

Voluntariado Empresarial: Um Estudo Das Redes De Voluntários

Corporate Volunteering: A Study Of Volunteer Networks

Paulo Barelli

Mestre pela Universidade Metodista de Piracicaba
Professor da Faculdade Integrada Metropolitana de Campinas
E-mail: paulo.barelli@ig.com.br

Valeria Rueda Elias Spers

Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Professora da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: vrueda@unimep.br

Antonio Carlos Giuliani

Doutor pela Universidade Metodista de Piracicaba
Professor da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: cgiuliani@unimep.br

Graziela Oste Graziano

Doutora pela Universidade Nove de Julho
Professora da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: graziela.graziano@gmail.com

Maria Helena Bernardo

Doutoranda em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba
Professora da Faculdade de Tecnologia e Ciências
E-mail: mariahelenabernardo@hotmail.com

Endereço: Paulo Barelli

Eoys Balck Vieira Alves, 359, CEP: 64019-625, Piracicaba/SP, Brasil.

Endereço: Valeria Rueda Elias Spers

Rua Barão de Piracicamirim 1162, CEP- 13416005, Piracicaba/SP, Brasil.

Endereço: Antonio Carlos Giuliani

Rua Ipiranga 337, CEP 13400-480, Piracicaba/SP, Brasil.

Endereço: Graziela Oste Graziano

Rua Guerino Lubiani, 420, CEP- 13420823, Piracicaba/SP, Brasil.

Endereço: Maria Helena Bernardo

Rodovia do Açúcar km 156, CEP- 13423-170.

Editora-chefe: Dra. Marlene Araújo de Carvalho/Faculdade Santo Agostinho

Artigo recebido em 05/03/2015. Última versão recebida em 06/03/2015. Aprovado em 12/03/2015.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pela Editora-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação.

RESUMO

O presente artigo, em um primeiro momento, apresenta os conceitos do voluntariado empresarial e das redes que se formam através do desenvolvimento de ações voluntárias. Após a apresentação dos conceitos, tem o objetivo de pesquisar, junto aos profissionais de Recursos Humanos, quais são as suas experiências e ou como poderia ser trabalhada a ideia do voluntariado nas organizações. A partir da análise da pesquisa realizada, busca-se demonstrar como essas ações são aplicadas nas organizações e como é apresentado pelos profissionais de RH o voluntariado empresarial e, por último, apresentam algumas organizações que possuem esse programa de forma estruturada e que poderão ser fontes de motivação para as demais organizações iniciarem o seu Programa de Voluntariado.

Palavras-chaves: Voluntariado. Voluntariado Empresarial. Rede de Voluntários.

ABSTRACT

This paper at first introduces the concepts of volunteerism and corporate networks that are formed through the development of voluntary actions. After the presentation of the concepts, aims at searching for human resources professionals what are your experiences and how it could be worked or the idea of volunteering in organizations. From the analysis of the survey, we seek to demonstrate how these actions are applied in organizations and how it is presented by HR professionals and corporate volunteering finally, presents some organizations that have this program in a structured way and that may be sources of motivation for the other organizations begin their volunteer programs.

Key-words: Voluntary. Volunteer work. Volunteer Networks.

1 INTRODUÇÃO

Em um primeiro momento, o artigo traz um referencial teórico especificar; na segunda parte o artigo desenvolve a metodologia da pesquisa e na terceira parte o resultado coletado com esse grupo de estudos de profissionais de Recursos Humanos.

Espera-se que, no final desse artigo, sejam respondidos os problemas aqui citados: Como as organizações olham a possibilidade de criar redes de voluntariado empresarial? Quais as maiores dificuldades encontradas para a sua aplicação? Quais poderiam ser os benefícios para as organizações que desenvolvem programas voluntários?

Conforme afirma o Centro de Voluntariado de São Paulo (2001), o voluntariado 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 por de diversas doenças que acometiam a população mais carente.

Desde os anos 80 a sociedade começa a participar ativamente nas ações sociais, não esperando apenas que os governos estadual e federal promovam o bem-estar das famílias mais necessitadas.

Nessa época, começam a surgir as ONG's – Organizações não Governamentais que contribuíram ainda para fortalecer o voluntariado. Nesse momento, começa a haver um fortalecimento na diversificação do trabalho voluntário no Brasil, com destaque para a proteção ao meio ambiente.

Nos 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 doa seu tempo, trabalho e talento de forma espontânea em prol dos necessitados e menos favorecidos, objetivando uma vida mais digna a milhares de pessoas.

O presente artigo tem como objetivo geral estudar como as organizações, que pertencem ao grupo de profissionais de Recursos Humanos, olham as possibilidades de criar um programa de voluntariado empresarial, e a partir da coleta de dados, analisarem se as empresas possuem o programa de voluntariado e mapear como esse programa é tratado nas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial está constituído dos conceitos do Voluntariado fazendo menção a lei que regulamenta o voluntariado no Brasil, considerado um grande avanço para a implantação desse trabalho nas organizações. Em seguida, apresenta os conceitos do Voluntariado Empresarial os conceitos de Redes, e as formas encontradas de Redes de Voluntariados.

2.1 Voluntariado

Trabalho voluntário pode ser entendido como, tempo doado para ajuda de uma necessidade em busca de uma sociedade mais justa; gesto de cidadania entre outras ideias. A ONUN define “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 campos”.

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 também 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 voluntariado é reconhecido mundialmente não apenas como uma fonte valiosa de trabalho, mas como um meio de facilitar a participação individual na vida cívica, promover a comunidade, e apoiar a democracia (ANHEIER E SALAMON, 1999 *apud* BLOON, KILGORE, 2003).

Para Snyder e Omoto (2008), o voluntariado pode incluir questões de desenvolvimento pessoal, autoestima e desejo de construir a própria rede social e de conhecer novas pessoas.

2.2 voluntariado empresarial

Voluntariado Empresarial é definido como qualquer apoio formal das empresas para participação dos funcionários e famílias que desejam voluntariamente doar seu tempo e suas habilidades no serviço à comunidade (WILD, 1993, *apud* PETERSON, 2003).

Peterson (2003) afirma que o comprometimento organizacional é maior para voluntário de empresas com um Programa Voluntariado Corporativo e esse programa fornece inúmeros benefícios para a comunidade, assim como melhora a imagem pública da empresa.

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 se preocupar com o atendimento à população e à comunidade.

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

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, de visitas aos programas implantados em outras empresas ou, ainda, pela contratação de empresas especializadas que orientarão e fornecerá todas as ferramentas necessárias para a implantação do programa, como o Instituto Ethos que auxilia nessa implantação, bem como poderão oferecer todos os subsídios para o voluntariado empresarial.

O voluntariado empresarial é uma rota estratégica que traz ganhos para a empresa, a comunidade e os funcionários. Do lado social, ajuda a construir uma sociedade mais saudável e em favor da perpetuação das atividades da empresa (GRAJEW, 2011).

Sabemos que as empresas divulgam entre os seus *stakeholders* suas ações voluntárias e nesse sentido, surge a nossa primeira hipótese que será confirmada a partir da pesquisa aplicada com as empresas que participam desse programa.

2.3 Redes

Redes são formas de relações comerciais e pessoais, com objetivos comuns. A rede é formada por nós que posiciona os agentes, posições que definem a localização do agente e ligações que unem os agentes e fluxo que unem os agentes com informações desse relacionamento. (SACOMANO NETTO E TRUZZI, 2004).

Segundo Lazzarini (2008, p.16) rede é “conjunto de indivíduos ou organizações interligadas por meio de relações de tipos diversos”.

A rede social é uma representação das relações e interações entre indivíduos com o objetivo de propagar informações, idéias e influências (KIMURA *et al*, 2006).

O desenvolvimento de uma rede organiza-se na articulação de saberes e habilidades diversas em torno de uma atividade fim [...] seu sucesso é pautado com o incremento da conectividade, fazendo com que a rede seja instrumento de informações e conhecimento destinado ao que se pretende prestar (PINHEIRO E CAVEDON, 2002).

As redes sociais podem ser auxiliadas pelo uso de internet e na criação de comunidades para troca de informações, compartilharem experiências e ajuda para diversos problemas (LENOX E COLEMAN, 2010).

O uso da internet e das redes sociais poderão ser bons aliados para estudantes, profissionais e demais interessados na busca de soluções para os seus problemas, tais como: venda de produtos, troca de experiências, e também ajuda na divulgação de informações e de um trabalho voluntário.

2.4 Redes voluntárias

As redes voluntárias surgem com o compromisso de integração entre grupo de pessoas com objetivos comuns. Podem aparecer redes voluntárias de pessoas pedindo doações em prol de alguma necessidade.

É muito comum, em casos de catástrofes ocorridas no Brasil e no mundo, surgirem redes voluntárias de ajuda, através dos meios de comunicação como internet, jornais, televisão e outras formas de informação de massa.

As redes se formam com objetivos comuns. Em pesquisa em artigos e publicações do assunto, observa-se que muitas vezes as redes se formam com o objetivo de um trabalho voluntário.

As redes sociais de voluntários são cada vez mais, cercados por uma comunidade de pessoas que estão, de alguma forma, ligadas a esse trabalho voluntário (OMOTO e SNYDER, 2002 *apud* SNYDER e OMOTO, 2008).

A articulação da rede voluntária está orientada para a formação de diferentes equipes de trabalhos, constituídas por pessoas de diferentes Equipes de Voluntários, que se unem com objetivo de realizar projetos específicos e cumprir os objetivos propostos (AYRES, 2001).

As redes voluntárias são formadas por algumas razões, como: entrega de um trabalho para uma organização; sair de casa, fazer novos amigos, fazer parte de uma comunidade (WARDELL *et al.*, 2000).

As redes sociais são importantes para o envolvimento de pessoas, seja em causas voluntárias, para relacionamentos entre as pessoas com objetivos comuns e troca de

experiências e, essencialmente, para o trabalho voluntário. É uma forma eficaz de divulgação das ações voluntárias entre as pessoas.

3-METODOLOGIA

3.1 Método

A metodologia escolhida e aplicada para a pesquisa é o método qualitativo e estudo de caso.

Para a coleta de dados foi elaborada uma pesquisa junto aos profissionais de diversos segmentos empresariais que participam de um grupo de estudo de Recursos Humanos da Região de Campinas.

Conforme Marconi e Lakatos (2008, p. 3), a pesquisa “deve basear-se em uma teoria, que serve como ponto de partida para a investigação bem sucedida de um problema. A teoria, sendo instrumento de ciência, é utilizada para conceituar os tipos de dados a serem analisados.”

Para Andrade (2009 p. 111), “a pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos”.

Foi escolhida a pesquisa qualitativa, para avaliar as possibilidades das organizações criarem o Programa de Voluntariado.

Conforme Mezzaroba e Monteiro (2009, p. 110), a pesquisa qualitativa “não vai medir seus dados, mas antes, procura identificar sua natureza”

(...) a pesquisa qualitativa também pode possuir um conteúdo altamente descritivo e pode até lançar mão de dados quantitativos incorporados em suas análises, mas o que vai preponderar sempre é o exame rigoroso da natureza, do alcance e das interpretações possíveis para o fenômeno estudado e (re)interpretado de acordo com as hipóteses estrategicamente estabelecidas pelo pesquisador.

O estudo de caso permite a descrição sistematizada de experiências entre empresas (MIZUMOTO E MACHADO FILHO, 2007).

3.2 Levantamento de informações

As informações foram coletadas entre aos dias 17 a 24 de Outubro de 2011 e reforçadas na reunião ordinária mensal de Outubro, juntos, aos profissionais de Recursos Humanos desse Grupo de Estudos.

A coleta de dados foi realizada através de questões abertas, enviadas por e-mail e também pessoalmente, para identificar junto aos profissionais suas experiências e ou de que forma seria tratada a implantação de ações voluntárias junto nas suas organizações.

As respostas do questionário recebidas foram sintetizadas em um único formulário, para facilitar a análise dos dados, que serão apresentadas resumidamente na discussão dos resultados desse artigo, sobre as experiências desse assunto relatadas por esses profissionais.

O questionário foi formado com quatro perguntas dissertativas para que cada profissional pudesse escrever sua experiência, ou como articularia junto à sua organização o voluntariado empresarial. Na sequência são apresentadas as perguntas realizadas na pesquisa.

Pergunta 1 - Qual a relevância do voluntariado para o dia a dia da sua organização?

Pergunta 2 - Como você organiza ou organizaria uma ação voluntária interna?

Pergunta 3 – Em sua organização existe capilaridade para aceitar a criação de grupo de voluntários ativo? Como você acredita que poderia vender a ideia?

Pergunta 4 – Quando vai colocar a idéia de um projeto social envolvendo o grupo de voluntários, como esse projeto foi pensado? O que ele levou em consideração?

3.3 Descrições das empresas selecionadas para o estudo de caso

O grupo de Recursos Humanos é formado por profissionais da área de Recursos Humanos e conta com pessoas que ocupam diferentes posições nas organizações, desde o nível Assistente/Analistas, coordenação e Gerencia. O grupo tem como foco principal o desenvolvimento das pessoas e privilegia o profissional e não a organização que ele representa.

Os integrantes desse grupo trabalham na maioria em empresas de médio e pequeno porte. O grupo é formado por 38 pessoas, sendo que oito profissionais atuam em sua própria consultoria, realizando diversos trabalhos da área e algumas organizações e dessa forma, lidam com diferentes culturas organizacionais.

Os segmentos das organizações representadas por esse grupo são: industrial, comércio, construção, têxtil, educação, terceiro setor e consultorias de Recursos Humanos.

4 DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Após a compilação dos dados, para facilitar a interpretação das respostas dos questionários, será representado o resultados de forma sintetizada, procurando agrupar as respostas com os mesmos sentidos.

No que se refere à relevância das ações voluntárias nota-se que os profissionais percebem que a ações voluntárias são importantes para as organizações e verifica-se uma melhoria no sentimento das pessoas, no convívio entre as equipes e trazem inúmeros benefícios para as organizações (PETERSON, 2004).

Todos os profissionais acreditam que ações voluntárias são muito importantes para as organizações.

Essas ações visam fortalecer a marca da organização junto à sociedade, desenvolver nos colaboradores, o exercício da cidadania, criar maiores vínculos entre os colaboradores e até mesmo melhorar o clima organizacional.

Para o profissional da instituição de ensino o voluntariado é primordial, pois desenvolve valores de cidadania em seus alunos, e que serão importantes para o equilíbrio social desses jovens no futuro.

As ações voluntárias são organizadas por pessoas com objetivos comuns e muitas vezes essas iniciadas através de um atendimento pontual. A pesquisa procurou identificar como as pessoas organizam uma ação voluntária.

A maioria das respostas desses profissionais foi que, em primeiro momento, fariam uma ação de sensibilização junto aos colaboradores e que também necessitariam do apoio e ou envolvimento da direção de suas organizações para o desenvolvimento das ações na organização.

Ressalta-se que muitas ações voluntárias são compostas de campanhas organizadas pela SIPAT ou em datas comemorativas, como Páscoa, Natal, Dia da Criança. Algumas campanhas são realizadas em atendimento a catástrofes naturais, como enchentes ou desmoronamento. Outras campanhas normalmente utilizadas nas organizações são de agasalhos durante os meses de inverno.

No caso da instituição de ensino, existe um grupo formado por professores, educadores, profissionais da área administrativa e alunos que são engajados nesse projeto. Esse grupo é responsável pelo planejamento anual das ações sociais, sempre voltado a ações em torno da comunidade em que a escola está inserida.

Já na empresa de terceiro setor, a profissional do RH procuraria junto aos colaboradores identificar aqueles que já desenvolvem algum trabalho voluntário. A partir dessa experiência mapearia as ações e promoveria um ciclo de palestras para sensibilização e troca de experiência com os demais colaboradores.

Observa-se que essas ações são projetos rápidos para atendimento a uma determinada necessidade e não um Projeto Voluntariado com diversas ações e continuidade do trabalho por um período mais longo e que muitas campanhas realizadas pelas organizações visam desenvolver ações sociais já existentes, motivadas pela mídia e até por cobrança de alguns colaboradores, que solicitam que suas organizações também façam aquilo que as demais organizações, escolas, igrejas já estão realizando.

As ações voluntárias trazem inúmeros benefícios para as organizações e para os voluntários e, desta forma, procurou identificar entre os pesquisados se existe capilaridade das organizações em aceitar a criação de grupo voluntário ativo e como seria desenvolvida essa ideia dentro das organizações.

A maioria das respostas foi positiva e que as organizações aceitariam ações voluntárias nas organizações, mas pelas respostas demonstradas nas perguntas anteriores, acredita-se que seriam de curta duração, em forma de campanhas.

Esses profissionais desenvolveriam ações voluntárias, através de sensibilização e conscientização junto aos colaboradores. Seriam aplicadas palestras sobre esse assunto, demonstrando resultados de algumas empresas com programas em andamento, procurando demonstrar os resultados obtidos de fortalecimento da imagem da organização e maior apoio da direção.

Para a instituição de ensino, nas ações pontuais que a escola vem aplicando, como campanhas da páscoa, dias das crianças e de Natal, houve uma resposta envolvendo a envolver a comunidade em torno da instituição.

As ações passam a ser a aplicação de cursos voltados para a terceira idade, projetos de inclusão social de jovens carentes, cursos de pequena duração para preparo de currículo e de apresentação para entrevistas e incentivo à leitura e pesquisa, através da biblioteca aberta.

Na maioria das organizações as ações voluntárias são desenvolvidas pela área de Recursos Humanos e, desta forma, procurou identificar, junto a esses profissionais, como eles pensam sobre a aplicação do voluntariado e quais aspectos levam em consideração para o desenvolvimento de uma ação voluntária.

A maioria dos respondentes procura levar em consideração as opiniões das pessoas que já estão envolvidas em alguma ação, mesmo que não seja dentro da organização, para

troca de experiências. Após isso, leva em votação para o grupo de interessados que faz a opção da ação desejada e entidade beneficiada.

No caso da instituição escolar, o planejamento escolar do ano seguinte, entre os meses de agostos e setembro prever a realização de propostas pedagógicas e os orçamentos da instituição. Nesses orçamentos, são incluídos os custos com as ações propostas para o próximo ano. As ações desenvolvidas na instituição são voltadas a fomentação da educação, do meio ambiente e da inclusão social.

No caso das instituições de ensino “a atividade de voluntariado, qualquer que seja, precisa estar de acordo com o projeto político-pedagógico, contar com a aprovação da comunidade escolar, além de ser coordenada para que não prejudique as atividades escolares regulares” (www.amigos da escola).

5 CONCLUSÕES

O Voluntariado Empresarial no Brasil está ainda se consolidando em algumas organizações. Este programa é aplicado formalmente e com ações frequentes nas grandes corporações como: Abril, Acesita, Andersen Consulting, Avon, Bosch, Bosch Freios, C&A, Caixa Econômica Federal, Credicard, Dixtal, Dpaschoal, Fundação FEAC, General Electric, Informare, Intermédica, Iochpe-Maxion, McKinsey, Mercedes-Benz, Natura, Schering-Plough, Xerox (FISCHER E FALCONER, 2011).

Pela pesquisa realizada, observa-se que os Gestores de Pessoas acham que é muito importante desenvolver um trabalho voluntário na organização e que essa ação pode contribuir para a melhoria da imagem da empresa e também das relações entre as pessoas, mas percebe-se que as empresas estão desenvolvendo muitas ações pontuais e de curto prazo, não se preocupando com um projeto estruturado e maior envolvimento com as pessoas.

O RH poderia ser um incentivador para a mudança e aplicação do voluntariado empresarial, mas, talvez, a sobrecarga de trabalho dessa área e a falta de um responsável para cuidar das ações voluntárias nas organizações podem inibir a criação de um projeto estruturado de voluntariado. O RH ainda é visto pelas pessoas e muitas vezes ainda executa muitos processos internos e tarefas operacionais, deixando de ser estratégico e mais visionário nas organizações (CESAR *et. al*, 2006).

As organizações não deveriam apenas pensar em fazer doações e ações de curto prazo; poderiam fazer mais pelas entidades beneficiadas, ajudando nas estratégias das entidades,

aproveitando os especialistas existentes dentro da empresa das áreas de Marketing, Finanças, RH e demais áreas (ANTUNES, 2009).

É preciso criar nas organizações o sentimento do Voluntariado Empresarial com ações mais estruturadas e de longo prazo e que não seja limitado a pequenas ações pontuais e emergenciais. Acredita-se que outros artigos e publicações sobre esse assunto poderão criar nas organizações de pequeno e médio porte o interesse em fazer um programa mais estruturado com ações de longa duração. A divulgação das ações existentes e os bons resultados com esse programa poderão ser fatores que ajudarão o fortalecimento dessa conscientização entre os empresários e lideranças nas organizações.

REFERÊNCIAS

AMIGOS DA ESCOLA. Disponível em:

<<http://amigosdaescola.globo.com/TVGlobo/Amigosdaescola/0,,AA1277331-6976,00.html>>. Acesso em 25 out. 2011.

ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2009.

ANTUNES, J. **Um olhar sustentável sobre o mundo empresarial**. Disponível em: <<http://www.sustentabilidadecorporativa.com/2009/08/voluntariado-corporativo-sustentavel-e.html>>. Acesso em 25 out. 2011.

AYRES, B. R. C. Os centros de voluntários brasileiros vistos como uma rede **organizacional baseada no fluxo da informação**.

DataGramZero - Revista de Ciência da Informação - v.2 n.1 Fev/2001.

BLOOM, L. R.; KILGORE, D. **The Volunteer Citizen After Welfare Reform in the United States: An Ethnographic Study of Volunteerism in Action**. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations Vol. 14, No. 4, December 2003.

CÉSAR, A. M. R. V.; CODA, R.; GARCIA, M. N. Um Novo RH? Avaliando a Atuação e o Papel da Área de RH em Organizações Brasileira. **Anais...** FACEF, vol. 9 n° 2, p. 151-165, 2006.

Centro de Voluntariado de São Paulo. **Gerenciamento de Voluntário**. São Paulo, 2001

FISCHER, R. M.; FALCONER, A. P. Voluntariado Empresarial – estratégias de empresas no Brasil. **Anais...** Revista de Administração, São Paulo. V.36, n. 3, p. 15-27, julho/setembro, 2011.

GRAJEW, O. Voluntariado tem efeito positivo nas organizações. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/terceiro/info/artigos_120601.htm>. Acesso em 25 out. 2011.

KIMURA, H.; MARTIN, D. M. L.; BASSO, L. F. C. Redes Sociais e o *Marketing* de Inovações. **Anais...EMA ANPAD**, 2006.

LAZZARINI, S. **Empresas em Rede**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

Lei 9608. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em 06 Set. 2011.

LENOX, M.; COLEMAN, M. **Using Social Networks to Create Powerful Learning Communities**. *Computers in Libraries* 30 No7, 2010 pp.12-17.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIZUMOTO, F. M.; MACHADO FILHO, C. P. **Práticas de Governança Corporativa em Empresa Familiar de Capital Fechado: Em Estudo de Caso**. *Revista de Negócios*, v.12, n.2, p.3-17, abril/junho, 2007.

PETERSON, D. K. **Benefits of participation in corporate volunteer programs: employees' perceptions**. Emerald Group Publishing Limited. Vol.33, No 6, 2004, pp. 615-627.

PINHEIRO, L. R.; CAVEDON, N. R. Voluntariado e Rede: o caso do Albergue João Paulo II em Porto Alegre. **Anais...EnAMPAD**, 2002.

SEJA UM VOLUNTÁRIO. Disponível em: <http://www.voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm>. Acesso em 06 Set. 2011.

SACOMANO NETTO, M.; TRUZZI, O. M. S. **Configurações estruturais e relacionais da rede de fornecedores: uma resenha compreensiva**. *RAUSP*, São Paulo, v.39, n.3, p.255-263, 2004.

SNYDER, M.; OMOTO, A. M. **Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications**. Vol. 2, No 1, pp. 1-36, 2008.

WARDELL, F.; LISHMAN, J.; WHALLEY, L. J. **Who Volunteers?** *British Journal of Social Work*. 30, PP 227-248, 2000.