

A prática do trabalho voluntário em um ambiente que ofereça condições dignas e favoráveis à saúde do trabalhador

The practice of voluntary work in an environment that offers dignified and favorable conditions to workers' health

Daniela Tavares Ferreira Assis e Carla Maria Santos Carneiro

Resumo

Trata-se de um artigo teórico que busca discutir as práticas do trabalho voluntário, a solidariedade e os benefícios vinculados à esta ação. Com o aumento de instituições filantrópicas, tem aumentado também o número de trabalhadores voluntários no Brasil e no mundo. Nesse contexto, há pessoas que buscam se inserir no mercado de trabalho com motivações diversas, assim, as condições de trabalho oferecidas por organizações do terceiro setor pouco se atentam ao oferecerem uma estrutura de trabalho digna ao trabalhador.

Palavras-chave: trabalho voluntário; direitos humanos; saúde do trabalhador.

Abstract

This is a theoretical article that sought to discuss the practices of volunteer work, solidarity and benefits linked to this action. With the rise of philanthropic institutions, it has also increased the number of volunteers in Brazil and worldwide. In this context, there are people who seek to enter the labor market with different motivations, so working conditions offered by third sector organizations to undermine little by offering a decent work framework to the worker.

Keywords: voluntary work; human rights; worker's health

Introdução

No contexto do mundo do trabalho, (Navarro e Padilha, 2007) afirmam que foram marcantes as transformações ocorridas no mundo na virada do século XX para o XXI e o crescimento em escala mundial do desemprego, é certamente, a face mais perversa desse quadro. Para os autores, tais mudanças no conjunto da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego. Além da precarização das condições de trabalho, da informalização do emprego, do recuo da ação sindical crescem, em variadas atividades, os problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, relacionados ao trabalho e o sofrimento torna-se inevitável.

Segundo (Carneiro, 2016) o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito humano fundamental garantido a todos. Não obstante, não raras vezes, esse direito não é respeitado e tampouco cultivado. Nesse sentido, o trabalho só pode ser decente¹ se for seguro e saudável. Segundo dados² da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), no mundo todo, ocorrem anualmente 337 milhões de acidentes de trabalho não fatais, que resultam, no mínimo, em três dias de afastamento do trabalho. Além disso, a cada ano, surgem 160 milhões de casos novos de doenças relacionadas ao trabalho. E ocorrem 2,31 milhões de mortes relacionadas por acidentes e doenças, das quais 1,95 milhão por doenças e 358 mil por acidentes

(Caldana e Figueiredo, 2008) afirmam que há pessoas que buscam outros espaços para a atuação e o exercício das práticas sociais, fazendo crescer movimentos que possam suprir as necessidades

lógicas do trabalho, movimentos esses como o trabalho voluntário. Os autores consideram que o voluntariado seja um modo permitido de construção da subjetividade e afirmam que a ação voluntária pode vir a preencher tais lacunas, já que o trabalho remunerado tem como um principal fundamento a sobrevivência e a dignificação do homem na era moderna, afirma (Sklair, 2007).

Esses fatores abrem caminho para potencialidades como trabalhos e empregos de qualidade, ambientalmente sustentáveis, permanentes, para jovens e outros grupos menos favorecidos no mercado de trabalho (aposentados, mulheres, negros/as, pessoas com deficiência). Da mesma forma, há riscos embutidos, tais como: trabalhos informais e precários, acidentes de trabalho, jornadas exaustiva, trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho em condições análogas à escravidão e tráfico de pessoas, desrespeito aos direitos dos trabalhadores migrantes e problemas ambientais e impactos sociais.

As práticas do trabalho voluntário e arte de doar-se

Na obra de (Garay, 2008) a autora identificou três categorias de significados atribuídos à ação voluntária:

- Prazer na ação voluntária: o trabalho voluntário é movido pela emoção, a partir de uma vontade pessoal. Há uma relação com a história de vida, sendo um valor compartilhado com pessoas e/ou grupos significantes da vida do voluntário.
- Relação de troca com a empresa-lógica instrumental em ação: é levado em consideração o atendimento às expectativas da empresa.

¹ Sobre as promoções permanentes das Normas Internacionais do Trabalho e o conceito de trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho define trabalho este como ponto de convergência dos objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos com fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil e (iv) eliminação de todas as formas de discriminação (em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

² Os dados citados acima foram apresentados no Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho pela Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, pela Sra. Lais Abramo, em 29 de abril de 2014 em Porto Alegre.

O trabalho voluntário surge como atendimento a uma demanda organizacional. Frente ao contexto competitivo da organização, a pessoa se sente impelida a atender às novas demandas (trabalho voluntário). Surge o medo de perder o emprego.

- Voluntariado como ação social da empresa – um novo e desconhecido campo mediado pela imagem: as ações ficam mais no campo do discurso. Há preocupação com a imagem que o funcionário passa para a empresa. Nesse caso, o trabalho voluntário é visto como forma de ser reconhecido pela empresa.

(Garay, 2008) chama a atenção para o fato de que muitos estudos valorizam apenas os aspectos ligados aos ganhos profissionais e pessoais da atividade voluntária dentro das empresas, negando os conflitos e a convivência de diferentes significados que surgem nesse tipo de trabalho.

Para (Selli e Garrafa, 2006), a solidariedade que se busca compreender e propor como motivação central para a atuação voluntária em organizações da sociedade civil é um valor que está ligado à organização da sociedade moderna.

(Lima, 2010), em sua obra³, afirma que não existe ausência de interesses do voluntário e sim interesse puramente utilitaristas. (Silva, 2004) também comenta sobre a solidariedade utilitarista, isso porque, a mídia, as campanhas, e programas que estimulam o “amor ao próximo” supervalorizam o “dar” de forma gratuita. Para o autor coexiste entre o discurso da prática com o da ação propriamente dita, apenas um meio para que o ‘eu’ esteja feliz, pois a ação voluntária não é um gesto tão espontâneo, onde um número de pessoas se dispõe a ajudarem (desconhecidos) desde que ocupe apenas um tempo ocioso e não altere sua rotina pessoal e nem surja qualquer obstáculo

(pois será suficiente para interrompê-la). Enfim, ao invés de ajudar o outro, nota-se que o outro é apenas um objeto de satisfação pessoal ou proporcione algum benefício.

A solidariedade é vista como uma prática alimentada pela própria complexidade social, que exige uma concepção mais aberta, flexível e pluralista. A dinâmica desta ação social é cada vez mais baseada na autonomização da sociedade civil, dos grupos sociais e também dos indivíduos, afirma (Santana, 2007).

Cabe aqui, fazer um breve relato em relação aos benefícios para quem exerce o voluntariado, e da forma como ele está empregado na conjuntura atual.

(Moniz e Araújo, 2006;2008), ressaltam que embora não exista ganho material, há um ganho pessoal no exercício da atividade desenvolvida pelo voluntariado, que se manifesta pelas gratificações associadas a: desenvolvimento, aprendizado e experiência; reconhecimento social; mudança de valores pessoais; sendo de utilidade e importância pessoal; satisfação; relação afetiva e prazerosa com o atendido; alcance de ideais religiosos, minoração e superação dos próprios problemas e dificuldades, aprimoramento de experiências anteriores, realização de projeto de vida, conquista e ampliação de círculo social.

Para (Ferreira et. al, 2008), as recompensas ou benefícios associados ao voluntariado podem relacionar-se também com as necessidades de ego e reconhecimento social. Muitos autores consideram que o voluntariado poderá ter impacto positivo na sua aprendizagem, enriquecimento pessoal e alargamento de horizontes. Os autores explicam que as recompensas associadas ao trabalho voluntário são completamente diferentes. No entanto, para a maior parte das pessoas,

³ Na tese defendida por Lima (2010), a mesma retrata a institucionalização do voluntariado e sua instrumentalização, tanto através de capacitações que qualifica os mesmos, como por meio da legalização desta atividade, legitimada por normas e regras. Entretanto Provenzi (2008) afirma que tornar institucionalizada a prática voluntária pode inferir no perigo de transformá-la em mecânica, delimitada, enquadrada como um instrumento jurídico, se não houver um cuidado por parte dos associados. Para a autora, ao mesmo tempo, o fato de existirem regras claras que demarcam a forma de seu funcionamento, paternalismo e corrupção.

os voluntários querem que o seu trabalho seja apreciado e reconhecido. O altruísmo na força de trabalho voluntário, não é falso nem pode ser esquecido. No entanto pode ser artificial e podem existir motivações distintas por trás desta força de trabalho (Wilson e Pimm 1996; Jager et al. 2007).

(Bordenave, 1987) apresenta dois pontos de vista que mostram as vantagens adquiridas através da participação dos voluntários: aumento da consciência crítica da população, fortalece seu poder de reivindicação e a prepara para adquirir mais poder na sociedade.

Dentre os benefícios adquiridos pelos voluntários, (Santana, 2007) destaca: contato humano, convivência com pessoas diferentes, oportunidade de viver outras situações, aprender coisas novas e se sentir útil. Dessa forma, a autora relata que eles encontram espaço para seu crescimento pessoal e sua auto-realização.

(Sardinha e Pires, 2011) destacam que os benefícios podem incluir: a satisfação pessoal que o indivíduo recebe ao ajudar o próximo, o sentimento de ser útil e necessário, ampliar sua rede de amigos (*network*), aumentar o conhecimento e habilidades que podem ser úteis no futuro e o sentimento de se sentir importante ao ser reconhecido publicamente. Os espanhóis (Del Fresno García e Sánchez-Cabezudo, 2012) afirmam que a identificação de benefícios pessoais, em forma de uma maior consciência social, de aprendizagem pessoal, e alguma forma de reorganização da escala de valores. Para os autores, esses benefícios contribuem não só para ampliar sua individualidade social, mas também uma melhor percepção de si mesmo e sua autoestima

O trabalho voluntário parece proporcionar, então, o encontro de pessoas com o mesmo propósito. Logo, manifesta-se um sentimento de estar envolvido em uma ação conjunta, com benefícios bidirecionais: tanto para quem faz quanto para quem recebe (Selli et al. 2008). Outra interpretação sobre o trabalhador voluntário ser o maior

beneficiário está relacionada ao fato deste, buscar condições para uma existência digna e verdadeiramente humana. (Meister, 2003) é categórico ao afirmar que na realização do trabalho voluntário, é o próprio indivíduo quem ganha, e que traz um excelente retorno para ele, como: – melhoria da autoimagem e da autoestima; diminuição drástica da sensação de tristeza e de pressão; diminuição do estresse e reciclagem de valores.

(Caldana e Figueiredo, 2008), reforçam que inclusive o fortalecimento da saúde destes é possível, mas não se pode afirmar, categoricamente, que ser voluntário beneficia mais quem ajuda do que quem é ajudado, ao contrário de (Demo, 2001) e (Meister, 2003).

O direito ao meio ambiente digno de trabalho

(Lacaz, 2000) afirma que a organização nos locais de trabalho dever ser elemento norteador das relações de trabalho, em vista da introdução de novas tecnologias e da automação cada vez mais intensa que se observa nos setores produtivos modernos. Para esse autor, é inadmissível abordar qualidade do produto sem considerar a qualidade do ambiente e condições de trabalho, que causam impactos nas relações sociais do trabalho.

Sobre uma organização de trabalho inadequada, não planejada, que comprometem a saúde do trabalhador, (Moraes e Pilatti, 2005) apontam consequências graves, como o acidente de trabalho. Para os autores, ele pode ser visto com a expressão da qualidade da relação do trabalhador com o meio social que o cerca, com os companheiros de trabalho e com a organização. Em consequência da falta de profissionalização, informação, treinamento e estrutura física adequada, torna-se cada vez mais comum os acidentes de trabalho em razão das causas humanas e técnicas.

As condições de trabalho, bem como sua organização, causam impactos físicos e psíquicos

nos trabalhadores. O ambiente de trabalho envolve aspectos físicos e sociais da organização e alguns deles acabam por sobrepõem-se ao desenvolvimento da interação entre trabalhador e organização. Para (Carneiro, 2016), devido aos fatores psicossociais serem inerentes ao ser humano naquilo que é e na forma como interage, os mesmos fatores que implicam em risco de doenças ou acidentes para alguns, poderá ser causa de estímulo e produtividade para outros. Isto é diversidade: o que é bom para um pode ser ruim para outro e vice-versa. Por isso não é prudente elencar fatores psicossociais de risco de forma genérica e absoluta, como sendo comuns a todos, pois cada trabalhador reage de forma diferente a estímulos e ambientes diversos, afirma a autora.

Assim é que a sua degradação permitirá ao trabalhador voluntário a busca de proteção e/ou reparação através do que dispõe a Legislação Ambiental e o Código Civil Brasileiro.

Isso porquanto, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são *fundamentos* maiores da Carta Magna e foram nela previstos em seu Artigo 1º, incisos III e IV, assim definidos:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e *tem como fundamentos*:
III – a dignidade da pessoa humana;
IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Por outro lado, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem comum sem quaisquer formas de discriminação, tratam-se de *objetivos fundamentais* da República Federativa do Brasil, estando dessa forma delineados:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I – *construir uma sociedade livre, justa e solidária*;
IV – *promover o bem de todos, sem preconceitos*

de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, por sua vez, garante que *o espírito de fraternidade é dever de ação*, quando dispõe em seus Artigos I e V:

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante (ONU, 1948).

E a Convenção Americana dos Direitos Humanos, pactuada em San José da Costa Rica, no dia 22 de Novembro de 1969, mas somente ratificada pelo Brasil em 25 de Setembro de 1992, em específico nos seu Artigo 4º, parágrafo 1 e Artigo 5º, parágrafo 1, prescreve:

Artigo 4º – Direito à vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.

Artigo 5º – Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral (CONVENÇÃO..., 1969).

Nesse sentido, Mascarenhas conclui que:

a ninguém é permitido causar dano ao meio ambiente, pois a agressão atinge um bem de todos, causando, portanto, dano a toda coletividade. Trata-se, portanto, de uma responsabilidade compartilhada. Esse dever traz à tona o valor da solidariedade, da participação, da ética, da preocupação com o semelhante, da fraternidade, que não fica restrito ao presente, mas se estende ao futuro, visto que as gerações que

estão por vir também são titulares desse direito (MASCARENHAS, 2008, p.66).

E ensina,

o meio ambiente ecologicamente equilibrado é dever e direito fundamental de toda coletividade, enquadrando-se como direito de terceira dimensão ou geração.”, razão pela qual, “Na terceira geração dos direitos fundamentais estão presentes os direitos de fraternidade e de solidariedade, de caráter altamente humano e universal. Destarte, tais direitos fundamentais não têm por objetivo a proteção de interesses individuais, mas do próprio gênero humano (MASCARENHAS, 2008, p.66; 69).

A esse respeito, (Macêdo, 2003) afirma, “O Terceiro Setor é o espaço institucional que abriga ações de caráter privado, associativo e voluntarista, voltadas para a geração de bens de consumo coletivo, sem que haja qualquer tipo de apropriação particular de excedentes econômicos que sejam gerados nesse processo” (MACÊDO, 2003, p. 77).

Da Legislação Ambiental

A legislação ambiental cível encontra-se tipificada pela Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, que “Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos e aplicação, e dá outras providências” (BRASIL, 1981).

E de acordo com o Artigo 2º da Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, “A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, aos interesses da segurança nacional e à *proteção da dignidade da vida humana*, atendidos os seguintes princípios:” (BRASIL, 1981).

Lado outro, os Incisos I a V do Artigo 3º da Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, definem que, “Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:”

I – meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, *que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;*

II – degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III – poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

...

IV – poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

V – recursos ambientais: a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo, os elementos da biosfera, a fauna e a flora (BRASIL, 1981).

Portanto, considerando que o meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado encontra-se garantido pelo disposto nos Artigos 200, Inciso VIII e 225 da Constituição Federal e tendo em vista ainda o que dispõe os Artigos 2º e 3º da Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981, é certo concluir que, ainda que desguarnecido da legislação protetiva celetista, o trabalhador voluntário tem assegurado o direito ao labor em meio ambiente do trabalho hígido e saudável, onde a dignidade da pessoa humana, o espírito solidário e fraterno, bem como o respeito ao bem comum, sejam princípios norteadores e condutores das relações humanas daí decorrentes.

Princípios esses que, acaso desconsiderados ou descumpridos constituir-se-ão em prática de ato ilícito na forma prevista no Artigo 186 do Código Civil, que assim dispõe:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

Passíveis, portanto de serem reparados e compensados na forma do Artigo 927 do Código Civil,

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (BRASIL, 2002).

Valendo ressaltar que a competência para julgamento da lide em comento será necessariamente da Justiça do Trabalho, conforme disposto no Artigo 114, Inciso VI da Constituição Federal,

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (BRASIL, 1988).

Considerações Finais

O trabalho de doar-se é mais do que um ato altruísta, é dar um significado à vida, e um sentido à sua ação de transformação. Sobre este ato, (Sklair, 2007), afirma que doar-se a uma causa, é ter no coração o dom do amor, o dom da caridade, da solidariedade, o dom de servir. Para o autor é ter consciência de estar prestando serviço à sociedade, ao próximo, cumprindo o papel de cidadão e experimentando o potencial transformador que tais atitudes representam para o crescimento interior do próprio indivíduo.

A dignidade da pessoa humana é bem único e inalienável. Pertinente à vida, tem valor inestimável. Preservá-lo e respeitá-lo é dever de todos. Entender que um trabalho voluntário, porque destituído de remuneração econômica valorativa mercadológica (dinheiro) e proteção celetista, é menosprezável, implica em afronta a um princípio ainda mais inerente e pertinente à pessoa humana, mormente às relações interpessoais, qual seja, o princípio da gratidão.

É essa, portanto a remuneração devida ao trabalhador voluntário: o tratamento digno, respeitoso, leal, sincero, solidário, fraterno e ético,

advinda da gratidão havida em face do trabalho gratuitamente prestado.

Referências

BORDENAVE, J.D. 1983. O que é participação? São Paulo: Coleção primeiros passos.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério do Interior. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 1981.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. 1992. **Pacto de San José da Costa Rica**. Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Ratificada pelo Brasil em 25 de setembro.

CALDANA, A. C. F.; FIGUEIREDO M. A. C. 2008. O voluntariado em questão: a subjetividade permitida. *Psicologia Ciência e Profissão*, 28 (3), 466-479.

CARNEIRO, C. M. S. 2016. Fatores psicossociais de risco no meio ambiente do trabalho. *LTr Sup. Trab.*, São Paulo, ano 52, 007/16, p.37-42.

DEL FRESNO GARCÍA, M. 2011. Adolescentes y drogas: La construcción de la percepción del riesgo em el metarrelato grupal. *En Revista de Estudios de Juventud*. Madrid.

DEMO, O. P. 2001. Brincando de solidariedade: política social de primeira dama. In. M. O. S. Silva (ed. Cortez). *Comunidade solidária: o não enfrentamento da pobreza no Brasil* (pp.43-69). São Paulo.

FERREIRA, M.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. F. 2008. As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, v.7 n. 3 p. 43-53, jul/set 2008.

GARAY, A.B.S. 2008. Prazer e sofrimento no trabalho voluntário empresarial. *Revista de Ciência da Administração*. v.10, n. 20, p.13-36, jan/abr.

- LACAZ, F. A. C. 2000. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, vol. 5, n. 1, p. 151-161.
- JAGER, U.; SCHIMIDT, K. e BEYES, T. 2007. Leading without formal Power. Paper presented at the 6th workshop on the Challenges of Managing the Third Sector, Venice.
- LIMA, V.S. 2010. As múltiplas faces do voluntariado: profissionalização e humanização do tratamento de câncer infantil. Recife, PE. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Pernambuco, UFP.
- MACÊDO, K. B. 2003 A responsabilidade social e as organizações no Brasil. In: J. B. BARROS; K. B. MACÊDO (ed. PUC-Go). *Administrando em tempos de globalização*. Goiânia: UCG, 298p.
- MASCARENHAS, L. M. A. 2008. Desenvolvimento Sustentável: Estudo de impacto ambiental e estudo de impacto de vizinhança. Curitiba: Arte e Letra, 174p.
- MEISTER, J. A. F. 2003. Voluntariado: uma ação com sentido. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- MONIZ, A. L. F., ARAÚJO, T. C. C. F. 2006. Atuação voluntária em saúde: auto-percepção, estresse e burnout. *Interação*, 10(2), 235-243.
- MONIZ, A. L. F. e ARAÚJO, T. C. C. F. 2008. Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos Psicologia (Natal)* 13(2): 149-56.
- MORAES, G.T.B.; PILATTI, L.A. 2005. Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho, In: IX Simpósio Internacional Processo Civilizador, Anais. Ponta Grossa, UTFPR, p.1-10.
- NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. 2007. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 19, n. esp. p. 14-20.
- OIT Organização Internacional do Trabalho. 2015. *O que é Trabalho Decente?* Escritório no Brasil, 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>, acessado em: 02/02/2016.
- ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). 1948. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm, acessada em: 22/05/2014.
- SANTANA, M.A. 2007. Ética solidária: um estudo da ação religiosa e ética da liga das senhoras católica de São Paulo, nos princípios de Emmanuel Levinas. São Paulo, SP. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências da Religião, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP.
- SARDINHA, B.; PIRES C.P. 2011. To volunteer or not to volunteer? Across-country study of volunteering. Centro de estudos e formação avançada em gestão e economia. CE-FAGE, Universidade de Évora, Portugal.
- SHIN, S., KLEINER, B. H. 2003. How to manage unpaid volunteers in organizations. *Management Research News*, vol. 26, n. 2/3/4 pp.63-71.
- SELLI, L.; GARRAFA, V. 2006. Solidariedade crítica e voluntariado orgânico: outra possibilidade de intervenção societária. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, v. 13(2) p. 29-51, abr. jun.
- SELLI, L., GARRAFA, V.; JUNGES, J. R. 2008. Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética. *Revista Saúde Pública*, v.42, n.6, p. 1085-9.
- SKLAIR, J. 2007. Relações de segregação: novas práticas filantrópicas entre a elite paulistana. São Paulo, SP. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP.
- SILVA, A. M. 2004. Voluntariado que "faz a sua parte". A falácia de combate à pobreza. Niterói, RJ. Dissertação Mestrado. Universidade Federal Fluminense, UFF.
- WILSON, A. e PIMM, G. 1996. The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforce. *MCB University Press*, vol. 34, n. 4, pp. 24-40.

Daniela Tavares Ferreira Assis

Psicóloga Organizacional, especialista em Gestão de Pessoas FGV, mestre em Psicologia do Trabalho e doutoranda em Psicologia pela PUC-Go. Bolsista CAPES.

Carla Maria Santos Carneiro

Advogada Trabalhista. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Goiás, 1987. Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas, 2001. Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2014. Doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016.