessidade da crítica à ideologia dominante que tem permeado a atuação voluntária.

Diante de tantas definições sobre o voluntariado, considera-se neste artigo o voluntariado como um fenômeno, que incorporado ao processo histórico de constituições das sociedades, está em constante transformação de acordo com os valores das pessoas que o praticam.

A justificativa e relevância desta pesquisa está em discutir o voluntariado num contexto fortemente permeado pela lógica gerencialista como a área da Administração. Sua contribuição reside em demonstrar como o tema se tornou um interesse gerencial. Essa lógica traz desafios no que tange ao surgimento de questões, muitas vezes, negligenciadas ou não percebidas, como por exemplo, a espontaneidade e a não obrigatoriedade da atuação voluntária, a excessiva profissionalização do voluntariado, a cooptação dessa força de trabalho, questões morais e éticas, entre outros. Assim, também este estudo contextualiza a pesquisa em voluntariado, fornecendo demarcações e abordagens teóricas que foram sustentadas na produção acadêmica sobre o tema nas ciências sociais, em especial em administração.

Futuras pesquisas sobre voluntariado podem contribuir na constituição de um aporte de conhecimento sobre a temática, que repense sobre qual nomenclatura (trabalho voluntário, serviço voluntário e voluntariado) é viável adotar diante da multiplicidade que o fenômeno adquiriu na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BONFIM, P. A. **"cultura do voluntariado" no Brasil: determinações econômicas e ideológicas na atualidade**. Cortez Editora, 2010.
- CARPENTER, J.; MYERS, C. K. Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. **Journal of Public Economics**, v. 94, n. 11, p. 911-920, 2010.
- CLARY, E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of personality and social psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516, 1998.
- EINSTEIN. A. E: Sociedade Beneficente Israelita Brasileira. Disponível em: <http://www.einstein.br/responsabilidade-social/voluntariado>. Acesso em: 30/10/2016.
- FISCHER, L. R.; SCHAFFER, K. B.. **Older volunteers: A guide to research and practice**. Sage Publications, Inc, 1993.
- FISCHER, R. M.; FALCONER, Andres Pablo. Voluntariado empresarial—estratégias de empresas no Brasil. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 36, n. 3, 2001.
- GRÖNLUND, H. et al. Cultural values and volunteering: A cross-cultural comparison of students' motivation to volunteer in 13 countries. **Journal of Academic Ethics**, v. 9, n. 2, p. 87-106, 2011.
- HANDY, F. et al. A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about resume building? **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 39, 498-523. 2010.
- HASKI-LEVENTHAL, D.; BARGAL, D. The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. **Human Relations**, v. 61, n. 1, p. 67-102, 2008.
- HO, M.; O'DONOHUE, S. Volunteer stereotypes, stigma, and relational identity projects. **European Journal of Marketing**, v. 48, n. 5/6, p. 854-877, 2014.
- HOODFAR, H. Health as a context for social and gender activism: Female volunteer health workers in Iran. **Population and development review**, p. 487-510, 2010.
- IAVE. International Association Volunteer Effort. **The Universal Declaration on Volunteering**. Disponível em <https://www.iave.org/advocacy/the-universal-declaration-on-volunteering/>. Acesso em: 30/10/2016
- LING, W. H.; CHUI, W. H.. Students' willingness for future volunteering in Hong Kong. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 27, n. 5, p. 2311-2329, 2016.
- MAIOR, J. L. S.; TEIXEIRA, V. E. B. **Trabalho voluntário na organização das Olimpíadas e Paraolimpíadas1 do Comitê Olímpico Internacional**. 2015. **Management**, 44(5), 629–648. 2001.
- MANETTI, G. et al. Investing in volunteering: measuring social returns of volunteer recruitment, training and management. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 26, n. 5, p. 2104-2129, 2015.
- MARCOS, V.; PARENTE, C.A; AMADOR, C. Reflexões sobre o conceito e prática do voluntariado no terceiro setor português. **IS Working Papers 2.ª Série, N.º 8** Porto, novembro de 2013.
- MASCARENHAS, A. O.; ZAMBALDI, F.; VARELA, C. A. Motivação em Programas de Voluntariado Empresarial: Um Estudo de Caso. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 9, n. 17, p. 229-246, 2013.
- MENCKEN, F. C.; FITZ, B. Image of God and community volunteering among religious adherents in the United States. **Review of religious research**, v. 55, n. 3, p. 491-508, 2013.
- MUELLER, M. W. Economic determinants of volunteer work by women. **Signs**, v. 1, n. 2, p. 325-338, 1975.
- MUSICK, M. A.; WILSON, J. **Volunteers: A social profile**. Indiana University Press, 2008.

- NASCIMENTO, T. de F.. **O Trabalho Voluntário em Tempos de Copa do Mundo de 2014 e Olimpíadas de 2016**: um novo nicho lucrativo. *Marx e o Marxismo 2011: teoria e prática*. 2011
- PAJO, K.; LEE., L. Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 99, n. 3, p. 467-482, 2011.
- PICK, D.; HOLMES, K.; BRUECKNER, M. Governmentalities of volunteering: A study of regional Western Australia. **Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 22, n. 3, p. 390-408, 2011.
- PROUTEAU, L.; WOLFF, F.. On the relational motive for volunteer work. **Journal of Economic Psychology**, v. 29, n. 3, p. 314-335, 2008.
- RODRIGUES, K. M., CITADIN, M. W., CRUZ, J. A. W., ARAÚJO, D. P., & DA ROCHA, D. T. Voluntariado: um estudo bibliométrico e sociométrico da produção científica da temática da Revista Voluntas (1997-2012). **Perspectivas Contemporâneas**, 9(2), 150-166. 2014.
- RYAN, R., KAPLAN, R., & GRESE, R. Predicting volunteer commitment in environmental stewardship programmes. **Journal of Environmental Planning and**
- SALAZAR, K. de A.; LEITE-DA-SILVA, A. R.; FANTINEL, L. D. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 3, p. 171, 2015.
- SILVA, M.V.; MIRANDA, A. B. de; DINIZ, P. V. L. A nova filantropia capitalista e a intensificação do trabalho docente: reflexões sobre o voluntariado empresarial. **Revista Educação: Teoria e Prática**, n. 39, 2012.
- SILVA, R. D. da; PALASSI, M. P. Os sentidos da participação dos colaboradores nos projetos e ações sociais dos correios do estado do Espírito Santo. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, 2009.
- SMITH, D. H. Voluntary action and voluntary groups. **Annual review of sociology**, p. 247-270, 1975.
- SNYDER, M.; OMOTO, A. M. Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. **Social Issues and Policy Review**, v. 2, n. 1, p. 1-36, 2008.
- STUKAS, A. A. et al. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 45, n. 1, p. 112-132, 2016.
- UNGER, L. S. Altruism as a motivation to volunteer. **Journal of Economic Psychology**, v. 12, n. 1, p. 71-100, 1991.
- VELUDO-DE-OLIVEIRA, T.M., PALLISTER, J.G., FOXALL, G.R. Unselfish? Understanding the Role of Altruism, Empathy, and Beliefs in Volunteering Commitment (2015) **Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing**, 27 (4), pp. 373-396.
- VOLUNTEER CA. **Volunteer Bénévoles** Canada: Engaging Volunteers: Volunteer Management. Disponível em: <https://volunteer.ca/management>. Acesso em: 30/10/2016.
- WALTER, R. Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. **Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, 16(2), 109-122. 2005.
- WARBURTON, J.; WINTERTON, R. The role of volunteering in an era of cultural transition: Can it provide a role identity for older people from Asian cultures?. **Diversity**, v. 2, n. 8, p. 1048-1058, 2010.
- WILSON, J.. Volunteering. **Annual review of sociology**, p. 215-240, 2000.
- WILSON, J.. Volunteerism research: A review essay. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**. Ed. 41(2). P. 176-212. February, 2012 Acesso em: 03/05/2016.