



**UNILASALLE**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE**



**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: O QUE AS ORGANIZAÇÕES PODEM APRENDER  
COM O MOVIMENTO ESCOTEIRO: UMA ANÁLISE DO GRUPO ESCOTEIRO  
ALBERT SCHWEITZER.**

**José Augusto Dalcerro\***

**RESUMO**

Diversas organizações buscam o comprometimento dos colaboradores no desenvolvimento de seus negócios e da gestão de equipes e perderam, ao longo do tempo, a sensibilidade de compreender os sentimentos e emoções no local de trabalho ao ponto de, não em raros casos, abolir as mesmas da gestão de pessoas. O presente artigo analisa alguns conceitos da inteligência emocional e através de uma pesquisa quantitativa e qualitativa no ambiente do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer destacou a presença de características da inteligência emocional que auxiliam no processo de gestão de adultos e equipes. O objetivo deste trabalho é analisar em que aspectos a gestão de pessoas com a presença marcante de inteligência emocional no escotismo a exemplo do Grupo Escoteiro analisado, pode auxiliar as organizações a tratar as emoções de forma estratégica e inteligente em seus processos de gestão de pessoas, gestão de conflitos, gestão de equipes e formação de lideranças.

Palavras-chave: Gestão de equipes. Gestão de pessoas. Inteligência emocional. Escotismo. Liderança.

**1 INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos a inteligência emocional tem tido grande enfoque na vivência das organizações, especialmente na gestão de equipes e lideranças. Há a percepção de que a

\*Bel. em Teologia pela Universidade Luterana do Brasil- Ulbra; Lic. em História pela Universidade Luterana do Brasil - Ulbra; Tecn. em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário La Salle – Unilasalle. Discente do *Master in Business Administration La Salle Business School* - Centro Universitário La Salle – Unilasalle, matriculado na disciplina de Trabalho de Conclusão II, sob a orientação da Prof. Me. Miriam Mariani Henz. E-mail: miriamhenz@gmail.com.

emoção faz parte do ser humano e é impossível dissociar do desenvolvimento de equipes e gestão de pessoas. Além de um planejamento e gestão estratégica, as organizações dependem do capital humano, e o viver destes indivíduos, seus anseios, medos e necessidades influenciam diretamente na produtividade e no desenvolvimento cotidiano da vida organizacional.

Os estudos sobre inteligência emocional tem aberto diálogo sobre diversos aspectos da vida dos seres humanos, no âmbito estudado pela psicologia comportamental e tem demonstrado grande valor nas organizações e no estudo das emoções e suas expressões no ambiente de trabalho. Muitas destas emoções não estão sob o controle das empresas. Outras podem ser tratadas internamente. O fato é que se torna necessário observar, mensurar e compreender a importância que as emoções exercem na rotina organizacional.

Assim como na vida privada qualquer pessoa está obrigada a se relacionar com várias pessoas, os profissionais dentro de uma organização exigem um elevado nível de consciência coletiva, de equipe. Autossuficiência e individualidades são palavras que estão sendo riscadas do cotidiano das organizações.

Tal realidade vem impondo para as organizações um grande desafio. O comportamento natural das organizações é desvincular os sentimentos da vida particular de seus funcionários da vivência cotidiana do trabalho. Agora, diversos estudos sugerem que conhecer as pessoas e suas emoções pode ser a chave para um novo enfoque, até hoje focado em competências, mas desligado das emoções.

No fim do século, um terço da força de trabalho americana será formada por “trabalhadores do conhecimento”, pessoas cuja produtividade adiciona valor à informação – seja como consultores de mercado, escritores ou programadores de computador. Peter Drucker, eminente especialista empresarial que cunhou a expressão “trabalhadores do conhecimento”, observa que esse tipo de mão de obra é altamente especializada e que sua produtividade depende de seus esforços poderem ser coordenados como parte de uma equipe organizacional: escritores não são editores; programadores de computador não são distribuidores de programas. Embora as pessoas tenham sempre trabalhado em associação, diz Drucker, com o trabalho de conhecimento “são equipes – e não o esforço de um indivíduo – que se constituem na unidade de trabalho”. E isso explica porque a inteligência emocional, as aptidões que ajudam as pessoas a entrarem em harmonia, deveria ser valorizada como um produto do ambiente de trabalho nos anos futuros. (GOLEMAN, 1995, p. 174).

Observa-se que as organizações, no uso de novos métodos de gestão de pessoas, como o método de gestão baseado em competências, deixaram em segundo plano um importante aspecto que pode transformar a experiência profissional: os valores. A gestão do conhecimento e a gestão de competência também deve ser gestão de valores.

O líder das organizações atuais deve ir além do papel de simples gerente. É exigido que ele seja também um coach e mentor, um profundo conhecedor de seus colaboradores, das emoções que influenciam a equipe e é desafiado a tratar pessoalmente cada frustração e cada incentivo. E antes disso, o líder deve ter um profundo conhecimento de suas próprias emoções.

A realidade da gestão das emoções e valores de forma inteligente e estratégica nas organizações não é uma mera utopia ou teoria. Algumas organizações já vivem tal realidade e não exatamente na área privada, governamental ou com fins lucrativos. O Movimento Escoteiro já trabalha as emoções de forma inteligente e converge estas emoções em prol de seu método educativo, envolvendo os adultos e jovens, completamente, no objetivo fim desta organização: o desenvolvimento do jovem e suas plenas capacidades para torna-lo um indivíduo atuante e contribuinte em sua sociedade.

Diante desta realidade, este trabalho foi direcionado no sentido de analisar os aspectos relacionados com a inteligência emocional e como esta é recebida e trabalhada nas empresas em seus processos de gestão de carreiras e liderança de equipes. Em contraponto serão apresentados os aspectos em que o movimento escoteiro já vive a inteligência emocional e como utiliza as emoções de forma estratégica para o desenvolvimento do jovem através de seu método educativo.

Neste contexto foi aplicada uma pesquisa aos membros do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer (GEAS) que satisfaz diversas questões a respeito da inteligência emocional no escotismo, com o objetivo final de analisar o que as empresas podem aprender sobre inteligência emocional com o Movimento Escoteiro.

O tema do presente trabalho é a inteligência emocional: o que as organizações podem aprender com o Movimento Escoteiro, especificamente com o Grupo Escoteiro Albert Schweitzer.

Como problema de pesquisa, tem-se: o que as organizações podem aprender a respeito da inteligência emocional vivida no Movimento Escoteiro?

O presente trabalho tem como objetivo evidenciar os aspectos da inteligência emocional vividos no seio do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer e o que as organizações podem aprender com esta prática, tanto na gestão de equipes como no desenvolvimento de lideranças e na gestão por competências e ênfase em valores organizacionais, realizando uma análise crítica da gestão de pessoas baseada em competências.

Para tanto, os objetivos específicos foram definidos da seguinte forma: (i) estudar sobre a inteligência emocional, seus pensadores e estudos; (ii) identificar se a inteligência

emocional é aplicada no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer e o que as organizações podem aprender com esta prática; (iii) aplicar pesquisa dentro do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer sobre inteligência emocional.

O Movimento Escoteiro é um movimento de jovens liderado por adultos de forma voluntária. Trabalha diretamente seis áreas de desenvolvimento: intelectual, física, espiritual, afetiva, social e moral. Através destas áreas de desenvolvimento o projeto pedagógico do Movimento Escoteiro busca formar cidadãos melhores e atuantes em sua sociedade. O trabalho direto com adultos e jovens busca utilizar emoções como caminhos para a construção da vida ao longo de todas as suas fases, em seus diversos meios: pessoais, familiares e sociais.

A administração efetuada pelos adultos permeia o método escoteiro e sua gerência perpetua o aprendizado no movimento e não despreza as emoções e características de cada integrante para compor o todo organizacional do grupo. Deve-se ressaltar que o meio adulto do movimento escoteiro é gerido pela simples vontade, consciência e comprometimento dos adultos na proposta do Movimento e as minúcias de tal envolvimento pode contribuir se aplicado à vida das organizações.

O Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, registrado junto à União dos Escoteiros do Brasil sob o numeral 38 RS, e filiado à União Mundial dos Escoteiros, foi escolhido como alvo desta pesquisa por se tratar de um dos Grupos Escoteiros pioneiros na aplicação do método escoteiro e também do planejamento estratégico de grupos escoteiros. Além destes fatos que por si só já seriam suficientes para qualifica-lo para este trabalho, o autor ainda possui acesso irrestrito a todas as áreas do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer por ser membro inscrito e atuante no mesmo.

## **2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

No primeiro momento deste referencial teórico serão discutidos alguns conceitos de inteligência emocional e sua relação com as organizações, especialmente no desenvolvimento de carreiras e de lideranças. Num segundo momento essas variantes se mostrarão determinantes para a composição do ponto temático desta pesquisa, já que fornecerão a base para a resolução do problema e suporte para uma breve apresentação das pesquisas realizadas dentro do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer que concretizarão as evidências da aplicabilidade da inteligência emocional na gestão de pessoas.

O conceito de inteligência emocional foi amplamente difundido e impulsionado por Daniel Goleman na década de noventa com sua obra intitulada “Inteligência Emocional”

(1995). Segundo Mayer, Salovey e Caruso (2002), a procura por relação entre emoção e inteligência e sua teorização é anterior, usada por Payne (1985) em sua tese de doutorado onde analisa filosoficamente a relação entre ambos.

O conceito de inteligência emocional foi definido e difundido durante a década de noventa, sendo que a definição atual diz:

*Emotional intelligence involves the ability to perceive accurately, appraise, and express emotion; the ability to access and/or generate feelings when they facilitate thought; the ability to understand emotion and emotional knowledge; and the ability to regulate emotions to promote emotional and intellectual growth.<sup>1</sup> (MAYER & SALOVEY, 1997, p. 10).*

Assim, pode-se perceber que a inteligência emocional é uma habilidade cognitiva relacionada com a maneira como são percebidas, individualmente, as emoções e como este conhecimento pode auxiliar no desenvolvimento de um crescimento intelectual, aproximando a razão da emoção através do conhecimento racional das emoções.

Essas duas mentes, a emocional e a racional, na maior parte do tempo opera em estreita harmonia, entrelaçando seus modos de conhecimento para que nos orientemos no mundo. Em geral, há um equilíbrio entre as mentes emocional e racional, com a emoção alimentando e informando as operações da mente racional, e a mente racional refinando e, às vezes, vetando a entrada das emoções. Mas são faculdades semi-independentes, cada uma, refletindo o funcionamento de circuitos distintos, embora interligados, no cérebro. (GOLEMAN, 1995, p. 23).

Há muita controvérsia sobre a medida da inteligência. A tradicional medida do coeficiente da inteligência – QI – não considera as emoções como parte inteligente do ser e tampouco cogita uma forma de medir a influência das mesmas na composição da inteligência humana.

Uma visão da natureza humana que ignore o poder das emoções é lamentavelmente míope. A própria denominação Homo sapiens, a espécie pensante, é enganosa à luz do que hoje a ciência diz acerca do lugar que as emoções ocupam em nossas vidas. Como sabemos por experiência própria, quando se trata de moldar nossas decisões e ações, a emoção pesa tanto – e às vezes muito mais – quanto a razão. Fomos longe demais quando enfatizamos o valor e a importância do puramente racional – do que mede o QI – na vida humana. Para o bem ou para o mal, quando são as emoções que dominam, o intelecto não pode nos conduzir à lugar nenhum. (GOLEMAN, 1995, p. 18).

O trabalho com as emoções é um processo para compreender uma inteligência que une o racional e o emocional. Mayer e Salovey (1997) entendem esta construção psicologicamente

---

<sup>1</sup> Inteligência emocional envolve a capacidade de perceber com precisão, avaliar e expressar emoções; a capacidade de acessar e/ou gerar sentimentos para que eles facilitem o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de regular as emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

dentro de quatro ramificações, diferentes em níveis de dificuldade e complexidade, mas integrados quando observados como processo, que serão a seguir apresentados.

### **2.1. Percepção, avaliação e expressão das emoções.**

As crianças conseguem ter uma percepção das emoções mais clara do que os adultos. Isso acontece porque os seus valores e introspeção intelectual ainda estão em fase de formação e a percepção do mundo que os envolve ainda é bastante simplificada. Tal fato demonstra que o indivíduo pode perceber seus próprios sentimentos como também os sentimentos de outros indivíduos. As crianças ainda consegue atribuir sentimentos a objetos e isso se consolida quando adultos. Determinados objetos, animados ou inanimados podem despertar sentimentos e emoções. (MAYER E SALOVEY, 1997).

As emoções também precisam ser avaliadas como verdadeiras ou falsas e podem ser alteradas por questões físicas, sociais ou outros sentimentos que contribuem para formá-las. Na observação das emoções de outros indivíduos, devem-se identificar sinais que as acompanham, como linguagens, expressões físicas, sons, aparência, e outras. (MAYER E SALOVEY, 1997).

A última etapa deste primeiro processo é a expressão. Aqui se considera a habilidade de conhecer a expressão das emoções, os sentimentos que juntos criam a emoção, o que a motiva, que desejos escondem ou explicitam, que objetivo possui. As emoções utilizam de diversos canais de expressão: a fala, o gesto e o som são os principais. (MAYER E SALOVEY, 1997).

### **2.2 Emoção como facilitadora para o pensamento**

Emoções não podem ser controladas. Porém, o fato de conhecê-las pode dar ao indivíduo o poder de ordená-las e entender o complexo emaranhado de sentimentos e pensamentos que as envolve. Com tal conhecimento as emoções vinculadas aos pensamentos podem facilitar a maneira de vivenciá-los, podendo ser direcionadas para aspectos mais importantes ou que exijam o foco em determinado momento.

Concebendo as emoções como facilitadoras do pensamento, é possível determinar quais emoções influenciam positivamente, negativamente, ou ainda falsamente os temperamentos e estados de personalidade e ainda os julgamentos que as pessoas realizam. É possível determinar as emoções que facilitam estados de pessimismo ou de otimismo e até mesmo

ampliar os pontos de vista e a perspectiva de determinado problema, tornando-as facilitadoras para o desenvolvimento de pensamentos solucionadores. (MAYER E SALOVEY, 1997).

### **2.3 O emprego do conhecimento emocional**

“Nossas paixões quando bem exercidas, têm sabedoria; orientam nosso pensamento, nossos valores, nossa sobrevivência”. (Goleman, 1995, p. 14).

De posse do conhecimento das emoções e sua influência nos pensamentos e nos processos decisórios, a etapa atual deste processo sugere que sejam rotuladas as emoções, interpretadas sua influência sobre os relacionamentos interpessoais, compreendidas dentro de um processo que interliga uma emoção à outra e conhecer as transições entre elas e sua vivência simultânea, como amor e ódio, desejo e repulsa, orgulho e vergonha, e o resultado da combinação dos sentimentos às emoções e que ações elas desencadeiam. “O emprego do conhecimento emocional inicia no reconhecimento da existência de complexas e contraditórias emoções em certas circunstâncias”. (MAYER E SALOVEY, 1997, p. 13).

### **2.4 Controle de emoções promovendo o crescimento emocional e intelectual**

A última etapa proposta neste processo compreende estar aberto às emoções para escolher quais são as que podem realizar transformações e que agregam valor intelectual e descartar as emoções destrutivas. Tal trabalho se dá através da reflexão consciente sobre as emoções e que fatores podem contribuir para potencializar emoções de alavancagem e quais fatores podem moderar emoções exacerbadas. As palavras de ordem aqui são: controle e moderação.

O controle das emoções se dá a partir de cada passo apresentado anteriormente. A moderação é o resultado final e compreende a manipulação das emoções em prol de um desenvolvimento emocional através da estabilidade e um desenvolvimento intelectual como fruto de um trabalho analítico das emoções. É aproximar a razão da emoção e equilibrar as sinapses com o fim de equalizar emoções e razão. (MAYER E SALOVEY, 1997).

Esse estado é perceptivo através de um sentimento de realização, de desempenho, de conexão e certeza. Esse estado é determinado de fluídico, ou seja, que naturalmente flui e dá senso de absoluta certeza.

A capacidade de entrar em fluxo é inteligência emocional no ponto mais alto; o fluxo representa, talvez, a última palavra na canalização das emoções a serviço do desempenho e aprendizado. No fluxo, as emoções são não apenas contidas e dirigidas, mas positivas, energizadas e alinhadas com a tarefa que está sendo realizada. (GOLEMAN, 1995, p. 104-105).

Como se pode perceber através de todo o processo exposto, a inteligência emocional culmina através do conhecimento, controle, análise e valorização das emoções para que as mesmas sejam canalizadas para um uso consciente e que agrega valor à tarefa a ser realizada. Embora o processo pareça complexo, é nada mais do que uma profunda reflexão dos sentimentos e das emoções, é um exercício de autoconhecimento.

## **2.5 A inteligência emocional nas organizações e a gestão de pessoas**

Será possível dissociar as emoções da vida particular das emoções da vida profissional? O tradicional discurso de tantos empresários de que os problemas pessoais devem ficar além da porta da empresa é realmente válido, ou seria possível utilizar essas emoções como propulsores dos objetivos da organização e do crescimento profissional?

A pessoa traz à organização sua bagagem psicológica, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações. (FIORELLI, 2000, p. 112-113).

Um dos maiores desafios aos gestores atuais é a capacidade de gerir pessoas de forma estratégica com o fim de obter vantagem competitiva no mercado. E não basta gerir, é necessário liderar. A liderança tornou-se uma competência imprescindível ao gerente. (BITENCOURT, 2010).

Neste âmbito, “as organizações tem como base três elementos: estratégia, desenho organizacional e pessoas” (BITENCOURT, 2010, p. 80).

Os três elementos apresentados serão o norte para a organização, tanto em sua estratégia gerencial geral como no envolvimento das pessoas da organização.

Esses elementos devem estar orientados para satisfazer às necessidades dos clientes ou usuários dos produtos e serviços da organização. Além dessa orientação, esses elementos devem ser compatíveis (congruentes) com o ambiente que mantém a organização. (BITENCOURT, 2010, p. 80).

A área de gestão de pessoas acaba por representar estrategicamente o desenho da organização e analisar o papel e lugar das pessoas na organização. Não se pode trazer um desenho organizacional estratégico e afinado com as tendências atuais quando as pessoas da



organização, por qualquer fator, não estão alinhadas com essas estratégias e com este ambiente. (BITENCOURT, 2010).

Considerando que os três elementos são voltados para o sucesso da empresa e, conseqüentemente, estão voltados tanto para dentro como para fora da organização, pode-se dizer que estão envolvidos no clima da organização e também no clima exterior da organização e das pessoas envolvidas. (BITENCOURT, 2010).

Dentro da questão estratégica, especialmente na área de recursos humanos, é necessária uma análise que começa desde a delimitação do perfil organizacional e necessidades técnicas e comportamentais que a organização espera de seus colaboradores. Tal conceito forma o modelo de gestão estratégica por competências, observando, analisando e treinando as pessoas da organização com base em seus conhecimentos, habilidade e atitudes. (BITENCOURT, 2010).

Porém, é imprescindível que esteja claro que não é possível dissociar os conhecimentos, habilidades e atitudes das emoções do capital humano e sua influência no resultado organizacional. Estudos empíricos demonstram que a inteligência consiste no preditor único mais importante no desempenho no trabalho. A relação positiva entre inteligência e o sucesso no trabalho não estabelece um artifício decorrente do nível socioeconômico, mas sim, de que a inteligência se sobressai sobre quaisquer aspectos na ligação entre meio organizacional, socioeconômico e sucesso profissional. (KUNCEL, HEZLETT E ONES, 2004).

O conceito de inteligência emocional se disseminou rapidamente no contexto organizacional e tem sido considerada com aspecto desejável e que determina o sucesso de um profissional. Logicamente as organizações tem, gradativamente, reconhecido a inteligência emocional como uma competência necessária aos bons profissionais e às boas equipes de trabalho, especialmente os líderes.

Tal fato tem levado organizações a investir em treinamentos e ferramentas para capacitar seu capital humano a entender suas emoções e canalizá-las, de forma consciente, à realização de sua vida profissional e, conseqüentemente, no caminho de progressão da organização. (BARRET, 1991).

O coeficiente de inteligência está, no contexto organizacional, sendo comparado ao coeficiente emocional. A busca por profissionais estáveis emocionalmente e capazes de administrar suas emoções e utilizá-las estrategicamente em seu cotidiano é uma nova variável no meio seletivo de pessoas. (GOLEMAN, 1995).

As organizações tem se interessado pela inteligência emocional e em profissionais que vivem este considerado diferencial, na concepção de que pessoas com melhor gerenciamento

de suas emoções são, teoricamente, mais bem sucedidas profissionalmente e com melhor relação com trabalho em equipe e liderança. (ROBERTS; FLORES-MENDOZA; NASCIMENTO, 2002).

[...] todo trabalho é emocional uma vez que o trabalho é sempre permeado por motivações, preocupações e desejos, empecilhos e dificuldades; mobiliza investimentos pessoais, pois o trabalho é cenário de construção de identidades por meio de vivências subjetivas e intersubjetivas que a atividade humana possibilita. (GIOVELLI, 2012, p. 419).

As emoções dos profissionais de uma organização influenciam, além de seu próprio desempenho, o clima organizacional. O coletivo é a mescla de diversos pontos de vista, sentimentos, emoções e pode ser positivo e favorável (quando é receptivo e agradável) ou negativo e desfavorável (quando é frio e desagradável). (CHIAVENATO, 2003).

Dentro do contexto organizacional e o trabalho com gestão de pessoas e inteligência emocional está o papel do líder.

Liderança é a influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. (CHIAVENATO, 2003, p. 121).

Sob a ótica da inteligência emocional, o líder deve ser o agente de constante manutenção das emoções de sua equipe. Deve ser sensível para captar o ânimo das emoções e canalizá-las para o objetivo esperado da equipe. E além deste fato, o líder deve ser um profundo conhecedor de suas emoções, pois elas contagiam as emoções da equipe. Se o líder transmite energia e entusiasmo a organização progride. Mas se espalhar negativismo e dissonância a organização enfraquece. (GOLEMAN, BOYATZIS, McKEE, 2002).

O papel do líder significa conduzir as emoções de forma correta se quiser alcançar objetivos positivos e estratégicos. O bom líder precisa ser inteligente emocionalmente, não somente inteligente tecnicamente. Precisa se relacionar com a equipe com base nas competências da inteligência emocional, tais como empatia, autoconhecimento, visão, aconselhamento e democracia. (GOLEMAN, BOYATZIS, McKEE, 2002).

Conclui-se que a inteligência emocional é fator determinante e vem se destacando no meio organizacional onde se torna imprescindível uma gestão de pessoas com foco nas emoções e sua influência no desempenho do profissional e no alcance dos objetivos estratégicos da organização e de seus líderes.

### 3 MOVIMENTO ESCOTEIRO

Fundado por Lorde Robert Stephenson Smyth Baden-Powell no ano de 1907, o escotismo é hoje um movimento mundial, educacional, voluntário, apolítico e sem fins lucrativos que valoriza a participação de pessoas de todas as origens sociais, etnias e credos, de acordo com seu propósito, seus princípios e o método escoteiro. (POR – Princípios Organização e Regras, UEB, 2014).

O Propósito do Movimento Escoteiro é contribuir para que os jovens possam assumir o seu próprio desenvolvimento, suas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais com o intuito de torná-los atuantes em sua sociedade. (POR – Princípios Organização e Regras UEB, 2014). Ressalta-se que o Movimento Escoteiro é um movimento de jovens e não para jovens, onde os adultos colaboram voluntariamente na estruturação e na manutenção do projeto educativo e dos princípios do escotismo.

Os princípios do escotismo são definidos na Promessa e Lei Escoteiras que se ajustam progressivamente de acordo com os graus de maturidade do indivíduo. São eles: a) Deveres para com Deus – adesão a princípios espirituais e vivência ou busca da religião que os expresse, respeitando as demais; b) Deveres para com o próximo – lealdade ao nosso País, em harmonia com a promoção da paz, compreensão e cooperação local, nacional e internacional, exercitadas pela Fraternidade Escoteira. Participação no desenvolvimento da sociedade com reconhecimento e respeito à dignidade do ser humano e ao equilíbrio do meio ambiente; c) Deveres para consigo mesmo – responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento. (POR-UEB, 2014, p. 12).

A Promessa Escoteira é o elo máximo onde um indivíduo passa a ser considerado escoteiro. A mesma não é um simples rito, é um compromisso assumido para a vida, levando a uma mudança de comportamento e de vida.

A Promessa Escoteira – prestada por escoteiros, escoteiras, seniores, guias, pioneiros e pioneiras durante a “Cerimônia de Promessa” é a seguinte: 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; e, obedecer à Lei Escoteira”. (POR-UEB, 2014, p. 12).

Deve-se acrescentar que a Promessa Escoteira realizada pelo adulto ainda acrescenta à frase final o seguinte termo: e servir a União dos Escoteiros do Brasil. Tal termo compromete o adulto ao trabalho voluntário que é assinado em termo específico e seguir as normas e diretrizes decididas a partir da União dos Escoteiros do Brasil.

A Lei Escoteira, outro elo da vida como escoteiro é composta por dez artigos.

I. O escoteiro tem uma só palavra, sua honra vale mais do que a 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. (POR-UEB, 2014, p. 13).

A Lei Escoteira não serve somente como lei, é um guia de comportamento e de caráter para o escoteiro, que o distingue dos demais e o torna singular na maneira de viver e de encarar a si mesmo, o próximo e o meio ambiente.

O Método Escoteiro é aplicado, planejado e avaliado nos diversos níveis do movimento escoteiro e se caracteriza pela aceitação da Promessa Escoteira; pelo aprender fazendo que inclui a educação através da ação, valorizando a autonomia, iniciativa e autoconfiança; vida em equipe através dos sistemas de patrulha onde o jovem percebe a vida de forma coletiva, protegendo e elaborando planejamentos considerando a diversidade do todo; atividades progressivas, atraentes e variadas valorizando a vida ao ar livre, com sistema de valorização através de condecorações e distintivos; interação com a comunidade e desenvolvimento de técnicas e habilidades úteis para a vida; desenvolvimento pessoal com orientação individual, onde cada jovem e adulto possui acompanhamento individual de sua progressão pessoal, desenvolvimento de competências e capacitação para as mesmas.

O escotismo se divide em ramos, a saber, o Ramo Lobinho para a faixa etária de seis anos e meio a dez anos; o Ramo Escoteiro para a faixa etária de onze a quatorze anos; o Ramo Sênior para a faixa etária de quinze a dezessete anos e o Ramo Pioneiro para a faixa etária de dezoito a vinte e um anos. (POR-UEB, 2014).

No Brasil, o escotismo é representado pela União dos Escoteiros do Brasil (UEB), fundada no dia quatro do mês de novembro de um mil novecentos e vinte e quatro. É uma entidade sem fins lucrativos, de caráter educacional, cultural, ambiental, beneficente e filantrópica, de utilidade pública reconhecida e que congrega todos os praticantes o escotismo no Brasil conforme o Decreto nº 5497/1928 e o Decreto-Lei nº 8828/1946. (POR-UEB, 2014).

Todo e qualquer adulto que participe do Movimento Escoteiro o deve fazer de forma voluntária e são denominados de escotistas ou dirigentes.

Os escotistas são os adultos que trabalham voluntariamente com os jovens e crianças, dentro de seus respectivos Ramos. Os dirigentes são aqueles adultos que atuam na administração da organização da unidade escoteira local, regional ou nacional. Todos os adultos, escotistas ou dirigentes devem ser pessoas idôneas com idade superior a dezoito anos e que acreditam que o Movimento Escoteiro é um instrumento de educação sem objetivar

qualquer vantagem particular e apenas motivados pelo voluntariado e adesão ao Movimento. Deve-se ressaltar que para a inscrição de um adulto no Movimento Escoteiro, diversos documentos que comprovem a idoneidade são solicitados e que os mesmos devem participar de programas de treinamento mínimos para a participação e são incentivados a dar continuidade à formação disponibilizada pela União dos Escoteiros do Brasil. (POR-UEB, 2014).

Todos os membros do Movimento Escoteiro fazem parte da grande Fraternidade Escoteira Mundial e, desta forma, contribuem para a paz e a mútua compreensão entre os seres humanos, auxiliando todos os movimentos e organizações de cooperação internacional que compartilhem destes princípios. (POR-UEB, 2014, p. 19).

#### **4 HISTÓRICO DO GRUPO ESCOTEIRO ALBERT SCHWEITZER**

O Grupo Escoteiro Albert Schweitzer (GEAS) foi fundado como um departamento da Paróquia Evangélica de Confissão Luterana Martin Luther, por iniciativa da própria direção Igreja Evangélica de Confissão Luterana do Brasil e do Colégio Pastor Dohms, que também integra os departamentos da Paróquia. A data oficial de fundação do GEAS é considerada o dia trinta de outubro de um mil novecentos e sessenta e oito.

Embora tenha mudado de sede ao longo dos anos, no ano de um mil novecentos e oitenta, a sede oficial ficou definida para o subsolo da nova Igreja Martin Luther, onde também funcionam algumas salas de aula do Colégio Pastor Dohms, no endereço da Rua Coronel Camisão, número trinta, bairro Higienópolis, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Um dos fatos marcantes da história deste Grupo é que ele foi um dos pioneiros na modernização do escotismo, desmitificando a falsa imagem de um movimento militarista. Os educadores do GEAS sempre priorizaram o conteúdo e não a forma. Considerado muitas vezes revolucionário, o GEAS atua dentro de um componente básico da definição do escotismo: ser um movimento educacional de jovens e para jovens, com a colaboração de adultos.

A partir do ano de um mil novecentos e noventa e nove, com o incentivo do Conselho Paroquial da Paróquia Martin Luther, o GEAS passou a enfatizar suas ações junto ao Colégio Pastor Dohms, resgatando um de seus objetivos iniciais de colocar o escotismo à disposição de todos os alunos do colégio, como uma alternativa de educação não formal.

Após um período de crise do efetivo do Movimento Escoteiro em geral e que refletiu no Grupo, o GEAS vem encarando, nos últimos anos, uma nova onda de crescimento sustentado,

embasado no planejamento estratégico sério, por ramo, com raízes na gestão de pessoas e no compromisso de seus voluntários e no estreitamento dos laços com a mantenedora.

Atualmente o GEAS conta com um efetivo de sessenta registrados junto à União dos Escoteiros do Brasil, entre adultos e jovens, o maior efetivo em toda sua história.

#### **4.1 Processos de gestão de pessoas do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer**

O Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, pertencente à União dos Escoteiros do Brasil, segue o disposto no documento denominado “Diretrizes Nacionais para Gestão de Adultos” que tem como objetivo delimitar parâmetros e diretrizes para a gestão do trabalho voluntário dos adultos dentro do escotismo.

O processo de formação de adultos compreende todo o ciclo de vida do adulto no Momento Escoteiro através de uma formação personalizada e contínua, que estimula a auto-aprendizagem e o desenvolvimento de capacidades, em um contexto de desenvolvimento de competências focado em três áreas: a) O conhecimento e como aplicá-lo na solução de problemas; b) As habilidades desenvolvidas através de experiência real; e c) Os valores e atitudes. (MANUAL DE GESTÃO DE ADULTOS, UEB, 2009, p. 5).

Como já enunciado no histórico do GEAS, os educadores sempre priorizaram o conteúdo e não a forma, focando, assim, aos adultos, a compreensão do conhecimento e sua aplicação e a experiência real através do exemplo da vivência dos valores e atitudes.

Nota-se uma conotação muito saliente nos valores do escotismo junto ao GEAS. Tais valores, contidos na Promessa e Lei Escoteiras já citadas são uma constante no trabalho voluntário dos adultos, seu desenvolvimento e formação.

O GEAS mensalmente, através de seu planejamento estratégico, realiza uma reunião denominada de Conselho de Dirigentes e Escotistas onde os indicadores do planejamento são tratados um a um com o objetivo de alcançar as metas dentro dos prazos estabelecidos.

A inclusão de adultos no GEAS se dá através da captação e seleção de pais que tenham interesse em participar do Movimento Escoteiro. Da mesma forma, outros adultos são convidados. No entanto, além de entrevista, são analisados diversos itens para conhecimento do adulto, a saber, o histórico, análise de documentação que comprove idoneidade e também um estágio probatório que terá acompanhamento direto da parte técnica e dos escotistas envolvidos no Ramo ou diretoria.

Assim como disposto nas orientações para gestão de adultos da União dos Escoteiros do Brasil, o GEAS tem todo o desenvolvimento do trabalho baseado nos valores do escotismo e

procura identificar se os mesmos compreendem os valores pessoais dos adultos voluntários e os certifica através do aceite do termo de trabalho voluntário e adesão à Promessa Escoteira.

O perfil esperado do adulto que adere à UEB como Escotista, Dirigente ou Profissional, e que corresponde às expectativas da entidade é aquele que cuja pessoa seja capaz de: a) Contribuir para o propósito do Movimento Escoteiro no desenvolvimento das atividades que estiver envolvido; b) Relacionar-se consigo mesmo, com o mundo, com a sociedade e com Deus, constituindo um testemunho do Projeto Educativo do Movimento Escoteiro, com particular ênfase à sua retidão de caráter, maturidade emocional, integração social e capacidade de trabalhar em equipe; c) Assumir e enfrentar as tarefas próprias do seu processo de desenvolvimento pessoal [...]; d) Manifestar uma atitude intelectual suficientemente aberta para compreender o alcance fundamental das tarefas que se propõe a desenvolver; e) Desenvolver competências e qualificações necessárias e compatíveis com a função que se propõe a exercer [...]; f) Comprometer-se com o aprimoramento contínuo dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de suas funções na UEB; g) Demonstrar apoio e adesão às normas da UEB, aceitando-as e incorporando-as à conduta. (MANUAL DE GESTÃO DE ADULTOS, UEB, 2009, p. 6).

Deve-se perceber que no perfil delimitado do adulto participante do Movimento Escoteiro, a ênfase nos valores do escotismo é um dos requisitos máximos envolvidos. Em toda a construção do papel e atividade do adulto no Movimento Escoteiro, os valores do escotismo ficam claramente definidos e demonstram que devem ser incorporados não somente ao trabalho dos adultos, mas também ao seu ser e sua conduta.

## 5 METODOLOGIA

A metodologia pode ser compreendida como “o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento”. (ANDRADE, 2006, p.117). É o modo pelo qual se chega às informações necessárias para o esclarecimento de determinado assunto ou pesquisa.

Para realizar a pesquisa, no primeiro momento, foi realizado um trabalho qualitativo exploratório bibliográfico a respeito da inteligência emocional, conceitos e autores, bem como seu reflexo nas organizações e os métodos de pesquisa relativos ao tema, dando o embasamento necessário para a tomada de decisão sobre o modelo que será utilizado. No segundo momento, quantitativo descritivo por levantamento da técnica escolhida para coleta de informações, mensuração e medição dos dados.

A exploração através da pesquisa bibliográfica qualitativa que aponta os principais conceitos e embasamento teórico sobre a inteligência emocional, bem como cria a estrutura para conhecimento das ferramentas utilizadas para pesquisa das características da inteligência emocional. Através destes dados bibliográficos foi possível analisar o contexto do Grupo

Escoteiro Albert Schweitzer, um representante do Movimento Escoteiro no Brasil, e realizar uma análise aprofundada de como a inteligência emocional é vivenciada no seu cotidiano e contemplará os dados para a pesquisa que terá como objetivo demonstrar como os mesmos podem ser aplicados aos temas abordados e a prática organizacional.

Para reforçar a parte qualitativa da pesquisa, foi realizada entrevista com o Diretor Técnico Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, Sr. Gilberto Eichenberg Furasté, responsável por supervisionar e coordenar a execução do programa de jovens de todas as seções (todas as faixas etárias) e elemento de ligação entre os adultos escotistas (que trabalham diretamente com os jovens) e com os adultos que exercem seus papéis administrativos na diretoria. Esta entrevista qualificará os dados da pesquisa quantitativa que será tratada adiante.

Assim, a estratégia da pesquisa pode ser considerada exploratória quanto aos meios bibliográficos para apresentação dos itens relacionados ao tema. Também é qualitativa ao considerar aspectos subjetivos tanto dos conceitos empregados como da compreensão dos pesquisadores e também pela entrevista realizada. (VERGARA, 2005).

No segundo momento será construída uma narrativa quantitativa descritiva por levantamento da técnica de questionário direto que será aplicado no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, bem como todas as variáveis que compõem a técnica e serão parâmetros no levantamento dos dados e sua medição. (VERGARA, 2005).

## **5.1 Fontes de dados**

As fontes de dados podem ser classificadas em duas maneiras: fontes primárias caracterizadas por textos originais ainda não trabalhados sobre determinado assunto e fontes secundárias caracterizadas por bibliografia relacionada ao tema. (ANDRADE, 2006).

Junto ao Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, a fonte utilizada é a primária, uma vez que o questionário sobre características da inteligência emocional descreve questões objetivas, de resposta fechada, com o objetivo de levantar a maior quantidade de dados possíveis que poderão ser utilizados nas ações estratégicas da área de recursos humanos das organizações.

## **5.2 Público da pesquisa e coleta de dados**

A população abrangida pelo questionário foram membros do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, adultos dos diversos ramos do escotismo. Com isso, tal pesquisa teve caráter de



amostragem e sim de censo, pois atingiu a totalidade da população investigada, totalizando vinte adultos colaboradores. (GIL, 2006).

O questionário teve vinte e seis questões, dividido em quatro módulos seguindo de forma simplificada o modelo do MSCEI – Mayer, Salovey Caruso Emocional Intelligence Test de 2002.

Tal questionário foi disponibilizado aos participantes para respostas pelo prazo de dez dias. Este prazo teve o objetivo de dar o tempo necessário para que os indivíduos abrangidos pela pesquisa pudessem, individualmente, preencher os dados requisitados.

As questões foram respondidas pela totalidade dos adultos convidados para respondê-las, totalizando vinte colaboradores que atuam como dirigentes no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer e também escotistas que atuam diretamente com os jovens.

### **5.3 Técnicas de coleta quantitativa e qualitativa: questionário e entrevista**

Dentre todas as técnicas de coleta de dados existentes, o questionário é a mais indicada para o contexto da pesquisa junto ao Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, pois se torna a ferramenta mais viável, com maior abrangência e aceitação para coletar os dados na amplitude necessária.

O questionário, ao contrário da entrevista, serve para levantamento de informações junto a um grande número de pessoas. É utilizado como uma técnica quantitativa de pesquisa, oferecendo números e percentagens sobre a informação que queremos obter, bastando, para isso, as questões / afirmações serem formuladas de maneira “fechada” isto é, solicitando apenas respostas SIM ou NÃO. (LUZ, 2009, p. 56)

De acordo com isso, o questionário será a ferramenta mais eficiente para a pesquisa, visto que o Grupo Escoteiro nunca utilizou nenhuma medição com este objetivo. Através de perguntas fechadas e especificamente elaboradas de forma abrangente às competências da inteligência emocional, foi possível coletar uma quantidade considerável de dados com o fim de parametrizar e tratar os mesmos para possibilitar avaliação das competências da inteligência emocional que estão presentes da vida escoteira e processo do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer. O questionário foi dividido em duas áreas da inteligência emocional, experiencial e estratégica e cada área dividida em facetas, conforme apresentado no Quadro 1, inspirado no modelo de avaliação da inteligência emocional proposto por Mayer, Salovey, Caruso (2002).

**Tabela 1: Organização do questionário**

Faceta	Área	Escala Geral
Percepção das emoções	Experiencial	Inteligência Emocional
Facilitação do pensamento		
Compreensão das emoções	Estratégica	
Gerenciamento das emoções		

Fonte: Mayer, Salovey, Caruso (2002).

As vinte e seis questões divididas entre as áreas e suas facetas apresentam respostas fechadas, com três alternativas cada uma. A faceta percepção das emoções apresentou questões que tem como objetivo identificar se os participantes são capazes de perceber que emoções estão envolvidas no trabalho voluntário no Movimento Escoteiro. A faceta facilitação do pensamento associou uma emoção a uma sensação, por exemplo, uma emoção de tristeza e se ela se relaciona com a sensação de doce ou amargo e teve questões sobre a associação das emoções às atividades realizadas no trabalho voluntário. A faceta compreensão das emoções abordou a elevação dos níveis de determinado sentimento e a culminação em uma emoção. E por fim, a faceta gerenciamento das emoções considerou o julgamento de que ações seriam efetivas para manutenção ou obtenção de um estado emocional no entrevistado e em outras pessoas dentro do Movimento Escoteiro.

O tratamento dos valores das questões de acordo com o Quadro 1 foi pelo critério de média simples, identificando o item mais escolhido no questionário bem como a sua frequência, sendo que cada item passa a receber a pontuação igual à frequência transformada em percentual.

Foi necessário realizar um pré-teste do questionário antes de sua aplicação, pois, conforme reforçam Marconi; Lakatos (2006), depois de redigido, o questionário precisa ser testado antes de sua utilização definitiva, aplicando-se alguns exemplares em uma pequena população escolhida.

Da mesma forma, Gil (1999) acredita que para o pré-teste ser eficaz é necessário que os elementos selecionados sejam típicos em relação ao universo e que aceitem dedicar para responder ao questionário maior tempo que os respondentes definitivos. Isto porque, depois de responderem ao questionário, os respondentes deverão ser entrevistados a fim de se obterem informações acerca das dificuldades encontradas.

Marconi; Lakatos (2006) acrescentam que a análise dos dados, após a tabulação, evidenciará possíveis falhas existentes: inconsistência ou complexidade das questões;

ambiguidade ou linguagem inacessível; perguntas supérfluas ou que causem embaraço ao informante.

Dessa maneira, o pré-teste foi elaborado com cinco por cento do efetivo da pesquisa, em data anterior e distinta da aplicação do questionário oficial. Após a aplicação do pré-teste, mostrou-se necessário que algumas das questões pudessem conter abertura para preenchimento voluntário de questões relacionadas à emoção dos participantes, deixando assim de serem tratadas como respostas fechadas e sim como respostas abertas com o intuito de investigar quais emoções se relacionaram com determinadas vivências no trabalho do Movimento Escoteiro.

A técnica de aplicação é não presencial, onde o questionário será disponibilizado de forma virtual, através de ferramenta online Google Docs. Todos os participantes receberam um correio eletrônico como forma de comunicação dos prazos para preenchimento do questionário. Os que não possuíam correio eletrônico tiveram a oportunidade de preenchimento manual do questionário.

Considerando a necessidade de uma abordagem que buscasse qualificar as respostas do questionário, uma entrevista com o Diretor Técnico do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer procurou, além de qualificar as respostas obtidas no questionário, ter subsídios para tratar a respeito das emoções, valores do escotismo e a prática com a gestão de pessoas, especialmente de adultos, dentro do Grupo Escoteiro.

#### **5.4 Mensurações dos dados**

As primeiras vinte e três questões foram tratadas de forma estatística, pelo critério de média simples, considerando que estas apresentem respostas fechadas com o intuito primário de levantar a maior quantidade de dados disponíveis em cada área. (GIL, 2006).

As escalas de apresentação seguirão o resultado da média simples, convertida em percentual entre as vinte e três questões, apresentando o percentual das respostas em sua frequência, por média. (LUZ, 2009).

Três questões foram realizadas de forma aberta e tiveram como objetivo analisar como os participantes entendem e expressam as emoções envolvidas nos processos do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer e se as mesmas são determinantes para a gestão de pessoas.

Os dados foram catalogados pela própria ferramenta de aplicação que fornecerá planilha que conta com todos os dados. Após este levantamento, a apresentação destes dados foi realizada por meio de análise de cada questão e sua relação direta com os conceitos que as

questões procuram demonstrar. Cada área do Quadro 1 foi apresentada por meio de percentuais baseados nas médias, demonstrando as respostas disponíveis de acordo com as escalas de valores. (GIL, 2006).

## **6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Por meio da análise dos resultados da pesquisa quantitativa realizada através do questionário aplicado aos vinte participantes do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer (GEAS) se buscou referências que comprovem a existência de aspectos relacionados com a inteligência emocional tanto na área experiencial quanto estratégica.

O modelo utilizado para tal análise foi o proposto por Mayer, Salovey, Caruso (2002), de forma simplificada para este público, com livre adaptação das questões para o âmbito da realidade dos entrevistados.

Por meio da análise qualitativa realizada através de entrevista com o Diretor Técnico do GEAS, foram encontradas as bases para validação e qualificação das informações do levantamento quantitativo.

Deve-se ressaltar que tal apresentação não tem qualquer relação ou caráter com um teste psicológico e tampouco possui este objetivo, deixando tal tarefa como sugestão para posteriores pesquisas na área.

Ao ser questionado sobre o seu conhecimento sobre inteligência emocional o Diretor Técnico do GEAS, Sr. Gilberto Eichenberg Furasté respondeu o que segue:

Conheço dela apenas o superficial. Li há muito tempo uma resenha sobre o livro do Goleman, na época em que foi lançado. Sei que a inteligência emocional está relacionada com a capacidade de reconhecer e lidar com as emoções próprias e com as alheias, e que no livro ele fala sobre os estudos e descobertas que havia sobre o tema, mas não sei sequer no que a matéria evoluiu desde então. (FURASTÉ, 2015).

### **6.1 Análise dos resultados da área experiencial**

A parte do questionário que tratou da área experiencial das emoções e sua relação com a inteligência tinha como objetivo analisar se os adultos do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer (GEAS) são capazes de reconhecer as próprias emoções e também as emoções dos demais integrantes voluntários, o encadeamento de emoções e a relação destas com o trabalho que realizam. Tal área também considera se as emoções reconhecidas facilitam o trabalho cotidiano junto ao Grupo Escoteiro e a própria organização das ideias dos participantes no âmbito de suas vidas dentro e fora do trabalho voluntário.

A área experiencial demonstra a habilidade dos respondentes em perceber a informação sentimental, relatar as sensações próprias e dos outros e associá-las com emoções. (MAYER, 2002).

A faceta percepção das emoções demonstra se os integrantes adultos conseguem perceber as próprias emoções e relacioná-las ao seu trabalho voluntário junto ao GEAS. Também se pode evidenciar a capacidade de observar os outros indivíduos e suas emoções e as relacionar com seu estado de espírito e sua influência na relação do trabalho em equipe.

Pode-se perceber que a área experiencial foi a que apresentou maiores evidências de maturidade nos integrantes adultos do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer. A face de percepção das emoções é a mais desenvolvida, demonstrando, pelo exposto no Gráfico 1, que há sensibilidade e conhecimento das emoções próprias e também das emoções dos outros, a exemplo da questão apresentada no Gráfico abaixo, que obteve como resposta positiva em oitenta e cinco por cento dos participantes e nenhuma resposta que indicava a incapacidade de tal percepção.

**Gráfico 1 – Questão da pesquisa quantitativa**



Fonte: autoria própria, 2015.

Ainda sobre a faceta de percepção das emoções, sessenta e três por cento dos participantes apontaram a emoção de alegria como representante do trabalho voluntário

realizado no escotismo. Também foram citados como emoções ligadas ao trabalho no Grupo Escoteiro o comprometimento e valorização à vida.

Com noventa por cento das respostas dos participantes se destaca o fato de que os adultos voluntários consideram que os jovens são o grande motivador das emoções no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, o que reforça o senso de percepção de emoção externa ligada ao cerne do Movimento Escoteiro.

A faceta de facilitação do pensamento também possui um percentual elevado, indicando que além de perceber as emoções particulares e dos outros, as mesmas são classificadas e conhecidas em seu contexto e os sentimentos ou pensamentos que as fomentam. Da mesma forma, essa faceta demonstra se existe relação consciente entre a emoção e sua influencia na vida do indivíduo. (MAYER, 2002).

Noventa e cinco por cento dos participantes responderam que o escotismo os ajuda a valorizar as coisas que possuem e torna suas vidas mais felizes.

**Gráfico 2 – Questão da pesquisa quantitativa**



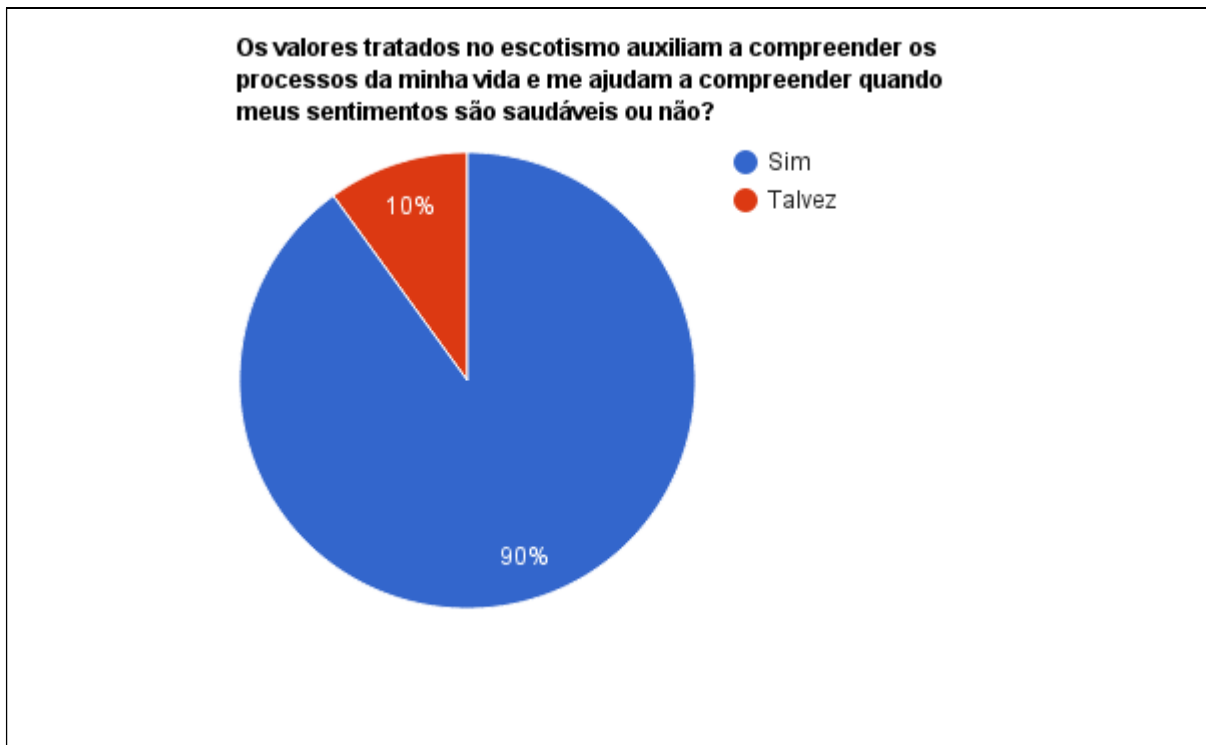
Fonte: autoria própria, 2015.

Uma questão não possuía escala, e sim associação de emoções e sentimentos a sabores, conforme o proposto por Mayer, Salovey e Caruso (2002) em seu teste sobre inteligência emocional. Ressalta-se a grande associação do sentimento de tristeza ao sabor amargo, onde setenta por cento dos participantes fizeram esta associação e vinte por cento associaram a

tristeza com o sabor azedo, indicando que, além de percepção, há facilitação da compreensão da emoção e associação da emoção a sugestões sensitivas.

Merece especial destaque o fato de que noventa por cento dos participantes responderam positivamente quando questionados se os valores do escotismo auxiliam a compreender os processos de suas vidas e quais sentimentos são saudáveis ou não, demonstrando que os valores contidos no método educativo do Movimento Escoteiro praticado pelo Grupo Escoteiro Albert Schweitzer é determinante na construção dos valores que permeiam a vida e a compreensão das emoções e sentimentos favoráveis e nocivos.

**Gráfico 3 – Questão da pesquisa quantitativa**



Fonte: autoria própria, 2015.

Ainda a respeito dos valores do escotismo e seu reflexo no trabalho e na vida dos adultos voluntários, o entrevistado respondeu que, de acordo com o seu próprio ponto de vista, acredita que existe alguma relação entre os valores do escotismo e as emoções percebidas no próprio trabalho como voluntário que:

Sim, acredito que sim. A Fraternidade, por exemplo, é um dos grandes valores do escotismo, e eu a relaciono diretamente com o amor (entre as pessoas) e até com a paixão (com relação ao escotismo). O mesmo ocorre com outros valores, como a Bondade e o Altruísmo. O prazer como emoção pode ser relacionado à Consciência/Disciplina como virtude ou valor, pois até as obrigações tornam-se mais leves se o contexto em que estamos inseridos nos proporciona experiências prazerosas. O Serviço ao Próximo/Caridade, como valor, também pode ser relacionado ao amor, ao orgulho e ao prazer (emoções que afloram no genuíno “servir”). (FURASTE, 2015).

## **6.2 Análise dos resultados da área estratégica**

A parte do questionário denominada de área estratégica é a área que considera além da percepção das emoções. Considera a percepção relacionada às ações estratégicas que elas podem gerar. Faz parte desta área o autoconhecimento das emoções, potencialização das positivas e controle das negativas. É o gerenciamento das emoções estrategicamente ou a inteligência emocional propriamente dita, porém, depende de um desenvolvimento sólido da área experiencial, pois sem tal conhecimento não se torna possível o acesso a esta fase. (MAYER, SALOVEY, CARUSO, 2002).

As questões contempladas tratavam da consciência do voluntário a respeito dos sentimentos envolvidos no trabalho no Grupo Escoteiro, as emoções que estes sentimentos criam e modificam e que caracterizam o trabalho e o senso de pertencimento ao Movimento Escoteiro. Em outras palavras, trata-se da habilidade dos respondentes em adquirir e manipular a informação emocional em prol do desenvolvimento qualitativo do trabalho voluntário que realizam.

Os resultados da área estratégica demonstram que os participantes conseguem identificar sentimentos que culminam em emoções particulares ao Movimento Escoteiro. Através das respostas também se pode perceber que essas emoções se relacionam, como mencionado diversas vezes pelos participantes, ao pertencimento e identificação com os valores do escotismo. Obviamente este fato é determinante para identificar que as emoções são combustíveis para o trabalho voluntário.

A respeito da associação dos sentimentos e emoções com o trabalho voluntário junto ao Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, o entrevistado ao ser questionado se os adultos associam os sentimentos e emoções ao trabalho voluntário que realizam, respondeu positivamente.

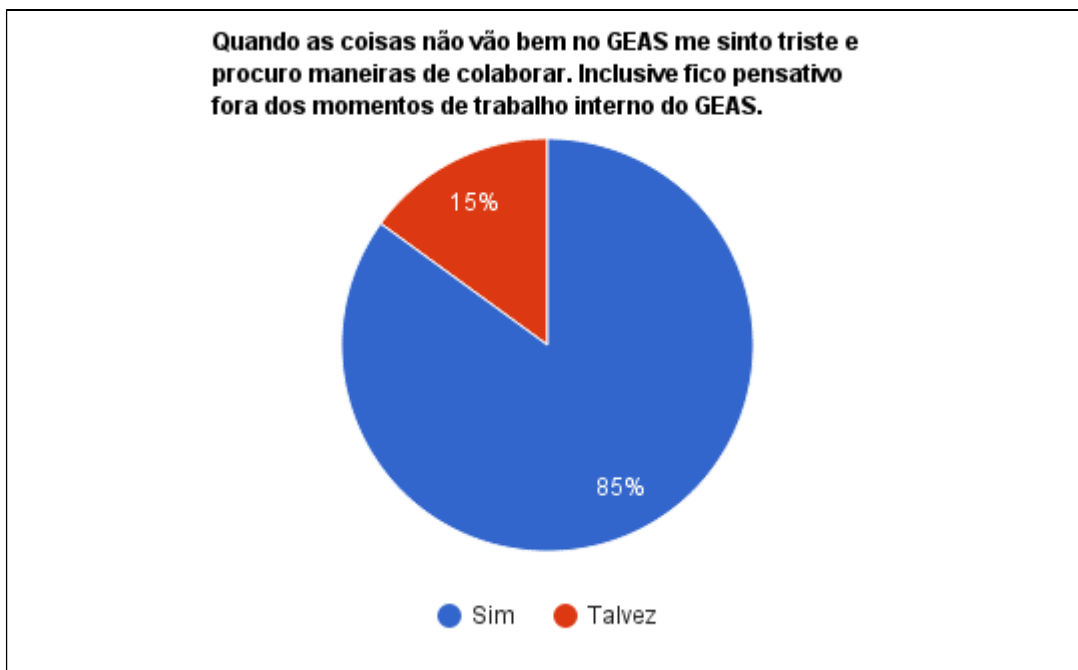


Acredito que sim, mas talvez nem sempre de forma consciente. Acho que a maioria deles é capaz de associar emoções ao seu trabalho se for instigada a tanto, mas não sei se já o fizeram alguma vez. Eu mesmo nunca tinha feito tal exercício. Porém, tenho certeza de que essas emoções os ajudam no trabalho voluntário, sim. Em nosso grupo escoteiro, há diversos momentos em que se permitem e até incentivam conversas sobre emoções e sentimentos, reservando-se tempo em reuniões e encontros de adultos para tirar o foco das questões específicas de planejamento e programa e direcionando-o para que as pessoas possam avaliar a si mesmas e umas às outras em questões de relacionamentos interpessoais. Em muitos desses momentos, os adultos manifestam seus temores, compartilham suas fraquezas, por vezes há divergências ou até atritos pontuais, mas todos acabam se conhecendo melhor (uns aos outros e até a si próprios). Há momentos semicatórticos, instantes de riso compulsivo ou de choro, mas sempre ao final todos saem com energias renovadas para a continuidade do trabalho e com aquele sentimento de cumplicidade e de amor familiar que fortalecem o trabalho de um grupo. (FURASTÉ, 2015).

A faceta de compreensão e análise emocional apresentou resultados expressivos, demonstrando que os participantes conseguem vincular suas emoções ao ambiente ou variável que as desencadeia, realizando um processo de análise da emoção. Compreender as emoções também significa a capacidade de entender a ocasião e o motivo que as motiva. Através da compreensão das emoções, é possível as manipular e gerenciar. (MAYER, SALOVEY, CARUSO, 2002).

Oitenta e cinco por cento dos participantes demonstraram que se sentem tristes quando percebem algum problema no GEAS ou no seu trabalho como voluntário e que analisam tal fato em suas vidas particulares, procurando soluções e alternativas.

**Gráfico 4 – Questão da pesquisa quantitativa**

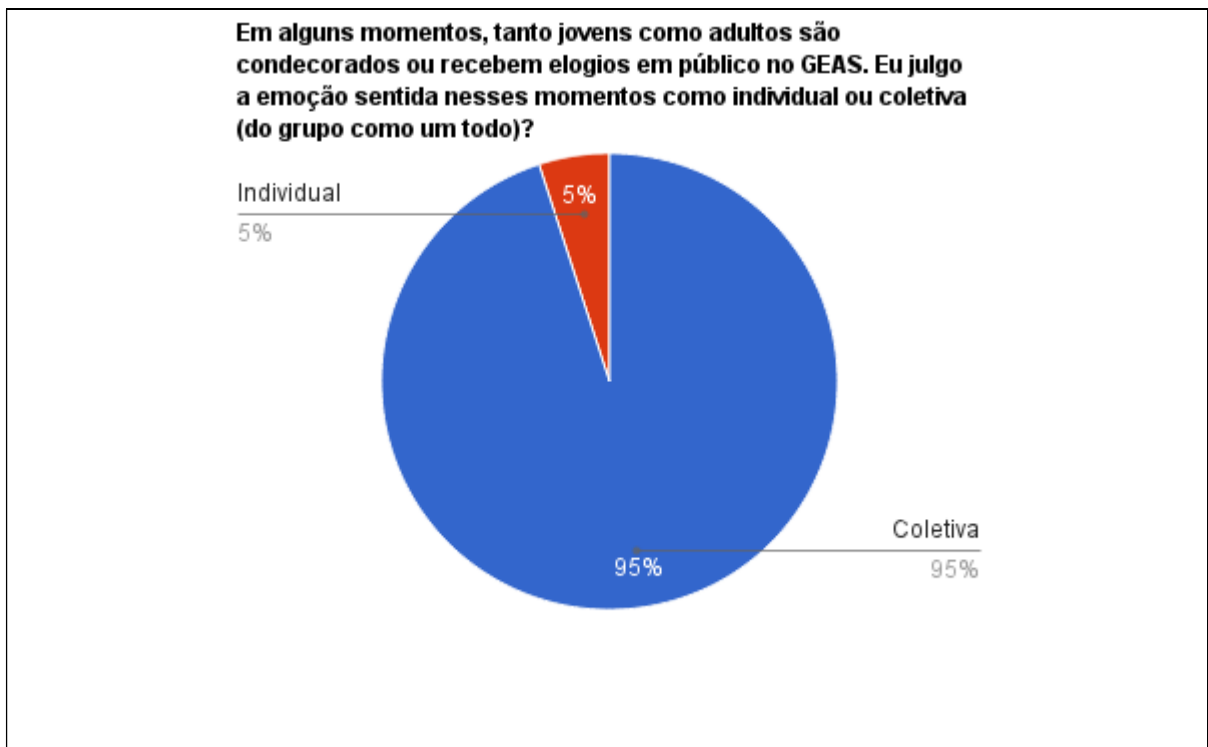


Fonte: autoria própria, 2015.

Outro item relevante está vinculado aos relacionamentos interpessoais dentro do Grupo Escoteiro e sua influência com o trabalho voluntário. Noventa e cinco por cento dos participantes concordam que existem pessoas no Grupo Escoteiro com as quais possuem mais afinidade, mas que este fato não é determinante para que o trabalho em equipe sofra qualquer influência negativa relacionada com afinidade.

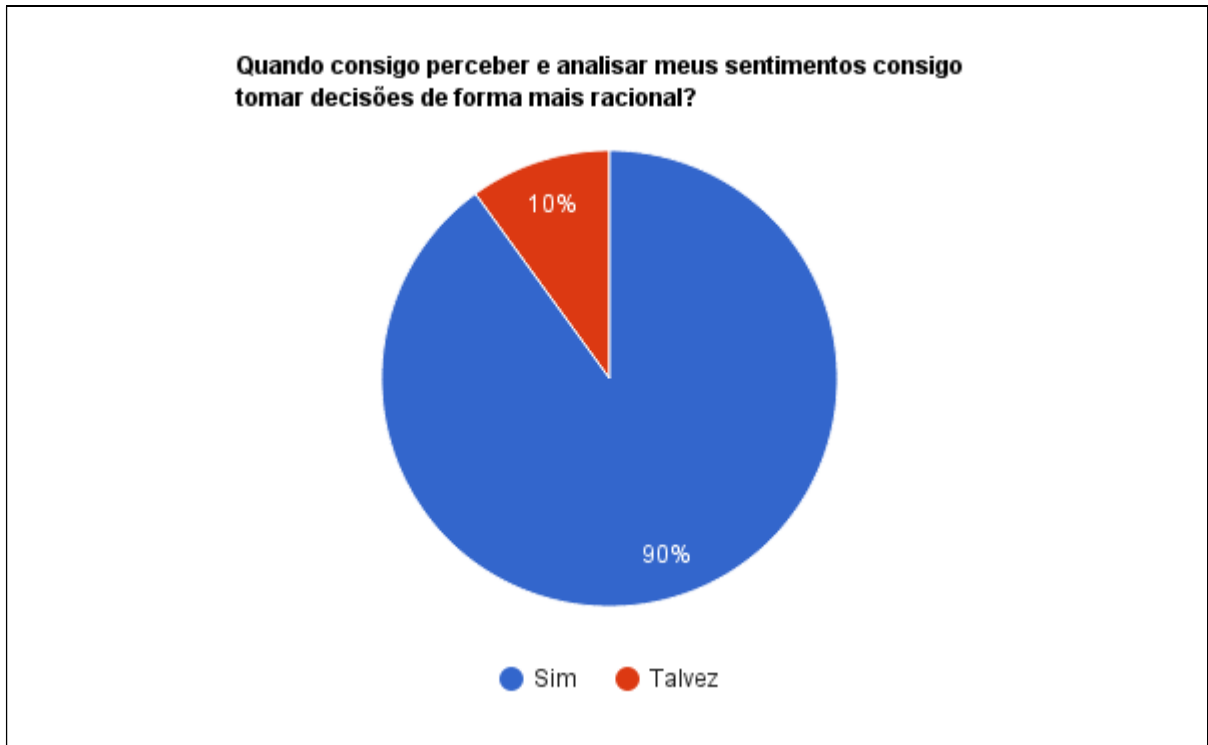
Em relação à vivência das emoções no Grupo Escoteiro, obteve-se o resultado de que as emoções vividas nos momentos de condecorações e homenagens é considerada por noventa e cinco por cento dos participantes como emoções vividas de forma coletiva e o mesmo percentual de respostas vincula esse fato a motivo de orgulho e alegria pessoal.

**Gráfico 5 – Questão da pesquisa quantitativa**



Fonte: autoria própria, 2015.

Demonstrando que a análise das emoções possibilita a tomada de decisões de forma estratégica e consciente, noventa por cento dos participantes da pesquisa consentiram que, ao perceberem e analisarem os sentimentos passaram a tomar decisões assertivas e racionais.

**Gráfico 6 – Questão da pesquisa quantitativa**

Fonte: autoria própria, 2015.

Ao serem questionados sobre a participação no escotismo e se esta participação causa sentimentos negativos, somente dez por cento afirmaram que sim, em contrapartida com setenta e cinco por cento que não percebem sentimentos negativos em sua participação voluntária.

Através dos resultados das respostas da faceta de compreensão e análise emocional pode-se concluir que os adultos participantes, em sua maioria, conseguem analisar sentimentos e emoções e os compreender dentro de seu contexto.

A faceta de regulação das emoções ou gerenciamento das emoções compreende a capacidade dos indivíduos de controlar suas emoções e é a fase final e produto das demais. Talvez a mais complexa de todas, mas que demonstra a capacidade dos participantes de regular suas emoções em prol do trabalho realizado e em prol da satisfação pessoal. Considera-se como o uso estratégico das emoções para o prazer na realização de determinada tarefa. (MAYER, SALOVEY, CARUSO, 2002).

Noventa por cento dos participantes da pesquisa demonstraram que sua participação voluntária no Movimento Escoteiro está condicionada ao fato de que os ideais e valores do escotismo os faz sentir pessoas melhores, caracterizando a regulação do prazer neste voluntariado com a identificação de ideais particulares e do Movimento Escoteiro.

Reforçando o resultado da questão anterior, noventa e cinco por cento dos voluntários afirmaram que a Lei e a Promessa Escoteiras unem os escoteiros emocionalmente e que este fator é determinante para a realização do trabalho voluntário que desempenham no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer.

**Gráfico 7 – Questão da pesquisa quantitativa**



Fonte: autoria própria, 2015.

E como forma de comprovação massiva da regulação emocional, cem por cento dos participantes afirmaram que as emoções e valores que sentem e seguem no Movimento Escoteiro são levados para outras atividades das suas vidas, incluindo o trabalho formal que realizam e que estas emoções os beneficiam.

Além da comprovação massiva de que as emoções e valores do Movimento Escoteiro são levados para outras atividades da vida dos integrantes voluntários, pode-se perceber que as mesmas emoções são determinantes no trabalho dentro do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, conforme elucidado pelo entrevistado ao ser questionado se as emoções colaboram para o trabalho dentro do Grupo Escoteiro.

Acredito que todas elas [as emoções] colaboram no trabalho no GEAS. A alegria me lembra de que o escoteiro deve se esforçar para “sorrir nas dificuldades” (como diz o oitavo artigo da Lei Escoteira), ou seja, mesmo que isso não seja literalmente viável sempre, procuro lembrar-me disso para colocar os problemas nas suas reais dimensões, deixando pouco espaço para o desânimo ou o desespero. O orgulho de ser escoteiro reforça comportamentos ligados a valores e me ajuda a buscar ser sempre um exemplo para os jovens, fazendo com que pessoas (inclusive de fora do Movimento), me reconheçam como escoteiro, o que retroalimenta o sentimento. Isso é importante no meu trabalho voluntário, pois o exemplo pessoal do adulto é parte integrante do método escoteiro. A paixão faz com que eu não me importe de dedicar um tempo razoável às tarefas ligadas ao Movimento Escoteiro, inclusive durante a semana. O prazer que encontro em cada sábado de atividade me mantém motivado, e mesmo eventuais problemas são encarados como desafios a serem superados. O amor ajuda a reconhecer meus companheiros voluntários no grupo escoteiro como parte de uma família, ajudando a criar um clima em que são possíveis diálogos francos e abertos, inclusive com feedbacks sobre a adequação dos adultos às funções que exercem (o que faz parte do meu papel como Diretor Técnico). (FURASTÉ, 2015).

Deve-se ressaltar que duas questões possuíam respostas abertas e questionavam sobre as emoções percebidas e vividas pelos respondentes no momento da Promessa Escoteira e no seu trabalho e participação no Movimento Escoteiro e tinham como objetivo a descrição das emoções sentidas e que colaboraram para comprovar itens relacionados com a regulação dos sentimentos e formação de uma identidade emocional coletiva. As emoções que foram mencionadas na ordem de maior frequência foram estão apresentadas no quadro abaixo.

**Tabela 2 – Emoções citadas**

<b>Emoção</b>	<b>Frequência</b>
Alegria	35%
Valorização da vida	20%
Felicidade	15%
Realização pessoal	15%
Comprometimento	10%
Orgulho	5%

Fonte: autoria própria, 2015.

Tais sentimentos foram validados pelo entrevistado que apresentou em sua resposta a seguinte correspondência quando questionado sobre as emoções que estão relacionadas ao trabalho voluntário no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer.

Alegria – o ambiente do GEAS e o programa escoteiro em si já favorecem a alegria, que se percebe normalmente nos sorrisos das pessoas; Orgulho – no sentido positivo, pois os integrantes do GEAS em geral demonstram sua satisfação pelo comprometimento a um trabalho pleno de valores e que reforça a sensação de pertencimento ao grupo e ao escotismo; Paixão – essa emoção intensa relacionada ao Movimento Escoteiro em geral se reflete no interior do GEAS, uma vez que lá se encontram pessoas realmente apaixonadas pelo que fazem; Prazer – há uma sensação de bem-estar diante do trabalho desenvolvido e da gratificação de seu resultado, identificado no progresso de cada jovem; Amor – o amor é o tempero do dia-a-dia do GEAS, sentimento que une adultos e jovens e faz com que o grupo funcione como uma verdadeira família. (FURASTÉ, 2015).

Como forma de fechamento e esclarecimento ao leitor, a Tabela 3 apresenta o resultado de todas as questões quantitativas apuradas e seus respectivos percentuais.

**Tabela 3 – Apuração das respostas quantitativas**

No Grupo Escoteiro Albert Schweitzer (GEAS) percebo que existem pessoas que se fazem parecer mais felizes do que realmente são.	40%	40%	20%
Através das expressões faciais, tons de voz e outras expressões corporais, consigo perceber se os integrantes do GEAS estão felizes, tristes, satisfeitos ou insatisfeitos?	85%	0%	15%
Creio que algumas pessoas superdimensionam suas emoções para chamar a atenção, enquanto outras não conseguem expressar suas emoções de forma clara?	55%	5%	40%
Posso afirmar que os jovens são o grande motivador das emoções do GEAS?	90%	5%	5%
Quando me sinto feliz me sinto com menos energia?	10%	90%	0%
Quando estou mais triste fico com menos vontade de fazer as coisas?	90%	5%	5%
Quando estou triste tenho mais pensamentos positivos do que negativos.	15%	75%	10%
Os valores tratados no escotismo auxiliam a compreender os processos da minha vida e me ajudam a compreender quando meus sentimentos são saudáveis ou não?	90%	0%	10%
Quando as coisas não vão bem no GEAS me sinto triste e procuro maneiras de colaborar. Inclusive fico pensativo fora dos momentos de trabalho interno do GEAS.	85%	0%	15%
Existem pessoas de quem gosto mais do que outras dentro do GEAS, e com relação àquelas de quem não gosto procuro evitar a convivência e não trabalhar mais com elas.	5%	95%	0%
Relaciono-me fora do GEAS com meus colegas voluntários e já fiz amigos no GEAS.	95%	0%	5%
Quando me elogiam sinto alegria e orgulho ao mesmo tempo?	95%	0%	5%
Quando consigo perceber e analisar meus sentimentos consigo tomar decisões de forma mais racional?	90%	0%	10%
A participação no escotismo me causa alguns sentimentos negativos?	10%	75%	15%
Participo do Grupo Escoteiro porque os ideais do escotismo me fazem sentir uma pessoa melhor?	90%	5%	5%

Tento fazer atividades de que eu e os outros gostamos?	95%	0%	5%
Conseguo perceber as emoções destrutivas que sinto e procuro afastá-las do meu pensamento?	75%	0%	25%
Acredito que a Lei e a Promessa Escoteiras unem os escoteiros emocionalmente e que essa emoção auxilia no meu trabalho voluntário desempenhado no GEAS?	95%	0%	5%
As emoções e valores que sinto e sigo no Movimento Escoteiro são levadas para outras atividades da minha vida, como o trabalho, por exemplo?	100%	0%	0%

Fonte: autoria própria, 2015.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa com base na estrutura do modelo de Mayer, Salovey, Caruso (2002) aplicada aos adultos do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, pode-se observar claras referências da existência e vivência de inteligência emocional permeando o trabalho voluntário, a relação das emoções individuais com as coletivas e os valores expressos pelo escotismo.

A clara referência de existência de inteligência emocional no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer vem ao encontro do tema deste trabalho que aborda o fato de que muitas organizações ainda não trabalham a inteligência emocional como uma ferramenta estratégica. Conhecer as emoções e sentimentos dos colaboradores e as direcionar pode, em curto período de tempo, trazer sólidos benefícios tanto para a organização como realização para o colaborador. O Diretor Técnico ao ser questionado sobre a relação de inteligência emocional e o trabalho dos adultos no Grupo Escoteiro também percebeu a relação.

Sim, acredito que haja relação entre inteligência emocional e o trabalho no GEAS. O trabalho no grupo escoteiro é muito facilitado quando se valoriza a percepção dos sentimentos dos demais e sobretudo quando se oportuniza que as próprias pessoas tentem verbalizar o que sentem. Os adultos são frequentemente incentivados a “cuidarem” uns dos outros, e é importante treinar esse tipo de observação com relação aos sentimentos alheios. Da mesma forma, a avaliação da progressão pessoal dos jovens no escotismo por parte dos adultos que os acompanham é feita de modo contínuo, abrangendo os diversos aspectos da vida dos jovens dentro e fora do grupo escoteiro. A área do desenvolvimento afetivo é uma das seis áreas cujas competências são avaliadas, de acordo com cada faixa etária. Assim, o relacionamento empático do adulto com relação ao jovem avaliado facilita o acompanhamento da progressão pessoal deste último. (FURASTÉ, 2015).

Nota-se que a própria gestão de pessoas e de equipes, conforme a entrevista realizada com o Diretor Técnico permeia a seleção de adultos a partir do casamento dos valores pessoais com os valores do escotismo. Eis aqui o elo com o objetivo deste trabalho:

demonstrar que aspectos o escotismo pode auxiliar as organizações a um efetivo incentivo à inteligência emocional na gestão de equipes, liderança e carreiras.

Todo o trabalho com os jovens no Movimento Escoteiro é marcado por valores. Estes valores permeiam toda a vida de um escoteiro, dentro e fora de seu grupo. Quando adulto, os valores do escotismo passam a compor os valores pessoais do ser em todos os âmbitos da vida: intelectual, social, familiar, moral, etc. E neste sentido se pode compreender como as emoções, motivadas por esses valores, são vividas coletivamente e capacitam uma experiência inteligente e estratégica das emoções, mas este aspecto não precisa ser característica apenas do Movimento Escoteiro.

O modelo de gestão de pessoas baseado em competências é amplamente estudado e difundido e comprovadamente eficaz. No entanto, talvez uma nova abordagem baseada em valores seja ainda mais contemporânea e capaz de integrar o funcionário à organização de uma forma visceral, onde os valores que permeiam a vida da organização estejam de acordo com os valores da vida de seus colaboradores.

Tal trabalho, assim como acontece no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer e no escotismo em geral deve iniciar no conhecimento e estruturação dos valores essenciais que regem a organização, em todas as suas esferas. Com o capital humano, deve iniciar na seleção dos colaboradores. Conhecer os valores pessoais do candidato é tão importante quanto suas competências. Os conhecimentos, habilidades e atitudes caem por terra quando mecanizados e quando não observam relação e agregam valor à vida do colaborador.

A inteligência emocional no Grupo Escoteiro Albert Schweitzer, alvo desta pesquisa, acontece porque todo o trabalho dos voluntários gira em torno de valores comuns que criam um vínculo emocional com a organização e estas emoções e uma identidade coletiva. Quando esta identidade coletiva baseada em valores e emoções é tratada de forma inteligente e estratégica, torna-se propulsora para a criação um trabalho eficaz em equipe, inclusive entre personalidades diversas, onde lideranças se sobressaem e onde existe uma contínua busca por formação e desenvolvimento do saber.

O primeiro aprendizado deixado pelo escotismo no âmbito da inteligência emocional pode ser este: a coesão entre valores organizacionais e valores pessoais dos colaboradores, onde um não exclua o outro e possibilite um terreno fértil para emoções que favoreçam a criação de identidades coletivas.

Talvez menos utópico na realidade capitalista em que estão inseridas as relações de trabalho, mas ainda afirmando que a inteligência emocional vai além de um mero conceito e pode ser facilmente aplicada, o segundo aprendizado nesta área deixado pelo escotismo



consiste no esforço inicial das organizações em perceber que as relações de trabalho, a exemplo de pesquisas com jovens da Geração Y que demonstram que a qualidade de vida é preferida à remuneração, estão sofrendo profundas alterações e os colaboradores buscam mais do que o simples ganho, mas um valor agregado às suas vidas e senso de pertencimento e orgulho no que realizam. (FERREIRA, 2013).

Neste sentido os indivíduos procuram suas profissões também considerando seus próprios anseios e a realização que esta profissão lhe trará ao longo da vida. As organizações, a exemplo do Movimento Escoteiro, devem estar sempre alertas e bem estruturadas em seus valores e ter uma abertura maior para conhecer e fomentar valores e transformá-los em emoções que podem ser utilizadas de forma inteligente e estratégica na formação de uma identidade emocional coletiva que agregue valor à organização e à vida dos colaboradores.

### **EMOTIONAL INTELLIGENCE: WHAT ORGANIZATIONS CAN LEARN FROM THE SCOUT MOVEMENT: AN ANALYSIS OF ALBERT SCHWEITZER SCOUT GROUP.**

#### **ABSTRACT**

Several organizations search a staff commitment to developing both their business and team management. Over time they have lost the sensibility of understanding feelings and emotions in the workplace so that, not in rare cases, they remove them from human resource management. This article analyzes some emotional intelligence concepts and, by means of a quantitative and qualitative research in the environment of Albert Schweitzer Scout Group, it highlights the presence of emotional intelligence features that assist the management process of adults and teams. The objective of this paper is to examine in what ways the human resource management in the Scout Movement, with strong presence of emotional intelligence, following the example of the analyzed scout group, can help organizations deal with emotions strategically and wisely in their processes of human resource management, conflict management, team management and leader development.

Keywords: Team management. Human resource management. Emotional intelligence. Scouting. Leadership.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BARRET, G. DEPINET, R. **A Reconsideration of testing for competence rather than for intelligence**. California: American Psychological Association, 1991.
- BERGAMINI, Cecília. CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BITENCOURT, Cláudia. **Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- BOLANDER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Thomson Learning, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Manole, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**. 4. Ed. São Paulo: Manole, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. São Paulo: Elsevier, 2003.
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.
- FIGLIOLI, José Osmeir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIOVELLI, G. R. M. **Manual de gestão de pessoas e RH**. 1. Ed. São Paulo: DCL, 2012.
- GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. **Os novos líderes**. São Paulo: Gradiva, 2002.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. 73. Ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GOTTMAN, John. **Inteligência Emocional: a arte de educar nossos filhos**. 31. Ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.
- KUNCEL, N. R. HEZLETT, S. A. ONES, D. S. **Academic Performance, career potential, creativity and job performance: can one constructo predict them all?** Toronto: York University, 2004.

- LUZ, Ricardo. **Gestão de clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2009.
- MAYER, John D. SALOVEY, Peter. CARUSO, David. **Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)**. 3. Ed. : MHS, 2002.
- MAYER, J. D. SALOVEY, P. **What is emotional intelligence?** Nova Iorque: Basic Books, 1997.
- MARCONI, Maria de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- ROBERTS, R. D.; FLORES-MENDOZA, C. E.; NASCIMENTO, E. **Inteligência emocional: um construto científico?** In Cadernos de Psicologia. São Paulo: Paidéia, 2002.
- União dos Escoteiros do Brasil. **POR – Princípios, Organização e Regras**. 10. Ed. Curitiba: UEB, 2014.
- União dos Escoteiros do Brasil. **Manual de Gestão de Adultos**. 1. Ed. Curitiba: UEB, 2009.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. Ed. São Paulo: 2005.

## APÊNDICE A – PESQUISA QUANTITATIVA - QUESTIONÁRIO

<b>Faceta: Percepção, avaliação e expressão emocional.</b>			
No Grupo Escoteiro Albert Schweitzer percebo que existem pessoas que se fazem parecer mais felizes do que realmente são.	Sim	Não	Talvez
Através das expressões faciais, tons de voz e outras expressões corporais, consigo perceber se os integrantes do GEAS estão felizes, tristes, satisfeitos ou insatisfeitos?	Sim	Não	Talvez
Creio que algumas pessoas superdimensionam suas emoções para chamar a atenção, enquanto outras não conseguem expressar suas emoções de forma clara?	Sim	Não	Talvez
Posso afirmar que os jovens são o grande motivador das emoções do GEAS?	Sim	Não	Talvez
Qual a emoção que melhor representa o meu trabalho voluntário junto ao GEAS?	Alegria	Pesar	Indiferença

<b>Faceta: Facilitação emocional do pensamento</b>			
O escotismo me ajuda a valorizar as coisas que tenho e a tornar a minha vida mais feliz?	Sim	Não	Talvez
Quando me sinto feliz me sinto com menos energia?	Sim	Não	Talvez
Quando estou mais triste fico com menos vontade de fazer as coisas?	Sim	Não	Talvez
A emoção de tristeza pode ser associada a qual sabor?	Doce	Amargo	Nenhuma
Quando estou triste tenho mais pensamentos positivos do que negativos.	Sim	Não	Talvez
Os valores tratados no escotismo auxiliam a compreender os processos da minha vida e me ajudam a compreender quando meus sentimentos são saudáveis ou não?	Sim	Não	Talvez

<b>Faceta: Compreensão e análise emocional</b>			
Quando as coisas não vão bem no GEAS me sinto triste e procuro maneiras de colaborar. Inclusive fico pensativo fora dos momentos de trabalho interno do GEAS.	Sim	Não	Talvez

Existem pessoas de quem gosto mais do que outras dentro do GEAS, e com relação àquelas de quem não gosto procuro evitar a convivência e não trabalhar com elas.	Sim	Não	Talvez
Relaciono-me fora do GEAS com meus colegas voluntários e fiz amigos no GEAS.	Sim	Não	Talvez
Em alguns momentos, tanto jovens como adultos são condecorados ou recebem elogios em público no GEAS. Eu julgo a emoção sentida nesses momentos como individual ou coletiva (do grupo como um todo)?	Individual	Coletiva	Nenhuma
Quando me elogiam sinto alegria e orgulho ao mesmo tempo?	Sim	Não	Talvez
Quando consigo perceber e analisar meus sentimentos consigo tomar decisões de forma mais racional?	Sim	Não	Talvez
A participação no escotismo me causa alguns sentimentos negativos?	Sim	Não	Talvez

**Faceta: Regulação emocional**

Participo do Grupo Escoteiro porque os ideais do escotismo me fazem sentir uma pessoa melhor?	Sim	Não	Talvez
Tento fazer atividades de que eu e os outros gostamos?	Sim	Não	Talvez
Consigo perceber as emoções destrutivas que sinto e procuro afastá-las do meu pensamento?	Sim	Não	Talvez
O que senti quando fiz minha Promessa Escoteira?			
Acredito que a Lei e a Promessa Escoteiras unem os escoteiros emocionalmente e que essa emoção auxilia no meu trabalho voluntário desempenhado no GEAS?	Sim	Não	Talvez
Escreva as emoções que eu vinculo à minha participação no Movimento Escoteiro.			
As emoções e valores que sinto e sigo no Movimento Escoteiro são levadas para outras atividades da minha vida, como o trabalho, por exemplo?	Sim	Não	Talvez

## **APÊNDICE B – ROTEIRO DE PESQUISA QUALITATIVA – ENTREVISTA**

Entrevista qualitativa presencial aplicada ao Diretor Técnico do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer sobre seu trabalho voluntário.

A entrevista foi gravada com o consentimento do entrevistado e posteriormente transcritas.

### **I. Dados do entrevistado:**

Nome: Gilberto Eichenberg Furasté

Idade: Quarenta anos

Cargo: Diretor Técnico

Tempo no Movimento Escoteiro: participa no Movimento Escoteiro a vinte e nove anos sendo dezenove deles como adulto voluntário.

### **II. Perguntas para o roteiro de entrevista:**

1. Qual sua função no GEAS e há quantos anos você participa do Movimento Escoteiro?
2. Pense nas emoções que estão relacionadas ao trabalho no GEAS. Você pode listar algumas?
3. Considerando as emoções apresentadas, você acredita que elas colaboram no trabalho no GEAS? Se a resposta for positiva, teria algum exemplo que esclareça onde as emoções auxiliam no seu trabalho voluntário?
4. Considere que fosse possível dissociar as emoções do seu trabalho no GEAS, você acredita que o trabalho realizado teria a mesma qualidade?
5. “Sentimentos geram emoções e emoções se associam a valores”. Você concorda com essa frase?
6. É sabido que o escotismo possui um conjunto de valores que o rege. De acordo com o seu ponto de vista, você acredita que existe alguma relação entre os valores do escotismo e as emoções percebidas no seu trabalho no GEAS?
7. Considerando os adultos com que você trabalha, você acredita que eles associam as emoções que sentem no escotismo ao seu trabalho e que essas emoções os ajudam no trabalho voluntário que realizam?

8. Já ouviu falar sobre inteligência emocional? Se sim, poderia escrever brevemente o que sabe sobre o tema?
9. Considerando que a resposta anterior foi positiva responda se você acredita que existe relação entre inteligência emocional - a forma estratégica de gerenciar e vivenciar as emoções – e o seu trabalho e dos demais no GEAS.

## AGRADECIMENTOS

Encerro mais um trabalho de conclusão e com ele uma pós-graduação. Precisei escrever meu currículo, obrigação da ABNT: foram três graduações e uma pós-graduação. Percebi, depois de toda essa jornada acadêmica (que ainda não acabou), que o profissional e a pessoa que sou hoje não foram construídos pelas disciplinas que tive. Não foi o estágio. Não foi o TCC. Não foram as boas notas, nem as ruins. Não foi o MBA. Não foram os livros. Não foram os três diplomas de nível superior, bem lindos, soterrados na gaveta.

O que construiu o meu ser profissional e pessoal foram os valores que adquiri e que dispensei ao longo do tempo, com a vida e com as pessoas que passaram por ela. E isso é mérito meu. Por isso o meu primeiro agradecimento vai a mim mesmo, pelo meu empenho, pelo meu esforço e pela minha singularidade.

Infelizmente me dei conta de que, ao longo desse tempo, posso numerar numa mão os mestres que entenderam que os certificados engavetados não são nada mais do que papel e tinta e que conseguiram agregar valor ao conhecimento que adquiriram, através de exemplos de vida e de construção de caráter.

Estes mestres tornaram o conhecimento em algo palpável e que traz sentido à vida particular e social. Isso é inteligência emocional, tema deste trabalho, e se assemelha muito à ideia inicial de Baden-Powell, criador do escotismo.

A estes mestres o meu obrigado. O ensinamento de vocês não está no meu currículo, está em mim.

Estou especialmente agradecido à Prof. Me. Miriam Henz pelos cafés, salgados, sorrisos, e-mail, troca de experiências, orientações de vida, por todo o conhecimento dispensado nas orientações para este trabalho, e por ser uma das mestres que torna conhecimento em emoção inteligente e construção de caráter.

Agradeço à Prof. Me. Katherine Minella pelo exemplo de profissional e pelo carinho dado na graduação e que permanece até hoje, ao final deste MBA, mesmo sem ter sido professora desta pós-graduação.

Agradecido a Assessoria Acadêmica da Pós-Graduação e sua própria Coordenação por propiciar minha participação em duas viagens internacionais de formação em Coaching, especialmente à Prof. Me. Cristiele Ribeiro que me ajudou a construir ideias para este trabalho durante os lindos e longos passeios pelo bairro Gótico de Barcelona.



Ao Centro Universitário La Salle – Unilasalle pela bolsa integral do MBA concedida pelo programa bolsa-mérito conquistada ao final da graduação e que através disso proporcionou as condições para que eu pudesse cursar o MBA e construir este trabalho.

Aos colegas de MBA: Kelly Josiane Danoski Herdina, Gabriel Luiz Beneduzi Maia, Cristiano Campos Martins e Maria Angélica Borges Leites que construíram o melhor grupo de trabalho multidisciplinar que já vi no meio acadêmico e que espero ter a sorte de encontrar outro tão comprometido e divertido, na continuidade da minha caminhada acadêmica.

Agradeço ao Gilberto Eichenberg Furasté pelo amor dedicado a mim, pelo escotismo e pelo amor ao escotismo vivido e refletido no exemplo que exerce aos jovens e adultos do Grupo Escoteiro Albert Schweitzer. Pela paciência em suportar minha ausência em diversos momentos para a construção deste trabalho e pelo meu humor que não foi dos melhores.

Agradeço aos meus pais, fontes da minha força, pelo valor e exemplo com que me educaram em amor, e por me proporcionarem o que não tiveram: estudo formal.

Agradeço a Deus, meu amigo de todo momento e fonte de toda inspiração e dom.

Agradeço ao Grupo Escoteiro Albert Schweitzer pela colaboração neste trabalho e pelo fato de me aceitar em seu meio, onde amizade e lealdade constroem um Grupo Escoteiro que é uma verdadeira família.

E por último e não menos importante agradeço a Baden-Powell, que criou essa loucura de escotismo que faz tanta gente se emocionar e ser feliz e que agora, através deste trabalho, mostra que seu método pode auxiliar até mesmo no meio organizacional.