

CARLOS TADEU MIRANDA CAVALCANTE

**A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA INICIATIVA PRIVADA.
ESTUDO DE CASO: O ESCOTISMO COMO OPÇÃO DE INVESTIMENTO EM
EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL .**

**Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre em Ciências da
Administração e Valores Humanos, Programa de
Mestrado Transdisciplinar em Valores Humanos,
Unicapital - São Paulo.**

Orientador: Prof. Dr. Roberto Kanaane.

SÃO PAULO

2002

TERMO DE APROVAÇÃO

CARLOS TADEU MIRANDA CAVALCANTE

**A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA INICIATIVA
PRIVADA. ESTUDO DE CASO: O ESCOTISMO COMO OPÇÃO DE
INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL .**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Administração e Valores Humanos, Programa de Mestrado Transdisciplinar em Valores Humanos, Unicapital – São Paulo, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Roberto Kanaane
Coordenador do Mestrado em Administração da UNIMONTE

Prof. Dr. Edmir Kuazaqui
Coordenador da Pós-graduação da UNIP

Prof^a. Dr.^a Jaquelina Maria Imbrizi
Coordenadora do Curso de Pedagogia da UNICAPITAL

São Paulo, 05 de Agosto de 2002

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a todas as crianças e jovens da nossa sociedade, as quais têm o direito legal e moral de terem acesso a uma boa educação; de terem uma perspectiva de um futuro melhor; de terem a oportunidade de refletir e vivenciar Valores Humanos em suas vidas, para que se tornem cidadãos ativos, verdadeiros agentes transformadores de sua geração objetivando uma sociedade mais justa e fraterna.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao orientador, Professor Doutor Roberto Kanaane pelo acompanhamento e revisão da presente dissertação; ao Sr. Rodrigo de Biasi, diretor de Comunicação e Marketing da União dos Escoteiros do Brasil Região-São Paulo, pela pronta colaboração na obtenção de dados e na realização da pesquisa de campo; aos diretores-presidentes dos Grupos Escoteiros objetos da pesquisa de campo; aos entrevistados, o Sr. Maurício Gattermeyer, da empresa *Ibramave*; à supervisora de Recursos Humanos da multinacional *International Engines*, Srta. Sandra Viana de Assis; ao coordenador, professores e funcionários do curso de pós-graduação da Unicapital; e a todos que indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho, assim como agradeço à minha família, esposa e filhos, pela compreensão relativa às horas de estudo e pesquisa que foram necessárias.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS, FIGURAS, TABELAS E GRÁFICOS	vii
RESUMO	xi
ABSTRACT	xii
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	1
1.2 OBJETIVOS.....	4
1.2.1 Objetivos Gerais.....	4
1.2.2 Objetivos Intermediários.....	4
1.3 QUESTÕES A SEREM RESPONDIDAS.....	5
1.4 SUPOSIÇÕES.....	6
1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	8
1.6 RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	9
2 A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA INICIATIVA PRIVADA	11
2.1 DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À ERA DA INCERTEZA.....	11
2.2 O SURGIMENTO DO TERCEIRO SETOR	15
2.3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO MUNDO CORPORATIVO.....	17
2.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL....	31
2.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL COM ÉTICA.....	39
2.6 A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL.....	44
3 ESTUDO DE CASO: O ESCOTISMO COMO OPÇÃO DE INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL	57
3.1 UM PANORAMA CONTEMPORÂNEO DA EDUCAÇÃO FORMAL.....	58
3.2 O ESCOTISMO COMO AGENTE EDUCADOR NÃO-FORMAL.....	62
3.3 VALORES E O ESCOTISMO.....	65
3.4 FUNDAMENTOS DO ESCOTISMO.....	68
3.4.1 Definição do Escotismo.....	68
3.4.2 Propósito Escoteiro.....	70

3.4.3	Princípios Escoteiros.....	72
3.4.4	Método Educacional Escoteiro.....	74
3.4.5	A Missão do Movimento Escoteiro.....	76
3.5	A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO...	78
3.5.1	Estrutura em nível mundial.....	78
3.5.2	Estrutura em nível nacional, regional e local.....	78
3.5.3	Os Adultos no Movimento Escoteiro.....	82
3.6	O ESCOTISMO NO CONTEXTO SÓCIO-ECONÔMICO-CULTURAL.....	86
3.7	HISTÓRIA DO ESCOTISMO.....	93
4	METODOLOGIA.....	101
4.1	TIPO DE PESQUISA.....	101
4.2	UNIVERSO E AMOSTRA.....	102
4.3	SELEÇÃO DE SUJEITOS.....	105
4.4	COLETA DE DADOS.....	105
4.5	TRATAMENTO DOS DADOS.....	106
4.6	LIMITAÇÃO DO MÉTODO.....	106
5	PESQUISA DE CAMPO.....	107
5.1	SÍNTESE DA PESQUISA DE CAMPO.....	107
5.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS QUANTO AO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GRUPOS ESCOTEIROS.....	108
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	126
	BIBLIOGRAFIA.....	132
	APÊNDICES.....	141
	ANEXO.....	164

LISTA DE QUADROS, FIGURAS, TABELAS E GRÁFICOS.

QUADROS:

QUADRO 1- RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA E EXTERNA.....	6
QUADRO 2 - A HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW.....	19
QUADRO 3 - ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À RESPONSABILIDADE SOCIAL SEGUNDO KEITH DAVIS E SEUS SEGUIDORES.....	23
QUADRO 4 - OS CINCO PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE MARKETING CONSCIENTE.....	37
QUADRO 5 - ALGUNS DOS VALORES QUE CARACTERIZAM O COMPORTAMENTO ÉTICO.....	41
QUADRO 6 - PESQUISA SOBRE AÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS, POR REGIÕES DO PAÍS.....	48
QUADRO 7 - RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA E EXTERNA DE EMPRESAS NO BRASIL.....	49
QUADRO 8 - PREMIAÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS RELATIVAS À RESPONSABILIDADE SOCIAL, EM 2001.....	52
QUADRO 9 - CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES DE EDUCAÇÃO NÃO- FORMAL.....	64
QUADRO 10 - SÍNTESE DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO.....	80
QUADRO 11 - ESTRUTURA NORMAL DA ÁREA TÉCNICA DOS GRUPOS ESCOTEIROS.....	81
QUADRO 12 - OS ADULTOS E SUAS ATRIBUIÇÕES NO MOVIMENTO ESCOTEIRO.....	82
QUADRO 13 - COMPARATIVO ENTRE OS MEMBROS ASSOCIADOS POR PAÍSES E RESPECTIVAS CULTURAS RELIGIOSAS PREDOMINANTES.....	89
QUADRO 14 - ALGUMAS DAS ORGANIZAÇÕES QUE APOIAM PRESENTEMENTE A UEB-SP.....	93

QUADRO 15 - QUANTIDADES DE GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS, POR POLO DE DESENVOLVIMENTO E LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA.....	104
---	-----

FIGURAS:

FIGURA 1 - FUNDAMENTOS DO ESCOTISMO.....	74
FIGURA 2 - OS ELEMENTOS DO MÉTODO ESCOTEIRO.....	75
FIGURA 3 - ORGANOGRAMA DE UM GRUPO ESCOTEIRO.....	80

TABELAS:

TABELA 1 - EFETIVO DE JOVENS E ADULTOS NA UEB.- ANO DE 2001.....	83
TABELA 2 - REPRESENTATIVIDADE DO ESCOTISMO NO ESTADO DE S.PAULO EM RELAÇÃO AO ESCOTISMO BRASILEIRO E ÀS POPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO E DO BRASIL – ANO 2000.....	103
TABELA 3 - AS SEDES DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	108
TABELA 4 - ÁREAS CEDIDAS AOS GRUPOS ESCOTEIROS.....	109
TABELA 5 - SUFICIÊNCIA DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS ENGAJADOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	111
TABELA 6 - NECESSIDADES DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS NAS ÁREAS ESPECÍFICAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	113
TABELA 7 - AS CARÊNCIAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS..	114
TABELA 8 - PARCERIA DE ORGANIZAÇÕES JUNTO AOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	116
TABELA 9 - EXPECTATIVAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS QUANTO A UMA EVENTUAL PARCERIA COM O EMPRESARIADO.....	118
TABELA 10 - EXISTÊNCIA DE PROJETOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS QUE DEPENDAM DA CAPTAÇÃO DE RECURSOS ADICIONAIS.....	120

TABELA 11 - DEMONSTRATIVO DA MÉDIA DOS GASTOS DOS JOVENS ASSOCIADOS AOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	121
TABELA 12 - PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	123
TABELA 13 - PATROCÍNIO DE ESCOTEIROS CARENTES NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	124
TABELA 14 - NÚMERO DE MEMBROS ASSOCIADOS À FRATERNIDADE ESCOTEIRA MUNDIAL.....	142
TABELA 15 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 1 DA PESQUISA DE CAMPO.....	148
TABELA 16 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 2 DA PESQUISA DE CAMPO.....	150
TABELA 17 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 3 DA PESQUISA DE CAMPO.....	152
TABELA 18 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 4 DA PESQUISA DE CAMPO.....	154
TABELA 19 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 5 DA PESQUISA DE CAMPO.....	156
TABELA 20 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 6 DA PESQUISA DE CAMPO.....	158
TABELA 21 - RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS NÚMERO 7,8 E 9 DA PESQUISA DE CAMPO.....	160
TABELA 22 - RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS NÚMERO 10 E 11 DA PESQUISA DE CAMPO.....	162

GRÁFICOS:

GRÁFICO 1 - AS SEDES DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	108
GRÁFICO 2 - ÁREAS CEDIDAS AOS GRUPOS ESCOTEIROS.....	109
GRÁFICO 3 - SUFICIÊNCIA DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS ENGAJADOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	111
GRÁFICO 4 - NECESSIDADES DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS NAS ÁREAS ESPECÍFICAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS....	113
GRÁFICO 5 - AS CARÊNCIAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.	115
GRÁFICO 6 - PARCERIA EXISTENTES NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	117
GRÁFICO 7 - EXPECTATIVAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS QUANTO A UMA EVENTUAL PARCERIA COM O EMPRESARIADO.....	118
GRÁFICO 8 - EXISTÊNCIA DE PROJETOS QUE DEPENDAM DA CAPTAÇÃO DE RECURSOS ADICIONAIS.....	120
GRÁFICO 9 - PARTICIPAÇÃO DAS DESPESAS FIXAS E VARIÁVEIS NO GASTO MÉDIO DOS ESCOTEIROS JUNTO AO SEU GRUPO....	122
GRÁFICO 10 - PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.....	123
GRÁFICO 11- PATROCÍNIO DE ESCOTEIROS CARENTES POR TERCEIROS.....	124

RESUMO

“A importância da Responsabilidade Social na Iniciativa Privada. Um Estudo de Caso: O Escotismo como opção de investimento em educação não-formal.” retrata a importância da responsabilidade social na iniciativa privada assim como apresenta o Movimento Escoteiro no Brasil como uma opção para o empresariado atuar em novos projetos que enfoquem a educação não-formal de crianças e jovens. O primeiro capítulo da presente dissertação apresenta as considerações iniciais, os objetivos, as questões a serem respondidas suposições, delimitação do estudo e a relevância deste trabalho. O segundo capítulo enfoca a importância da responsabilidade social na iniciativa privada, fornecendo fundamentos de diferentes autores sobre a questão, no intuito de mostrar aos empresários que a responsabilidade social hoje em dia não é simplesmente uma nova onda do mercado; mas sim uma importante abordagem competitiva, que traz benefícios tanto para a empresa quanto para a sociedade. O terceiro e quarto capítulos fornecem um estudo detalhado do Movimento Escoteiro como opção para as empresas exercerem a responsabilidade social, uma vez que a *Organização Mundial do Movimento Escoteiro – WOSM* em nível mundial, e sua representante neste país, a *União dos Escoteiros do Brasil – UEB*, têm há muito tempo trabalhado com a educação não-formal de crianças e jovens usando um método educacional baseado em Valores, o qual é bem sucedido no mundo todo há cerca de um século. Por outro lado para a execução do programa educacional escoteiro, as organizações escoteiras, em todos os níveis, deparam com uma variedade de necessidades operacionais, as quais também estão demonstradas na pesquisa de campo efetuada por amostragem. Assim sendo, o presente trabalho procura fornecer ao empresariado informações suficientes para a tomada de decisões objetivando efetuar-se parcerias com o Movimento Escoteiro no Brasil, que desta forma pode vir a alavancar a expansão deste movimento educacional não-formal cujo objetivo maior é preparar crianças e jovens a exercerem a cidadania plena.

Palavras-chave: Responsabilidade Social; Escotismo; Educação não-formal.

ABSTRACT

“The importance of Social Responsibility in the Private Initiative. A Study Case: Scouting as an option of investment In non-formal education” retreats the importance of social responsibility in the private initiative and also introduces the Scout Movement as an option the companies might have to start new projects focusing non-formal education of children and youth. The first chapter of this dissertation provides the introduction of the study, by giving initial comments; its objectives; the problems to be answered, the suppositions, the study delimitation and its relevance. The second chapter focuses the importance of social responsibility in the private initiative by providing fundamentals from different authors in order to show the businessmen that social responsibility nowadays is not simply a new trend in the market, but it is effectively an important competitive approach which brings benefits both for companies and society as well. The third and fifth chapters provide a dossier of the Scout Movement as an option the companies might have for practicing social responsibility since the *World Organization of the Scout Movement - WOSM*, and its representative in Brazil, the *União dos Escoteiros do Brasil – UEB*, have long been working with non-formal education of children and youth by using an educational method based in Values, which has been successful worldwide for around one century. On the other hand, for executing the scouting educational programme, the scout organizations, in all levels, have been facing with several operational needs, which ones have also been demonstrated in the field research accomplished by samples. This being so, the present dissertation tries to provide businessmen with sufficient information for taking decisions viewing to establish partnerships with the Scout Movement in Brazil that can be very useful for impulsing the expansion of this educational programme, in which its major goal is to prepare children and youth for their full citizenship.

Key-words: Social responsibility; Scouting; non-formal education

CAPÍTULO 1.

INTRODUÇÃO

1.1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS.

As organizações não existem para si próprias. São meios, representando um órgão social que visa a realização de uma tarefa social .

DRUCKER (apud KANAANE, 1994, p. 29)

Cada vez mais se intensifica o enfoque dos Valores Humanos na Administração de Empresas. As organizações em geral estão envoltas em tantos recursos tecnológicos e de informações que neste prisma muitas delas, que atuam no mesmo ramo, oferecem ao mercado produtos ou serviços semelhantes. As organizações procuram diferenciais que lhe permitam ser bem sucedidas no mercado. Seus recursos humanos são um fator diferenciador no que tange à busca de padrões de excelência dentro da organização ou no seu meio ambiente. O mercado é extremamente competitivo, e sabe-se que para sobreviver é necessário buscar fórmulas não tão científicas ou exatas, porém fórmulas relacionadas às potencialidades e capacidades humanas de executar tarefas bem como gerir suas respectivas organizações com motivação e eficácia.

Apesar do avanço tecnológico e do mercado globalizado, existe uma grande dívida social no Brasil, em decorrência da exclusão do mercado de trabalho, e de consumo, de uma percentagem considerável da população.

...vivemos numa sociedade que, concretamente, é absolutamente desigual; uma sociedade de classes em que constatamos, a cada dia, que a igualdade e a liberdade não se realizam da mesma forma. No Brasil, 1% da população é proprietária de mais da metade da riqueza do País. Só em Botswana, na África, há maior desigualdade do ponto de vista social do que no Brasil... Hoje estamos discutindo a questão da igualdade e da desigualdade no emprego e no mercado de trabalho; estamos trabalhando com uma idéia de cidadania social...

Edna Roland (*in*: MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1999, p. 9)

Com tamanha desigualdade social, as empresas não podem simplesmente responsabilizar os governos, os quais na maioria dos casos, não têm condições plenas de atender às demandas sociais, por mais bem intencionados que sejam, ou por mais recursos que possam ter em caixa.

Por que não aproveitar melhor a dinâmica da iniciativa privada para ajudar a resolver o grande vácuo social existente na atualidade ?

Por outro lado, segundo informação verbal, durante aula de pós-graduação na Unicapital, no ano de 2000, da professora e consultora de empresas Elizabete Adami, muitos executivos de recursos humanos questionam por que certos funcionários, em suas vidas pessoais, participam, com tanta disposição, de árduos trabalhos voluntários juntos às comunidades enquanto às vezes lhes falta a mesma disposição para desempenharem tarefas altamente remuneradas.

MORRIS (1998) destaca que as pessoas desejam nutrir um sentimento profundo de utilidade em seus esforços, compreendendo que seu trabalho tem um objetivo valioso, por mais difícil que possa ser. **“A maioria das pessoas não se importa em trabalhar muito quando sente que o que está fazendo é nobre e vale seus esforços”**. [grifo nosso] (MORRIS, 1998, p. 217)

Afortunadamente, algumas empresas desenvolveram nos últimos anos uma maior consciência das necessidades pessoais dos seus membros bem como da própria corporação no que tange à participação mais efetiva na comunidade; muitas vezes com o engajamento de seu quadro de funcionários em projetos sociais objetivando melhorar sua imagem no mercado bem como dar sangue novo ao relacionamento empresa-funcionários.

Muitas empresas já atuam em áreas sociais ao passo que a maioria delas ainda não está engajada nesta nova tendência, e espera-se que este trabalho possa fornecer mais fundamentos ao empresariado sobre tal tema, facilitando-lhes a tomada de decisões que tenham por objetivo a participação mais direta da empresa e seus funcionários em ações sociais, dando a sua contribuição visando uma

melhor educação, um melhor meio ambiente, uma melhor qualidade de vida, bem como o resgate de valores universais de cidadania, solidariedade e fraternidade.

Como estudo de caso, abordou-se o Escotismo como opção de exercício de responsabilidade social por parte da iniciativa privada, uma vez que o Movimento Escoteiro atua com a educação não-formal de jovens do mundo todo, inclusive no Brasil.

É importante ressaltar que dentre as maiores organizações não governamentais de âmbito mundial voltadas para a educação não-formal da juventude do nosso planeta, duas delas, a Organização Mundial do Movimento Escoteiro (WOSM) e a Associação Mundial das Bandeirantes (WAGGGS), tem o Escotismo como *modus operandi*, agregando ambas mais de 35 milhões de membros voluntários, jovens e adultos, em todo o mundo.

(UEB. *A Educação da Juventude*. 1998, p.4)

Apesar da grandiosidade do Escotismo internacional, o Brasil se situa em uma tímida posição no *ranking* mundial, havendo um vasto campo a ser explorado e trabalhado no intuito de se oferecer uma oportunidade não muito comum de engajamento de jovens e adultos, bem como empresas, em um **movimento voluntário que tem como objetivo principal a educação complementar do membro-jovem, e prepará-lo para o exercício da cidadania plena.**

Espera-se com este trabalho que a iniciativa privada se sensibilize com a urgência em atuar socialmente, refletindo sobre os argumentos levantados na literatura científica, e assim dotar o empresariado de uma opção de exercício de responsabilidade social por intermédio do Escotismo.

1.2 – OBJETIVOS.

1.2.1 - Objetivos Gerais:

1.2.1.1 - Identificar a importância da responsabilidade social na iniciativa privada;

1.2.1.2 - Fornecer ao empresariado uma contribuição no tocante ao exercício de responsabilidade social na área de educação não-formal por intermédio de parceria com o Movimento Escoteiro no Brasil.

1.2.2 - Objetivos Intermediários:

1.2.2.1 - Analisar a importância, na literatura científica, quanto à questão da responsabilidade social e sua prática nas empresas com fins lucrativos.

1.2.2.2- Analisar o Movimento Escoteiro quanto aos seus objetivos, fundamentos, estrutura organizacional, bem como suas necessidades de recursos humanos, financeiros, logísticos, de expansão; além de apurar-se o presente nível de envolvimento da iniciativa privada junto ao Movimento Escoteiro, por intermédio de pesquisa literária e pesquisa de campo.

1.3 – QUESTÕES A SEREM RESPONDIDAS.

(O Problema da Pesquisa)

O presente trabalho aborda a importância da responsabilidade social na iniciativa privada em função das grandes necessidades sociais existentes no Brasil, de forma que o empresariado possa vislumbrar argumentos sensatos para a tomada de decisões em questões sociais.

Por outro lado, o presente trabalho pretende elucidar ao empresariado que, em razão da necessidade atual de uma abordagem mais centrada em Valores no sistema educacional formal vigente, o Escotismo, na qualidade de ser um **movimento educacional não-formal**, que se baseia fundamentalmente em Valores, pode fornecer respostas convincentes no sentido de iniciar-se ou incrementar-se o investimento social em educação não-formal por intermédio do Movimento Escoteiro.

Desta forma, o presente trabalho pretende responder às seguintes questões:

- O que é responsabilidade social ?
- Por que as empresas devem ser socialmente responsáveis ?
- O que vem a ser educação não-formal ?
- Quais são os objetivos e fundamentos do Escotismo ?
- Quais são as necessidades e carências do Movimento Escoteiro ?
- De que forma o empresariado investe, ou pode investir, na educação não-formal por intermédio do Escotismo ?

1.4 – SUPOSIÇÕES.

A responsabilidade social pode ser uma postura que ajuda a melhorar a imagem da organização tanto em seu ambiente interno quanto no seu ambiente externo; melhorando o relacionamento em todos os níveis da organização; melhorando a auto-estima dos funcionários, bem como tornando a empresa melhor vista não só junto a fornecedores, clientes e acionistas bem como junto à comunidade, sociedade civil e aos órgãos públicos, consolidando assim a empresa e sua marca no mercado.

MELO NETO e FRÓES (2001) afirmam que responsabilidade social nas empresas apresentam duas dimensões, que são: o foco no público interno e o foco na comunidade. Segundo estes autores **a empresa que atua em ambas as dimensões exerce a sua cidadania empresarial e adquire o *status de empresacidadã*.** [grifo nosso]

QUADRO 1 - RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA E EXTERNA

	RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA	RESPONSABILIDADE SOCIAL EXTERNA
FOCO	- Público Interno (empregados e seus dependentes)	- Comunidade
ÁREAS DE ATUAÇÃO	- Educação - Salários e Benefícios - Ass.Médica, Social e Odontológica	- Educação - Saúde - Assistência Social - Ecologia
INSTRUMENTOS	- Programas de RH - Planos de Previdência Complementar	- Doações - Programas de Voluntariado - Parcerias - Programas e Projetos Sociais
TIPO DE RETORNO	- Retorno de Produtividade - Retorno para os Acionistas	- Retorno Social propr. dito - Retorno de Imagem - Retorno Publicitário - Retorno para os acionistas

FONTE: MELO NETO e FRÓES (op.cit.p.89)

Por outro lado, o Movimento Escoteiro, por ser uma Organização não-Governamental (ONG) que atua mundialmente, inclusive no Brasil, com a educação complementar de crianças e jovens, com a ajuda de adultos voluntários, procurando criar condições com que as crianças e jovens assumam seu próprio desenvolvimento norteados por valores tais como:

- Amor à Deus respeitando-se as crenças individuais;
- Amor à Pátria, preparando seus membros para o exercício da cidadania plena;
- Amor à Natureza, conscientizando seus membros da importância da preservação ambiental e do desenvolvimento sustentado;
- Amor ao próximo, realizando ações e reflexões que reforcem a fraternidade e solidariedade humana;
- Amor a si próprio, criando condições para que cada jovem valorize suas potencialidades física, mental, social, afetiva e espiritual.

Além do mais, por ser a União dos Escoteiros do Brasil (UEB) o órgão oficial da prática do Escotismo no Brasil, reconhecida pelo Governo Federal, por decreto no. 5497 de 23 de julho de 1928, como **instituição de utilidade pública e como dirigente do Escotismo Nacional**; e posteriormente reconhecida como **instituição destinada à educação extra-escolar** pelo Decreto-lei no. 8.228 de 24 de janeiro de 1946 (UEB, *Guia Escoteiro*, 1998); bem como recentemente foi **aprovado o projeto de lei 290/01 da Câmara Municipal de São Paulo**, que permite a prática do Escotismo nas unidades da Secretaria Municipal de Ensino (ESCOTISMO....2002); **supõe-se** que o Movimento Escoteiro, atuando no Brasil, possa atrair empresas privadas, ou outras organizações, que se sensibilizem com os seus objetivos, e se engajem neste projeto educativo por intermédio de parcerias, voluntariado, patrocínios, cessões, doações, ou outras formas de atuação.

1.5 – DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.

A presente dissertação delimita-se na abordagem da questão da responsabilidade social na iniciativa privada, teoricamente obtendo-se argumentos da literatura científica e profissionais nacionais e estrangeiros, e posteriormente fazendo-se análise do envolvimento de empresas privadas, sediadas em nosso país, em ações que se pode qualificar de Terceiro Setor, socialmente responsáveis. Apesar desta nova ordem social ser mais recente no Brasil do que nos países mais desenvolvidos, já se configuram ações de empresas privadas atuando isoladamente ou fazendo parceria com ONG's, entidades religiosas, ou o governo visando minimizar os problemas sociais em nosso país.

Como estudo de caso, analisou-se a prática do Escotismo na União dos Escoteiros do Brasil (UEB). Foram levantadas informações, quanto à definição, princípios, propósitos e método aplicado, para que empresas privadas tenham dados suficientes para optar por ações sociais na área de educação não-formal de crianças e jovens por intermédio do Escotismo; tendo a UEB como a instituição que lhes forneçam meios de executar estratégias de responsabilidade social nesta área de educação não-formal.

1.6 – RELEVÂNCIA DO ESTUDO.

O presente estudo da responsabilidade social é relevante em razão de haver no momento uma efervescência de necessidades sociais ainda não resolvidas pelo Estado; escassez de recursos governamentais para as áreas sociais da sociedade; empresas privadas que estão se mobilizando para atuar como socialmente responsáveis em função do crescimento vertiginoso do Terceiro Setor; a preocupação com a imagem da empresa no mercado por parte de seus dirigentes; a procura de novas fórmulas motivacionais que conduzam a uma melhor cumplicidade entre as empresas e seus funcionários; a vontade e necessidade das empresas em estreitar seus laços com a comunidade que atuam; as ONG's necessitando de apoio financeiro, logístico, operacional e de voluntariado. Tudo isto em razão da nova ordem social, já denominada de Terceiro Setor, conforme citam MELO NETO & FRÓES (op.cit.), que se propõe a diminuir as disparidades que se observam na sociedade onde ricos se tornam mais ricos e pobres se tornam mais pobres.

DRUCKER (1994) destaca que nos Estados Unidos, as organizações sem fins lucrativos tais como as ***Girl Scouts*** (Bandeirantes), a Cruz Vermelha, e outras estão se tornando líderes gerenciais da América, uma vez que elas praticam nas respectivas áreas estratégicas e na eficácia dos conselhos de administração, aquilo que a maioria das outras empresas americanas somente prega. E na área mais vital – motivação e produtividade do pessoal que trabalha com conhecimentos, elas são verdadeiras pioneiras, elaborando políticas e práticas que as empresas terão de aprender.

É também relevante este estudo no sentido de fornecer ao leitor uma panorâmica da responsabilidade social no Brasil, além de fornecer fundamentos lógicos e eticamente corretos para as empresas em geral assumirem a responsabilidade social como ferramenta estratégica.

Em razão do Movimento Escoteiro ainda ser muito pouco divulgado no Brasil;

da grande carência social existente neste país, principalmente na área da educação; e considerando-se que o Movimento Escoteiro opera com um programa educativo para crianças e jovens há quase um século; torna-se relevante, no estudo de caso, mostrar às empresas, outras organizações em geral, e à sociedade, como uma parceria com a União dos Escoteiros do Brasil – em quaisquer dos níveis existentes: nacional, regional ou local – pode ser de muita utilidade tanto para a expansão do Escotismo no Brasil quanto para as empresas e seus funcionários, ao aderirem a um Movimento educacional de crianças e jovens que fornece também opções de trabalho voluntário para adultos.

Em nível regional, A União dos Escoteiros do Brasil – região de São Paulo – rumo à emancipação econômica do Escotismo na sua área de atuação, tem como parceira a **Sociedade Paulista para o Desenvolvimento do Escotismo (SPDE)**, criada recentemente, cuja diretoria é composta por empresários, dirigentes escoteiros, políticos, representantes do governo e simpatizantes, todos comprometidos com a expansão do Escotismo.

(UEB. *Relatório 1999/2000.*)

Em nível local, junto aos Grupos Escoteiros, sabe-se que algumas empresas e outros tipos de organizações, tais como instituições de ensino público e particulares, prefeituras, dão sua contribuição à expansão do Escotismo das mais variadas formas, desde patrocínios em eventos, atividades, até a cessão de localidades para o grupo se estabelecer. Como exemplo, pode-se citar: o Grupo Escoteiro Jean Philippe Cousteau, em São Bernardo do Campo, que está estabelecido em área cedida pela Fundação de Ciências Aplicadas (FEI); o Grupo Escoteiro João Ramalho ADC GM, em São Caetano do Sul está estabelecido em área cedida pela General Motors. O Grupo Escoteiro Uirapuru de Diadema está estabelecido em área cedida pela Prefeitura Municipal de Diadema.

Desta forma é relevante este trabalho no intuito de se incrementar ainda mais o relacionamento e envolvimento de empresas e outras organizações com ações sociais voltadas à educação não-formal, que possam ter o Escotismo como uma opção de atuação.

CAPÍTULO 2

A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA INICIATIVA PRIVADA.

2.1 - DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À ERA DA INCERTEZA.

No intuito de tornar o trabalho de pesquisa mais profícuo, pretende-se fundamentar teoricamente conceitos e experiências que vão ao encontro da temática proposta.

É importante dar-se uma panorâmica da história da administração de empresas, bem como da economia do capital e do trabalho, desde a Revolução Industrial até a presente era, conforme descreve CHIAVENATO (1994) para que se possa melhor localizar, em tempo e espaço, o surgimento do fenômeno denominado responsabilidade social, que é fruto deste contexto histórico da vida empresarial e da sociedade.

Com a descoberta da máquina a vapor, ainda no final do século XVIII, por James Watt, a sociedade humana deixa para trás uma fase artesanal, que perdurara desde a Antigüidade, e inicia uma transição para uma industrialização vertiginosa, que se denomina posteriormente “revolução industrial”.

A revolução industrial teve sua primeira fase entre 1780 e 1860 onde os dois grandes expoentes foram o carvão e o ferro, além do vapor, utilizado principalmente para a navegação e estradas de ferro; a substituição do músculo humano pelas enormes e pesadas máquinas da época.

Na segunda fase da revolução industrial, de 1860 a 1914, surge o aço e a eletricidade, bem como os derivados de petróleo, também os carros e aviões adentraram em nossa história nesse período. Os grandes bancos e instituições

financeiras surgem ainda nesta fase, cedendo o capitalismo industrial ao capitalismo financeiro, ao lado de uma espetacular ampliação de mercados.

O autor continua descrevendo que após a revolução industrial, surge a fase do gigantismo industrial, entre 1914 a 1945, onde em função de ter havido duas grandes guerras mundiais, a tecnologia e técnicas organizacionais são utilizadas principalmente para fins bélicos.

Na fase subsequente, denominada *fase moderna*, que perdura de 1945 a 1980, é nítida a separação entre os países desenvolvidos, em fase de desenvolvimento e os países subdesenvolvidos. Nesta fase moderna, a automação e a computação aumentam poderosamente os recursos das empresas. É a fase do surgimento e desenvolvimento das multinacionais bem como das grandes empresas nacionais, juntamente com uma enorme variedade de micro e pequenas empresas nacionais. Por outro lado surgem fatores complexos e adversos na economia de mercado como a escassez de recursos, a inflação desmesurada, os juros e os custos ascendendo continuamente, que ajudam a complicar o ambiente. Tal complexidade e mutabilidade trazem uma novidade consigo: a incerteza e a imprevisibilidade do que vai acontecer.

Surge então a *fase da incerteza*, onde “o ambiente externo se caracteriza por uma complexidade e mutabilidade que as empresas não conseguem decifrar e interpretar adequadamente”. (CHIAVENATO, 1994, p.7).

CHIAVENATO conclui afirmando que as empresas nesta fase lutam com a escassez de recursos, dificuldades na colocação dos seus produtos ou serviços, acirrada concorrência bem como dificuldade em entender as reações do mercado e as ações dos concorrentes. Surge também a revolução do computador, cujo cérebro humano é substituído pela máquina eletrônica. O autor finaliza dizendo que as formas de administrar antigamente, num ambiente previsível, não são mais aplicadas na atualidade. *É tempo de mudar*, conclui.

Richard Hall afirma que “as organizações são essencialmente conservadoras e mantenedoras do *status quo*, apesar de viverem em um mundo de constante mudança e transformação “. (*apud* CHIAVENATO, 1998)

CHIAVENATO (*idem*) apresenta três velhos paradigmas organizacionais que dificultam os processos de mudanças das organizações:

1. Caráter burocrático da organização;
2. Estrutura organizacional do tipo funcional;
3. Forte divisão e fragmentação do trabalho.

O autor (*op.cit.*) descreve que tais paradigmas, oriundos principalmente da Teoria da Administração Científica de Taylor, que preconizava uma forte divisão e fragmentação do trabalho; bem como da divisão das funções e departamentos das organizações iniciadas por Fayol , além do modelo organizacional burocrático preconizado por Weber, contribuíram para a consolidação dos paradigmas organizacionais que se fazem presente em muitas empresas até a atualidade, onde o mais importante não é a pessoa, mas sim a tarefa, a hierarquia, as funções ou os controles internos.

Chiavenato (1998) destaca que práticas *tayloristas* “**desumanizaram o trabalho, alienaram as pessoas e criaram uma relação adversária e difícil entre o gerente e as pessoas das quais ele depende para alcançar os objetivos da empresa. A organização do trabalho, em vez de obter a cooperação e gerar sinergia, passou a limitar e a restringir os esforços das pessoas**”. [grifo nosso]

Já WOOD JR.(1995) salienta que as organizações devem abandonar o paradigma mecanicista das mudanças estruturais e “ **os administradores devem incorporar novos valores ético-humanistas e dominar conceitos filosóficos, sociais e políticos para a condução das mudanças organizacionais.**” [grifo nosso]

Para Sennet e Lasch (*apud* WOOD JR., 1995) estas pessoas refletem a imagem de uma sociedade que levou o individualismo às suas últimas conseqüências.

CHANLAT (1996) afirma que, contrariamente ao que se idealiza com freqüência no mundo dos negócios, a organização aparece como um lugar propício a experiências de dissabores tais como violência física e psicológica, tédio e mesmo ao desespero, não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediário e superior.

CHANLAT (*idem*) observa que em função da excessiva racionalidade instrumental e das categorias econômicas rigidamente estabelecidas, os seres humanos nas empresas são, na maioria das vezes, considerados *recursos* cujo rendimento deve ser satisfatório da mesma forma que os outros recursos materiais da empresa, como ferramentas, máquinas. Na sociedade atual valoriza-se mais o relacionamento pessoa-objeto do que o relacionamento entre pessoas.

Desta forma, pode-se compreender, continua CHANLAT, por que no momento atual numerosos trabalhadores, principalmente os mais jovens, procuram cada vez mais realizar-se enquanto pessoas fora do trabalho tradicional.

Segundo NEEF (1996) torna-se necessário atualmente, procurar uma nova fórmula de desenvolvimento humanizado; a busca de uma nova ordem econômica que reconheça a insuficiência e imperfeição das teorias econômicas e sociais que têm servido de sustento e orientação aos processos de desenvolvimento até o presente. Significa, segundo o autor, tomar consciência concretamente de que em um mundo cada vez mais heterogêneo por sua crescente e inevitável interdependência, a aplicação de modelos de desenvolvimento sustentados em teorias mecanicistas, acompanhados de indicadores agregados e homogenizantes, representa uma rota certa para novas e mais inquietantes frustrações.

Por outro lado, relacionando *trabalho* com *existência humana*, KANAANE afirma que “*trabalho e existência humana são noções correlatas. O homem é essencialmente um ser que produz o mundo e a si mesmo. Seu trabalho deve estar voltado para a liberdade, a criação e realização, pois a participação, via envolvimento da comunidade, restaura o referencial perdido contra a alienação e o engajamento nas situações imediatas do trabalho.*” KANAANE (1994 p.49)

2.2 O SURGIMENTO DO TERCEIRO SETOR.

ABREU JÚNIOR (1996) destaca que novas formas de organização social, as ONG's, aparecem no cenário político internacional para discutir os problemas da humanidade numa perspectiva também internacional, mas diferentemente do poder econômico neoliberalista que se organiza no controle da sociedade pós industrial além das nações. Segundo ABREU JÚNIOR o fato do mundo agora estar em rede conectado a várias partes simultaneamente, nos oferece uma imagem de solidariedade internacional jamais vista antes; esta seja talvez a possibilidade maior de enfrentamento à tecnologia desumanizadora da sociedade pós-industrial.

De acordo com o sociólogo alemão, professor da Universidade de Humboldt, na Alemanha, Claus Offe (MELO NETO e FRÓES, 2001) , está despontando uma nova ordem social em decorrência, primeiramente da falência do Estado, definido como o *Primeiro Setor*, em atender a todas as demandas sociais. Mais recentemente, surgiu a onda liberal, a lei do mercado, definido como o *Segundo Setor*, iniciado na Inglaterra e espalhado por todo o mundo, onde depositou-se esperanças na solução das grandes desigualdades sociais em todo o globo. Entretanto veio a decepção, ao se perceber que o Segundo Setor , ao invés de preencher a lacuna de demandas sociais existentes, beneficia somente as elites dominantes, concentrando-se mais a renda, promovendo a desigualdade social e a exclusão social.

Para NALINI (1999), a ética do neoliberalismo, ou do neocapitalismo, está sendo considerada por muitos como a ética da espoliação; sendo necessário substituí-la pela ética da economia solidária.

MELO NETO e FRÓES (2001), descrevendo a concepção offiniana, salientam que as organizações não governamentais (ONG'S), os movimentos sociais, as comunidades religiosas e os cidadãos em geral mobilizaram-se para a criação de uma nova ordem social, trazendo consigo uma mudança radical nas relações entre o Estado, as empresas e a sociedade civil. Tal fenômeno social é denominado *Terceiro Setor*. “ **É uma ordem que supera em vitalidade, legitimidade e harmonia a ordem burocrática estatal (Primeiro Setor), e a ordem econômica do mercado (Segundo Setor). Uma ordem que nasceu da desordem social vigente, e cuja expressão institucional encontra-se no Terceiro Setor.**” [grifo nosso] (MELO NETO e FRÓES, idem, p.5)

Para Mário Aquino Alves, pesquisador da FGV, o Terceiro Setor é “o espaço institucional que abriga ações de caráter privado, associativo e voluntarista que são voltadas para a geração de bens de consumo coletivo sem que haja qualquer tipo de apropriação particular de excedentes econômicos que sejam gerados neste processo.” (MELO NETO e FRÓES, 2001, p.9)

Por sua vez, CAMARGO et al (2001) destacam que *Terceiro Setor*, mais conhecido no Brasil sob a expressão de **sociedade civil**, pode ser considerado como um meio-termo do ambiente político-econômico intermediando as relações entre o Estado e o mercado no que se refere às questões da melhora social; ser *Terceiro Setor*, para os autores, “é combater o paternalismo do Estado e o individualismo social, integrando a sociedade civil com suas próprias problemáticas e soluções. É capacitar o indivíduo, o cidadão, de recursos que o tornem ativo perante as desigualdades.” (idem, p.15-19)

Mário Schiavo (apud CAMARGO et al, 2001) aponta que a dinâmica do mercado é constituída por três elementos, e relaciona tais elementos com as classes da pirâmide social, A, B, C e D, a saber:

- ▶ **Mercado Comercial** – O *setor privado* que fornece bens e serviços aos clientes em função de suas necessidades e desejos. Atende principalmente as classes sociais mais abastadas (A e B)

- ▶ **Mercado Assistencial** – As *entidades assistenciais* que prestam um assistencialismo paliativo, ou seja, incumbem-se meramente de atender as necessidades básicas sentidas pelo indivíduo, tais como fome, miséria, abrigo. Estas atividades não eliminam sistematicamente a origem do problema uma vez que estes tipos de organizações assistenciais se mantêm pelo patrocínio das próprias injustiças sociais. Atende principalmente as classes sociais menos favorecidas (C e D).

- ▶ **Mercado social** – Os *agentes sociais* tais como ONGs, fundações, associações, etc., que geram comportamento ou ações que dão um retorno à sociedade na forma de resultados. Procuram identificar e combater o problema em foco evitando o seu retorno. Atua com todas as classes sociais (A,B,C e D).

2.3. – A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO MUNDO CORPORATIVO.

MELO NETO e FROES (2001) explicam que a definição de Terceiro Setor surgiu inicialmente na primeira metade do século 20 nos Estados Unidos, por intermédio da mistura dos dois setores clássicos da sociedade: O setor público, representado pelo Estado, e o setor privado, representado pelo empresariado em geral.

A noção de Terceiro Setor , segundo o Professor Luís Carlos Meregé, coordenador do Centro de Estudos do Terceiro Setor da Fundação Getúlio Vargas

de São Paulo (FGV), vem do comportamento filantrópico que a maioria das empresas norte americanas sempre manteve ao longo da história (idem, idem)

A filantropia empresarial nos Estados Unidos, movimenta quase 1 bilhão de dólares anuais em projetos de educação, cultura e assistência social; sendo que algumas grandes fundações como a Ford, Rockefeller e Carnegie , já são independentes das empresas-mãe, somando as três, um patrimônio líquido superior a 170 bilhões de dólares (idem, idem).

Entretanto, SAYLER e STRAUSS (1975) destacam que Rockefeller e Carnegie são mais conhecidos pelas suas ações filantrópicas do que pelas suas práticas freqüentemente cruéis nos negócios.

De qualquer forma, por razões óbvias ou não, iniciou-se um novo fenômeno no mercado de serviços sociais patrocinados por grandes corporações com o engajamento de milhares de pessoas.

As Necessidades Humanas e o Trabalho.

Fazendo-se uma analogia sobre motivos das corporações norte-americanas haverem despertado para a filantropia empresarial e como consequência, engajando milhares de pessoas envolvidas nesta esfera, recorre-se à a hierarquia de necessidades individuais de Abraham H. Maslow (*apud* HERSEY e BLANCHARD, 1974)

HERSEY e BLANCHARD (idem, idem), explanando a hierarquia de necessidades de Maslow destacam que o comportamento do indivíduo geralmente é determinado por sua necessidade mais intensa. Quando tal necessidade é satisfeita, aflora no indivíduo uma outra necessidade subsequente que vem com mais força, e assim sucessivamente. **A necessidade predominante é a que irá**

motivar e dominar o comportamento do indivíduo, seja na organização em que trabalha, na família ou outros grupos.

Via de regra, as necessidades humanas se encontram por ordem de prioridade demonstradas no quadro a seguir:

QUADRO 2 - A HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW

Ordem	Necessidade	Observação
I	Fisiológica	Alimento, roupa, abrigo
II	Segurança	Preservação da vida, da propriedade, do emprego
III	Social	Participação em vários grupos; relacionamentos.
IV	Estima	Valorização de si mesma; reconhecimento e respeito dos outros
V	Auto realização	Realização do máximo potencial individual.

FONTE: HERSEY, Paul. BLANCHARD, Kenneth H (1974)

Ainda segundo os autores acima citados, nos indivíduos de países pobres predominam as necessidades fisiológicas e de segurança, ao passo que na sociedade norte-americana, e em outros países desenvolvidos, as necessidades sociais predominam em função das necessidades fisiológicas e de segurança estarem razoavelmente satisfeitas.

Por sua vez, HAMPTON (1990), destaca que, em relação à teoria de Maslow, tão logo as necessidades fisiológicas, ou *primárias*, do indivíduo são saciadas plenamente, ocorre o ponto de partida para a geração de nova série de descontentamentos. As necessidades *secundárias*, (segurança, afeto/social, estima, auto-realização) começam a adquirir poder de motivação: “Cada uma das necessidades de nível maior torna-se uma fonte ativa de motivação apenas quando as necessidades dos níveis mais baixos da hierarquia são saciadas.” HAMPTON (idem, p.157-8)

O autor enfatiza que a hierarquia das necessidades de Maslow contribuiu para o **“desmoronamento de muitas práticas administrativas de dar prêmios**

que estavam relacionados com necessidades já satisfeitas”, [grifo nosso] que obviamente não produziam o resultado motivacional esperado.

Entretanto HAMPTON (idem) alerta para o fato de que a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow não deve ser aceita cegamente, tendo que se levar em conta, *algumas diferenças nas necessidades secundárias*, que variam de cultura para cultura e de indivíduo para indivíduo, a saber:

- a- Diferenças Culturais;
- b- Diferenças Subculturais;
- c- Diferenças Individuais;

a- Diferenças Culturais:

O autor (idem) explana que a *auto-realização* como uma necessidade suprema, é típica de uma cultura individualista, assim como é a cultura da classe média norte-americana. Numa cultura coletivista, dá-se maior ênfase às realizações em grupo, que poderia ser denominado *desprendimento*. Assim sendo, “em culturas mais coletivistas, desprendimento pode estar acima das necessidades egoísticas, como auto-realização e estima.” (HAMPTON, 1990, p.164) . Além do mais, HAMPTON salienta que em culturas fortemente avessas à incerteza, as necessidades de segurança podem estar em um grau acima das necessidades egoístas.

b- Diferenças Sub-culturais:

Também há diferenças nas necessidades humanas dentro de uma mesma cultura, segundo Hampton (idem). De acordo com uma série de pesquisas comparativas efetuadas nos Estados Unidos, O autor afirma que a intensidade na satisfação das *necessidades secundárias* de trabalhadores urbanos são diferentes dos trabalhadores rurais; estes últimos tendem a uma maior necessidade de satisfação dos níveis mais elevados da hierarquia de Maslow. O mesmo ocorre com a satisfação das necessidades de trabalhadores de baixo nível cultural que são diferentes dos trabalhadores de nível cultural mais elevado; já que estes últimos tendem a dar maior importância aos desafios oferecidos pelo trabalho.

c- Diferenças Individuais.

Neste aspecto, o HAMPTON (idem) cita o próprio Maslow, o qual afirmou que as pessoas diferem quanto à intensidade relativa das diversas necessidades. Alguns indivíduos são fortemente influenciados por sentimentos de insegurança, outros são mais influenciados pela necessidade de afeto do que estima, e assim por diante.

HAMPTON (ibidem) conclui que, satisfeitas as necessidades primárias dos indivíduos, os seus respectivos desenvolvimentos psicológicos não devem necessariamente passar por uma ordem sequencial como apresentada na hierarquia de Maslow. Isto implica que as pessoas criam gostos diferentes, não significando que alguns indivíduos desenvolvam-se mais que outros, porque procuram, por exemplo, mais a estima do que o afeto.

Por outro lado, KOTLER (1998) afirma que é importante distinguir-se: *Necessidades humanas, desejos e demandas.*

Segundo KOTLER **necessidade humana** é um estado de privação de alguma satisfação básica. As pessoas exigem alimento, roupa, abrigo, segurança, sentimento de posse e auto-estima. Essas necessidades não são criadas pela sociedade ou empresas. Existem na delicada textura biológica e são inerentes à condição humana.

Desejos são carências por satisfações específicas para atender às necessidades. O autor citado explica que um norte-americano precisa de alimento e deseja um hambúrguer, batatas fritas e um refrigerante. Em outra sociedade, essas necessidades podem ser satisfeitas diferentemente. Uma pessoa faminta na ilha Maurício pode desejar mangas, arroz, lentilha e feijão. Embora as necessidades das pessoas sejam poucas, seus desejos são muitos. **“Os desejos humanos são continuamente moldados e remoldados por forças e instituições sociais, incluindo igrejas, escolas, famílias e empresas.”** [grifo nosso] (KOTLER,1998)

Já **demandas**, segundo KOTLER, são desejos por produtos específicos, respaldados pela habilidade e disposição de comprá-los. *Desejos* se tornam *demandas* quando apoiados por poder de compra.

Os prós e contras da Responsabilidade Social

MONTANA e CHARNOV (1999) salientam que as empresas nas últimas décadas, passaram a se preocupar mais com suas obrigações sociais. Esta preocupação está diretamente relacionada com o crescimento dos movimentos ecológicos e de direitos do consumidor que focalizam o relacionamento entre empresas e sociedade.

Os autores (*idem*) salientam que há um debate transparente nas obras de Milton Friedman, economista e prêmio Nobel de Economia, que argumenta que a função principal das empresas é otimizar o lucro dos acionistas, não devendo as empresas assumirem responsabilidade social direta, além das obrigações legais. Por outro lado, Keith Davis defende a responsabilidade social como estratégia empresarial argumentando que a mesma caminha junto com o poder social, uma vez que a empresa, por ser a maior potência no mundo contemporâneo, ela tem a obrigação de assumir uma responsabilidade social correspondente. (MONTANA e CHARNOV,1999)

No quadro a seguir, especificam-se os argumentos favoráveis à responsabilidade social, segundo Keith Davis e seus seguidores, a saber:

QUADRO 3 - ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À RESPONSABILIDADE SOCIAL, SEGUNDO KEITH DAVIS E SEUS SEGUIDORES

ARGUMENTOS TEÓRICOS	ARGUMENTOS PRÁTICOS
. É do interesse das empresas melhorar a comunidade na qual estão localizadas e onde fazem seus negócios. Melhorias na comunidade implicam benefícios à empresa.	. Ações que demonstram sensibilidade social podem, na verdade, ser lucrativas para a empresa.
. Programas sociais podem impedir que pequenos problemas se tornem grandes, o que trará benefícios tanto para a sociedade como para a empresa.	. Ser socialmente responsável melhora a imagem pública da empresa.
. Ser socialmente responsável é coisa ética ou “correta” a se fazer.	. Se a empresa não for socialmente responsável por conta própria, a opinião pública e o governo exigirão que ela seja.
. Demonstrar sensibilidade com relação a assuntos sociais ajudará a impedir a intervenção do governo nas empresas.	. Pode ser bom para os acionistas, já que tais ações merecerão a aprovação pública, farão com que a empresa seja vista por analistas financeiros profissionais como pouco propensa a críticas sociais e aumentarão a cotação na Bolsa de Valores.
. O sistema de valores mais aceito, como a tradição judaico-cristã, encoraja vigorosamente os atos de caridade e preocupação social.	

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.

FONTE: MONTANA, Patrick J. CHARNOV, Bruce H. (1999 p.33)

MONTANA e CHARNOV (idem) classificam as abordagens das empresas em relação a questões sociais das seguintes formas:

- **Abordagem da Obrigação Social** – quando as empresas apenas satisfazem as obrigações legais.
- **Abordagem da Responsabilidade Social** – quando as empresas satisfazem as obrigações legais e as obrigações sociais que afetem diretamente na empresa.
- **Abordagem da Sensibilidade Social** – quando as empresas satisfazem suas obrigações legais e as obrigações sociais previstas relativas a tendências/problemas que estão surgindo mesmo que afetem a empresa indiretamente.

Por sua vez, MELO NETO e FRÓES (2001) mencionam as razões pelas quais uma empresa deve ser socialmente responsável, como segue [grifo nosso]:

- 1. a empresa consome recursos naturais que são patrimônio da humanidade;**
- 2. a empresa consome capitais tecnológicos e financeiros, bem como se utiliza da capacidade de trabalho das pessoas físicas pertencentes àquela sociedade;**
- 3. a empresa recebe apoio da organização do Estado o qual é fruto da mobilização da sociedade.**

Portanto, para MELO NETO e FRÓES é justo que as empresas atuem socialmente por ser esta uma forma de compensar perdas que a sociedade sofrera com a concessão de seus recursos para serem utilizados pelas empresas, “ e não uma ação caridosa, típica dos capitalistas do início do século, que utilizavam filantropia como forma de expiação dos seus sentimentos de culpa por obterem lucros fáceis às custas da exploração do trabalho das pessoas e dos recursos naturais abundantes” (idem, idem.)

Já para DRUCKER (1981) **os problemas sociais** são disfunções na sociedade e são , ao menos em potencial, doenças degenerativas do Estado. São males, mas para a administração de uma instituição, e sobretudo **para a administração de uma empresa, representam um desafio.**

DRUCKER afirma que no século XX os administradores das principais instituições tornaram-se líderes em todas as nações desenvolvidas e em desenvolvimento. Os antigos grupos de liderança – a aristocracia e o clero - afirma o autor, desapareceram ou tornaram-se insignificantes, sendo que os novos grupos de liderança a surgirem foram os administradores de empresas públicas, privadas, de universidades e de hospitais. O autor enfatiza que são estes mencionados que administram os recursos da sociedade, bem como são eles que controlam a competência. Portanto, nada mais lógico de que “eles assumam o papel de liderança

e a responsabilidade pelos principais problemas e pelas principais questões sociais.”
DRUCKER (idem, p.360)

DRUCKER continua, enfatizando que se a sociedade estiver doente, é impossível que haja nela uma empresa sadia, uma universidade sadia ou um hospital sadio. A administração tem um interesse pessoal numa sociedade sadia, embora a causa da doença da sociedade esteja além da sua alçada direta. (idem)

Por sua vez, SAYLES e STRAUSS (1975) destacam que nas grandes corporações, as atitudes administrativas estão cada vez mais complexas visto que o controle das grandes corporações não se faz mais diretamente por seus donos mas sim por um grupo controlador que procura outras bases de justificação para seu poderoso papel econômico. Os autores complementam que os administradores se vêem cada vez mais como profissionais, os quais tradicionalmente se interessam pelas bases éticas de suas ações.

Os autores citados salientam que não é incomum aos administradores declararem serem mediadores entre os acionistas, empregados, clientes e a comunidade, ao invés de serem exclusivamente representantes dos acionistas. Esta relação íntima entre negócios e sociedade parece mais claramente reconhecida pelos homens de negócios da atualidade do que na Grande Depressão e na Segunda Guerra Mundial, sendo que **os administradores contemporâneos nutrem um sentimento de agirem no interesse do bem estar da nação, a agirem como bons cidadãos.**

Além disto, continuam SAYLES e STRAUSS (1975), há uma motivação mais prática, que é a **opinião pública**, a qual exerce uma pressão mais potente sobre os negócios. **“O líder de empresa alerta reconhece que, se tem de manter razoável autonomia na tomada de decisões, deve manter a boa vontade pública.”** [grifo nosso]

O Papel das Multinacionais

MORGAN (1996) afirma, em relação às empresas multinacionais que atuam fora de suas sedes, que os seus defensores freqüentemente as visualizam como forças positivas para o desenvolvimento econômico, criando empregos, trazendo capital, tecnologia e especialização para comunidades ou países. Por outro lado, segundo o autor citado, aqueles que as criticam, tendem a vê-los como aventureiros que, em última análise, querem explorar os que as convidam o máximo possível. Este argumento caracteriza um dilema importante, relativo ao fato de que as políticas que atendem aos interesses das multinacionais podem ser convenientes para a comunidade ou nação na qual a empresa se instala. “Assim, dado o imenso poder das empresas multinacionais, os países que as recebem freqüentemente se vêem na contingência de esperar contar com um certo grau de benevolência por parte da multinacional no que diz respeito à questão da sua responsabilidade social.” (MORGAN, 1996, p. 312)

Como salientara MORGAN, é bastante polêmica a atuação de multinacionais principalmente em países de Terceiro Mundo; alguns criticando-as por trabalhar para interesses próprios, e explorando recursos naturais ao passo que elas se vêem como fomentadoras do desenvolvimento e de outros benefícios sociais. “embora [os críticos] reconheçam que as multinacionais devam operar em consonância com regras apropriadas de conduta, argumentam que sua influência é mais para o melhor do que para o pior e que as multinacionais e os países anfitriões podem operar de modo que beneficie ambos”. (MORGAN, idem, idem)

Valores Básicos Nas Empresas

A filosofia da Matsushita Electric Company, do Japão, através de seus princípios básicos, pode nos dar um exemplo de responsabilidade social, a saber: “Reconhecer as nossas responsabilidades enquanto industriais, encorajar o progresso, promover o bem-estar da sociedade em geral e nos consagrar ao maior

desenvolvimento da cultura mundial .” Pascale e Athos (*apud* MORGAN, 1996, p.119)

WATERMAN JR. (1995) membro do Conselho de Administração da AES Corporation, empresa americana produtora de energia altamente lucrativa e com 1,5 bilhões de dólares no mercado de ações, afirma que seus fundadores iniciaram o empreendimento com uma meta aparentemente modesta: queriam um empreendimento que pudessem se orgulhar; queriam uma empresa que valorizasse as pessoas e agisse de forma responsável; que fosse justa e honesta em seus relacionamentos, tanto com os funcionários, clientes e fornecedores quanto com a sociedade. Se ela desse bons lucros, tanto melhor.

WATERMAN complementa que, para espanto de muitos, eles conseguiram ambas as coisas. Os valores preconizados pela AES Corporation logicamente não trazem lucros financeiros diretos, contudo, afirma o autor, **“o foco da empresa nos valores atrai pessoas excepcionais que gostam do seu trabalho e que são, por sua vez, motivadas para fazê-lo bem.”** [grifo nosso] (*idem*, p.68-69)

A importância da AES Corporation, argumenta Waterman (*idem*) é que seus fundadores, Roger Sant e Dennis Blake, têm mostrado que uma cultura nobre pode ser criada pelo topo da organização e então ser sustentada pelas demais lideranças da organização.

A declaração escrita de valores da AES fala de justiça, integridade, responsabilidade social e alegria. Contudo Waterman (*idem*, *idem*) observa que **“uma declaração por escrito não consegue transmitir o poder da cultura movida por valores da empresa.”** [grifo nosso] e enumera algumas das lições que se pode aprender com a AES, a respeito dos valores que se combinam para construir uma cultura nobre:

- a- Os valores freqüentemente precedem e ditam a estratégia;
- b- Os valores têm uma qualidade de cativar o coração, que fala a todos aqueles que estão associados à empresa e faz com que esta adquira vida;

- c- Eles são instituídos através da vivência – não somente através de uma declaração escrita, de um retiro de fim de semana, nem pelo uso de pregação pelos executivos. Além de serem mais constantes que a estratégia, eles continuam a evoluir à medida em que cada um na empresa adquire experiência, cresce, muda e amadurece;
- d- Os valores capacitam as pessoas de todos os níveis a se tornarem líderes por direito próprio, porque elas sabem o que a empresa, e elas próprias, individualmente, defendem;
- e- Eles são consistentes com os valores do dia-a-dia, aos quais a maioria das pessoas aspira em suas vidas domésticas e pessoais;
- f- Eles são gerenciados, nesta ou em qualquer outra empresa, de forma tão pró-ativa quanto estratégias, planos e orçamentos.

Por sua vez, PETERS e WATERMAN (1983) sugerem às empresas de alto padrão formularem um **sistema de valores, questionando o que a empresa faz que dá mais orgulho aos seus funcionários**. Os autores enfatizam que todas as empresas de alto padrão que foram objeto de estudos, têm clareza a respeito do que é importante para elas e levam a sério o processo de formação de valores.

Thomas Watson Jr. (apud PETERS e WATERMAN, op.cit.), tem como tese que qualquer organização para sobreviver e alcançar sucesso deve possuir um conjunto sólido de crenças nas quais nortearão suas políticas e ações; em segundo lugar, o fator individual mais importante para o sucesso de uma corporação é a adesão a tais crenças; e finalmente, “se uma organização se dispuser a enfrentar o desafio de um mundo em mudança, deve estar preparada para mudar tudo a este respeito, à medida que avança na vida corporativa, tudo exceto estas crenças.”

A filosofia básica, o espírito e o impulso de uma organização tem mais a ver com suas realizações do que os recursos tecnológicos ou econômicos, a estrutura organizacional, a inovação e o sentido de oportunidade. Todos esses fatores pesam muito no sucesso, mas sua importância é superada, penso eu, pela força com que o pessoal acredita nos preceitos básicos da organização e pela fidelidade com que os levam à frente.

Thomas Watson Jr. (idem, idem, p. 300-301)

Cautela com a Responsabilidade Social

DRUCKER (1981) aponta a evidência de que as exigências por responsabilidade social não são tão simples quanto a maioria dos livros, artigos e discursos sobre a questão parecem mostrar. Mas, segundo DRUCKER, *é impossível menosprezá-la como querem alguns economistas ilustres, como por exemplo, Milton Friedman de Chicago*. DRUCKER explica que a argumentação de Friedman de que as empresas são instituições econômicas e devem se restringir à sua tarefa econômica é pertinente. **Existe o perigo da responsabilidade social, mal gerida, segundo Drucker, minar o desempenho econômico e com ele a sociedade toda.** E ainda afirma DRUCKER que existe o perigo da usurpação do poder pelos administradores de empresas em setores sobre os quais não têm autoridade legítima. Entretanto, continua o autor, é igualmente claro que **“não se pode esquivar da responsabilidade social”**, pois não é apenas uma questão pública exigi-la, tampouco a sociedade precise disto, mas, para DRUCKER, o verdadeiro fato é que na sociedade moderna o único grupo de liderança são os administradores; e se eles não assumirem a responsabilidade pelo Bem Comum, ninguém mais irá assumir ou poderá assumir.

DRUCKER (idem) argumenta que numa sociedade pluralista de organizações, o governo já não é mais capaz de ser o Soberano e o guardião do Bem Comum, isto significa que os grupos de lideranças desta sociedade, ou seja, **os administradores das principais instituições, terão que resolver, queiram ou não queiram, sejam competentes ou não, quais são as responsabilidades que poderão e deverão assumir, em quais áreas e visando quais objetivos.**

Se houver uma moral nestas histórias de advertência, não é que a responsabilidade social seja ambígua e perigosa. É que os impactos sociais e as responsabilidades sociais são áreas que as empresas – e não apenas as grandes empresas – precisam resolver seus papéis, estabelecer seus objetivos e ter um bom desempenho. Os impactos sociais e as responsabilidades sociais precisam ser administradas. DRUCKER (1981, p. 367)

Charles Holliday, presidente mundial da Du Pont, funcionário de carreira do maior grupo químico do mundo, em entrevista a FERRAZ (2000) afirma que as

companhias devem servir aos acionistas senão estão fora do mercado; mas também precisam ser responsáveis socialmente. O Sr. Holliday destaca que eles não estão aí somente pelo dinheiro.

Queremos fazer boas coisas para a sociedade e conduzir nosso negócio de maneira correta. Temos de proteger o meio ambiente, encontrando uma maneira de crescer sem destruí-lo. Isso é o que chamamos de crescimento sustentável. As pessoas devem receber bem as empresas que se preocupam com essas coisas. E mais, devem exigir que todas as empresas, locais ou internacionais, se comportem da mesma forma.
Holliday (*apud* FERRAZ, 2000, p. 64-66)

O Voluntariado Corporativo

Segundo *The Conference Board*, entidade americana que fornece informações sobre o mundo corporativo, **mais da metade da população dos Estados Unidos já doava, em 1992, uma média de 4,2 horas por semana em trabalhos voluntários.** Através de pesquisa realizada pelo *The Conference Board*, “ **86% das grandes corporações americanas vêm com bons olhos, sim, a participação de seus funcionários em atividades voluntárias.**” (FONTANA e DE MARI, 2000, p.26)

As autoras acima citadas destacam que de acordo com o consultor presidente da Amana Key, Sr. Oscar Motomura, um dos mais renomados centros de educação empresarial do país, ele acredita que o significado da vida está em servir aos outros, e isso vale para as companhias e os indivíduos.

Ademais, ressaltam FONTANA e DE MARI, que no Brasil, segundo a professora Rosa Maria Fischer, da Faculdade de Economia e Administração da USP, já há vários casos de empresas nacionais de médio e grande porte que possuem programa de voluntariado ou valorizam a participação de seus funcionários em atividades de cunho social, tais como a Acesita, D.Paschoal e a Natura. “As companhias perceberam que nesse tipo de atividade, além de preencherem uma necessidade afetiva, seus funcionários ganham vantagens competitivas”, afirma

David Vidal, diretor de pesquisa do programa de cidadania corporativa global do “The Conference Board.” (FONTANA & DE MARI, 2000)

2.4. – RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

No mundo corporativo, já despontam empresas que procuram utilizar-se da estratégia de responsabilidade social para adquirir vantagens competitivas, uma melhor consolidação da marca/produto no mercado com uma melhor imagem da organização tanto para o ambiente externo quanto para os próprios funcionários.

A Questão Ambiental

Para GRÚN (1996) o ambientalismo, herdeiro direto dos movimentos libertários dos anos 60, chegou questionando uma série de valores da sociedade capitalista. A proteção da natureza, o não-consumo, a autonomia, o pacifismo eram apenas algumas das muitas bandeiras empunhadas por aqueles que começavam a ser chamados de *ecologistas*. Grün salienta que no início da década de 1970, os participantes cresceram em número e importância, começando a incomodar tanto a direita como a esquerda conservadora.

No ano de 1972 ocorre a “Primeira Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente”, em Estocolmo, ganhando a *educação ambiental* o *status* de “assunto oficial” na pauta dos organismos internacionais. Ainda no mesmo ano de 1972, GRÚN (op.cit.) destaca o relatório *Meadows* elaborado pelo MIT – Massachusetts Institute of Technology – encomendado pelo Clube de Roma, constituído basicamente por empresários preocupados com as conseqüências que a crise ecológica poderia trazer. Este relatório, em linhas gerais, pretende relocalizar o capitalismo em escala mundial, sendo duramente criticado pelos países do Terceiro Mundo, liderados pelo Brasil, por propor “crescimento zero” às economias. O principal argumento contrário à proposta do “crescimento zero” seria que isto

implicaria em um congelamento das desigualdades sociais. Ao mesmo tempo, continua GRÚN, é publicado em Londres o *Manifesto pela sobrevivência*, culpando o consumismo e o industrialismo capitalista pela degradação ambiental.

Grün (op.cit.) cita que no ano de 1983 é criada a Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, presidida pela Sra. Gro Harlem Brundtland – primeira ministra da Noruega, com o objetivo de pesquisar os problemas ambientais em uma perspectiva global. Em 1989 o trabalho é finalizado cujos resultados são publicados no “Relatório Brundtland”, ou “Our Common Future”.

Dois importantes conceitos são cunhados no ‘Relatório Brundtland’; ‘desenvolvimento sustentado’ e ‘nova ordem mundial’. Este relatório caracteriza-se por uma mudança de enfoque, apontando para a conciliação entre a conservação da natureza e o crescimento econômico. O ‘Relatório Brundtland’ preparou o terreno para a ‘Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentado’ e, em julho de 1992, no Rio de Janeiro, ocorreu a maior reunião com fins pacíficos já realizadas na história humana, contando com a presença de 180 chefes de Estado e a participação de, literalmente, todos os países do mundo – A Eco 92. (GRÜN, 1996, p.18)

Para KOTLER (1998), em função da constante degradação ambiental acontecida ao longo das últimas décadas, as empresas devem assumir cada vez mais a responsabilidade social pelo meio ambiente

KOTLER complementa que no passado, uma indústria química podia expelir fumaça e eliminar dejetos que poluíam a água e o solo sem muita responsabilidade. Contudo, a partir dos anos 70, leis de proteção ambiental exigiam que as empresas instalassem equipamentos de controle de poluição. Com a deterioração da qualidade do ar nas grandes cidades, as montadoras de automóveis foram obrigadas a adotar padrões mais rigorosos de conversores catalíticos. Todas essas leis contribuíram para o aumento de custo dos fabricantes de automóveis, que se queixavam de estarem sendo colocados em desvantagem em relação a concorrentes globais que operam sob leis ambientais mais complacentes ou inexistentes.

Representantes de algumas multinacionais, como *Johnson & Johnson*, ***The Body Shop***, *Procter & Gamble*, *Pitney e Bowes*, *IBM* e *Colgate-Palmolive* se

reuniram em 1972, para uma importante conferência sobre **como integrar a tomada de decisões ambientais na empresa com resultados rentáveis**. Essas empresas foram além, simplesmente reconhecendo que devem ser responsabilizadas por seus efluentes, materiais de embalagem, desperdícios e outras atividades que afetam o ambiente ; bem como vêem o “estabelecimento de *políticas verdes* como forma de vantagem competitiva” KOTLER (1998)

Por outro lado, GILBERT (1995) destaca que os princípios de desenvolvimento sustentável envolvem o processo de integração de critérios ambientais na prática econômica , de forma que garanta que os planos estratégicos das organizações satisfaçam a necessidade de crescimento e evolução contínuos, assim como conservem o “*capital* ” da natureza no futuro.

GILBERT complementa que as indústrias operando internacionalmente têm um papel essencial na abordagem construtiva que leve ao atingimento da meta de desenvolvimento sustentável. A indústria influencia a fonte de matérias-primas, bem como os processos de produção e distribuição, as respostas dos consumidores e os métodos de eliminação de resíduos através de suas atividades. “ Uma liderança proativa da indústria, visando encontrar incentivos positivos para mudar e melhorar o desempenho, significaria oportunidades de redução do controle do legislativo, um processo de comunicação mais saudável com a comunidade e, finalmente, um futuro industrial e social sustentável para todos nós. ” GILBERT (1995, p.2)

Marketing de Causas Sociais

Como um bom exemplo da “política verde” mencionada, apresenta-se adiante o caso da empresa inglesa ***The Body Shop*** (HSM MANAGEMENT, 2001)

Anita Roddick, fundadora e presidente da *The Body Shop International*, a maior rede varejista internacional do Reino Unido, fundada em 1976 com um capital de 6500 dólares, hoje conta com uma rede de 1800 lojas em 47 países e atualmente fatura mais de um bilhão de dólares por ano.

Atuando na área de desenvolvimento e venda de cosméticos e produtos de beleza que não atacam o meio ambiente, utilizando-se de embalagens recicláveis, a *The Body Shop* é considerada a empresa líder nos “negócios com responsabilidade social”. De empresária e ativista em causas ecológicas a uma das mulheres mais ricas do mundo, em 1985 foi nomeada a *Mulher dos Negócios de Londres*, e em 1988 recebeu a *Ordem do Império Britânico*. Além destes, recebeu o prêmio *Global 500* das Nações Unidas. (idem.)

Sua empresa engajou-se em uma campanha mundial sobre as questões da floresta amazônica, como desmatamento, queimadas e a ameaça de extinção dos índios *Yanomais*. A *Body Shop* e seus franqueados contribuíram com centenas de milhares de dólares por esta causa. Tal campanha mobilizou seus empregados em petições e levantamento de fundos, levados a cabo nas próprias lojas e no horário normal de trabalho. Bem antes desta campanha, a *Body Shop* participara de outras causas similares contra tudo; desde a matança das baleias à repressão de dissidentes políticos.

Já para Bo Burlingham, da *Inc.* (apud LANNON, et al, 1993)¹ o importante é entender que a audiência principal destas atividades promovidas pela *Body Shop* não é o público, mas sim sua própria força de trabalho. As campanhas que desempenham um papel principal em seu programa educacional, são nada mais que breves tentativas de promover “goodwill” (boa vontade) entre as pessoas. “Isto faz parte de uma estratégia de negócios cuidadosamente pesquisada, projetada e executada.” (idem, p.63)

Bo Burlingham complementa que a empresária Anita quer causas que gerem verdadeiro entusiasmo e emoção em suas lojas. **“Você educa as pessoas pelas suas paixões, especialmente os jovens. Você encontra caminhos para usarem sua imaginação. Você quer que eles se sintam importantes, que não sejam**

¹ (tradução livre do pesquisador)

uma voz solitária, mas que sejam as pessoas mais capazes e poderosas do planeta.” Anita Roddick (*apud* LANNON et al, 1993, p.63) [grifo nosso]

A empresária citada salienta que o fato de colocarem em suas lojas cartazes pedindo o fim das queimadas na floresta amazônica, não lhes trazem lucros, contudo isto cria uma bandeira de valores, os liga à comunidade, mas não necessariamente aumentará as vendas. O que aumenta as vendas é um artigo em revistas glamorosas dizendo que celebridades (como a ex-Princesa Diana) usam o produto *Body Shop*, finaliza.

Por sua vez, Thomas W. Dunfee e Jack Mahoney (*in*: LORANGE et al, 1999), catedráticos de Responsabilidade Social e Ética empresarial na Universidade da Pensilvânia e na London Business School respectivamente, argumentam que o marketing das causas sociais está em voga desde os anos 90. Os consumidores apoiam as empresas em suas causas sociais preferidas. A identificação com essas causas populares é também positiva para a moral e o recrutamento dos funcionários. Dunfee e Mahoney complementam que **“os empregados que percebem uma associação positiva com os valores propagados por seus empregadores tendem a ser mais leais e produtivos.”** [grifo nosso] (*idem*, *idem*, p.363-366)

O marketing de causas sociais é um ingrediente importante para um mercado de trabalho ético no qual os indivíduos estão aptos a atuar de acordo com suas preferências éticas e sociais, observam os autores citados. A mídia, segundo os mesmos, também desempenha um papel especial no marketing de causas sociais. Uma importante vantagem neste tipo de marketing, é a possibilidade de as companhias conseguirem publicidade gratuitamente por intermédio de entrevistas, declarações públicas, *releases* e atividades sociais da alta administração.

Por outro lado, Dunfee e Mahoney, alertam que algumas empresas que se autopromoveram em causas sociais foram questionadas por alguns setores da mídia de não viverem de acordo com os padrões que proclamam. Alguns críticos da *Body Shop* duvidam que seus produtos sejam genuinamente naturais. “as empresas que

se autopromovem particularmente por sua forte responsabilidade social deveriam, aos olhos desse grupo, ter um histórico impecável para defender-se das reclamações.” (Dunfee e Mahoney in: LORANGE et al, 1999, p.364)

SENGE (1990) destaca que o verdadeiro objetivo das empresas não pode ser compreendido isoladamente da idéia do propósito de vida de cada indivíduo. O autor afirma que em muitas organizações, este mesmo princípio é definido por “interesse genuíno”. Isto significa que quando as pessoas se interessam realmente pelo que estão fazendo, elas se empenham naturalmente, pois estão fazendo aquilo que elas querem. Senge salienta que tais pessoas trabalham com entusiasmo e energia, mostrando-se perseverantes diante dos obstáculos e contratemplos, pois *aquele é o trabalho delas*. **“*Todo ser humano tem um propósito na vida, e a felicidade está diretamente relacionada ao fato de se viver de maneira coerente com este propósito.*”** [grifo nosso] SENGE (idem, p.142)

Entretanto SENGE (ibidem) faz uma distinção entre objetivo de vida e propósito de vida, que será detalhada a seguir:

Objetivo de Vida	Propósito de Vida
. Destinação específica	. Direção geral
. Concreto	. Abstrato
. Intrínseco	. Relativo

SENGE conclui que nada acontece enquanto não houver objetivo, mas também é verdade que um objetivo sem propósito não passa de simplesmente de uma boa idéia, uma agitação sem significado.

O Marketing Consciente

Segundo KOTLER e ARMSTRONG (1998), muitas das empresas têm respondido de forma positiva às questões do meio ambiente e dos direitos do consumidor, no intuito de atenderem melhor às suas necessidades. Desta forma tais

empresas adotaram a política do **marketing consciente**, o qual deve contribuir a longo prazo para o melhor desempenho do sistema de marketing. O **marketing consciente**, consiste dos cinco princípios descritos a seguir:

QUADRO 4 - OS CINCO PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DO MARKETING CONSCIENTE

PRINCÍPIO	DESCRIÇÃO
-Marketing orientado para o cliente.	- A empresa visualiza e organiza suas atividades de marketing do ponto de vista do cliente.
- Marketing Inovador.	- A empresa deve buscar continuamente melhorias reais de seus produtos e marketing.
- Marketing de Valor.	- A empresa deve empregar a maior parte de seus recursos em investimentos para aumentar o <i>valor</i> (melhorias de qualidade, características e conveniências dos produtos) daquilo que oferecem.
- Marketing com sentido de Missão.	- A empresa deve definir sua missão em termos sociais amplos, não em termos limitados de produto.
- Marketing Social	- A empresa consciente toma decisões em vista a suas exigências, os desejos e interesses dos clientes, e os interesses a longo prazo da sociedade

FONTE: KOTLER e ARMSTRONG (1998 p.481-483)

Política Pública de Marketing

KOTLER e ARMSTRONG (1998) propõem alguns princípios que podem orientar a formulação da política pública com relação ao marketing. Esses princípios refletem suposições subjacentes à teoria e à prática do marketing moderno nos Estados Unidos, a saber:

- ◆ **O princípio da liberdade do consumidor e do fabricante.** Tanto quanto possível, as decisões de marketing devem ser tomadas pelos consumidores e fabricantes com relativa liberdade

- ◆ **O princípio da prevenção de danos potenciais.** O sistema político só interfere com a liberdade do fabricante ou do consumidor para evitar transações que possam prejudicar ou ameaçar o fabricante e o consumidor ou terceiros.
- ◆ **O princípio da satisfação das necessidades básicas.** O sistema de marketing deve atender tanto aos consumidores carentes quanto aos afluentes. Deve lutar para satisfazer as necessidades básicas de todos, e todos devem partilhar em alguma medida do padrão de vida gerado pelo sistema de marketing.
- ◆ **O princípio da eficiência econômica.** O sistema de marketing luta para fornecer bens e serviços de forma eficiente e a preços baixos . Uma concorrência ativa e compradores bem informados mantêm a qualidade alta e os preços baixos.
- ◆ **O princípio da inovação.** O sistema de marketing estimula a *inovação autêntica*, (não aquelas que são meramente imitações de outras marcas), para reduzir os custos de produção e distribuição e para desenvolver novos produtos que atendam às necessidades dos consumidores, em constante mudança.
- ◆ **O princípio da educação e informação do consumidor.** Um sistema de marketing efetivo investe fortemente na educação e informação do consumidor para aumentar sua satisfação e bem-estar a longo prazo.

- ◆ **O princípio da defesa do consumidor.** A educação e informação do consumidor não são suficientes para defendê-lo; o sistema de marketing deve também oferecer-lhe proteção. Os produtos modernos são tão complexos que nem mesmo consumidores experientes podem avaliá-los com confiança.

KOTLER e ARMSTRONG (1998) alegam que estes sete princípios baseiam-se na suposição de que **o objetivo de marketing é maximizar a qualidade de vida**, ao invés de maximizar os lucros da empresa, o consumo total ou a escolha do cliente. Qualidade de vida, segundo os autores, significa satisfazer as necessidades básicas, oferecer vários produtos de boa qualidade e tirar proveito do ambiente natural e cultural. O sistema de marketing bem administrado pode ajudar a criar e proporcionar um elevado padrão de vida para a população mundial.

Para KOTLER e ARMSTRONG (idem), as empresas, por sua vez, ***precisam desenvolver políticas corporativas de ética de marketing*** – amplas orientações a serem seguidas por todos os membros da organização, uma vez que os profissionais de marketing consciente enfrentam muitos dilemas e nem sempre são dotados de uma alta sensibilidade moral. Essas políticas devem englobar os relacionamentos com os distribuidores, os padrões de propaganda, o serviço ao consumidor, os preços, o desenvolvimento de produtos e os padrões éticos gerais.

Por sua vez, MORRIS (1998) admite que a propaganda feita corretamente, de uma forma ética, é tão válida no impacto que causa sobre as pessoas que trabalham na empresa, quanto no impacto que exerce sobre clientes e clientes em potencial. No entanto MORRIS adverte que uma empresa que não adota critérios éticos, ou com uma liderança amoral, que somente pratica “boas ações” para estarem presentes na mídia, é considerada muito pior por seus funcionários e clientes, que a conhecem bem, principalmente pela sua hipocrisia . **“Uma boa empresa começa sempre dentro de casa, no tratamento dos funcionários, nos acordos comerciais e no processo decisório do dia-a-dia. O que acontece no círculo interno irradia-se externamente.”** [grifo nosso] MORRIS (idem, p. 138)

2.5 – RESPONSABILIDADE SOCIAL COM ÉTICA

Pelas observações apresentadas no item anterior nota-se a importância da presença de valores e conduta ética por parte das empresas que atuam socialmente para serem coerentes em relação ao seu comportamento e suas atitudes, e não sofrerem questionamentos que possam “macular” a imagem da organização.

Segundo o INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL (2001) , uma associação que conta com cerca de 300 empresas cadastradas, criada para promover e disseminar práticas empresariais socialmente responsáveis, **“a ética é a base da Responsabilidade Social e se expressa**

através dos princípios e valores adotados pela organização.” [grifo nosso]. Não adianta uma empresa, por um lado pagar mal seus funcionários, corromper a área de compras de seus clientes, pagar propinas a fiscais do governo e, por outro lado, desenvolver programas junto a entidades sociais da comunidade. **É importante ser coerente entre ação e discurso.**

Já FERRELL et al (2001), afirmam que os conceitos de ética e responsabilidade social são freqüentemente usados um no lugar do outro, embora tenham significados distintos. Para os autores mencionados, **“ética empresarial** compreende princípios e padrões que orientam o comportamento do mundo dos negócios; ao passo que **responsabilidade social** é a obrigação que a empresa assume com a sociedade, implicando em maximizar os efeitos positivos e minimizar os negativos.” (idem, p.7)

Para MAXIMINIANO (1997, p.294) **“a ética é a disciplina ou campo de conhecimento que trata da definição e avaliação do comportamento das pessoas e organizações”**. O comportamento ideal é definido por um código de conduta, ou código de ética que pode estar implícito ou explícito.

Códigos de ética fazem parte do sistema de valores que orientam o comportamento das pessoas, grupos e das organizações e seus administradores. **A noção de ética e as decisões pessoais e organizacionais que são tomadas com base em qualquer código de ética, refletem os valores vigentes na sociedade. Portanto a ética estabelece a conduta apropriada e as formas de promovê-la, segundo as concepções vigentes na sociedade ou em grupos sociais específicos.** [grifo nosso] Lowry & Weinrich (apud MAXIMINIANO, idem, idem.)

Mário Ernesto Humberg (*in*: TEIXEIRA, 1991) salienta que as grandes empresas nos Estados Unidos estão à procura de detalhar seus princípios éticos individuais e buscar envolver todos os seus colaboradores, fornecedores e clientes, numa regra geral, que vai desde a não concessão de presentes e favores à transparência interna. Do comportamento de algumas raras empresas nacionais, e do exemplo norte americano, Humberg extraiu um resumo de valores característicos, a saber:

QUADRO 5 - ALGUNS DOS VALORES QUE CARACTERIZAM O COMPORTAMENTO ÉTICO

EMPRESÁRIO	EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> . Busca do bem comum . Atuação em nível político . Responsabilidade Social . Visão de Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> . Administração participativa . Transparência . Diálogo e negociação . Destino social do lucro (reinvestimento) . Respeito ao funcionário e ao consumidor

FONTE: HUMBERG, Mário Ernesto. Ética Empresarial no Brasil e no Mundo. In: TEIXEIRA, Nelson Gomes (org.), 1991

“Não basta a empresa fazer bem; ela precisa fazer o Bem. A solidariedade é o pilar sobre o qual se assentam os valores sociais, entre os quais, a Ética” [grifo nosso] (idem.p.7)

Embora para alguns isto possa parecer um tanto fora dos propósitos das empresas, que devem preocupar-se com a produtividade e os lucros, nota-se uma corrente se contrapondo aos paradigmas organizacionais mecanicistas ainda vigentes em vários setores, procurando consolidar certos Valores mais abstratos inerentes ao ser humano visando um melhor relacionamento nos ambientes internos e externos das organizações.

MORRIS (1998) diz que a **Bondade**, assim como a **Verdade** e a **Beleza**, é o solo no qual a alma pode crescer e florescer. Sem elas os seres humanos perdem seu vigor, enrijecem e morrem espiritualmente. **“A Bondade é uma condição necessária para relacionamentos saudáveis e para prosperidade comum.”** [grifo nosso] (idem, p. 127)

Fazendo um comparativo ético entre a ciência e a tecnologia, WEIL (1991) declara haver um divórcio profundo entre ambas. Segundo o autor, tudo se passa como se a ciência ainda fosse a depositária de certas regras elementares da ética,

enquanto a tecnologia, por força das pressões econômicas e mais particularmente setoriais, impede tais considerações pelo aspecto pragmático e imediatista de seus objetivos. Na realidade, continua Weil, nota-se que uma grande parcela da ciência bem como da tecnologia não está preocupada com o destino do Planeta.

WEIL (idem) complementa, na medida em que certas aplicações irresponsáveis da ciência através da tecnologia aumentarem ainda mais a sua influência no mundo moderno, a reação contrária do público também acontecerá na mesma proporção.

Se as empresas quiserem continuar sobrevivendo, segundo Weil, elas ***devem se conscientizar que não basta simplesmente competirem no mercado com produtos ou serviços mais eficientes ou modernos, mas sim eliminarem aqueles que sejam nocivos, prejudiciais ou mortais.*** [grifo nosso]
(ibidem, p. 37-44)

WEIL enumera alguns fatores que estão pressionando as empresas a atuarem sob uma concepção mais ética, os quais são descritos a seguir:

- . As associações de defesa do consumidor;
- . A pressão dos movimentos ecológicos;
- . O movimento de volta à simplicidade;
(Alimentação mais natural, reciclagem, evitar o hiperconsumismo que contribua para a danificação do meio ambiente);
- . A desmilitarização progressiva dos blocos Transnacionais;
- . Pressões dos Organismos Financeiros: O Investimento Ético;
- . Pressões do Público Interno.

Na organização do século XXI, o homem não aceitará mais ser tratado como mera peça de uma engrenagem. Ele vai querer saber para quê, para quem e por que trabalha. E mais do que isto, só aceitará trabalhar e o fará com entusiasmo sabendo que ele contribui de algum modo para servir à humanidade... ele só aceitará trabalhar em empresas que cultivem valores construtivos, que lhe permitam realizar o seu potencial como ser humano. WEIL (1991, p.45)

Isto, segundo WEIL não significa somente mudar as pessoas das empresas mas implica em mudar conjuntamente as pessoas e toda uma cultura organizacional, transformando-a para uma cultura organizacional holística.

Cultura Organizacional Holística

A palavra holística é originária do grego *Holos*, que significa inteiro, não-fragmentado. É, segundo WEIL (1991), **uma visão em que o indivíduo, a sociedade e a natureza formam um conjunto indissociável, interdependente e em constante movimento.**

Por *Cultura Organizacional Holística*, WEIL (op.cit. p.89) define como sendo “um conjunto de valores, conhecimentos e costumes ligados a uma visão não fragmentada do mundo em que a organização é considerada um organismo vivo em constante movimento, constituindo um sistema de eventos com uma constante interação e interdependência de sistemas maiores e menores. Isto leva os homens, mulheres e sistemas que dela fazem parte a se comportar de modo plenamente consciente e não automático, dentro de finalidades ligadas ao respeito e ao desenvolvimento de uma vida plena sob todas as suas formas, física, emocional, intelectual e espiritual, em que a humanidade possa evoluir para o pleno despertar de sabedoria e amor.”

Para melhor elucidar este conceito, WEIL explana que as culturas e desenvolvimentos organizacionais participativos (DO) vigentes em várias organizações atualmente, não são necessariamente holísticas, embora a cultura holística integre *a priori* os diferentes aspectos de uma Cultura Organizacional Participativa. Para WEIL, o DO participativo apesar de conter uma das melhores técnicas atuais, não está muito preocupado, juntamente com outros sistemas de gerenciamento organizacionais, com questões éticas, uma vez que ele pode ser aplicado tanto em empresas com finalidades construtivas quanto destrutivas (indústrias do fumo, armamentos).

Nota-se que uma Cultura Organizacional Holística, conforme a concepção de Weil, não se coaduna com atividades que sejam uma ameaça à saúde das pessoas, ao meio ambiente, à paz mundial, bem como fomentem a exclusão social e as explorações econômicas e políticas.

Já para FERREIRA et al, (2001) a administração holística não constitui um modelo inovador de administração, uma vez que ela propõe uma integração dos conceitos defendidos por outros modelos de administração, tais como: a valorização da intuição preconizada pelo modelo japonês; o desenvolvimento pessoal defendido pela administração por objetivos e a interação valorizada pelo Desenvolvimento Organizacional. Os autores enfatizam que os referidos modelos repousam sobre a teoria sistêmica oriunda dos anos 50, sendo então natural que o modelo de administração holística integre conceitos desses modelos.

2.6 – A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL.

Contribuição das Pequenas e Médias Empresas.

O Brasil por ser um país extremamente carente na área social, se torna um vasto campo para as empresas atuarem socialmente. Quando se fala em responsabilidade social, denota-se não somente as ações sociais efetuadas por grandes organizações ou corporações. Também ocorre o fenômeno da responsabilidade social nas empresas de pequeno e médio porte, as PMEs.

As PMEs, segundo SILVA (1998), trazem um grande benefício social ao absorverem grande massa de trabalhadores demitidos das grandes empresas, em função do aumento da tecnologia por parte destas últimas. Ocorre também que as PMEs, SILVA destaca, são menos exigentes nas contratações de novos

funcionários; não seguem os padrões rígidos e excludentes de seleção e recrutamento das grandes empresas.

Além disto, continua Silva, **as PMEs participam ativamente do bem estar social através das associações locais como Lyons Club, Rotary e outras comunidades locais.**

Os laços das PMEs com a comunidade local são muito mais estreitos que aqueles existentes com as grandes organizações em vista destas estarem mais ocupadas com suas relações em nível globalizado.(SILVA, 1998)

A criatividade pode ser uma arma importante à disposição do pequeno empresariado nacional para a realização de pequenos projetos sociais que beneficiem a comunidade local. É o que se vê no fato descrito a seguir :

O empresário Maurício Gattermeyer, em entrevista concedida em Agosto de 2000, proprietário da empresa metalúrgica, de pequeno porte, Ibramave Indústria e Comércio Ltda, localizada em Diadema – SP, ex-voluntário em um grupo escoteiro de São Bernardo do Campo, relata que tinha um sério problema com a sucata gerada por sua empresa. O sucateiro deveria passar semanalmente, com seu caminhão, para a retirada do material descartado; contudo ele freqüentemente atrasava na sua visita para retirada. Isto gerava muito transtorno para a empresa do Sr. Maurício por não haver espaço suficiente para o estoque da sucata acumulada. Além do mais, o valor recebido pela sucata recolhida não era muito significativo.

Ao mesmo tempo, em razão da empresa estar situada em uma bairro da periferia de Diadema, próximo de uma favela, freqüentemente sua empresa era invadida, em horários noturnos ou fins de semanas, ocorrendo pequenos furtos, tais como ferramentas, aparelhos elétricos, equipamentos e outros objetos; furtos estes efetuados por meninos ainda menores de idade residentes nas proximidades da empresa.

Daí surgiu então a idéia de propor aos meninos das redondezas de seu estabelecimento, que fosse retirada por eles, diariamente, a sucata produzida na empresa, podendo ser revendida e, gerando assim uma receita para eles. Os garotos aceitaram prontamente a proposta. Pouco depois não somente os meninos estavam recolhendo a sucata mas também seus pais e mães, faziam o mesmo para complementar a renda da família.

Os furtos no estabelecimento cessaram e o relacionamento do empresário com a comunidade local se tornou tão positivo que pouco tempo depois as chaves do galpão foram confiadas aos meninos que as pegam para abrir o galpão, situado do lado de fora da metalúrgica, para a retirada da sucata, e após a operação de retirada da sucata, as chaves são devolvidas à empresa pelo(s) próprios garotos.

Projetos que envolvem a Comunidade

Em entrevista pessoal concedida em Novembro de 2001, pela supervisora de Recursos Humanos da empresa multinacional *International Engines*, (ex-Maxion), Srta. Sandra Viana de Assis, a mesma informou que nas duas unidades da empresa - Canoas-RS e São Bernardo do Campo-SP – são mantidos Programas Sociais, que servem como referência para outras empresas.

Dentre os Programas Sociais desenvolvidos pela *International Engines* (ex-Maxion) dois se destacam, o Projeto Formare e o Projeto Crescer.

O Projeto Formare, mantido desde 1987, em parceria com a Fundação lochpe, e convênio firmado com o Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), tem por objetivo desenvolver as potencialidades de jovens de população de baixa renda para integrá-los ao mercado de trabalho e à sociedade como profissionais e cidadãos. Isto se dá através de cursos de Mecânicos de Montagem de Produtos, com duração de 12 meses, com estágios supervisionados em diversas áreas da empresa, além de benefícios tais como: bolsa auxílio, vestuário, transporte, alimentação e assistência médica/odontológica. No final do curso os

alunos recebem certificado reconhecido pelo Ministério da Educação e da Cultura (MEC) .

Já o Projeto Crescer, idealizado e patrocinado pela própria empresa, propicia a menores de idade, melhores condições de vida e cidadania, através de formação profissional e educacional. Convênios são firmados com uma Escola Estadual de 2º Grau, nas proximidades das 2 unidades da empresa. Após rigoroso processo seletivo, que vai desde provas classificatórias até visitas às residências dos candidatos para comprovar a situação sócio-econômica, os menores selecionados começam a freqüentar a *International* para cumprirem estágios com duração de até 2 anos com possibilidade de efetivação após este período; sendo que os demais estagiários são encaminhados para empresas da região.

Os menores estagiários recebem treinamento de Higiene, Saúde, Segurança, Desenho Mecânico, Relações Humanas, Conhecimento do Produto e os "5 S". Os menores também recebem os seguintes benefícios: bolsa auxílio, vestuário, transporte, alimentação e assistência médica/odontológica.

Isto demonstra que empresas, independentemente do seu porte, têm condições de executar desde ações sociais simples e criativas quanto se engajarem em Programas Sociais, desenvolvendo projetos mais complexos cujo público-alvo é a própria comunidade residente nas imediações das empresas.

Pesquisas de Ações Sociais

O IPEA - INSTITUTO ECONÔMICO DE PESQUISA APLICADA (2001), ligado ao Ministério do Planejamento, que se destina ao estudo dos problemas sociais brasileiros, efetuou uma pesquisa , coordenada pela socióloga Anna Maria Peliano, sobre Ações Sociais das Empresas nas regiões Sul (1999), Sudeste (1999) e Nordeste (2000), as quais serão parcialmente transcritas a seguir para melhor análise:

**QUADRO 6 - PESQUISA SOBRE AÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS
POR REGIÕES DO PAÍS – 1999/2000**

Descrição	Sudeste	Sul	Nordeste
Número de empresas pesquisadas	1752	1479	1604
Realizaram algum tipo de ação social à comunidade	67%	46%	55%
Ação social realizada ao público interno da empresa	63%	60%	78%
Não beneficiaram a comunidade ou os Empregados	16%	34%	19%

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.
FONTE: www.ipea.gov.br/asocial

Como se pode observar no quadro apresentado, constatam-se práticas de ações sociais por parte de empresas sediadas no país; entretanto nota-se haver um potencial de melhoria a ser trabalhado, principalmente na região Sul do país.

Por outro lado, um grande número de empresas de porte, nacionais ou multinacionais, cuidam com afinco de seu quadro de pessoal, bem como disponibilizam funcionários para programas comunitários, ou patrocinam programas que beneficiam a comunidade. Segue adiante os resultados de uma outra pesquisa (GUIA EXAME 2000), acerca do assunto exposto:

QUADRO 7 - RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA E EXTERNA DE EMPRESAS NO BRASIL EM 2000

AS DEZ MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR, SEGUNDO OPINIÃO DOS PRÓPRIOS FUNCIONÁRIOS	EMPRESAS QUE MAIS DISPONIBILIZAM FUNCIONÁRIOS PARA PROGRAMAS COMUNITÁRIOS	EMPRESAS QUE MAIS PATROCINAM PROGRAMAS QUE BENEFICIAM A COMUNIDADE.
FIAT	3M	ABB
MERITOR – LVS	AMIL	FIAT
Mc DONALD'S	DOW	LUPO
HP	DU PONT	MERC SHARP & DOHME
ABB	LILLY	ARVINMERITOR LVS
XEROX	LUCENT	PFIZER
SAMITRI	NATURA	LOJAS RENNER
MERCK SHARP & DOHME	NESTLÉ	SAMITRI
DPASCHOAL	VISTEON
LOJAS RENNER

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.
 FONTE: Guia Exame 2000 p.24 e 46-55

Cabe enfatizar que os critérios adotados pelo Guia Exame 2000 levaram em conta oito aspectos, a saber:

- Salários;
- Benefícios;
- Oportunidades de carreira e treinamento;
- Segurança e confiança na gestão;
- Orgulho do trabalho e da empresa;
- Clareza e abertura na comunicação interna;
- Camaradagem no ambiente de trabalho; e
- **Responsabilidade Social.** [grifo nosso]

No item *Responsabilidade Social*, procurou-se identificar as empresas que de alguma forma contribuem para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, não só em suas fileiras, mas também na comunidade. Que estimulem seu pessoal a se envolver voluntariamente em ações sociais. Que ajudem a diminuir o impacto das

injustiças sociais. Isto não se trata de caridade; ser socialmente responsável é uma vantagem competitiva. Valoriza a imagem da companhia com os consumidores; e os funcionários por sua vez trabalham com ânimo redobrado quando sabem que seu trabalho não está somente gerando lucros para o empregador. (GUIA EXAME, 2000)

O Balanço Social como ferramenta de avaliação de ações sociais.

Como exposto anteriormente, as manifestações a favor da responsabilidade social vem do início do século 20, entretanto Ciro Torres, sociólogo e coordenador do **Projeto Balanço Social** do IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, salienta que somente a partir dos anos 60 nos Estados Unidos, e no início dos anos 70 na Europa – que este fenômeno popularizou-se, bem como a sociedade também iniciou uma cobrança por maior responsabilidade social das empresas, consolidando-se a necessidade de publicação de balanços ou relatórios sociais. (IBASE, 2001)

O primeiro Balanço Social da história das empresas, foi publicado na França, em 1972 pela empresa *SINGER*. Até que em 12 de julho de 1977, a lei 77.769, deste país, tornou obrigatória a realização de Balanços Sociais para empresas com mais de 700 funcionários, sendo que este número caiu posteriormente para 300 funcionários.(IBASE, idem.)

No Brasil, continua Torres, a empresa estatal Nitrofertil, localizada na Bahia, realizou em 1984 o primeiro Balanço Social, sendo seguida pelo Sistema Telebrás, em meados da década de 80, e pelo Banespa, realizado em 1992. ***“A função principal do Balanço Social é tornar público a responsabilidade social da empresa. Isto faz parte do processo de por as cartas na mesa e mostrar com transparência para o público em geral, para os atentos consumidores e para os acionistas e investidores o que a empresa está fazendo na área social.”*** [grifo nosso] Ciro Torres (*in*: IBASE, 2001)

Premiações Nacionais e Internacionais

Diversas entidades privadas e públicas procuram incentivar a prática da responsabilidade social, desenvolvimento sustentado e assuntos afins, concedendo anualmente premiações aos que se destacarem nos quesitos solicitados, cujo público alvo consiste desde as corporações até as pessoas físicas. No QUADRO 8 que se apresenta na página seguinte, constam algumas das premiações concedidas pelas entidades mencionadas, a saber:

QUADRO 8 - PREMIAÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS RELATIVAS À RESPONSABILIDADE SOCIAL, EM 2001.

NOME DO PRÊMIO	ENTIDADE (S) PROMOTORA (S)	PÚBLICO-ALVO
Prêmio Eco	Câmara Americana de Comércio	Corporações
Gestão Pública e Cidadania	FGV, Fundação Ford e BNDES	Órgãos Públicos e instituições indígenas
Top Social	Instituto ADMB de Responsabilidade Social e ADVB	Corporações
Ethos – Valor Universitário	Instituto Ethos Jornal Valor Econômico	Estudantes Universitários
Prêmio PNBE de Cidadania	Pensamento Nacional das Bases Empresariais	Corporações e Pessoas Físicas
Valor Social	Jornal Valor Econômico	Corporações
Prêmio Fundação Banco do Brasil de Tecnologia Social	Banco do Brasil com apoio da UNESCO	Entidades sem fins lucrativos
Prêmio Bem Eficiente	Kanitz & Associados	Entidades sem fins lucrativos
Prêmio Cidadania	Plano Editorial Anuário Informática Hoje	Corporações
Prêmio Aberje	Associação Brasileira de Comunicação Empresarial	Corporações
Ethos de Jornalismo	Instituto Ethos	Jornalistas
Caracol de Plata - Reconocimiento Iberoamericano al Mensaje de Beneficio Social	Caracol de Plata (Mexico)	Agências Publicitárias e Empresas Patrocinadoras; Meios de Comunicação; Entidades sem fins Lucrativos e; Público em Geral
Annual Corporate Conscience Awards	Center for Responsibility in Business	Corporações
Technology Benefiting Humanity Awards	The Tech Museum of Innovation	Público em Geral; Empresas com e sem fins lucrativos; órgãos públicos.
Moskowitz Prize	The Social Investment Forum	Pessoas Físicas
The Stockholm Challenge	City of Stockholm & European Comission	Entidades públicas, privadas e acadêmicas.

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.

FONTE: RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

<<http://www.respsocialcorporativa.hpg.com.br>>

Considerações relativas ao Capítulo 2.

No presente capítulo, abordou-se inicialmente um histórico da administração e da relação capital e trabalho, desde à revolução industrial até a era da incerteza, de acordo com concepção de CHIAVENATO (1994)

No início deste período, observou-se que a administração estava enfocada principalmente nas questões de produtividade, eficiência, otimização dos lucros e recursos existentes, sem preocupar-se com questões fundamentais como desenvolvimento sustentado, qualidade de vida no trabalho e na sociedade, acreditando que tais questões fossem secundárias, ou deveriam ser resolvidas, não pela iniciativa privada, mas sim pelo Estado.

Com os paradigmas organizacionais burocráticos, funcionais, mecanicistas e de fragmentação do trabalho, o ser humano ficou legado a segundo plano, com a conseqüente desumanização do trabalho. Além do mais, em decorrência do modelo sócio-econômico vigente ao longo do século XX, onde a indústria, de uma forma geral, mantinha uma visão utilitarista e imediatista, graves problemas ambientais foram surgindo durante décadas, culminando com o questionamento da sustentabilidade de nossa civilização no planeta.

Por outro lado, surgiu o Terceiro Setor (MELO NETO e FRÓES 2001) (CAMARGO et al, 2001), para discutir os problemas da humanidade bem como dar sua contribuição prática em várias áreas, uma vez que o Estado (Primeiro Setor) e o Mercado (Segundo Setor) não conseguiram atender a todas as demandas sociais e de desenvolvimento sustentado.

Tendo o Terceiro Setor iniciado basicamente com a filantropia empresarial nos Estados Unidos, milhares de pessoas engajaram-se nesta ação no intuito de atender não somente às suas necessidades de subsistência, e segurança, as quais já estavam relativamente satisfeitas, mas também a necessidades mais sutis, como de estima, social/afetiva, e auto-realização definidas por Maslow (HERSEY e BLANCHARD 1974), ou ainda necessidades de desprendimento, definida por

HAMPTON (1990). Entretanto, não havia coerência entre os grandes capitalistas norte-americanos no início do século XX, que por um lado criavam fundações, que cumpriram um importante papel para o advento da responsabilidade social empresarial, e por outro lado permaneciam com práticas abusivas nos ambientes de trabalho das respectivas empresas-mãe, conforme retratam SAYLER e STRAUSS (1975) e MELO NETO e FRÓES (2001).

Felizmente, nas últimas décadas as empresas começam a preocupar - se mais com as questões sociais, extrapolando a abordagem da *obrigação social*, através do puro recolhimento de tributos e encargos sociais, e adentrando na abordagem de *responsabilidade social* ou *sensibilidade social* conforme definidas por MONTANA e CHARNOV (1999). Tais mudanças não ocorreram por pura e simples determinação do empresariado, mas principalmente em função do crescimento dos movimentos ecológicos e dos direitos do consumidor (MONTANA e CHARNOV, 1999), (KOTLER e ARMSTRONG, 1998), ou, de uma forma mais genérica, por pressão da opinião pública. (SAYLER e STRAUSS, 1975).

A responsabilidade social tem sido debatida por renomados economistas norte-americanos favoráveis à ela (Keith Davis e seguidores), e contrárias à responsabilidade social (Milton Friedman e seguidores). (MONTANA e CHARNOV, 1999) Destacam-se também os argumentos favoráveis de DRUCKER (1981) conclamando os empresários a assumirem as rédeas para a solução dos principais problemas e questões sociais; de SAYLES e STRAUSS (1975) enfatizando as bases éticas das ações dos administradores modernos; de MORGAN (1996) apontando a expectativa das comunidades dos países menos desenvolvidos em relação à ações sociais das multinacionais estabelecidas naqueles países; bem como KOTLER (1998) e GILBERT (1995), enfocando a responsabilidade social em relação ao meio ambiente;

Por outro lado, as pessoas se sentem atraídas a trabalhar, com disposição e entusiasmo, em empresas que abracem causas sociais, como afirmam Anita Roddick (*apud* LANNON et. al. 1993), Dunfee & Mahoney (*in*: LORANGE et. al.1999), e SENGE (1990); assim como KOTLER e ARMSTRONG (1998) destacam

o Marketing Social, e o Marketing como sentido de Missão, como dois dos cinco princípios da política do marketing consciente, ou seja, do marketing com responsabilidade social.

Para uma empresa ser responsável socialmente, tanto em nível interno quanto em nível externo, é necessário que ela adote uma conduta ética centrada em Valores, conforme argumentam WATERMAN JR. (1995), PETERS e WATERMAN (1983), MORRIS (1998), Lowry & Weinrich (*apud* MAXIMINIANO, 1997) Mário Ernesto Humberg, (*in*: TEIXEIRA, 1991), e WEIL (1991); este último também propõe uma cultura organizacional com visão holística, um aperfeiçoamento da administração participativa, enquanto que FERREIRA et al (2001) argumenta que a administração holística também absorve os conceitos de outras teorias de administração.

Quanto à responsabilidade social especificamente no Brasil, destaca-se a importância das pequenas e médias empresas no tocante ao assunto (SILVA, 1998); assim como a exemplificação de ações sociais ocorridas nas empresas Ibramave, de pequeno porte, bem como na multinacional *International Engines* (ex-Maxion). Também são relevantes: a pesquisa de ações sociais por regiões do Brasil efetuada pelo Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada (IPEA); a pesquisa de responsabilidade social interna e externa de empresas no Brasil efetuada pelo GUIA EXAME 2000; o Projeto Balanço Social do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE; além das diversas entidades nacionais, e algumas internacionais, que concedem premiações à pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, objetivando fomentar a prática da responsabilidade social.

O presente capítulo procurou retratar a importância da responsabilidade social na iniciativa privada no intuito de servir como uma fundamentação coerente para todo administrador que deseje aplicar ações sociais, retratando aspectos históricos, conceituais, psicológicos, sociológicos, éticos e pragmáticos da responsabilidade social.

Urge que a sociedade, e também mais especificamente as empresas, resolvam as diversas discrepâncias sociais existentes na atualidade. O avanço tecnológico e da informação não podem sobrepor à questão humana, uma vez que o **ser humano** é o fato gerador do desenvolvimento tecnológico e científico. Desta forma, compete ao próprio ser humano, personalidade física, jurídica, pública ou privada, utilizar seu talento e criatividade para o equacionamento da seguinte problemática contemporânea: **Buscar a excelência dos produtos e serviços oferecidos à sociedade, concomitantemente à melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e nas comunidades locais, nacionais e globalizada.**

A referência para todo e qualquer ramo de atividade tem que girar em torno do ser humano. Iniciando-se com a missão da empresa, até o produto ou serviço colocado no mercado, o administrador contemporâneo, ou holístico, segundo a concepção de WEIL e outros pensadores, não pode perder o *foco humano* em suas atividades, porque, como citado por KANAANE, a vida e o trabalho estão interrelacionados.

Recorrendo-se à definição clássica da administração, que é “promover o Bem Comum”, os administradores contemporâneos precisam resgatar este princípio através de um sincero e efetivo engajamento aos Valores Humanos que esta definição preconiza. A responsabilidade social desta forma, se torna uma consequência natural da aplicação consciente de Valores Humanos no trabalho e na comunidade em que a empresa interage, contribuindo assim para sanar as desigualdades sociais existentes na atualidade.

CAPÍTULO 3.

ESTUDO DE CASO: O ESCOTISMO COMO OPÇÃO DE INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL.

Todo desenvolvimento verdadeiramente humano significa o desenvolvimento conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertencer à espécie humana. MORIN (2000, p.55)

Diferentemente da imagem que o Escotismo dá num primeiro momento, de ser um movimento simplesmente recreativo, onde os jovens se divertem em excursões e acampamentos, o Escotismo tem como objetivo auxiliar o jovem a assumir o seu próprio desenvolvimento, a ser um cidadão participativo em sua sociedade, agregando valores de caráter e moral que norteiem sua vida, oferecendo ao jovem uma educação complementar àquela recebida na família e na escola oficial.

Para melhor compreender-se o Escotismo como uma opção de investimento social, por parte do empresariado, na educação não-formal de crianças e jovens, faz-se necessário adentrar nos seguintes tópicos:

- Um panorama da educação formal no mundo contemporâneo;
- O significado de educação não-formal e como o Escotismo atua nesta educação não-formal;
- Valores que estão presentes na prática escoteira;
- Os fundamentos do Escotismo;
- A história do Movimento Escoteiro;
- A estrutura organizacional em níveis mundial, nacional, regional e local do escotismo reconhecido oficialmente;
- A participação de adultos no Movimento Escoteiro;
- O Escotismo no contexto sócio-econômico-cultural;
- A História do Movimento Escoteiro;

3.1 – UM PANORAMA CONTEMPORÂNEO DA EDUCAÇÃO FORMAL.

Segundo D' AMBRÓSIO (1997), ex-Diretor do Instituto de Matemática da Unicamp, também chefiou a Unidade de Melhoramentos de Sistemas de Educação da Organização dos Estados Americanos, (OEA), a educação no Brasil e no mundo inteiro passa por uma grande crise, em todos os níveis; uma crise de obsolescência, de não saber acompanhar a evolução deste mundo.

O autor citado enfatiza que a educação em geral ainda se mantém no velho estilo; ainda se mantém com o paradigma que se estabeleceu no tempo de Newton, segundo o qual para aprender é necessário que se seja ensinado; e que *ensino* tem como conseqüência *aprendizagem*. E que este paradigma, que coloca o *ensino* ocasionando *aprendizagem* é algo que está superado. **“Sabemos que o ensino se faz de muitas formas, e não daquele estilo tradicional ‘professor e aluno’, ‘um expositor e aquele que está assistindo’, mas atinge dimensões até impossíveis de se imaginar.”** [grifo nosso] (D' AMBRÓSIO, p.9)

Já FREIRE (1996, p.25) salienta que **“ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para sua produção ou construção...”**. argumentando que não há docência sem discência; tanto professor e aluno interagem no ensino/aprendizado, sendo que seus sujeitos, apesar de diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto, um do outro. **“Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender.”** FREIRE (1996)

DE MASI, sociólogo italiano, (2000) diz que, tanto a educação familiar como a escolástica foram destinadas, quase que exclusivamente, à preparação do jovem para o trabalho. O autor complementa que, o método utilizado, com a severidade das disciplinas; o ritmo dos compromissos e deveres de escola; e o conteúdo dos programas, buscam obter cidadãos muito mais preparados para o trabalho do que para os momentos de lazer. **“Em muitas escolas, sobretudo as de administração, os horários são stressantes e a competitividade não conhece limites, de modo a preparar os alunos exclusivamente para a atividade**

profissional, feita de eficiência e falta de escrúpulos, mas sem qualquer interesse residual para o lazer, os afetos familiares e a liberdade de pensamento.” [grifo nosso] DE MASI (1996, p.303)

OSTROWER (2001) destaca que o homem contemporâneo, colocado diante de múltiplas funções que deve exercer, também pressionado por múltiplas exigências e bombardeado por um fluxo ininterrupto de informações contraditórias, em um ritmo acelerado a ponto de quase ultrapassar o ritmo orgânico de sua vida, ao invés de integrar-se como ser individual e ser social, sofre um processo de desintegração. *Aliena-se de si, de seu trabalho, de suas possibilidades de criar e de realizar em sua vida conteúdos mais humanos.* (idem, p.6)

Por sua vez, KANAANE e ORTIGOSO (2001) enfatizam que, com a constatação de problemas nacionais, sociais, administrativos, além de político e econômicos, isto leva ao questionamento quanto ao fato de segmentos importantes do país serem dirigidos por pessoas as quais foram educadas formalmente, num sistema que enfoca o sucesso econômico e profissional a qualquer custo; tendo como resultante, segundo os autores, o individualismo, a corrupção, a violência, e a degradação dos Valores Humanos.

KANAANE e ORTIGOSO (idem) ressaltam que, em sintonia com alguns indicadores educacionais propostos, tais como, aprender a aprender, a aprendizagem como um processo, a discordância permitida, dentre outros, deve-se, “empreender ações para que valores éticos e sociais, muitas vezes relegados a segundo plano, e até ridicularizados, venham definitivamente a fazer parte de uma nova abordagem educacional, destacando-se o papel dos administradores, educadores, facilitadores de aprendizagem diante deste processo.”

KANAANE e ORTIGOSO (2001, p.73)

Maria Cândida MORAES (2000), por sua vez, afirma que no paradigma tradicional a organização do ensino obedece a um modelo burocrático, com estruturas hierarquizadas, cujas decisões são tomadas no topo da instituição, num

nível não muito próximo dos alunos que aprendem; o ensino é organizado por especialidades, funções em que cada disciplina é pensada separadamente.

A autora ressalta que o novo paradigma da ciência, além de reintegrar o sujeito na construção do conhecimento, resgata também a importância do processo de reconhecer que pensamento e conhecimento, como tudo na natureza, estão em holo-movimento. A ênfase deverá estar na *aprendizagem*, na construção do conhecimento, resultantes da relação sujeito-objeto, que solidários formam entre si um único todo; e não mais no ensino, não mais na mera instrução.

E qual é o perfil deste aprendiz ?

É um ser original, singular, diferente e único. É um ser de relações, contextualizado, alguém que está no mundo e com o mundo, cuja realidade lhe será revelada mediante sua construção ativa... Um ser inconcluso, inacabado, em permanente estado de busca, que necessita se educar permanentemente... Um sujeito de *práxis*, como afirma Freire, de ação e reflexão sobre o seu mundo, que não pode ser compreendido fora de suas relações dialéticas com o mundo... Um sujeito de diálogo amoroso, horizontal, cheio de fé, esperança, confiança e parceria, a ser estabelecido entre os seres que se educam mutuamente e crescem juntos.
(MORAES, 2000, p.138)

Os Quatro Pilares da Educação

Segundo o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, mais conhecido por *Relatório Delors* (DELORS et al, 1999) a educação deve organizar-se em torno de quatro aprendizagens fundamentais, denominados de *Os Quatro Pilares da Educação* que serão de algum modo para cada indivíduo os pilares do conhecimento, a saber:

- a- *Aprender a aprender*** – adquirindo-se os instrumentos da compreensão; combinando-se uma cultura geral, suficientemente vasta, com a possibilidade de trabalhar em profundidade um pequeno número de matérias;

- b- Aprender a fazer** – para poder agir sobre o meio envolvente; a fim de adquirir não somente uma qualificação profissional mas, de uma forma mais ampla, competências que tornem a pessoa apta a enfrentar numerosas situações; a trabalhar em equipe; aprender a fazer também no âmbito das diversas experiências sociais ou de trabalho, que se oferecem aos adolescentes tanto espontaneamente, no contexto local ou nacional, quanto formalmente, no desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho.
- c- Aprender a conviver** – a fim de participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas; desenvolvendo a compreensão do outro e a percepção das interdependências, no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz.
- d- Aprender a ser** – para o melhor desenvolvimento da personalidade do indivíduo e agir com maior capacidade de autonomia, de discernimento e de responsabilidade pessoal. Isto se faz, não se negligenciando na educação, nenhuma das potencialidades de cada ser humano: memória, raciocínio, sentido estético, capacidades físicas, aptidão para comunicar-se.

A Comissão Internacional ratifica plenamente o postulado do relatório de 1972 denominado *Aprender a Ser*. “O desenvolvimento tem por objeto a realização completa do homem, em toda a sua riqueza e na complexidade das suas expressões e dos seus compromissos: indivíduo, membro de uma família e de uma coletividade, cidadão e produtor, inventor de técnicas e criador de sonhos”. (DELORS et al, 1999, p.101)

Ainda de acordo com o referido *Relatório Delors*, via de regra, o ensino formal orienta-se, em sua essência, para o *aprender a aprender* e, em menor escala para o *aprender a fazer*; as duas outras aprendizagens dependem, a maior parte das

vezes, de circunstâncias aleatórias, quando não tidas de algum modo, como extensão natural das duas primeiras.

A Comissão entende que cada um dos “quatro pilares do conhecimento” deve ser objeto da mesma atenção por parte do ensino estruturado no intuito de que a educação seja uma experiência global a levar cabo ao longo de toda a vida, tanto no plano cognitivo quanto prático, para o indivíduo enquanto pessoa e membro da sociedade. Para tal, pressupõe-se, segundo o *Relatório Delors* (op.cit.), que se *ultrapasse a visão puramente instrumental da educação*, considerada como a via obrigatória para obter certos resultados, como *saber-fazer*, aquisição de capacidades diversas, fins de ordem econômica, e se passe a considerá-la em toda a sua plenitude: ***a realização da pessoa, que na sua totalidade, aprende a ser.***

3.2 – O ESCOTISMO COMO AGENTE EDUCADOR NÃO-FORMAL.

...o mais importante objetivo do adestramento escoteiro – educar; não simplesmente instruir (pense bem nisto!), mas educar, isto é, levar o jovem a aprender por si próprio e voluntariamente tudo aquilo que contribua para forjar seu caráter. BADEN-POWELL (BADEN-POWELL . Guia do Chefe Escoteiro, 2000, p. 46)

Em discurso proferido pelo Dr. Jacques Moreillon, Secretário Geral da Organização Mundial do Movimento Escoteiro, perante a 29^a Conferência Geral da UNESCO, realizada em Paris, em 29 de outubro de 1997, o Dr. Moreillon referindo-se ao *Relatório Delors* (op.cit.) destaca que , o mesmo estabelece que **o processo educacional quadripartite, (*aprender a aprender; aprender a fazer; aprender a conviver; e aprender a ser*) não é exclusivo da *educação formal* , ministrada pelas escolas e universidades, mas também se faz presente na *educação informal* (no seio da família, pelos meios de comunicação e pelo ambiente) e também na *educação não-formal* (quando em movimentos educacionais voluntários, no qual se insere o Escotismo).**[grifo nosso] Moreillon, in: (UEB. *A Educação da Juventude*.1998)

Moreillon salienta que o *Relatório Delors* aponta a dificuldade que muitos professores, no ensino formal, enfrentam em continuar também sendo *educadores*, em vista da grande quantidade de conhecimentos que devem transmitir aos seus alunos; freqüentemente surgem situações em que a escola, por ter que *ensinar* cada vez mais e mais, acaba por *educar* menos e menos.

Por outro lado, continua Moreillon, há uma tendência mundial de enfraquecimento da educação familiar, a *informal*; as famílias estão oferecendo aos seus filhos, maior *independência*, mas sem lhes ensinar a **autonomia**, necessária para administrar melhor a independência; tendo as drogas, a violência e outros males da juventude, como a contradição existente entre a *independência de fato* e a *ausência de autonomia* de outro.

Além do mais, segundo Moreillon, uma característica de nossa sociedade de consumo, é ensinar o *preço* de tudo, mas não se ensina o *valor* de nada.

Déficit entre educação e ensino ! Déficit entre independência e autonomia !
 Déficit entre preços e valores ! É enorme o desafio enfrentado por nossa sociedade. Mas é um desafio que pode ser vencido pela educação não-formal, oferecida pelos movimentos de juventude, particularmente aqueles que propõem padrões sociais e atitudes baseados em um sistema estruturado de valores... **Não pode haver melhor investimento do que aquele que for feito no futuro do jovem autônomo, solidário, responsável, comprometido, capaz de administrar sua vida e de se autodesenvolver plenamente como indivíduo e membro da sociedade. E é essa a espécie de jovem que emerge dos movimentos educacionais não-formais como o Escotismo e os outros co-autores do documento.** [grifo nosso]
 Moreillon, *in*: (UEB. A Educação...op.cit.p.4)

Com o apoio da *The International Award Association*, que se ocupa da coordenação e da promoção do Prêmio Internacional para a Juventude, cinco das maiores organizações de caráter mundial que atuam no campo da educação não-formal, a *Aliança Mundial das Associações Cristãs de Moços - Young Man Christian Association (YMCA)*; a *Associação Mundial de Jovens Cristãs - Young Women Christian Association (YWCA)*; a *Organização Mundial do Movimento Escoteiro - World Organisation of the Scout Movement (WOSM)*; a *Associação Mundial das Bandeirantes - World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS)*; a

Federação Internacional das Sociedades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, formularam uma declaração conjunta na referida Conferência Geral, intitulada “*A Educação da Juventude. Uma declaração no limiar do século XXI*”, como sua resposta ao *Relatório Delors*, destacando a importância da educação não-formal devido às suas características específicas e intrínsecas que não se confundem com a educação formal e informal, a saber:

QUADRO 9 - CARACTERÍSTICAS DAS ORGANIZAÇÕES DE EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

CARACTERÍSTICAS	SÍNTESE
1. O caráter voluntário	Quem adere a tais organizações o fazem voluntariamente.
2. A aprendizagem pela prática	Não se limita a aprendizado teórico.
3. Os programas progressivos	O jovem assimila gradualmente o programa de acordo com o seu ritmo, grau de desenvolvimento e disposição ao aprendizado.
4. Os grupos de companheiros da mesma faixa etária.	Essencial ao processo de formação de uma escala de valores pelos jovens.
5. As relações entre os jovens e os adultos	Ambos colaboram de forma voluntária aprendendo uns com os outros, sem autoritarismo mas sim com apreciação e respeito mútuos.
6. O desenvolvimento de lideranças	Os jovens assumem funções de direção, democrática e responsável, como componentes de seus programas.
7. O desenvolvimento de sistemas de Valores	Todas as organizações fundamentam e põem em prática um conjunto de Valores que os jovens agregam e lhes servirão de inspiração para toda a vida.

Quadro adaptado pelo pesquisador da presente dissertação.
 FONTE: UEB. *A Educação para a Juventude*. 1998 p.12-13)

As cinco organizações mencionadas reúnem atualmente mais de 100 milhões de jovens e um número significativo de adultos, que contribuíram no século XX para a educação de mais de um bilhão de meninos e meninas em todo o planeta.

(idem)

Cabe lembrar que dentre estas cinco organizações, a WOSM e a WAGGGS são co-irmãs e **utilizam o escotismo como “modus operandi”**, contando hoje com aproximadamente 29 milhões ² e 10 milhões ³ de membros respectivamente, sendo que, desde o início do Movimento Escoteiro, mais de 250 milhões de jovens foram beneficiados com o programa desenvolvido por ambas organizações.

3.3 – VALORES E O ESCOTISMO

**“A boa natureza dos animais é a força do corpo;
a dos homens, a excelência do caráter.”**

Demócrates

O objetivo maior do Movimento Escoteiro é a formação de melhores cidadãos, conscientes de suas responsabilidades, que assumam o seu próprio desenvolvimento, ou seja, como disse o fundador do escotismo, quase no fim de sua longa existência; “ vamos, portanto, no treinamento de nossos escoteiros, guardar os altos objetivos tidos em vista, não nos deixando absorver demasiado pelos detalhes. Não deixemos a técnica sobrepor à Moral. Eficiência no campo; vida mateira; acampamentos; excursionismo; boas ações; confraternização; Jamborees, tudo isso são Meios, não o Objetivo. **O Objetivo é o caráter.**” [grifo nosso]
Baden-Powell (UEB . *Fundamentos do Escotismo do Brasileiro*. 1998 mód.1 f.3.)

O código de ética Escoteiro ⁴

As crianças e jovens que adentram no Movimento Escoteiro bem como os adultos voluntários que se prontificam a colaborar, entram em contato com uma espécie de código de ética escoteiro, composto pela **Promessa Escoteira**, que é acompanhada da **Lei Escoteira**, aplicável a crianças e jovens acima de 11 anos. Os adultos efetuam a mesma Promessa Escoteira com um pequeno adendo. Para

² Vide Apêndice A.

³ www.bandeirantes.org.br

⁴ Definição do pesquisador do presente trabalho.

as crianças na faixa etária de 7 a 10 anos incompletos, há uma forma adaptada à idade, denominada de Promessa do Lobinho , acompanhada da Lei do Lobinho. (UEB. *Princípios, Organização e Regras*. 1998)

O novo integrante é inicialmente instruído, orientado a respeito da Promessa e da Lei no intuito de analisá-las, ver se está de acordo com seus objetivos e metas pessoais e depois de um espaço de tempo, variável de indivíduo para indivíduo, assim que se julgar pronto para aceitá-las, informa ao seu respectivo líder, adulto ou juvenil, que está pronto para efetuar sua **Promessa Escoteira**.

A **aceitação voluntária** de um compromisso de vivência da Promessa e da Lei Escoteira se realiza em uma cerimônia com o Hasteamento da Bandeira Nacional. A partir deste momento, inicia-se a vida escoteira, propriamente dita, do novo integrante.

Tanto a Promessa Escoteira quanto a Lei Escoteira foram idealizados por Baden-Powell, fundador do movimento, com algumas poucas adaptações de acordo com as culturas de cada nação. Seguem os textos adotados no Brasil da Lei e Promessa Escoteira.(idem, idem)

PROMESSA ESCOTEIRA

***Prometo pela minha honra fazer o melhor possível para:
Cumprir meus deveres para com Deus e minha Pátria;
Ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião;
Obedecer a Lei Escoteira.***

Para adultos acrescenta-se ao final:

...e servir à União dos Escoteiros do Brasil.

A LEI ESCOTEIRA

- I - O Escoteiro tem uma só palavra; sua honra vale mais do que a sua própria vida.***
- II - O Escoteiro é leal.***
- III - O Escoteiro está sempre alerta para ajudar o próximo e pratica diariamente uma boa ação.***
- IV- O Escoteiro é amigo de todos e irmão dos demais Escoteiros.***
- V - O Escoteiro é cortês.***
- VI - O Escoteiro é bom para os animais e as plantas.***
- VII- O Escoteiro é obediente e disciplinado.***
- VIII- O Escoteiro é alegre e sorri nas dificuldades.***
- IX- O Escoteiro é econômico e respeita o bem alheio.***
- X- O Escoteiro é limpo de corpo e alma.***

Na Lei e Promessa Escoteira, estão implícitos valores tais como: Honra, Lealdade, Solidariedade, Fraternidade, Cortesia, Bondade, Obediência, Disciplina, Alegria, Otimismo, Respeito, Pureza.

Baden Powell colocou a Lei Escoteira em uma base positiva, ou seja, ela foi elaborada no intuito de ***servir de um guia às ações dos jovens***, ao invés de servir de repressão às suas faltas. Por isto que as leis expressam “faça” ao invés de “não faça”. O autor destaca que proibições geralmente incitam à desobediência, como um desafio ao espírito de independência de qualquer menino (ou homem) que se preze. (POWELL, 1986)

3.4 – FUNDAMENTOS DO ESCOTISMO

Ao estudar-se os Fundamentos do Escotismo, pode-se melhor compreender como Valores estão presentes na vida escoteira. Para tal é preciso adentrar na **definição** do Escotismo, seu **propósito**, **princípios**, **método** aplicado e a **missão** do Movimento Escoteiro.

3.4.1 - Definição de Escotismo

“ O Escotismo é um movimento educacional de jovens com a colaboração de adultos voluntários sem vínculos político-partidários, que valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, raças e crenças, de acordo com o propósito, os princípios e o método escoteiro concebido por Baden Powell.” [grifo nosso]

(UEB. *Fundamentos do Escotismo Brasileiro*. 1998. mód.1 f.1.)

No intuito de se esclarecer mais detalhadamente a definição de Escotismo, a mesma será fracionada para se tecer os comentários que se fizerem apropriados:

O escotismo é um movimento educacional....

O escotismo atua como uma educação complementar à educação familiar e escolar do jovem sem ter a pretensão de substituí-las, contudo fornece ao jovem meios dele absorver princípios e valores que auxiliarão na formação de seu caráter.

...de jovens...

O Movimento Escoteiro é feito pelos próprios jovens, que abrange a faixa etária da infância, passando pela adolescência e culminando com jovens adultos, aos 21 anos de idade.

...com a colaboração de adultos...

Os adultos são os facilitadores e estimuladores do Movimento Escoteiro, atuando tanto diretamente na educação dos jovens, na denominada área “técnica”, quanto na área administrativa, ou de formação de adultos voluntários. Os adultos

têm uma variedade de funções a exercer dentro do Movimento Escoteiro, de acordo com suas habilidades e preferências pessoais.

...voluntários...

Todos os adultos ingressam no Movimento livre e espontaneamente, com a intenção dar o seu “quantum” de colaboração voluntária, movidos por idealismo, sem qualquer interesse de remuneração.

...sem vínculos político-partidários...

O escotismo não se envolve com campanhas ou apoios político-partidários. Por outro lado, o Movimento Escoteiro preocupa-se com as questões político-econômico-sociais da nação bem como incentiva todos os seus membros a exercerem sua cidadania plena também por intermédio de uma boa consciência política, respeitando-se as opções político-partidárias de cada membro.

...que valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, raças e crenças...

Há uma grande integração entre membros do Movimento Escoteiro, os quais são oriundos de camadas sociais, crenças e raças diversas mas que são iguais no convívio, constatando-se que é possível a coexistência pacífica, fraternal e solidária entre seres humanos, norteados em princípios e valores universais.

Compreender o humano é compreender sua unidade na diversidade, sua diversidade na unidade. É preciso conceber a unidade do múltiplo, a multiplicidade do uno. A educação deverá ilustrar este princípio de unidade/diversidade em todas as esferas. (MORIN, 2000, p.55)

...de acordo com o propósito, os princípios e o método escoteiro concebidos por Baden Powell.

Todos os membros do Movimento Escoteiro têm um vínculo e compromisso com o seu fundador, o Lorde inglês Baden-Powell (1857-1941), cujo propósito, princípios e método por ele idealizados serão detalhados no próximo item.

3.4.2 – Propósito Escoteiro .

O propósito do Movimento Escoteiro é **“contribuir para que os jovens assumam o seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em sua comunidade.”** [grifo nosso]

(UEB. *Fundamentos do Escotismo Brasileiro*.1998 mód.1 f.7.)

Assumir o seu próprio desenvolvimento significa que o jovem pode adquirir por intermédio do Movimento Escoteiro, discernimento para fazer opções, para descobrir aquilo que quer e pode conquistar. Que seja capaz de assumir responsabilidades, de formular seu projeto de vida e lutar por ele com dignidade.

O Programa de Jovens que o Movimento Escoteiro oferece a crianças e jovens é capaz de exercer sua influência sobre as seguintes áreas de desenvolvimento : físicas, intelectuais, sociais, afetivas, espiritual e de caráter.

(UEB *Programa de Jovens*. 2000)

A seguir estão alguns exemplos de atividades que o Escotismo fornece no intuito de auxiliar no desenvolvimento e na realização das diferentes potencialidades dos jovens:

Físicas – jogos ativos, caminhadas, competições esportivas ou que requeiram habilidades físicas, adestramento em habilidades manuais...

Intelectuais – Desenvolvimento de habilidades de raciocínio através de jogos de inteligência, de memória e observação, adestramento técnico de vida ao ar livre...

Sociais – O próprio sistema de patrulhas, onde os escoteiros formam um pequeno grupo, de no máximo 8 elementos, liderado por um monitor, também jovem, favorece a sociabilidade em vista de todos agirem com funções específicas necessárias à harmonia da patrulha como um todo. Além disto é comum a visita a

outros grupos escoteiros, acampamentos de grupo, regionais ou nacionais visando a confraternização; campanhas de solidariedade...

Afetivas – A vida ao ar livre despertando o amor aos animais e às plantas, as atividades de solidariedade desenvolvendo o amor ao próximo, a valorização das atitudes de simpatia, compreensão e afeto com os demais.

Espirituais – O incentivo à prática da sua religião; a aceitação de Deus; as orações realizadas na abertura e no encerramento de qualquer atividade, bem como os cultos ecumênicos, encontros inter-religiosos, propiciam momentos de reflexão e agradecimento, aproximando o jovem da parte espiritual existente dentro de si.

Caráter – Um convite permanente a uma vida de reflexão e à interação com outras pessoas, procurando oferecer ao jovem um bom conhecimento de si mesmo. Os Valores contidos na Promessa e Lei Escoteira que se pretende que o jovem os interiorize e assuma.

O Movimento Escoteiro procura desenvolver as potencialidades do jovem como um todo, não fracionando-o em única abordagem mas dando-lhe uma educação integral, com **enfoque holístico**, que conduz o jovem a ter uma visão mais ampla da realidade da vida, da sociedade e de si mesmo, dando-lhe condições de ser um cidadão responsável, participante e útil em sua comunidade. (UEB. *Comissão Nacional de Programa de Jovens*, 2001)

O homem e sua ação não se manifestam independentemente de seu entorno natural, social, cultural e emocional .

D'Ambrósio, *in*: (WEIL et al, 1993, p. 82-83)

3.4.3 – Princípios Escoteiros .

O Escotismo baseia-se em três princípios fundamentais, os quais são deveres assimilados voluntariamente pelos integrantes do Movimento, a saber: **Deveres para com Deus; Deveres para com os Demais; Deveres para Consigo Mesmo.**

- **Deveres para com Deus** – No Movimento Escoteiro incentiva-se a vivência religiosa, a adesão a princípios espirituais ou a busca da religião que os expresse, respeitando-se as demais religiões.

Uma forma prática de vivência religiosa dentro do escotismo são as orações de natureza ecumênica que todos fazem no início e no final de cada atividade, quer seja ela na sede do grupo escoteiro, em uma excursão ou acampamento, bem como a realização de cultos ecumênicos, encontros inter-religiosos, reflexões sobre religiosidade e espiritualidade.

Para Jung a psique humana, na sua camada mais profunda, é religiosa, crística e teísta...o homem é um ser religioso. Ele tem dentro de si uma força, um dinamismo que o impele para Deus.

(WILGES,1984 p.18)

- **Deveres para com os Demais** – a relação e a responsabilidade de uma pessoa para com a sociedade em seu sentido mais amplo, ou seja, sua família, sua comunidade local, seu país e o mundo, incluindo o respeito pelos demais e pela natureza; é a participação ativa no desenvolvimento da comunidade, que leva ao exercício pleno da cidadania.

Baden Powell define cidadania como lealdade ativa para com a comunidade e enfatiza que não basta simplesmente que as pessoas se considerem bons cidadãos pelo mero cumprimento das leis de um país; por trabalharem; exprimirem sua opinião política; praticarem esportes; e deixando que o governo se preocupe com as questões da vida e do bem estar da nação. O fundador do escotismo complementa que:

“Isto é uma forma passiva de cidadania. E neste mundo, cidadania passiva não é suficiente para assegurar liberdade, justiça, honra e honestidade. Só nos servem, em verdade, cidadãos ativos e úteis” [grifo nosso] (POWELL, 2000. *Guia do Chefe Escoteiro*. p.28.)

O Movimento Escoteiro incentiva no seu dia-a-dia, o civismo, o amor à pátria, o respeito à Bandeira, tanto que toda atividade escoteira é efetuada com a Bandeira Nacional hasteada. É o amor à terra-mãe contudo respeitando-se as outras culturas e nações.

BADEN-POWELL, um cidadão inglês e um herói nacional, cujo país foi a maior potência colonialista do início do século XX, não se embriagou com o nacionalismo cego, explanando aos escoteiros o sentido do patriotismo:

“Está certo ter orgulho do seu país, mas não dá para bazofiar sobre ele e desprezar os outros, ou colocá-lo num pedestal mais alto do que ele merece. O melhor patriotismo é ajudar a elevar a eficiência do seu país de forma que ele possa tomar o seu lugar adequado na equipe das nações do mundo.” BADEN-POWELL

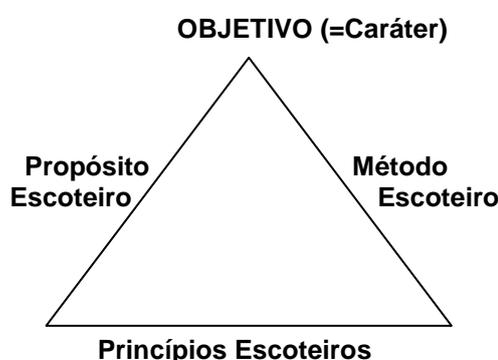
No I Simpósio Internacional sobre a “Ética no Mundo da Empresa”, promovido pela Fundação Fides (Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social), o então Senador da República, José Eduardo de Andrade Vieira conclama os empresários a fomentarem o patriotismo, nos seguintes termos:

O movimento cívico de subir a rampa, hastear a bandeira, acho que a nação carece disto e é preciso que a classe empresarial se conscientize da importância que estes movimentos cívicos têm para a reconstrução dos valores da Nação. Mas não podem ser apenas casos isolados. Temos que prestigiar esses movimentos, valorizá-los e criar as condições para que eles se tornem permanentes. Viera. J.E.Andrade, in: Resgatar a Função Social da Empresa. (TEIXEIRA, op.cit.p.31)

- **Deveres para consigo mesmo** – a responsabilidade que uma pessoa tem por desenvolver seu próprio potencial, fazendo o seu melhor possível.

Os princípios escoteiros mencionados, **Deveres para com Deus, Deveres para com os Demais, e Deveres para Consigo Mesmo** são a base dos Valores no Escotismo; é o sustentáculo no qual, juntamente com o método e o propósito escoteiro vão levar de encontro aos objetivos, à missão do escotismo.

FIGURA 1 - FUNDAMENTOS DO ESCOTISMO



FONTE: UEB. *Fundamentos Do Escotismo Brasileiro*. 1998 mód.1 f.5.

3.4.4 – O Método Educacional Escoteiro.

O Escotismo é baseado no conceito de **auto-educação** de forma **progressiva**. O Método Escoteiro objetiva ajudar cada jovem a usar e desenvolver suas capacidades interesses e experiências; a estimular a descoberta e o desenvolvimento de novas aptidões e interesses; a ajudá-lo a encontrar formas de descobrir suas necessidades nos diferentes estágios de desenvolvimento e abrir portas para outros estágios em sua caminhada.

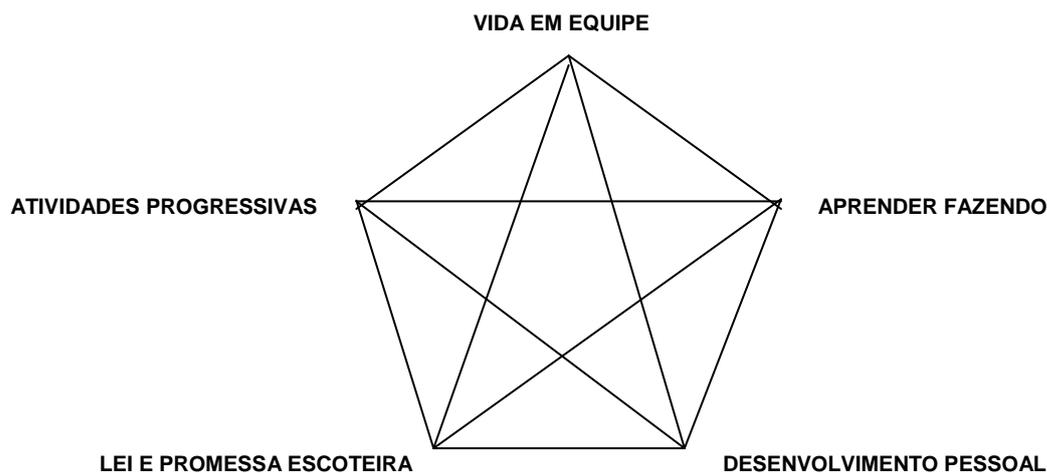
(UEB. *Comissão Nacional de Programa de Jovens...* 2001 p.20.)

O **Método Escoteiro** é um **sistema** constituído por **5 elementos** fundamentais que constituem um **TODO** integrado, que se combinam entre si. Cada um dos 5 elementos que compõem o Método Escoteiro, podem ser considerados

isoladamente um método, e de fato o são considerados por outras instituições educacionais, entretanto **só se pode falar de Método Escoteiro quando todos os 5 elementos estão combinados em um sistema educacional integrado.**

(idem, p.21)

FIGURA 2 - OS ELEMENTOS DO MÉTODO ESCOTEIRO



FONTE: UEB. Comissão Nacional De Programa De Jovens. 2001.

- **Vida em Equipe** – A integração a pequenos grupos é um elemento importante do Método Escoteiro. A tendência natural dos jovens é formar a sua “turma”. Daí que tais grupos aceleram a socialização, possibilitam a identificação de todos os seus membros com objetivos comuns; permitem o profundo conhecimento de outras pessoas e facilitam a apreciação mútua, a liberdade e a espontaneidade, criando uma atmosfera privilegiada para que o jovem cresça e se desenvolva. O pequeno grupo possibilita a descoberta e a aceitação progressiva de responsabilidade e prepara o jovem para o auto- controle por meio da disciplina assumida voluntariamente, além de desenvolver as capacidades de cooperação e liderança.

- **Lei e Promessa Escoteira** – Como abordado anteriormente, a Lei e Promessa Escoteira é um código de ética assumido voluntariamente para toda a vida, tanto individualmente, quanto coletivamente. É uma forma prática e concreta do jovem compreender os Valores que o Escotismo propõe como base para a vida de cada um.

- **Aprender Fazendo** - baseado na **educação pela ação**, é um outro elemento do Método Escoteiro que valoriza o aprendizado pela prática; os hábitos de observação, dedução e indução e o treinamento para a autonomia baseado na auto confiança e iniciativa.

- **Atividades progressivas, atraentes e variadas** – os jogos, a vida ao ar livre, o contato com a natureza, o domínio das técnicas e habilidades úteis, os acampamentos, as excursões, visitas, a mística, encontros fraternais formam um conjunto de atividades variadas que além de fazer parte da educação integrada, motivam a participação do jovem às atividades escoteiras.

- **Desenvolvimento pessoal pela orientação individual** – este elemento consiste em colocar o adulto voluntário, escotista, em contato com o jovem para orientação e aconselhamento, para nortear ou corrigir rotas mas não controlar ou dirigir.

3.4.5 – A Missão do Movimento Escoteiro.

As associações escoteiras participantes da 35^a Conferência Escoteira Mundial aprovaram a resolução 3/99 que estabelece a Missão do Escotismo: (UEB. *Comissão Nacional...* op.cit. p. 60.)

A missão do Escotismo é contribuir para a educação dos jovens, por meio de um sistema de Valores baseados na Promessa e Lei Escoteiras, para ajudar a construir um mundo melhor onde as pessoas se realizem como indivíduos e desempenhem um papel construtivo na sociedade.

Isto é alcançado:

- ▶ envolvendo-os, durante os anos de sua formação, em um processo de educação não-formal;
- ▶ utilizando um método específico que torna cada jovem agente principal de seu próprio desenvolvimento, como uma pessoa autoconfiante, solidária, responsável e comprometida; e
- ▶ auxiliando-os na construção de um sistema de Valores baseados nos princípios espirituais, sociais e pessoais expressos na Promessa e Lei.

DRUCKER (1994) comenta que como regra geral, as organizações sem fins lucrativos são mais preocupadas quanto à definição de sua missão, e são mais conscientes que as empresas em geral em relação aos recursos financeiros. Logicamente elas comentam e se preocupam com os recursos financeiros grande parte de seu tempo, porque, segundo o autor (op.cit.) ele é muito difícil de ser captado e geralmente sua disponibilidade está abaixo das necessidades. Entretanto, *as organizações sem fins lucrativos não baseiam sua estratégia no dinheiro*, nem fazem dele o centro de seus planos, como fazem muitos executivos.

As melhores organizações sem fins lucrativos dedicam muita atenção à definição de sua missão... **Começar com a missão e seus requisitos pode ser a primeira lição para as empresas. Isto focaliza a organização na ação. Define as estratégias específicas, necessárias para se atingir as metas vitais. Cria uma organização disciplinada.**[grifo nosso]... As *Girl Scouts* ajudam as jovens a se tornar jovens mulheres confiantes e capazes, que respeitam a si mesmas e às outras pessoas. A Nature Conservancy preserva a diversidade da fauna e da flora na natureza. Essas organizações começam pelo ambiente, pela comunidade, os futuros 'clientes'; elas não começam como tendem a fazer as empresas americanas, pelo interior, isto é, a organização ou os retornos financeiros. Drucker (idem. p.134.)

3.5 – A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO.

3.5.1 – Estrutura em nível mundial.

A Organização Mundial do Movimento Escoteiro, denominada *World Organization of the Scout Movement - WOSM*, que compreende o Brasil como membro fundador, tem como órgão máximo a Conferência Escoteira Mundial (World Scout Conference), criada em 1922 e que elege trienalmente metade do Comitê Escoteiro Mundial (World Scout Committee), composto por 12 membros de 12 países diferentes, entidade esta que é responsável pelo registro e reconhecimento das Associações Escoteiras Nacionais do mundo inteiro, pela organização das atividades internacionais, e tem como órgão permanente e executivo o Escritório Escoteiro Mundial (World Scout Bureau), situado em Genebra, na Suíça e dirigido pelo Secretário Geral da WOSM.

(UEB. *Guia Escoteiro*. 1998)

O Bureau Mundial presta serviços permanentes de Secretaria à Conferência Mundial e ao Comitê Mundial. O *staff* do Bureau Mundial, além de sua sede em Genebra mantém escritórios regionais no: Chile, Costa Rica, Egito, Kênia, Filipinas e Bélgica, e centros de atendimento em Moscou (Rússia) e em Yalta (Criméia, Ucrânia).

3.5.2. Estrutura em nível nacional, regional e local.

A União dos Escoteiros do Brasil, UEB, fundada em 4 de novembro de 1924, é representante do escotismo no Brasil. É reconhecida como instituição de utilidade pública e como dirigente do Escotismo Nacional pelo decreto do Governo Federal no. 5.497, de 23 de julho de 1928. Posteriormente a *UEB foi reconhecida pelo Governo Federal, como **instituição destinada à educação extra-escolar** pelo Decreto-lei no. 8.228 de 24 de janeiro de 1946.* (idem, idem, p.43)

A UEB está organizada em 3 níveis, nacional, regional e local:

(ibidem, p.72)

1º nível – Nacional, com autoridade em todo o território nacional.

O órgão máximo é a Assembléia Nacional, órgão representativo, normativo e soberano, composta por membros eleitos, um Diretor e um representante por 1000 membros registrados na região escoteira. A referida Assembléia Nacional elege a Diretoria Nacional, e a Comissão Fiscal Nacional para exercerem seus mandatos de acordo com os estatutos da UEB. O Escritório Nacional é um órgão executivo subordinado à Diretoria Nacional.

2º nível – Regional, ou Região Escoteira, que abrange uma ou mais Unidades da Federação, ou parte delas, com autoridade sobre a área que lhe for fixada. O órgão máximo é a Assembléia Regional, órgão representativo, normativo e soberano, composta por membros eleitos do nível regional, um representante por 50 membros registrados no Grupo Escoteiro e Diretores Nacionais residentes na região. A referida Assembléia Regional elege a Diretoria Regional, que, juntamente com o Escritório Regional, são os órgãos executores. A Comissão Fiscal Regional é o órgão fiscalizador.

3º nível – Local, constituída pelos Grupos Escoteiros e Seções Escoteiras Autônomas, que são as organizações locais para a prática do Escotismo. O órgão máximo é a **Assembléia de Grupo**, de caráter normativo e soberano, **composta pelos colaboradores do Grupo escoteiro (dirigentes, escotistas, pioneiros, sócios e representantes juvenis)**. A Assembléia de Grupo elege a Diretoria de Grupo, composta por no mínimo 1 Diretor-Presidente e 2 Diretores, cujos mandatos terão prazo definido no estatuto do Grupo (sugere-se por 2 anos); bem como elege a Comissão Fiscal pelo mesmo prazo.

QUADRO 10 - SÍNTESE DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO.

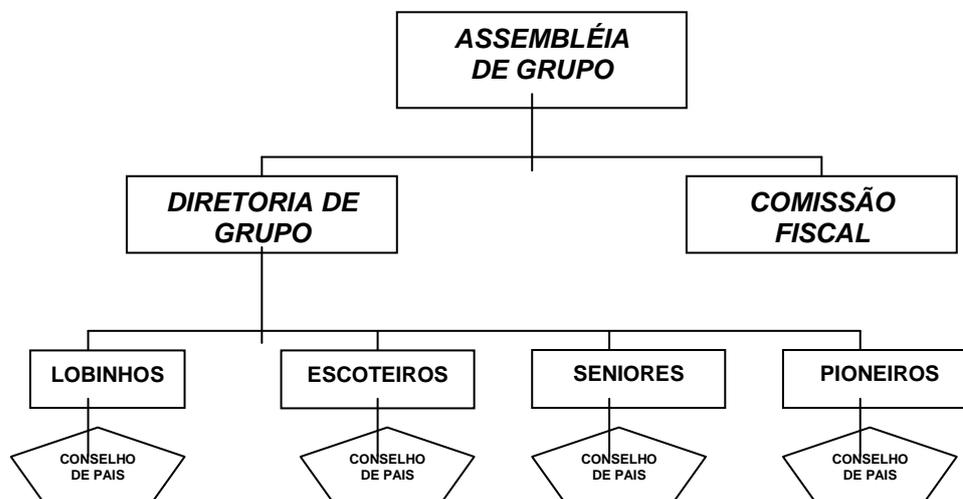
NÍVEL	ÓRGÃO NORMATIVOS E SOBERANOS	ÓRGÃOS EXECUTIVOS	ÓRGÃO FISCALIZADOR
Mundial (WOSM)	Conferência Mundial	- Comitê Mundial - Bureau Mundial	Comissão Fiscal Mundial
Nacional (UEB)	Assembléia Nacional	- Diretoria Nacional - Escritório Nacional	Comissão Fiscal Nacional
Regional (UEB-Região)	Assembléia Regional	- Diretoria Regional - Escritório Regional	Comissão Fiscal Regional
Local (Grupo Escoteiro)	Assembléia de Grupo	- Diretoria de Grupo	Comissão Fiscal

Quadro adaptado pelo autor do presente trabalho.

FONTES: UEB. *Guia Escoteiro* (1998)

_____. *Fundamentos Do Escotismo Brasileiro* (1998)

FIGURA 3 - ORGANOGRAMA DE UM GRUPO ESCOTEIRO



FONTE: UEB. *Fundamentos Do Escotismo Brasileiro. Formação Modular*. 1998 mod.006 fl.4.

Os grupos escoteiros, em geral, na sua área denominada “técnica”, de prática do escotismo propriamente dita, contém uma estrutura capaz de lotar em seu efetivo as seguintes pessoas:

QUADRO 11 - ESTRUTURA NORMAL DA ÁREA TÉCNICA DOS GRUPOS ESCOTEIROS

Ramo	Tipo	Faixa Etária	No. de jovens	Agrupados em Seções denominadas	Subdivida em:	Denominação do Integrante	No. de Adultos Voluntários (1 Chefe + Assistentes)
Lobo	Misto	7 a 10	24	Alcatéia	4 “Matilhas”	Lobinho	5
Escoteiro	Masc.	11 a 14	32	Tropa	4 “Patrulhas”	Escoteiro	5
	Fem.	idem	32	Tropa	4 “Patrulhas”	Escoteira	5
Senior	Masc.	15 a 17	24	Tropa	4 “Patrulhas”	Escoteiro Senior	5
	Fem.	idem	24	Tropa	4 “Patrulhas”	Escoteira Guia	5
Clã	Misto	18 a 21	20	Equipes	Eq. de Serviço	Pioneiro	2

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.
 FONTE: UEB.. *Fundamentos...*op.cit. mod.006 fl.5

Cabe lembrar que não há limite de jovens em um grupo escoteiro. Se a procura for alta, pode-se abrir uma nova Seção para atender a demanda.

Cada Ramo descrito efetua reuniões com os pais dos jovens, o Conselho de Pais, para prestação de contas, esclarecimentos e sugestões quanto as atividades desenvolvidas na Seção correspondente.

Um Grupo Escoteiro pode contar, em sua estrutura normal, por volta de 200 membros, entre jovens e adultos da área técnica, considerando-se também os adultos pertencentes à Diretoria e a Comissão Fiscal.

3.5.3 – Os Adultos no Movimento Escoteiro

Os adultos que se engajam no Movimento Escoteiro para o cumprimento de seus fins, estão organizados conforme demonstrado no quadro a seguir:

QUADRO 12 - OS ADULTOS E SUAS ATRIBUIÇÕES NO MOVIMENTO ESCOTEIRO.

Denominação	Vínculo com a U.E.B.	Natureza do Serviço Prestado	Atribuições
Escotistas	Sócios	Voluntário	Responsáveis pelo desenvolvimento e aplicação de um Programa de Jovens. Estão envolvidos diretamente com os jovens.
Dirigentes	Sócios	Voluntário	Responsáveis pela condução da instituição em todos os níveis, exercendo funções de gestão.
Profissionais	Contratados	Remunerado	Constituem o <i>Serviço Escoteiro Profissional</i> , para funções que requeiram uma carga horária semanal que inviabilize sua ocupação por um voluntário, ou que requeiram capacitação disponível no mercado.
Pais e Responsáveis	Sócios-Contribuintes	Voluntário	Prestam apoio, ainda que eventual, aos Escotistas, Dirigentes ou ao Serviço Escoteiro Profissional.

FONTE: UEB. *Diretrizes Nacionais para Gestão de Recursos Adultos*. 2000, p.14-16

Cabe salientar que uma grande parte dos adultos voluntários são os próprios pais das crianças e jovens que adentram no Movimento, que, com o passar do tempo, se prontificam a colaborar mais intensamente nas atividades do Grupo Escoteiro a que se encontram associados. Também muitos dos adultos voluntários foram ex-escoteiros que resolveram dar continuidade à sua vida escoteira, após completarem 21 anos de idade, já em outras funções e tarefas. Também podem ingressar no Movimento Escoteiro, adultos voluntários que se simpatizem e se identifiquem com os princípios, o propósito e o método escoteiro.

Para se ter uma melhor noção do número de adultos envolvidos no escotismo praticado na UEB, segue a tabela a seguir:

TABELA 1 - EFETIVO DE JOVENS E ADULTOS NA UEB - ANO DE 2001

DESCRIÇÃO	EFETIVO NO ESTADO SÃO PAULO (A)	EFETIVO NO BRASIL (B)	PARTICIPAÇÃO (A/B)
Escotistas	2.729	8.723	31.2%
Dirigentes	1.557	6.118	25.4%
Contribuintes	63	281	22.4%
Benemérito/Honorífico	32	111	28.8%
Total de Adultos	4.381	15.233	28.7%
Total de Jovens	14.585	51.062	30.5%
Efetivo Total	18.966	66.295	28.6%
Participação Adultos	23.1%	23.0%	
Participação Jovens	76.9%	77.0%	

FONTE: www.escoteiros.org

Segundo CAMARGO et al, (2001) a chegada de voluntários a instituições deve ser preparada cuidadosamente, destacando-se que o voluntário precisa saber que a instituição na qual ele está se integrando possui história, cultura, dinâmica e equipes que já desenvolvam um certo trabalho.

CAMARGO et al, apontam as necessidades e razões pelas quais os voluntários tem para permanecer na instituição, a saber:

- Que a organização tenha uma missão clara;
- Que haja treinamento, sendo que, uma das formas mais eficazes para motivar e manter os voluntários veteranos é reconhecer sua competência utilizando-os como agentes para treinar os recém-chegados;
- Que a pessoa goste efetivamente do trabalho voluntário , aceitando

aquele que melhor se adequê às suas habilidades e preferências;

- Que as pessoas se comprometam somente com o tempo que elas realmente dispõem para realizar as tarefas, e não assumir responsabilidades que não poderão cumprir.

Além do mais, os autores (op.cit.) enfatizam que é mais fácil perder um voluntário do que ganhar outro; desta forma propõem uma estratégia de estímulo através da profissionalização da ação não-remunerada dentro da instituição.

Se as ONGs quiserem atrair e manter seus voluntários, terão de utilizar a competência e os conhecimentos que eles aportam. Precisarão ainda oferecer aos voluntários realizações com um propósito. Profissionalizar o setor requer uma missão clara, aprendizado e ensino contínuos, gerência por objetivos e auto-avaliação, alto nível de exigência juntamente com uma correspondente liberdade de ação e responsabilidade pelo desempenho e pelos resultados. (CAMARGO et al, 2001 p. 123-124)

O Processo de Formação de Adultos na União dos Escoteiros do Brasil.

O Chefe escoteiro não deve agir como mestre-escola, nem como comandante militar, nem como líder religioso, nem como instrutor. A única coisa necessária é a aptidão para gozar a vida ao ar livre, para participar das ambições da juventude e para encontrar outras pessoas que dêem a necessária orientação e instrução.

BADEN-POWELL(2000)

Os adultos que ingressam no Movimento Escoteiro, submetem-se a palestras iniciais, treinamentos e cursos, no intuito de tornarem-se *Escotistas, Dirigentes Institucionais ou Dirigentes de Formação*. A Gestão de Adultos da UEB é composta por 3 (três) processos distintos:

(UEB *Diretrizes Nacionais...* .2000)

- Processo de Captação;
- Processo de Formação;
- Processo de Acompanhamento.

O **Processo de Captação** é composto por 3 (três) etapas:
Levantamento de necessidades; Captação propriamente dita e Integração.

Na etapa de Integração o adulto participa inicialmente de uma Palestra Informativa, depois é designado um Assessor Pessoal de Formação, que é o adulto especialmente designado para acompanhar, orientar e apoiar o recém admitido em seu processo de formação, bem como é formalizado um “Acordo Mútuo” , onde estarão identificadas e ajustadas as responsabilidades e compromissos das partes (adulto e órgão da UEB em que esteja atuando). Efetivada a Integração, o adulto inicia o seu processo de Formação, propriamente dito.

O **Processo de Formação** é composto por 3 (três) linhas de Formação:
Linha de Escotistas; Linha de Dirigentes Institucionais e Linha de Dirigentes de Formação. Por outro lado, cada linha de Formação compreende 3(três) níveis: Preliminar , Básico e Avançado. Cada um destes níveis de Formação é composto por 3 (três) etapas: Tarefas Prévias, Curso e Prática Supervisionada.

O **Processo de Acompanhamento** realiza-se continuamente ao adulto, durante todo o período de desempenho das funções que estiver executando, sendo considerados 3(três) aspectos: Apoio na tarefa, Avaliação de Desempenho e Decisões para o futuro.

Cabe salientar que, em relação à política de gestão dos adultos no Movimento Escoteiro, a UEB se auto-define como uma **associação docente**; pressupondo que para tal , **“todos os adultos a serviço da UEB devem ter ou adquirir os conhecimentos, atitudes e habilidades necessários à participação no processo de formação de outros adultos”**. [grifo nosso]
(UEB. *Diretrizes...*, op.cit. p.11)

Além do mais, em razão do Movimento Escoteiro no Brasil, seguindo uma tendência mundial, estar passando por grandes alterações em seu *Programa de Jovens*, bem como em sua própria estrutura organizacional, e defrontando com

uma carência de adultos com disponibilidade e qualificação para gerar instrumentos que apoiem todas estas transformações, torna-necessário: (UEB *Diretrizes...op.cit.p.12-13*)

- ***Mais adultos capacitados e um processo de reaprendizagem por parte dos atuais Escotistas;***
- ***Dirigentes com uma visão mais ampla e diferente da tradicional;***
- ***Adultos aptos a formar os demais adultos a serviço da UEB.***
- ***Adultos com o perfil adequado às tarefas confiadas pelo Serviço Escoteiro Profissional.***

3.6 – O ESCOTISMO NO CONTEXTO SÓCIO-ECONÔMICO-CULTURAL.

Em nível global, existe a ***World Scout Foundation*** (Fundação Escoteira Mundial) cujo presidente honorário é a Sua Majestade o Rei Carlos Gustavo XVI, rei da Suécia, um escoteiro militante em sua mocidade, e cujo pai também tinha sido um Presidente-Honorário muito ativo do Comitê Mundial. (NAGY, 1987)

A Fundação é muito criteriosa quanto ao recebimento de doações, e portanto só as aceita de fontes impecáveis. São membros da Fundação personalidades mundiais, empresários, políticos.

De acordo com o relatório anual de 2000, os ativos totais da Fundação atingiram 50 milhões de Francos Suíços, valor 10% superior ao ano anterior. A Organização Mundial do Movimento Escoteiro (WOSM) recebe anualmente doações da Fundação, a qual no período 99/00 atingiu a cifra de 1,6 milhões de Francos Suíços. (WORLD SCOUT FOUNDATION, 2000)

NAGY (idem) destaca que havia uma falsa impressão que permanecia em algumas mentes, de que o Escotismo é um movimento paramilitar da juventude burguesa à procura de aventuras. No entanto o Movimento Escoteiro, cita o autor, **recebeu da UNESCO, em 1º de Outubro de 1981 o seu 1º Prêmio de Educação pela Paz.** No ano seguinte foi concedido o **“Prêmio Schmidheiney pela Liberdade”**, ao Movimento Escoteiro em reconhecimento da contribuição do Escotismo à preservação da dignidade humana. Já em 1984 o Escotismo recebeu a **“Rotary Award for World Understanding” (Comenda do Rotary pelo Entendimento Mundial).**

Junto às Nações Unidas, a WOSM trabalha em conjunto com a UNICEF, UNESCO, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, a Organização Mundial da Saúde e a FAO.

(UEB. *Melhor Escotismo para um maior número de jovens.* 1998)

Ainda segundo NAGY (1987) diversas pessoas que passaram pelo escotismo quando jovens, tornaram-se chefes-de-estado ou governos, ministros de parlamentos, bem como emergiram como ganhadores do prêmio Nobel, acadêmicos, artistas, astronautas e líderes religiosos. A maioria destas personalidades recordam-se do Escotismo com gratidão e nostalgia, destaca NAGY (idem).

Como exemplos de personalidades , nacionais e internacionais que já foram escoteiros, pode-se citar:

Washington Luiz, Juscelino Kubistchek, João Batista Figueiredo, Itamar Franco, Mário Covas, Geraldo Alckmin, Ciro Gomes, Álvaro Dias, Roberto Requião, Afonso Pena, Fernando Sabino, Dalton Trevisan, Roberto Marinho, Leda Nagle, Maria Betânia, Marieta Severo, Peninha, Juca Chaves, John F. Kennedy, Bill Clinton, Gerald Ford, Rainha Elizabeth, John Major, Bill Gates, Paul McCartney,

Harrison Ford, Neil Armstrong, Richard Gere, Steven Spielberg,⁵ além dos reis da Suécia e da Noruega (NAGY, 1987), dentre outras personalidades.

Entretanto, contrapondo-se à falsa idéia de que o Escotismo é somente para as elites, ao analisar-se o Apêndice A – Número de Membros Associados à Fraternidade Mundial Escoteira, que se reportam à WOSM, e o Quadro a seguir, pode-se observar que:

1. Dentre as 10 maiores associações escoteiras nacionais, por número de membros associados, somente 3 estão sediadas nos países do chamado “Primeiro Mundo”.
2. Há uma diversidade de cultura religiosa interessante, comprovando-se a universalidade dos princípios defendidos pelo Escotismo.
3. Vê-se que o Brasil, com 60.518 membros associados em 1999, se encontra em apenas 28^o lugar, e ao levar-se em conta a relação no. de membros x a população do país, o Brasil se situará em uma das últimas colocações .

⁵ <http://www.escotismo.org.br/ilustres.htm>

QUADRO 13 - COMPARATIVO ENTRE MEMBROS ASSOCIADOS POR PAÍSES E RESPECTIVAS CULTURAS RELIGIOSAS PREDOMINANTES

Classif.	País	Número de Membros Associados (1999) *	Cultura Religiosa Predominante**
1	Indonésia	9.961.921	Muçulmana
2	E.U.A.	6.253.606	Protestante
3	Filipinas	3.491.911	Católica
4	Índia	1.963.266	Hinduista
5	Bangladesh	1.325.014	Muçulmana
6	Tailândia	1.237.515	Budista
7	Reino Unido	542.277	Protestante
8	Paquistão	508.176	Muçulmana
9	R.D.Corréia	247.445	Budista
10	Canada	238.957	Católica
...			
28	Brasil	60.518	Católica

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.

FONTES: * WORLD ORGANIZATION OF THE SCOUT MOVEMENT.

** ALMANAQUE ABRIL: Anual 1996.

Tais evidências são úteis para se considerar que há ainda muito a fazer em termos de expansão do Escotismo no Brasil, com a participação mais ativa de empresas, quer seja dando apoio logístico, fazendo doações, ou simplesmente divulgando e engajando seus funcionários em atividades voluntárias dentro de grupos escoteiros, os quais estão sempre carentes de recursos.

A questão financeira é sempre delicada quando se trata de instituição sem fins lucrativos. A maioria dos Grupos Escoteiros dependem quase que totalmente das contribuições mensais dos associados.

Um fato que é muito comum, vivenciado pelo autor deste trabalho, é a dificuldade dos membros jovens em arcar com alguns custos inerentes da atividade escoteira, tais como: um acampamento, uma excursão, ou algumas atividades regionais ou nacionais. Muitos dos jovens não podem ir às atividades porque não podem arcar com os seus custos, que apesar de não serem elevados, ainda se tornam inviáveis a muitas famílias que passam por crises financeiras, desemprego. Como os Grupos Escoteiros sobrevivem em função das contribuições dos associados, que são os próprios pais dos jovens, uma eventual colaboração por parte da iniciativa privada, ou por outras organizações, é sempre bem vinda.

Por outro lado a U.E.B. estabeleceu normas para a captação de recursos financeiros por parte das unidades filiadas, tanto locais quanto regionais, por intermédio da Resolução no. 012/2001, que dispõe sobre campanhas e projetos de natureza financeira desenvolvidos por regiões e unidades locais de escotismo, conforme apresentado no ANEXO A

Além do mais, a União dos Escoteiros do Brasil, **tem como meta de crescimento, atingir o número de 100.000 membros inscritos no ano de 2003** e, para tal, pretende cumprir, dentre outras, as seguintes etapas:

- Criar mecanismos e documentos de apoio de novos Grupos Escoteiros;
- Estabelecer parcerias com as Regiões Escoteiras, disponibilizando apoios diversos;
- Apresentar e divulgar o Escotismo à sociedade brasileira;
- **Captar recursos financeiros utilizando a imagem e respeitabilidade do Escotismo;** [grifo nosso]
- **Estabelecer parcerias com entidades e organizações, públicas e privadas.** [grifo nosso]

(UEB. Conselho de Administração Nacional. Plano Nacional de Crescimento, 2001)

Sociedade Paulista Para o Desenvolvimento do Escotismo.

Em nível de Região São Paulo, foi criada em 1996 a **Sociedade Paulista para o Desenvolvimento do Escotismo – SPDE**, que visa dar o apoio necessário ao Movimento Escoteiro nas áreas estratégica, financeira e institucional. Pretende-se reunir, juntamente com ex-escoteiros e ex-escotistas, empresários, executivos, profissionais liberais e outros cidadãos que desejam contribuir de alguma forma no desenvolvimento do Escotismo como uma importante ferramenta educacional extra-escolar. (UEB. *Relatório 2000/2001*)

A SPDE, apesar de sua recente fundação, já realizou algumas contribuições significativas para o Movimento Escoteiro dentre as quais:

- Procura e reforma geral do prédio da sede escoteira da Região-SP.;
- Construção de alojamento completo no Campo-Escola Jaraguá;
- Co-patrocinador do Seminário “ A Educação do Jovem para o Século XXI”, com o apoio das instituições: FIESP-CIESP-SESI-SENAI-IRS.
- Financiamento a jornalistas da TV Cultura, que filmaram o *Jamboree (Acampamento) Mundial do Chile*, amplamente divulgado.

Por outro lado, a SPDE está contribuindo para a implantação de mais dois outros órgãos de apoio ao Escotismo, que são:

a- **União Parlamentar Escoteira do Brasil**, cujo modelo está em funcionamento em nível mundial com a instituição da *World Scout Parliamentary*, cujas atividades foram iniciadas em 1994;

b- **Fundação Escoteira do Brasil**, já no programa de trabalho da UEB-Nacional, seguindo os moldes da *World Scout Foundation* em nível mundial; e da *Fundación Scout Interamericana*, em nível da Organização Escoteira Interamericana, no intuito de captação de recursos. (UEB *Relatório 2000/2001*.)

Desta forma, o Movimento Escoteiro na Região de São Paulo espera contar, num futuro próximo com a existência de um tripé de órgãos de apoio, constituídos pela atual **SPDE** e as futuras , **União Parlamentar Escoteira do Brasil** e a **Fundação Escoteira** no intuito de alavancar o desenvolvimento do Escotismo no Estado de São Paulo. (idem, idem.)

Organizações que apoiam a UEB Região-SP.

Segundo informações do Diretor Regional de Comunicação e Marketing da UEB-SP, algumas empresas e organizações públicas têm dado apoio à UEB Região-SP, quer seja participando de projetos conjuntos; dando apoio logístico; de material; divulgação; e outros fins, algumas das quais estão relacionadas no quadro a seguir:

QUADRO 14 - ALGUMAS DAS ORGANIZAÇÕES QUE APOIAM PRESENTEMENTE A UEB-SP.

NOME DA ORGANIZAÇÃO	RAMO DE ATIVIDADE
➤ Contém 1 G	Indústria de Cosméticos
➤ Seasul	Seguradora
➤ Nautika	Náutica
➤ Trilha Brazil	Turismo de Aventura
➤ Revista Eco-aventura	Editorial
➤ Instituto Akatu	ONG voltada para o consumo consciente
➤ A.D.L.	Escola de Turismo
➤ Revista Jogos Cooperativos	Editorial
➤ Secretaria da Promoção e Bem- Estar Social do Est. S.P.	Público

Quadro adaptado pelo pesquisador do presente trabalho.
 FONTE: UEB Região-SP.

Entretanto, de acordo com informações do referido Diretor, não há no presente momento, alguma organização que efetue apoio com recursos financeiros.

3.7 HISTÓRIA DO ESCOTISMO

O Movimento Escoteiro foi fundado na Inglaterra no início do século XX, O militar da coroa britânica, Robert Stephenson Smith **Baden-Powell** (1857-1941), depois de passar por uma carreira brilhante na Índia e na África, retornou à sua pátria em 1900, já no posto de general, onde fora recebido como herói nacional após sua brilhante atuação durante o cerco da cidade de Mafeking, em 1899 na Guerra dos Boers, na África do Sul.

Neste evento, Baden-Powell resistira heroicamente ao cerco de forças inimigas durante 217 dias com apenas 1213 homens ao passo que o exército inimigo, dos *Boers*, era muito mais superior, entre 6000 a 7000 homens, até que chegassem reforços para romper o sítio.

Baden-Powell depois de seu regresso triunfal à Inglaterra, surpreendeu-se com a sua fama de herói nacional e também com o fato de que sua publicação destinada a militares "*Aids to Scouting*" (Ajuda à Exploração Militar), que continha ensinamentos sobre como acampar e sobreviver em regiões selvagens, servia de compêndio nas escolas masculinas e que os rapazes reuniam-se para praticar sugestões nelas contidas.

Baden-Powell viu nisto um chamado especial e compreendeu que tinha agora excelente ocasião para ajudar os rapazes da sua Pátria, pois havia notado que os jovens da nova geração não terminavam os estudos e se agrupavam nas esquinas e nos bares sem fazer nada, tornando-se propensos à malandragem. Baden Powell declarou que tais jovens podiam chegar a ser cidadãos úteis se tivessem uma boa orientação. (UEB. *Fundamentos...* 1998, mód. f.6)

Baden-Powell resolveu rescrever seu livro especificamente para os jovens, adaptando-o à idade e mentalidade dos rapazes, não mais para ensinar aos jovens a arte de fazer a guerra, mas sim a **arte de fazer a paz**. (idem. f.7)

A adaptação foi bem sucedida de imediato, e na sua nova fórmula, o escotismo não tinha nada mais em comum com os princípios militares ou com a arte da guerra.

Para testar a eficiência do programa que havia criado Baden Powell realizou um primeiro acampamento experimental na ilha de Brownsea, no litoral inglês em Julho de 1907 com 25 meninos. O sucesso deste acampamento fora enorme, resultando na publicação, em 1908 do manual "*Scouting for Boys*", (Escotismo para Rapazes) que era vendido em fascículos quinzenais, ilustrados pelo próprio Baden-Powell.

Assim que este manual surgiu nas livrarias e bancas de jornal, a prática do escotismo e a conseqüente formação de grupos escoteiros alastrou-se rapidamente por toda a Inglaterra e posteriormente em outros países.

Apesar de haver escrito especificamente para meninos, as meninas da época queriam aderir ao Escotismo e solicitaram diretamente à Baden Powell sua inclusão no movimento, e este compreendeu que devia fazer algo por elas. Um ano após, em 1910, já haviam 800 moças inscritas e Baden Powell solicitou à sua irmã **Agnes** para organizar o movimento feminino. Daí surgiu o Movimento das *Girl Guides*, ou como é conhecido no Brasil, o Movimento das Bandeirantes.

Baden-Powell conscientizara-se de que ***seria mais útil à sociedade educando os jovens para tornarem-se melhores cidadãos do que instruindo homens para serem bons soldados***. Com o apoio do rei Eduardo VII, deixou o Exército, em 1910, para dedicar-se ao que ele costumava dizer a sua segunda vida: o Escotismo.

Em 1912 Baden Powell percorreu o mundo para contatar os Escoteiros de outros países, dando o primeiro passo para fazer do Escotismo uma Fraternidade Mundial. Com o advento da Primeira Grande Guerra, este trabalho foi interrompido, restabelecendo-se com o fim das hostilidades. “ **A guerra mostrou-nos que as nações civilizadas em sua maioria, estão prontas a se engalfinhar com toda a força primitiva dos selvagens... a única base sólida sobre a qual construir a paz, é o espírito de amor e boa vontade entre os povos... e isso só se conseguirá se educarmos a próxima geração dentro deste ponto de vista**” [grifo nosso] (BADEN-POWELL, 1986)

A esposa de Baden-Powell, Miss Olave St.Clair Soames, colaboradora entusiástica do movimento escoteiro foi nomeada em 1918 Chefe das *Girl Guides* (Bandeirantes), e em 1930 é aclamada Chefe Mundial das *Girl Guides*, cargo que ocupou até a sua morte em 1977 (Nagy, 1987).

Em 1920 na cidade de Londres realizou-se o primeiro encontro mundial de escoteiros de várias nacionalidades, denominado de *Jamboree Mundial*, sendo Baden Powell proclamado neste evento “Escoteiro Chefe Mundial” .

Em 1922, foi fundada a Organização Mundial do Movimento Escoteiro (World Organization of the Scout Movement - WOSM), com sede atual em Genebra na Suíça. Depois de chefiar o Escotismo Mundial por vários anos, haver escrito dezenas de livros bem como haver recebido várias condecorações, Baden Powell muda-se definitivamente para o Quênia em 1938 e falece em 8 de janeiro de 1941 aos oitenta e quatro anos de idade.

O Escotismo se encontra presente em mais de 216 países e territórios⁶ de culturas, ideologias, crenças religiosas, e sistemas econômicos diversos, o que faz constatar a eficácia deste Movimento, com um contingente, em 1999, de quase 29 milhões de membros associados, por onde já passaram mais de 250 milhões de membros desde o seu início.

Considerações relativas ao Capítulo 3.

No presente estudo de caso, “O Escotismo como opção de investimento em educação não-formal” abordou-se inicialmente um panorama contemporâneo da educação oficial, denominada *educação formal*, onde autores questionam o paradigma educacional tradicional, e propõem mudanças em relação aos seguintes aspectos:

O ensino formal tendo como conseqüência a aprendizagem (D’AMBROSIO,1997) ou a mera transferência de conhecimento (FREIRE, 1996); o ensino formal voltado quase que exclusivamente para a formação profissional (DE MASI, 2001 e KANAANE,2001) e; as estruturas burocratizadas e hierarquizadas na organização do ensino, bem como a separatividade das disciplinas (MORAES,

⁶ Vide Apêndice A.

2000). Por outro lado, o *Relatório Delors*, elaborado pela UNESCO (DELORS et al, 1999) propõe à educação formal uma nova organização lastreada em quatro aprendizagens fundamentais, denominadas: *Aprender a aprender; aprender a fazer; aprender a conviver e; aprender a ser*.

Em seguida apresentou-se o Escotismo como um movimento voluntário educacional não-formal, assim como as maiores organizações mundiais voltadas para a educação não-formal da juventude, e suas características intrínsecas. (Moreillon in: UEB *A Educação da Juventude*, 1998)

Posteriormente relacionou-se Valores e o Escotismo, por intermédio da indicação dos objetivos finais do Escotismo, segundo POWELL (UEB. *Fundamentos...*1998); bem como o código de ética escoteiro, denominado “Lei e Promessa Escoteira”. (UEB. *Princípios, Organização e Regras*. 1998). Subseqüentemente adentrou-se nos Fundamentos do Escotismo, estudando-se a definição, o propósito, os princípios, o método educacional aplicado, bem como a Missão do Movimento Escoteiro, utilizando-se as diversas obras citadas no corpo do trabalho.

Também foi apresentada a Estrutura Organizacional do Movimento Escoteiro em seus níveis mundial, nacional, regional e local, bem como a participação de adultos neste movimento juvenil, apontando-se as diversas atribuições que um adulto voluntário pode desempenhar no escotismo, assim como os argumentos que CAMARGO et al. (2001) apresentam para as organizações não-governamentais (ONG’S) manterem o quadro de voluntários em suas organizações. A seguir, apresentou-se o processo de formação de adultos voluntários na União dos Escoteiros do Brasil.

Posteriormente, descreveu-se a relevância da Organização do Movimento Escoteiro – WOSM no contexto sócio-econômico-cultural, citando-se: a Fundação Escoteira Mundial - *World Scout Foundation*; o envolvimento da WOSM junto a órgãos da Organização das Nações Unidas - ONU; a diversidade econômica cultural e religiosa de países que praticam a educação não-formal da juventude por

intermédio do Escotismo; a participação do Escotismo do Brasil no contexto mundial; a questão da captação de recursos financeiros dos Grupos Escoteiros brasileiros; a criação da *Sociedade Paulista para o Desenvolvimento do Escotismo*, agregando empresários, profissionais liberais e cidadãos em geral; os projetos de implantação de mais duas organizações de apoio ao Escotismo no Brasil, a *União Parlamentar Escoteira* e a *Fundação Escoteira do Brasil*; e por fim são apresentadas algumas organizações privadas e uma pública que presentemente tem apoiado o Escotismo junto ao escritório regional de São Paulo.

Encerrando o capítulo 3, retratou-se a história do Escotismo, cuja origem está diretamente relacionada com a biografia do seu fundador, o lorde inglês BADEN-POWELL.

Assim sendo, procurou-se fazer, no capítulo 3, inicialmente um paralelo entre a *educação formal* da atualidade, e a *educação não-formal* aplicada pelos movimentos juvenis que servem como um complemento à referida educação formal.

Em relação à educação formal, urge passar por mudanças de paradigmas, segundo os autores citados, cuja tônica atual é preparar o educando para o mundo competitivo e profissionalizante, aprofundando-se nas especializações das disciplinas, onde as decisões educacionais vem de cima para baixo, não se levando em consideração, ou não se dando a devida importância, ao *indivíduo* como um ser contextualizado, capaz de agir e interagir com o mundo, dotado de potencialidades e valores internos que precisam ser incentivados ao florescimento.

Quanto às organizações que atuam com a educação não-formal de jovens, tais como o Escotismo, em razão das mesmas terem como características essenciais o desenvolvimento de um sistema de Valores, além do desenvolvimento de lideranças, o incentivo ao desenvolvimento das potencialidades individuais, da vida em equipe, dentre outros, torna-se importante que a opinião pública e o empresariado tomem consciência que há alternativas viáveis ao reforço na educação da juventude para o exercício da cidadania ativa, aproveitando-se o *know-how* de quase um século do Movimento Escoteiro.

O Escotismo, traz em seus fundamentos Valores que são passados aos jovens de uma maneira alegre e atraente, que além de fascinar as crianças e jovens, mobiliza os adultos voluntários a trabalharem com dedicação e amor à uma boa causa, que é preparar o jovem a exercer uma vida autônoma, honrada, digna e participante na comunidade.

O jovem que participa do Escotismo encara com naturalidade o hasteamento da bandeira nacional e o amor à sua Pátria, respeitando as demais, bem como aceita com naturalidade o cumprimento de deveres para com Deus, através da sua crença religiosa, para com o próximo e para consigo mesmo. Será que na sociedade de hoje estes princípios são aceitos espontaneamente, ou de uma certa forma são ridicularizados ? Será que a fúria econômica-financeira, o consumismo e a sede do poder na sociedade, conseqüências de paradigmas ultrapassados, não reprimiram Valores Humanos que hoje a humanidade carece ?

Será que os jovens em geral têm aceito espontaneamente, para si mesmos, algum código de ética fundamentado em Valores, capazes de nortear suas vidas ?

O Escotismo por dotar de um método baseado na auto-educação, cujo propósito é ajudar os jovens a desenvolver suas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, para atuarem como cidadãos responsáveis participantes e úteis em suas comunidades, prepara o jovem a ter uma visão e vivência holística, integral, tão necessária hoje em dia para o despertar de uma sociedade e humanidade mais consciente, e fraterna.

Por outro lado, o adulto voluntário, que se engaja no Movimento Escoteiro, ao trabalhar com o Programa de Jovens, também tem a oportunidade de assimilar espontaneamente tudo o que é transmitido aos jovens, como se fosse por osmose, uma vez que no método escoteiro o adulto não é um transmissor de conhecimentos, mas sim um facilitador no processo de desenvolvimento das potencialidades das crianças e jovens.

Em relação à missão do Escotismo, que é contribuir para a educação dos jovens por meio de um Sistema de Valores baseados na Promessa e Lei Escoteiras, nota-se uma necessidade intensa de que os cidadãos em geral agreguem Valores, tais como os expressos no Movimento Escoteiro, para o bom exercício da cidadania plena. Desta forma, o método educacional escoteiro pode suprir as lacunas deixadas pela educação formal, que em função dos paradigmas da separatividade, da especialização; da abordagem mercadológica e profissionalizante na educação, além da burocracia e hierarquização das macro decisões, a educação formal, de certa forma, perdeu o foco no educando como um ser integral, um ser contextualizado, um ser holístico.

Quanto à sua estrutura organizacional, o Movimento Escoteiro, por ser a maior organização voluntária mundial voltada para a educação juvenil, necessita de ter uma boa estrutura interna para a consecução de suas metas e objetivos, tanto em nível global quanto nacional, regional e local. A União dos Escoteiros do Brasil tem se empenhado em aperfeiçoar sua estrutura, tanto em nível administrativo, quanto em nível do programa educativo oferecido aos jovens, denominado *Programa de Jovens*. Para tal há uma grande necessidade de engajamento de mais adultos voluntários que sejam verdadeiramente comprometidos com o Movimento, no intuito de poder oferecer a um maior número de crianças e adolescentes a oportunidade não muito comum de participarem de um projeto educativo eficaz.

Em relação ao escotismo no contexto sócio-econômico-cultural, a *World Scout Foundation* é uma referência de aproximação do Movimento Escoteiro junto à comunidade mundial, uma vez que empresários, políticos e estadistas dela participam com doações. O projeto de implantação da *Fundação Escoteira do Brasil*, que pode trazer mais recursos, bem como da *União Parlamentar Escoteira do Brasil*, que pode auxiliar na melhor aceitação do escotismo por parte da sociedade brasileira, podem dar um passo substancial na consolidação do Escotismo no Brasil, que estará assim, contribuindo mais intensamente para a melhoria da educação dos seus cidadãos.

CAPÍTULO 4

METODOLOGIA

4.1 Tipo de Pesquisa

A metodologia adotada foi delineada tomando-se por base o critério de classificação de pesquisa proposto por Vergara(2000), a saber:

a) **quanto aos fins** – esta dissertação foi motivada essencialmente pela pesquisa aplicada em vista da mesma conter a finalidade de fornecer ao empresariado embasamento teórico, com alguns exemplos práticos, para a tomada de decisões no tocante à responsabilidade social empresarial, de uma forma genérica. No estudo de caso, esta dissertação visa fornecer uma opção de aplicabilidade de ações sociais voltadas para a educação não-formal de crianças e jovens por intermédio de parceria com o Movimento Escoteiro.

Foi usado o método descritivo e de observação-participante uma vez que o autor do presente trabalho faz parte do Movimento Escoteiro desde o ano de 1996, trabalhando diretamente na área “técnica”, com adolescentes, bem como havendo participado de cursos de formação de chefes escoteiros, níveis preliminar, básico e avançado, promovidos pela União dos Escoteiros do Brasil - Região de São Paulo.

b) **quanto aos meios** – esta dissertação buscou, quanto aos meios utilizados, 3 (três) abordagens distintas, a saber:

b1) Embasamento teórico através de pesquisa bibliográfica e eletrônica (Internet) sobre a temática da importância da responsabilidade social, bem como a tomada de alguns exemplos práticos através de entrevistas;

b2) Estudo de caso sobre o Escotismo como opção de investimento em educação não-formal, por parte do empresariado, o qual foi necessário

utilizar-se de consultas bibliográficas, eletrônicas e de documentos internos, não publicados, da UEB região São Paulo, pertinentes ao presente trabalho, e;

b3) Pesquisa de campo junto a 36 Grupos Escoteiros lotados na Região - São Paulo, para tomada de uma “radiografia” das necessidades operacionais das referidas unidades locais de prática do escotismo; do grau de envolvimento atual de empresas junto a tais Grupos Escoteiros; bem como levantar necessidades globais dos grupos pesquisados no intuito de analisar-se o potencial de engajamento das empresas junto aos Grupos Escoteiros pesquisados.

4.2 Universo e Amostra

Para a pesquisa desta dissertação foi utilizado, de acordo com os parâmetros de VERGARA (2000), o método não probabilístico por acessibilidade, tendo como universo a União dos Escoteiros do Brasil - Região de São Paulo, como fonte de origem dos dados levantados.

A amostra, foi composta por 36 Grupos Escoteiros lotados na Região Escoteira do Estado de São Paulo, que representam 14,57% dos Grupos Escoteiros existentes na referida Região. Dados mais específicos da amostragem encontram-se a seguir:

- Período da Pesquisa: Março de 2002.
- Grupos Pesquisados: 36 (sendo que 2 questionários foram entregues pessoalmente a 2 diretores-presidentes em seus respectivos Grupos Escoteiros; e 34 questionários foram entregues pessoalmente aos diretores-presidentes dos Grupos Escoteiros participantes do “Primeiro Congresso Regional de Dirigentes – Em Busca da Qualidade do Escotismo” em São Paulo-SP, nos dias 09 e 10 de Março de 2002.

- Grupos Escoteiros Existentes na Região de São Paulo
(UEB. Região São Paulo. *Relatório 2001/2002*): 247
- Grupos Escoteiros Pesquisados: 36
- **Percentual Pesquisado** **14,57%**

Cabe ressaltar que, com base no ano 2000, a Região Escoteira de São Paulo conta com o maior efetivo de jovens e adultos inscritos em relação às demais regiões, bem como a proporção de membros inscritos, em relação à população brasileira, encontra-se acima da média nacional, conforme tabela a seguir:

TABELA 2 - REPRESENTATIVIDADE DO ESCOTISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO EM RELAÇÃO AO ESCOTISMO BRASILEIRO E ÀS POPULAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO E DO BRASIL – ANO 2000.

JURISDIÇÃO	EFETIVO ESCOTEIRO (C)	POPULAÇÃO (D)	PROPORÇÃO (C/D)
(a) São Paulo	17 303	36 966 527	0,047%
(b) Brasil	60 488	169 590 693	0,036%
Participação % (a/b)	28,6%	21,7%	-

FONTE: UEB *Plano Nacional de Crescimento op.cit.p.6*

No Estado de São Paulo, há uma descentralização da administração regional escoteira, por intermédio de Pólos de Desenvolvimento do Escotismo, os quais agregam um número de Grupos Escoteiros sob sua jurisdição, cuja localização dos mesmos, em sua maioria, encontra-se no seu entorno geográfico. Desta forma,

no quadro a seguir, pretende-se demonstrar a origem dos Grupos Escoteiros pesquisados:

QUADRO 15 - QUANTIDADES DE GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS, POR POLOS DE DESENVOLVIMENTO E LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

PÓLOS DE DESENVOLVIMENTO *	REGIÃO GEOGRÁFICA	GRUPOS ESCOTEIROS	
		EXISTENTES *	PESQUISADOS
Abaeté	Americana	9	-
Borda do Campo	ABCDMR	23	8
Cone Leste Paulista	Vale Paraíba	19	3
Grande Leste	Z.Leste/Mogi	14	2
Grande Norte	Z.Norte/Guarulhos	15	2
Grande Sul	Zona Sul	17	1
Grandes Lagos	Jales	4	-
Impisa	Mogi Mirim/Guaçu	13	5
Morada do Sol	Ribeirão Preto	15	1
Pôr do Sol	Pres.Prudente	4	-
Quebra Mar	Baixada Santista	15	2
Rota dos Bandeirantes	Z.Oeste/Osasco	22	6
São Paulo de Piratininga	Z.Sul/Ipiranga	20	1
Sem Limites	Bauru	10	1
Semente do Amanhã	Campinas	23	4
Sudoeste Paulista	Sorocaba	17	-
Terra Rasgada	Sorocaba	2	-
Tietê/Paraná	Ilha Solteira	5	-
TOTAIS.....		247	36

Quadro adaptado pelo autor do presente trabalho.

FONTE: * UEB. *Região de São Paulo. Relatório 2000/2001*. p.11-17

4.3 Seleção dos Sujeitos

Os sujeitos da pesquisa foram , inicialmente, o Diretor de Comunicação e Marketing da União dos Escoteiros do Brasil – Regional São Paulo, para a obtenção de informações gerais sobre a temática; e num segundo momento, foram selecionados por amostragem não-probabilística , 36 diretores-presidentes de grupos escoteiros lotados na Região - São Paulo, para a obtenção de informações de dados sobre as necessidades locais bem como o grau de envolvimento que tais grupos mantém com o empresariado.

4.4 Coleta dos Dados

Os dados relativos a esta dissertação foram coletados por meio de:

- a) Pesquisa bibliográfica em livros, dicionários, revistas especializadas, jornais especializados, teses e dissertações com dados pertinentes ao assunto.
- b) Pesquisa documental, na União dos Escoteiros do Brasil – Regional São Paulo, de circulares, regulamentos internos, pareceres, gráficos estatísticos e outros documentos não publicados.
- c) Pesquisa de campo, com entrevistas pessoais e questionários formais enviados aos sujeitos da pesquisa mencionados anteriormente, conforme APÊNDICES B e C.

4.5 Tratamento dos dados

Os dados foram utilizados de forma quantitativa, por intermédio de tabelas e gráficos, objetivando-se dar noções numéricas específicas e genéricas relativas às questões apresentadas. Os referidos dados também foram utilizados de forma qualitativa, por intermédio de análise dos resultados apresentados, confrontando-os, quando possível, com a fundamentação teórica, visando enfocar o momento presente para se dar uma noção do potencial a ser trabalhado em termos de parceria entre a iniciativa privada e o Movimento Escoteiro.

4.6 Limitação do Método.

A prática do Escotismo no Brasil é realizada oficialmente pela União dos Escoteiros do Brasil, reconhecida pelo governo como o representante do Escotismo no país, conforme mencionado anteriormente. Entretanto há outras organizações independentes, de menor porte, as quais não foram objeto da presente pesquisa, como por exemplo a Federação de Bandeirantes do Brasil, que conta com aproximadamente 10.000 membros associados, bem como outras organizações que utilizam-se da prática escoteira, geralmente ligadas a entidades religiosas.

CAPÍTULO 5.

PESQUISA DE CAMPO

5.1 SÍNTESE DA PESQUISA DE CAMPO.

Formulou-se inicialmente, um questionário para levantamento das necessidades operacionais dos Grupos Escoteiros pesquisados, cujo modelo encontra-se no APÊNDICE B – “PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DOS GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE ENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES JUNTO AOS MESMOS.”

Com os dados coletados de cada Grupo Escoteiro, os mesmos foram tabulados no APÊNDICE C – “RESPOSTAS À PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DOS GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE O ENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES JUNTO AOS MESMOS.” Com base nos resultados apresentados, foram elaborados gráficos e tabelas pertinentes, para análises quantitativas e qualitativas, os quais se apresentam nas páginas a seguir, obedecendo-se a ordem das perguntas efetuadas nos questionários.

A presente pesquisa trouxe informações suficientes para se atingir os objetivos intermediários da presente dissertação, uma vez que, com a análise dos dados, obteve-se uma melhor idéia das necessidades de recursos humanos, financeiros, logísticos dos Grupos Escoteiros pesquisados bem como conseguiu-se avaliar o nível de envolvimento da iniciativa privada com as unidades locais de prática do Escotismo.

Por outro lado, a presente pesquisa também contribuiu para o atingimento dos objetivos gerais, em vista de que o empresariado conta com informações de campo suficientes para a tomada de decisões estratégicas no tocante ao exercício da responsabilidade social na área de educação não-formal, por intermédio de uma

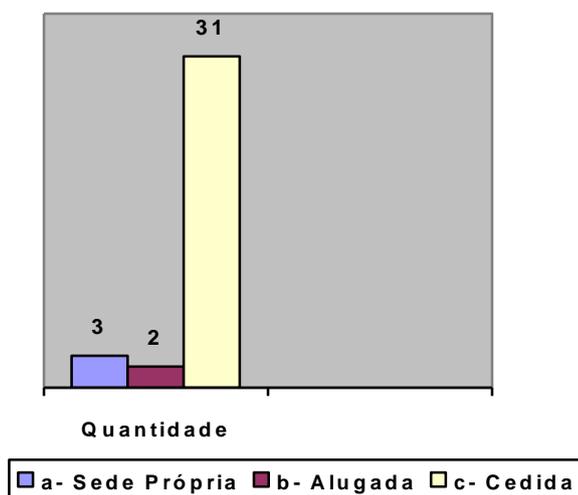
parceria com o Movimento Escoteiro, cujo representante oficial neste país é a União dos Escoteiros do Brasil.

5.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS QUANTO AO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GRUPOS ESCOTEIROS:

TABELA 3 - AS SEDES DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

RESPOSTAS:	QUANTIDADE DE GRUPOS	%
a- Sede Própria	3	8,3
b- Alugada	2	5,6
c- Cedida	31	86,1
d- Doada	0	-
e- Outros	0	-

GRÁFICO 1 - AS SEDES DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.



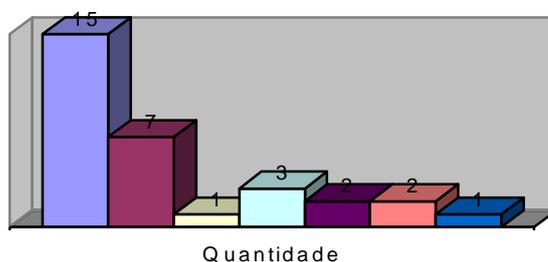
Nota-se na TABELA 3 que a grande maioria dos Grupos Escoteiros pesquisados estão estabelecidos em áreas cedidas, 86,1%, ao passo que apenas 8,3% têm sede própria, e menos ainda, as sedes alugadas, com 5,6%. O número de sedes alugadas é baixo porque a maioria dos Grupos Escoteiros não teriam

condições de arcar com despesas de aluguel, uma vez que a prática do escotismo demanda um espaço físico relativamente amplo, principalmente no que se refere à área livre para a realização das atividades com as crianças e jovens. Em relação às áreas cedidas, a TABELA 4 e o GRÁFICO 2 detalham os tipos de organizações que efetuaram as cessões, a saber:

TABELA 4 - ÁREAS CEDIDAS AOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

ÁREAS CEDIDAS AOS GRUPOS ESCOTEIROS		QTDE	%
Áreas Públicas (74.2%)	Municipais	15	48,4
	Estaduais	7	22,6
	Federais	1	3,2
Áreas Privadas (25.8%)	Entidades Religiosas	3	9,8
	Escolas Particulares	2	6,4
	Clubes	2	6,4
	Indústria	1	3,2

GRÁFICO 2 - ÁREAS CEDIDAS AOS GRUPOS ESCOTEIROS



■ Municipais	■ Estaduais	■ Federais
■ Entidades Religiosas	■ Escolas Particulares	■ Clubes
■ Indústria		

Pelos resultados apresentados , infere-se que o Poder Público é o maior cedente de local para os Grupos Escoteiros se estabelecerem, uma vez que a prática do Escotismo é reconhecida oficialmente como de utilidade pública, pelo Governo Federal, conforme citado na página 7.

Em termos de esferas de governo, conclui-se que as Prefeituras Municipais, dos respectivos Grupos Escoteiros (GE) pesquisados, são os maiores cedentes de espaço para os GE se estabelecerem. Como exemplo do envolvimento das prefeituras com o Movimento Escoteiro, tem-se o projeto de lei 290/01 da Câmara Municipal de São Paulo, que permite a prática do escotismo nas unidades da Secretaria Municipal de ensino, citado também na página 7. Os Governos do Estado e da Federação encontram-se em segundo e terceiro lugar respectivamente como cedentes públicos de espaço aos Grupos Escoteiros.

Em relação à iniciativa privada, com uma participação de 25%, nota-se que segmentos diversificados da mesma apoiam e cedem local aos Grupos Escoteiros se estabelecerem, principalmente aquelas organizações de cunho social (entidades religiosas, escolas particulares, clubes), sendo que, das organizações com fins lucrativos, há participação, na amostragem efetuada, de uma indústria montadora de automóveis, conforme citado na página 10.

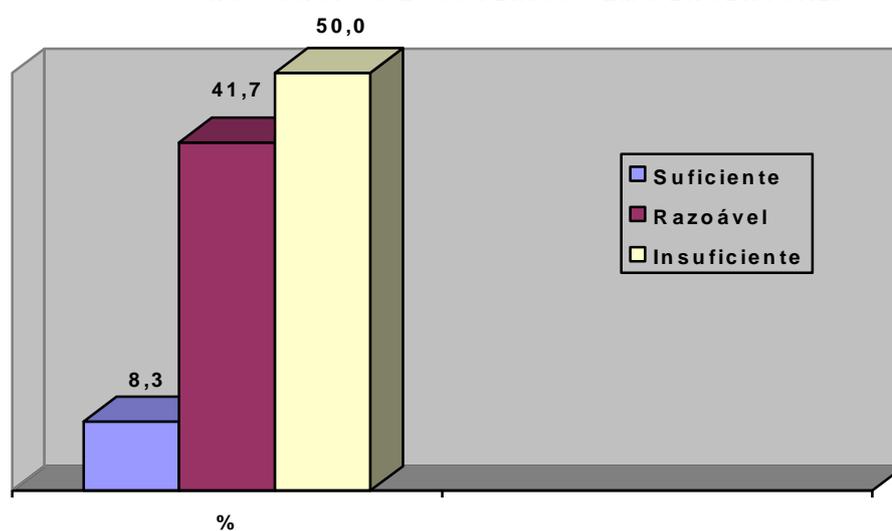
Desta forma, conclui-se que as empresas privadas, com fins lucrativos ainda tem uma participação muito tímida quanto à disponibilização de áreas para os Grupos Escoteiros se estabelecerem.

Em relação a áreas cedidas, apesar da boa vontade pública na cessão de áreas aos Grupos Escoteiros, os locais geralmente são cedidos em comodato, com prazo determinado, estando sujeito a normas de uso e mudanças quando vencidos tais prazos. Situação similar também ocorre quando o cedente da área é da iniciativa privada. O ideal para os Grupos Escoteiros é terem suas sedes próprias, onde poderiam atuar com maior autonomia e efetuarem os projetos que melhor convierem em seus espaços físicos.

TABELA 5 - SUFICIÊNCIA DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS ENGAJADOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS

O NÚMERO DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS É:	QUANTIDADE DE GRUPOS ESCOTEIROS
a- Suficiente	3
b- Razoável	15
c- Insuficiente	18

GRÁFICO 3 - SUFICIÊNCIA DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS ENGAJADOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS - EM PERCENTUAL.



Nota-se uma grande necessidade de engajamento de adultos voluntários que se prontifiquem a colaborar nos Grupos Escoteiros. Com a reestruturação organizacional que passa o Movimento Escoteiro, bem como sua meta de crescimento no Brasil, faz-se ainda mais necessária a captação de adultos voluntários, os quais podem optar por uma das áreas de atuação que melhor lhe convierem, a saber:

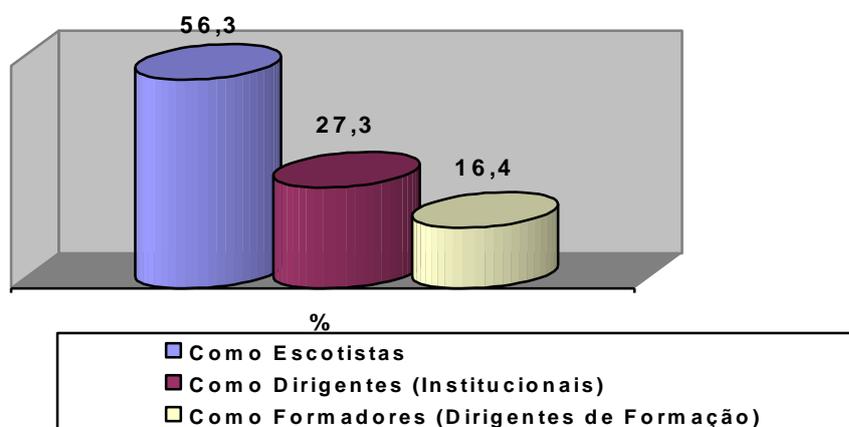
- Como *Escotistas*, para atuarem no desenvolvimento e aplicação de um *Programa de Jovens*, em contato diretamente com os jovens;
- Como *Dirigentes*, exercendo funções de gestão administrativa, denominados *dirigentes institucionais*, ou na linha de formação, i.e. treinamento, dos adultos voluntários, denominados *dirigentes de formação*.
- Como *Pais e Responsáveis*, prestando apoio, constante ou eventual, aos Escotistas ou aos Dirigentes, ou ainda ao Serviço Escoteiro Profissional.

Cabe lembrar que o Serviço Profissional encontra-se restrito aos escritórios regionais e à administração nacional, uma vez que os Grupos Escoteiros conseguem atualmente ser operacionalizados em nível local, somente por voluntários, desde que em número suficiente.

TABELA 6 - NECESSIDADE DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS NAS ÁREAS ESPECÍFICAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

ONDE SE FAZ MAIS NECESSÁRIA A PRESENÇA DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS:	NÚMERO DE VEZES APONTADAS
a- Como Escotistas	31
b- Como Dirigentes (Institucionais)	15
c- Como Formadores (Dirigentes de Formação)	9

GRÁFICO 4 - NECESSIDADE DE ADULTOS VOLUNTÁRIOS NAS ÁREAS ESPECÍFICAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.



Vê-se que é na função de *Escotistas*, que atuam na área técnica do escotismo, diretamente com as crianças e jovens, onde se apresentam as maiores necessidades de adultos voluntários. Isto se prende ao fato que, segundo depoimentos dos entrevistados, para a implantação do *Programa de Jovens*, uma versão mais moderna do programa tradicional escoteiro, faz-se necessário um número maior de adultos dando suporte tanto no planejamento, acompanhamento e avaliação das atividades escoteiras.

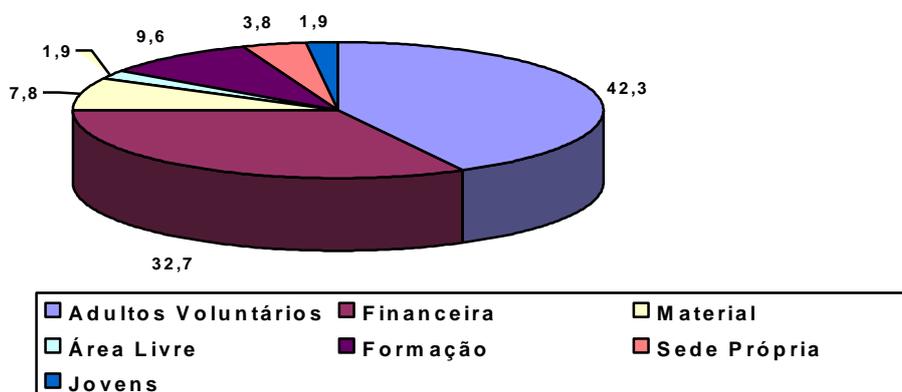
Em seguida vem a necessidade de *Dirigentes Institucionais*, os quais se encarregam da gestão administrativa dos Grupos Escoteiros, desde funções de Diretoria até funções tais como secretaria, tesouraria, e outras.

Quanto à linha de *Dirigentes de Formação*, os adultos voluntários que se prontificarem a adentrar nesta área, se encarregarão de ministrar cursos, palestras, seminários de treinamento e aperfeiçoamento aos demais adultos do Movimento Escoteiro, em suas linhas específicas de formação (escotistas, institucional, ou formação). De um modo geral os cursos de formação (treinamento) de adultos, no Estado de São Paulo, são ministrados pelos dirigentes de formação lotados tanto no escritório regional de São Paulo, quanto pelos *formadores* lotados nos respectivos Pólos de Desenvolvimento do Escotismo.

TABELA 7 - AS CARÊNCIAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

AS CARÊNCIAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS:	NÚMERO DE VEZES MENCIONADAS
Adultos Voluntários	22
Financeira	17
Material	4
Área Livre	1
Formação	5
Sede Própria	2
Jovens	1

GRÁFICO 5 - AS CARÊNCIAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS - EM PERCENTUAL



Dentro de uma visão global das carências do grupo, aqui se confirma que a **captação de mais adultos voluntários, com 42,3% é a principal necessidade dos Grupos Escoteiros pesquisados**. Há necessidade de adultos, tanto nas áreas de escotistas, dirigentes institucionais e dirigentes de formação, bem como, foram citados nos questionários, a necessidade de uma maior participação e comprometimento dos pais e responsáveis pelos menores,

Em seguida vem a questão financeira, com 32,7%, uma vez que **os Grupos Escoteiros, por exercerem uma atividade sem fins lucrativos, operam com muitas dificuldades de recursos**, cujas despesas operacionais são cobertas quase que exclusivamente pelas contribuições dos próprios pais dos jovens, denominados sócios-contribuintes, conforme citado na página 90.

O item *formação* que é essencial para o bom cumprimento do programa educacional e para a administração das unidades locais, foi classificado como a terceira maior carência dos G.E. pesquisados, com 9,6%, denotando-se nestes casos, uma necessidade de viabilização dos cursos de treinamentos aos adultos voluntários. Cabe lembrar que os cursos no Estado de São Paulo são ministrados pelo escritório regional ou pelos seus respectivos Pólos de Desenvolvimento. Ademais, estes cursos têm uma taxa de participação para cobrir as despesas inerentes, que são pagas ou pelo próprio adulto voluntário, ou pelo Grupo Escoteiro no qual o adulto esteja filiado. Se considerarmos que os recursos são escassos nos

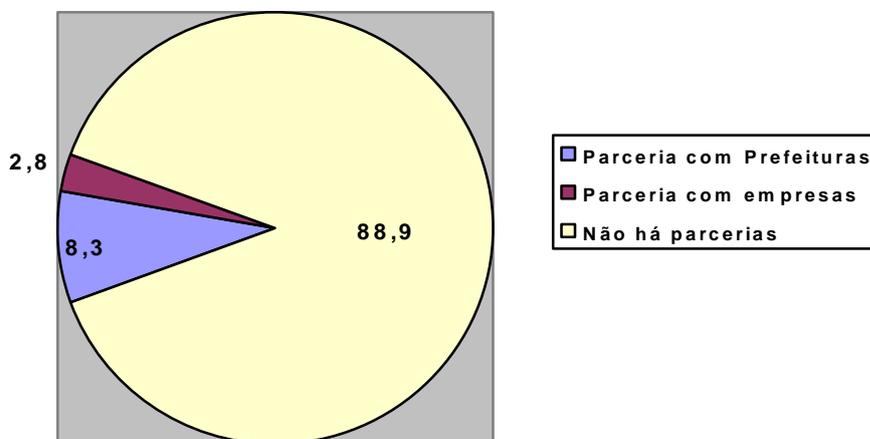
referidos Grupos Escoteiros, conforme apontado nesta pesquisa, as despesas de cursos de formação de adultos podem representar um custo considerável nos apertados orçamentos de alguns Grupos Escoteiros.

Quanto ao item *material*, apontado como a quarta maior carência dos G.E. pesquisados, com 7,8%, é decorrente das dificuldades financeiras em adquirir-se principalmente materiais de acampamento, tais como barracas, lonas, utensílios, assim como materiais e equipamentos para práticas desportivas ao ar livre (rapel, cordas, coletes salva-vidas e ferramentas em geral).

TABELA 8 - PARCERIA DE ORGANIZAÇÕES JUNTO AOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

ITEM	NÚMERO DE GRUPOS ESCOTEIROS	TIPO DE ORGANIZAÇÃO PARCEIRA
- Há parceria	3	Prefeituras
	1	Empresas
- Não há parceria	32	-

GRÁFICO 6 - PARCERIAS EXISTENTES NOS GRUPOS
ESCOTEIROS PESQUISADOS -
EM PERCENTUAL



Constata-se pelos dados apresentados na TABELA 8 e GRÁFICO 6, que a maioria dos G.E. pesquisados, 88,9%, são mantidos e patrocinados unicamente pelos seus associados, os sócios-contribuintes, pais dos jovens. Não se levou em conta nos dados acima a cessão de sedes pelas prefeituras municipais; mas sim parcerias em outras atividades, tarefas ou projetos. Mesmo assim, a participação das prefeituras municipais excede à participação da iniciativa privada, que tem sido pouco expressiva.

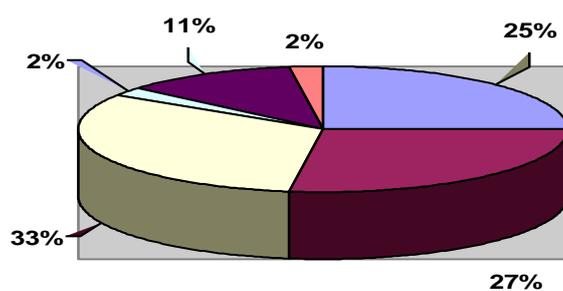
Configura-se com estes resultados, um enorme potencial de melhoria no relacionamento Grupos Escoteiros – Empresas, para que atuem em parceria objetivando atingir um maior número de jovens beneficiados pelo programa educacional escoteiro. O Plano Nacional de Crescimento 2001 da UEB, citado anteriormente, tem como algumas das suas metas aproximar-se mais das organizações públicas e privadas, além de captar recursos financeiros usando-se a boa imagem e a respeitabilidade do Escotismo na sociedade.

TABELA 9 - EXPECTATIVAS DE GRUPOS ESCOTEIROS* QUANTO A UMA EVENTUAL PARCERIA COM O EMPRESARIADO.

NÚMERO DE GRUPOS ESCOTEIROS QUE:	RESPOSTAS:	NÚMERO DE VEZES MENCIONADAS
Especificaram (25)	a- patrocínio em eventos	11
	b- patrocínio em atividades escoteiras	12
	c- doações	14
	d- cessões	1
	e- voluntariado	5
	f- patrocínio de escoteiros carentes	1
Não Especificaram (07)		

NOTA : * Os quais responderam negativamente à existência de parceria no presente momento.

GRÁFICO 7 - EXPECTATIVAS DOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS QUANTO A UMA EVENTUAL PARCERIA COM O EMPRESARIADO.



Nota-se pelos resultados apresentados na TABELA 9 e no GRÁFICO 7, que o item *doações*, com 33%, corresponde ao maior percentual de expectativa de parceria dos Grupos Escoteiros com empresas em geral. Em vista dos escassos recursos financeiros, eventuais doações podem auxiliar na operacionalização das atividades escoteiras, suprimindo algumas das carências apontadas na TABELA 7 e no GRÁFICO 5. Cabe lembrar que a UEB estabeleceu normas internas para a captação de recursos financeiros por parte das unidades filiadas, tanto locais quanto regionais, conforme descrita na página 90, e especificada no ANEXO A.

A expectativa de patrocínio em atividades escoteiras, com 27%, também é significativa, uma vez que os acampamentos, saídas, excursões, são freqüentes, pois as atividades ao ar livre são priorizadas às atividades em recintos fechados; sendo que um dos maiores componentes dos custos destas atividades é o transporte rodoviário, feito geralmente por ônibus, ou micro-ônibus fretados.

A expectativa de patrocínio em eventos, com 25%, é significativa novamente, uma vez que são considerados “eventos” os grandes acampamentos regionais, nacionais e internacionais, ou outras grandes atividades que envolvam os Grupos Escoteiros conjuntamente. Mais uma vez um dos maiores componentes dos custos destas atividades é o transporte; se bem que o custo de participação da atividade também foge das condições financeiras de muitas famílias as quais desejariam que seus filhos participassem destes eventos.

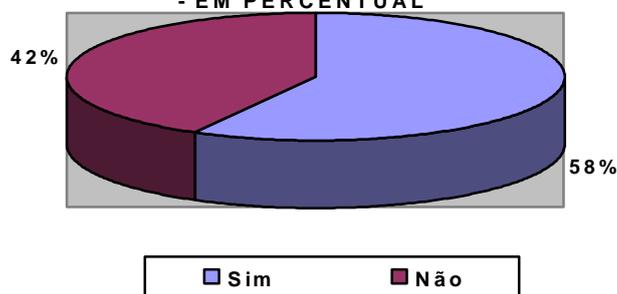
Em relação às expectativas de parceria em termos de voluntariado, que atingiu um percentual de 11%, podem ser desenvolvidas parcerias em projetos entre a UEB (e/ou Grupos locais) com a iniciativa privada, visando amenizar a carência de adultos voluntários, levando-se em conta que as empresas são dotadas de mão de obra útil para o engajamento em qualquer uma das linhas de formação da UEB.

TABELA 10 - EXISTÊNCIA DE PROJETOS NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS, QUE DEPENDAM DA CAPTAÇÃO DE RECURSOS ADICIONAIS.

ITEM	GRUPOS ESCOTEIROS		PROJETOS EM ANDAMENTO		
	Quant.	%	Tipos de Projetos	Quant.	%
a - Tem Projeto (s)	21	58.0	Sede Própria	5	22.0
			Ampliação da Sede	6	26.0
			Reforma da Sede	7	30.0
			Eventos Nacionais e Internacionais	2	9.0
			Arrecadação de Verbas para Custeio	2	9.0
			“Escoteiros Bombeiros”	1	4.0
b - Não tem Projeto(s)	15	42.0	TOTAL DE PROJETOS	23	100.0

NOTA: Percentuais arredondados.

GRÁFICO 8 - EXISTÊNCIA DE PROJETOS QUE DEPENDAM DA CAPTAÇÃO DE RECURSOS ADICIONAIS - EM PERCENTUAL



Pelos dados apresentados na TABELA 10, e GRÁFICO 8, vê-se que a maior parte dos Grupos Escoteiros têm algum tipo de projeto que demanda mais recursos. Além do mais, os projetos relativos ao patrimônio, especificados na TABELA 10, os

quais são mais onerosos, totalizam 78% dos projetos existentes. Cabe ressaltar que os Grupos Escoteiros que não tem condições de adquirir suas sedes próprias, geralmente investem na reforma ou ampliação das instalações situadas nas áreas sob concessão.

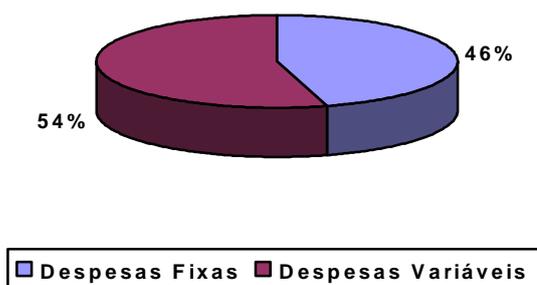
Os projetos para participação em eventos nacionais e internacionais se fazem presente em alguns Grupos Escoteiros, em decorrência dos custos mais elevados destes eventos, como já abordado anteriormente..

TABELA 11: DEMONSTRATIVO DA MÉDIA DOS GASTOS DOS JOVENS ASSOCIADOS AOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

ITEM:	MÉDIA ANUAL APURADA R\$	PARTICIPAÇÃO %	CUSTO MÉDIO MENSAL R\$
A – Contribuição do Jovem Escoteiro associado ao seu respectivo Grupo.	141,60	37,2%	11,80
B – Taxas à Região e à Nacional	<u>32,00</u>	<u>8.4%</u>	<u>2.67</u>
C – Total das Despesas Fixas (A+B)	173.60	45.6%	14,47
D – Despesas Variáveis Normais *	<u>206.77</u>	<u>54.4%</u>	<u>17.23</u>
E – Despesas Totais do Escoteiro (C+D)	380,37	100,0%	31,70

NOTA: * Acampamentos, excursões, saídas, etc..., excetuando-se grandes eventos, tais como acampamentos regionais, nacionais e internacionais.

**GRÁFICO 9 - PARTICIPAÇÃO DAS DESPESAS
FIXAS E VARIÁVEIS NO GASTO
MÉDIO DOS ESCOTEIROS JUNTO
AOS SEUS RESPECTIVOS GRUPOS.**



Percebe-se na TABELA 9, que a média mensal apurada das despesas fixas de contribuição associativa, incluindo-se as taxas aos escritórios regional e nacional, no valor de R\$.14,47 são relativamente baixas. Todavia, a média mensal das despesas variáveis, no valor de R\$.17,23 contribuem para um aumento significativo no desembolso mensal total, por parte dos pais das crianças.

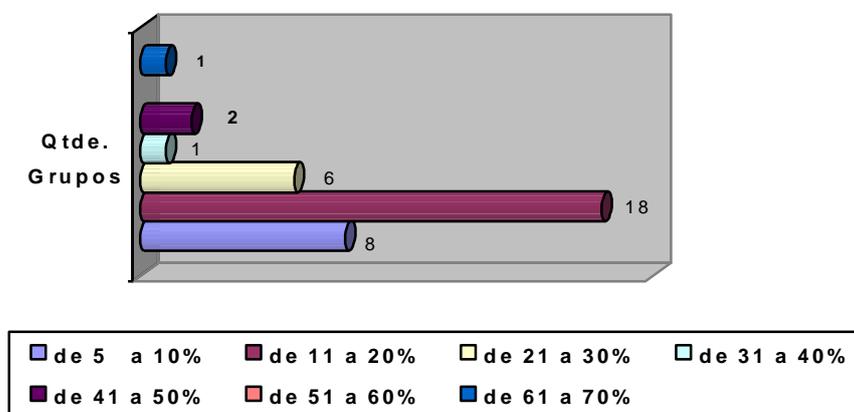
Cabe ressaltar que as despesas de desembolso em eventos não estão inclusas nesta pesquisa, uma vez que em função dos valores serem mais elevados, nem todas as crianças e jovens tem condições de participar de todos os eventos programados, em que pese o fato de alguns Grupos Escoteiros desenvolverem campanhas de arrecadação de fundos para poder enviar o maior número possível de menores.

Obviamente o ideal é que todas as crianças e jovens possam participar dos eventos programados, onde o ponto alto é a confraternização com os jovens de cidades e estados diferentes, bem como de países diferentes, quando em eventos internacionais.

TABELA 12 - PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA	NÚMERO DE GRUPOS ESCOTEIROS
de 5 a 10 %	8
de 11 a 20 %	18
de 21 a 30 %	6
de 31 a 40%	1
de 41 a 50%	2
de 61 a 70%	1

GRÁFICO 10 - PERCENTUAL DE INADIMPLÊNCIA POR GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS



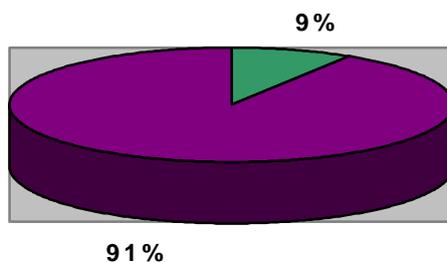
A inadimplência refere-se às contribuições mensais dos pais dos menores ao Grupo Escoteiro. Embora as despesas fixas mensais sejam baixas, conforme comentado anteriormente, o valor acrescido das despesas variáveis é bem maior, no entanto ainda são relativamente suportáveis para a maioria dos associados.

Todavia, as dificuldades financeiras, questões de desemprego e baixo poder aquisitivo das famílias dos menores contribuem para a inadimplência, segundo alguns depoimentos dos pesquisados.

TABELA 13 - PATROCÍNIO DE ESCOTEIROS CARENTES NOS GRUPOS ESCOTEIROS PESQUISADOS.

ITEM	QUANTIDADE
Escoteiros carentes patrocinados por terceiros (Pessoa Física)	19
Escoteiros carentes sem patrocínio de terceiros	<u>193</u>
Total de escoteiros carentes nos grupos pesquisados.	212

GRÁFICO 11 - PATROCÍNIO DE ESCOTEIROS CARENTES POR TERCEIROS EM PERCENTUAL



■ Escoteiros carentes patrocinados por terceiros
■ Escoteiros carentes sem patrocínio de terceiros

Nota-se a ausência de patrocínio de escoteiros carentes por parte de pessoas jurídicas, nos Grupos pesquisados; sendo que os custos das crianças carentes sem patrocínio são absorvidos pelos próprios Grupos Escoteiros.

CAPÍTULO 6.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a presente dissertação, entende-se que a investigação efetuada possibilita-nos as seguintes considerações:

Quanto aos objetivos gerais procurou-se *identificar a importância da responsabilidade social na iniciativa privada*, item 1.2.1.1 da página 4, no intuito de fornecer fundamentação teórica suficiente para a tomada de decisões estratégicas relativas à participação de empresários em ações sociais, tanto internamente quanto externamente.

Voltou-se ao passado histórico, desde a revolução industrial até a atualidade para se localizar em tempo e espaço quanto à influência da economia e da administração, e seus conseqüentes impactos na sociedade, tanto social quanto ambientalmente.

Ao longo do século XX, as empresas, preocupadas com a produtividade, eficiência, controles burocráticos, competitividade, retorno do capital investido, margem de lucro, bem como a própria sobrevivência no Mercado, relegaram a segundo plano o fator humano. Com uma visão utilitarista por parte da administração tradicional, o fator humano foi considerado *recursos*, à disposição das empresas para a solução dos problemas imediatos, esquecendo-se que o ser humano faz parte de um contexto maior no qual o trabalho se insere mas não é exclusivo.

Em decorrência da negligência do Estado e do Mercado em resolverem diversas questões sociais e ambientais, surge o Terceiro Setor, para cobrir o vácuo social existente, sob diversas formas e áreas de atuação. A sociedade civil se

mobiliza e começa a ocupar espaço no contexto político-econômico-social . Algumas empresas e corporações também iniciam um processo de focalização para as questões sócio-ambientais por conta própria, dando surgimento às Fundações, e outras instituições, que começam a trabalhar para o bem estar da comunidade.

O público consumidor torna-se mais exigente quanto a seus direitos não só de consumo mas também relativos à qualidade de vida, pressionando, desta forma, tanto o Estado quanto o Mercado a participarem mais ativamente da solução do descaso secular quanto à distribuição de renda, poluição ambiental e exclusão social.

Iniciadas nos Estados Unidos e na Europa há mais tempo, as empresas nacionais, ou sediadas em território brasileiro, também se mobilizam para ações sociais uma vez que o Brasil se constitui em um *solo fértil* para a prática da responsabilidade social, em função da grande desigualdade social existente.

De uma visão utilitarista, para uma visão holística, lenta e gradualmente espera-se que as empresas se transformem não só para se tornarem mais competitivas mas também para serem dotadas de uma boa imagem junto aos *stakeholders*, ao Estado e à sociedade.

Em relação ao item 1.2.2.1 dos objetivos intermediários, que consiste em *analisar a importância, na literatura científica, quanto à questão da responsabilidade social e sua prática nas empresas com fins lucrativos*, infere-se, pelas citações apresentadas no capítulo dois, que expressões tais como *ética, valores, qualidade de vida, meio-ambiente, desenvolvimento sustentado e responsabilidade social* gradualmente ganham corpo no meio empresarial. Pelo lado prático, observou-se no presente trabalho, que empresas de todos os portes, micro, pequenas, médias, grandes e corporações já se encontram engajadas em ações sociais, além de que, no Brasil, há o exemplo de instituições que mobilizam empresários e a sociedade, tais como o INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, o IBASE, IPEA, dentre outras citadas, para a discussão, incentivo, desenvolvimento de projetos e premiações relacionados à responsabilidade social . Isto é positivo

porque mostra uma nova intenção do empresariado que, preocupado com a imagem da empresa no mercado, procura uma performance proativa na solução de questões de interesse comum da sociedade; **demonstra a importância da responsabilidade social na iniciativa privada.**

Ainda em relação aos objetivos gerais, no item 1.2.1.2 na página 4, *fornecer ao empresariado uma contribuição no tocante ao exercício da responsabilidade social na área da educação não-formal, por intermédio de parceria com o Movimento Escoteiro do Brasil*, procurou-se, num primeiro momento, fazer uma análise completa sobre o Escotismo, através de um estudo de caso, abordado no capítulo três, e pesquisa de campo, no capítulo cinco, para que o empresariado tenha mais informações sobre este movimento voluntário de educação não-formal de crianças e jovens, cuja instituição oficial da prática do escotismo neste país é a União dos Escoteiros do Brasil; conseguindo-se desta forma, atingir-se o objetivo intermediário 1.2.2.2, que consiste em *Analisar o Movimento Escoteiro quanto aos seus objetivos, fundamentos, estrutura organizacional, bem como necessidades de recursos humanos, financeiros, logísticos, de expansão; além de apurar-se o presente nível de envolvimento da iniciativa privada junto ao Movimento Escoteiro, por intermédio de pesquisa literária e pesquisa de campo* que são comentados a seguir:

Com a crise na educação formal no Brasil e no mundo, onde o paradigma do *ensino* provocando a *aprendizagem* tem se mantido por um longo tempo, assim como a educação continuada tem enfatizado o preparo do educando para o mercado de trabalho, para a especialização, deixando de lado uma abordagem mais centrada na pessoa humana, em valores humanos, cidadania, e desenvolvimento do caráter; gerou-se uma grande lacuna na formação do indivíduo para o exercício pleno da sua autonomia e cidadania.

O empresário, em tese, atualmente, está procurando captar no mercado pessoas que sejam íntegras, honestas, leais, comprometidas, éticas, ou seja, pessoas dotadas de Valores, para que se adequem a uma nova filosofia de trabalho, com responsabilidade social interna e externamente. Só investindo-se em

educação, que se pode obter o perfil, a médio e longo prazo de seres humanos com uma nova mentalidade; e principalmente investindo-se em uma educação centrada em Valores Humanos, com uma nova abordagem, como as propostas pelo *Relatório Delors* (DELORS et al, 1999), por FREIRE (1996), D'AMBROSIO (1997), OSTROWER (2001), DE MASI(1996), KANAANE e ORTIGOSO(2001), MORAES(2000) e MORIN (2000), dentre outros.

Por outro lado o Movimento Escoteiro, tanto em nível mundial quanto no Brasil, têm trabalhado com milhões de jovens justamente para supri-los de uma educação complementar embasada em Valores, que lhes servirão para toda a vida, tornando-os cidadãos ativos e úteis na sociedade.

Como constatado na pesquisa de campo, observou-se a necessidade de mais adultos voluntários; as dificuldades financeiras, logísticas, e operacionais que os Grupos Escoteiros enfrentam para o cumprimento de seu programa educativo. Por outro lado, constatou-se que **as empresas com fins lucrativos têm um nível bastante tímido de participação e envolvimento com o Movimento Escoteiro, levando-se em conta os resultados apresentados na pesquisa de campo, tais como:**

- Áreas cedidas aos Grupos Escoteiros por empresas = 3,2% de participação
 - Parcerias de empresas junto aos Grupos Escoteiros = 2,8% de participação
 - Escoteiros carentes patrocinados por empresas = nenhum
- (de um total apurado de 212 escoteiros carentes)

Apesar da constatação de que o nível de envolvimento de empresas junto ao Movimento Escoteiro ser insatisfatório, pretendeu-se com esta pesquisa oferecer dados suficientes para os empresários efetuarem tomada de decisões no que tange a uma aproximação com o Movimento Escoteiro, para a execução de parcerias que viabilizem a educação não-formal a um maior número de crianças e jovens do Brasil. Isto pode ser realizado por intermédio de ações empresariais estratégicas sugeridas a seguir:

(Em nível institucional, aproximação com a União dos Escoteiros do Brasil, para o desenvolvimento de projetos em parceria; tendo-se como ponto de partida as necessidades, carências e expectativas apresentadas nesta pesquisa.

Por sua vez, A União dos Escoteiros do Brasil, em nível institucional, tem se mobilizado para a expansão do Escotismo no país, desenvolvendo planos estratégicos que visem atingir tais objetivos, dentre os quais a implantação da Fundação Escoteira no Brasil e a União Parlamentar Escoteira do Brasil; além de já contar em nível regional, com a Sociedade Paulista para o Desenvolvimento do Escotismo, onde se espera uma participação ativa de empresários e da sociedade civil nestas instituições.

(Associação à Sociedade Paulista para o Desenvolvimento do Escotismo, para as empresas situadas no Estado de São Paulo, no intuito de unir esforços junto a outros segmentos da sociedade civil para a expansão do escotismo propriamente dito.

(Em nível local, aproximação com o (s) Grupo (s) Escoteiro (s), situado no entorno da empresa, para o desenvolvimento de parcerias que objetivem um benefício mais direto e imediato à comunidade local, tendo-se como ponto de partida, as necessidades, carências e expectativas dos Grupos Escoteiros, apresentadas nesta pesquisa.

Certamente há muito a ser desenvolvido para a expansão do Escotismo no Brasil e para tal, uma melhor aproximação do empresariado junto ao Movimento só pode trazer benefícios a ambos, tanto no que se refere ao cumprimento da Missão do Movimento Escoteiro, quanto à atuação do empresariado para o efetivo cumprimento de sua responsabilidade social.

Para finalizar o presente trabalho, é importante ressaltar alguns trechos da célebre mensagem que BADEN-POWELL deixou para os jovens escoteiros de todo o mundo, nos últimos dias de sua vida, que também são aplicáveis a todos os cidadãos :

...Tenho levado uma vida cheia de felicidades, e desejo que cada um de vocês tenham também uma vida igualmente feliz... A felicidade não vem da riqueza, nem do sucesso profissional, nem do comodismo da vida regalada e da satisfação dos próprios apetites. Um passo para a felicidade é, enquanto jovem, tornar-se forte e saudável, para poder ser útil e gozar a vida quando adulto.

O estudo da natureza mostrará a vocês quão cheio de coisas belas e maravilhosas Deus fez o mundo para nosso deleite.

Fiquem contentes com o que possuem e tirem disso o melhor proveito. Vejam o lado bom das coisas em vez do lado pior.

Mas o melhor meio para alcançar a felicidade é proporcionando aos outros a felicidade.

Procurem deixar este mundo um pouco melhor do que o encontraram, e, quando chegar a hora de morrer, poderão morrer felizes sentindo que pelo menos não desperdiçaram o tempo e que procuraram fazer o melhor possível.

Deste modo estejam “Sempre Alertas” para viver felizes e para morrer felizes --mantenham-se sempre fiéis à sua Promessa Escoteira – mesmo quando já tenham deixado de ser rapazes – e Deus ajude a todos procederem assim.

Do amigo.

Baden-Powell of Gilwell

BIBLIOGRAFIA

ABREU JÚNIOR, Laerthe. *Conhecimento Transdisciplinar: O Cenário Epistemológico da Complexidade*. Piracicaba: Editora Unimep, 1996.

ALMANAQUE ABRIL: 1996. São Paulo: Editora Abril, 1996.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 6023. Informações e documentação – Referências – Elaboração*. Rio de Janeiro: ABNT, 2000.

CAMARGO, Mariângela F. et al. *Gestão do Terceiro Setor no Brasil*. São Paulo: Futura, 2001.

CHANLAT, Jean – François.(Coord.) *O Indivíduo na organização*. Dimensões Esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração Teoria, Processo e Prática*. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. *Os Novos Paradigmas. Como estão mexendo com as empresas*. São Paulo: Atlas, 1998.

D'AMBROSIO, Ubiratan. *A Era da Consciência*. Aula magna do primeiro curso de pós graduação em Ciências e Valores Humanos no Brasil. São Paulo: Fundação Peirópolis, 1997.

DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*. Entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELORS, Jacques. et. al. *Educação: Um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 3.ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1999.

DRUCKER, Peter Ferdinand. *Fator Humano e Desempenho: O melhor de Peter F. Drucker sobre Administração*. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1981.

_____. *Administrando para o Futuro. Os anos 90 e a virada do século*. São Paulo: Pioneira, 1994.

ESCOTISMO GANHA IMPORTANTE ESPAÇO NA EDUCAÇÃO MUNICIPAL. *Entre Nós - Informativo Oficial do Grupo Escoteiro Vale de Lehi*. São Paulo, ano III, n. 8, mar. 2002.

FEDERAÇÃO DE BANDEIRANTES DO BRASIL. disponível em: <<http://www.bandeirantes.org.br>> Acessado em: 07.05.2002.

FERRAZ, Eduardo. Entrevista. *Revista Exame*. São Paulo, ano 34, n.12, p. 64-66, jun. 2000.

FERREIRA, Ademir Antônio. REIS, Ana C. Fonseca. PEREIRA, Maria Isabel. *Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias*. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

FERREL, O.C. FRAEDRICH, John. FERREL, Linda. *Ética Empresarial*. Dilemas, tomadas de decisões e casos. 4.ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Afonso Ed., 2001.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia*. Saberes necessários à prática educativa. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001. (Coleção Leitura)

FONTANA, Alessandra. DE MARI, Juliana. *Você é do Bem ? Você s.a.* São Paulo, ano 3, p.26, dez. 2000.

GILBERT, Michael J. *ISO 14001 / BS7750: Sistema de Gerenciamento Ambiental.* São Paulo: IMAM, 1995.

GRÜN, Mauro. *Ética e Educação Ambiental: A Conexão Necessária.* Campinas: Papyrus, 1996.

GUIA EXAME 2000 : *As 100 Melhores Empresas para Você Trabalhar.* São Paulo: Editora Abril, 169 p. Parte integrante das revistas Exame 721 e Você s.a. 26.

HAMPTON, David R. *Administração: Comportamento Organizacional.* São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

HERSEY, Paul. BLANCHARD, Kenneth H. *Psicologia para Administradores de Empresas.* São Paulo: EDUSP, 1974.

HSM MANAGEMENT. Disponível em:
<<http://www.hsm.com.br/empreendedores.htm>> Acesso em: 20 ago.2001.

IBASE - INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES ECONÔMICAS E SOCIAIS.
Um pouco da história do Balanço Social. Rio de Janeiro: 2001. Disponível em
<<http://www.balancosocial.org.br>> Acesso em : 18 jul. 2001.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL.
disponível em:<<http://www.ethos.org.br/pri/princ/prespostas/idex.asp>> Acesso em:
16 de Setembro de 2001.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA . *Pesquisa de Ação Social das Empresas*. Etapas Nordeste, Sul e Sudeste. PELIANO, Anna Maria M. (coord.). Brasília: 2000. Disponível em:

<<http://www.academiasocial.org.br/cidadania/ipea.htm>>. Acesso em: 18 jul. 2001.

KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. ORTIGOSO, Sandra A. F. *Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano*. São Paulo: Atlas, 2001.

KOTLER, Philip. *Administração de Marketing: Análise, Planejamento, Implementação e Controle*. tradução Ailton Bonfim Brandão 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. ARMSTRONG, Gary. *Princípios de Marketing*. tradução Vera Whately 7. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1995.

LANNON, Michael. TULLIS, Graham. TRAPPE, Tonya. *Insights into Business*. Essex: Thomas Nelson and Sons Ltd, 1993.

LORANGE, Peter. BAIN, George. GERRITY, Thomas P. *Dominando a Administração*. Financial Times. São Paulo: Makron Books, 1999.

MATOS, Rui de Alencar. *De recursos a Seres Humanos*. O desenvolvimento humano na empresa. Brasília: Ed. Livre, 1992.

MAXIMINIANO, Antônio César Amaru. *Teoria Geral da Administração*. Da Escola Científica à Competitividade em economia Globalizada. São Paulo: Atlas, 1997.

MELO NETO, Francisco Paulo de. FRÓES, César. *Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial. A Administração do Terceiro Setor*. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Gênero e Raça e a Promoção da Igualdade*. Programa Nacional de Direitos Humanos. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 1999.

MONTANA, Patrick J. CHARNOV, Bruce H. *Administração*. São Paulo: Saraiva, 1999.

MORAES, Maria Cândida. *O Paradigma educacional emergente*. 4.ed. Campinas: Papirus, 2000. (Coleção Práxis)

MORGAN, Gareth. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, Edgar. *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. São Paulo: Cortez; 2000. Brasília, DF: UNESCO, 2000.

MORRIS, Tom. *A Nova Alma do Negócio*. Como a Filosofia pode Melhorar a Produtividade de sua Empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

NAGY, Laszlo. *250 milhões de Escoteiros*. Porto Alegre: UEB, 1987.

NALINI, José Renato. *Ética geral e profissional*. 2. ed. São Paulo: Ed.Revista dos Tribunais, 1999.

NEEF, Max. ELIZALDE, Antônio. HOPENHAYN, Martin. *Desarrollo a Escala Humana*. Una opción para el futuro. Santiago : Fundacion Dag Hammarskjold, 1986.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Tratado de Metodologia Científica*. Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

OSTROWER, Fayga. *Criatividade e Processos de Criação*. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

PETERS, Thomas. WATERMAN JR. Robert H. *Vencendo a Crise*. Como o bom senso empresarial pode superá-lo. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1983.

POWELL, Lord Baden-. *Caminho para o Sucesso*. Um livro para rapazes sobre o esporte da vida. 3. ed. Porto Alegre: UEB, 2000.

_____. *Escotismo para Rapazes*. Brasília: UEB, 1993. 368 p.

_____. *Guia do Chefe Escoteiro. Teoria do Adestramento Escoteiro* Um subsídio para a tarefa dos Chefes. Porto Alegre: UEB, 2000.

_____. *Lições da Escola da Vida*. Auto Biografia de Baden-Powell. Brasília: Editora Escoteira, 1986.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA. disponível em <<http://www.respsocialcorporativa.hpg.com.br>>. Acesso em: 22.07.2001.

RUIZ, João Álvaro. *Metodologia Científica*. Guia para eficiência nos estudos. São Paulo: Atlas, 1982.

SAYLES, Leonard Robert . STRAUSS, George. *Comportamento Humano nas Organizações*. São Paulo: Atlas, 1975.

SENGE, Peter M. *A Quinta Disciplina*. Arte e Teoria da Prática da Aprendizagem. São Paulo: Best Seller, 1990.

SILVA, H.C.O. *Potencial Humano: Um diferencial de competitividade para as pequenas e médias empresas no Brasil*. 1998. 80 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

SOUZA, José Cavalcante de. KUHLEN, Remberto Francisco. PESSANHA, José Américo Motta. *Pré-Socráticos*. (Coleção Os Pensadores) São Paulo: Nova Cultural, 1999.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas. 1990.

TEIXEIRA, Nelson Gomes (org) *A Ética no Mundo da Empresa*. São Paulo: Pioneira, 1991.

UEB – UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL disponível em:
<<http://www.escoteiros.org>>

UEB - UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL. *A Educação da Juventude*. Uma Declaração no limiar do Século XXI. Brasília, 1998. 14 p.

_____. *Comissão Nacional de Programas de Jovens* . As Características Essenciais do Escotismo. BRODESQUI, Fernando (trad.) The Essential Characteristics of Scouting. Curitiba: UEB, 2001.

_____. *Conselho de Administração Nacional*. Plano Nacional de Crescimento. Curitiba, 2001. 21p. disponível em: <<http://www.escoteiros.org>> acessado em 17/10/01.

_____. *Diretrizes Nacionais para Gestão de Recursos Adultos* Porto Alegre, 2000. 124 p.

_____ *Fundamentos Do Escotismo Brasileiro*. Sistema Modular De Formação. São Bernardo do Campo, 1998. 50 fls.

_____. *Guia Escoteiro*. Brasília, 1998. 218 p.

_____. *Melhor Escotismo para um maior número de jovens*. s/local, 1998. 15 p.

_____. *Plano Estratégico 2001 – 2003*. Curitiba: Agosto, 2001. 11p. disponível em: <<http://www.escoteiros.org>> Acessado em 17/10/01.

_____. *Princípios, Organização & Regras*. Brasília, 1998. 85 p.

_____. *Programa de Jovens*. Objetivos finais e intermediários. Curitiba, 2000. 71p.

_____. Região- São Paulo. Disponível em: <<http://www.escotismo.org.br>> Acesso em: 23.06.02.

_____. *Região São Paulo. Relatório 1999/2000*. São Paulo, 2000. 65 p.

_____. *Região São Paulo. Relatório 2000/2001*. São Paulo, 2001. 80 p.

UNITED NATIONS ORGANIZATION. *Population Division. Department of Economic and Social Affairs*. Disponível em: <<http://www.und.org/popin/wdtrends/pop.1999-00.pdf>> Acessado em: 05/08/2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. *Sistema de Bibliotecas*. Normas para apresentação de documentos científicos, 2. Teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos. Curitiba, 2001. 44p.

_____. *Sistema de Bibliotecas*. Normas para apresentação de documentos científicos, 6. Referências. Curitiba: Ed. da UFPR, 2001. 72p.

_____. *Sistema de Bibliotecas*. Normas para apresentação de documentos científicos, 7. Citações e notas de rodapé. Curitiba: Ed. da UFPR, 2001. 42p.

_____. *Sistema de Bibliotecas*. Normas para apresentação de documentos científicos, 8. Redação e editoração. Curitiba: Ed. da UFPR, 2001. 96p.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WATERMAN JR, Robert H. *O que a América Faz Certo: Aprendendo com as empresas que colocam as pessoas em primeiro lugar*. São Paulo: Pioneira, 1995.

WEIL, Pierre. *Organizações e Tecnologia para o Terceiro Milênio: A nova cultura organizacional holística*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1991.

_____. D'AMBROZIO, Ubiratan. CREMA, Roberto. *Rumo à nova transdisciplinaridade: sistemas abertos de conhecimento*. São Paulo: Summus, 1993.

WILGES, Irineu. *Cultura Religiosa. As Religiões do Mundo*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1984. v.1

WOOD JR., Thomas (Coord.). *Mudança Organizacional. Aprofundando Temas Atuais em Administração de Empresas*. São Paulo: Atlas, 1995.

WORLD ORGANIZATION OF THE SCOUT MOVEMENT - WOSM. Disponível em: <<http://www.scout.org>> Acessado em: 05.08.2001.

WORLD SCOUT FOUNDATION. *Annual Report Highlights*. Geneva, 2000. 8 p.

APÊNDICES

- APÊNDICE A – NÚMERO DE MEMBROS ASSOCIADOS À FRATERNIDADE
ESCOTEIRA MUNDIAL.....142
- APÊNDICE B – PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DOS
GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE O ENVOLVIMENTO DE
EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS
JUNTO AOS MESMOS (MODELO DO QUESTIONÁRIO)...144
- APÊNDICE C – RESPOSTAS À PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DOS GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE O
ENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E OUTRAS
ORGANIZAÇÕES PRIVADAS JUNTO AOS MESMOS.....148

APÊNDICE A

**TABELA 14 – NÚMERO DE MEMBROS ASSOCIADOS À FRATERNIDADE
ESCOTEIRA MUNDIAL (WOSM), EM 1999.**

Class.	País	No. Membros	Classif.	País	No. Membros	Classif.	País	No. Membros
1	Indonésia	9.961.921	52	Noruega	15.234	101	Botswana	4.660
2	E.U.A.	6.253.606	53	Jordânia	14.238	102	Maldivas	4.518
3	Filipinas	3.491.911	54	Líbia	14.220	103	Uruguay	4.510
4	Índia	1.963.266	55	Gâmbia	14.134	104	Honduras	4.319
5	Bangladesh	1.325.014	56	Fed.Russa	14.000	105	El Salvador	4.180
6	Tailândia	1.237.515	57	Colômbia	13.636	106	Gabão	3.835
7	Reino Unido	542.277	58	Sudão	13.550	107	Mauritânia	3.790
8	Paquistão	508.176	59	Hungria	13.369	108	Eslováquia	3.680
9	R.D.Corréia	247.445	60	Peru	12.727	109	Croácia	3.607
10	Canada	238.957	61	Marrocos	12.304	110	Macedônia	3.443
11	Japão	227.566	62	Iugoslávia	12.080	111	Niger	3.241
12	Quênia	190.505	63	Costa Rica	11.729	112	Bahamas	3.173
13	Alemanha	127.012	64	Moçambique	11.403	113	Zimbabwe	3.111
14	Polônia	117.733	65	Singapura	11.290	114	Barbados	3.041
15	França	113.570	66	Venezuela	10.754	115	Maurício	3.009
16	Austrália	109.527	67	Burkina Faso	10.165	116	Malta	2.900
17	Itália	108.656	68	Argélia	10.045	117	Brunei	2.617
18	Malásia	96.409	69	Haiti	9.859	118	Suriname	2.601
19	Bélgica	91.198	70	Oman	9.495	119	Fiji	2.445
20	Espanha	82.971	71	Madagascar	9.473	120	Libéria	2.418
21	Egito	74.598	72	Libano	8.450	121	Panamá	2.367
22	China	69.353	73	Chade	8.132	122	Gana	2.311
23	Hong Kong	69.121	74	Bosnia/Herz..	8.000	123	Nicarágua	2.298
24	Portugal	66.766	75	Serra Leoa	7.902	124	Comoros	2.200
25	Suécia	65.486	76	Bolívia	7.600	125	Armênia	2.035
26	Uganda	65.152	77	Belarus	7.500	126	Bulgária	2.000
27	R.D. Congo	62.842	78	Zâmbia	7.427	127	Bahrain	1.820
28	Brasil	60.518	79	Guatemala	7.247	128	Islândia	1.808
29	México	59.531	80	Burundi	6.661	129	N.Guiné Pap.	1.674
30	Holanda	59.315	81	Eslovênia	6.624	130	Granada	1.542
31	Dinamarca	51.727	82	Mongólia	6.623	131	Rep.Moldóvia	1.540
32	Tanzânia	49.993	83	Trin. Tobago	6.600	132	Lituânia	1.500
33	Nigéria	46.701	84	Camarões	6.535	133	Namíbia	1.378
34	Argentina	45.452	85	Yemen	6.481	134	Paraguai	1.340
35	Tunísia	40.920	86	Costa Marfim	6.436	135	Kiribati	1.333
36	Irlanda	38.784	87	Turquia	6.257	136	Albânia	1.284
37	Chile	35.180	88	Chipre	6.183	137	Azerbaijão	1.213
38	Finlândia	30.545	89	Kuwait	6.061	138	Latvia	1.179
39	Suíça	29.909	90	R.Dominicana	6.047	139	Butão	1.145
40	N. Zelândia	28.531	91	Quatar	6.000	140	Estônia	1.131
41	R. Tcheca	26.133	92	Senegal	5.882	141	Dominica	1.100
42	Nepal	25.814	93	Emir. Árabes	5.824	142	Tadjiquistão	1.100
43	Israel	21.920	94	Luxemburgo	5.634	143	Geórgia	1.063
44	Sri Lanka	21.653	95	Angola	5.600	144	Granada/S.Vic.	1.017
45	Aut.Palestina	20.275	96	Equador	5.536	145	Belize	869

Class.	País	No. Membros	Classif.	País	No. Membros	Classif.	País	No. Membros
46	Benin	19.605	97	Jamaica	5.526	146	Liechstein	421
47	Grécia	19.467	98	Ruanda	5.479	147	Santa Lúcia	393
48	Aráb. Saudita	19.267	99	Suazilândia	4.994	148	Lesoto	371
49	África do Sul	18.496	100	Romênia	4.930	149	Guiana	294
50	Áustria	16.323				150	São Marinho	200
51	Togo	15.759				151	Mônaco	67

FONTE: World Organization of The Scout Movement / www.scout.org/wso/countries/html

APÊNDICE B

PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DOS GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE O ENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS JUNTO AOS MESMOS. REGIÃO DE SÃO PAULO.

Grupo Escoteiro: _____

Endereço _____

Bairro _____ Cidade: _____

CEP: _____ Fone (s): _____

Pessoa Pesquisada : _____

Cargo: _____ Fone Contato: _____

E-mail: _____

No.de Escoteiros: _____ No. de Adultos Voluntários _____

1. A sede deste Grupo Escoteiro é:

- a- Própria b- Alugada c- Cedida (especificar) d- Doadada (especificar)
e- Outros.

Observações _____

2. O número de adultos voluntários é:

- a- Suficiente b- Razoável c- Insuficiente

Observações _____

3. Onde se faz mais necessária a presença de adultos voluntários ?

- a- Como Escotistas (Chefes e Assistentes)
b- Como Dirigentes (Diretoria, secretaria, etc.)
c- Como Formadores

Observações _____

4. Quais são as maiores carências do seu Grupo Escoteiro?

5. Há atualmente algum tipo de parceria de empresa(s) junto a seu Grupo Escoteiro?

Caso Positivo, como se efetua(m) ? Caso negativo, como poderia ser ?

a- patrocínio em eventos b- patrocínio de atividades escoteiras c- doações

d- cessões e- voluntariado f- Outros (especificar)

Observações _____

**RELAÇÃO DAS EMPRESAS QUE MANTEM VÍNCULO COM O
GRUPO ESCOTEIRO.**

NOME DA EMPRESA	Ramo de Atividade	Porte (peq./méd./grande)	Tipo de parceria ❶	Observações

❶ C = Cessão D = Doação P = Patrocínio V = Voluntariado O = Outros

6. Há algum projeto em andamento no Grupo que dependa da captação de recursos adicionais?

a- Sim b- Não (Caso positivo, especifique)

7. Qual é o **gasto médio anual por escoteiro**, cujos pais tem que bancar para as atividades escoteiras ? (Incluindo-se: Taxas, mensalidades, acampamentos, saídas, excursões, acantonamentos, eventos e outros.)

8. Qual é o valor da contribuição mensal dos associados ao Grupo ?

9. Qual é o percentual de inadimplência das mensalidades ?

10. Há escoteiros carentes, bolsistas, neste grupo? Quantos ?

11. Há escoteiros carentes patrocinados por terceiros ? Quantos ?

O patrocinador é pessoa física ou jurídica ?

Obs.: Utilizar folha adicional para outros comentários que se fizerem necessários.

Data ____/____/ 2002.

Assinatura

PLANILHA PARA CÁLCULO ESTIMATIVO DE GASTOS ANUAIS POR ESCOTEIRO.

Descrição	Custo Unitário R\$	Freqüência Anual	Gasto Total R\$.
Acampamento /Acantonamento			
Saídas			
Excursões			
Eventos			
Mensalidade			
Inscrição/Renovação U.E.B.			
Taxa Região			
TOTAL GERAL...	////////////////////	////////////////////	
CUSTO MÉDIO MENSAL	////////////////////	////////////////////	

APÊNDICE C

RESPOSTAS À PESQUISA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DOS GRUPOS ESCOTEIROS E SOBRE O ENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES JUNTO AOS MESMOS REGIÃO DE SÃO PAULO.

1. A sede deste Grupo Escoteiro é:

- a- Própria b- Alugada c- Cedida (especificar) d- Doadada (especificar)
e - Outros.

TABELA 15 - RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 1 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas					Observações
	Própria	Alugada	Cedida	Doadada	Outros	
Polo Borda do Campo						
18 – João Ramalho			X			ADCGM (General Motors)
35 – Corrente			X			Clube Santa Cruz
75 – Uirapuru			X			Local da Prefeitura
105 – Jaçatuba			X			Terreno Prefeitura
160 – Anderson Rossi de Alm.			X			Prefeitura
173 – Jean Philippe Cousteau			X			Faculdade Engenharia Indl.
227 – Billings			X			Sociedade Amigos/Prefeitura
243 – Tibiriçá			X			Prefeitura
Polo Cone Leste Paulista						
66 – Amizade			X			Comodato c/a Prefeitura
131 – Coopercotia			X			Coopercotia Atlético Clube
291 – Jacareí 12 de Outubro			X			Prefeitura
Polo Grande Leste						
71 – Minuano	X					
104 – Mopyatã			X			Escola Municipal
Polo Grande Norte						
69 – Txukahamae			X			Paróquia Sto. Antonio do Limão
253 – Kaingang			X			Paróquia Santa Cruz
Polo Grande Sul						
109 – Cabo Kennedy			X			Escola Estadual

Grupo Pesquisado	Respostas					Observações
	Própria	Alugada	Cedida	Doada	Outros	
Polo Impisa						
65 – Cachoeira das Emas			X			Colégio Objetivo
181 – Rio das Cobras			X			Prefeitura .Direito real de uso
238 – Aldebarã		X				2 Salários mínimos
263 – Alfa I			X			Prefeitura Municipal
296 – Excalibur		X				
Polo Morada do Sol						
251 – São Carlos			X			Comodato com a Prefeitura
Polo Quebra-Mar						
13 – Almirante Barroso			X			EMEI – Prefeitura por 99 anos
187 – Tude Bastos	X					
Polo Rota dos Bandeirantes						
30 – Tuidara			X			No Quartel do Exército
108 – Jabuti			X			Terreno do Comando da Polícia .Militar
151 – Águia Branca			X			Igreja Católica do Bairro
185 – Bacury			X			D.A.E.E. (Estadual)
241 – Quarupe			X			Escola Estadual
254 – Raposo Tavares			X			Prefeitura
Polo São Paulo de Piratininga						
192 – Impisa			X			Escola Municipal
Polo Sem Limites						
203 – Santo Antônio	X					
Polo Semente do Amanhã						
122 – Dom Bosco			X			Lei Municipal área de EMEI
142 – Curuqui			X			Convênio c/ D.A.E. (munic.)
177 – Alm.Benjamin Sodré			X			Escola Estadual
277 – Louveira			X			Prefeitura Municipal

Número de vezes apontadas **3** **2** **31** - -

2. O número de adultos voluntários é:

a- Suficiente

b- Razoável

c- Insuficiente

TABELA 16 – RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 2 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Suficiente	Razoavel	Insuficiente	
Polo Borda do Campo				
18 – João Ramalho			X	
35 – Corrente		X		
75 – Uirapuru			X	
105 – Jaçatuba			X	
160 – Anderson Rossi de Alm.			X	Para desempenhar melhor o Programa Educativo.
173 – Jean Philippe Cousteau	X			
227 – Billings			X	
243 – Tibiriçá		X		É necessário um no. maior para trabalhar com o Programa Escoteiro
Polo Cone Leste Paulista				
66 – Amizade	X			Porém faz falta na área de Formação
131 – Coopercotia			X	
291 – Jacareí 12 de Outubro		X		
Polo Grande Leste				
71 – Minuano			X	
104 – Mopyatã		X		
Polo Grande Norte				
69 – Txukahamae		X		
253 – Kaingang		X		
Polo Grande Sul				
109 – Cabo Kennedy	X			
Polo Impisa				
65 – Cachoeira das Emas			X	
181 – Rio das Cobras			X	Dificuldade na captação de adultos voluntários.
238 – Aldebarã		X		
263 – Alfa I			X	
296 – Excalibur		X		

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Suficiente	Razoavel	Insuficiente	
Polo Morada do Sol				
251 – São Carlos		X		Poderia ser maior.
Polo Quebra-Mar				
13 – Almirante Barroso		X		
187 – Tude Bastos		X		
Polo Rota dos Bandeirantes				
30 – Tuidara		X		
108 – Jabuti			X	
151 – Águia Branca			X	Pouca adesão dos pais.
185 – Bacury		X		
241 – Quarupe		X		
254 – Raposo Tavares			X	Para melhor qualidade e implantação plena do programa de jovens
Polo São Paulo de Piratininga				
192 – Impisa			X	Necessidade de reciclagem de valores
Polo Sem Limites				
203 – Santo Antônio			X	
Polo Semente do Amanhã				
122 – Dom Bosco			X	
142 – Curuqui		X		
177 – Alm. Benjamin Sodré			X	
277 – Louveira			X	Por ser grupo novo.
<hr/>				
Número de vezes apontadas	3	15	18	

3. Onde se faz mais necessária a presença de adultos voluntários ?

- d- Como Escotistas (Chefes e Assistentes)
- e- Como Dirigentes (Diretoria, secretaria, etc.)
- f- Como Formadores

TABELA 17 – RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 3 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Escotistas	Dirigentes	Formadores	
Polo Borda do Campo				
18 – João Ramalho	X			
35 – Corrente		X		
75 – Uirapuru	X			
105 – Jaçatuba	X	X	X	Para não sobrecarregar os adultos.
160 – Anderson Rossi de Alm.	X	X		
173 – Jean Philippe Cousteau	X	X		
227 – Billings	X			
243 – Tibiriçá	X	X		
Polo Cone Leste Paulista				
66 – Amizade	X			
131 – Coopercotia	X	X		
291 – Jacareí 12 de Outubro	X			
Polo Grande Leste				
71 – Minuano	X		X	
104 – Mopyatã	X			
Polo Grande Norte				
69 – Txukahamae		X	X	
253 – Kaingang	X			
Polo Grande Sul				
109 – Cabo Kennedy	X			
Polo Impisa				
65 – Cachoeira das Emas	X			
181 – Rio das Cobras	X	X	X	
238 – Aldebarã		X		
263 – Alfa I		X		

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Escotistas	Dirigentes	Formadores	
296 – Excalibur	X			
Polo Morada do Sol				
251 – São Carlos	X	X	X	
Polo Quebra-Mar				
13 – Almirante Barroso	X	X	X	
187 – Tude Bastos	X			
Polo Rota dos Bandeirantes				
30 – Tuidara	X			
108 – Jabuti	X			
151 – Águia Branca	X	X		
185 – Bacury	X			
241 – Quarupe	X		X	
254 – Raposo Tavares	X	X		
Polo São Paulo de Piratininga				
192 – Impisa		X	X	
Polo Sem Limites				
203 – Santo Antônio	X			
Polo Semente do Amanhã				
122 – Dom Bosco	X		X	
142 – Curuqui	X			
177 – Alm. Benjamin Sodré	X			
277 – Louveira	X			
Número de vezes apontadas	31	15	09	

4. Quais são as maiores carências do seu Grupo Escoteiro?

TABELA 18 – RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 4 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Itens Citados							Respostas
	Adultos	Financeira	Material	Área Livre	Formação	Sede Própria	Jovens	
Polo Borda do Campo								
18 – João Ramalho	X							Adultos.
35 – Corrente	X							Falta maior participação dos pais.
75 – Uirapuru		X						Financeira.
105 – Jaçatuba	X							Adultos para todas as áreas.
160 – Anderson Rossi de Alm.	X				X			de Escotistas em Formação.
173 – Jean Philippe Cousteau					X			Dificuldades em “Formar” um novo adulto. Cursos caros.
227 – Billings	X							Falta de adultos que assumam responsabilidades para participar do Movimento junto ao jovem.
243 – Tibiriçá	X							A maior carência está na colaboração dos pais.
Polo Cone Leste Paulista								
66 – Amizade					X			Formadores.
131 – Coopercotia	X							Adultos voluntários.
291 – Jacareí 12 de Outubro		X						Transporte para as crianças.
Polo Grande Leste								
71 – Minuano		X						Captação de recursos para manter o grupo.
104 – Mopyatã	X	X						Chefes e Financeira.
Polo Grande Norte								
69 – Txukahamae		X		X				Captação de recursos. Falta área livre para as atividades
253 – Kaingang	X							Faltam Escotistas e Pais para Apoio.
Polo Grande Sul								
109 – Cabo Kennedy		X						eventos.
Polo Impisa								
65 – Cachoeira das Emas		X						Apoio externo.
181 – Rio das Cobras	X	X						Chefes voluntários e verba p/construção de infra estrutura na sede
238 – Aldebarã		X						O aluguel consome 50% dos recursos do grupo.

Grupo Pesquisado	Itens Citados							Respostas
	Adultos	Financeira	Material	Área Livre	Formação	Sede Própria	Jovens	
263 – Alfa I	X	X			X			Falta de chefia e cursos de capacitação por situação financeira
296 – Excalibur		X	X					Aluguel. Material de campo.
Polo Morada do Sol								
251 – São Carlos	X	X						Recursos de Adultos e parte financeira
Polo Quebra-Mar								
13 – Almirante Barroso	X							Material humano c/ comprometimento de responsabilidades e dedicação
187 – Tude Bastos	X	X	X					Chefes Escotistas, materiais de acampamento e didáticos
Polo Rota dos Bandeirantes								
30 – Tuidara	X							Na tropa de guias.
108 – Jabuti		X			X			Obtenção de recursos. Planejamento estratégico.
151 – Águia Branca	X							Participação dos pais.
185 – Bacury	X							Chefia.
241 – Quarupe		X	X			X		Falta sede própria. Falta verba p/aquisição de material
254 – Raposo Tavares	X							Mais participação dos pais.
Polo São Paulo de Piratininga								
192 – Impisa						X		Sede própria
Polo Sem Limites								
203 – Santo Antônio	X	X						Financeira e Recursos Adultos.
Polo Semente do Amanhã								
122 – Dom Bosco	X							Chefes e Grupo de Apoio.
142 – Curuqui	X							Faltam adultos voluntários.
177 – Alm. Benjamin Sodré							X	Elementos.
277 – Louveira	X	X	X					Financeira, material e pessoal.
Número de vezes citadas	22	17	04	01	05	02	01	

5. Há atualmente algum tipo de parceria de empresa(s) junto a seu Grupo Escoteiro? Caso Positivo, como se efetua(m) ? Caso negativo, como poderia ser ?

a- patrocínio em eventos b- patrocínio de atividades escoteiras
c- doações d- cessões e- voluntariado f- Outros (especificar)

TABELA 19 – RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 5 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Parceria	Respostas						Observações
		Eventos	Ativ. Escot.	Doações	Cessões	Voluntariado	Outros	
Polo Borda do Campo								
18 – João Ramalho	S			X				Prefeitura doa 1 vez por ano.
35 – Corrente	N							
75 – Uirapuru	S	X			X			Prefeitura.
105 – Jaçatuba	N	X						
160 – Anderson Rossi de Alm.	N		X	X		X		
173 – Jean Philippe Cousteau	N		X	X				
227 – Billings	N						X	Adoção de escoteiros carentes.
243 – Tibiriçá	N							
Polo Cone Leste Paulista								
66 – Amizade	N							
131 – Coopercotia	N	X						
291 – Jacareí 12 de Outubro	S			X				Prefeitura , 2 empresas médias e 1 pequena.
Polo Grande Leste								
71 – Minuano	N	X		X		X		
104 – Mopyatã	N		X					
Polo Grande Norte								
69 – Txukahamae	N	X		X				
253 – Kaingang	N			X				
Polo Grande Sul								
109 – Cabo Kennedy	N			X				
Polo Impisa								
65 – Cachoeira das Emas	N		X					
181 – Rio das Cobras	N	X	X	X		X		

Grupo Pesquisado	Parceria	Respostas						Observações
		Eventos	Ativ. Escot.	Doações	Cessões	Voluntariado	Outros	
238 – Aldebarã	N			X				Uma empresa poderia auxiliar fornecendo uma estrutura melhor aos escotistas. Prefeitura ajuda na utilização de prédios públicos p/reuniões.
263 – Alfa I	S				X			
296 – Excalibur	N	X		X				
Polo Morada do Sol								
251 – São Carlos	N	X	X					
Polo Quebra-Mar								
13 – Almirante Barroso	N							
187 – Tude Bastos	N	X	X	X				
Polo Rota dos Bandeirantes								
30 – Tuidara	N			X				
108 – Jabuti	N							
151 – Águia Branca	N		X					Atividades regionais e nacionais mereceriam apoio privado.
185 – Bacury	N	X	X	X				
241 – Quarupe	N	X		X				
254 – Raposo Tavares	N	X	X	X				
Polo São Paulo de Piratininga								
192 – Impisa	N		X		X			
Polo Sem Limites								
203 – Santo Antônio	N							
Polo Semente do Amanhã								
122 – Dom Bosco	N					X		
142 – Curuqui	N		X					
177 – Alm.Benjamin Sodré	N					X		
277 – Louveira	N							
Núm. de vezes apontadas = Sim		4	1	-	2	2	-	-
Núm. de vezes apontadas = Não		32	11	12	14	1	5	1

Obs.: 1) N = não ; S = Sim .

2) Sete Grupos não especificaram como poderia ser uma eventual parceria .

6. Há algum projeto em andamento no Grupo que dependa da captação de recursos adicionais?

a- Sim b- Não (Caso positivo, especifique)

TABELA 20 – RESPOSTAS À PERGUNTA NÚMERO 6 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas	Itens Mencionados				Observações
		Sede Própria	Ampliação Sede	Reforma Sede	Outros	
Polo Borda do Campo						
18 – João Ramalho	N					
35 – Corrente	S		X			
75 – Uirapuru	S				X	<i>Jamboree</i> Nacional em Fortaleza.
105 – Jaçatuba	S			X		
160 – Anderson Rossi de Alm.	N					
173 – Jean Philippe Cousteau	S	X				
227 – Billings	S				X	Festas para arrecadação de verbas.
243 – Tibiriçá	N					
Polo Cone Leste Paulista						
66 – Amizade	N					
131 – Coopercotia	S				X	<i>Jamboree</i> Mundial na Tailândia.
291 – Jacareí 12 de Outubro	S	X		X		Reforma sede atual e construção da sede própria.
Polo Grande Leste						
71 – Minuano	N					
104 – Mopyatã	N					
Polo Grande Norte						
69 – Txukahamae	S	X				
253 – Kaingang	N					
Polo Grande Sul						
109 – Cabo Kennedy	N					
Polo Impisa						
65 – Cachoeira das Emas	N					
181 – Rio das Cobras	S		X			

Grupo Pesquisado	Respostas	Itens Mencionados				Observações
		Sede Própria	Ampliação Sede	Reforma Sede	Outros	
238 – Aldebarã	S	X				Área de 40.000 m ² em concessão da Prefeitura
263 – Alfa I	S	X				um prédio c/campo futebol cedido pela Prefeitura.
296 – Excalibur	N					
Polo Morada do Sol						
251 – São Carlos	S				X	Campanhas de arrecadação de material e financeira.
Polo Quebra-Mar						
13 – Almirante Barroso	S				X	Projeto “Escoteiros Bombeiros”.
187 – Tude Bastos	N					
Polo Rota dos Bandeirantes						
30 – Tuidara	N					
108 – Jabuti	N					
151 – Águia Branca	S			X		Também cursos para os Pioneiros.
185 – Bacury	S		X			Término da construção da sede.
241 – Quarupe	S				X	Cursos p/Escotistas e verba para os acampamentos do ano.
254 – Raposo Tavares	N					
Polo São Paulo de Piratininga						
192 – Impisa	S		X			Ampliação do Grupo (seções)
Polo Sem Limites						
203 – Santo Antônio	S			X		
Polo Semente do Amanhã						
122 – Dom Bosco	S		X	X		Ambos
142 – Curuqui	S		X	X		1 Canto de Patrulha p/cada seção (ampliação sede)
177 – Alm. Benjamin Sodré	N					
277 – Louveira	S			X		
Número de vezes mencionadas						
= Não	15	-	-	-	-	
Número de vezes mencionadas	21	5	6	7	6	
= Sim						

7. Qual é o gasto médio anual por escoteiro, cujos pais tem que bancar para as atividades escoteiras ? (Incluindo-se: Taxas, mensalidades, acampamentos, saídas, excursões, acantonamentos, eventos e outros.)

8. Qual é o valor da contribuição mensal dos associados ao Grupo ?

9. Qual é o percentual de inadimplência das mensalidades ?

TABELA 21 – RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS NÚMERO 7, 8 E 9 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Gasto Médio Anual por Escoteiro (R\$)	Contribuição Mensal dos Associados ao Grupo (R\$)	Inadimplência das mensalidades (%)	
Polo Borda do Campo				
18 – João Ramalho	500,00	15,00	20%	
35 – Corrente	350,00	15,00	20%	
75 – Uirapuru	350,00	20,00	20%	
105 – Jaçatuba	300,00	5,83 *	30%	*35,00/Semestre
160 – Anderson Rossi de Alm.	440,00	10,00	50%	
173 – Jean Philippe Cousteau	480,00	10,00	20%	
227 – Billings	500,00	10,00	20%	
243 – Tibiriçá	350,00	20,00	10%	
Polo Cone Leste Paulista				
66 – Amizade	580,00	20,00 *	15%	* Por família
131 – Coopercotia	800,00	30,00	5%	
291 – Jacareí 12 de Outubro	n. resp.	10,00 *	20%	* Descontos para mais de 1 sócio
Polo Grande Leste				
71 – Minuano	n. resp.	6,00	20%	
104 – Mopyatã	300,00	13,00	10%	
Polo Grande Norte				
69 – Txukahamae	360,00	15,00	30%	
253 – Kaingang	n.resp.	10,00	30%	
Polo Grande Sul				

Grupo Pesquisado	Respostas			Observações
	Gasto Médio Anual por Escoteiro (R\$)	Contribuição Mensal dos Associados ao Grupo (R\$)	Inadimplência das mensalidades (%)	
109 – Cabo Kennedy	n.resp.	10,00	35%	
Polo Impisa				
65 – Cachoeira das Emas	410,00	15,00	10%	
181 – Rio das Cobras	600,00	10,00	20%	
238 – Aldebarã	375,00	10,00	20%	
263 – Alfa I	475,00	5,00	25%	
296 – Excalibur	200,00	8,00	10%	
Polo Morada do Sol				
251 – São Carlos	150,00	10,00	20%	
Polo Quebra-Mar				
13 – Almirante Barroso	300,00	6,00	30%	
187 – Tude Bastos	500,00	15,00	50%	
Polo Rota dos Bandeirantes				
30 – Tuidara	280,00	10,00	20%	
108 – Jabuti	275,00	10,00	15%	
151 – Águia Branca	220,00	10,00	20%	
185 – Bacury	500,00	19,00 *	12,5%	* 25,00 Durante 9 meses
241 – Quarupe	n.resp.	10,00	70%	
254 – Raposo Tavares	275,00	12,00	12,5%	
Polo São Paulo de Piratininga				
192 – Impisa	n.resp.	15,00	20%	
Polo Sem Limites				
203 – Santo Antônio	200,00	5,00	30%	
Polo Semente do Amanhã				
122 – Dom Bosco	n.resp.	10,00 *	20%	Descontos p/família
142 – Curuqui	n.resp.	13,00	10%	
177 – Alm. Benjamin Sodré	200,00	5,00	10%	
277 – Louveira	n.resp.	7,00	10%	
Somatória (R\$.)	10.270,00	424,83		
Número De Grupos Que Responderam	27	36		
Valor Médio por G.Escot. (R\$.)	380,37	11,80		

Obs.: n.resp. = não respondeu

10. Há escoteiros carentes, bolsistas, neste grupo? Quantos ?

11. Há escoteiros carentes patrocinados por terceiros ? Quantos ?

O patrocinador é pessoa física ou jurídica ?

TABELA 22 – RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS NÚMERP 10 E 11 DA PESQUISA DE CAMPO

Grupo Pesquisado	Respostas				Observações
	Escoteiros carentes no Grupo		Patrocínio de Escoteiros carentes por terceiros		
	Qtde.	%	Sim/ Não	Patrocinador	
Polo Borda do Campo					
18 – João Ramalho	10		N		
35 – Corrente	02		S	01 – p.física	
75 – Uirapuru	03		N		(2 a 4 /ano)
105 – Jaçatuba	01		N		
160 – Anderson Rossi de Alm.	01		N		
173 – Jean Philippe Cousteau	23	10%	N		Núm. relativo ao %
227 – Billings	14	25%	N		Núm. relativo ao %
243 – Tibiriçá	06		S	06 - p.física	
Polo Cone Leste Paulista					
66 – Amizade	-	-			Não há.
131 – Coopercotia	-	-			Não há.
291 – Jacareí 12 de Outubro	30		S	02 – p.física	Entre bolsistas e carentes.
Polo Grande Leste					
71 – Minuano	-	-			Não há.
104 – Mopyatã	-	-			Não há.
Polo Grande Norte					
69 – Txukahamae	03		N		
253 – Kaingang	02		N		
Polo Grande Sul					
109 – Cabo Kennedy	06		N		
Polo Impisa					
65 – Cachoeira das Emas	-	-			Não há
181 – Rio das Cobras	04	5%	N		Núm. Relativo ao %
238 – Aldebarã	05		N		

Grupo Pesquisado	Respostas				Observações
	Escoteiros carentes no Grupo		Patrocínio de Escoteiros carentes por terceiros		
	Qtde.	%	Sim/ Não	Patrocinador	
263 – Alfa I	04		N		
296 – Excalibur	01		S	01 – p.física	
Polo Morada do Sol					
251 – São Carlos	02		N		
Polo Quebra-Mar					
13 – Almirante Barroso	10		N		
187 – Tude Bastos	15		S	06 – p.física	Escotistas
Polo Rota dos Bandeirantes					
30 – Tuidara	-	-			Não há
108 – Jabuti	-	-			Não há.
151 – Águia Branca	06		N		
185 – Bacury	05		N		
241 – Quarupe	20		N		
254 – Raposo Tavares	-	-			Não há.
Polo São Paulo de Piratininga					
192 – Impisa	04		N		
Polo Sem Limites					
203 – Santo Antônio	12		N		Estão procurando patrocinadores.
Polo Semente do Amanhã					
122 – Dom Bosco	01		S	01 – p. física	
142 – Curuqui	20		N		
177 – Alm.Benjamin Sodré	-	-			Não há.
277 – Louveira	02	-	S	02-p.física	
Somatória	212	-	-	19 – p.física	
No. de grupos escoteiros pesquisados	36				
Média escoteiros carentes por grupo escot. (arredond.)	06				

ANEXO

**ANEXO A – RESOLUÇÃO No. 012/2001 – DISPÕE SOBRE CAMPANHAS
E PROJETOS DE NATUREZA FINANCEIRA
DESENVOLVIDOS POR REGIÕES E UNIDADES LOCAIS DE
ESCOTISMO**

RESOLUÇÃO N ° 012/2001
DISPÕE SOBRE AS CAMPANHAS E PROJETOS DE NATUREZA FINANCEIRA
DESENVOLVIDOS POR REGIÕES E UNIDADES LOCAIS DE ESCOTISMO

Considerando

- a) que compete ao Conselho de Administração Nacional estabelecer a política, as diretrizes e avaliar a implementação do Movimento Escoteiro no Brasil;
- b) que o relacionamento dos diversos níveis de Direção da UEB, como em toda e qualquer organização, para o desenvolvimento de projetos de interesse do Escotismo, deve observar as prioridades estabelecidas no planejamento estratégico de mais alto nível, além de reger-se por procedimentos que assegurem o rigoroso respeito aos Princípios Escoteiros e às obrigações assumidas, de forma a evitar desvios de objetivos, e prejuízos financeiros e de imagem ao Movimento Escoteiro;
- c) que, de acordo com o parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal, a UEB está obrigada a prestar contas dos recursos obtidos dos órgãos públicos; e
- d) a necessidade de se atualizar a regulamentação desta matéria, contida na Resolução n° 009/ 99;

o **Conselho de Administração Nacional**, no uso de suas atribuições que lhe conferem os incisos I, III e IX do artigo 16 do Estatuto da UEB, **RESOLVE:**

Art. 1° - São objeto da regulamentação contida nesta Resolução qualquer projeto de natureza financeira que vise a captação de recursos financeiros junto a fontes externas à UEB. Consideram-se projetos financeiros, para efeito desta Resolução, as campanhas financeiras, parceiras, patrocínios, doações ou quaisquer outras formas de subvenção e auxílio financeiro.

Art. 2° - Na realização de projetos financeiros, os órgãos escoteiros, em todos os níveis, observarão, além dos Princípios Escoteiros, as seguintes prescrições:

- a) respeitar os limites de sua jurisdição, não invadindo a área de qualquer outro órgão escoteiro;
- b) solicitar valores compatíveis com o porte da entidade a quem está sendo apresentada a solicitação;
- c) estar apta a prestar contas da aplicação de todas as importâncias recebidas, de maneira transparente, à diretoria do órgão escoteiro de nível imediatamente superior e aos parceiros ou patrocinadores; e
- d) apresentar formalmente o reconhecimento a todos os colaboradores.

Art. 3° - A fim de que não haja mais de um projeto financeiro anual na mesma área ou pedidos que onerem as mesmas pessoas ou entidades, os órgãos escoteiros devem entrar em acordo para fixar o tipo e o alcance dos respectivos projetos anuais, ou combinar a realização do projeto de cada um em anos alternados ou, ainda, realizar projetos conjuntos, com a divisão percentual dos resultados obtidos.

Art. 4° - As Unidades Locais de Escotismo só podem desenvolver projetos financeiros de âmbito local, ou seja, dentro do município em que estão situadas. Poderão envolver empresas ou entidades que atuem fora do seu município, desde que estas possuam uma unidade de negócios na sua cidade, seja ela: um escritório, uma fábrica, uma sede administrativa ou estabelecimento de qualquer natureza. As Unidades locais que pretendam realizar projeto financeiro que envolva valor superior a 500 (quinhentas) vezes a contribuição anual devem fazer comunicação prévia dessa pretensão à Diretoria Regional a que estiverem subordinadas.

§ 1° - A contribuição anual a que se o **caput** deste artigo é aquela definida anualmente pela Conselho de Administração Nacional da UEB como sendo a contribuição básica, para todos os fins de direito, no ano em que desenvolvido o projeto financeiro.

§ 2° - Os projetos financeiros poderão envolver outro município, que não o da sede da Unidade Local de Escotismo, desde que, justificado o motivo, a Diretoria Regional aprove a solicitação.

Art. 5° - As Regiões Escoteiras só podem desenvolver projetos financeiros dentro de sua área geográfica. Poderão envolver empresas ou entidades que atuem fora da sua área geográfica, desde que essas entidades possuam uma unidade de negócios na sua Região, seja ela: um escritório, uma fábrica, uma sede administrativa ou estabelecimento de qualquer natureza. As Regiões Escoteiras que pretendam realizar projeto financeiro que envolva valor superior a

1.500 (um mil e quinhentas) vezes a contribuição anual devem fazer comunicação prévia dessa pretensão à Diretoria Executiva Nacional.

§ 1º - A contribuição anual a que se refere o *caput* deste artigo é aquela definida anualmente pela Conselho de Administração Nacional da UEB como sendo a contribuição básica, para todos os fins de direito, no ano em que desenvolvido o projeto financeiro.

§ 2º - Os projetos financeiros poderão envolver outra área geográfica, que não a da Região Escoteira, desde que, justificado o motivo, a Diretoria Executivo Nacional aprove a solicitação.

Art. 6º - As Unidades Locais de Escotismo e as Diretorias Regionais responsáveis por projetos financeiros que envolvam valores superiores aos fixados nos artigos 4º e 5º devem manter as Diretorias a que estiverem subordinadas informadas do seu desenvolvimento, por meio de relatórios periódicas.

Art. 7º - Após o término de projeto financeiro que envolva recursos de origem pública, a Diretoria do órgão responsável pela sua realização deve prestar contas da aplicação de todas as importâncias recebidas à Diretoria do órgão imediatamente superior, independentemente do valor envolvido.

§ único. A prestação de contas deve ser instruída com o Certificado de Regularidade emitido pelo órgão público financiador do projeto.

Art. 8º - Os responsáveis por transgressões aos Princípios e Política aqui definidos e pela malversação dos recursos obtidos pelos projetos financeiros de que trata esta Resolução estarão sujeitos às sanções disciplinares previstas nas normas escoteiras em vigor, sem prejuízo do devido processo legal para aplicação da penalidade judicial cabível.

Art. 9º - Esta Resolução entra em vigor nesta data e revoga toda e qualquer disposição anterior sobre a matéria, particularmente a Resolução nº 09/99.

Curitiba, PR, em 25 de agosto de 2001.

RUBEM TADEU C. PERLINGEIRO
Diretor Presidente