

ANÁLISE DO IMPACTO DAS FALTAS EM GRUPOS ESCOTEIROS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE RECURSO TECNOLÓGICO DE GESTÃO

Aluno: Odilon Honorato Francisco Filho¹

Orientador: Prof. Dr. Ulisses Filemon Leite Caetano²

RESUMO: Este artigo avalia o impacto das ausências na progressão do jovem e na aplicação do método escoteiro, analisa os motivos relacionados às faltas e a necessidade de gestão das ausências e da fila de espera para novos membros. O estudo se fundamenta no uso de tecnologia para gestão educacional, na importância da presença dos jovens, na importância do voluntário e da participação dos pais. Participaram deste estudo 22 adultos voluntários pertencentes a 8 grupos escoteiros, de 5 distritos Catarinenses, em novembro de 2019. Pesquisa descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa e qualitativa, utilizando fontes bibliográficas e estudo de caso do grupo escoteiro Leão do Mar. As etapas de pesquisa dividiram-se em: entrevista com os adultos voluntários para constatar o impacto das faltas; na sequência foi realizado questionário para elencar os motivos mais alegados de ausência dos jovens; na última etapa foi realizada a compilação e formatação dos dados coletados. Como resultado do estudo verificou-se alto índice de ausência por compromissos pessoais em todos os ramos, ressaltando a existência de faltas nos ramos lobinho e escoteiro pelo motivo de guarda compartilhada, alto índice de falta no ramo pioneiro por desmotivação, e ramo sênior com pouca desmotivação. Por último, constatou-se a necessidade da implementação de ferramenta de gestão educacional, para realizar a integração entre a fila de espera e o controle de faltas.

PALAVRAS-CHAVE: Controle de presença. Ferramenta de gestão educacional. Voluntariado.

¹ Bacharel em sistemas de informação, odilon_tec@yahoo.com.br

² Doutorado em design de produto, ulisses.caetano@ifsc.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O desafio que o estudo pretende abranger é oferecer alternativa de abordagem dos problemas de maneira integrada: como administrar a lista de espera para novos membros e diminuir as ausências de membros jovens de maneira coesa?

O estudo se justifica conforme relatos de adultos voluntários que participaram da pesquisa, onde expuseram a dificuldade de acompanhamento do jovem faltante, e o reflexo destas faltas na efetividade de aplicação do método escoteiro.

A proposta de resolução deste desafio é avaliar se há demanda justificável para implementação de ferramenta de gestão educacional, com o objetivo de controlar e coibir as ausências dos jovens, e contemplar a alteração da atual forma da aceitação de inscrições e ascensão na fila de espera. Através de abordagem para incentivar a participação efetiva e gradual dos pais ou responsáveis nas atividades:

- Envio de notificações automáticas aos responsáveis em caso de ausência, solicitando *fidebacks* dos mesmos;
- Estimativa atualizada de tempo e posição na fila de espera;
- Criação de *ranking* para ascensão na fila de espera levando em consideração o comprometimento dos pais ou responsáveis em atividades: participação em palestras informativas, cursos preliminares, oficinas, reuniões, plano de grupo, examinador de especialidades, apoio em atividades etc.

Várias diretrizes podem ser estipuladas para acessão na fila mediante a participação dos pais, como por exemplo vincula-la a uma certa quantidade de participações, ou determinada frequência de participações. Ou ainda determinar um período de carência de participação do adulto antes da ascensão na fila de espera.

Outros recursos administrativos estarão disponíveis na ferramenta tecnológica:

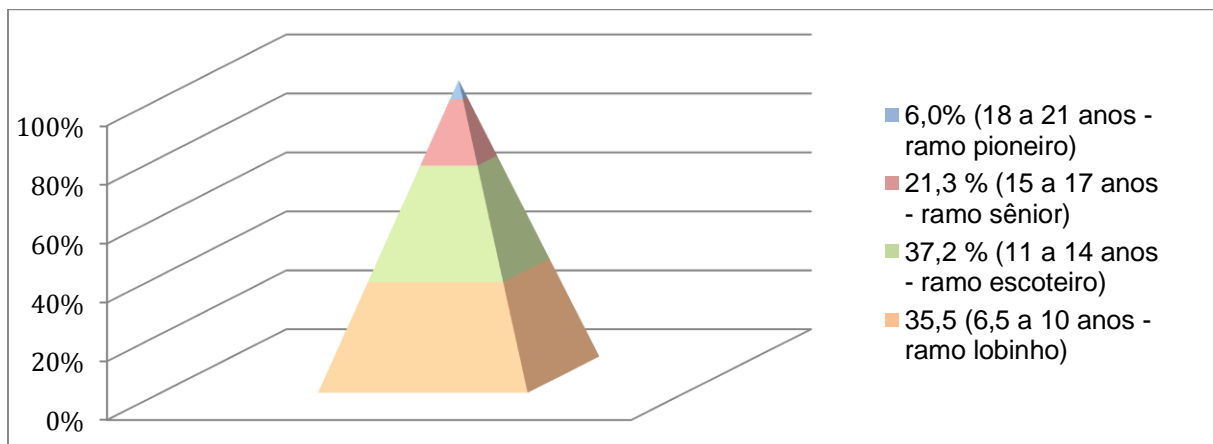
- Projeção de ocupação (quantidade de jovens) nas seções em uma linha de tempo; levando em consideração a idade dos membros atuais, a quantidade de jovens que serão enviados para outro ramo (idade limite), quantidade de jovens que serão recebidos de outro ramo e quantidade dos jovens recebidos da fila de espera.
- Planejamento de período de transição do jovem para mudança de ramo.

Os grupos escoteiros em sua maioria sofrem com três problemas: fila de espera para ingresso de membros juvenis no ramo lobinho (crianças entre 6,5 a 10 anos) e

no ramo escoteiro (crianças entre 11 a 14 anos), e a escassez de adultos voluntários. Paralelamente a estes dois aspectos, as ausências não justificadas dos membros juvenis afetam a aplicação do método escoteiro, desestimulando o próprio jovem e os adultos voluntários. Estes três fatores estão intrinsecamente relacionados entre si, formando um processo realimentado de complexo diagnóstico.

Este cenário acaba gerando em médio prazo a evasão do jovem, que não estava estimulado a seguir no movimento escoteiro. Criando uma lacuna que será percebida no ramo seguinte ao que este jovem pertence, pois quanto maior a faixa etária menor a quantidade de jovens. Verificamos isto na prática nos grupos escoteiros fazendo analogia com uma pirâmide: na base estão muitos membros juvenis com menor idade, e no topo poucos membros juvenis com maior idade, conforme exemplificado na Figura 1.

Figura 1: Porcentagem de membros juvenis atuantes é inversamente proporcional a faixa etária.



Fonte: elaborado pelo autor

As informações da Figura 1 foram obtidas de pesquisa realizada junto aos adultos voluntários do grupo escoteiro Leão do Mar, e referem-se a média presencial dos membros juvenis nas atividades de cada ramo (divididos em faixa etária).

O movimento escoteiro surgiu na Inglaterra em 1907. Foi fundado por Robert Stephenson Smyth Baden-Powell, tendo como marco inicial a realização de um acampamento experimental na ilha de Brownsea com 20 rapazes, onde aplicou técnicas variadas descritas no periódico que seria lançado em janeiro de 1908, com o título de *Scouting for boy*. Os periódicos quinzenais viraram livro e sua distribuição se propagou na Europa, chegando ao Brasil em dezembro de 1909.

Fotografia 1: primeiro encontro mundial em Londres, 1920.



Fonte: escoteiros.org.br (2020), AFP/GETTY IMAGES

Atualmente o escotismo está presente em 223 países e territórios, com mais de 52 milhões de membros ativos, e destes, cerca de 7 milhões são adultos voluntários. O objetivo do escotismo está especificado no Projeto educativo (2018, p. 12): "... contribuir para que os jovens assumam 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 suas comunidades."

O método escoteiro é composto por um sistema de competências, com progressão e acompanhamento individual, compreendo 6 áreas de desenvolvimento: afetivo, caráter, espiritual, físico, intelectual e social. Cabendo ao adulto voluntário a função de facilitador, orientando e incentivando o jovem a realizar cada conquista.

No ramo lobinho por exemplo existem 136 itens de progressão a serem assimilados, alguns destes itens são realizados em casa ou no convívio social, e alguns itens são realizados justamente nas atividades propostas na seção, as atividades/reuniões são realizadas aos sábados. Se contabilizarmos os sábados úteis (retirarmos férias e alguns poucos feriados), temos em média 18 sábados com atividades por semestre. Desta forma, qualquer falta pode atrapalhar a progressão do jovem, haja vista que alguns itens só são aplicados uma vez por ano (atividades do calendário nacional, por exemplo), e outros itens como excursões a determinados locais (museus, zoológicos, asilos, Corpo de Bombeiros, por exemplo), podem ser realizados a cada dois ou três anos.

O escopo original deste artigo foi levado em consideração o estudo de caso do grupo escoteiro Leão do Mar, fundado em 1980, situado em Balneário Camboriú em

anexo ao parque natural Raimundo Gonzalez Malta, considerado uma UEL (Unidade Escoteira Local), pertencente ao distrito litoral da região de Santa Catarina e filiado a UEB (União dos Escoteiros do Brasil). O Leão do Mar é atuante em ações sociais e relacionadas ao meio ambiente, realização de ações em conjunto com o poder público e entidades assistenciais, e representantes em comissões municipais.

Fotografia 2: Mutirão de ação comunitária no grupo escoteiro Leão do Mar, 2017.



Fonte: Arquivo pessoal do autor

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo busca a fundamentação teórica do estudo levando em consideração a utilização de ferramentas tecnológicas para gestão de processos educacionais, a efetiva presença dos membros juvenis nas atividades propostas, a importância do adulto voluntário para aplicação do método escoteiro, e por último a participação ativa dos pais no movimento.

2.1 Utilização de ferramentas tecnológicas na gestão educacional

É notório o impacto das tecnologias na sociedade, não apenas do ponto de vista tecnicista e da gestão de processos, mas também social. Capaz de mudar paradigmas, rever conceitos e promover inclusão.

Os avanços tecnológicos estão sendo utilizados praticamente por todos os ramos do conhecimento. As descobertas são extremamente rápidas e

estão a nossa disposição com uma velocidade nunca antes imaginada. A internet, os canais de televisão à cabo e aberta, os recursos de multimídia estão presentes e disponíveis na sociedade. (KALINKE, 1999, p. 15).

Pode-se atualizar este rol elencado por Kalinke incluindo as redes sociais, os serviços por *streaming*, e as plataformas de tele trabalho. Do mesmo modo também se percebe o impacto das tecnologias no ambiente escolar, não só como recurso didático para o ensino, mas também como ferramenta de gestão servindo como suporte para a atividade fim, capaz de abstrair tarefas repetitivas e de caráter operacional, convertendo-os em processos altamente coesos. Neste sentido, cabe ao administrador escolar ser o agente transformador; propondo, implementando e assumindo as mudanças:

[...] o mundo mudou, as pessoas vivem em outra época e as escolas precisam estar atentas para isso. Portanto, o gestor tem o papel fundamental de propor novas formas de organizar o trabalho escolar, tornando esse ambiente o mais próximo possível dessa realidade. Para tanto, ele precisa estar preparado para encarar os desafios que se impõem à educação e à própria escola. (ALMEIDA E ALONSO, 2007, p. 30).

Desta forma, tem-se na tecnologia um fator agregador e transformador do ambiente escolar:

[...] o envolvimento dos gestores escolares na articulação dos diferentes segmentos da comunidade escolar, na liderança do processo de inserção das TIC na escola em seus âmbitos administrativo e pedagógico e, ainda, na criação de condições para a formação continuada e em serviço dos seus profissionais, pode contribuir e significativamente para os processos de transformação da escola em um espaço articulador e produtor de conhecimentos compartilhados (ALMEIDA E RUBIM, 2004, p. 2).

Neste sentido defende-se a necessidade de implementação de ferramenta tecnológica para gestão da fila de espera e controle de ausência na UEL (unidade escoteira local), onde os próprios pais sejam agentes ativos e responsáveis pela alimentação e atualização constantes das informações, com o objetivo de gerenciar a fila de espera para novos membros, contando com recursos específicos capaz de criar um vínculo de aproximação dos futuros ingressantes ao convívio do movimento escoteiro.

2.2 Membros Voluntários e seu Recrutamento

A importância do adulto voluntário no escotismo é declarada na regra 1 do manual de Princípios, Organização e Regras - POR (2013, p.12) “[...] é um movimento educacional de jovens, sem vínculo a partidos políticos, voluntário, que conta com a colaboração de adultos [...]”.

O voluntário doa mais do que seu tempo, entre os escotistas comentamos que ser voluntário não significa fazer de qualquer forma, fazendo uma alusão ao comprometimento necessário. “Ser voluntário pode significar muito mais do que dar comida a quem tem fome, tratar uma pessoa doente ou sanar suas necessidades imediatas, ainda que sejam iniciativas indiscutivelmente necessárias”. (GOLDBERG, 2001, p. 5).

Conforme o Projeto Educativo da UEB (2018, p.29), o método escoteiro é composto por um sistema de competências, com progressão e acompanhamento individual, cabendo ao adulto voluntário a função de facilitador, orientando e incentivando o jovem a realizar cada conquista.

Porém existe muita dificuldade em encontrar pessoas com vocação e disponibilidade ao voluntariado. Assim ao se conseguir captar voluntários, também é importante mantê-los comprometidos e motivados, tornando-se importante a seleção e recrutamento:

As atividades de recrutamento e de seleção são partes de um processo de significativa importância no âmbito organizacional, que se alicerça na socialização e no desempenho de seus integrantes. (CHIAVENATO, 2002).

Toledo (1999, p. 8), defende que a administração de recursos humanos é o conjunto de estratégias que contribuem para a motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado.

Estes princípios levantados por Chiavenato e Toledo são os grandes desafios das unidades escoteiras locais, pois o índice de *turnover* (rotatividade) entre os voluntários é elevado. Segundo Assis (2005, p.50) a perda de pessoas significa perda de conhecimento e de domínio dos processos, alto turnover é sinônimo de perda de produtividade, impactando na motivação das pessoas gerando ainda mais rotatividade.

Pelo fato do serviço voluntário se caracterizar por uma carga horária adicional

a atividade laboral formal exercida pelo adulto, e em detrimento de demandas pessoais e sociais por vezes acaba sobrecarregando e refletindo na sua motivação e performance. Neste sentido a UEB (União dos Escoteiros do Brasil) possui uma ferramenta para dar suporte aos grupos escoteiros, denominada: a política nacional de adultos, como forma de diminuir o *turnover* evitável:

O estabelecimento deste modelo de gestão, prevê que devem ser proporcionadas as condições adequadas para que cada adulto no desempenho de sua função sinta-se bem, capacitado e feliz no cumprimento de sua tarefa [...] (Política Nacional de Adultos, 2017 – p. 9).

O adulto voluntário no movimento escoteiro não deve ser mero espectador e cumpridor de cronogramas, precisa ser proativo e assumir demandas que o desafie a cada momento, pois é justamente o que se espera dos membros juvenis. Sendo um dos pilares do movimento escoteiro a educação pelo exemplo, é indispensável que o adulto voluntário tenha esta postura.

O levantamento completo do perfil necessário do adulto voluntário demandaria um estudo aprofundado, mas na prática percebe-se um fator muito significativo: as unidades escoteiras são formadas por grupos de famílias, de modo que com raras exceções, a família do adulto voluntário também participa do movimento.

2.3 A Presença dos Membros Juvenis nas Atividades Propostas

A respeito do comparecimento de membros juvenis em atividades o manual de princípios, organização e regras (POR, 2013, p.102) diz que só é computado um ano de atividade (com direito ao distintivo específico) ao membro que comparecer a mais de 70% das atividades.

Já a evasão é referenciada nas metas 16 e 28 do plano nacional de crescimento (PNC – Plano Nacional de Crescimento 2016 a 2019, 2016, p. 17-23) que busca estimular o crescimento dos grupos escoteiros como um dos requisitos para a conquista do prêmio Grupo Padrão, e prevê a elaboração de metas regionais (estaduais) de crescimento. Porém no plano estratégico (PE 2016 a 2021, 2016, p 95) verifica-se um avanço no subitem do objetivo específico 4.3.2, que tem como indicador, pesquisas de satisfação e evasão dos associados, no primeiro triênio (2016 a 2018); e possui como indicador para o segundo triênio (2019 a 2021) a realização

de estratégias para a redução da evasão.

2.4 A participação ativa dos pais no movimento escoteiro

O movimento escoteiro necessita muito da participação dos pais: “[...]eles são fundamentais para o nosso movimento. São eles que levam os jovens para as atividades, que colaboram financeiramente com a manutenção de nossas Unidades Escoteiras Locais, que trabalham no apoio às atividades [...]” (Como falar com os pais – Um guia prático, 2017, p. 3).

A realidade constatada é que as pessoas que não estão ligadas ao escotismo possuem percepções um pouco imprecisas sobre o que propõe o movimento escoteiro. Percebe-se que uma parcela dos pais recém chegados ao movimento, veem o escotismo como uma simples forma de recreação ao ar livre, considerando como uma das atividades onde matriculou seu filho, sem envolver-se. Mas para a compreensão e vivência do movimento é necessário a aproximação dos pais, é importante que os momentos e as superações dos jovens sejam compartilhados e reconhecidos pela família:

[...] Mais do que poder acompanhar a realização das atividades, os pais devem estar envolvidos no cotidiano escoteiro de seu filho. É importante estar por dentro de suas conquistas, de seus desafios, de como anda seu desenvolvimento. ” (ESCOTEIROS DO BRASIL, 2020).

Percebe-se que a maior parcela dos adultos voluntários possui filhos e estes participam do movimento escoteiro. Por esta ótica, tem-se nos pais e responsáveis grande possibilidade de futuros adultos voluntários. “Os pais dos jovens podem ser uma fonte de captação de novos escotistas [...]” (Como falar com os pais – Um guia prático, 2017, p.11)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi dividida em três partes, sendo duas partes com abordagem quantitativa para o levantamento das quantidades e dos motivos de ausências dos membros juvenis, e uma parte da pesquisa com abordagem qualitativa, com o intuito

de avaliar o impacto das ausências na progressão e aplicação das atividades em cada seção.

Pesquisa descritiva para levantamento dos dados com objetivo de criar o perfil das ausências, e pesquisa explicativa objetivando o motivo da escassez de voluntários. O estudo foi realizado com 22 adultos voluntários, pertencentes a 8 grupos escoteiros de Santa Catarina, durante o mês de novembro de 2019.

Primeiramente foi realizada entrevista com os adultos voluntários para constatar o impacto das faltas na progressão do jovem e na aplicação do método escoteiro. Perguntando aos participantes se o atual índice de ausência dos jovens em sua seção prejudica a própria progressão, e se prejudica a aplicação do método escoteiro. Desta maneira contextualizamos o questionamento à realidade de cada ramo (faixa etária).

Na segunda etapa foi proposto o preenchimento de questionário para elencar os motivos mais frequentemente alegados para a ausência dos jovens; levando em consideração a vivência no movimento escoteiro foi criada uma relação com 8 motivos para as ausências: desmotivação, falta de transporte, guarda compartilhada do jovem, não informado, outros compromissos do jovem, outros compromissos dos pais, problemas de saúde, e viagem. Cada participante da pesquisa precisou escolher 6 entre os 8 motivos expostos, criando um rol dos motivos mais reportados por ordem de frequência. Sendo que o quinto e sexto motivo era opcional, a fim de identificarmos quais os motivos são os mais frequentes e os menos frequentes por faixa etária.

Para a compilação destes dados foi criado um peso numérico para cada motivo escolhido, levando em consideração a posição deste motivo no rol escolhido como resposta pelo participante do questionário. Deste modo, cada motivo elencado como a primeira razão das ausências recebeu o valor 6, o segundo motivo recebeu valor 5, o terceiro motivo recebeu valor 4, o quarto motivo recebeu valor 3, o quinto motivo se citado recebeu valor 2, o sexto valor se citado valor 1; os outros dois motivos que não foram citados pelo participante em questão receberam valor 0 (zero).

As respostas coletadas por intermédio do questionário foram muito relevantes para criar um modelo quantitativo que representou o impacto das ausências. Como forma de contextualizar estes resultados obtidos é assumido o seguinte cenário amplamente utilizado pelos grupos escoteiros: as atividades escoteiras ou reuniões acontecem a priori uma vez por semana (aos sábados), definidas conforme calendário

previamente definido considerou que as atividades anuais se iniciam na segunda ou terceira semana de fevereiro, há um recesso de duas semanas em julho, finalizando as atividades na primeira ou segunda semana de dezembro, e também recessos predefinidos em alguns feriados. Neste contexto tem-se em média 36 sábados úteis por ano.

Outras variáveis importantes foram levadas em consideração na compilação dos dados: por definição os ramos possuem quantidades distintas de jovens; no ramo lobinho com crianças entre 6,5 e 10 anos cada seção possui 24 crianças, e no ramo escoteiro com crianças entre 11 e 14 anos cada seção possui 32 crianças, neste modelo foi definido dois ciclos de atividades por ano; e que metade das atividades ocorrem na sede do grupo, e a outra metade são atividades externas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A entrevista estruturada procurou respostas para o questionamento que embasou este estudo. Foram captados depoimentos dos escotistas realizando o seguinte questionamento: “Na sua percepção: o atual índice de faltas em sua seção prejudica de certa forma a progressão/socialização da criança/jovem? Chega a comprometer a aplicação/assimilação do método escoteiro? ”. Abaixo está o detalhamento de algumas das entrevistas significativas, sendo que em todas foi relatado o comprometimento da progressão do jovem:

Sim, as faltas prejudicam o desenvolvimento das crianças e compromete a aplicação e assimilação do método escoteiro. Essa realidade é percebida em todas as seções, independente do ramo... (Lizia Cristina Klan Pereira, diretora de métodos educativos, grupo escoteiro Leão do Mar, Balneário Camboriú)

Na minha percepção as faltas dos lobinhos nas atividades são muito prejudiciais, pois fazemos as atividades dentro da metodologia escoteira, com vários itens de progressão e se a criança não aparece e não participa das atividades ela não vai progredir como deveria. (Anne Elise Moreira Coutinho, chefe de seção alcateia, grupo escoteiro do ar Hercílio Luz, Florianópolis)

Compromete, pois o jovem passa a ter instruções picadas só tem contato com fragmentos, tornando difícil completar a compreensão do que foi planejado. Também é nítida a diferença entre a progressão prática dos jovens com frequência alta quando comparada com os que têm o hábito de faltar. (André C Correa, chefe de seção escoteira, grupo escoteiro Príncipe de Joinville, Joinville)

Em algumas entrevistas, além do prejuízo das ausências também foi relatado

a percepção que o desinteresse acaba levando o jovem a sair do movimento:

Sim para ambos. Além de não concretizar as amizades, ao observar e ver o que os amigos aprenderam nos dias que faltou, acredito que desestimula e desmotiva, em muito, a criança em continuar no Movimento. (Bianca Pereira Jung Alves, chefe de seção alcateia, grupo escoteiro Leão do Mar, Balneário Camboriú)

Sim, prejudica seu desenvolvimento e gera desinteresse do jovem em participar de outras atividades por não estarem regularmente nas atividades. Essa ociosidade acaba gerando até o desligamento do jovem por desinteresse do mesmo. (Francisco César de Alencar, chefe de seção escoteira, grupo escoteiro Leão do Mar, Balneário Camboriú)

Neste relato além da problemática da progressão do jovem ausente, também é exemplificado um caso de prejuízo para o restante da seção:

Sim, pois além de prejudicar o desenvolvimento da atividade preparada para 4 Patrulhas com 8 jovens e tendo neste dia apenas 3 ou 4 jovens em uma patrulha a atividade não decorre como deveria e também desestimula os outros componentes do grupo/patrulha dificultando a assimilação do foi pedido. (Silvio Roberto Escobar, chefe de seção escoteira, grupo escoteiro Leão do Mar, Balneário Camboriú)

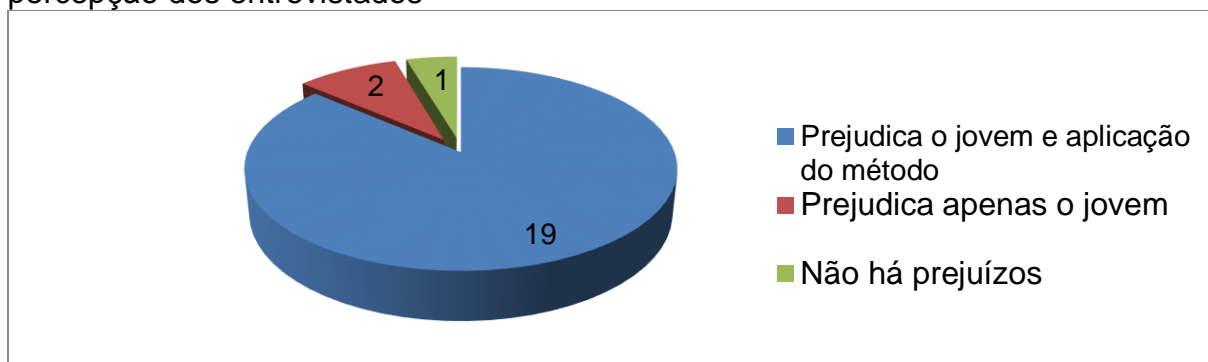
Em outros casos, é acrescentado o fato dos jovens que faltam geralmente são os mesmos, criando um desnivelamento ainda maior na progressão destes:

Sim comprometem. Estes que em geral faltam, são os mesmos lobinhos, desta forma, muitas vezes os membros faltantes ficam um pouco deslocados, principalmente quando o ciclo é bem amarrado, isto é, com atividades progressivas. Os lobinhos assíduos acabam assimilando e conquistando suas competências (na progressão) com muito mais facilidade, isso, sem mencionar as especialidades que por vezes damos o start nas atividades de sede. O que se tem de mais prejudicial nos faltantes, é que ao fim e a cabo, ficam desestimulados. (Estanislau Edmar Pietrovski, chefe de seção alcateia, grupo escoteiro Terra do Vale, Camboriú)

Sim, pois os faltantes geralmente são os mesmos, há poucas variações e muitas das atividades são planejadas em sequência de desenvolvimento, quando a criança falta, muitas vezes interrompe esse processo. (Marina do Nascimento, chefe de seção alcateia, grupo escoteiro Pedra Áurea, Taió)

A figura 2 apresenta que de 22 adultos entrevistados, 19 adultos percebem que as ausências dos membros juvenis em sua seção prejudicam a progressão do jovem e aplicação do método escoteiro. Parte destes depoimentos foram relatos acima, e mostram a importância de compreender a causa deste atual índice de ausências, para prover suporte a uma abordagem de resolução deste cenário.

Figura 2: Prejuízo para a aplicação do método e para a progressão dos jovens, na percepção dos entrevistados

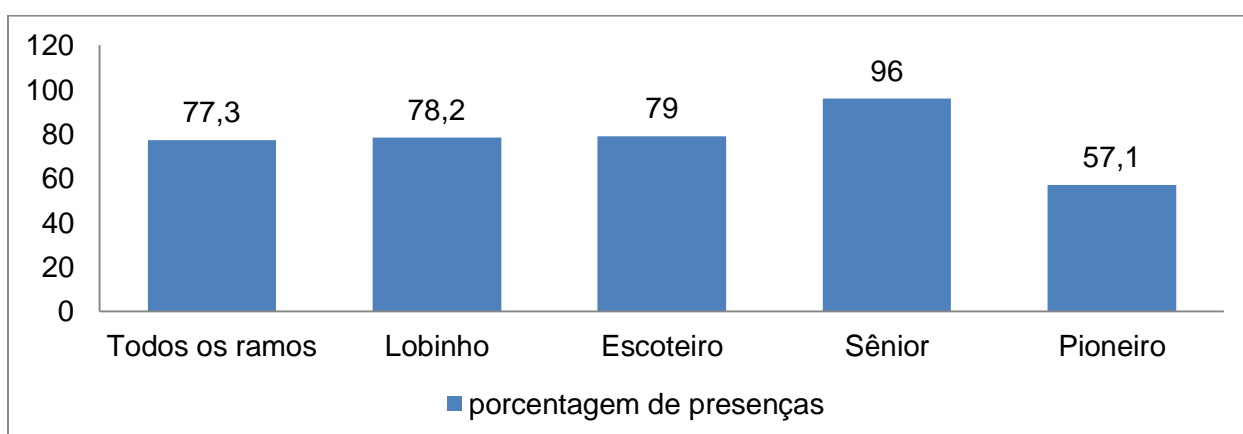


Fonte: elaborado pelo autor

Em relação aos resultados do questionário à primeira vista o índice de presença é satisfatório com média de 77% (Figura 3), mas esta média foi elevada devido a baixo índice de falta apresentada no ramo sênior, que possui jovens entre 15 e 17 anos.

A figura 3 mostra a porcentagem de ausência conforme a faixa etária dos jovens. Após análise destes números é verificado que 23 % de ausência (Todos os ramos) equivale a dizer que cada jovem falta em média 5 sábados por semestre, em um total de 18 sábados úteis. Gerando perda da oportunidade de realização dos itens de progressão, e propiciando dificuldade de interação com os demais jovens. Se considerarmos conforme o relato de alguns voluntários entrevistados, que alguns jovens quase não faltam e outros faltam muito, o desequilíbrio é ainda maior.

Figura3: porcentagem de presença dos membros juvenis nas atividades

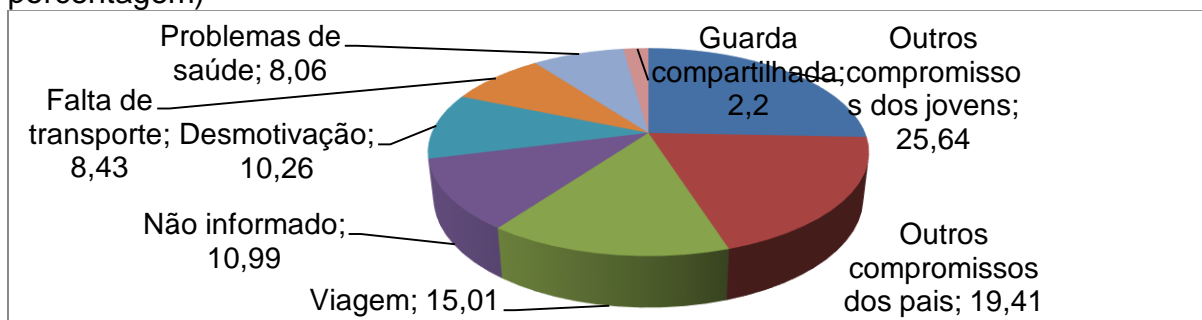


Fonte: elaborado pelo autor

No entanto, quais são os motivos relatados pela família do jovem ou pelo próprio jovem para não ter comparecido a atividade proposta? Neste sentido foi realizado coleta de dados com a participação dos adultos voluntários através de questionário.

A figura 4 apresenta o resultado da compilação dos dados, referente aos resultados gerais dos motivos mais frequentes alegados para as ausências dos membros juvenis estão relacionados.

Figura 4: frequência dos motivos alegados para ausência dos jovens (em percentagem)



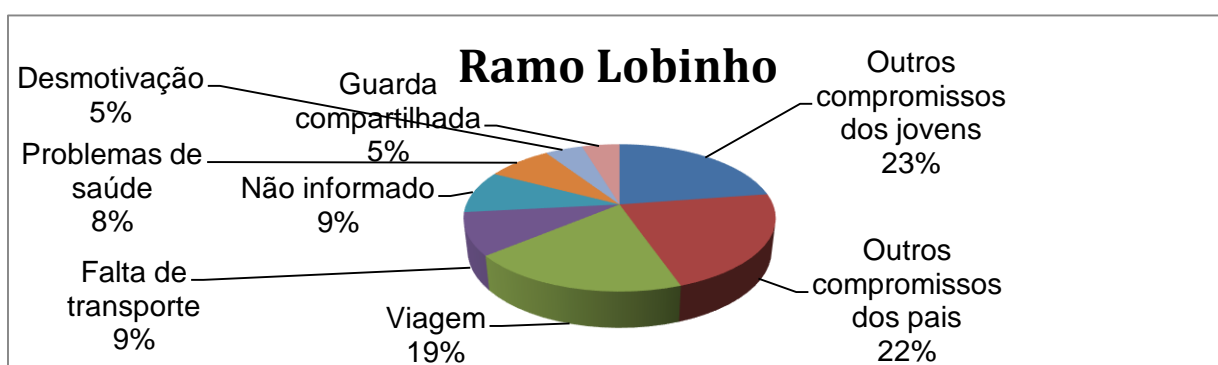
Fonte: elaborado pelo autor

Problemas de saúde é talvez o único motivo que não cabe um questionamento de mérito por parte do adulto voluntário, mediante a apresentação de atestado médico. Mas se somado os 3 motivos mais frequentemente ocorridos, tem-se 60% das alegações por motivos questionáveis.

Na análise dos motivos alegados verifica-se um aspecto relevante que merece sua exposição: o fato dos motivos mais alegados de ausência mudarem conforme a faixa etária, o que pode auxiliar na elaboração de abordagens distintas para o problema, conforme cada faixa etária.

A figura 5 apresenta que entre as crianças de 6,5 a 10 anos quase metade (45%) das faltas estão relacionadas a compromissos paralelos. Pela falta de autonomia característica desta faixa etária, estas crianças dependem integralmente de seus pais para participarem das atividades. Um aspecto bom é que apenas 5% faltam por desmotivação.

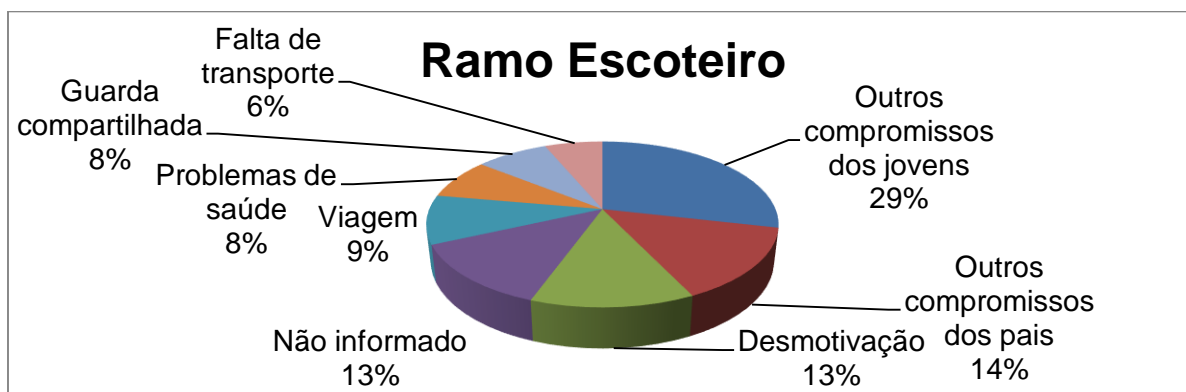
Figura 5: Frequência dos motivos alegados para ausências, no ramo lobinho.



Fonte: elaborado pelo autor

A figura 6 mostra que entre os membros juvenis de 11 a 14 anos, a maioria das faltas (43 %) também estão relacionadas a compromissos paralelos. Preocupa saber que o próximo motivo informado com maior alegação é a desmotivação com 13 %.

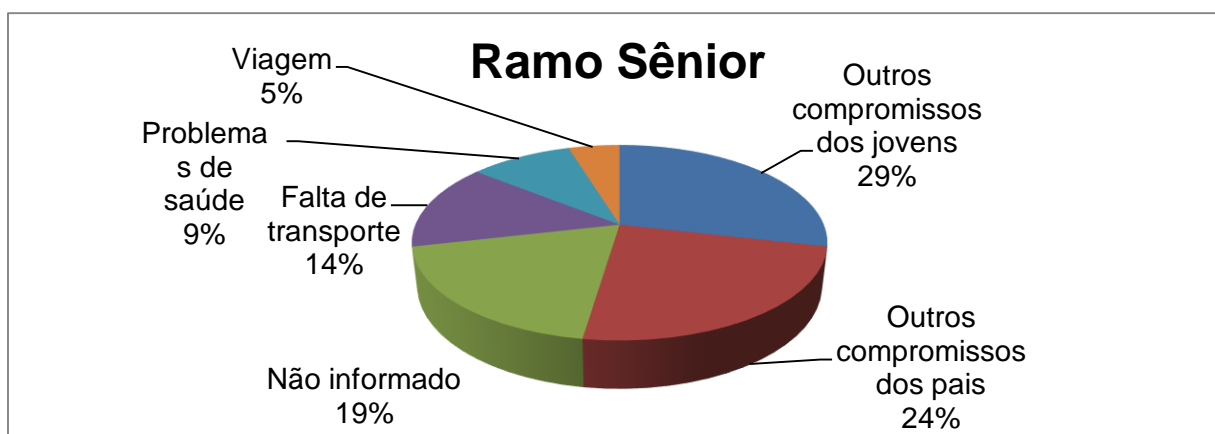
Figura 6: Frequência dos motivos alegados para ausências, no ramo escoteiro.



Fonte: elaborado pelo autor

A Figura 2 apresenta que entre todas as faixas etárias o ramo sênior é o que possui o menor índice de falta, apenas 4%. Contudo, a figura 7 expõe que 53% das ausências são por compromissos paralelos. Ponto positivo é que não há faltas por desmotivação. Entretanto 14% de faltas por falta de transporte caracteriza uma dependência dos pais para o traslado, são jovens de 15 a 17 anos que pelo propósito do movimento escoteiro deveriam ter uma maior autonomia.

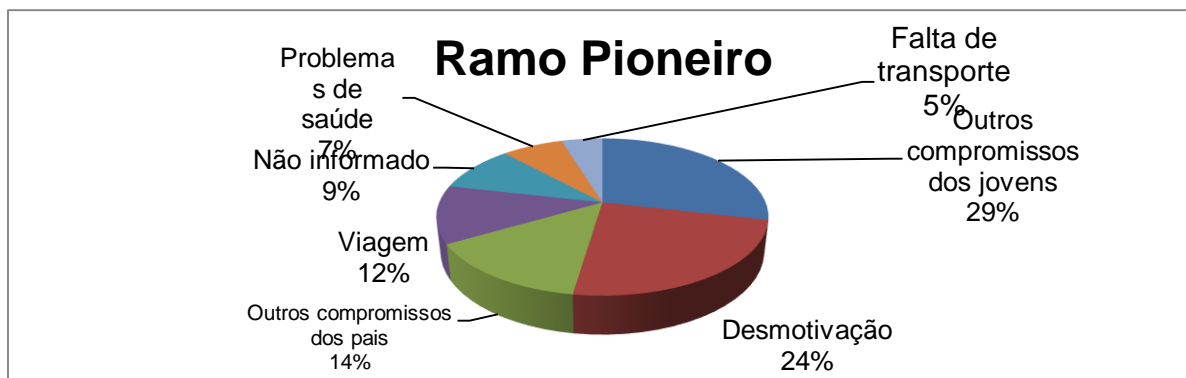
Figura 7: Frequência dos motivos alegados para ausências, no ramo sênior.



Fonte: elaborado pelo autor

A figura 8 apresenta os índices dos motivos de ausências do ramo pioneiro, formado por jovens adultos em busca de carreira profissional, estudos, relacionamentos pessoais, entre outros. Relevante evidenciar que 24 % das ausências alegadas se deve a desmotivação.

Figura 8: frequência dos motivos alegados para ausências, no ramo pioneiro.

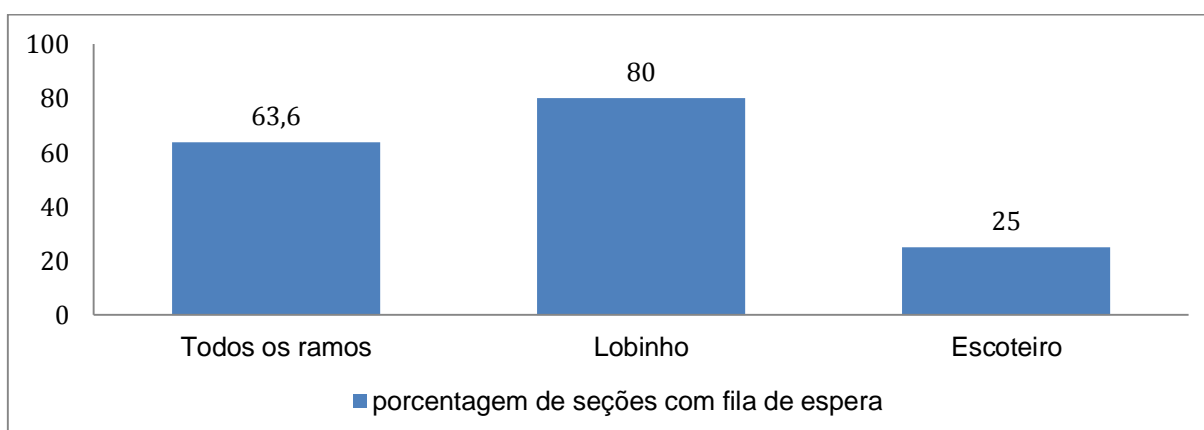


Fonte: elaborado pelo autor

Pode-se perceber algumas particularidades específicas de cada faixa etária, em comum nos ramos lobinho e escoteiro são verificados índice de falta devido a guarda compartilhada, e neste ponto vale um alerta de possibilidade de alienação parental.

Apesar de tantas faltas por compromissos paralelos existe fila de espera para membros entre 6,4 e 14 anos. Evidenciando que uma parcela dos pais que estão levando seus filhos para o escotismo, desconhece a proposta do movimento. A Figura 9 demonstra que 80 % das seções com crianças entre 6,5 e 10 anos possuem fila de espera, e que 25 % das seções com crianças entre 11 e 14 anos possuem fila.

Figura 9: percentual de seções com fila de espera para ingresso de membros juvenis.



Fonte: elaborado pelo autor

Cada seção do ramo lobinho possui a capacidade máxima de prover apenas 75 % dos membros juvenis necessários de uma seção do ramo escoteiro (devido a quantidade máxima ser diferente para membros nestes dois ramos), sem levar em consideração o índice de evasão entre a passagem de ramo (crianças que não se adaptam a mudança para o novo ramo).

Neste cenário é importante realizar estratégias para prospecção de jovens de fora do movimento como forma de aumentar o efetivo de jovens no ramo escoteiro, incentivar os membros juvenis do ramo escoteiro na conquista do distintivo de recrutador (por indicações de novos membros) seria uma estratégia viável a curto prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados compilados a proposta de resolução levou em consideração a necessidade de abordagem integrada das causas, ao invés de tratar as demandas de forma individual. Neste sentido verificou-se a importância de aproximar os pais do grupo escoteiro, de aumentar o controle sobre as ausências, de reavaliar o método de acessão da fila de espera e dos critérios para o jovem aderir ao movimento. Desta forma conclui-se que é sustentável e justificada a implementação de uma ferramenta tecnológica para gestão integrada da fila de espera e das ausências.

Como sugestão para futuros estudos, indica-se a definição do público alvo da unidade escoteira local, verificando qual o perfil de jovens e adultos que possui maior afinidade com os princípios do escotismo, ou que na ausência desta afinidade possuam disponibilidade tempo e vontade de participar.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M.; e RUBIM, L. **O papel do gestor escolar na incorporação das TIC na escola**: experiências em construção e redes colaborativas de aprendizagem. São Paulo: PUC – SP, 2004.
- ALMEIDA, M.;de ALONSO, M. **Tecnologias na formação e na gestão escolar**, São Paulo: Avercamp, 2007.
- ASSIS, Marcelino Tadeu de. **Indicadores de gestão de recursos humanos**: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1985.
- Gil, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas, 1987.
- GOLDBERG, R. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Planeta Terra Criação e produção, 2001.
- KALINKE, M. A. **Para não ser um Professor do Século Passado**. Curitiba: Gráfica Expoente, 1999.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- TOLEDO, **O que são recursos humanos?** São Paulo: Brasiliense, 1999.
- UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL. **Como falar com os pais – Um guia prático**. Curitiba: UEB, 2017.
- _____. **ESCOTEIROS DO BRASIL**, 2020. Disponível em: <https://www.escoteiros.org.br/familia/participacao-dos-pais/>. Acesso em: 27 de jan. de 2020.
- _____. **POR: Princípios, organização e regras**. Curitiba: UEB, 2013.
- _____. **Plano Estratégico**. Curitiba: UEB, 2016.
- _____. **Plano Nacional de Crescimento**. Curitiba: UEB, 2016.
- _____. **Política Nacional de Adultos**. Curitiba: UEB, 2019.
- _____. **Projeto Educativo**. Curitiba: UEB, 2018.