

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FACED**  
**MESTRADO PROFISSIONAL INTERDISCIPLINAR EM TECNOLOGIAS,**  
**COMUNICAÇÃO E EDUCAÇÃO**

**MARTHINA ENDO DO PRADO**

**UMA ANÁLISE CONSTRUTIVISTA DO VOLUNTARIADO CORPORATIVO EM  
AÇÕES EDUCATIVAS COM UTILIZAÇÃO DE MÍDIAS NA ESCOLA**

**UBERLÂNDIA**

**2016**

**MARTHINA ENDO DO PRADO**

**UMA ANÁLISE CONSTRUTIVISTA DO VOLUNTARIADO CORPORATIVO EM  
AÇÕES EDUCATIVAS COM UTILIZAÇÃO DE MÍDIAS NA ESCOLA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Educação e Comunicação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Tecnologia, Educação e Comunicação.

**Área de concentração:** Mídias, Educação e Comunicação.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dra. Elise Barbosa Mendes.

**UBERLÂNDIA**

**2016**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

---

P896a Prado, Marthina Endo Do, 1985-  
2016

Uma análise construtivista do voluntariado corporativo em ações  
educativas com utilização de mídias na escola / Marthina Endo Do  
Prado. - 2016.

74 f. : il.

Orientadora: Elise Barbosa Mendes.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,  
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Educação e Comunicação.  
Inclui bibliografia.

1. Educação - Teses. 2. Voluntarismo - Teses. 3. Construtivismo  
(Educação) - Teses. 4. Aprendizagem - Teses. I. Mendes, Elise Barbosa.  
II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em  
Tecnologia, Educação e Comunicação. III. Título.

**MARTHINA ENDO DO PRADO**

**UMA ANÁLISE CONSTRUTIVISTA DO VOLUNTARIADO CORPORATIVO EM  
AÇÕES EDUCATIVAS COM UTILIZAÇÃO DE MÍDIAS NA ESCOLA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Educação e Comunicação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Tecnologia, Educação e Comunicação.

**Área de concentração:** Mídias, Educação e Comunicação

Uberlândia, 11 de março de 2016.

Banca examinadora:

*Elise B. Mendes*

Profa. Dra. Elise Barbosa Mendes  
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

*Silvana Malusá*

Profa. Dra. Silvana Malusá  
Universidade Federal de Uberlândia – UFU

**Participou por video conferência**

Profa. Dra. Simone Meister Sommer Bilessimo  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Dedico a todos que estiveram ao meu lado e  
que me ajudaram a perseverar.

Em especial, aos meus pais Edmar e Dalva.

Ao meu irmão João Paulo.

Ao meu namorado Ulisses.

## AGRADECIMENTOS

À Deus por me dar a oportunidade de, constantemente, aprender, por me amparar, me inspirar e por iluminar a minha caminhada.

Aos meus pais, Edmar e Dalva, que são o meu alicerce e me ensinaram as coisas mais importantes da minha vida. Obrigada pelo amor incondicional, por estarem sempre ao meu lado, por acreditarem em meus sonhos e no meu potencial, e por me ajudarem a não desistir diante das dificuldades.

Ao meu irmão João Paulo, que no silêncio se faz presente, que é cúmplice, amigo e protetor.

Ao meu namorado e futuro esposo, Ulisses, que além de amor, traz paz para o meu coração. Meu companheiro, paciente, carinhoso e compreensivo, mesmo nos momentos mais difíceis. Obrigada por estar ao meu lado!

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elise Barbosa Mendes, por ter me aceito como orientanda, por compartilhar comigo os seus conhecimentos, e por me ajudar a enxergar a educação por outra perspectiva. Esses ensinamentos foram e são muito valiosos. Obrigada pelo seu apoio, respeito e por confiar em meu trabalho.

À Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Silvana Malusá, e ao Prof. Dr. Claudinê Jordão, pelas contribuições valiosas em minha qualificação.

Às minhas tias, que também são mães de coração, e que me acompanham nessa jornada com muito amor e dedicação. Sou grata por tudo!

À minha grande amiga Regina, que não mediu esforços para que eu tivesse oportunidade de ingressar no Programa, que me acompanhou em cada passo dessa trajetória, e que me acolhe com a sua amizade, com seu abraço e com suas doces palavras. Você, Gabi e Nil, já fazem parte da minha história.

À querida Adriana Sousa, que, desde o inicio, me incentivou, me apoiou e me acompanhou nessa jornada, com a sua amizade e seus ensinamentos.

À Carolina Toffoli, minha chefe, amiga e parceira, que foi fundamental em todo o desenrolar dessa pesquisa. Obrigada pela paciência, confiança e pela compreensão.

Aos alunos da minha primeira turma na Faculdade Esamc, que se tornaram um marco em minha carreira acadêmica e me motivaram a buscar novos conhecimentos.

Aos participantes da pesquisa pela colaboração e disponibilidade, que foram essenciais para a realização deste trabalho.

Aos professores e colegas do Programa de Mestrado Interdisciplinar em Tecnologia, Educação e Comunicação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia pela troca de conhecimentos e experiências.

Aos meus parceiros de trabalho, aos meus amigos queridos, Andréa, Gustavo, Geslene, Thays, Priscilla e Tatiana que, pacientemente, ouviram os meus desabafos, compartilharam das minhas angústias, se colocaram à disposição e oraram por mim.

Enfim, agradeço carinhosamente a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para que esse trabalho tornasse realidade.

## **RESUMO**

Os Programas de Voluntariado têm ganhado destaque dentro das organizações, principalmente, pelos benefícios trazidos para todos os envolvidos nas ações voluntárias, ou seja, a empresa, a comunidade e os funcionários. Percebe-se, ainda, que, por meio de dados coletados pelo Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial, no ano 2012, a área de educação é a que mais recebe incentivos financeiros por parte desses programas. Nesse sentido, visando compreender o voluntariado corporativo em uma perspectiva construtivista, esta pesquisa pretende analisar as ações educacionais voluntárias desenvolvidas por um Programa de Voluntariado Corporativo (PVC), com utilização de mídias na aprendizagem. Como metodologia de pesquisa utiliza-se a abordagem qualitativa e exploratória. Para a obtenção de dados, aplicou-se um questionário com respostas abertas e fechadas, direcionada aos voluntários que participaram das ações do PVC, com o uso de mídias, no ano de 2015. Desenvolveu-se a análise dos resultados por meio de categorias, relativas às atividades realizadas pelos voluntários na escola e na organização. Além disso, efetuou-se uma análise do perfil dos voluntários, especialmente, no que tange à escolaridade e o gênero, a qual demonstrou que, em sua maioria, os voluntários participantes desse PVC possuem elevado nível de escolaridade e são mulheres. Em relação às atividades voluntárias educacionais, a análise dos dados fundamentou-se nos princípios construtivistas elaborados por Jonassen e nos fundamentos da aprendizagem colaborativa trazidos por Jonhson e Jonhson, abordando os seguintes aspectos: uso de mídias na educação e sua contextualização na aprendizagem; colaboração, resolução de problemas e intencionalidade na aprendizagem; objetivos e reflexão sobre a aprendizagem. Na perspectiva educacional, concluiu-se que a concepção teórica de construção das atividades possui características construtivistas e colaborativas, entretanto há um distanciamento entre os fundamentos do projeto e a prática voluntária. Por outro lado, identificou-se, também, que há necessidade de formação dos voluntários para prática educacional. No que diz respeito à empresa, a pesquisa demonstrou que, de forma geral, os voluntários consideram a colaboração como extremamente importante dentro da organização.

**Palavras chaves:** voluntariado, construtivismo, colaboração, aprendizagem, mídias.

## ABSTRACT

The volunteer work programs have been drawing attention inside organizations, mainly, because of the benefits it brings for all the sides involved, the company, the community and the employees. It can also be noted by analyzing the collected data in 2012, by the Brazilian Business Volunteering Council, the educational field is the one that receives the most financial assistance from these programs. Therefore trying to fully understand the corporate volunteering in a constructivist perspective, this research intends to analyze the educational volunteering actions devised by a Corporate Volunteering Program (CVP), using medias in the learning process. The methodology used for the research was qualitative and exploratory. In order to obtain data a questionnaire with subjective and objective questions was applied to the volunteers who participated in the CVP actions that used medias during the year of 2015. The results were analyzed by categories, regarding the activities performed by this volunteers in the school and in the company. Also an evaluation was performed in the profile of such volunteers, considering specially level of formal education and gender, this evaluation showed that, in its majority the volunteers in this programs have a high level of education and are women. Concerning the volunteering activities, data analysis was based in the constructive principles created by Jonassen, and in the collaborative learning fundamentals created by Jonhson and Jonhson, concerning the following aspects: collaboration, problem solving and the intentionality in learning; objectives and reflection about learning. In an educational perspective, it was concluded that such activities design in their theoretical conception have constructivist and collaborative characteristics, however there is a distance between project fundamentals and volunteering practice. Also it was identified a need to properly train volunteers for the educational practice. Concerning the company, the research shows that, generally, volunteers consider the collaboration as extremely important inside the organization.

**Key words:** Volunteering, constructivism, collaboration, learning, medias.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

FIGURA 1 - Responsabilidade Social Empresarial x Investimento Social Privado .....	25
FIGURA 2 - Benefícios para a empresa gerados pelas ações voluntárias.....	29
FIGURA 3 - Etapas da metodologia.....	43
FIGURA 4 - Perfil dos voluntários participantes da pesquisa .....	49

## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1 - Resultado do questionamento referente à escolha das mídias pelos alunos .....	52
GRÁFICO 2 - Resultado do questionamento referente à escolha das mídias pelos voluntários em relação ao perfil dos alunos .....	54
GRÁFICO 3 - Resultado do questionamento referente à reflexão coletiva e a identificação de problemas do cotidiano, por meio do uso das mídias.....	56
GRÁFICO 4 - Resultado do questionamento referente ao compartilhamento de impressões, reflexões e experiências, pelos alunos.....	57
GRÁFICO 5 - Resultado do questionamento referente a utilização de um passo-a-passo para a realização das atividades do “Guia de atividades” .....	59
GRÁFICO 6 - Resultado do questionamento referente a existência de uma visão crítica do aluno, sobre atividade.....	62
GRÁFICO 7 - Resultado do questionamento referente à importância do trabalho colaborativo.	
.....	63
GRÁFICO 8 - Resultados dos questionamentos referentes ao trabalho em equipe dentro da organização.....	64

## **LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 - Definições de voluntariado corporativo .....	26
QUADRO 2 - Tipos de aprendizagem colaborativa.....	39
QUADRO 3 - Questionário .....	46

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Perfil dos voluntários do Brasil (diferença de gêneros) .....	50
---	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AIV - Ano Internacional dos Voluntários

CAPES - A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CBVE - Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial

CEO - Chief Executive Officer

CNSS - Conselho Nacional de Serviço Social

GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas

IAVE - Associação Internacional para Esforços Voluntários

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDIS - Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social

ISP – Ivestimento Social Privado

LBA - Legião Brasileira de Assistência

ONU - Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PVC - Programa de Voluntariado Corporativo

## SUMÁRIO

SEÇÃO 1 .....	16
1. INTRODUÇÃO.....	16
SEÇÃO 2 .....	21
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	21
2.1. Panorâmica sobre voluntariado no Brasil .....	21
2.1.1 O voluntariado nas organizações .....	23
2.2. A Colaboração nas organizações .....	30
2.3. Colaboração na Educação.....	33
2.3.1 Visão construtivista sobre aprendizagem .....	33
2.3.2 Aprendizagem colaborativa.....	36
2.4. Colaboração nas empresas x aprendizagem colaborativa.....	41
SEÇÃO 3 .....	42
3. METODOLOGIA.....	42
3.1 Opção Metodológica.....	42
3.2 Análise de Contexto .....	44
3.3 Questionário .....	46
SEÇÃO 4 .....	48
4. RESULTADOS E ANÁLISE.....	48
4.1 Perfil dos Voluntários .....	48
4.2 O uso de mídias na educação e sua contextualização da aprendizagem .....	51
4.3 Colaboração, resolução de problemas e intencionalidade na aprendizagem.....	55
4.4 objetivos e reflexão sobre a aprendizagem.....	60
4.5 A importância do trabalho colaborativo na visão do voluntário .....	62
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	66

REFERÊNCIAS .....	69
-------------------	----

## SEÇÃO 1

### 1. INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização, a crescente internacionalização das empresas, o avanço tecnológico, a concorrência acirrada, a mudança do perfil do consumidor, e as pressões oriundas dos vários movimentos sociais, as empresas começaram a buscar novos caminhos para se manterem no mercado. Nesse contexto, surge a chamada responsabilidade social, uma nova forma de gestão das organizações baseada na ética e na transparência, que envolve todos os seus públicos de relacionamento. Essa nova forma de gestão possibilitou e fortaleceu a atuação social das organizações, viabilizando, inclusive, a criação dos programas de voluntariado corporativo.

Atualmente, as ações voluntárias fazem parte do cotidiano de diversas empresas, independentemente de seu porte, negócio e/ou localização. Nesse contexto, surgiu o Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE), que reúne empresas, institutos e fundações empresariais, que desenvolvem ou pretendem desenvolver programas de voluntariado corporativo, tendo como objetivo principal incentivar, qualificar, fortalecer e disseminar o trabalho voluntário nas empresas associadas.

No último estudo sobre perfil do voluntariado empresarial realizado pelo Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE), publicado em 2012, constatou-se que as empresas privadas são as maiores promotoras de voluntariado no Brasil. Além disso, 50,55% das empresas com ações voluntárias são consideradas de grande porte (acima de 500 funcionários), sendo a região Sudeste a maior promotora dessas ações, o que significa 82,7% das ações voluntárias corporativas nacionais.

Ainda segundo essa pesquisa, desde 2010 a área de educação é a que mais recebeu incentivos financeiros para a realização de ações voluntárias, o que representou em 2012, 78,1%. Esse percentual tem certa relação com o público beneficiado escolhido pelas empresas, vez que os projetos, em sua maioria, continuam buscando atender às necessidades de crianças e adolescentes (81,5%) e jovens (55,6%)<sup>1</sup>.

Percebe-se, porém, que apesar do investimento ser, em grande parte, direcionado para a educação, as ações voluntárias ainda estão concentradas (61,5%) em datas comemorativas, como por exemplo, o natal e o dia das crianças. Por outro lado, observa-se que há um

---

<sup>1</sup> A soma desses percentuais ultrapassa a totalidade de 100%, vez que as empresas puderam dar uma resposta para a questão.

aumento considerável do número de projetos sistematizados, que estão sendo implantados pelas empresas em escolas públicas, visando a redução da evasão escolar e dos índices de repetência, bem como o estímulo à leitura e ao empreendedorismo.

Assim, considerando-se a importância das ações de voluntariado corporativo direcionadas à área educacional, faz-se necessário esclarecer alguns aspectos relacionados à sociedade contemporânea.

Castells (2003) chama a atenção para as modificações trazidas pela revolução tecnológica, a qual tem transformado a sociedade e as organizações em ritmo acelerado. E, no que diz respeito aos recursos tecnológicos modernos, a internet parece ser, incontestavelmente, o mais revolucionário deles.

Além da sociedade e das organizações, a revolução tecnológica também influenciou a educação. Na chamada sociedade da informação citada por Castells (2003), crianças, estudantes, trabalhadores e adultos estão aprendendo por meio das tecnologias, utilizando a Internet, dentro e fora das escolas. Nessa perspectiva, Moran (2007) explicita que educar se tornou algo ainda mais complexo, o que representa um novo desafio de ensinar e aprender. Por outro lado, percebe-se que as novas tecnologias criam, constantemente, novas oportunidades de aprendizagem (COLLINS; HALVERSON, 2009).

Especificamente no que tange à aprendizagem por meio de tecnologias, Johnson; Johnson (1996), esclarece que, antes de 1990, esta era baseada em uma teoria denominada “*individual assumption*”, segundo a qual o ensino deveria ser adaptado à cada aluno, bem como ao seu estilo de aprendizagem, personalidade, motivação e necessidades. Posteriormente, analisando-se as limitações e dificuldades de cada indivíduo, vislumbrou-se que este tipo de aprendizagem poderia ser mais produtivo quando combinado com a colaboração.

Johnson; Johnson (1996) defende, então, que há uma evidente relação entre tecnologia e a colaboração, já que, em atividades com o uso do computador, seus estudos demonstraram que os resultados eram sempre melhores quando havia colaboração entre os alunos, em contraposição à competição e ao aprendizado individual.

Sob uma perspectiva moderna e construtivista, a construção do conhecimento é vista, cada vez mais, como um processo social, que depende das interações dos indivíduos com o ambiente sociocultural (JONASSEN; PECK; WILSON, 1999). Ou seja, o conhecimento encontra-se socialmente compartilhado e distribuído.

Entretanto, os efeitos positivos da colaboração não estão apenas relacionados à educação. A colaboração ganhou destaque em diversas perspectivas organizacionais, especialmente, no que diz respeito ao denominado trabalho em equipe.

Diante desse contexto geral sobre sociedade contemporânea, educação, colaboração e voluntariado corporativo, esta pesquisa tem como núcleo de estudo um Programa de Voluntariado Corporativo (PVC), que tem foco em ações educacionais, pertencente à um grupo empresarial, localizado no sudeste dos pais, com 86 anos no mercado brasileiro e na América Latina.

Elucida-se que a escolha deste tema envolveu alguns motivos específicos. A pesquisadora acredita que o voluntariado pode contribuir para a educação, principalmente, em um momento em que as ações de educação não-formal têm, aparentemente, obtido resultados positivos. Ademais, por se tratar de um Programa de Pós-Graduação Profissional, que além da academia, tem foco no mercado de trabalho, e que envolve aspectos de tecnologia, educação e comunicação, a pesquisadora vislumbrou uma oportunidade para compreender a efetiva contribuição do voluntariado corporativo na seara educacional, especificamente no que diz respeito ao uso das mídias como ferramenta pedagógica.

Acrescenta-se, ainda, que a partir de uma leitura exploratória, há diversas pesquisas relativas ao voluntariado corporativo, contudo, poucos estudos tratam do objeto de estudo dessa pesquisa. No portal de periódicos da CAPES, por exemplo, estes foram alguns dos trabalhos descobertos, no período correspondente à junho de 2015 e fevereiro de 2016: “Factores explicativos de la práctica de voluntariado corporativo en España”, publicado por Alicia de Gerra, que trata do voluntariado corporativo na Espanha, a partir da pesquisa prática de ações voluntárias realizadas pelas empresas dessa localidade; “Motivação em Programas de Voluntariado Empresarial: Um Estudo de Caso”, publicado em coautoria por André Ofenhejm Mascarenhas; Felipe Zambaldi e Carmen Augusta Varela, no qual são apresentados os dados de um estudo de caso feito na filial de um banco americano no Brasil, em que são identificados dois grupos de fatores motivacionais que direcionam o comportamento dos funcionários; “A Nova Filantropia Capitalista e a Intensificação do Trabalho Docente - reflexões sobre o voluntariado empresarial”, de Maria Vieira Silva, Aline Barbosa de Miranda e Paulo Vinicius Lamana Diniz, que sintetiza resultados de pesquisas dos autores sobre os novos formatos da filantropia capitalista por meio do trabalho voluntário; e, por fim, o trabalho de Leandro Rogério Cavedon Pinheiro e Neusa Rolita, intitulado “Gestão de voluntários, ações em rede: análise de dois casos em Porto Alegre”, que visa identificar como

a gestão de voluntariado, instaurada a partir de filantropia empresarial, tem contribuído para construção de redes de ação voluntária e para a ampliação da competitividade de organizações sem fins lucrativos. Além disso, no mesmo período, na base de dados da SciELO Brasil, foram encontrados artigos como: “*Uma abordagem teórica sobre o voluntariado empresarial*”, escrito por Manuela Magalhães e Marisa Roriz Ferreira, que discute o estado da arte do voluntariado empresarial, considerando-o como ferramenta de responsabilidade social; “*Educação e responsabilidade empresarial: “novas” modalidades de atuação da esfera privada na oferta educacional*”, por Maria Silva e Silvana Aparecida de Souza, que evidencia a relação entre o setor público e o setor privado, tendo como foco o investimento das empresas na educação, por meio da responsabilidade social empresarial e do trabalho voluntário. Percebe-se, então, que todas as pesquisas citadas têm como ponto de contato o voluntariado nas organizações. Todavia, nenhuma delas analisa de maneira, aprofundada e específica, a execução das ações voluntárias realizadas por programas de voluntariado corporativo (PVC) em escolas de ensino fundamental, tendo como fundamento a aprendizagem colaborativa, fatores estes que justificam esta pesquisa.

Ademais, contemporaneamente, o blog do Portal V2V<sup>2</sup>, que trata especificamente do voluntariado corporativo, faz algumas considerações referentes às ações voluntárias educacionais, orientando que estas sejam realizadas de maneira colaborativa. Ainda segundo o blog, a colaboração está alinhada às necessidades dos alunos diante da revolução digital, auxilia o desenvolvimento dos voluntários no que diz respeito ao trabalho em equipe, é uma competência valorizada pelas empresas, e permite que o voluntário interaja com os alunos, proporcionando aprendizagem para ambas as partes. De certo modo, isto demonstra que as empresas já começaram a perceber a importância do princípio construtivista da colaboração em suas ações voluntárias, o que também fortalece a escolha desse tema para a pesquisa.

Assim, considerando a importância de compreender o desenvolvimento e a execução das ações voluntárias relacionadas à educação, é objetivo geral deste trabalho: analisar as ações educacionais voluntárias desenvolvidas por um Programa de Voluntariado Corporativo (PVC), com utilização de mídias na aprendizagem, de acordo com o princípio construtivista da colaboração.

Além disso, são objetivos específicos:

1. Estudar sobre o voluntariado empresarial – histórico e importância das ações voluntárias nas organizações empresariais;

---

<sup>2</sup><http://blog.v2v.net/o-que-e-educacao-colaborativa-e-por-que-ela-deve-ser-considerada-nas-acoes-de-voluntariado-empresarial/>

2. Estudar a importância das ações colaborativas nas organizações empresariais;
3. Compreender os fundamentos construtivistas para aprendizagem colaborativa com tecnologias;
4. Descrever o contexto da pesquisa, coletar e analisar dados referentes às ações voluntárias educacionais, com utilização de mídias, segundo uma perspectiva Construtivista.

Este trabalho está dividido em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução, a qual aborda o tema de pesquisa de forma geral e concisa. A segunda seção diz respeito à fundamentação teórica. Esta foi dividida em quatro seções, que esclarecem o histórico e conceituação do voluntariado no Brasil, as especificidades do voluntariado nas organizações, a questão da colaboração na educação e nas organizações. A terceira seção apresenta a metodologia da pesquisa, a análise do contexto e instrumento de coleta aplicado para a coleta de dados. Na seção quatro são apresentados os resultados dos dados coletados, bem análise destes, a partir dos fundamentos teóricos. Por fim, a seção cinco, traz as considerações finais, com as principais reflexões abordadas na pesquisa e as indicações de trabalhos futuros.

## SEÇÃO 2

Esta seção foi dividida em quatro secções. A primeira secção começa com o estudo do voluntariado no Brasil, principalmente, no que diz respeito à sua conceituação e ao seu histórico. Posteriormente, esta seção aborda, especificamente, o voluntariado nas organizações, visando demonstrar o seu histórico, sua base conceitual e a sua importância nas organizações empresariais. A segunda secção faz um estudo das perspectivas em que as ações colaborativas podem ser adotadas pelas organizações, bem como, de sua importância no atingimento dos resultados. A terceira secção visa compreender os fundamentos construtivistas para aprendizagem colaborativa com tecnologias. Por fim, a quarta secção faz uma comparação entre a colaboração nas organizações a colaboração nas empresas.

### **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

#### **2.1. Panorâmica sobre voluntariado no Brasil**

A ação voluntária aparece em diversos momentos históricos do Brasil. Aponta-se as Santas Casas de Misericórdia como as primeiras disseminadoras do voluntariado neste Estado, sob o fundamento da filantropia religiosa.

Além das Santas Casas de Misericórdia, entre o Brasil Colônia e Império, há relatos de trabalhos voluntários que se destinavam à assistência de crianças abandonadas nas chamadas casas de recolhimento, por meio do sistema legal de Roda, implantado em 1775.

Conforme Faleiros (1995), essas crianças abandonadas eram assistidas por meio de doações voluntárias de particulares, espólios de ricos senhores e de juros. Dessa forma, fica evidente que, nesse momento histórico, as ações voluntárias eram exercidas por intermédio de instituições religiosas, estando relacionadas à aspectos morais, religiosos e sociais, sem vínculo direto com a esfera governamental. Segundo Rodrigues, et. al. (2014, p.153) “por muito tempo, a fé, o altruísmo e a intuição foram suficientes para a prática do voluntariado”.

No entanto, com o passar dos anos, a assistência social se tornou mais sistematizada. Após a independência, novos atores surgiram no campo da assistência à infância, e o governo passou a legislar sobre “órfãos, aprendizes, menores infratores, instituições de assistência privada, educação, e criou alguns asilos/escolas para meninos órfãos, abandonados e pobres” (FALEIROS, 1995, p. 235)

A partir do século XX, devido ao movimento médico higienista e a demanda da população pela construção de uma rede profissionalizante de ensino, o Estado criou algumas alternativas ainda mais consistentes, passando a ter um papel importante na assistência social da população (PILOTTI; RIZZINI, 1995).

Na década de 1930, o Estado passou a desenvolver políticas públicas voltadas à assistência social, e, em 1935, foi criada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, a fim de regular a colaboração do Estado com as instituições filantrópicas. Em 1938 foi instituído o Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS), que visava regular a relação do Estado com a assistência social; e em 1932 surgiu a Legião Brasileira de Assistência (LBA). Nesse período, o Estado criou, ainda, diversos incentivos para que instituições privadas e a própria social civil, assumissem atividades relacionadas ao atendimento e a assistência à população.

Vê-se, assim, um cenário de profissionalização da assistência social, com a criação de um amplo aparato legal e técnico, ao mesmo tempo em que se percebe a maior intervenção do Estado nas questões sociais. Após a segunda guerra mundial, essa intervenção foi tão profunda, que chegou a provocar o desaquecimento do voluntariado ao redor do mundo (HUDSON, 1999)

Entretanto, no fim dos anos 60, vive-se a crise do chamado “Estado de Bem Estar Social”, e, diante da incapacidade do Estado de resolver as questões sociais, o voluntariado volta a crescer nas décadas seguintes, influenciando áreas como a educação, cultura e direitos humanos. Assim, no ano de 1985, a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu o dia 5 de dezembro como Dia Internacional do Voluntário.

Além disso, a década de 90 pode ser considerada um marco na consolidação do voluntariado no Brasil, em decorrência de diversas mudanças no cenário social e econômico, especialmente, o fortalecimento do terceiro setor. Nesse contexto, destaca-se a criação do Conselho da Comunidade Solidária, em 1995 e o surgimento do Programa Voluntários, da Comunidade Solidária, em 1996. Este abrangia 16 estados e o Distrito Federal, por meio de mais de 30 Centros de Voluntariado no país, com o objetivo de promover e qualificar o voluntariado no Brasil, além de ser um dialogar com o governo e as promover parcerias em favor do desenvolvimento social.

Em 1998 a Lei Federal 9.608 regulamentou o trabalho voluntário no Brasil, que representou um avanço no desenvolvimento desse tipo de trabalho no país, principalmente para organizações privadas que desenvolvem ações de Responsabilidade Social. De acordo com esta lei o serviço voluntário diz respeito à atividade não remunerada, prestada por pessoa física, a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos,

que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Com o apoio de mais de 120 países, o ano de 2001 foi declarado pela ONU como o Ano Internacional do Voluntariado, momento no qual foram realizados diversos congressos a respeito do tema. Além disso, foram publicados vários artigos e documentos que colaboraram com o fortalecimento da prática voluntaria.

Em 2011, no Dia Internacional do Voluntário, e encerramento do 10º Aniversário do Ano Internacional dos Voluntários (AIV+10) foi lançado o primeiro relatório sobre o Estado do Voluntariado Mundial, apresentado oficialmente durante a Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova York. A partir daí surgiram novas oportunidades de valorização, incentivo e reflexão sobre a prática do voluntariado na sociedade.

### **2.1.1 O voluntariado nas organizações**

Segundo Peliano (2001), o início da década de 90 foi marcado pela convergência de vários acontecimentos, quais sejam: a abertura da economia, privatização das empresas estatais, crise política e econômica, fortalecimento da sociedade civil, maior envolvimento das ONGs, busca de melhoria na qualidade dos processos de gestão das empresas nacionais e o crescente envolvimento das empresas privadas em ações sociais.

Além desses aspectos, o advento das tecnologias da informação impulsionou a globalização, e alterou de forma significativa a atuação das empresas, que até o início do século XX, tinha foco, basicamente, na produção. Esse processo gerou integração de mercados, e ao mesmo tempo os tornou complexos e instáveis (TEIXEIRA, 2004).

Na perspectiva social, o cenário europeu e norte americano foi marcado pela pobreza, pelo desemprego e outros tipos de exclusão. A problemática ambiental começou a ser discutida em conferências internacionais, fato este que, em 1987, culminou na divulgação do relatório de Brundtland, que trouxe, pela primeira vez, o conceito de “desenvolvimento sustentável”, visando conciliar o desenvolvimento econômico com preservação do meio ambiente.

Diante desses fatores, surge a chamada responsabilidade social empresarial. De acordo com Garay (2001, p.7) uma empresa socialmente responsável “é aquela que valoriza o relacionamento com todos os *stakeholders* associados direta ou indiretamente ao negócio da empresa (comunidade interna e externa a empresa), incorporando os interesses destes no planejamento de suas atividades”.

Na definição proposta pelo Instituto Ethos (2013), a responsabilidade social empresarial

é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (INSTITUTO ETHOS, 2013, p.16).

Segundo Dornelas (2005, p.02) a empresa pode ser considerada socialmente responsável “quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa”.

Na perspectiva de Arcioni; Mesquita (2007), a empresa socialmente responsável é aquela que consegue ouvir os interesses dos diferentes públicos (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e os incorpora no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Ressalta-se, porém, que a responsabilidade social corporativa não se confunde com a filantropia empresarial. O conceito de responsabilidade social diz respeito a um modelo de gestão que vai além da simples filantropia, já que não envolve apenas o *stakeholder* comunidade, mas sim todos os seus públicos de relacionamento. A filantropia, ao contrário, está associada às ações assistencialistas e, “é uma ação de caridade dirigida à comunidade, desvinculada do planejamento estratégico da empresa” (SANTOS, 2003, p. 20).

Além disso, ao se falar em responsabilidade social corporativa, se faz necessário esclarecer o conceito de investimento social privado (ISP). Este conceito foi criado por um grupo de executivos e líderes de empresas, fundações e institutos nos anos 1990, e diz respeito à atuação social do setor privado, sobretudo, empresas, que buscavam diferenciar suas ações sociais da filantropia. O processo de difusão desse conceito tem como principais expoentes duas organizações sem fins lucrativos, o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e o Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS), ambas sediadas em São Paulo. O GIFE (2005), define, então, o investimento social privado como a transferência voluntária de recursos de empresas privadas para projetos sociais, ambientais e culturais, que sejam de interesse público. Nesse sentido, a relação entre o investimento social privado e a

responsabilidade social, foi, assim, explicitada pelo Grupo de Institutos, Fundações e Empresas GIFE (2009):

FIGURA 1 - Responsabilidade Social Empresarial x Investimento Social Privado



Fonte: GIFE (2009).

O voluntariado empresarial surge, assim, entre os conceitos de responsabilidade social e de investimento social privado, já que o empregado ou colaborador, passa a contribuir com a comunidade em que está inserido, por meio da empresa da qual faz parte. Engel (2013, p.15) confirma esse posicionamento afirmando que “o serviço voluntário dos colaboradores de uma empresa pode ser considerado tanto uma forma de responsabilidade social, quanto uma estratégia de investimento social corporativo”.

Corullón (2002) também faz uma relação entre voluntariado empresarial e a responsabilidade social:

O boom do voluntariado empresarial no Brasil, está diretamente ligado à questão da responsabilidade social da empresa [...] Como ramos paralelos dessa raiz crescem o investimento social privado e as ações voluntárias, que muitas vezes se unem e somam esforços, embora essa não seja uma regra absoluta. A responsabilidade social começa em casa (pelo menos é assim que deveria ser), ou seja, o primeiro passo de uma empresa que deseja ser responsável é criar um bom clima organizacional. (CORULLÓN, 2002, p. 41).

Pode-se dizer, contudo, que a ideia de voluntariado empresarial surgiu nos Estados Unidos, no final de 1970, como resultado da consciência social das empresas. Ao longo das últimas décadas ele se espalhou, lentamente, por diversas partes do mundo, sendo praticado tanto por multinacionais, quanto por pequenas e médias empresas (ALLEN, 2003).

Nas palavras de Corullón (2002, p.39) o voluntariado chegou ao Brasil “através das multinacionais de origem norte-americanas, sendo consistentemente estimulados pelo Programa Voluntários, do Conselho da Comunidade Solidária”.

Nesse interim, destaca-se, também, a criação do CBVE (Centro Brasileiro de Voluntariado Empresarial), no ano de 1983, cujo objetivo era auxiliar os institutos e fundações empresariais a organizarem e estruturarem o trabalho voluntário em suas organizações (COSTA; MENDONÇA, 2012). No Brasil, as empresas BankBoston, NET e Globocabo são tidas como as pioneiras na prática do voluntariado empresarial (CORRULLÓN, 2002).

Como não há um consenso conceitual, no Quadro 1 são apresentadas algumas definições referentes ao voluntariado corporativo, conforme segue:

QUADRO 1 - Definições de voluntariado corporativo

Points of Light Foundation, apud Fischer (2001, p.16)	O voluntariado empresarial é qualquer apoio formal ou organizado de uma empresa a empregados ou aposentados que desejam servir, voluntariamente, uma comunidade, com seu tempo e habilidades.
ALLEN (2013, p. 31)	Cada vez mais há um entendimento de que “voluntariado corporativo” é um termo genérico que engloba muito daquilo que podemos chamar de “envolvimento comunitário de funcionários”, incluindo tanto o voluntariado “puro” quanto atividades de serviços comunitários que possam ser necessárias.
COSTA; MENDONÇA, (2012, p.2)	Voluntariado empresarial é uma ação organizada e articulada como instrumento de apoio para satisfação das necessidades sociais, através da interação entre a organização, empregados e beneficiários
GOLDBERG (2001, p. 22)	Voluntariado empresarial é um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em

	atividades voluntárias na comunidade.
MAGALHÃES; FERREIRA (2014, p.40)	Os programas de voluntariado empresarial são um conjunto de ações organizadas que a empresa desenvolve no sentido de envolver os seus colaboradores em atividades de voluntariado, motivando-os a participarem nestas.
ALLEN; GALIANO (2011, p. 5)	O voluntariado empresarial é uma força global dinâmica, dirigida por empresas que querem “fazer a diferença” alterando de maneira significativa as formas de lidar com os problemas mundiais e locais.

Fonte: Elaboração Própria

Diante dessa diversidade de definições, Allen (2013, p.31) afirma que “cada vez mais há um entendimento de que “voluntariado corporativo” é um termo genérico que engloba muito daquilo que podemos chamar de “envolvimento comunitário de funcionários”, incluindo tanto o voluntariado “puro” quanto atividades de serviços comunitários que possam ser necessárias”.

Por outro lado, vislumbra-se a solidificação das atividades voluntárias nas organizações, por meio da criação dos Programas de Voluntariado. Nesse sentido, para auxiliar as empresas no processo de implementação desses programas, o Instituto Ethos publicou, em 2001, um material denominado “Como as Empresas podem Implementar Programas de Voluntariado”. Além disso, o Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS) lançou, no ano de 2006, o “Roteiro para Criação e Implementação de Programas de Voluntariado Empresarial”, apresentando possibilidades, benefícios e desafios do voluntariado, também na tentativa de orientar as empresas sobre o tema.

Ademais, atualmente, percebe-se que o voluntariado empresarial atingiu outro patamar, tornando-se, inclusive, parte da estratégia de algumas empresas, tal qual pode ser visto no Resumo Executivo do Estudo sobre Voluntariado Corporativo de Empresas Globais, realizado pelo Conselho Global de Voluntariado Empresarial e pela IAVE - Associação Internacional para Esforços Voluntários

O voluntariado empresarial sempre foi realizado por algum tipo de motivo estratégico. Evoluiu a partir de sua função original nas relações com a comunidade, transformando-se em uma ferramenta de gestão da cultura corporativa, do engajamento de empregados, da gestão de marcas e nas relações externas. [...] É um imperativo comercial que os empregados estejam satisfeitos, sejam leais e produtivos. Programas de voluntários estrategicamente planejados estão construindo equipes de trabalho fortes e eficazes, oferecendo aos empregados a oportunidade de desenvolvimento pessoal e ajudando a desenvolver habilidades de liderança e competências profissionais. A construção de um espírito de corpo forte, o orgulho e a lealdade à empresa agora são resultados esperados do voluntariado, e não são mais subprodutos que surgem por coincidência. (IAVE 2011, p.7)

Inclusivamente, por meio de pesquisas em sites e relatórios institucionais, vê-se que diversas empresas já adotam a prática do voluntariado, contudo não há um padrão para realização das ações voluntárias. A atuação do voluntário, por exemplo, pode ocorrer de forma presencial ou a distância; de forma contínua ou pontual, em iniciativas próprias; em instituições não governamentais ou em entidades públicas (Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial, 2012).

Ao que tudo indica, as empresas passaram, inclusive, a valorizar o voluntariado, tendo em vista os benefícios trazidos por ele. Conforme Pavia (2014, p.11) o voluntariado “é uma ferramenta estratégica muito importante para as empresas, no sentido de dar uma voz ativa à participação dos colaboradores, promovendo o seu desenvolvimento e tornando-os verdadeiros embaixadores da empresa junto da comunidade”.

Percebe-se, então, que o voluntariado empresarial traz ganhos para a empresa, para a comunidade, e para os funcionários, nas seguintes perspectivas:

Do lado social, permite reduzir problemas que aflijam verdadeiramente a comunidade, resultando em melhorias na qualidade de vida, ajudando a construir uma sociedade mais saudável e trabalhando, em última instância, em favor da perpetuação das atividades da empresa. No âmbito dos negócios, programas de voluntariado empresarial auxiliam no desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, promovem a lealdade e a satisfação com o trabalho, ajudam a atrair e a reter funcionários qualificados. Também podem contribuir para que a empresa promova a sua marca ou melhore a reputação dos seus produtos (GOLDBERG, 2001, p. 22)

Ainda quanto aos benefícios promovidos pelo voluntariado empresarial, Engel (2013) acrescenta:

Parece óbvio que o maior beneficiário do voluntariado empresarial é a própria sociedade. O trabalho voluntário, promovido e organizado pela empresa, aumenta seu poder de impacto nas causas em que atua. Focalizado, em sua maior parte, na educação e em crianças e adolescentes, de acordo com a PBVE/CBVE, este tipo de colaboração pode qualificar os serviços oferecidos às novas gerações, principalmente os educacionais, garantindo um aumento do capital humano do país e contribuindo para nosso

desenvolvimento sustentável. Além disso, dissemina a cultura da responsabilidade social, com a garantia dos direitos, principalmente dos mais pobres, aumentando assim o capital social, ou seja, incrementando os valores de respeito, confiança e solidariedade. [...] O fato é que não somente a sociedade pode ser substancialmente beneficiada com o voluntariado empresarial. Na verdade, esta modalidade de voluntariado contribui também para o negócio, tanto a longo tempo, melhorando a coesão social, quanto a curto prazo, com ganhos diretos para as empresas e seus colaboradores. (ENGEL, 2013)

A última pesquisa realizada pelo Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE) aponta os seguintes benefícios:

FIGURA 2 - Benefícios para a empresa gerados pelas ações voluntárias



Fonte: Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE). Perfil do Voluntariado Empresarial no Brasil III, 2012.

Ressalta-se que, dentre os benefícios trazidos pelas ações voluntárias, estão a integração dos colaboradores e o trabalho em equipe, os quais podem ser potencializados pelo a colaboração.

Assim, após os esclarecimentos relativos ao voluntariado corporativo, faz-se necessário elucidar alguns aspectos relacionados à colaboração, tanto no que diz respeito às organizações, quanto no que tange à educação, a fim de que as ações educacionais voluntárias desenvolvidas pelo PVC possam ser analisadas.

## **2.2. A Colaboração nas organizações**

Diante da globalização e da revolução tecnológica, as empresas se viram obrigadas a modificar suas formas de gestão e seus processos para que se manterem competitivas. Assim, Rossetti, et al (2008, p.03) afirmam

As mudanças e as inovações tecnológicas estão ocorrendo em ritmo tão acelerado, que, além dos fatores tradicionais de produção, é fundamental identificar e gerir inteligentemente o conhecimento das pessoas nas organizações. Essa revolução tecnológica trazida pela globalização leva à transformação decisiva da sociedade e ao acirramento dos mercados internacionais. Consequentemente, as organizações se veem forçadas a empreender esforços continuados de modernização organizacional, a fim de se manterem competitivas, adaptadas às características da nova sociedade. (ROSSETTI, et al., 2008, p.03)

Nesse contexto de modificações, a colaboração nas organizações ganhou destaque em diversas perspectivas, envolvendo tanto seu público interno quanto externo. Segundo Carvalho, Lima (2013, p.17) “a colaboração interna e externa facilita não apenas o compartilhamento de informações e conhecimentos, mas também resulta deles. A colaboração viabiliza diálogos, e os diálogos viabilizam colaboração”.

Para Alves, Barbosa (2010, p.4) “a colaboração é uma estratégia de trabalhar em grupo, quando os indivíduos envolvidos trabalham juntos no mesmo objetivo, aumentando assim a produtividade na atividade em que estão inseridos”.

De outra forma, pode-se dizer que a colaboração “pressupõe que dois ou mais indivíduos trabalhem conjuntamente trocando ideias e experiências entre si, surgindo como fruto da interação entre eles, novos conhecimentos, onde ambos são favorecidos” (SCHONS, 2008, p.82).

Conforme Penteado (2012, p.29), os relacionamentos colaborativos trazem novas oportunidades e podem ser “uma das formas de agregar valor às organizações e à sociedade” (PENTEADO, 2012, p.29).

Nesse sentido, no que diz respeito às organizações, Silva (2014) esclarece que a colaboração é fundamental no mundo dos negócios, a fim de que as empresas se mantenham competitivas, e acrescenta

[...] a produção se dá em rede e o profissional almejado é aquele multidisciplinar, multitarefa, multicultural e multioutros”. Não é mais possível desempenhar tarefas isoladamente, mas a integração, a colaboração une forças para a construção conjunta do conhecimento para a realização de tarefas. [...] A tendência individualista das empresas dá lugar às parcerias, ou seja, as empresas hoje se fundem, unem seus potenciais, qualidades e características próprias para ampliar, superar os limites de um trabalho individualista. Por isso, há um traçado histórico, uma ideologia que marca os

limites do individualismo e amplia o modo de significar as relações humanas, exigindo mudanças nas práticas sociais (SILVA, 2014, p. 1).

Tapscott; Williams (2007, p.10) citam, então, o exemplo das empresas Boeing, BMW e Procter & Gamble, que existem há quase um século, e que implementaram a colaboração e a auto-organização “como novas e poderosas alavancas para reduzir custos, inovar mais rápido, criar parceria com clientes e sócios e, em geral, fazer o que for necessário para entrar no ambiente empresarial do século XXI”.

A confirmação desse cenário também pode ser vista em uma pesquisa realizada pela IBM no ano de 2012, segundo a qual a colaboração é o atributo mais buscado pelos CEO's (*Chief Executive Officer*) em seus funcionários. Além disso, segundo essa pesquisa, a tecnologia é vista como uma forma de potencializar os resultados trazidos pela colaboração.

Ressalta-se, que, quanto ao papel das tecnologias, é relevante o entendimento de Ayres (2012)

A tecnologia transformou as formas de colaboração. Com a significativa queda no custo das comunicações, os esforços de planejamento e organização do trabalho também diminuíram. Hoje, vemos exemplos de grandes projetos sendo possíveis devido a contribuições voluntárias de grande quantidade de pessoas, com a maioria dos participantes contribuindo apenas uma vez, como pequenas peças de um grande quebra-cabeças (AYRES, 2012, p. 76)

Além disso, a colaboração também pode ser percebida no contexto do chamado trabalho em equipe. De acordo com Kalleder (2012), esta forma de organização do trabalho existe desde a pré-história, e continua presente na sociedade, principalmente, nas organizações.

Em um viés organizacional, o trabalho em equipe pode ser definido como “um grupo de pessoas com habilidades e conhecimentos individuais específicos e complementares, que se esforçam de forma planejada por um objetivo comum, que depende do empenho de cada elemento para ser atingido” (KALLEDER, 2012, p.5).

No entendimento de Cardozo (2003, p.19), a essência de uma equipe “é a colaboração mútua, o compromisso comum, a coordenação e integração. Sem isso, grupos desempenham como individuais. Com colaboração, equipes tornam-se poderosas unidades de desempenho coletivo”.

No que tange os benefícios da colaboração, em relação ao trabalho em equipe, Fuks; Raposo; Gerosa (2008, p.4), afirmam

Trabalhando colaborativamente, pelo menos potencialmente, pode-se produzir melhores resultados do que se os membros do grupo atuassem individualmente. [...] Colaborando, os membros do grupo têm retorno para identificar precocemente inconsistências e falhas em seu raciocínio e, juntos, podem buscar ideias, informações e referências para auxiliar na resolução dos problemas. (RAPOSO, GEROSA, 2008, P.04)

Observa-se, ainda, que “a opção por equipes de trabalho é uma estratégia utilizada pelas organizações para obtenção da polivalência. As equipes viabilizam a integração de profissionais de áreas diversas, com um nível de qualificação mais elevado, direcionados à resolução de problemas” (ARRUDA; MARTELETO; SOUZA, 2000, p. 4).

De forma complementar, Escalfoni; et al. (2009) revelam, ainda, que a colaboração é uma estratégia de resolução de problemas, quando estes são considerados muito complexos para serem tratados individualmente, uma vez que “ao reunir diversas pessoas com experiências, competências e perspectivas diversificadas interagindo, dialogando e refletindo em conjunto criam-se sinergias que possibilitam uma capacidade de reflexão acrescida e um aumento das possibilidades de aprendizado mútuo” (ESCALFONI; et al, 2009, p.4).

Além de estar, diretamente, relacionada ao trabalho em equipe e à resolução de problemas, a colaboração também assumiu um papel importante no processo de geração do conhecimento organizacional. Nesse sentido, “a capacidade de produção de conhecimento e inovação se baseia sempre mais na colaboração, capacidade de aprendizagem dinâmica e da constituição de redes e acordos colaborativos” (STOECKICHT; SOARES, 2010, p.32).

No entanto, a existência da colaboração dentro das organizações depende de alguns elementos, como, por exemplo, “a cultura organizacional, as atitudes e personalidades dos envolvidos, bem como as ferramentas e mecanismos disponíveis para a realização das trocas de informação” (ALVES, BARBOSA, 2010, p.3), ou seja, a empresa precisa criar mecanismos adequados à colaboração.

Por último, em um contexto em que as empresas buscam alcançar a responsabilidade social e a sustentabilidade dos negócios, o conceito de colaboração também pode ser visto nas atividades voluntárias. Como observa Boudon (2002, p.32), “apostar na colaboração dos funcionários e incentivá-los a doar parte de seu tempo e de suas habilidades em prol do bem-estar da comunidade vem se transformando em um diferencial para o mundo corporativo”.

Ademais, para Golberg (2001), o trabalho voluntário, por si só, já pressupõe uma predisposição à colaboração

Ainda que a orientação da empresa seja por apoiar as atividades voluntárias de seus funcionários somente durante o seu tempo livre, há sempre momentos em que a equipe de voluntários tem que se reunir para encaminhar questões em conjunto, o que, na maioria das vezes, só se viabiliza ao longo do expediente. E atuar em grupo faz parte da essência do voluntariado empresarial (GOLDBERG, 2001, p.31).

Inclusivamente, conforme o Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE), na pesquisa denominada Perfil do Voluntariado Empresarial no Brasil III (2012),

dentre os benefícios trazidos pelas ações voluntárias estão a integração dos colaboradores e o trabalho em equipe, os quais possuem estreita relação com colaboração.

Diante do exposto, observa-se que a colaboração pode ser vista sob diversas perspectivas dentro das organizações.

### **2.3. Colaboração na Educação**

#### **2.3.1 Visão construtivista sobre aprendizagem**

No decorrer desse século importantes vertentes teóricas foram construídas, visando a melhor compreensão da aprendizagem, dentre as quais pode-se citar o Behaviorismo e o Construtivismo.

O Behaviorismo tem suas raízes no início do século XX, com a publicação do artigo “Psicologia: como os behavioristas a veem” de John B. Watson. Entretanto, os fundamentos da teoria behaviorista relacionados à aprendizagem podem ser encontrados nos trabalhos de Pavlov na Rússia, nos de Thorndike nos Estados Unidos, e ainda no pensamento de Ralph Tyler.

Posteriormente, Skinner tratou, pela primeira vez, a aprendizagem como uma ciência empírica e positiva, e relacionada à dois processos: o condicionamento clássico e condicionamento operante. Sobre esses processos Quaresma; Rasia; Weber (2008) expõe

O condicionamento clássico envolve um tipo de comportamento determinado, que é sempre provocado por um estímulo também determinado e envolve uma reação do organismo ao meio e não da ação do organismo sobre o meio. [...] A maioria dos comportamentos dos indivíduos é aprendida por condicionamento operante, em que a aprendizagem se dá de forma muito diferente, através de comportamentos emitidos pelo próprio organismo e tem algum tipo de consequência. Se a consequência for agradável, o comportamento tende a se repetir; caso contrário, o comportamento tem menos chance de se repetir. Esse tipo de comportamento é responsável pela criação dos hábitos (QUARESMA; RASIA; WEBER, 2008, p.47)

Desta forma, do ponto de vista do Behaviorismo ou comportamentalismo, aprender significa exibir um comportamento apropriado. Nessa perspectiva, o objetivo da educação é treinar os estudantes a demonstrarem um determinado comportamento, por meio de reforço. Sendo assim, Vasconcelos; Praia; Almeida (2003) afirmam

A Aprendizagem por Transmissão (APT) pode associar-se às perspectivas behavioristas ou comportamentais da aprendizagem. O ensino por transmissão tem o seu fulcro nas exposições orais do professor, que transmite as ideias (estímulos) aos alunos [...]. Nessa lógica instrucional de

organizar o ensino, o aluno tem um papel cognitivo passivo, sendo encarado como um mero receptáculo de informações que, mais tarde, serão úteis para a vida. [...] Numa concepção behaviorista de aprendizagem, o aluno é passivo, crítico e mero reproduutor de informação e tarefas. O aluno não desenvolve a sua criatividade e, embora se possam respeitar os ritmos individuais, não se dá suficiente relevo à sua curiosidade e motivação intrínsecas. O aluno pode, inclusive, correr o risco de se tornar apático, porque excessivamente dependente do professor. Por outro lado, não há preocupação em ensinar a pensar. O ensino realça o saber fazer ou a aquisição e manutenção de respostas. A aula deve ser centrada no professor, que controla todo o processo, distribui as recompensas e, eventualmente, a punição (VASCONCELOS; PRAIA; ALMEIDA, 2003, p.12).

Quanto aos fundamentos teóricos, tradicionalmente, as teorias comportamentais enxergavam a construção do conhecimento como um processo individual. Nesse sentido, Jonassen; Peck; Wilson (1999) observam que as escolas normalmente acreditam que a aprendizagem é um processo independente e individual e os alunos raramente têm a oportunidade de fazer algo de forma colaborativa.

Por outro lado, a Teoria Construtivista surgiu no século XX, a partir das experiências do suíço Jean Piaget (1896-1980), ao formular sua teoria da epistemologia genética.

A pesquisa de Piaget tinha como foco a questão do conhecimento. Ele desenvolveu um modelo de desenvolvimento cognitivo, segundo o qual o sujeito, por meio de sua ação e interação com o meio, constrói suas representações, a partir de suas próprias estruturas cognitivas. Nesse sentido, dois conceitos possuem destaque no processo de produção do conhecimento: assimilação e acomodação.

A relação cognitiva sujeito/objeto é uma relação dialética porque se trata de processos de assimilação (por meio de esquemas de ação, conceitualizações ou teorizações, segundo os níveis) que procedem por aproximações sucessivas e através dos quais o objeto apresenta novos aspectos, características, propriedades, etc. que um sujeito também em modificação vai reconhecendo. Tal relação dialética é um produto da interação, através da ação, dos processos antagônicos (mas indissociáveis) de assimilação e acomodação. (PIAGET apud PÁDUA, 2009, p.03).

Percebe-se, assim, que desde o seu surgimento, a teoria construtivista representou grande mudança epistemológica ao ser comparada com as teorias tradicionais do conhecimento, já que, estas afirmam que o conhecimento é algo externo ao indivíduo, podendo, portanto, ser transmitido pelo professor e adquirido pelo aluno.

Conforme, Glaserfeld (1989) o construtivismo “é uma teoria do conhecimento, com raízes na filosofia, psicologia e na cibernetica”. E, ainda, esclarece que o construtivismo está embasado em dois princípios: o primeiro, segundo o qual o conhecimento não é passivamente recebido, mas sim construído de forma ativa pelo cognoscente; e o segundo que dispõe que a

função cognitiva é adaptativa, servindo para organizar o mundo experencial e não a descoberta da realidade ontológica.

Seguindo os ensinamentos de Glaserfeld (1989), Doolittle (1999) enumera quatro princípios norteadores da visão construtivista: (1) o conhecimento não é passivamente acumulado e, sim, ativamente construído pelo indivíduo; (2) a cognição é um processo adaptativo, isto é, envolve adaptação ao meio (social, cultural e físico); (3) a aprendizagem é um processo em que o indivíduo organiza e dá sentido à experiência, não resultando, portanto, na representação acurada da realidade; (4) a aprendizagem envolve tanto o caminho da construção individual (biológica e neurológica), quanto o da construção social e cultural. Cabe ressaltar que, ainda segundo Doolittle (1999), esses princípios não são compartilhados de forma integral por todas as correntes construtivistas (cognitiva, social e radical).

Verifica-se, desse modo, que para a teoria construtivista o conhecimento é construído pelo pensamento e este é consequência dos diversos tipos de ações praticadas pelos indivíduos. De forma inversa, pode-se dizer que diferentes ações geram diferentes pensamentos, e o pensamento media a aprendizagem, o que reafirma que o conhecimento é construído pelo indivíduo. Nesse sentido, Vieira (2003, p.03) explica

Numa abordagem construtivista, o conhecimento é experimentado por meio de uma atividade cognitiva de criação de sentido pelo aprendiz, o papel assumido por ele é primordial, a aprendizagem acontece pela interação que o aprendiz estabelece entre os diversos componentes do seu meio ambiente que inclui as informações disponíveis (saberes científicos e saberes práticos). A natureza e o tipo de interações agilizadas dependem da percepção que o indivíduo tem dos diversos componentes. (VIEIRA, 2003, p.03)

Acrescenta-se, ainda, que de acordo com Jonassen (1991), não existe conhecimento sem ação, pois os indivíduos interpretam as informações a partir das experiências que já possuem e utilizando o contexto em que estão inseridos. Dessa forma, vê-se que as percepções e interpretações são únicas, uma vez que os indivíduos possuem experiências e crenças diferentes. Entretanto, ainda que os significados sejam pessoais e únicos, eles podem ser compartilhados.

Nesse contexto, a partir dos esclarecimentos relativos à teoria construtivista, é possível compreender o princípio da colaboração na aprendizagem.

### 2.3.2 Aprendizagem colaborativa

Na sociedade da informação, as pessoas se viram obrigadas a trabalharem em equipe, participando de redes e tendo como base as tecnologias (JOHNSON; JOHNSON, 1996).

De acordo com Kalleder (2012) “saber trabalhar em equipe” se tornou uma “condição essencial para a construção da carreira profissional”.

Nesse sentido, a educação deveria preparar os alunos para uma sociedade em rede, na qual a informação tem um papel relevante no desenvolvimento social e econômico. Contudo, para que isso aconteça, as instituições educacionais ainda precisam encontrar novos caminhos para o ensino e a aprendizagem, e, nesse processo de reconstrução da educação, o uso de computadores pode ser um importante aliado (LEHTINEN, et al, 1999).

Assim, no que diz respeito à aprendizagem com tecnologias, antes de 1990, essa era baseada em uma teoria denominada “individual assumption”, segundo a qual o ensino deveria ser adaptado conforme a aptidão pessoal de cada aluno, bem como ao seu estilo de aprendizagem, personalidade, motivação e necessidades. Nesse contexto, os computadores foram vistos como uma ferramenta importante para a individualização das experiências de aprendizagem. Por isso, os desenvolvedores de hardware e software, e os professores chegaram à conclusão de que as tecnologias a serem utilizadas no ensino deveriam ser estruturadas individualmente. Entretanto, os próprios desenvolvedores encontram dificuldades em adaptar as sequências de ensino às necessidades individuais (afetivas e cognitivas) de cada aluno, vez que são múltiplas as características que compõe um indivíduo. Além disso, por valorizar a individualidade de cada aluno, percebe-se, que, em sua essência, essa teoria não previa nenhuma forma de interação social, o que preocupou alguns educadores da época. Por outro lado, analisando-se as limitações e dificuldades de cada indivíduo, vislumbrou-se que a aprendizagem com as tecnologias poderia ser mais produtiva se combinada com a cooperação (JOHNSON; JOHNSON, 1996).

No que tange à relação entre tecnologia e colaboração, Johnson; Johnson (1996) defende que há uma relação natural entre elas. A partir de diversos estudos que envolviam a cooperação, a competição e a aprendizagem individual, em atividades que utilizam o computador, eles perceberam que, ao serem comparadas, as atividades que eram desenvolvidas com esforços colaborativos, apresentavam melhores resultados, do que quando eram realizadas de forma individual ou competitiva. Ou seja, esse fato pode justificar a utilização das tecnologias e da colaboração, como forma de potencializar os resultados de aprendizagem dos alunos.

A colaboração por meio de computadores deu-se com o rápido avanço da tecnologia e das redes digitais. A partir daí estudantes de todo o mundo puderam criar ambientes compartilhados, interagindo com outros estudantes e professores, independentemente do tempo e do lugar. Além disso, a velocidade da comunicação intensificou a colaboração (JOHNSON; JOHNSON, 1996).

Sobre a cooperação há de se fazer um esclarecimento prévio. No que se refere à nomenclatura, para muitos autores é significativo fazer uma distinção entre a cooperação e colaboração, apesar de outros os tratarem como sinônimos. Para Roschelle; Teasley (1995) há distinção entre os termos, ou seja, o trabalho cooperativo é aquele realizado pela divisão de tarefas entre os participantes, sendo que cada indivíduo é responsável por solucionar parte do problema; e o trabalho colaborativo diz respeito ao envolvimento mútuo dos participantes, no qual o problema é resolvido por meio de um esforço conjunto e coordenado.

Apesar disso, os dois termos (aprendizagem cooperativa e aprendizagem colaborativa) são, normalmente, usados como intercambiáveis e sinônimos, posição esta adotada nesse trabalho. Nessa perspectiva, a aprendizagem cooperativa ou colaborativa significa o uso instrucional de pequenos grupos de alunos, que trabalham em conjunto para maximizar o seu próprio aprendizado e o aprendizado dos outros alunos envolvidos (JOHNSON; JOHNSON; SMITH, 2014).

Em uma visão teórica construtivista, a construção do conhecimento é vista, cada vez mais, como um processo social, que depende das interações dos indivíduos com o ambiente sociocultural. Além disso, os construtivistas sociais acreditam que a construção do significado é um processo de negociação entre os participantes, por meio de diálogos e conversas, ou seja, o aprendizado é inerente ao processo de diálogo social (JONASSEN; PECK; WILSON, 1999). Vislumbra-se, então, que conhecimento não está apenas na mente de um indivíduo, mas ao contrário, encontra-se socialmente compartilhado e distribuído.

Vygotsky (1978) argumenta, ainda, que os indivíduos são seres sociais, inseridos em um ambiente definido historicamente e culturalmente. E, conforme sua teoria socioconstrutivista, a aprendizagem se processa gradualmente através do nível de interação social a que o indivíduo é exposto.

Para Smith; MacGregor (1992) o termo “aprendizagem colaborativa” é genérico e está relacionado a uma variedade de abordagens educacionais que envolve o esforço intelectual conjunto de alunos ou de alunos e professores, buscando, mutuamente, compreensão, soluções, significados, ou a criação de um produto.

Por outro lado, Johnson; Johnson (1996) defende uma outra corrente teórica intitulada “Social Interdependence Theory”, segundo a qual há interdependência social quando a realização dos objetivos de uma pessoa é afetada pelas ações dos outros. Conforme essa teoria há dois tipos de interdependência social: a positiva (cooperação) e a negativa (competição). Na interdependência positiva, o indivíduo acredita que só pode alcançar seus objetivos individuais, se e, somente se, os outros indivíduos que fazem parte do grupo de cooperação alcançarem seus respectivos objetivos. Inversamente, na interdependência negativa os indivíduos acreditam que só conseguem atingir seus objetivos se e, somente se, os outros indivíduos que fazem parte do grupo de cooperação não conseguirem alcançar seus respectivos objetivos.

No que diz respeito aos benefícios da aprendizagem colaborativa, Ghisi (2014) afirma

A cooperação e a colaboração são de suma importância, pois somos seres sociais e precisamos nos relacionar e interagir para que possamos desenvolver elementos que nos conduzam a uma tomada de consciência e facilite a aprendizagem que determinam um modo de vida que nos fortaleça. O ensino-aprendizagem a partir da aprendizagem colaborativa contempla a promoção de um conhecimento de natureza prática, a formação de atitudes, desenvolvimento de responsabilidades, a formação de hábitos e comportamentos, a autonomia e capacidade de autoaprendizagem. Os novos conhecimentos construídos a partir desta promovem um novo modo do ser, de saber e de apreender, criando novos desafios, que implicam novas competências e formas de construir conhecimento (GHISI, 2014, p.52).

Ainda quanto aos benefícios Santoro; Borges; Santos (1999) explicitam que a utilização de técnicas de aprendizagem colaborativa é importante na educação formal, em relação ao processo de ensino aprendizagem. Além disso, sua relevância pode ser vista sob o foco da preparação dos alunos para o mercado de trabalho, o qual exige pessoas aptas e capazes de trabalharem em equipe. Nessa linha de pensamento, segundo a Filigree Consulting (2012) é possível que o maior benefício da aprendizagem colaborativa seja o de preparar os alunos para os papéis que serão exercidos futuramente, ou seja, para a sua carreira profissional.

Nesse contexto, Johnson; Johnson (1996) identifica quatro tipos de aprendizagem colaborativa que devem ser utilizadas em combinação com a tecnologia: aprendizagem cooperativa formal, aprendizagem cooperativa informal, grupos cooperativos de longo prazo, e controvérsia construtiva.

QUADRO 2 - Tipos de aprendizagem colaborativa

Aprendizagem cooperativa formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os alunos trabalham em conjunto no decorrer de algumas semanas, visando atingir metas de aprendizagem compartilhadas, por meio de tarefas e atribuições;</li> <li>- Os professores devem: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) dar algumas instruções prévias, como por exemplo, o objetivo da atividade, o tamanho dos grupos e os materiais necessários;</li> <li>b) explicar os conceitos, as estratégicas, o papel de cada um, e as habilidades esperadas;</li> <li>c) monitorar os estudantes, prestar assistência diante das necessidades e habilidades exigidas, para, posteriormente, avaliar a aprendizagem de cada um e ajudá-los a avaliar o funcionamento dos grupos.</li> </ul> </li> </ul>
Aprendizagem cooperativa informal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os alunos trabalham juntos, em grupos temporários e de curta duração, para alcançarem um objetivo comum de aprendizagem;</li> <li>- Pode ser usado durante uma palestra, demonstração ou filme, a fim de ajudar o aluno a manter o foco no que deverá ser aprendido, além de criar um clima propício à aprendizagem</li> </ul>
Cooperação de grupos de longo prazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os membros são heterogêneos, se encontram regularmente e, geralmente, se destinam aos alunos dos últimos períodos da graduação.</li> </ul>
Controvérsia construtiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocorre quando ideias, conclusões, teorias e opiniões de um aluno são incompatíveis com as de outro, e, diante disso, os dois buscam chegar a um acordo;</li> <li>- O confronto gera incerteza no aluno confrontado, o que faz com que ele busque mais</li> </ul>

	<p>informações e faça novas reflexões;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os professores devem estruturar a controvérsia de maneira cuidadosa, escolhendo a questão a ser discutida, dividindo os grupos e atribuindo um papel específico à cada uma delas;</li> <li>- As controvérsias podem ser consideradas construtivas quando acontecem em um contexto cooperativo, em que os membros são heterogêneos, e os membros possuem habilidades necessárias para participarem de situações de conflito e argumentação.</li> </ul>
--	---

Fonte: Adaptado Johnson; Johnson (1996).

Ressalta-se, contudo, que há alguns requisitos para que a aprendizagem colaborativa seja mais produtiva que a aprendizagem individual. O primeiro requisito é que o grupo seja bem estruturado e orientado para um objetivo. O segundo requisito está relacionado à definição de objetivos claros, a responsabilidade pessoal de cada participante do grupo, a especialização de tarefas para cada membro, a adaptação às necessidades individuais, a igualdade de oportunidades para que todos os participantes tenham sucesso e aspectos que dizem respeito à competição entre os grupos. O terceiro requisito é a escolha de uma tarefa de grupo bem definida, ou seja, multifacetada, permitindo que cada participante contribua para a tarefa comum; suficientemente complexa, possibilitando que o grupo mostre mais experiência do que indivíduos isolados; orientada para objetivos sociais, a fim de estimular as atividades e atitudes sociais; e inequívoca para provocar a interação coordenada (JONASSEN; PECK; WILSON, 1999).

Evidencia-se, ainda, que, em se tratando de aprendizagem colaborativa por meio de computadores, há uma divergência relativa ao tipo de grupo ideal para a realização das atividades. Alguns autores como Yager (1985); Lemke (1971) defendem que os alunos com capacidades heterogêneas tendem a aprender mais. Outros estudos indicam que na aprendizagem colaborativa, há eficácia tanto em grupos homogêneos como em grupos heterogêneos. Apesar dessa discussão, há indícios de que, em se tratando de aprendizagem com tecnologias, há mais benefícios quando os grupos são heterogêneos (JOHNSON; JOHNSON, 1996).

Além disso, outras questões representam barreiras para a implementação efetiva da aprendizagem colaborativa, por meio das tecnologias. A primeira delas é o custo elevado, já que há necessidade de utilização de novas tecnologias e/ou adequação das existentes. Ademais, o custo para acessos individuais é bem maior que o custo de acessos coletivos. A segunda barreira é a restrita pesquisa sobre o tema. A tecnologia possibilita novos caminhos para a cooperação. Assim, a pesquisa deve proporcionar subsídios que orientem e estruturem a aprendizagem cooperativa, por meio das tecnologias (JOHNSON; JOHNSON, 1996).

Percebe-se, assim, que o uso de tecnologias na educação de forma colaborativa é um assunto bastante discutido por teóricos e estudiosos, no entanto, não há consenso quanto à metodologia adequada para a sua aplicação.

#### **2.4. Colaboração nas empresas x aprendizagem colaborativa**

No que diz respeito à colaboração nas organizações, Kalleder (2012), Cardozo (2003), Fuks; Raposo; Gerosa (2008), elencam algumas características do trabalho em equipe, entre elas, o trabalho coletivo, a existência de objetivo comum, compromisso entre os participantes, integração entre os membros do grupo, resolução de problemas, compartilhamento de conhecimentos específicos e complementares e aprendizado mútuo.

Por outro lado, ao tratar da aprendizagem colaborativa, Jonassen; Peck; Wilson (1999) afirmam que o processo de construção do conhecimento é, normalmente, algo coletivo, em que há uma troca de conhecimentos, habilidades e experiências entre os alunos, e que possibilita a construção de novos significados. Smith; MacGregor (1992) acrescentam, ainda, que a aprendizagem colaborativa está relacionada ao esforço intelectual coletivo, na busca por compreensão, soluções, significados, etc.

Por meio da análise dessas características, vê-se que há estreita correlação entre a colaboração nas organizações, especialmente, na perspectiva do trabalho em equipe, e a aprendizagem colaborativa. Ou seja, nos dois casos há necessidade de trabalho conjunto, compartilhamento de conhecimentos e informações em busca de um objetivo comum. Além disso, nos dois casos, acredita-se que a colaboração auxilia o processo de resolução de problemas, bem como, pode trazer melhores resultados, em relação ao trabalho individual. Dessa forma, de maneira geral, pode-se inferir, que o aspecto que os diferencia é o espaço em que acontece a colaboração.

## SEÇÃO 3

Esta seção refere-se à metodologia da pesquisa, sendo dividida em três seções. A primeira seção trata da opção metodológica, ou seja, os métodos e procedimentos que nortearam o desenvolvimento da pesquisa. A segunda seção faz uma análise do contexto, explicitando as características do PVC escolhido, bem como as atividades voluntárias desenvolvidas pela empresa. A última seção apresenta o instrumento de coleta de dados aplicado aos líderes, colíderes e voluntários.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 Opção Metodológica

A realização de uma pesquisa requer o confronto entre dados, evidências e informações coletadas a partir de um problema definido, que desperta o interesse do pesquisador. Nesse sentido, a realização de uma pesquisa é “uma ocasião privilegiada, reunindo o pensamento e ação de uma pessoa, ou de um grupo, no esforço de elaborar o conhecimento de aspectos da realidade que deverão servir para a composição de soluções propostas aos seus problemas” (LUDKE; ANDRÉ, 1986, p. 1- 2).

Além disso, Gil (2002) orienta que o estudo deve ser realizado por meio do concurso dos conhecimentos acessíveis e da utilização cuidadosa de técnicas, métodos e outros procedimentos científicos. Ou seja, o desenrolar da pesquisa faz parte de um processo que envolve diversas fases, que vai desde a formulação do problema de pesquisa até a efetiva demonstração dos resultados.

Creswell (2008) ainda acrescenta que, no planejamento de um estudo, os pesquisadores precisam buscar as concepções filosóficas que o norteiam, bem como a estratégia da investigação que está relacionada a essa concepção, e os métodos ou procedimentos de pesquisa específicos que transformarão a abordagem em uma prática.

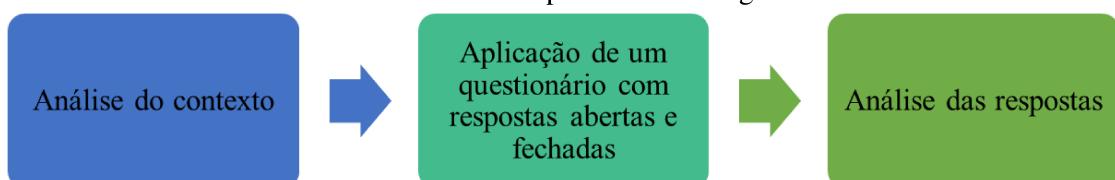
Ressalta-se que a concepção filosófica pode ser vista como um conjunto de crenças, que, comumente, definirá se a pesquisa terá uma abordagem qualitativa, quantitativa ou mista. Deste modo, considerando-se a concepção filosófica que norteia este estudo, ou seja, a teoria construtivista, esta pesquisa pode ser considerada qualitativa. Esse tipo de pesquisa, tem como objetivo compreender o contexto no qual determinado fenômeno se insere a partir da relação

que desenvolve com o sujeito e é por ele interpretado. Nesse sentido, os principais procedimentos qualitativos estão focados na amostragem intencional, coleta de dados abertos, análise de textos ou de imagens e interpretação pessoal dos dados coletados (CRESWELL, 2008).

A pesquisa também pode ser classificada como exploratória, pois a partir do levantamento de dados realizado em bancos de artigos e teses, como a CAPES, no ano de 2016, percebe-se que há escassez de estudos específicos sobre o tema. Segundo Gil (2002, p.41) este tipo de pesquisa tem como “principal objetivo o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.

A metodologia consistiu em três etapas:

FIGURA 3 - Etapas da metodologia



Fonte: Autoria própria

O questionário é composto por questões com respostas abertas e fechadas, adaptado na internet pelo software Proftest<sup>3</sup>. Ressalta-se, ainda, que o processo de análise de dados, utilizou-se da observação participante ou observação ativa do pesquisador, que diz respeito à efetiva participação do pesquisador “na vida da comunidade, do grupo ou de uma situação determinada”. Desta feita, a observação dos participantes pode ser definida “como a técnica pela qual se chega ao conhecimento da vida de um grupo a partir do interior dele mesmo. A de que os fatos são percebidos diretamente, sem qualquer intermediação” (GIL, 2008, p.102).

Cabe ressaltar, também, que a pedido da empresa e respeitando os princípios éticos que devem reger a pesquisa, foram dados nomes fictícios a todos os documentos relacionados ao PVC e utilizados para a realização deste estudo. Do mesmo modo, visando resguardar a identidade dos entrevistados que responderam ao questionário, estes receberam nomes fictícios.

<sup>3</sup> O software encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:  
<http://www.proftest.com.br/survey/index.php/266737?lang=pt-BR>

### **3.2 Análise de Contexto**

O Programa de Voluntariado Corporativo escolhido para a realização desta pesquisa é gerido por um Instituto sediado em Uberlândia, pertencente à um grupo empresarial, que possui atuação em todo território brasileiro e na América Latina. Desde 1994, este grupo investe em programas sociais voltados à comunidade, com foco na melhoria da qualidade da educação brasileira.

Especificamente quanto ao PVC, este surgiu em abril de 2003, com o objetivo de estimular a participação voluntária dos funcionários do grupo em atividades sociais. Em 2015 foram desenvolvidas atividades voluntárias em 35 cidades, de 7 estados.

Buscando a organização e a estruturação das atividades voluntárias, foi criado um documento corporativo que reconhece, dá diretrizes e legitimidade ao PVC, aqui denominado “Documento X”<sup>4</sup>. Além deste, há o “Documento Y”, que trata de forma detalhada cada um dos aspectos inerentes ao Programa.

As atividades voluntárias são organizadas pelo líder social, pelo colíder e pelo comitê de gestão de voluntariado, que juntamente com os voluntários formam o comitê de voluntariado de cada empresa/localidade.

Enfatiza-se que o papel exercido pelo líder social é fundamental no PVC, pois ele é um funcionário, que, além das suas atividades rotineiras, é também responsável por divulgar o voluntariado dentro de sua respectiva empresa; recrutar voluntários respeitando tanto interesses pessoais quanto disponibilidade de tempo; orientar a execução das atividades elaborando agendas de trabalho exequíveis; preencher os relatórios de acompanhamento e avaliação das atividades e fomentar elos entre a escola, o comitê e a empresa. Devido à estas responsabilidades, é indicado que o líder social seja um funcionário da área de recursos humanos.

Todas as ações voluntárias são realizadas durante o horário de trabalho. Não há restrição de carga horária mínima ou máxima que deva ser desenvolvida por cada empresa, ou seja, cada comitê de voluntariado define o tempo que será dedicado ao trabalho voluntário. Além disso, não há especificação de quantidade máxima de atividades, alunos, turmas ou escolas com quais o líder social deva atuar. Há uma orientação, no entanto, de que cada

---

<sup>4</sup> Com o intuito de preservar a privacidade e a identidade da organização, bem como os princípios éticos dessa pesquisa, foram criados nomes fictícios para os documentos que regulamentam o Programa de Voluntariado Corporativo. Além disso, eles não serão citados nas referências.

comitê deva trabalhar com no mínimo uma escola e uma turma, realizando pelo menos duas atividades por semestre.

Ao final de cada atividade, o líder social e o voluntário devem fazer o registro de sua ação voluntária. Este é, inclusive, um dos mecanismos utilizados para gerir e monitorar os resultados do PVC. Além disso, uma empresa terceira realiza *coachings* mensais, que visam auxiliar o desenvolvimento das atividades voluntárias, bem como, acompanhar constantemente os resultados de cada comitê de voluntariado.

Ressalta-se que qualquer funcionário pode participar das atividades voluntárias, as quais são classificadas como contínuas e pontuais.

As ações pontuais são aquelas que acontecem em momentos específicos, em datas comemorativas, ou em algum atendimento específico às instituições parceiras. Exemplo disso são as campanhas de arrecadação de roupas, alimentos e brinquedos, que, comumente, são desenvolvidas pelas empresas ao longo do ano.

As ações contínuas estão relacionadas às ações desenvolvidas na escola parceira. Esta deve ser uma instituição pública, escolhida pelo próprio comitê de voluntariado e que esteja localizada próxima à empresa, facilitando, assim, o deslocamento dos voluntários para a realização das atividades.

A atuação do voluntário na escola parceira tem como base uma metodologia desenvolvida pela própria organização, que reúne diversas oficinas educacionais, com o objetivo de criar situações reais de aprendizado, unindo o conceito à prática. Atualmente, as atividades/oficinas educacionais sugeridas aos voluntários estão organizadas em três publicações, que foram desenvolvidas por uma assessoria pedagógica contratada pelo Instituto.

As atividades/oficinas voluntárias, que envolvem o uso de mídias, estão reunidas em uma dessas publicações, a qual nesta pesquisa foi denominada de “Guia de Atividades”<sup>5</sup>. Este guia foi lançado em 2015, buscando estimular a leitura, utilizando-se das mídias como ferramenta pedagógica.

Conforme descrito no “Guia de Atividades” as ações desenvolvidas pelos voluntários têm como objetivo possibilitar o acesso dos alunos às diferentes mídias, permitir que os alunos compreendam o impacto das mídias no meio em que estão inseridos; ampliar o

---

<sup>5</sup> “Guia de Atividades” é um nome fictício, criado para proteger a privacidade da organização, levando em consideração os princípios éticos dessa pesquisa. Além disso, esse documento não será citado nas referências.

repertório de leitura e escrita; e propiciar a produção coletiva do conhecimento, por meio da participação ativa dos alunos e da reflexão da realidade.

Além disso, a execução dessas atividades prevê o cumprimento de algumas etapas, como por exemplo, planejamento, visita das mídias na escola; seleção do projeto temático que será desenvolvido pela sala de aula; mostra de atividades dos trabalhos produzidos pelos alunos e avaliação.

A publicação apresenta, ainda, o detalhamento de algumas atividades, entre eles, a visita cultural a um espaço de produção da mídia; entrevista com profissionais da área: repórter, fotógrafo, jornalista, editor, designer gráfico, criador de conteúdo; rodas de conversas sobre a visita e entrevistas realizadas; leitura de textos, fotos, imagens e infográficos de acordo com a mídia escolhida; audição de programas de rádio, TV, internet, e produção de opinião e de criatividade sobre o conteúdo trabalhado.

### **3.3 Questionário**

O questionado foi direcionado à 11 líderes sociais, 8 colíderes e 40 voluntários, que no ano de 2015 realizaram atividades voluntárias com uso de mídias, dentro da carga horária curricular, em 11 escolas parceiras. No referido ano, participaram dessas atividades alunos entre o 5º e o 9º ano do ensino fundamental, nas cidades de Uberlândia, Uberaba, Patos de Minas e Ituiutaba.

Ao todo, o questionário é composto de quinze questões, sendo treze questões objetivas, que medem a frequência das práticas das ações voluntárias (frequentemente, moderadamente, raramente ocasionalmente e nunca), duas questões discursivas e uma análise de perfil dos voluntários:

**QUADRO 3 - Questionário**

<b>Questões objetivas</b>
<b>Atividades na escola</b>
1. Os alunos são estimulados a refletirem coletivamente para identificarem problemas relacionados ao seu cotidiano nas atividades que envolvem o uso de mídias?
2. As atividades com as mídias são escolhidas de acordo com o perfil dos alunos (idade, série, comunidade em que está inserido, etc)?
3. Na execução das atividades propostas pelo “Guia de Atividades” os alunos devem seguir um passo a passo proposto pela empresa?
4. Os alunos são consultados sobre as mídias com as quais desejam trabalhar?

5. Os alunos têm clareza do objetivo das atividades que são desenvolvidas em sala de aula?
6. Os alunos são estimulados a refletirem sobre a atividade, tendo uma visão crítica sobre esta?
7. Os alunos compartilham e discutem as suas impressões, reflexões e as experiências que tiveram ao realizar a atividade?

#### **Atividades na organização**

8. Em geral, as atividades dentro da organização são realizadas em equipe?
9. Na execução de suas atividades cotidianas os funcionários devem seguir um passo a passo padrão proposto pela empresa?
10. Os funcionários, diante de um problema, são estimulados a trabalharem em equipe buscando a sua solução?
11. O trabalho em equipe é capaz de atingir melhores resultados, do que o trabalho realizado individualmente?
12. Quão importante você considera que o trabalho colaborativo é: (sem importância, pouco importante, importante, muito importante, extremamente importante).

#### **Questões discursivas**

13. Por gentileza, discorra livremente sobre o trabalho colaborativo: No ambiente de trabalho. Na empresa.
14. Além das mídias tradicionais (impresso e audiovisual), outras tecnologias podem contribuir com o desenvolvimento da colaboração na aprendizagem? Como?

#### **Análise de perfil**

Gênero
Idade
Cargo
Cidade
Escolaridade: ( ) ensino médio ( ) superior completo ( ) superior incompleto( ) pós graduado.
Atuação: ( ) Líder Social ou colíder ( ) Voluntário

## SEÇÃO 4

Este capítulo será composto de cinco secções: perfil dos voluntários; uso de mídias na educação e sua contextualização na aprendizagem; colaboração, resolução de problemas e intencionalidade na aprendizagem; objetivos e reflexão sobre a aprendizagem.

Para a análise dos dados relativos às ações voluntárias desenvolvidas nas escolas, com uso de mídias, foram utilizados os princípios construtivistas elaborados por Jonassen (1991) e os fundamentos da aprendizagem colaborativa trazidos por Jonhson; Jonhson<sup>6</sup> (2008). No que tange à colaboração nas organizações, diversos autores fundamentam essa análise, entre eles Tapscott; Williams (2007), Kallede (2012) e Cardozo (2003).

### 4. RESULTADOS E ANÁLISE

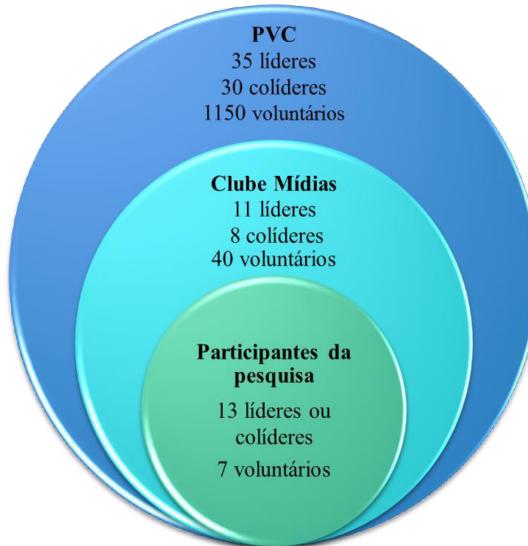
#### 4.1 Perfil dos Voluntários

Em 2015 o Programa de Voluntariado contava com 35 líderes, 30 colíderes e 1150 voluntários. Desse total, 59 participaram das atividades com mídias, sendo 11 líderes, 8 colíderes e, aproximadamente, 40 voluntários, em suas respectivas escolas parceiras. Dentre os 59 participantes deste tipo de atividade, 19 responderam ao questionário da pesquisa, sendo que 13 são líderes ou colíderes sociais e 7 são voluntários, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

---

<sup>6</sup> O trabalho desenvolvido por Jonhson; Jonhson<sup>6</sup> (2008) diz respeito à aprendizagem colaborativa com o uso de computadores. Apesar disso, os fundamentos referentes a esse tipo de aprendizagem também podem ser empregados quando há o uso de outros tipos de tecnologia, como a internet, tablets e celulares.

FIGURA 4 - Perfil dos voluntários participantes da pesquisa



Fonte: Autoria Própria

Levando-se em consideração o total de pessoas participantes do Programa de Voluntariado, percebe-se que 29% dos líderes e colíderes sociais participaram das atividades voluntárias educacionais com mídias no ano de 2015. Como pesquisador participante, observa-se que uma das justificativas para a baixa adesão dos comitês de voluntariado às estas ações pode estar relacionada ao seu lançamento. O “Guia de Atividades” foi apresentado aos líderes e colíderes no início do ano de 2015, enquanto as outras atividades educacionais sugeridas pela organização já existem há cerca de 10 anos, e são, constantemente, executados pelos comitês de voluntariado. Ressalta-se que o líder social tem total liberdade para escolher as atividades que irá realizar na escola parceira, a partir das orientações trazidas pelas publicações. Assim, se a adesão do líder social à determinada atividade é pequena, e ele é responsável por direcionar as ações e mobilizar os voluntários, consequentemente, o número de voluntários envolvidos nessa atividade também será baixo.

Uma característica importante, relacionada ao perfil dos voluntários, diz respeito à questão do gênero, vez que, do total de respondentes, 15 são do sexo feminino e 4 são do sexo masculino. Esse resultado, entretanto, não gera estranheza, pois as mulheres, ainda, se mostram mais presentes em ações sociais e voluntárias. Segundo estudo desenvolvido por com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “mais da metade dos voluntários brasileiros são do sexo feminino” (SOARES, 2014, p.19). Este fato pode ser visto a seguir:

**TABELA 1 - Perfil dos voluntários do Brasil (diferença de gêneros)**

	1992	1997	2002	2007	2012
Número de voluntários	173.061	154.996	254.098	330.736	208.236
Homens	80.812	75.182	108.380	133.883	86.498
Mulheres	92.249	79.814	145.718	196.853	121.738
Taxa de voluntariado	0,22%	0,18%	0,25%	0,29%	0,17%
Homens	0,21%	0,18%	0,22%	0,24%	0,14%
Mulheres	0,23%	0,18%	0,29%	0,34%	0,19%
Diferença	-0,02%	-0,01%	-0,07%***	-0,10%***	-0,05%***
Horas trabalhadas por semana	27,3	23,3	20,6	19,3	21,1
Homens	31,6	25,8	24,1	20,1	22,8
Mulheres	23,5	21,0	18,1	18,8	19,9
Diferença	-8,1***	-4,9**	-6,0***	1,3	2,9

Nota: \* Significativo a 10%, \*\* 5% e \*\*\* 1%.

Fonte: SOARES (2014)

Outro elemento que pode ser destacado na análise do perfil dos voluntários é a escolaridade. De acordo com a pesquisa, dentre os participantes das atividades voluntárias em que há uso de mídias, 42.11% possuem ensino superior completo, e 36.84% fizeram pós-graduação, ou seja, observa-se um alto nível de escolaridade entre as pessoas que praticam as ações voluntárias educacionais.

Cabe ressaltar, contudo, que a elevada escolaridade não está presente apenas nesse PVC. Esse cenário também pode ser visto nos dados do voluntariado no Brasil. Conforme os ensinamentos de SOARES (2014, p.26) “os voluntários são mais escolarizados do que os demais adultos brasileiros. Numa visão geral, eles estudam cerca de dois anos a mais do que os não voluntários”.

Além disso, a United Way, uma instituição filantrópica americana, que existe há 125 anos e mobiliza 2.9 milhões de voluntários anualmente, realizou, no ano de 2015, um trabalho denominado “Employee Volunteering Report”. A pesquisa envolveu 5 países (Brasil, Índia, EUA, Canadá e Austrália), 52 empresas e 237 funcionários, visando mapear a percepção de funcionários e empresas sobre ações de voluntariado desenvolvidas no ambiente corporativo. Os resultados demonstraram 70% dos coordenadores dos programas de voluntariado são mulheres e 90% deles possuem formação superior.

Diante disso, fica clara a questão de gênero e nível de escolaridade no que se relaciona, especificamente, à liderança do voluntariado, haja vista mais da metade dos participantes é do sexo feminino e quase 80% possui ensino superior completo e/ou pós-graduação.

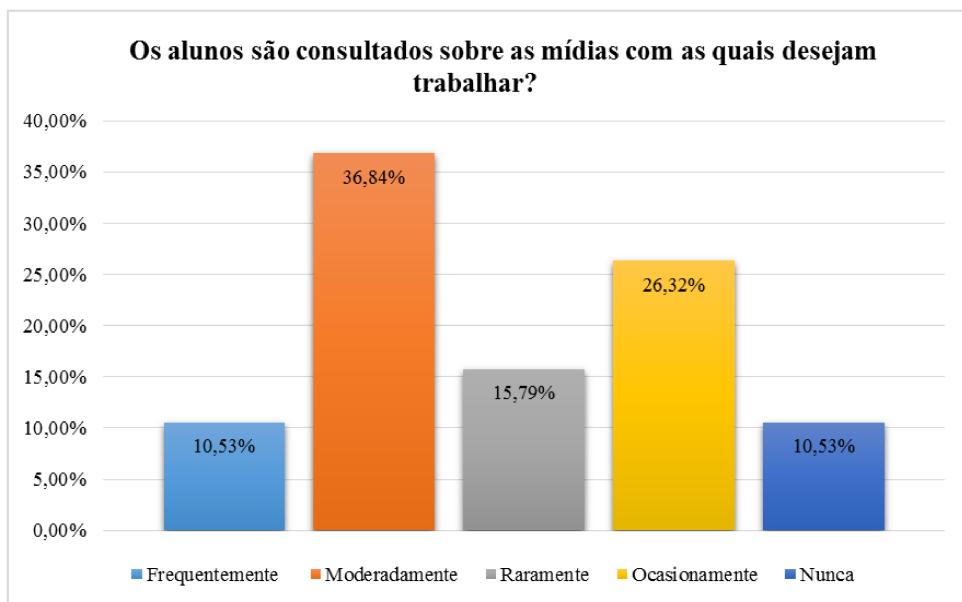
Ademais, em relação ao número total de voluntários, observa-se que são poucos os voluntários que, no ano de 2015, participaram das atividades com mídias. Nesse sentido, infere-se que uma das possibilidades para aumentar a adesão dos voluntários às atividades educacionais com as mídias, seja a de realizá-las em parceria com oficinas de leitura, já que ambas possuem objetivos semelhantes.

#### **4.2 O uso de mídias na educação e sua contextualização da aprendizagem**

Conforme Karagiorgi; Symeou (2005), o aluno deve construir ativamente seu conhecimento, a partir de suas experiências, metas, curiosidades e crenças. Dessa forma, visto como sujeito ativo na construção de seu conhecimento, o aluno deve escolher as ferramentas de aprendizagem mais adequadas à sua realidade, que fazem sentido dentro do contexto em que está inserido e que têm relação com seus conhecimentos prévios.

Em consonância com essa visão, o “Guia de Atividades” (2015), afirma que é essencial valorizar a identidade cultural que os alunos possuem, para que eles compreendam a maneira como as mídias expõem a realidade em que estão inseridos. Entretanto, mais de 52% das respostas demonstraram que os alunos ocasionalmente, raramente ou nunca são consultados sobre as mídias com as quais eles desejam trabalhar, o que, de forma crítica, demonstra que a identidade cultural e contexto em que estão inseridos não são levados em consideração para o desenvolvimento das atividades voluntárias, contrariando a proposta filosófica do Guia.

GRÁFICO 1 - Resultado do questionamento referente à escolha das mídias pelos alunos



Fonte: Autoria Própria

Acrescenta-se que, no planejamento das atividades, é recomendado que os voluntários tomem conhecimento das mídias à que a escola tem acesso, verificando se já existe algum recurso midiático, bem como a frequência com que isso ocorre. Contudo, enquanto observador participante, percebe-se que, usualmente, são utilizadas mídias impressas para a realização das atividades na escola. Além disso, é possível que o uso do impresso esteja relacionado à grande circulação desse tipo de mídia dentro da empresa, vez que esta recebe, diariamente, quinzenalmente e/ou mensalmente, revistas e jornais relacionados aos seus negócios. Desta forma, partindo do pressuposto que os voluntários reutilizam o material recebido pela empresa para o desenvolvimento das ações educacionais, este aspecto merece destaque crítico. Os jornais e revistas que circulam dentro da organização e que, possivelmente, são utilizados dentro da sala de aula, como por exemplo, a Revista Você S/A e o Jornal Valor Econômico, são descontextualizados do mundo infantil, pois tratam de assuntos muito específicos, relacionados à realidade empresarial. Ademais, o uso de mídias impressas caminha em sentido oposto à chamada “era digital”, na qual o aluno está inserido, o que também contradiz o proposto pelo “Guia de Atividades”.

Entretanto, apesar de acreditar que as mídias impressas são, normalmente, utilizadas no desenvolvimento das atividades, ainda assim, por meio da análise dos questionários, ficou evidente que os voluntários percebem a importância das tecnologias da informação e da comunicação no processo de aprendizagem. Evidencia-se nas respostas um entendimento de que as novas tecnologias podem contribuir na aprendizagem. Assim, conforme o participante

“H”, “além da mídia impressa e virtual, outras formas de criar um ambiente colaborativo é utilizando as mídias televisiva, radiofônica, cinematográfica. Ou então através da inserção de jogos pedagógicos e discussões em grupo”. De maneira complementar, o participante “A” afirma

Tecnologias como tablets e celulares, aplicativos, jogos educacionais. Hoje em dia as crianças têm acesso muito cedo a este tipo de tecnologia. Se usada de forma educacional e voltada para agregar valor à educação da criança, são de excelente valor.

A internet também foi citada como uma ferramenta importante no processo de ensino-aprendizagem colaborativo. Nos dizeres do participante “J”, “a internet, por exemplo, é uma ferramenta que pode ajudar muito na exploração das mídias. Pode-se trabalhar com leitura de textos, interpretação de imagens, etc”. Ainda no que diz respeito à internet, na chamada sociedade da informação (CASTELLS, 2003), ela é considerada um importante recurso tecnológico, que poderia ser, amplamente, utilizado nas atividades com mídias, já a internet faz parte do cotidiano dos alunos. Salienta-se, que não se trata de desvalorizar as possibilidades de aprendizagem trazidas pelas mídias impressas, no entanto, é preciso, também, valorizar as contribuições das tecnologias, especialmente, dentro do contexto atual de globalização, acessibilidade e mercado de trabalho.

Por outro lado, percebe-se que o uso de tecnologias no processo de ensino-aprendizagem, ainda, não é algo consolidado nas escolas brasileiras. Muitas discussões e estudos ainda precisam ser realizados sobre o tema, para que haja efetiva aplicabilidade desses recursos na educação. Deste modo, é interessante a ressalva feita pelo participante “C”

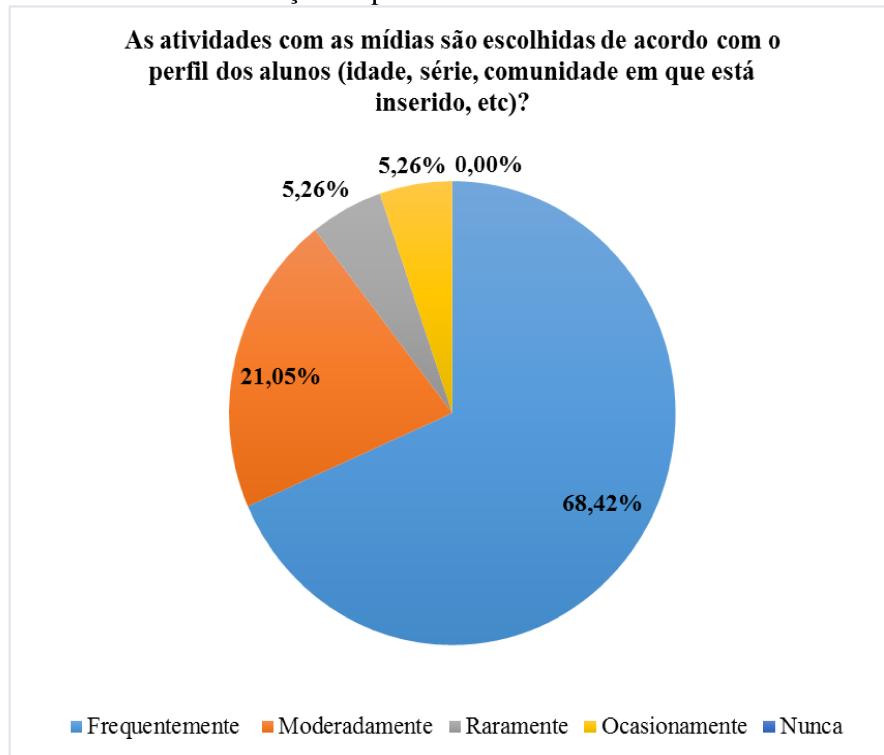
A cada dia novas ferramentas tecnológicas são criadas para benefício da sociedade. Na educação ela ganha força na intenção de facilitar o processo de ensino e aprendizagem, mas também pode tornar-se um vilão entre os docentes, quando não estimulados a conhecêrem, entenderem e usufruírem dos seus benefícios.

Especificamente no que tange à contextualização das atividades ao perfil dos aprendizes, o “Guia de Atividades” orienta que a primeira atividade a ser desenvolvida pelos voluntários é o estudo do perfil dos alunos. Além disso, no processo de implementação e execução das ações, a atividade “rodas de conversas sobre as visitas e entrevistas realizadas” propõe a contextualização da atividade da seguinte forma

Para desenvolver o trabalho em rodas de conversa é preciso atribuir intenção comunicativa à fala dos alunos, ajudando a explicitar suas ideias, tornando as palavras mais compreensivas. **Planejar a roda de conversa com intencionalidade educativa, através de assuntos contextualizados**, propondo temas interessantes, assegurando a naturalidade de fala e escuta. (GUIA DE ATIVIDADES).

Sobre esse aspecto da aprendizagem, 68,42% dos voluntários e líderes sociais afirmaram que as atividades com as mídias são escolhidas de acordo com o perfil dos alunos (idade, série, comunidade em que está inserido, etc) e 21,05% informaram que essa análise ocorre de forma moderada, conforme se segue.

**GRÁFICO 2 - Resultado do questionamento referente à escolha das mídias pelos voluntários em relação ao perfil dos alunos**



Fonte: Autoria Própria

Esses dados demonstram que, para maior parte dos voluntários, as atividades realizadas com o uso de mídias estão adequadas ao perfil dos alunos. Nesse sentido, o participante “F”, expõe que “na escola, escolhemos juntamente com os alunos um tema que se encaixe com a faixa etária e com o nível de conhecimentos deles, no meu caso, com os alunos de 8 a 9 anos escolhemos dois temas excelentes de trabalhar”.

Entretanto, analisando as respostas dos participantes em relação às atividades propostas pelo “Guia de Atividades” a partir dos princípios construtivistas, observa-se uma contradição. Na visão dos voluntários, como já dito anteriormente, as atividades são contextualizadas ao perfil do aluno, porém na descrição das atividades não há qualquer indicação ou demonstração de como a atividade deve ser adaptada a esse contexto. Além disso, a problematização, os objetivos, o método de desenvolvimento, os materiais e a

avaliação não são estabelecidos conforme o perfil dos alunos, ao contrário, eles já se encontram previamente estabelecidos, de maneira homogênea.

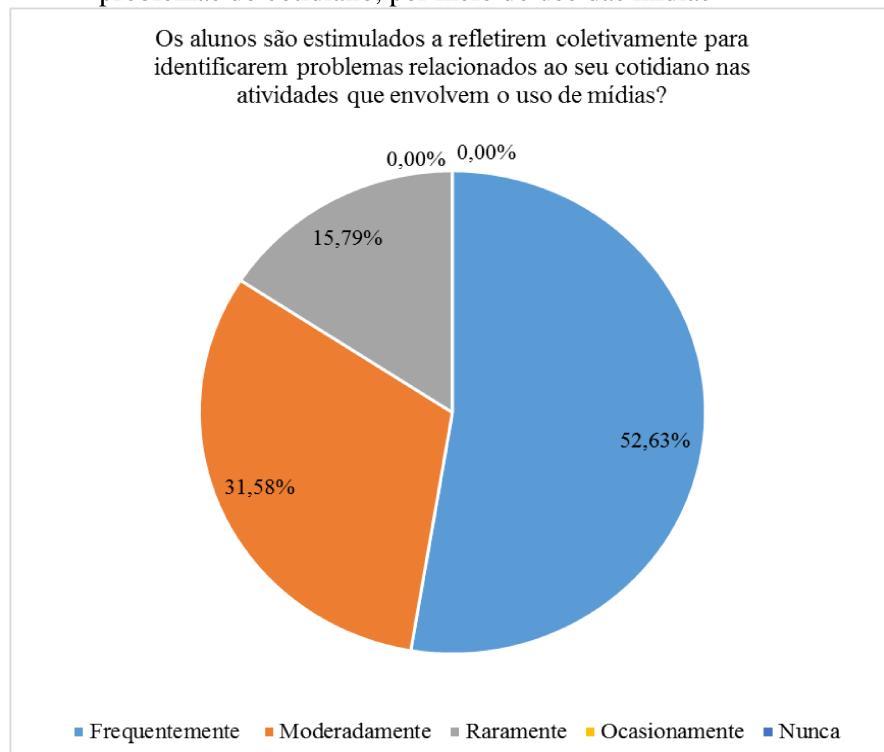
Assim, diante do exposto nesta seção, constata-se que, no desenvolvimento das atividades com o uso de mídias, os próprios voluntários escolhem as mídias que serão utilizadas pelos alunos, o que demonstra uma incoerência entre a prática e o que é previsto pelo “Guia de Atividades”, principalmente, no que tange à valorização da identidade cultural dos alunos. Nesse contexto, a realização da atividade de “visita das mídias à escola”, que tem como objetivo apresentar aos alunos as diversas possibilidades midiáticas, poderia auxiliá-los no processo de escolha das mídias. De outro modo, pode-se dizer que, por meio dessa atividade, o voluntário poderia auxiliar e capacitar os alunos a selecionarem o recurso que mais se adeque à sua realidade, ao invés de escolherem as mídias que julguem mais convenientes ou que são de mais fácil acesso.

Sobre a contextualização da aprendizagem, em relação ao perfil dos alunos, é importante apontar que, ao que tudo indica os voluntários realizam uma identificação do perfil dos alunos, contudo, em geral, as atividades não são adaptadas aos perfis encontrados. Este fato pode, inclusive, estar relacionado ao despreparo do voluntário para a execução das ações educacionais.

#### **4.3 Colaboração, resolução de problemas e intencionalidade na aprendizagem**

Há uma estreita relação entre a colaboração e a resolução de problemas, como afirma Junqueira (2012, p.13), “as capacidades de resolução de problemas dos alunos melhoram significativamente quando são realizadas em ambientes de trabalho cooperativo”. No que diz respeito a esses dois aspectos relacionados à aprendizagem, a pesquisa demonstrou que, mais da metade dos respondentes, acreditam que os alunos são estimulados a refletirem coletivamente para identificarem problemas relacionados ao seu cotidiano nas atividades que envolvem o uso das mídias.

GRÁFICO 3 - Resultado do questionamento referente à reflexão coletiva e a identificação de problemas do cotidiano, por meio do uso das mídias



Fonte: Autoria Própria

Especificamente, quanto à colaboração, o “Guia de Atividades” a define como “equipes cujos membros conjuguem esforços na consecução de um fim comum”. Além disso, a colaboração é vista como uma das estratégias de implementação de um projeto.

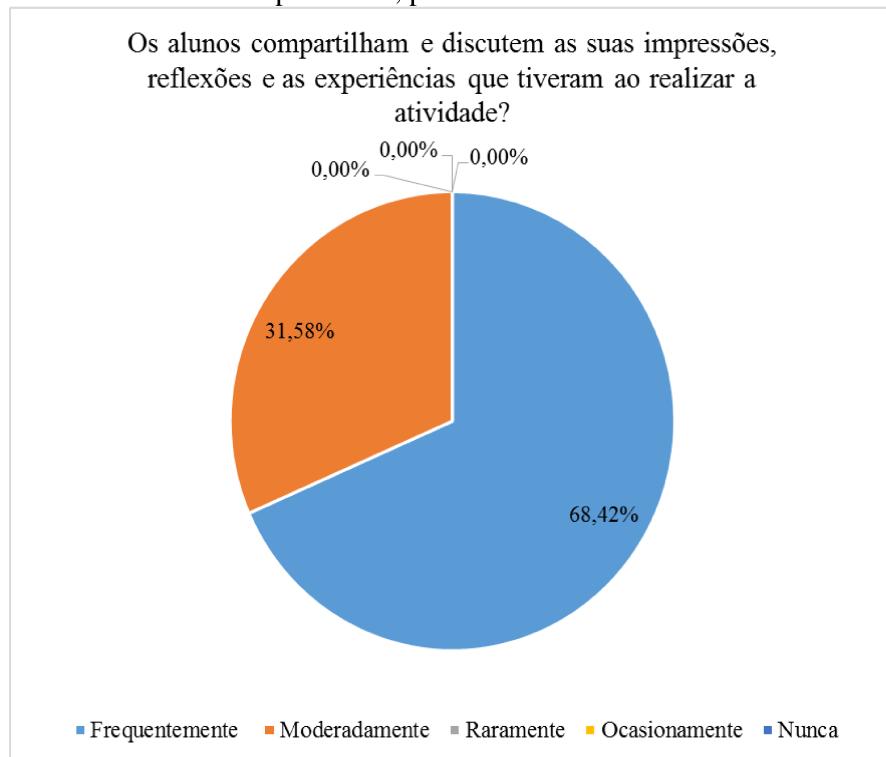
Sobre a colaboração nas escolas, o participante “A” expõe sua visão sobre o tema:

Trabalho colaborativo na escola é o primeiro contato que a criança tem com “equipe”, “grupo”, com aprender a dividir tarefas, entender a opinião do outro e etc. São atividades do cotidiano da criança no meio ambiente escolar, desde as aulas de educação física em que times são montados até trabalhos escolares. A criança deve entender que trabalhar em grupo é muito mais do que apenas dividir as tarefas e “cada um faz o seu”. Envolve saber dividir, entender as habilidades e pontos fracos de cada integrante na divisão das tarefas, saber ouvir, saber dar opinião...

Ademais o participante “B” acrescenta que “o incentivo ao trabalho colaborativo, com atividades em grupo, facilita o relacionamento que posteriormente eles terão em suas casas, quando adulto no trabalho e em qualquer lugar que possam frequentar”. Ou seja, por meio da apreciação dos dados coletados, evidencia-se que os voluntários valorizam as atividades colaborativas desenvolvidas na escola, levando em consideração a importância destas para o cotidiano do aluno, bem como, para seu futuro profissional.

Conforme os ensinamentos de Jonassen; Peck; Wilson (1999) o processo de construção do conhecimento é, normalmente, algo coletivo, em que há uma troca de conhecimentos, habilidades e experiências entre os alunos, e que possibilita a construção de novos significados. Isto significa que além de trabalharem em grupo ou coletivamente, os alunos precisam compartilhar seus conhecimentos para chegarem a um objetivo de aprendizagem comum, que seja claro e determinado. Nesse contexto, no desenvolvimento das atividades voluntárias com uso de mídias, aparentemente, as ações são colaborativas, pois os alunos desenvolvem as atividades em grupos, de forma coletiva, bem como compartilham e discutem, frequentemente, as impressões, reflexões e as experiências que tiveram ao realizar a atividade, conforme demonstrado por 68,42% dos respondentes.

GRÁFICO 4 - Resultado do questionamento referente ao compartilhamento de impressões, reflexões e experiências, pelos alunos.



Fonte: Autoria Própria.

Por outro lado, identifica-se uma incoerência quanto ao entendimento do conceito de colaboração. Ao serem questionados sobre a importância da colaboração na escola, alguns respondentes a entenderam como o envolvimento e participação dos alunos nas atividades propostas pelo Programa. Outros, a consideraram sob uma perspectiva de trabalho conjunto entre professor, supervisor, diretor e voluntários. O voluntário “L”, por exemplo, afirmou que

“para ter um trabalho bom e colher frutos, precisamos da colaboração efetiva das professoras, dos alunos e funcionários”.

Todavia, essa incoerência conceitual não pode ser generalizada a todos os participantes. Desta forma, o participante “C” demonstra clareza ao tratar do tema:

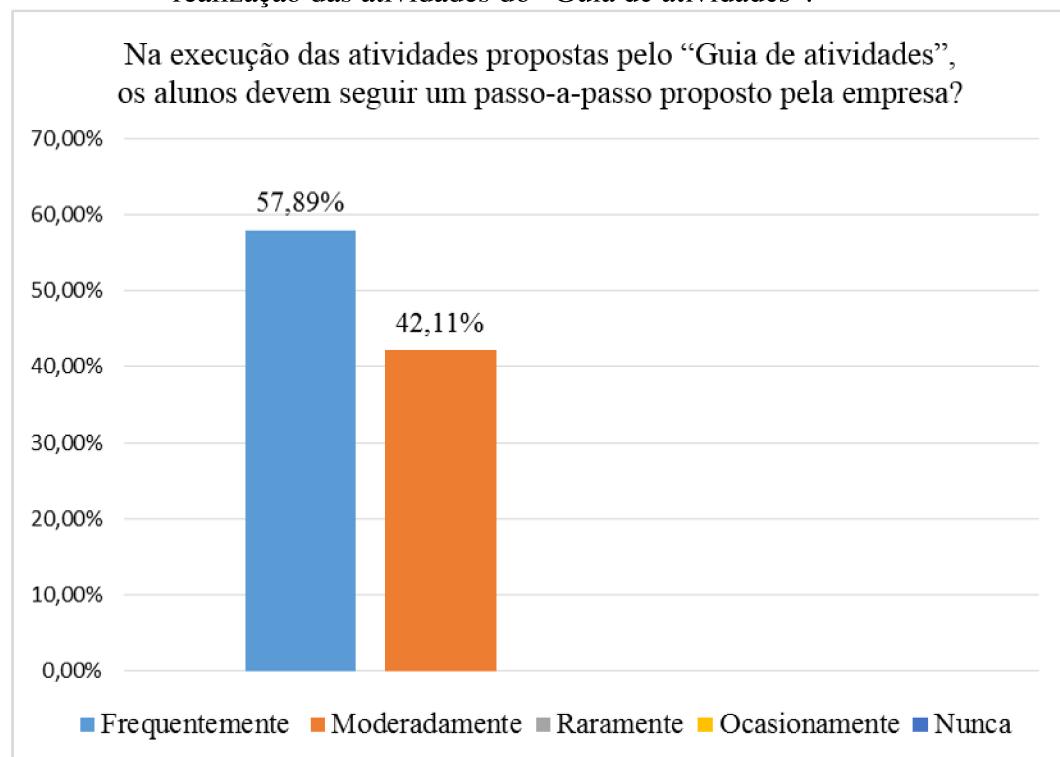
A aprendizagem colaborativa, relacionada à ideia de se aprender e trabalhar em grupo é muito importante. Embora utilizem diferentes maneiras para conceituar aprendizagem, fica evidente que é por meio da construção em conjunto e com a ajuda entre os membros do grupo, que se busca atingir algo ou adquirir novos conhecimentos, sendo que a base da aprendizagem colaborativa está na interação e troca entre os alunos, com o objetivo de melhorar a competência dos mesmos para os trabalhos em grupo.

Quanto à resolução de problemas, o “Guia de Atividades” dispõe que “elaborar um projeto temático é contribuir para a *solução de problemas*, transformando ideias em realidade que enriqueça o cotidiano da sala de aula”.

A utilização da resolução de problemas enquanto método de ensino e aprendizagem, deve ser um processo facilitador, “na medida em que torna o aluno mais ativo e autônomo, o qual, a partir da compreensão do que o rodeia e das suas interações com o outro, motivações e necessidades, associa e constrói o próprio conhecimento” (JUNQUEIRA, 2012, p. 36). Deste modo, embora o “Guia de Atividades” cite a solução de problemas como estratégia para a elaboração de um projeto temático, e voluntários demonstrem que os alunos são incentivados à resolverem os problemas do cotidiano, por meio da reflexão proporcionada pela colaboração, os elementos apontados por Junqueira (2012) não foram identificados nas atividades propostas.

Além disso, quando questionados sobre se os alunos devem seguir um passo a passo proposto pela empresa na execução das atividades, os resultados obtidos podem ser vistos no gráfico abaixo.

**GRÁFICO 5 - Resultado do questionamento referente a utilização de um passo-a-passo para a realização das atividades do “Guia de atividades”.**



Fonte: Autoria Própria.

Esses resultados demonstram que a execução das atividades por meio de um passo a passo, seguem em direção oposta à resolução de problemas, já que não estimulam, por exemplo, o desenvolvimento da autonomia do aluno, nem seu papel ativo na construção do conhecimento.

Ainda sobre a intencionalidade da aprendizagem, o “Guia de Atividades” prevê, em seus objetivos, uma participação ativa dos alunos, visando a reflexão e a compreensão significativa da realidade. Ademais, ele assim dispõe: “aprendizagem já é percebida como a interação entre os conhecimentos que o aluno já tem e os novos e essa interação propiciará a construção de outros conhecimentos” (GUIA DE ATIVIDADES).

Entretanto, a existência de um passo a passo para a execução das atividades contradiz os princípios construtivistas referentes à intencionalidade da aprendizagem, estando mais alinhada à concepção behaviorista, segundo a qual o aluno é um sujeito passivo e deve, apenas, reproduzir as informações transmitidas pelo professor, que é quem controla todo o processo de ensino e aprendizagem, e é o detentor do conhecimento. De outro modo, pode-se dizer que o aluno não é estimulado a aprender a aprender, e nem a refletir sobre suas ações, ao contrário, o ensino tem foco na memorização e na manutenção de respostas únicas e corretas (VASCONCELOS; PRAIA; ALMEIDA, 2003).

Nas respostas discursivas, a existência de um passo a passo também pode ser observada, já que conforme o participante “E”, “as crianças são interessadas pelo conteúdo levado até elas e participam conforme é solicitado”, isto é, os conteúdos e os objetivos são predeterminados, desconsiderando a intencionalidade da aprendizagem e a motivação dos alunos.

Por fim, a partir dessas reflexões, percebe-se que as ações voluntárias são realizadas de forma colaborativa, já que atividades são desenvolvidas coletivamente, de forma que os alunos possam compartilhar ideias, conhecimentos e reflexões. Contudo, o conceito de colaboração, nessa perspectiva educacional, não parece estar claro para todos os voluntários. No que se refere à resolução de problemas e a intencionalidade da aprendizagem, algumas contradições podem ser observadas. Por meio das respostas obtidas os voluntários afirmam que as atividades com o uso de mídias devem ser realizadas por meio de um passo a passo, contraria os princípios construtivistas e ao disposto no “Guia de Atividades”, sobre o papel ativo do aluno na aprendizagem. Consequentemente, o conceito de resolução de problemas fica prejudicado, tendo em vista que ele pressupõe, dentre outros requisitos, a autonomia do aluno.

#### **4.4 objetivos e reflexão sobre a aprendizagem.**

Para cada uma das atividades descritas no “Guia de Atividades”, há objetivos de aprendizagem predeterminados. Por exemplo, a “Atividade W” prevê como um de seus objetivos “ampliar o repertório cultural dos alunos possibilitando o acesso a fontes diversas da mídia destacada no Projeto Temático da turma”. Já a “Atividade Y” propõe como objetivos: “Compreender a importância do registro escrito, apresentar as várias possibilidades de produção, estimular a produção através da escrita formal, promover a leitura e a reescrita da produção”.

De acordo com Jonassen; Peck; Wilson (1999), todo comportamento humano tem um objetivo determinado, e todas as ações são realizadas com foco nesses objetivos, independentemente, de sua complexidade. Assim, quando o aluno comprehende o objetivo do trabalho ou da atividade, sua aprendizagem tende a ser mais efetiva, já que há intencionalidade dele em alcançar determinado resultado.

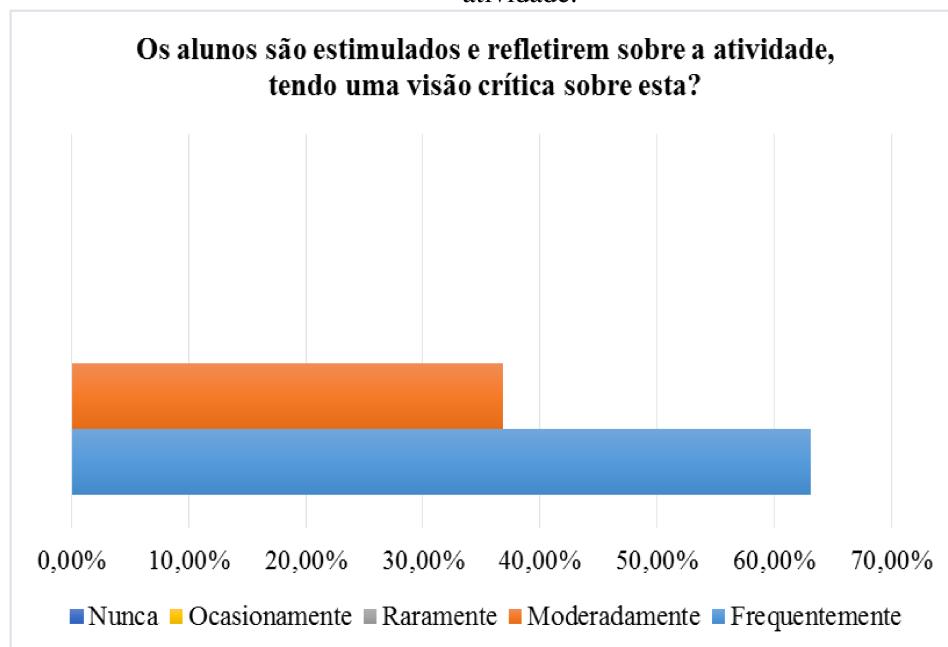
Segundo o questionário, 57,89% participantes identificam que, frequentemente, os alunos têm clareza do objetivo das atividades que são desenvolvidas em sala de aula, enquanto que, para 42,11% dos respondentes, isso ocorre moderadamente.

Observa-se, no entanto, que a despeito dos voluntários confirmarem que os alunos têm consciência dos objetivos das atividades desenvolvidas, observa-se que eles são predeterminados, homogêneos, gerais e genéricos, isto é, não levam em consideração o perfil do aluno, nem o contexto em que ele está inserido. De outra forma, pode-se dizer que esses objetivos não estimulam que os alunos tenham uma aprendizagem intencional, permitindo-os buscar seus próprios objetivos de aprendizagem, por meio da construção de novos significados, conforme defendido pela concepção construtivista. Nesse sentido, é possível que, em alguns casos, os objetivos propostos pela atividade, não tenham significado ou não se relacionem com os objetivos de aprendizagem dos alunos envolvidos.

Além disso, segundo a teoria construtivista, mais do que a clareza dos objetivos, intencionalidade da aprendizagem e compartilhamento das informações, é preciso que o aluno reflita sobre a experiência que vivenciou, a fim de que o processo de geração de conhecimento seja ativado. É necessário, ainda que os aprendizes expressem o significado da experiência que tiveram, o que pode acontecer de diversas formas, principalmente, de maneira verbal (JONASSEN; PECK; WILSON, 1999)

A partir desses esclarecimentos teóricos, percebe-se que, em seus objetivos, o “Guia de Atividades” está alinhado à concepção construtivista, propondo “a participação ativa dos sujeitos da aprendizagem, através da reflexão sobre a realidade, que interpretam e compreendem de forma mais significativa”. Nesse aspecto, o questionário demonstrou que os alunos são, frequentemente, estimulados a refletirem sobre a atividade, tendo uma visão crítica sobre esta, o que representou 63,16% das respostas dos voluntários ao questionário, conforme pode ser observado no gráfico.

GRÁFICO 6 - Resultado do questionamento referente a existência de uma visão crítica do aluno, sobre atividade.



Fonte: Autoria Própria

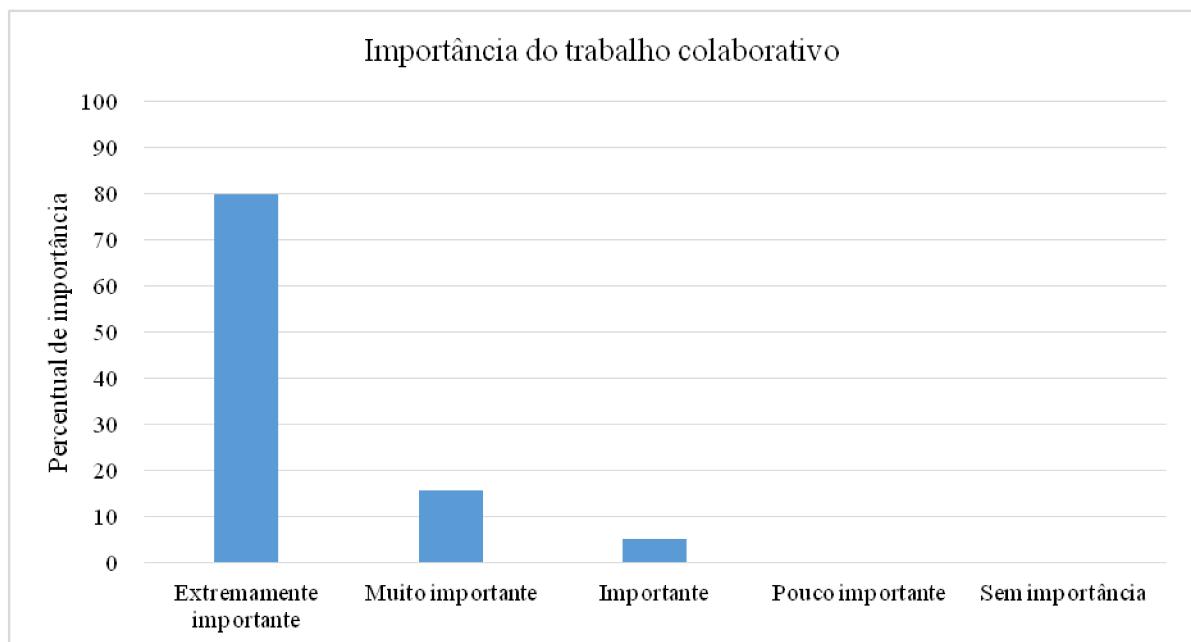
Cabe ressaltar que, quanto a visão crítica, o “Guia de Atividades” na “atividade W” descreve em sua problematização o seguinte: “Numa sociedade imagética, tecnológica, em que os estímulos da mídia e do mundo audiovisual dominam o cotidiano da escola e da sociedade, mais do que nunca é essencial a atuação conjunta de comunicadores e educadores para uma **leitura crítica do mundo**”. Ademais, a “atividade Y” aponta que no processo de produção de textos é necessário que o aluno “sempre se coloque no papel de leitor, imaginando que aquele texto está em um jornal, revista ou em um livro. Dessa forma, você terá uma **visão crítica** a respeito de si mesmo enquanto escritor”.

De forma geral, observa-se, então, que os alunos têm clareza dos objetivos de aprendizagem propostos pelos voluntários. Entretanto, de forma contraditória, esses objetivos encontram-se previamente definidos no detalhamento das atividades propostas pelo “Guia de Atividades”. Além disso, o questionário apontou que os alunos refletem de forma crítica, sobre as atividades propostas.

#### **4.5 A importância do trabalho colaborativo na visão do voluntário**

No que diz respeito à importância do trabalho colaborativo, o gráfico a seguir demonstra que quase 79% dos respondentes o consideram como extremamente importante.

GRÁFICO 7 - Resultado do questionamento referente à importância do trabalho colaborativo.

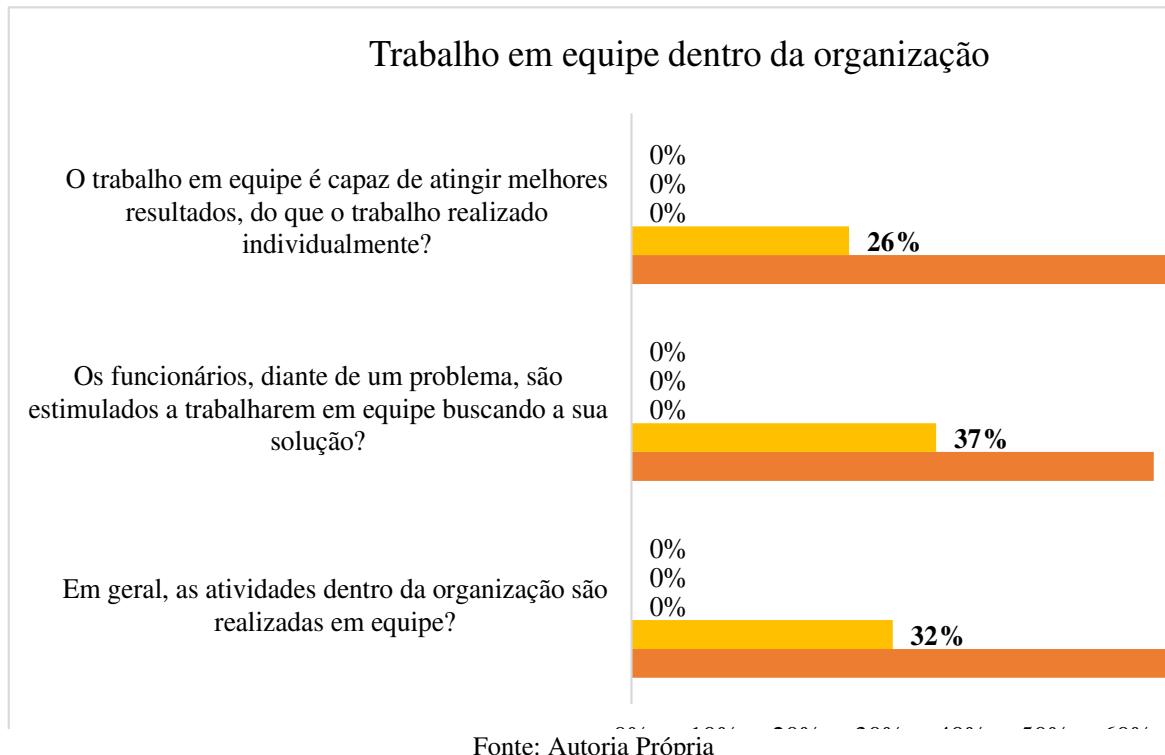


Fonte: Autoria Própria.

Segundo o participante “M”, no ambiente de trabalho, a colaboração “contribui para a união, trabalho em equipe”. Além disso, o participante “X” afirmou que “o ambiente colaborativo é essencial para o crescimento intelectual de todos. A troca de experiências, de ideias, sugestões, pode ser uma maneira positiva de influenciar e facilitar o aprendizado, tanto no ambiente escolar quanto no ambiente de trabalho”. Por meio dessa fala, observa-se que o voluntário tem um entendimento construtivista da colaboração: coordenação dos pontos de vista, compartilhamento das experiências, construção coletiva do conhecimento intelectual e a influência na aprendizagem individual.

Especificamente no que tange ao trabalho colaborativo dentro da organização, o questionário abordou quatro aspectos, três possuem estreita relação com o trabalho em equipe. Os resultados podem ser observados no gráfico a seguir:

GRÁFICO 8 - Resultados dos questionamentos referentes ao trabalho em equipe dentro da organização.



Fonte: Autoria Própria

Nota-se, assim, que, na visão dos participantes da pesquisa, o trabalho em equipe é valorizado pela organização, sendo, normalmente, utilizado no desenvolvimento das atividades. Além disso, os respondentes acreditam que o trabalho em equipe é capaz de trazer mais resultados que o trabalho individual, sendo, inclusive, utilizado na resolução de problemas. De acordo com o participante “Y” “no ambiente de trabalho é fundamental o trabalho colaborativo, pois a empresa deve ter seus departamentos uns ligados aos outros de forma clara, para a resolução de problemas”. De forma complementar, para o respondente “Z” a colaboração no ambiente de trabalho é extremamente importante, já que a falta de colaboração gera sobrecarga nas pessoas, ou seja, “quando se tem a colaboração das pessoas, tudo flui, tudo caminha de acordo com o proposto e se consegue realizar as ações propostas”.

Importante ressaltar, que o conceito de colaboração nas organizações, também, não está claro para alguns voluntários. Para alguns respondentes a colaboração foi vista como uma ação de ajuda, auxílio, entre os funcionários. Nesse sentido se dá a afirmação do respondente “W”: “Na empresa, fizemos uma coleta de material, solicitando a todos os voluntários, que muitas vezes não podem ir nas escolas, a trazerem materiais para serem trabalhados com os alunos, como jornais, revistas, livros, cartolinhas, enfim...todo tipo de material que possa ser utilizado para pesquisa”. Outrossim, para o voluntário “F”, “o trabalho colaborativo no ambiente de trabalho é concorrente com as atividades rotineiras de cada voluntário. [...]. Não

tem como esgotar todos os compromissos profissionais para depois se dedicar ao voluntariado. E a participação de funcionários com formações diferentes é que vai dar um brilho diferente à uma equipe”.

De outro modo, apesar dos voluntários e líderes sociais enxergarem, em sua maioria o trabalho na empresa como colaborativo, quando indagados se na execução das atividades eles devem seguir um passo a passo padrão proposto pela empresa, 63,16% responderam que este fato, frequentemente, acontece. Ou seja, há uma incoerência entre as respostas, uma vez que, a existência de um passo a passo para a execução das tarefas, contradiz os princípios construtivistas, especialmente, o princípio da colaboração. Percebe-se, assim, que tanto na execução das atividades voluntárias, quanto na execução de suas atividades cotidianas, em geral, os funcionários devem seguir um passo a passo.

Diante dos dados coletados é importante ressaltar que essa amostra não é significativa para a avaliação da colaboração nesta organização. Como a empresa possui mais de 20.000 funcionários, para o estudo específico da colaboração, seria necessária uma amostra maior e não tendenciosa, tendo em vista que as pessoas que responderam ao questionário são todas voluntárias e desenvolveram atividades que envolvem o uso de mídias. Além disso, levando em consideração que o trabalho voluntário pressupõe, essencialmente, a colaboração, este seria mais um motivo para não se considerar essa amostra adequada para fazer uma generalização.

Entretanto, essa pesquisa possibilitou a observação de alguns gargalos relacionados à colaboração dentro e fora da organização, principalmente, nas ações educacionais, que, futuramente, poderão ser aprofundadas e, provavelmente, implementadas na empresa, visando melhores resultados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um contexto de globalização, de transformações sociais, de acesso à informação e consumidores, cada vez mais, exigentes, pode-se afirmar que a prática da responsabilidade social é essencial para que as empresas tenham uma boa reputação e se mantenham competitivas. Desta forma, já há algum tempo, os Programas de Voluntariado têm ganhado relevância dentro das organizações, tendo vista os benefícios por eles trazidos, tanto para empresa, quanto para comunidade e para os funcionários voluntários envolvidos nas ações.

Nesse sentido, no que diz respeito à comunidade, analisa-se que a empresa pesquisada pratica sua responsabilidade social perante a comunidade, contribuindo com a educação de alunos das escolas municipais, mediante suas ações voluntárias. Por outro lado, este trabalho apontou que as ações educacionais poderiam ser, ainda mais, efetivas, se fossem desenvolvidas sob uma concepção construtivista de colaboração.

Modernamente, em decorrência de diversas mudanças na sociedade, como por exemplo, o advento das tecnologias e da internet, as atividades individualizadas, aos poucos, estão cedendo lugar ao trabalho coletivo, ao compartilhamento de informações e conhecimentos, e à busca por objetivos comuns. A colaboração passou, então, a ser observada em diversas perspectivas, entre elas, na aprendizagem, no processo de inovação, no voluntariado e no próprio trabalho em equipe dentro das organizações.

Quanto ao processo de aprendizagem, vários pesquisadores já demonstraram os benefícios da colaboração, bem como, a importância da contextualização das atividades, do aprender a aprender, da intencionalidade do aluno, da clareza dos objetivos de aprendizagem e da reflexão sobre o que está sendo aprendido. No entanto, o que se observa é que, ainda há, uma incoerência entre teoria e prática, inclusive nas atividades voluntárias educacionais com o uso de mídias.

Em essência, o “Guia de Atividades” traz uma visão construtivista em sua concepção, contudo, apresenta as atividades de maneira behaviorista, por meio de um passo a passo, que deve, em geral, ser cumprido integralmente pelos voluntários. Os objetivos de aprendizagem são definidos previamente, e não há indicações, nem instruções para que as atividades sejam adaptadas a partir do perfil dos alunos, ou seja, para todas as atividades direcionadas à escola, há sempre uma orientação que deve ser seguida pelos voluntários.

Vale ressaltar que, principalmente, no início do Programa de Voluntariado, a existência de um material com atividades sistematizadas, foi essencial para a consolidação das parceiras com as escolas públicas. Antes da criação das publicações, que orientam os

voluntários nas atividades educacionais, as escolas sentiam-se inseguras quanto ao trabalho voluntário dentro das salas de aula, também porque o próprio sistema educacional brasileiro, ainda, adota a visão comportamentalista como principal norteadora de suas atividades.

No entanto, enquanto pesquisador participante, acredita-se que depois de dez anos após sua criação, o Programa de Voluntariado já possui maturidade suficiente para revisar suas atividades, sob uma visão moderna e construtivista, que seja capaz de efetivamente, contribuir com a aprendizagem dos alunos. Desta forma, sugere-se que o “Guia de Atividades” e as demais publicações sejam reavaliadas e reorganizadas, sob uma mesma pesquisa perspectiva educacional, evitando contradições entre elas. Além disso, conclui-se que as atividades poderiam ser construídas coletivamente, considerando-se a experiência, as habilidades e o conhecimento dos voluntários e dos alunos.

Especificamente quanto ao uso de multimídias no processo de ensino aprendizagem, observa-se que são necessárias futuras pesquisas, as quais tragam aprofundamento teórico e prático sobre o tema. Segundo Reinking (2005) as multimídias trouxeram novas possibilidades para melhorar e potencializar o ensino da leitura, entretanto, mesmo existindo uma variedade de materiais e atividades multimídias disponíveis para este fim, percebe-se que muitos educadores e pesquisadores ainda são resistentes ao uso das novas possibilidades, preferindo o modelo convencional.

No que diz respeito à execução das atividades educacionais pelos voluntários, faz-se necessário refletir sobre alguns aspectos importantes.

Em primeiro lugar, o voluntário não recebe uma formação, específica, para lidar com questões educacionais, ou seja, para trabalhar diretamente com os alunos. Assim, levando-se em consideração que, um número considerável de voluntários, não possui conhecimentos educacionais específicos, o Programa deveria prepará-los para essa atuação nas escolas. É fundamental que o voluntário tenha consciência das concepções educacionais, que embasam as atividades, pois, deste modo, ele poderá, efetivamente, contribuir com a aprendizagem do aluno. Sem as orientações adequadas, o voluntário não percebe as nuances conceituais e epistemológicas existentes no material de referência, e isso pode gerar execuções distorcidas. Além disso, o próprio voluntário deveria ser preparado em uma concepção construtivista, na qual ele tem consciência, comprehende e reflete sobre as atividades que realiza.

Em segundo lugar, para que os funcionários participem do Programa, inicialmente, é necessário que eles se cadastrem em uma plataforma corporativa. No entanto, por meio desta pesquisa, foi possível perceber que as informações solicitadas no cadastro são insuficientes para traçar um perfil completo dos voluntários, mesmo porque as atividades são padronizadas.

Levando-se em consideração os princípios construtivistas, seria essencial conhecer o perfil dos voluntários, a fim de direcioná-los para as atividades que melhor se adequem às suas habilidades e conhecimentos. Devido à realização dessa pesquisa e por meio dos conhecimentos já obtidos, a pesquisa de perfil será implementada, pela primeira vez, neste ano.

A colaboração nas organizações não era o foco deste trabalho. Entretanto, diante dos resultados obtidos, especialmente no que diz respeito à forma como os voluntários enxergam as ações colaborativas, acredita-se que, pesquisas futuras aprofundadas sobre o tema, poderiam trazer contribuições relevantes. Além disso, vê-se como possibilidades de pesquisas futuras a questão do gênero nas ações voluntárias, o uso de mídias na leitura, e o impacto das ações voluntárias na educação.

## REFERÊNCIAS

- ALLEN, Kenn. **The social case for corporate volunteering.** AUSTRALIAN JOURNAL ON VOLUNTEERING, VOL. 8, No. 1, 2003. Disponível em: <http://tagdel.dk/uploads/attachment/file/52373789c32dab49e7000033/SocialCase.pdf>.
- ALLEN, Kenn; GALIANO, Mónica; HAYES, Sarah. **Empresas Globais e o trabalho Voluntário no Mundo: Relatório Final do Projeto de Pesquisa sobre Voluntariado Empresarial Global.** Virgínia (Estados Unidos): International Association for Volunteer Effort, 2011.
- ALLEN, Kenn,. **A década dos voluntários: o papel do voluntariado empresarial.** In. Olhares sobre o Voluntariado Corporativo, 2013. Disponível em: [http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios\\_vale\\_olhares\\_WEB.pdf](http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios_vale_olhares_WEB.pdf). Acesso em 16 dez 2015.
- ALVES, Alessandra Maria; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. **Colaboração e compartilhamento da informação no ambiente organizacional.** In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 11, 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: IBICT, 2010.
- ARCIONI, Wagner Alexandre; MESQUITA, José Marcos Carvalho de. **Revista Gestão & Tecnologia.** Pedro Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 1-17, ago./dez. 2007.
- ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donaldo Bello de. **Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão.** Ciência da Informação, v. 29, n. 3, p. 14-24, 2000.
- ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL PARA ESFORÇOS VOLUNTÁRIOS; CONSELHO GLOBAL DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL. **O estado da arte Voluntariado Empresarial.** Resumo Executivo do Estudo sobre Voluntariado Corporativo de Empresas Globais. Disponível em: [http://www.institutocea.org.br/download/download.aspx?arquivo=midiateca/310120115412\\_sumarioexecutivodoestudosobrevoluntariadocorporativodeempresasglobais.pdf](http://www.institutocea.org.br/download/download.aspx?arquivo=midiateca/310120115412_sumarioexecutivodoestudosobrevoluntariadocorporativodeempresasglobais.pdf). Acesso em 20 jul 2015.
- AYRES, Bruno. **Voluntariado em rede: um modelo em transformação.** In Olhares sobre o Voluntariado Corporativo. Disponível em [http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios\\_vale\\_olhares\\_WEB.pdf](http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios_vale_olhares_WEB.pdf) acesso em 16 dez 2015.
- BOUDON, André. **Social SA: credibilidade que dá lucro.** Revista Conjuntura Econômica, v. 56, n. 2, p. 30-35, 2002.
- CARDOZO, Carla Marchesini. **O trabalho em equipe e seus motivadores.** (2003). 63p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). São Paulo: EAESP/FGV, 2003
- CARVALHO, Lidiane dos Santos; LIMA, Clóvis Ricardo Montenegro de. **Administração da informação para a inovação em uma organização.** Inf. Prof., Londrina, v. 2, n. 2, p. 01 – 20, 2013.

- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Editora Paz e terra S/A, 2003.
- COLLINS, Allan; HALVERSON, Richard. **Rethinking education in the age of technology: The digital revolution and schooling in America.** Teachers College Press, 2009.
- CONSELHO BRASILEIRO DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL. Perfil do Voluntariado Empresarial no Brasil III.** Disponível em <http://www.cbve.org.br/?p=2033>. Acesso em 10 mai 2015.
- CORULLÓN, Mónica Beatriz Galiano. **Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã.** São Paulo: Peirópolis, 2002.
- COSTA, Maria Antonia; MENDONÇA, Patricia. **Modelos e Práticas do Voluntariado Empresarial: análise de práticas globais e brasileiras.** In: ENAPEGS- Encontro nacional de Gestão Social, 2012, São Paulo. ANAIS VI ENAPEGS, 2012. v. 1.
- CRESWELL, John W. **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research.** Upper Saddle River, NJ: Pearson/Merrill Education, 2008.
- DOOLITTLE, Peter. **Constructivism: the vocational and technical education perspective.** *Journal of Vocational and Technical Education*. Virginia, v. 16, n. 1, p. 23-46, 1999.
- DORNELAS, Myriam Angélica. **Responsabilidade social versus filantropia empresarial: um estudo de casos na cadeia automobilística de Minas Gerais.** 2005, 127 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Lavras, 2005.
- ESCALFONI, Rafael Elias de Lima; MACHADO, Denise; BRAGANHOLO, Vanessa; BORGES, Marcos Roberto da Silva. **Uma Abordagem Colaborativa para a Identificação de Fatores que Influenciam a Inovação.** Em: Simpósio Brasileiro de Sistemas Colaborativos (SBSC), p. 1-9, 2009.
- ENGEL, Wanda. **A década dos voluntários: o papel do voluntariado empresarial.** In. Olhares sobre o Voluntariado Corporativo. Disponível em [http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios\\_vale\\_olhares\\_WEB.pdf](http://www.cbve.org.br/wp-content/uploads/voluntarios_vale_olhares_WEB.pdf) acesso em 16 dez 2015.
- FALEIROS, Eva Teresinha Silveira. **A criança e o adolescente: objetos sem valor no Brasil Colônia e no Império.** In: A arte de governar crianças: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Universidade Santa Úrsula, 1995. 384 p.
- FILIGREE CONSULTING. **Collaborative learning best practices: global report and recommendations.** Disponível em [http://vault.smarttech.com/assessment/education\\_whitepapers\\_web.pdf?WT.ac=edresearch](http://vault.smarttech.com/assessment/education_whitepapers_web.pdf?WT.ac=edresearch). Acesso em 02 jan 2016.
- FISCHER, Rosa Maria; FALCONER, Andres Pablo. **Voluntariado empresarial: estratégias de empresas no Brasil.** Revista de Administração, v. 36, n. 3, p. 15-27, jun./set. 2001.

FUKS, Hugo; RAPOSO, Alberto B.; GEROSA, Marco A. **Engenharia de Groupware: desenvolvimento de aplicações colaborativas.** In: XXI Jornada de Atualização em Informática, Anais do XXII Congresso da Sociedade Brasileira de Computação. 2002. p. 89-128.

GARAY, Ângela Beatriz Busato Scheffer. **Programa de voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico para as organizações?** Revista de Administração, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 6-14, jul./set. 2001.

GLASERSFELD, Ernest Von. **Constructivism in Education.** In: T. Husen & T. N. Postlethwaite, The International Encyclopedia of Education, Supplement Vol.1. Oxford/New York: Pergamon Press, 1989, p. 162-163.

GIFE - GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS. **Guia GIFE sobre investimento social privado: como iniciar um programa de ação social na sua empresa.** ALVARENGA, A. e PRECIOSO, V. (Coord e edição). São Paulo: GIFE, 2002-5.

GIFE - GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS. **Investimento social privado.** Apresentação. Mesa redonda Ação Global Sesi Amazonas, 2009.

GHISI, Clarice. **Construção de objetos de aprendizagem: ferramentas para o ensino.** (2014). 123 p. Dissertação (Mestrado em Letras). Universidade Federal de Rondônia, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª Ed, São Paulo: Atlas, 2002.  
\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado.** São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

HILTZ, Starr Roxanne. **Impacts of college-level courses via asynchronous learning networks: Some preliminary results.** Journal of Asynchronous Learning Networks, 1(2): 1-19, Aug., 1997.

HUDSON, Mike. **Administrando Organizações do Terceiro Setor.** São Paulo. Makron Books, 1999.

IBM. Colaboração: **A inovação otimizando a maneira de trabalhar.** Disponível em <https://www.ibm.com/br/services/cio/pdf/Colaboracao.pdf>. Acesso em 10 out 2015.

IBM. IBM CEO Study 2012: **Liderando em uma Economia Conectada.** Disponível em <http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/gb/pt/gbe03485brpt/GBE03485BRPT.PDF>? Acesso em 10 jan 2015.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial.** Disponível em <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/09/Gloss%C3%A1rio-Indicadores-Ethos-V2013-09-022>. Acesso em 12 dez 2015.

JONASSEN, David H. **Objectivism vs. constructivism: do we need a new paradigm?** Educational Technology Research and Development, Washington, v. 39, n. 3, p. 5-14, 1991.

JONASSEN, David H.; PECK, Kyle L.; WILSON, Brent G. **Learning with Technology: a constructivist perspective.** Upper Saddle River: Prentice Hall, 1999.

JOHNSON, David W., JOHNSON, Roger T. **Cooperation and the Use of Technology.** Handbook of research for educational communications and technology: A project of the Association for Educational Communications and Technology, p. 1017-1044, 1996.

JOHNSON, David W.; JOHNSON, Roger T.; SMITH, Karl A. **Cooperative learning: improving university instruction by basing practice on validated theory.** In Journal on Excellence in University Teaching. Disponível em [http://personal.cege.umn.edu/~smith/docs/Johnson-Johnson-Smith-Cooperative\\_Learning-JECT-Small\\_Group\\_Learning-draft.pdf](http://personal.cege.umn.edu/~smith/docs/Johnson-Johnson-Smith-Cooperative_Learning-JECT-Small_Group_Learning-draft.pdf). Acesso em 30 dez 2015.

JUNQUEIRA, Raquel. **Estratégias de desenvolvimento da capacidade de resolução de problemas.** 2012. Relatório de Estágio (Mestrado em Educação Visual e Tecnológica). IPS - Instituto Politécnico de Setúbal. IPS - ESE - Escola Superior de Educação. Disponível em <http://hdl.handle.net/010400.26/3998>. Acesso em 20 jan 2016.

KALLEDER, Haroldo. **A importância do trabalho em equipe no ambiente cooperativo.** FABE em Revista, Bertioga, v. 3, n.3, ago./out. 2012.

KARAGIORGI, Yiasemina; SYMEOU, Loizos. **Translating constructivism into instructional design: potential and limitations.** Educational Technology & Society, 8 (1), 17-27, 2005.

KELBERT, Natalia. **O que é Educação Colaborativa e por que ela deve ser aplicada nas ações de Voluntariado Empresarial.** Disponível em <http://blog.v2v.net/o-que-e-educacao-colaborativa-e-por-que-ela-deve-ser-considerada-nas-acoes-de-voluntariado-empresarial/>. Acesso em 11 ago 2015.

LEHTINEN, Erno; HAKKARAINEN, Kai; LIPPONEN, Lasse; RAHIKAINEN, Marjaana; MUUKKONEN, Hanni (1999). **Computer supported collaborative learning: A review.** The JHGI Giesbers reports on education. Disponível em [http://nexus.hs-bremerhaven.de/library.nsf/bf25ab0f47ba5dd785256499006b15a4/30bb62d76118ded3c12578530056a136/\\$FILE/CollaborativeLearning.pdf](http://nexus.hs-bremerhaven.de/library.nsf/bf25ab0f47ba5dd785256499006b15a4/30bb62d76118ded3c12578530056a136/$FILE/CollaborativeLearning.pdf). Acesso em 10 jan 2016.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MAGALHAES, Manuela; FERREIRA, Marisa Roriz. **Uma abordagem teórica sobre o voluntariado empresarial.** Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão [online]. 2014, vol.13, n.3, pp. 38-47. ISSN 1645-4464.

MORAN, José Manuel. **As mídias na educação. Desafios na Comunicação Pessoal.** 3<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Paulinas, p. 162-166, 2007.

PÁDUA, Gelson Luiz Daldegan de. **A epistemologia genética de Jean Piaget.** Revista FACEVV, 1º Semestre de 2009, n. 2, p. 22-35. Disponível em [http://prolicenmus.ufrgs.br/repositorio/moodle/material\\_didatico/didatica\\_musica/turma\\_ef/un21/links/epistemologia\\_genetica.pdf](http://prolicenmus.ufrgs.br/repositorio/moodle/material_didatico/didatica_musica/turma_ef/un21/links/epistemologia_genetica.pdf). Acesso em 08 mai 2015.

PAVIA, Bernardo Nuno Andrade Barreiros. **Voluntariado empresarial e a empresa: estudo do caso Unicer.** (2014). 133 p. Dissertação (Mestrado em Marketing). Universidade Católica Portuguesa, 2014.

PELIANO, Anna Maria T. Medeiros (coord.). **Bondade ou Interesse? Como e por que as empresas atuam na área social.** Brasília: IPEA., 2001.

PENTEADO, Rosângela Fátima, CÔRTES, Ariane Marcela; REIS, Loureni; CARVALHO, Hélio Gomes de; DERGINT, Dario Eduardo. **A colaboração na evolução histórica da gestão empresarial.** Revista Eletrônica Fafit/Facic, v. 3, n. 1, 2012.

PIAGET, Jean. **O espírito de solidariedade na criança e a colaboração internacional.** In: Sobre a pedagogia - textos inéditos. São Paulo: Silvia Parrat, Ed. Casa do Psicólogo, 1998, p.59-78.

PILOTTI, Francisco (Org.); RIZZINI, Irene (Org). **A arte de governar crianças: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora Universidade Santa Úrsula, 1995. 384 p.

QUARESMA, Adriane Helena Dutra; RASIA, Elisandra; WEBER, Vera Beatriz Pinto Zimmermann. **As teorias educacionais e sua relevância no processo de produção do conhecimento.** REVISTA SETREM - Ano VII nº12 Jan/Jun 2008 ISSN 1678-1252, p.47-53.

REINKING, David. **Multimedia learning of reading.** The Cambridge handbook of multimedia learning, 2005, p. 355-374.

RODRIGUES, Kleberson Massaro; CRUZ, June Alisson Westarb; ARAÚJO, Dyógenes Philippsen; ROCHA, Daniela Torres da,. **Voluntariado: um estudo bibliométrico e sociométrico da produção científica da temática da revista voluntas (1997-2012).** Perspectivas Contemporâneas, v. 9, n. 2, p. 150-166, 2014.

ROSCHELLE, Jeremy; TEASLEY, Stephanie. (in press). **The construction of shared knowledge in collaborative problem solving.** In C.E. O'Malley (Ed) Computer- supported collaborative learning. Heidelberg: Springer-Verlag, 1995.

ROSSETTI, Adroaldo et al. **A organização baseada no conhecimento: novas estruturas, estratégias e redes de relacionamento.** Ci. Inf., Brasília, v. 37, n. 1, p. 61-72, abr. 2008. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19652008000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652008000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 23 jul. 2015.

SANTORO, Flávia Maria; BORGES, Marcos R. da S.; SANTOS, Neide. **Um framework para estudo de ambientes de suporte à aprendizagem cooperativa.** Revista Brasileira de Informática na Educação, v. 4, n. 1, p. 51-68, 1999.

SANTOS, Elenice C. Roginski M..Sanare. **Revista Técnica da Sanepar.** Curitiba, v.20, n.20, p. 18-27, jul./dez. 2003.

SCHONS, Claudio Henrique. **A contribuição dos wikis como ferramentas de colaboração no suporte à gestão do conhecimento organizacional.** Informação & Sociedade: Estudos. v. 18, n. 2, 2008.

SILVA, Juliana Orsini da. **Conceitos de colaboração: considerações sobre o contexto sócio-histórico e as práticas escolares.** Revista UNIFAMMA, v. 13, p. 3, 2014.

SMITH, Barbara Leigh; MACGREGOR, Jean T.. **What is collaborative learning?** In Goodsell, A., Maher, M., Tinto, V., Smith, B.L. & MacGregor J. T. (Eds.), Collaborative Learning: A Sourcebook for Higher Education. Pennsylvania State University; USA, 1992.

SOARES, Luisa de Azevedo Senra. **A oferta de trabalho voluntário no Brasil.** 2014. Dissertação (Mestrado em Teoria Econômica) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-22012015-160514/>>. Acesso em 20 jan 2016.

STOECKICHT, Ingrid Paola; SOARES, Carlos Alberto Pereira. **A importância da gestão do capital social para o desenvolvimento da capacidade de inovar em empresas brasileiras.** INGEPRO–Inovação, Gestão e Produção Journal, v. 2, n. 10, p. 23-37, 2010.

TAPSCOTT, Don; WILLIAMS, Anthony D. **Wikinomics: como a colaboração em massa pode mudar o seu negócio.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2007.

TEIXEIRA, Luciana da Silva. **Responsabilidade social empresarial.** Disponível em [http://www2.camara.leg.br/documentos-e\\_pesquisa/publicacoes/estnottec/tema10/pdf/2004\\_6884.pdf](http://www2.camara.leg.br/documentos-e_pesquisa/publicacoes/estnottec/tema10/pdf/2004_6884.pdf). Acesso em 20 out 2014.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa - ação.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1986.

UNITED WAY. BOOTH, Jonathan E.; RODELL, Jessica B. **Employee Volunteering Report.** Disponível em [http://issuu.com/unitedway.brasil/docs/employee\\_volunteering\\_report\\_uww](http://issuu.com/unitedway.brasil/docs/employee_volunteering_report_uww). Acesso em 22 jan 2016.

VASCONCELOS, Clara; PRAIA, João Félix; ALMEIDA, Leandro S. **Teorias de aprendizagem e o ensino/aprendizagem das ciências: da instrução à aprendizagem.** Psicologia Escolar e Educacional, v. 7, n. 1, p. 11-19, 2003.

VIEIRA, Fábia Magali Santos. **O Construtivismo e a capacitação de professores.** Documento da Internet: [www.proinfo.gov.br](http://www.proinfo.gov.br) (textos sobre EAD), em, v. 3, n. 12, p. 00, 2003.

VYGOTSKY, Lev Semenovich. **Mind and society: The development of higher mental processes.** Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.