

“EVASÃO DO MEMBRO JUVENIL DO MOVIMENTO ESCOTEIRO: UM ESTUDO DE CASO NO GRUPO ESCOTEIRO TUBARÃO 9/SC”

Mateus Peres Ferrão

Fernanda Kempner Moreira

RESUMO

O objetivo deste artigo foi identificar os principais motivos da evasão dos jovens entre 18 e 21 anos do Movimento Escoteiro em Tubarão-SC. Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, de abordagem qualitativa, estudo de caso e bibliográfica. O estudo envolveu os 41 últimos jovens que estiveram registrados no Grupo Escoteiro Tubarão nesta faixa etária. Os resultados indicaram que a busca pelo mercado de trabalho é o principal motivo de evasão, seguido pelas atividades que são consideradas pelos jovens como não motivadoras. A partir disso, foram sugeridas algumas estratégias para que o Grupo Escoteiro Tubarão possa monitorar esses índices de evasão. Acredita-se que o planejamento e desenvolvimento de ações em um calendário anual no grupo escoteiro, com um cronograma de atividades e ações de divulgação venham a contribuir na diminuição dos índices de evasão. Para isso, sugere-se que um trabalho de divulgação interna e externa seja iniciado, com a publicação de material gráfico em meios de comunicação internos e externos, com as descrições das atividades diversificadas realizadas por jovens nesta faixa etária dando foco a importância que o movimento escoteiro proporciona na formação do caráter destes jovens. Conforme essas sugestões possam ser implementadas no sentido de diminuir o índice de evasão que demarca essa faixa etária no movimento escoteiro no Grupo Escoteiro Tubarão, tendo em vista que a evasão é alta e desafiadora para a instituição.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Evasão. Escoteiros

1. INTRODUÇÃO

O trabalho voluntário tem uma forte associação com a área de gestão de pessoas. Difere do trabalho remunerado, quando a maior característica de qualquer ação voluntária reside no fato das pessoas doarem algo de si por vontade e motivações próprias. Ao mesmo tempo, essa associação se caracteriza como um grande e talvez o maior desafio da gestão de pessoas, pois é difícil conseguir e manter a cooperação dos voluntários (LACOMBE, 2007). Um dos fatores relevantes para a manutenção das pessoas nas instituições é a motivação, que tem sido um dos temas mais estudados em gestão de pessoas e mais preocupantes do

cotidiano das instituições. Pessoas motivadas tendem a permanecerem nas instituições em que ao qual estão alocadas (FRANÇA, 2007).

Nas instituições, as saídas representam o termino da relação entre as partes envolvidas, que pode acontecer por iniciativa da instituição como pela forma do próprio interessado (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010). Nas situações em que a saída do individuo é voluntaria ou tem a iniciativa própria, tende-se a chamar de rotatividade (ou *turnover* de pessoal), pois se compreende que deve haver a necessidade de substituição ou a alteração de outra pessoa para ocupar a vaga deixada (FRANÇA, 2007).

Assim sendo, a rotatividade de pessoal é a maneira de denominar o movimento de chegadas à instituição de pessoas em conformidade com o desligamento de outros, com o objetivo de se sanar as vagas deixadas em aberto (CHIAVENATO, 2008). Na realidade, a rotatividade nas instituições é um setor que estimula gestores, dirigentes, psicólogos, assim como os profissionais que estão ligados à área Administração de Recursos Humanos (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010).

O Brasil encontra-se entre os vinte países do mundo onde o escotismo está em maior evidencia (SCOUTS. 2017), com uma das maiores participações voluntarias, onde é uma das maiores instituições sem fins lucrativos, coeducacional administrada por voluntários (ESCOTEIROS DO BRASIL, 2017). Entre as instituições do segmento representa aproximadamente 40%, sendo presente na sua maioria na região Sudestes e Sul do país, quando essas duas regiões somadas correspondem por quase 60% de toda a efetivação de membros registrados (ESCOTEIROS DO BRASIL, 2017).

Dentro desse cenário, pode-se assegurar que as instituições coeducacionais possuem importante papel na educação não formal, porém devido à desistência dos voluntários, verifica-se um alto índice de rotatividade. Essa participação deixa os envolvidos no tema como um dos que mais assinalam os maiores índices de rotatividade.

Dessa forma as instituições em geral tem verificado que os registrados têm sido apontados como normal, porém, preocupante, de forma que as mesmas devem dar continuidade ao trabalho, para a melhor contextualização do mesmo, que procura buscar a formação de um cidadão de caráter para a sociedade (ESCOTEIROS DO BRASIL, 2017). Quando a pesquisa diagnóstica que esta no limite do aceitável, a rotatividade acaba propiciando dificuldades para a área de Administração de Gestão de Pessoas, referente à necessidade de ações nesta perspectiva de gerenciar a movimentação.

A rotatividade voluntária apresenta-se como um dos principais problemas enfrentados pelo Grupo Escoteiro Tubarão, especialmente em relação aos jovens com idade entre 18 a 21 anos. Diante do exposto, surge então a situação problema que este estudo busca responder: O porquê ocorre à evasão dos jovens de 18 a 21 anos do Grupo Escoteiro Tubarão 9/SC? Para responder a esta questão de pesquisa estabeleceu-se como objetivo deste artigo identificar os principais motivos da evasão dos jovens entre 18 e 21 anos do Movimento Escoteiro em Tubarão/SC.

No contexto social este artigo possibilita uma melhor posição estratégica, não somente para o gestor da instituição, mas também ao responsável pela elaboração do trabalho, pois a partir dele, pode-se ter uma visão mais estratégica da instituição, possibilitando uma melhor análise dos pontos positivos e também dos pontos negativos, os quais ajudam e impedem que os objetivos traçados sejam alcançados.

A pesquisa justifica-se pela importância do assunto, pois a evasão e a rotatividade voluntária dos jovens no Grupo Escoteiro Tubarão é avaliada como elevada. Com os dados observados em âmbito nacional, essa rotatividade carece de pesquisas que obtenham diagnosticar como esse fenômeno se origina afim de que se possam estabelecer formas para gerenciar, visando buscar com diminuição da evasão.

Desta forma, acredita-se que o estudo tem estimada importância para o Grupo Escoteiro Tubarão, para o acadêmico e para a universidade. Para os grupos escoteiros, o trabalho além de beneficiar as instituições envolvidas busca apontar as causas da rotatividade da evasão, irá também colaborar com propostas de ações para que esse fluxo voluntário possa ser evitado por parte dos grupos escoteiros. Para a universidade, o trabalho irá colaborar para aumentar a base teórica e prática sobre o tema, estabelecendo assim um acervo teórico em relação ao assunto abordado. Para o acadêmico, o estudo permite o desenvolvimento do conhecimento dos temas ligados à Administração de Pessoas, aumento assim a gama de sua experiência acadêmica.

Em relação às possibilidades, o estudo torna-se viável pelo fato do acadêmico ter interesse pessoal pelo tema abordado, além de ter contato diário com diversas pessoas que participam e praticaram do Grupo Escoteiro Tubarão, o que irá auxiliar na coleta dos dados da pesquisa a ser elaborada.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, iniciando com esta introdução que contém a questão, o objetivo e a justificativa do estudo, o segundo capítulo com a fundamentação teórica, o terceiro capítulo apresenta a metodologia da pesquisa, no quarto são

apresentados e analisados dos dados, juntamente com propostas de resolução do problema e, finalmente, as considerações finais.

2. EMBASAMENTO TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados os conceitos teóricos que darão sustentação ao trabalho.

2.1 A ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Diante de assuntos que estão acontecendo no mundo em geral, buscar respostas por parte das instituições é um dos grandes desafios dos gestores atuais. A forma como os setores e envolvidos estão interagindo, sejam eles diretores, gestores ou pessoas aplicadas às funções proporcionam a forma mais clara de competitividade em um ambiente muito mais agressivo e desafiador em que as instituições se encantam nos dias atuais (ROSA; IBDAIWI, 2012).

Para que as instituições com cunho voluntário se mantenham ativas, elas precisam buscar e pesquisar novos conceitos e recursos apresentados no mercado competitivo, como uma forma de buscar vantagens. Os recursos humanos há pouco tempo foi finalmente reconhecido como sendo importante nas instituições, pois agrega alto valor de competitividade, entre as instituições, sendo assim amplamente aceito que as pessoas são sim uma importante fonte de vantagens competitivas inseridas nas instituições (SCALCO; LACERDA; CALVO, 2010).

Vários estudiosos têm frequentemente citado, que a crescente busca por recursos humanos e a forma como voluntários são gerenciados, são essenciais para os bons índices de sucesso nas instituições. Desta forma inúmeras pesquisas foram conduzidas e produzidas nessa área para verificar esses voluntários. Estes estudos têm apontados a satisfação dos voluntários com práticas da administração de pessoas (CHIAVENATO, 2008). Sendo assim a expressão Recursos Humanos diz respeito sim, a indivíduos que compõem a instituição, que nelas realizam determinados papéis.

O conceito de gestão de recursos humanos tornou-se mais popular na década 80, onde apontou o interesse acadêmico sobre a área, nas instituições o tema também foi muito

abordado (ROSA; IBDAIWI, 2012). O fascínio e a busca por boas práticas, levou diversos pesquisadores a tratar desse assunto com elevada dedicação tendo em vista que a alta procura por Recursos Humanos de boa qualidade (ROSA; IBDAIWI, 2012). Isso porque, um bom e equivalente banco de recursos humano eficaz e competitivo, é visto como peças importantes para as organizações combaterem os desafios do mundo atual.

Administrar e abordar os Recursos Humanos nas atividades organizacionais são importantes, estes devem ser empregados para o desempenho dos objetivos organizacionais propostos tenham êxito (RIBEIRO, 2010). As ações de gestão de recursos humanos incluem provisão, captação, integração, treinamento e desenvolvimento, desempenho gestão de compensação de avaliação, segurança e saúde e relações industriais, gestão da rotatividade, entre outras (RIBEIRO, 2010).

2.2 ROTATIVIDADE

O desenvolvimento de treinamento a cada pessoa na instituição tem a agregar valor às gestões de recursos humanos, pois a cada dia enfrentam esse desafio de manter todos satisfeitos e dispostos a encarar desafios na instituição, como maneira de gerir a rotatividade (RIBEIRO, 2010). A rotatividade de indivíduos é apresentada como o movimento real de pessoas na instituição. O conceito de rotatividade tem como o número de pessoas que passaram por uma determinada instituição, ou saíram da instituição em um período de tempo (CHIAVENATO, 2008).

A rotatividade faz relação entre saída e entrada de pessoas nas instituições. É um dado apontado como dificuldade enfrentada pelas instituições, tornando assim um grande obstáculo, para a maioria das instituições, especialmente as instituições do terceiro setor (LOPES; MORETTI, 2011). Conhecida também por *turnover*, a rotatividade pode ter compatibilidade do número de membros que se afastaram em um período determinado, dividido pelo número de indivíduos que ali estiveram (CHIAVENATO, 2008).

A busca por pesquisas na área de comportamento organizacional aumentou significativamente. Pois os estudos apontam a importância e complexidade do tema. O tema tem importante significância pela sua influência psicológica, o seu significado organizacional e sua dimensão econômica (SCALCO; LACERDA; CALVO, 2010).

Sendo assim, gestores de Recursos Humanos compreendem que existem vários indicadores inerentes à equipe, e à instituição que podem ser imprescindíveis para a obtenção dos dados na instituição (SCALCO; LACERDA; CALVO, 2010).

A rotatividade pode ser classificada como voluntária ou involuntária. A rotatividade voluntária ocorre quando uma pessoa decide afastar-se do local por conta própria, decisão essa que pode ter sido motivada por uma oportunidade mais atraente, ou uma mudança de rumo na carreira ou então alterações nas circunstâncias pessoais. Já a rotatividade involuntária aparece quando a instituição decide que a pessoa não tem mais necessidade de permanecer naquela determinada função e/ou local (LOPES; MORETTI, 2011).

A rotatividade involuntária acontece por razões que podem ser independentes das pessoas ou envolvidos, como a exigência de reduzir custos, reestruturar ou terceirizar, os envolvidos são levados a sair. Já a saída voluntária, representa livre arbítrio de escolha da própria pessoa, em escolher o que quer para si. A rotatividade representa os resultados da estabilidade entre os benefícios organizacionais (fatores de atração e retenção) e atitude as funções (fatores de expulsão) (LOPES; MORETTI, 2011).

Porém pode-se observar que normalmente parte das instituições possui um volume significativo de entradas e saídas de recursos humanos, mesmo que sendo razoável, o que ocasiona uma rotatividade involuntária e com simples dado de manter o próprio sistema. Porém, existe o afastamento por ato do interessado, que se afasta pelo simples ato de assim desejar (NOMURA; GAIDZINSKI, 2005).

Bem como diferenciar-se *turnover* evitável e inevitável. Rotatividade evitável é dada como manipulável no sentido de que a gestão poderia reduzir ou minimizar tais perdas, da mesma forma que as inevitáveis são aquelas que extrapolam os anseios da organização (RIBEIRO, 2010). Nesse caso, os envolvidos que estão satisfeitos com suas atuais situações geralmente não abdicam delas. Sendo assim a rotatividade, logo, geralmente é um indicio de problema (COSTA, 2010).

2.3 ESCOTISMO: ORIGEM E CARACTERÍSTICAS GERAIS

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. 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 (ABREU JUNIOR, 1996).

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 tenha qualquer tipo de apropriação em que sejam gerados neste processo” (MELO NETO; FRÓES, 2001, p.9).

Segundo Martins (2007) o Escotismo (ou Scouting, em inglês) é hoje a maior organização educacional não formal de jovens do mundo, presente em 162 países, com 40 milhões de membros atualmente (33 milhões de crianças/jovens e 7 milhões de adultos voluntários), sendo que mais de 500 milhões de pessoas já participaram do Escotismo. São seis os países onde não se tem notícia da existência de Escotismo: Andorra, China, Cuba, Coreia do Norte, Laos e Myanmar.

O Movimento Escoteiro foi criado por um oficial do exército inglês, Robert Stephenson Smyth Baden-Powell (conhecido como Baden-Powell), no início do século XVIII. Essa época coincide com o fim do período que veio a se chamar de “Era Vitoriana”. Os valores vitorianos podem ser classificados como “puritanos” e, na época, a poupança, a dedicação ao trabalho, à importância extrema da moral, os deveres da fé e o descanso dominical foram considerados valores de grande importância (ESCOTEIROS DO BRASIL, 2017).

A primeira experiência prática do que veio a ser conhecido como Escotismo aconteceu num acampamento organizado por Baden-Powell, em agosto de 1907, na ilha de Browsea (Inglaterra). Esta primeira atividade Escoteira reuniu 20 jovens ingleses com idades entre 9 e 17 anos e de diversas classes sociais (REBOUÇAS, 2009).

O Escotismo chegou ao Brasil em 1910, através de oficiais da Marinha que tiveram contato com o conceito do movimento, recém-iniciado na Inglaterra. Em 1915, o escotismo estava presente em quase todos os Estados brasileiros (BRASIL, 2006).

A União dos Escoteiros do Brasil (UEB) é hoje a entidade que congrega todos os que praticam escotismo no país e está organizada em três níveis: o Nacional, o Regional e o Local. O nível local é constituído pelos cerca de 1.800 Grupos Escoteiros e Seções Escoteiras Autônomas, que são as organizações locais (cidades, bairros, clubes etc.) para a prática do Escotismo (BRASIL, 2006).

O Escotismo iniciou como um movimento exclusivo para os meninos, sendo que para as meninas foi criada uma organização paralela, denominado Girl Guides (ou Bandeirantes no Brasil). Foi à irmã de Baden-Powell, Agnes Baden-Powell, e, depois, sua esposa, Olave St. Clair Soames, que administraram o Movimento das Bandeirantes. Com a introdução da coeducação, na segunda metade da década de 1970, resultado da instituição das escolas mistas de meninos e meninas, passou-se a admitir a inclusão de meninas no Movimento Escoteiro. (SCOUTS, 2017).

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Método pode-ser facilmente entendido pela trajetória a qual se chegou ao resultado determinado. Estudos apontam que essa trajetória envolve maneiras específicas e procedimentos, que quando desenvolvido por etapas logicamente ordenadas e pré-estabelecidas analisar os dados que procura se conhecer. O propósito do método é dependente do objeto em análise, norteados pelas normas do método aplicado (MACIEIRA; VENTURA, 2006).

A metodologia tem relação à explicação de forma detalhada, rigorosa, e específica de todas as ações aplicadas na pesquisa (método) (FURASTÉ, 2007). A partir destes fundamentos, neste capítulo é apresentado o roteiro metodológico que foi adotado para a realização do estudo sobre os principais pontos que levam a evasão do jovem do movimento escoteiro, desta forma apresentando sugestões de fazer com que este jovem ao qual se evadiu ou venha a evadir, poderá ser mantido no movimento escoteiro.

A metodologia deste trabalho que se caracteriza como um estudo de caso. Michels (2013) aponta o método de estudo de caso é uma ferramenta interdisciplinar através do estágio/TCC, que estudou determinado ambiente, com o intuito de promover uma visão sistêmica da instituição, contextualização de forma holística a organização em estudo.

Podendo receber várias outras técnicas de pesquisa, o presente estudo de caso é apresentando em forma de pesquisa exploratória e descritiva, e quanto à abordagem é de natureza qualitativa e bibliográfica. Sobre pesquisa exploratória, Marconi e Lakatos (1996) afirmam que são estudos exploratórios o qual possui como objetivo descrever completamente determinado fenômeno, por exemplo, o estudo de um caso o qual são realizadas análises empíricas e teóricas.

Falando sobre a pesquisa descritiva, Andrade (2006, p.124) destaca que, “Uma das características da pesquisa descritiva é a técnica padronizada da coleta de dados, realizada principalmente através de questionários e da observação sistemática”.

Após a análise organizacional realizada por meio de diversos trabalhos nas disciplinas do núcleo profissionalizante do curso de Administração da Faculdade Capivari, optou-se por estudar a evasão dos jovens no grupo de escoteiros. A coleta dos dados primários foi realizada a partir de um questionário. Dado o questionário e apresentado como sendo um instrumento de coleta de dados que pode ser preenchido com ou sem a presença do pesquisador pelos entrevistados ou amostra (CARVALHO, 2011).

A pesquisa foi realizada com jovens de 18 a 21 anos entre os dias 01 de outubro de 2017 e 01 de novembro de 2017. Foram enviados 50 (cinquenta) questionários para jovens entre 18 e 21 anos que participam ou participaram do movimento escoteiro no período de março de 2012 a novembro de 2017, dos quais retornaram 41 (quarenta e um). O questionário online tinha 4 (quatro) questões, sendo 3 (três) de múltipla escolha e 1 (uma) dissertativa. As análises dos dados foram realizadas por meio dos gráficos gerados, onde os dados fornecidos pelos entrevistados foram analisados.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção será apresentada a caracterização do objeto de estudo, bem como análise e discussão dos resultados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

O escotismo foi fundado em 1907, por Robert Stephenson Smyth Baden-Powell. É um movimento mundial, educacional, voluntariado, apolítico, sem fins lucrativos.

Em Tubarão o escotismo foi fundado em 16 de dezembro de 1957, pelo senhor Aparecido de Castro. Teve como primeiro presidente o artista plástico Willy Zumblick. O Grupo Escoteiro Tubarão desempenhou suas reuniões em vários locais como, Colégio Henrique Fontes, colégio Lar da Menina, Dehon, residência de escotistas, porém desde 1966, aí então com sua sede própria, passou a desenvolver suas atividades na Rua José Ferreira, no número 1112, no Bairro Santo Antônio de Pádua. A missão do escotismo é contribuir para a educação do jovem, baseado em sistema de valores que são baseados na Promessa e na Lei

Escoteira, ajudando a construir um mundo melhor, aonde se valorize a realização individual e a participação construtiva em sociedade.

O Movimento Escoteiro é um movimento global que produz uma real contribuição na criação de um mundo melhor. A Organização Mundial do Movimento Escoteiro define como Princípios do Escotismo: Dever para com Deus - crença e vivência de uma fé, independentemente de qual seja, Dever para com os outros, participação na sociedade, boa ação, serviço ao próximo, Dever para consigo próprio - crescimento saudável e auto desenvolvimento.

Atualmente o Grupo Escoteiro Tubarão é composto por 150 membros, distribuídos em faixas etárias, o qual organizamos em 4 ramos (como são identificadas as subdivisões). Sendo Lobinhos crianças de 7 a 10 anos, o ramo escoteiro, jovens de 11 a 14 anos, o ramo sênior, jovens de 15 a 17 anos e o ramo pioneiro de 18 a 21 anos. Acima de 21 temos os adultos, ao qual chamamos de escotistas ou dirigentes, adultos estes voluntários, dentre eles, engenheiros, comerciários, professores, funcionários públicos, acadêmicos, médicos, contadores, administradores, jornalistas, entre tantas categorias.

O Grupo Escoteiro Tubarão tem como diretora presidente e gestora, a senhora Gislene Nandi Ouriques. Tem suas atividades voltadas para diversas ações como, por exemplo: jogos escolares, projeto escoteiro por um dia, desenvolvido em algumas escolas municipais e estaduais conforme nossa limitação, atividades ambientais com a administração pública e privada, ambas as ações são desenvolvidas na forma solidária buscando o desenvolvimento do jovem como cidadão honesto e participativo em sua comunidade, ressalta-se ainda suas atividades como acampamentos, bivaques, jornadas, trilhas, excursões e várias outras atividades conhecidas como radicais (Rapel, tirolesa, rafting, remo, entre outras).

Sobre o movimento escoteiro é simples definir ele como “Um movimento para jovens, feito por jovens, coordenado por adultos voluntários”. Essa é principal engrenagem do Movimento Escoteiro: a vitalidade das crianças, adolescentes e jovens que passam por nossos caminhos e renovam nossas energias, aliada à experiência dos adultos voluntários.

O Escotismo é um movimento educacional que, por meio de atividades variadas e atraentes, incentiva os jovens a assumirem seu próprio desenvolvimento, a se envolverem com a comunidade, formando verdadeiros líderes.

4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

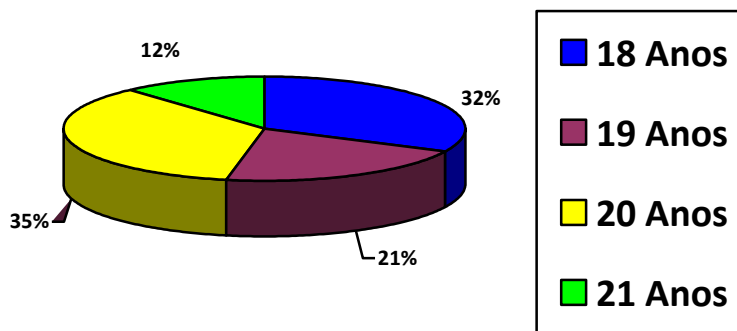
A Evasão no escotismo está em todas as divisões as quais são conhecidas como seções nos adultos voluntários, nos pais e diretores. Não é difícil contar aqueles jovens que ficaram no escotismo por mais de três anos. A média nunca passa de um ano. Quando se trata dos voluntários adultos, os números nunca são muito significativos, mas perdem-se bons chefes e diretores a cada ano que passa. Cada um tem um número mágico para dizer que tantos por cento se afastaram. Poucos se preocuparam realmente qual a porcentagem correta da evasão dos seus jovens e dos seus adultos, no Grupo Escoteiro esse índice apontado pelo Sistema de Gerenciamento de Unidades Escoteiras (SIGUE), conforme dado fornecido pelo gestor da instituição no período de 01 de março de 2014 a 01 de março de 2017, a evasão esteve em 58% dos jovens que estavam registrados na instituição, apontando assim um alto índice o que tem chamado a atenção dos gestores. Todos que permanecem sempre afirmam que o escotismo é tudo, está na alma e no coração. Tem aqueles que sorriem ao dizerem que é uma filosofia de vida que nunca vão abandonar. Mas chega um dia que irão embora. Conta-se a dedo os jovens que saíram e um dia resolveram voltar (CHIAVENETO, 2008).

Diante dessa realidade, a pesquisa que se apresenta buscou identificar porque ocorre a evasão dos jovens entre 18 e 21 anos do movimento escoteiro no Grupo Escoteiro Tubarão 9/SC.

Na aplicação do questionário foram obtidas 41 respostas, de ambos os sexos, na faixa etária entre 18 e 21 anos, que se prontificaram voluntariamente a responder as questões do formulário a eles enviadas. Apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa que buscou identificar os motivos que levam os jovens a se evadir do movimento escoteiro em tubarão, através de dados fornecidos pelo gestor da instituição.

Pode-se observar que a evasão dos jovens que compreendem a faixa etária em pesquisa vem crescendo. Segundo os dados do Sistema de Gerenciamento de Unidades Escoteiras (SIGUE) do ano de 2010 ao ano de 2016, a rotatividade de jovens nesta faixa esteve em cerca de 60% que participaram neste período, não há uma permanência maior que 12 meses desses jovens na instituição, elevando assim a preocupação e a necessidade da instituição em diagnosticar os motivos pelo qual os jovens tem essa rotatividade e a pela falta de vontade em permanecer no movimento escoteiro por mais de 12 (doze) meses, o que não seria o propósito oferecido pela instituição que busca a formação do jovem.

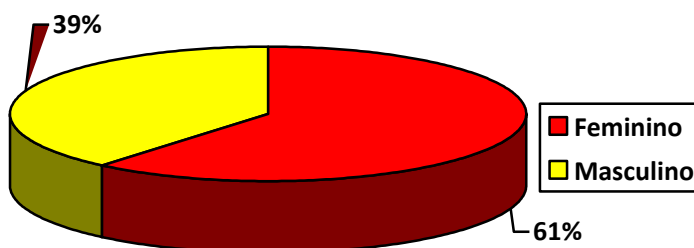
Figura 1 – Idade dos jovens entrevistados



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Conforme constata-se, predominam jovens de 20(vinte) anos com 35%, seguidos dos jovens de 18(dezoito) anos com 32%, dos jovens de 19(dezenove) anos com 21(vinte e um) % e por fim os dos jovens de 21(vinte e um) anos com 12%, somando num total de 41 jovens entrevistados dentro da faixa etária de 18 a 21 anos.

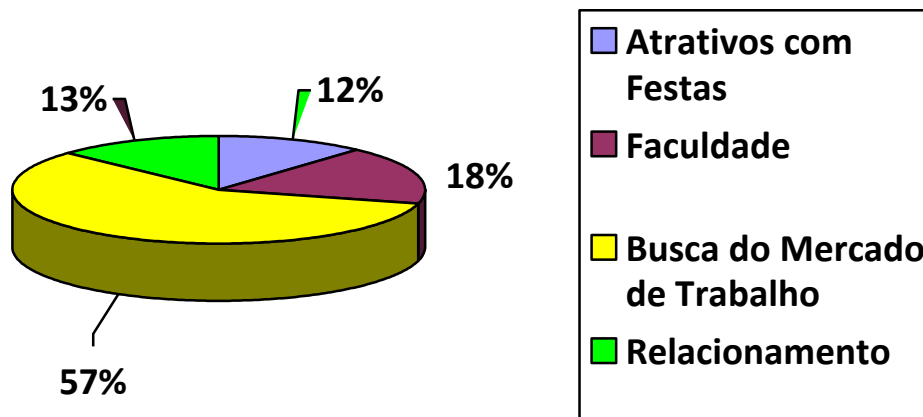
Figura 2 – Sexo dos Entrevistados



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Conforme constata-se, predominam jovens do sexo feminino com 25 entrevistados 61%, e 16 entrevistados do sexo masculino 39%, totalizando 41 entrevistados.

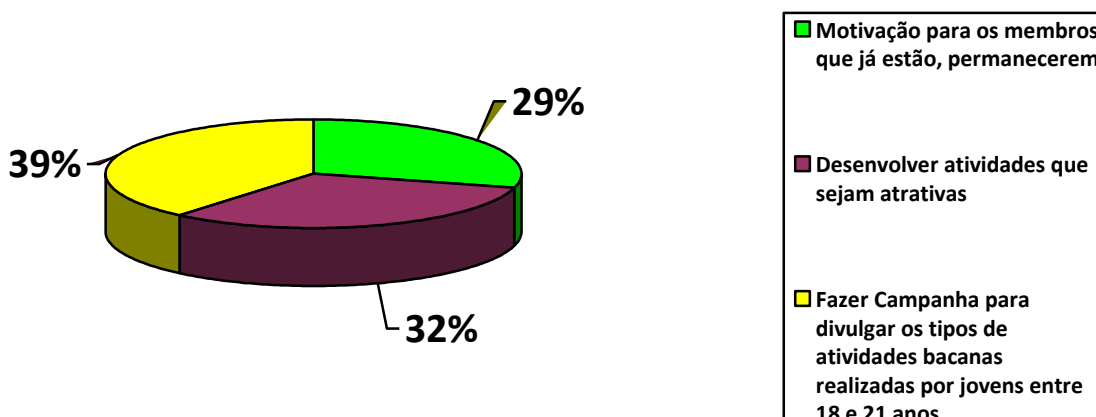
Figura 3 – O que levaria você a sair do movimento escoteiro?



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

A maioria dos jovens (57%) respondeu que a busca pelo mercado de trabalho é o principal motivo que leva a evasão do jovem do movimento escoteiro no Grupo Escoteiro Tubarão, seguido de 18% que se afastam pelos compromissos com a faculdade. Com relacionamentos 13% e busca pelo relacionamento com pessoas externas ao movimento escoteiro e 12% por atrativos como festas e baladas para idade dos jovens. A busca pelo mercado de trabalho é um dos pontos ao quais os jovens buscam justificar a sua saída, pois o momento que o país vive é necessário para que eles mesmos venham a buscar um espaço no mercado de trabalho buscando também sua qualificação acadêmica, para poder competir por vagas cada vez mais disputadas, por outro lado a vida social por alguns é um fator que pode levá-los a se distanciar do movimento escoteiro, aponta o gráfico, conforme a pesquisa.

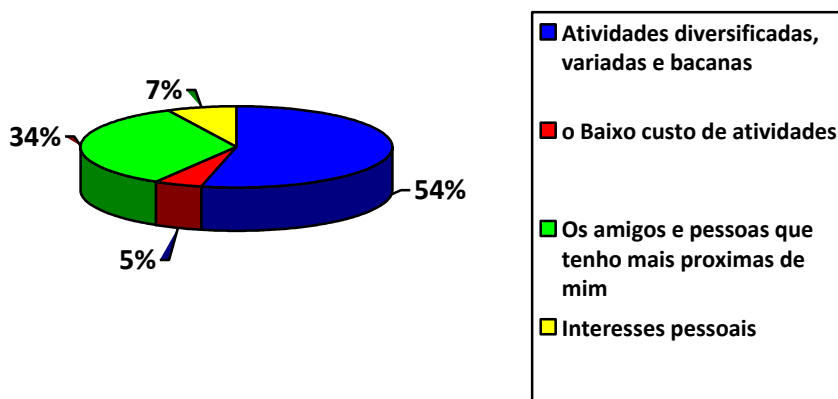
Figura 4 - Que ações você desenvolveria para poder ficar nos escoteiros?



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Em relação às atividades a serem desenvolvidas para que eles permanecessem nos escoteiros 39% dos jovens entrevistados respondeu que divulgar as atividades bacanas que o movimento escoteiro desenvolve para os jovens em idade de 18 e 21 anos seria a melhor maneira propor para que se evita-se a saída dos jovens nessa idade, já 32% dos entrevistados salientou que desenvolver mais atividades atrativas a estes jovens evitaria a evasão de forma a desenvolver mais interesse por eles, seguido de 23% de entrevistados que responderam que a motivação na participação em atividades seria o indicado. Desenvolver atividades que tenham aventura, adrenalina e sejam diferentes do contexto que os jovens estão inseridos são sugestão e necessidade que os entrevistados apontam, pois este fator fara diferença na participação nas atividades, buscar a motivação dos que já participam em permanecer é fundamental também para que se tenha objetivo na permanencia dos mesmos.

Figura 5 - O que levaria você a permanecer no movimento escoteiro no período de 18 a 21 anos?



Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

A maioria dos jovens entrevistados 54% respondeu que atividades diversificadas, variadas e bacanas seriam o ponto que mais os levaria a permanecer no movimento escoteiro, já 34% dos entrevistados salientou que a participação dos mesmos no movimento escoteiro seria muito pelo grupo de amigos ao qual estariam participando e isso faria a diferença na participação deles no movimento escoteiro, seguido de 7% dos entrevistados que responderam que a motivação na participação se daria pelos interesses pessoais que o movimento escoteiro traria a eles e por fim 5% dos entrevistados respondeu que o que motivaria a seguir participando seriam os baixos custos das atividades. O desenvolvimento de atividades divertidas e com atratividade por parte dos gestores é fundamental para a permanência dos jovens, com a aplicação destas atividades os deixaria motivados fazendo com que os mesmos motivados pela participação.

Sugere-se que a instituição deva passar por uma reestruturação, com planejamento detalhado, envolvendo todos os membros envolvidos no processo de participação destes jovens, isso inclui: jovens, pais, voluntários, e gestores, com as propostas de atividades diversificadas, atrativas e que convenham com as necessidades do jovem, buscando também a mudança da atual forma de divulgação que se dá apenas por meio de redes sociais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como objetivo geral propor formas que venham buscar a maior participação dos jovens entre 18 e 21 anos no movimento escoteiro, no Grupo Escoteiro Tubarão.

A realização deste trabalho identificou que o principal motivo de evasão do jovem do grupo de escoteiro dá-se pela busca do trabalho, tendo em vista que nesta faixa etária (18 a 21 anos) estão em busca da qualificação profissional e a busca do mercado de trabalho. Também foi identificado que as atividades para essa idade não são motivadoras.

A realização de campanhas publicitárias que venham divulgar o movimento escoteiro e suas atratividades serão fundamentais para que as sugestões apresentadas, possam sim ter um sucesso ainda maior, pois contribuirá para que os jovens que estão de fora do movimento escoteiro possam conhecer os tipos e as formas como são realizadas as atividades escoteiras para tal faixa etária.

Para que venha a obter sucesso, pode-se considerar que a instituição possui plenas condições de efetuar as mudanças sugeridas e ter bons resultados na diminuição ou erradicação do excesso de rotatividade. Quanto ao trabalho ora realizado, pode-se observar que o ponto positivo foi o retorno dos jovens que de imediato responderam ao questionário a eles enviado apontando assim que havia sim a necessidade da pesquisa sobre o assunto. Vale ressaltar a gratificação, e o crescimento pessoal de ter desenvolvido este trabalho e que o mesmo possa ser útil para outros eventuais estudos, pois foi de grande importância para o conhecimento acadêmico.

REFERÊNCIAS

ABREU JÚNIOR, Laerthe. **Conhecimento transdisciplinar: o cenário epistemológico da complexidade**. Piracicaba: Editora UNIMEP, 1996. Cap.8, p.167-184.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à do trabalho científico**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL, União dos Escoteiros do. **POR 2013: princípios, organização & regras**. 8. Ed. Curitiba: 2006. 60 p.

CAMARGO, M. F. (org.). 2001. **Gestão do terceiro setor no Brasil**. São Paulo: Futura.

CARVALHO, Maria Cecília Maringoni de. **Construindo o saber: metodologia científica – fundamentos e técnicas**. 22. ed. Campinas: Papirus, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral das organizações**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

COSTA, C. A.; . **Avaliando o comprometimento organizacional e possíveis relações com o turnover**. Revista Gestão & Tecnologia, v. 8, n. 2, art. 18, p. 1-16, 2010.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. Ed. São Paulo: Futura, 2000.

FERRAREZI, Elisabete Roseli. **A reforma do marco legal do terceiro setor no Brasil: a criação da Lei das OSCIP (lei 9.790/99)**. 2007. 308 f. Tese (Doutorado em Sociologia)- Universidade de Brasília, Brasília, 2007. Acessado em 16 set 2017.

ESCOTEIROS DO BRASIL- Escoteiros do Brasil, **Escoteiros do Brasil, Construindo um Mundo Melhor**. Disponível em: < <http://www.escoteiros.org.br/>>. Acesso em: 16 set. 2017.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

FREIRE, Paulo. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas técnicas para o trabalho científico: elaboração e formatação**. 14 ed. Porto Alegre: s.n., 2007.

LOPES, Evandro Luiz; MORETTI, Sandro. **Avaliação de justiça e intenção de turnover em equipes**. Revista de Administração de Empresas, v. 51, n. 6, p. 553-567, 2011.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MACIEIRA, Sílvio; VENTURA, Magda. **Como elaborar projeto, monografia e artigo científico**. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1996. Acesso em: 18 mar. 2016.

MARTINS, Eugênio. **Escotismo, aprendizado de cidadania. Hoje em Dia**, Belo Horizonte, 12 ago. 2007. P. 29

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Gestão da Responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2001.

MICHELS, Expedito; JÚNIOR, João Benjamim da Cruz. **Estudo de Caso: Método de formação profissional para a graduação**. Capivari de Baixo: Fucap, 2013. Acesso em: 20 nov. 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

NALINI, José Renato Nalini. **Revista CEJ**, V. 3 n. 7 jan./abr. 1999. Acesso em: 17 set. 2017.

NOMURA, Felícia Hiromi; GAIDZINSKI, Raquel Rapone. **Rotatividade da equipe**. Rev. Latino-Am. [online]. 2005, vol.13, n.5, pp. 648-653.

REBOUÇAS, Djalma de Pinho. **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Atlas: 2009.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva 2010.

ROSA, Marian dos Santos Rosa; IBDAIWI, Tiago Kader. **Fatores responsáveis pelo turnover em uma empresa**. Revista de Administração da UFSM, v. 5, n. 3, p. 525-538, 2012.

SCALCO, Sirlesia Vigarani; LACERDA, Josimari Telino de CALVO, Maria Cristina Marino. **Modelo para avaliação da gestão de recursos humanos em saúde**. Cad. Saúde Pública. 2010, vol.26, n.3, pp. 603-614

SCOUTS- Organização Mundial do Movimento Escoteiro, **Escotismo O Movimento Juvenil Educativo Líder do Mundo**. Disponível em: <www.scout.org>. Acesso em: 16 set. 2017.