

A PERFORMANCE DE UM ESCOTEIRO COMO COLABORADOR NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

RAFAEL CAMELO GAVARRON (FATEC SÃO SEBASTIÃO)

rafael.gavarron@fatec.sp.gov.br

ORLANDO JOSÉ DE SOUZA CELESTINO

(PROF. ORIENTADOR)

orlando.celestino@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Com a recorrente necessidade do estudo organizacional nas empresas, este artigo visa relacionar as práticas do escotismo com o comportamento organizacional, tendo como objetivo, através de uma pesquisa qualitativa, descritiva com base em pesquisa de campo, constatar se há algum diferencial e quais são os diferenciais de um escoteiro em empresas bancárias. Para a obtenção dos dados se utilizou da entrevista não diretiva para entrevistar o gerente geral da Caixa Econômica Federal - Agência Ilhabela pois um de seus colaboradores é escoteiro e o próprio entrevistado já foi escoteiro. Foi constatado que os maiores diferenciais que um escoteiro pode apresentar em uma empresa bancária é o censo de cooperatividade e liderança, já que desde cedo eles aprendem a trabalhar em equipe e a liderar/serem liderados.

PALAVRAS-CHAVE: Escotismo. Empresas bancárias. Comportamento organizacional.

ABSTRACT

With the recurrent need for organizational study in companies, this article aims to relate the practices of Scouting to organizational behavior, aiming, through a qualitative, descriptive research based on field research, to verify if there is any differential and what are the differentials of a Boy Scout in banking companies. To obtain the data, a non-directive interview was used to interview the general manager of the Federal Savings Bank - Agência Ilhabela because one of his collaborators is a Boy Scout and the interviewee himself was a Boy Scout. It was found that the greatest differences that a Boy Scout can present in a banking company is the census of cooperativity and leadership, since from a very early age they learn to work as a team and to lead / be led.

Keywords: Scouting. Banking Companies. Organizational Behavior.

1. INTRODUÇÃO

Comportamento organizacional é composto pelas crenças, valores e objetivos que são compartilhados pela gestão e colaboradores. São as pessoas que constroem o comportamento organizacional de uma empresa, por meio de uma junção de suas experiências de vida, sua personalidade e vida pessoal com as regras da empresa, impactando na empresa como um todo. Algumas empresas podem ter maior entendimento sobre as lacunas empresariais, no sentido comportamental e cultural, com isso, a empresa pode evoluir e se desenvolver assertivamente, a fim de: atrair e reter talentos, promover engajamento, evitar o *turnover*, entre outros.

O movimento escoteiro foi fundado na Inglaterra por um militar chamado Robert Stephenson Smyth Baden Powell com o intuito de tornar um mundo melhor através de atividades ao ar livre, desenvolvendo o físico, caráter, espiritual, afetivo, intelectual e social, visando tornar um cidadão consciente e participante em sua comunidade local. O escotismo pode ajudar em vários aspectos da vida profissional do jovem, como: trabalho em equipe, onde o jovem é desde cedo estimulado a trabalhar em equipe com outros escoteiros; Liderança, através do sistema de patrulhas, método utilizado pela UEB (União dos Escoteiros do Brasil) para fomentar a responsabilidade e liderança dos jovens, os mesmos se vêem mais responsáveis para realizar as atividades propostas entre outras coisas, sempre visando o desenvolvimento do jovem, e luta contra a injustiça, através de atividades sociais o jovem sempre busca a não negligenciar as pessoas independente de sua etnia, credo, religião e diferenças.

Tendo em consideração que comportamento organizacional é algo muito recorrente em empresas logísticas, este artigo visa fazer um estudo sobre a performance de um escoteiro em empresas bancárias para investigar qual o diferencial de um escoteiro nas empresas e verificar qual as características aplicadas no escotismo que podem impactar em atividades organizacionais.

2. EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Definição do escotismo

Conforme Escoteiros do Brasil (2013) citado por Santos (2019) o movimento escoteiro foi fundado em 1907 na Inglaterra por um militar chamado Robert Stephenson Smyth Baden Powell (1857-1941). E ele foi idealizado como um movimento apartidário, sem fins lucrativos e educacional. Para Lara (2014) a proposta do movimento escoteiro é o desenvolvimento do jovem por meio de um sistema de valores que privilegia a honra, fundamentando-se na lei e promessa escoteira, por meio de práticas de trabalho em equipe e da vida ao ar livre, o movimento escoteiro faz com que o jovem assuma seu próprio crescimento e torne-se um exemplo de lealdade, altruísmo, fraternidade, respeito, responsabilidade, e disciplina.

Conforme União dos Escoteiros do Brasil (2013, p. 14) o escotismo utiliza um método específico conhecido como método escoteiro que se qualifica pelo conjunto dos seguintes aspectos: Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira, vida em equipe, atividades progressivas, atraentes e variadas, aprender fazendo e desenvolvimento pessoal pela orientação individual.

De acordo com Coutinho (2006) o método educacional oferecido pela União dos Escoteiros do Brasil é não formal, destinado a jovens e crianças com a idade entre 7 e 21 anos, onde há um trabalho específico para cada faixa etária de desenvolvimento. Este, por sua vez, é dividido em quatro ramos ou seções diferentes: lobinho, dos 7 aos 10 anos, escoteiro,

dos 11 aos 14 anos, sênior, dos 15 aos 17 e pioneiro dos 18 aos 21 anos. Podendo assim, estas seções serem de um único sexo ou mistas. Coutinho (2006) ainda cita que, incorporado a estrutura da União dos Escoteiros do Brasil, as unidades locais são denominadas como Grupos Escoteiros.

2.2 Comportamento organizacional em diferentes níveis

O estudo de hábitos e atitudes praticadas por pessoas que compõem a empresa denomina-se como comportamento organizacional (LIMA, 2018). Para ele, essa análise da conduta dos colaboradores visa entender o desenvolvimento das pessoas, grupos e a organização, além de definir soluções às mais diversas situações que ocorrem dentro da empresa. Segundo Lima (2018), a análise pode ser verificada em três níveis distintos. São eles:

Nível individual: Conforme Lima (2018), o nível individual é onde o perfil do colaborador é levado em conta, tal como o seu rendimento, sua forma de trabalhar e personalidade. Nesse nível a psicologia estuda o que anima as pessoas dentro da empresa e quais são suas competências e habilidades em potencial para melhor rendimento.

Nível grupal: De acordo com Lima (2018), o foco de análise são os departamentos e nichos que estruturam a empresa, nesse nível, a psicologia junto com a sociologia estudam como ocorre a integração entre a eficiência da comunicação e as pessoas, com o propósito de determinar a melhor forma de interligar os times elaborando um trabalho efetivo e em conjunto.

Nível empresarial: E para Lima (2018) neste nível, não só é realizado um estudo em cima das pessoas acerca do comportamento organizacional, mas também da cultura da empresa, valores e estrutura.

2.3 A necessidade do comportamento organizacional nas instituições financeiras

De acordo com Souza e Costa (2016) numa instituição financeira, o estudo sobre o clima organizacional pode melhorar: o reconhecimento profissional, que permite maior motivação e satisfação diante dos funcionários; Aumento de feedback, que mostra as possíveis falhas para pontos de melhoria no trabalho; Melhoria das condições físicas de trabalho, pois, com o ambiente físico em boas condições, o colaborador se sente mais motivado a produzir resultados.

Para Jacques (2009), entender o comportamento de uma equipe é essencial para a administração desenvolver ações de motivação e integração. Com o estudo sobre comportamento organizacional, pode-se aumentar a eficiência e a eficácia dos processos nos bancos, haja visto que com maiores ações de integração, motivação e descontração o trabalho se torna menos maçante. Jacques (2009) ainda cita que, para os colaboradores que possuem conhecimentos atualizados sobre a área e com um bom nível de desenvolvimento intelectual apresentam uma particularidade em comum que é a de buscar relacionar metas ou tarefas a serem cumpridas a uma convicção pessoal de felicidade ou sucesso.

2.4 A importância do escotismo nas empresas

Para Miera (2017), assim como o nível de inglês é cada vez mais necessário nas empresas de hoje, a análise de um currículo de uma pessoa que já foi escoteira assegura que

ele tenha algumas competências para o atual mercado de trabalho. Conforme a autora, há 10 pontos fortes em se contratar um escoteiro:

Sabe como trabalhar em equipe: Miera (2017) explica que a aprendizagem escoteira muitas vezes é cooperativa e por concepções, muitas vezes por conta das atividades em si, como a preparação de uma barraca ou o planejamento de um acampamento para 200 pessoas, o que normalmente exige mais pessoas para isso.

É inovador: O escoteiro, por sua natureza, procura criar soluções para as mais diversas situações, como improvisar quando há uma tempestade que não foi prevista, criar atividades divertidas para os escoteiros mais jovens, entre outras coisas.

Sabe liderar e ser liderado: Desde os 6 anos de idade o jovem escoteiro é estimulado a praticar tomada de decisões, e ele o faz em consonância com todos, colocando-se no lugar de outras pessoas, agindo de forma harmoniosa com suas decisões e usando sua confiança, quando é ele que lidera, também há ocasiões em que ele também é liderado, neste caso, o mesmo trabalha em equipe com respeito, sempre potencializando o consenso e a coesão, cita a autora.

O escoteiro é empático: Conforme a autora disserta, os grupos escoteiros são como empresas, porém com crianças, essas, por sua vez, possuem diferentes habilidades, idades e interesses. A empatia, exerce um dever fundamental para a ajuda recíproca e a coexistência entre elas. A autora ainda cita que um bom escoteiro aprendeu que a melhor excursão não é atingir um nível mais elevado de dificuldade, e sim a que é acessível para todos do grupo.

Valoriza o esforço: Conforme Miera (2017), desde muito pequeno, os jovens escoteiros são estimulados a fazerem atividades à natureza, com o objetivo de aprender a se defender, superar seus medos e frustrações, e sempre se esforçar para alcançar o que é proposto.

Sabe como estabelecer objetivos e avaliá-los: De acordo com Miera (2017), desde que o jovem começa no movimento escoteiro (6 anos de idade), ele pratica o hábito da criação de metas, tanto em equipe quanto pessoais, e posteriormente recebe uma avaliação dos outros e se auto avalia. Portanto, conforme a autora ainda cita, o feedback construtivo é uma habilidade que um escoteiro perfeitamente domina quando começa sua vida profissional.

De acordo com Miera (2017), é benevolente: “dar” e “partilhar” são os verbos mais presentes na vida dos escoteiros, de acordo com a autora. A água que fica em um cantil não é somente de seu dono, e sim a quem mais precisa, conforme a autora. Um educador do movimento escoteiro pode, por ano, investir 1.000 horas como voluntário, dedicando-se a educar as crianças para serem melhores pessoas.

Combate a injustiça: O movimento escoteiro possui o slogan “deixe o mundo melhor do que você o encontrou”, ou seja, a autora explica que o ensino escoteiro é baseado na capacidade das crianças compreenderem e praticarem sua potencialidade para melhorar o ambiente em que vive, solucionando com coragem os obstáculos que se opõe, e não desviando a atenção das injustiças, mas sim atuando para mudá-las

É uma pessoa “com recursos”: De acordo com Miera (2017), o escoteiro apresenta uma ampla experiência em estimular reuniões, criando dinâmicas para solucionar discussões e/ou divergência de ideias, encontrar a empresa de aluguel de ônibus mais barata ou se expressar em público. Para a autora, o escoteiro é aventureiro e dinâmico, e está habituado a solucionar dificuldades de diversas formas e tamanhos, finaliza a autora.

3. DESENVOLVIMENTO DA TEMÁTICA

Conforme Bauer e Gaskell (2017), para a viabilização deste trabalho, utilizou-se como metodologia a pesquisa qualitativa e pesquisa descritiva. A pesquisa qualitativa é onde se lida com análises de práticas sociais, e é considerada uma pesquisa *soft*.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), o presente artigo também é caracterizado como uma pesquisa descritiva, a mesma, entretanto, é onde se realiza a ordem, o registro, a análise e a observação dos dados sem a manipulação de dados, ou seja, sem a interferência do pesquisador. Conforme Prodanov e Freitas (2013, p. 52) para coletar tais dados: “Utiliza-se de técnicas específicas, dentre as quais se destacam a entrevista, o formulário, o questionário, o teste e a observação”. Ainda assim, para os autores, a maioria das pesquisas descritivas são desenvolvidas nas ciências sociais e humanas, mercadológicas e de levantamento.

Um conceito chave para esta pesquisa está associado às entrevistas não diretivas, método usado no próximo capítulo para a obtenção de resultados. Entrevistas não diretivas, conforme Severino (2017 p.93), por meio delas:

Colhem-se informações dos sujeitos a partir do seu discurso livre. O entrevistador mantém-se em escuta atenta, registrando todas as informações e só intervindo discretamente para, eventualmente, estimular o depoente. De preferência, deve praticar um diálogo descontraído, deixando o informante à vontade para expressar sem constrangimentos suas representações.

De acordo com Hoffmann e Oliveira (2009), a entrevista não diretiva se subentende que o entrevistado é apto o suficiente para expor com clareza sua vivência (ou também know-how), os autores também afirmam que é uma maneira de adquirir informações do entrevistado da maneira que assim o mesmo desejar, manifestando deste modo, seus atos a significância que se têm no contexto em que eles se realizam, podendo então revelar tanto a peculiaridade quanto à ocorrência das práticas, concepções e ideias.

3.1 A caixa econômica federal

De acordo com Dantas (2019), a caixa econômica federal foi fundada em 12 de Janeiro de 1861 é o maior banco público da América Latina. Ainda segundo Dantas (2019) a instituição teve como criação pelo Decreto nº 2723, assinado por D. Pedro II, cujo qual iniciava à Caixa Econômica e Monte de Socorro. A CEF (Caixa Econômica Federal) foi criada com o intuito de estimular entre o povo, o costume de economizar, com foco nas pessoas desprovidas de uma grande quantidade de dinheiro.

Conforme Dantas (2019), ao longo do tempo a CEF começou a prestar empréstimos para pessoas físicas. Posteriormente, em 1986, a empresa arcou com o posto de agente operacional do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).

Ainda, conforme Dantas (2019), desde sua origem, a Caixa Econômica Federal (CEF) tem como foco a esfera social dentro do Estado. Suas ações vão até atividades artístico-culturais, educacionais e esportivas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em decorrência do que foi apresentado nos capítulos anteriores, será exibido os resultados, conforme a avaliação crítica do autor em relação ao tema desenvolvido.

Conforme entrevista realizada no dia 29 de abril com o gerente geral da caixa econômica federal - agência Ilhabela, onde o mesmo já foi escoteiro e um de seus

colaboradores é escoteiro até hoje, foi perguntado qual o perfil de colaborador que ele gostaria de ter na empresa, do qual o mesmo disse comprometimento com as atividades que são desenvolvidas dentro da empresa e qualificação técnica, e, por mais que na agência eventualmente esteja faltando qualificação técnica o gerente diz que prefere compromisso do que qualificação técnica.

Quando indagado sobre o que ele espera da contribuição de um escoteiro em sua empresa, o gerente disse que espera ser o mais justo possível nas situações, não negligenciar as pessoas independente de suas características, sejam elas: cor, raça, religião entre outros “negligenciar as deficiências de uma pessoa por causa das atividades que se desenvolvem aqui é um caminho muito simples, por isso espero de um escoteiro que ele seja o mais justo possível” afirma o gerente.

No momento em que foi questionado qual a opinião dele sobre o diferencial de um escoteiro em empresas do ramo bancário, o gerente respondeu: “O principal diferencial do empregado que tem contato com o escotismo é o censo de cooperatividade, que é o que eles costumam ter.”

Na ocasião em que foi perguntado se a empresa desenvolve proatividade ou espera que eles mesmos sejam, o entrevistado, por sua vez, respondeu que a empresa possui programas que estimulam a pró atividade, porém, de acordo com o gerente, os colaboradores não são tão assertivos como deveriam, o que ele busca fazer, segunda ele, é dar autonomia para os colaboradores para torná-los mais proativos.

Quando foi interrogado sobre qual o perfil profissional que vai de encontro com os anseios da empresa, o gerente afirmou que o perfil profissional que melhor se encontra com as vontades da empresa é um perfil versátil, que possui capacidade de aprender as coisas rápido. “é muito bom ter um “ultra especialista”, mas além de ser especialista o cara tem que ter versatilidade e tem que ter uma curva de aprendizado boa, ele tem que conseguir se adaptar à situação rápida”, explica o gerente.

Após esta entrevista, pode-se perceber que o estudo organizacional em nível grupal pode sofrer influência por conta do escoteiro já saber lidar com trabalho em equipe e por consequência, podendo interligar times pré-estabelecidos por superiores, aumentando a efetividade da equipe como um todo. Um fator que também pode influenciar o comportamento organizacional a nível empresarial é um colaborador versátil, caso ocorra algum imprevisto, como: o colaborador ter que substituir outro, surgir muitas tarefas em casos atípicos, entre outros. E, como um escoteiro lida com versatilidade desde pequeno, já está acostumado com imprevistos desse tipo. Uma coisa que a versatilidade do colaborador pode ocasionar também é um aumento de motivação, já que uma tarefa diferente (no caso de substituição de outro colaborador) pode diminuir a repetitividade do trabalho, tornando-o menos maçante.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, o objetivo principal do presente estudo foi tornar-se referência para o estudo do comportamento organizacional, um eixo temático bastante abrangente na gestão logística.

Como se pode ver, as características do escotismo, podem ser bem aplicadas em empresas bancárias como o exemplo citado no estudo realizado da Caixa Econômica Federal, se geridas corretamente, pois, os colaboradores que já tiveram algum contato com o movimento escoteiro costumam desempenhar seu maior destaque em trabalhos em equipe/grupo. E como diferencial pode-se esperar que o colaborador escoteiro não negligencie

os clientes por suas deficiências, etnias, religiões e diferenças. Onde se pode ver que ao mesmo tempo que um colaborador sabe ser liderado por ser escoteiro, um colaborador no cargo de gerência possui a mesma habilidade de liderar por já ter feito parte do movimento escoteiro.

Este estudo amplia nosso conhecimento sobre os temas estudados, mostrando que, por mais que muitas vezes o movimento escoteiro não tenha o mesmo ambiente ou talvez até os mesmos objetivos de uma empresa, o comportamento organizacional pode sim ser influenciado por um projeto social como o escotismo, o que tais projetos podem influenciar na vida profissional do colaborador.

Baseando-se nas literaturas estudadas, na análise crítica do autor e na Caixa Econômica Federal, o tema apresentado e no método qualitativo usado e proposto, o estudo comprovou que as principais características do escotismo podem ser relacionadas ao comportamento organizacional dos quais são o trabalho em equipe e a liderança, algo crucial para a obtenção do sucesso e da melhoria contínua nas empresas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson, 2007.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Editora Vozes Limitada, 2017.

COUTINHO, Roberto Murilo. **Elaboração de um novo processo de atração e seleção de escotistas e dirigentes do grupo escoteiro do ar Hercílio Luz**. 2006. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2006. Disponível em: https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/02/elaboracao_novo_processo_de_atracao_selecao_escotistas_dirigentes_ge_AHL.pdf. Acesso em: 24 abr. 2019.

DANTAS, Tiago. **Caixa Econômica Federal**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/economia/caixa-economica-federal.htm>. Acesso em: 14 maio 2019.

ESCOTEIROS DO BRASIL. **POR - Princípios Organização & Regras**. 10. ed. Curitiba: Escritório nacional, 2013.

HOFFMANN, Maria Vitória; OLIVEIRA, Isabel Cristina Santos. Entrevista não-diretiva: uma possibilidade de abordagem em grupo. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 6, 2009.

JACQUES, Ionéia Aparecida Lena. **Uma percepção do comportamento organizacional da agência de Pelotas - Banco do Brasil S/A**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (Especialista em Gestão de Negócios Financeiros) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Pelotas, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/26248/000746194.pdf?1>. Acesso em: 24 abr. 2019.

LARA, Márcia Oliveira De. **Educação não formal/escotismo: a contribuição do movimento escoteiro para a formação do caráter do jovem**. 2014. 54 p. Trabalho de conclusão de curso (Licenciada em Pedagogia) - Faculdade Cenecista de Campo Largo, Campo Largo, 2014. Disponível em: https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/02/a_contribuicao_do_M_E_para_a_formacao_do_carater_do_jovem.pdf. Acesso em: 24 abr. 2019.

LIMA, Higor. **Entenda o que é Comportamento Organizacional**. [S. l.], 2018. Disponível em: <https://endomarketing.tv/comportamento-organizacional/#.XMCfbuhKjn0>. Acesso em: 24 abr. 2019.

MIERA, Ana Sáenz de. **Por qué contratar a una persona que haya sido scout**. [S. l.], 15 out. 2017. Disponível em: <http://forbes.es/business/9291/por-que-contratar-a-una-persona-que-haya-sido-scout/>. Acesso em: 13 maio 2019.



PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANTOS, Ana Luiza Louback Coelho Dos. **O Movimento Escoteiro na ONU**. 2019. Artigo (Graduanda do Curso de Relações Internacionais) - Universidade de Vila Velha, [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2017/11/O-MOVIMENTO-ESCOTEIRO-NA-ONU.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2017.

SOUZA, Aline Nogueira de; COSTA, Débora Vargas Ferreira. Análise do Clima Organizacional em uma Instituição Financeira – um estudo de caso. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ReFAE/article/download/5385/5686>. Acesso em: 29 abr. 2019.

ANEXOS

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- 1-) Qual o perfil do colaborador que você gostaria de ter na sua empresa?
- 2-) O que você espera da contribuição de um escoteiro na sua empresa?
- 3-) Na sua opinião, qual o diferencial de um escoteiro em empresas do ramo bancário?
- 4-) Sua empresa desenvolve proatividade nos funcionários ou espera que eles mesmo sejam?
- 5-) Qual o perfil profissional que vai de encontro com os anseios da sua empresa?