

Comunicação e Cultura Organizacional: Estudo Sobre o Grupo Escoteiro Iguariaçá de São Borja/RS¹

Felipe Ziembowicz SCHREINER²
Cristóvão Domingos de ALMEIDA³
Universidade Federal do Pampa, São Borja, RS

RESUMO

O objetivo é compreender a cultura organizacional da União dos Escoteiros do Brasil (UEB) e a forma pela qual o Grupo Escoteiro Iguariaçá de São Borja/RS contribui para o estabelecimento da cultura e comunicação organizacional da UEB. As atividades do movimento escoteiro giram em torno da comunicação (TORQUATO, 2002), cultura organizacional (SCHEIN, 2009), apoiados pelas normas dos Princípios, Organizações e Regras (P.O.R.) e por manuais, publicados pela UEB. Metodologicamente amparamos em estudos bibliográficos e documentais para entender o caso do Grupo Escoteiro, observando as orientações das regras, porque se sabe que existem grupos que não as utilizam. Considera-se que o Grupo Escoteiro Iguariaçá possui umas lógicas de atividade própria, como seus cerimoniais, que não segue as orientações gerais da UEB.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação Organizacional; Cultura Organizacional; Movimento Escoteiro; Grupo Escoteiro Iguariaçá.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é analisar a cultura e comunicação organizacional da União dos Escoteiros do Brasil e como o Grupo Escoteiro Iguariaçá se insere nessa dinâmica. Iniciado em 1907, na Inglaterra, por Baden-Powell, o movimento escoteiro visa à formação de jovens através de atividades práticas, em grupo, ao ar livre e de forma voluntária. Neste sentido, as atividades possuem a função de desenvolver no jovem, valores de cunho pessoal e social.

¹ Trabalho apresentado na IJ 3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XIX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul, realizado de 31 de maio a 2 de junho de 2018.

² Estudante de Graduação. 3º semestre do curso de Relações Públicas da Unipampa, e-mail: felipe.ziembowicz@gmail.com

³ Orientador do Trabalho. Pós-doutor e doutor em Comunicação, mestre em Educação, graduado em Relações Públicas e professor da Unipampa, e-mail: cristovaoalmeida@gmail.com

Com o crescimento constante do movimento escoteiro, no Brasil, criou-se a União dos Escoteiros do Brasil, que tem como propósito, padronizar e organizar os grupos escoteiros, fazendo isso, através de cursos para adultos e manuais de regras, sendo um deles, o principal, intitulado de “Princípios, Organizações e Regras” (P.O.R). Neste sentido, associando a “padronização e organização” propostas pela União dos Escoteiros do Brasil, a cultura organizacional (SCHEIN, 2009) e comunicação organizacional (TORQUATO, 2002), faz-se um estudo dos documentos, das bibliografias e observação durante visita realizada nas atividades do Grupo Escoteiro Iguariaçá de São Borja/RS, que realiza suas atividades junto ao Parque de Exposições do município.

O Grupo, pela característica de possuir poucos integrantes, realiza suas atividades de forma diferenciada do padrão proposto pela União dos Escoteiros do Brasil (UEB), ou seja, não segue as normas de cultura organizacional, sendo esta a proposta de análise deste artigo. Vale ressaltar que o movimento escoteiro, criado a mais de cem anos, sempre possibilitou a formação de jovens com uma didática não-formal. Aspecto este que atraiu pessoas do mundo inteiro e, desta forma, deu-se espaço para a criação de grupos escoteiros em todos os cantos do planeta. Com a existência desses grupos escoteiros, cada país construiu maneiras de manter os grupos escoteiros organizados. Com estas bases, então, o movimento escoteiro consolidou-se e constituiu-se na contemporaneidade, através de uma demanda interna de organização.

Comunicação e cultural organizacional: algumas definições e articulações

O regimento de qualquer atividade humana fundamenta-se através da comunicação, da qual se desenvolvem relações, como afirma Torquato (2002, p.34) “quando pessoas falam umas com as outras, estão estabelecendo uma relação [...]”. Esta relação pode acontecer de várias formas e sentidos, como no caso de alguma ordem ou negociação, em todo caso, a informação que permeia essa comunicação, deve ser clara,

[...] Porque a comunicação, em todas as suas formas [...] deve funcionar como uma orquestra, na qual metais, cordas e percussões, para tocar uma melodia harmônica, hão de estar em completa afinação. Uma forma flui a outra. [...] (TORQUATO, 2002, p.34)

Ou seja, os códigos e processos de comunicação, devem ser claros para emissor e receptor. No âmbito organizacional, esta perspectiva torna-se constante, uma vez que uma organização possui objetivo(s) e este(s) precisa(m) ser claro(s), ou seja, deve existir comunicação, para que se estabeleça a dinâmica entorno dos propósitos estabelecidos. E, neste sentido, insere-se a comunicação organizacional que é,

[...] portanto, a possibilidade sistêmica, integrada, [...], [onde] cada um [acaba] exercendo um conjunto de funções. Entre essas, a de laço, por meio da criação de um sentimento de unidade, com todos se sentido irmanados em um mesmo agrupamento. (TORQUATO, 2002, p.35)

E, também, convergente a comunicação organizacional, inclui-se a cultura organizacional, que segundo Schein (2009, p.1),

Cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca todas as horas, sendo constantemente desempenhada e criada por nossas interações com outros e moldada por comportamento de liderança, e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento.

Neste sentido, as organizações, por vezes, impõem a cultura organizacional, orientada através da cultura já existente na organização procurando estabelecer a sua melhor eficiência. Schein (2009, p.1), afirma que “quando alguém introduz a cultura no plano da organização e de seus grupos internos, pode-se ver claramente como a cultura é criada, inserida, envolvida e, finalmente, manipulada e, ao mesmo tempo, como restringe, estabiliza e fornece significados aos membros do grupo.”

É necessário compreender que estes aspectos de comunicação e cultura implicam na imagem - interna e externa - da organização, Torquato (2002, p.82) afirma que,

Do ponto de vista interno, a comunicação é necessária para ajustar o discurso, criar uma linguagem solidária, sistêmica, harmônica e integrada ao objetivo de efetuar a aproximação entre os objetivos da empresa e os objetivos de seus participantes. Do ponto de vista externo, a necessidade reside em tornar a empresa mais conhecida no mercado, para atender os consumidores.

Desta forma, também, a cultura e comunicação organizacional possuem conotação mercadológica. Neste artigo, compreenderemos apenas a relação de imagem, uma vez que o escotismo não se enquadra no âmbito mercadológico.

Aspectos práticos, organização e metodologia de ensino do movimento escoteiro

Baden Powell, na constituição do movimento escoteiro, foi criterioso no processo metodológico de educação do escotismo, já que este, automaticamente criava a base para sua ideia principal, de preparação de jovens para a vida militar. Torna-se importante, neste momento destacar que, atualmente, o movimento escoteiro não possui nenhum vínculo com as atividades militares. Atualmente, no Brasil, segundo o P.O.R (2017, p.12)

O propósito do Movimento Escoteiro é contribuir para que os jovens assumam seu próprio desenvolvimento, especialmente do caráter, ajudando-os a realizar suas plenas potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais, como cidadãos responsáveis, participantes e úteis em suas comunidades, conforme definido pelo seu Projeto Educativo.

Nesta perspectiva, todos esses elementos são trabalhados através do

[...] Método Escoteiro, com aplicação planejada e avaliada sistematicamente nos diversos níveis do Movimento, caracteriza-se pelo conjunto dos seguintes pontos: a) Aceitação da Promessa e da Lei Escoteira - todos os membros assumem, voluntariamente, um compromisso de vivência da Promessa e da Lei Escoteira. b) Aprender fazendo - educando pela ação [...] c) Vida em equipe - denominada nas Tropas de “Sistema de Patrulhas” [...] d) Atividades progressivas [...] e) Desenvolvimento pessoal [...]. (P.O.R, 2017, p.14)

A organização se efetiva de maneira mais complexa, mas para compreendermos as bases estruturais de organização do escotismo, serão citados aspectos simples: Dos jovens, a organização é feita através da idade, pois, compreende aspectos físicos e cognitivos, para que o aprendizado se dê de forma mais construtiva e homogênea. Dos 7 aos 11 anos de idade, o jovem é designado ao ramo lobo, neste são formadas matilhas, que são equipes de crianças que desenvolvem atividades em conjunto com as demais matilhas, o conjunto de matilhas é designado de alcateia. As bases para a realização do ramo lobo são a imaginação e o universo lúdico, através da história de *mowgli*, o menino lobo, seguindo o lema “melhor possível”.

Dos 11 aos 15 anos de idade, o jovem passa a ser do ramo escoteiro, seu lema é “sempre alerta”, neste, é abordado o sistema de patrulhas, ou seja, equipes desenvolvem suas atividades de forma coletivas. O conjunto de patrulhas denomina-se tropa e nesse

ramo, a temática é a aventura, o jovem acampa, realiza caminhadas, atividades de agilidade, reflexão, cunho social, entre outras.

Dos 15 aos 18, o jovem é considerado sênior, no caso dos meninos e guia, no caso das meninas. Neste ramo, desenvolve-se o desafio, também no sistema de patrulhas e tropa. Atividades como rapel, tirolesa, longas caminhadas e acampamentos mais desafiantes são realizados neste ramo. Seu lema é “sempre alerta”.

Dos 18 aos 21 anos, o jovem pertence ao ramo pioneiro, neste as atividades são realizadas por clãs, a ideia deste ramo é a reflexão para com o jovem sobre os seus espaços – individuais e sociais - e o serviço comunitário, seguindo os preceitos do lema “servir”.

Os adultos, no escotismo, denominados de “chefes” ou “escotistas” e são responsáveis por guiar, aplicar e desenvolver atividades para com os jovens. É considerado adulto o sujeito com mais de 21 anos, após a passagem do ramo pioneiro. Estes têm o dever de colocar em prática e auxiliar o jovem na execução das atividades, em todos os âmbitos já citados, e tudo isso de forma voluntária e solidária com o movimento escoteiro, uma vez que estes adultos acreditam no potencial do escotismo na formação de jovens, como afirma Bonfim (2010, p. 13-14), “o estímulo da cultura do voluntariado [...] está relacionado a um conjunto de determinações de ordem econômica, política e ideológica presentes na sociedade brasileira.” No movimento escoteiro, segundo o P.O.R (2017, p. 18) “[qualquer adulto] que voluntariamente se disponham a servir à comunidade, por acreditarem no Escotismo como instrumento de educação, sem visar qualquer forma de vantagens diretas, indiretas ou mesmo de recompensa pecuniária.” Ou seja, o voluntariado se estabelece unicamente através da crença no movimento escoteiro na formação cidadã de jovens. Para além dos escotistas, existem os grupos de pais voluntários que constituem a diretoria do grupo escoteiro, estes atuam na gestão e administração de atividades e demandas do grupo.

Considerando essas questões referentes à metodologia, atividades, ramos e voluntariado, a União dos Escoteiros do Brasil (UEB), organização sem fins lucrativos e órgão responsável por administrar o movimento escoteiro nacional, percebeu ao longo do tempo que seria necessário organizar e padronizar os grupos escoteiros, neste sentido, elaborou o Princípios Organizações e Regras (P.O.R), e manuais de atividade, organização, entre outros. Estes manuais contem princípios e regras recomendados para a realização de atividades, assim como maneiras de organizar o grupo escoteiro. Outro

aspecto a se considerar, são os cursos de preparação ofertados pela UEB para os adultos voluntários. Nestes, são abordadas questões sobre os ramos, formas de conduta, organização do grupo escoteiro e, também, questões referentes ao P.O.R, entre outros. Desta forma, torna-se necessário à comunicação, para que todos estes aspectos de organização e padronização se efetivem de forma correta, assim como qualquer outra organização os exige.

A comunicação resvalava para outros terrenos e espaços, ampliando o escopo e adicionando novos campos ao território da comunicação empresarial. Sindicatos, associações, federações, confederações, agremiações, escolas, clubes e partidos políticos passaram, de maneira intensa, a usar as ferramentas da comunicação. (TORQUATO, 2002, p.1)

É importante ressaltar que o P.O.R e todos os aspectos comunicacionais da União dos Escoteiros do Brasil, são condizentes com a cultura organizacional do movimento escoteiro no Brasil. Schein (2009, p.13) afirma que,

Cultura [organizacional] implica algum nível de estabilidade estrutural no grupo. Quando dizemos que algo é ‘cultural’, afirmamos que não é apenas compartilhado, mas também estável, porque define o grupo. Uma vez atingindo um sentido de identidade de grupo, nossa principal força de estabilização não será facilmente abandonada.

A partir de então a União dos Escoteiros do Brasil preocupou-se de forma constante com os aspectos comunicacionais e organizacionais, como passível de observação através P.O.R, no sentido de efetivar a padronização do escotismo, também, considerando que o movimento possui uma base ideológica - atualmente seguindo o princípio do P.O.R, já citado - que deve ser preservada e este aspecto inclui-se na preocupação da referida padronização. Percebe-se, inclusive, que a UEB se utiliza da internet para contribuir na comunicação e perpetuação dos padrões e regras propostas, disponibilizando seus materiais via redes sociais e sites.

Ainda, considerando essa preocupação com aspectos comunicacionais e organizacionais e a efetivação deste, ressalta-se a forma como as pessoas que não possuem vínculo com o movimento escoteiro irão percebê-lo, ou seja, interpretar o que é o escotismo, porém esta preocupação não deve pertencer apenas a UEB, mas sim a todos os grupos escoteiros.

PERCURSO METODOLÓGICO

A preocupação aqui é pesquisar a comunicação e a cultura organizacional do Grupo Escoteiro Iguariaçá, enquanto espaço de formação e interações sociais. Neste estudo, adota-se a pesquisa qualitativa, por compreender, como revela Minayo (2008) que os seus objetivos são mostrar dados, indicadores e tendências observáveis, ou produzir modelos teóricos abstratos com elevada aplicabilidade prática. E, nas palavras de Minayo (2008, p. 38) “evidenciar a regularidade dos fenômenos”. Por isso, entende-se que a pesquisa qualitativa revela os fenômenos, significados e interage com as práticas socioculturais experimentados pelos sujeitos na vida cotidiana.

Para tanto, são realizados estudos qualitativos, através das pesquisas bibliográficas, (STUMPF, 2010) “num sentido amplo, [pesquisa bibliográfica] é o planejamento global inicial de qualquer trabalho de pesquisa, que vai desde a identificação, localização e obtenção de bibliografia pertinente sobre o assunto [...]” Para possibilitar a compreensão de conceitos de cultura e comunicação organizacional, são realizados estudos documentais (CELLARD, s/n, p. 297), onde, “[...] o ‘documento’ em questão, aqui, consiste em todo texto escrito, manuscrito ou impresso, registrado em papel. [...]” para perceber questões sobre as regras e padronização orientados pelos “Princípios, Organizações e Regras” e demais manuais criados pela União dos Escoteiros do Brasil, também, são realizados estudos empírico, para a compreensão e observação da realidade.

O trabalho de observação sistematizada corresponde à investigação propriamente dita, à defrontação com a realidade, em que o pesquisador, munido de sua problematização e de suas bases teóricas, vai procurar elucidar suas questões através de um exame pertinente das coisas e situações. (BRAGA, 2016, p.84)

Este estudo se baseia no processo de observação durante a visita realizada ao Grupo Escoteiro Iguariaçá, na cidade de São Borja, no mês de setembro do ano de 2017. Procurando compreender a dinâmica estabelecida pelo grupo no seguimento dos “Princípios, Organizações e Regras”. Já o tratamento dado é a partir da análise textual: identificar e compreender, a comunicação e a cultura organizacional, confrontado com os documentos e os fatos, e reconstruir conexões mais abrangentes de significados históricos e culturais do escotismo.

O movimento escoteiro

O movimento escoteiro foi originado na Ilha de *Brownsea*, na Inglaterra, no ano de 1907. Idealizado por Lord Robert Stephenson Smith Baden Powell, que atuava como militar do exército britânico e observava que os jovens que ingressavam na vida militar estavam pouco preparados para a pressão que tal atividade exercia. Neste sentido, aqueles jovens não conseguiam permanecer muito tempo longe de casa, não possuíam preparo psicológico para batalhas e demais atividades da função.

Para tanto, Baden Powell, passou a idealizar um manual de conduta, disciplina e vida no campo, baseado nas suas vivências militares, para ser veiculado em fascículos no jornal, estes, obtiveram sucesso. Várias escolas, principalmente militares, passaram a utilizar aquele manual para trabalhar a disciplina e conduta nos jovens. A partir da aprovação do manual, Baden Powell, motivado com a aceitação dos jovens, lança o primeiro acampamento escoteiro da história. Convidou nove filhos de militares para participar, em agosto de 1907, durante as férias, de um acampamento de sete dias na Ilha de *Brownsea*. Neste acampamento, os jovens tiveram atividades baseadas no sistema de patrulhas. As atividades envolviam disciplina, pátria, honra, cavalheirismo, primeiros socorros, entre outros. Esta experiência teve resultado e repercussão muito positivos na sociedade britânica, além de servir como experiência para Baden Powell no aprimoramento do escotismo.

O sucesso era tanto, que o manual havia virado livro, surgia então o “Escotismo para rapazes”, este livro continha informações sobre o movimento escoteiro, desde técnicas para a vida ao ar livre, métodos de ensino, como usar o uniforme, entre outros. A partir de então, se consolidava o movimento escoteiro e vários grupos começaram a se formar na Inglaterra, depois, noutros países da Europa e logo no mundo todo. No Brasil, o escotismo chegou em 1910, no estado da Bahia, através de marinheiros que em passagem pela Inglaterra, trouxeram os ideais escoteiros.

As dimensões do campo empírico: o grupo escoteiro Iguariacá

O grupo escoteiro Iguariacá, localizado na cidade de São Borja – Rio Grande do Sul, atualmente possui sua sede em conjunto com o Parque de Exposições Serafim Vargas, onde também, realiza as suas atividades todos os sábados à tarde. Aqui,

apresenta-se o grupo escoteiro, na intenção de realizar uma análise sobre a cultura e comunicação organizacional que este aplica nas suas atividades em comparação com os padrões pré-estabelecidos pela União dos Escoteiros do Brasil.

O grupo possui poucos jovens e adultos voluntários, fato este que debilita a realização de algumas atividades e o seguimento deste padrão idealizado pela UEB. A análise é referente à observação durante uma visita realizada ao grupo no mês de setembro do ano de dois mil e dezessete, na qual haviam na atividade cerca de 15 jovens e 5 adultos voluntários. A partir deste encontro, despertou-se a curiosidade de escrever sobre isto, visto que alguns dos adultos voluntários se sentem enraizados nas regras do passado, fator perceptível através do diálogo e aplicação de todo propósito escoteiro, na condição de que foi possível, na visita, sentir e perceber aspectos organizacionais precários em virtude dos fatores apresentados, dos quais, enfatizam-se apenas dois destes neste artigo, utilizando-os também, como objeto de análise.

A cultura organizacional e a cerimônia da Bandeira

A cerimônia da bandeira é a que inicia as atividades escoteiras e vem de encontro com as questões referentes à cultuação da pátria. As regras de como deve se conduzir esta cerimônia, estão presentes no P.O.R. O grupo escoteiro Iguariaçá, inicia esta cerimônia com o silvo de três apitos do chefe que conduz o ato em frente ao mastro, em seguida, os jovens presentes encaminham-se para perto deste chefe, formando um semi-círculo separados por ramos, matilhas, patrulhas e clã, em uma ordem de lobos, escoteiros, sêniores e pioneiros.

Os demais chefes presentes posicionam-se ao lado do chefe que realizou o chamado. Em seguida o chefe escolhe os jovens que farão o hasteamento da bandeira, selecionados, os jovens retiram suas coberturas ao pé do mastro, em seguida posicionam-se com a bandeira e com a permissão do chefe, hasteiam, enquanto os demais fazem o sinal escoteiro “sempre alerta” em reverência. Bandeira hasteada, os dois jovens se afastam e realizam a sua reverência à bandeira e retornam ao seu local de origem.

Dando sequência à cerimônia, o chefe escolhe um jovem para realizar uma oração – leia-se reflexão -. Escolhido o jovem, este realiza, com poucas palavras, uma breve reflexão e retoma para o seu local de origem. Após, são dados alguns avisos sobre

a atividade e demais assuntos relativos ao grupo escoteiro e se encerra a cerimônia com os gritos de patrulha e grupo, estes, são espécies de gritos de guerra. Então, os escoteiros partem para as atividades programadas para esse dia de encontro.

O livro “Os primeiros meses de uma nova tropa escoteira”, criado pela UEB, para os escotistas (s/n, p. 6), cita que:

Cerimônia de Abertura É um momento solene, em que a Tropa forma em “ferradura” frente ao mastro da Bandeira, e onde se realizam os seguintes atos: a) Formação da Tropa - O escotista chama a Tropa por sinal de apito (três silvos longos = chamada geral) e determina sua formação. b) Boas vindas - Após determinar formação em “ferradura”, o Chefe de Tropa, acompanhado de seus Assistentes, recebe os membros da Tropa com palavras de boas vindas. c) Inspeção - Para que a cerimônia aconteça com solenidade, o Chefe pode solicitar que os Monitores façam uma inspeção simples em suas patrulhas, verificando o uso do traje / uniforme, o asseio e a boa postura de todos. d) Hasteamento da Bandeira - Já deve estar combinado quem serão os jovens que procederão o hasteamento, que será realizado conforme o cerimonial de praxe. e) Oração - Alguém, previamente combinado ou voluntário no ato, proferirá uma prece a Deus, de forma interconfessional e que atenda aos preceitos de todos os membros da Tropa. f) Avisos - O Chefe de Tropa faz as comunicações que são importantes para o bom andamento da reunião.

Percebe-se que o grupo escoteiro Iguariacá, não realiza, de forma integral o cumprimento das regras propostas. Primeiro, o grupo não realiza a formação das patrulhas e depois direciona para a ferradura (semi-círculo). Segundo, não é realizado o momento de inspeção dos jovens - apesar de ser opcional - sobre o uso correto do uniforme e terceiro, o jovem não se voluntariza e nem é previamente combinado para o hasteamento e oração da cerimônia. Isso demonstra que o grupo não reconhece a “possibilidade sistêmica, integrada, e harmoniosa” (TORQUATO, 2002) da importância de efetivar a cultura organizacional proposta pela UEB. A comunicação organizacional e a cultura organizacional, juntas constituem a imagem institucional e a percepção do escotismo, tanto de nível interno, para os escoteiros, quando de nível externo, para as pessoas que não se integram ao escotismo, mas observam suas atividades. Desta forma, os procedimentos adotados de forma errada podem transmitir uma conotação errônea dos propósitos do movimento escoteiro assim como a imagem do escotismo, além de confundir as pessoas no que tange a organização, uma vez que poder-se-á deparar com outros grupos ou encontros escoteiros que utilizam dos aspectos corretos de organização. Desta forma todos os aspectos adotados de forma errada comprometem com a imagem e a difusão do movimento escoteiro, e ainda, podem contribuir com

outras questões que não são debatidas neste artigo, como por exemplo, a opinião pública.

Observações sobre as atividades escoteiras

Após a realização da cerimônia da bandeira, os poucos jovens presentes, se encaminharam para um campo, onde realizavam algumas atividades de quebra-gelo, que, “como o nome já diz, é um jogo que tem por objetivo elevar o estado de ânimo e integrar os membros da Tropa. Deve ser um jogo rápido e, preferencialmente, geral”, afirma o livro “Os primeiros meses de uma nova tropa escoteira”, s/n, p. 6. Porém, essas atividades de quebra gelo, deve preferencialmente ser breve. Entretanto, na situação observada, se estendiam por toda tarde. Além disso, em nenhum momento houveram atividades voltadas para os ramos específicos, e que são importantes para o desenvolvimento do jovem, como afirma o P.O.R, (2017, p.42), sobre os elementos do programa educativo escoteiro:

[...] Organização em Ramos: os Ramos Lobinho, Escoteiro, Sênior e Pioneiro são definidos a partir de faixas-etárias e fases de desenvolvimento. Cada Ramo adapta o Método Escoteiro às características evolutivas e às necessidades específicas da faixa etária.

Ou seja, o grupo escoteiro não desenvolve no jovem as suas potencialidades de acordo com as suas necessidades de faixa etária, especificamente. Esses fatos e dinâmicas, a partir da observação ao Grupo Escoteiro Iguariaçá e análise referente à cultura e comunicação organizacional, nos faz articular com alguns aspectos da UEB e, levantam-se algumas questões. O primeiro deles é de que alguns dos adultos voluntários – chefes/escotistas - possuem uma trajetória de mais de 20 anos de movimento escoteiro, neste sentido, sentem-se enraizados ao passado e resistem à atualização de regras e padronização, ou seja, consideram como vigentes as regras de cultura e comunicação organizacional do passado. Fator percebido através do diálogo, da aplicação da cerimônia da bandeira e pela maneira que as atividades se estabelecem. O segundo é que o grupo escoteiro possui pouco engajamento, por parte dos jovens e por parte dos adultos, para que o escotismo se efetive de forma consolidada e atualizada, assim, torna-se menos eficiente impor as regras de padronização. Por fim, outro fator de relevância é considerar a possível falta de fiscalização da UEB, não só sobre o Grupo

Escoteiro Iguariaçá, mas sim de todos os grupos escoteiros, no seguimento dos princípios organizacionais previstos, já que outros grupos escoteiros existem em condições iguais ou parecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o conjunto de todos estes fatores: cultura e comunicação organizacional, têm longa trajetória nas ações dos voluntários, engajamento dos jovens que cria imagens e reputações, que fortalecem as percepções do público externo como um movimento escoteiro planejado, organizado e atento às interações sociais. Entretanto, em relação às regras internas, percebe-se a ausência de fiscalização e acompanhamento.

A partir da observação e análise, constata-se que o grupo além de não corresponder com as orientações previstas para os grupos escoteiros, através da UEB, o Grupo Escoteiro Iguariaçá prejudica a imagem do escotismo, que já possui problemas para se consolidar, já que o escotismo já possui uma imagem difusa, onde é comparado ao exército, desbravadores, ou até bandeirantes, desta forma, todos estes movimentos possuem características semelhantes, mas nenhum é igual. Considerando a complexidade de questões que compreende o escotismo, nesse sentido, a cultura e a comunicação organizacional do movimento escoteiro se percebem de forma debilitada. porque, aparentemente não existe harmonia, sinergia e compreensão para a efetivação destes aspectos organizacionais – por parte da UEB e por parte dos grupos escoteiros - que de suma importância para o reconhecimento e efetivação dos propósitos do movimento escoteiro.

REFERÊNCIAS

- BONFIM, Paula. A **“cultura do voluntariado” no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2010.
- BRAGA, José Luiz. Aprender metodologia ensinando pesquisa: incidências mútuas entre metodologia pedagógica e metodologia científica. In: LOPES, Maria I. V. de; MOURA, Cláudia P. de (Orgs.). **Pesquisa em comunicação: metodologias e práticas acadêmicas**. Porto Alegre: edipucrs, 2016. Disponível em:

<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/Ebooks/Pdf/978-85-397-0803-1.pdf>. Acesso em: 10/11/17.

CELLARD, André. A análise documental. In.: POUPART, Jean. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, s/n. Disponível em: <http://docs12.minhateca.com.br/732580205,BR,0,0,8---CELLARD,-Andr%C3%A9.-A-an%C3%A1lise-documental.-In-POUPART,-Jean%3B-et-all.-A-pesquisa-qualitativa.pdf>. Acesso em: 09/11/17.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2008.

SCHEIN, Edgar. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

STUMPF, Ida Regina C. Pesquisa bibliográfica. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2010.

TORQUATO, Gaudêncio. **Tratado de comunicação: organizacional e política**. São Paulo: Thompson, 2004.

União dos Escoteiros do Brasil. Os primeiros meses de uma tropa escoteira. Curitiba, s/n. Disponível em: http://www.escoteiros.org.br/wp-content/uploads/2016/02/os_primeiros_meses_de_uma_nova_tropa_escoteira.pdf.

Acesso em: 10/11/17.

_____. **POR: princípios, organizações e regras**. 10. ed., Curitiba, 2016. Disponível em: http://escoteiros.org.br/arquivos/documentos_oficiais/por.pdf. Acesso em: 10/11/17.