



ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

**A INFLUÊNCIA DO ESCUTISMO NO DESENVOLVIMENTO DE
*SOFTSKILLS***

Rui Ferreira Guedes

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico do Porto para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por
Prof. Doutor Óscar Bernardes

Porto, julho de 2022



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

**A INFLUÊNCIA DO ESCUTISMO NO DESENVOLVIMENTO DE
*SOFTSKILLS***

Rui Ferreira Guedes

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico do Porto para obtenção do Grau
de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por
Prof. Doutor Óscar Bernardes

Porto, julho de 2022

Resumo

A constante mudança do mercado de trabalho vivida nos dias de hoje, traduz-se numa alteração das necessidades das empresas, nomeadamente nas competências que estas exigem. Esta mudança de paradigma por parte destas, leva a que deixem de dar relevância em reter e atrair pessoas altamente dotadas em *hardskills*, reajutando as suas necessidades nas *softskills*. O voluntariado é uma forma de desenvolvimento de *softskills*, que por sua vez possibilita um melhor desenvolvimento profissional. O voluntariado proporciona ainda as pessoas que nele se inserem a oportunidade de desenvolver competências. O escutismo é um movimento que conta com mais de quarenta milhões de membros em todo o mundo, em Portugal é considerado a maior organização de juventude do país. Deste modo, tornou-se pertinente estudar a influência do escutismo nos dias de hoje quanto ao seu contributo, para a criação e desenvolvimento de *softskills*.

O presente estudo foi realizado através de uma metodologia qualitativa, de forma a explorar e identificar se as *softskills* transmitidas pelo escutismo proporcionavam um maior desenvolvimento profissional e se as mesmas são um fator de diferenciação para o mercado de trabalho. A recolha de dados foi realizada através de entrevistas sobre a forma de questionário a cinco participantes.

Os resultados obtidos através das hipóteses de investigação revelaram que o escutismo desenvolve e transmite competências aos seus associados e que as mesmas são um fator de diferenciação para as organizações. O facto de pertencer ou ter frequentado o escutismo é tido em conta nos processos de recrutamento. Os participantes indicam que o escutismo é uma organização muito bem preparada, mas que por desconhecimento das demais organizações que podem entregar o mesmo que o escutismo entrega, não conseguem afirmar que é a melhor organização para facultar *softskills* aos seus membros. Por outro lado, também foi possível concluir que as *softskills* não são mais importantes que a experiência profissional, mas que, ambas conjugadas são uma mais valia.

Palavras-chave: *softskills*, voluntariado, desenvolvimento profissional, escutismo

Abstract

Nowadays the continuous changes on the labour market cause some alterations in the companies' needs, specifically when we talk about the skills they demand.

This change of paradigm done by companies results in a lack of relevance towards people who are highly equipped with hardskills, not worrying about retaining and attracting them in / to the company. Instead companies readjust their needs based on softskills.

Volunteering is a form of softskills development, which in turn enables better professional development. Volunteering also provides people who are part of it with the opportunity to develop skills. Scouting is a movement that has more than forty million members worldwide. In Portugal it is considered the largest youth organization in the country.

Thus, it has become pertinent to study the influence of Scouting today on its contribution to the creation and development of softskills. The present study was carried out through a qualitative methodology, in order to explore and identify whether the softskills transmitted by scouting provided greater professional development and whether they are a differentiating factor for the job market.

Data collection was conducted through interviews on the form of a questionnaire to five participants.

The results obtained through the research hypotheses revealed that scouting develops and transmits skills to its members and that these are a differentiating factor for organizations. The skills acquired by members differentiate them from their working colleagues. The fact of belonging to or having attended Scouting is taken into account in the recruitment processes. Participants indicate that Scouting is a very well-prepared organization, but that, due to the lack of knowledge of other organizations that can deliver what Scouting delivers, they cannot claim that it is the best organization to provide softskills to its members. On the other hand, it was also possible to conclude that softskills are not more important than professional experience, but that both combined are an asset.

Keywords: softskills, volunteering, professional development, scouting

Agradecimentos

Chegando ao fim o mestrado termina também o meu percurso académico, que sem o apoio de um conjunto importante de pessoas não seria possível às quais deixo o meu mais sincero e profundo agradecimento.

Em primeiro lugar agradeço aos meus pais, ao meu irmão, ao meu padrinho e à minha família pela presença quase diária, apoio incondicional, motivação, paciência e ajuda em todos os momentos do meu percurso.

Um agradecimento especial a Catarina por me ajudar sempre quando foi necessário e por nunca me deixar desistir, sem a ajuda dela não era possível.

Aos meus amigos, aqueles que trouxe e aqueles que me acompanharam durante todo este percurso e que agora levo comigo, agradeço por estarem sempre presentes quando foi preciso, em especial a Joana e ao Pedro.

Um agradecimento importante ao meu orientador Professor Dr. Óscar Bernardes, pela disponibilidade, apoio, orientação e que prontamente se dispôs a ser meu orientador e que acima de tudo nunca me falhou.

Um obrigado a todos os participantes que prontamente se disponibilizaram para contribuir para a realização deste estudo.

Por último, deixo um especial agradecimento ao ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto e a todos os seus docentes por me terem acolhido e proporcionado aprendizagens ao longo destes dois anos.

Muito obrigado a todos!

Índice Geral

Introdução.....	1
Capítulo I - Revisão de Literatura	4
1.1. <i>Softskills</i>	5
1.2. Voluntariado	7
1.2.1. Voluntário	8
1.3. Desenvolvimento profissional.....	9
1.4. Escutismo - O Corpo Nacional de Escutas.....	10
Capítulo II - Metodologia	14
2.1. Enquadramento metodológico	15
2.2. Tipo de estudo	16
2.1. Objetivos do estudo.....	16
2.2. Breve caracterização da amostra.....	17
2.3. Instrumentos de recolha de dados	19
2.4. Procedimento de recolha de dados.....	19
Capítulo III - Apresentação e discussão dos resultados	20
3. Entrevistas.....	21
Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação	26
Limitações do estudo	28
Sugestões para futuras linhas de investigações	28
Referencias Bibliográficas.....	29
Apêndices.....	36
Apêndice A - Entrevista	37
Apêndice B - Consentimento informado	38
Apêndice C - Resposta das entrevistas.....	39
Apêndice D - Fonte das questões da entrevista.....	47
Apêndice E - Relação das <i>softskills</i> transmitidas e desenvolvidas pelo escutismo e as procuradas pelas organizações.....	49

Índice de Figuras

Figura 1: Método Escutista	12
Figura 2: <i>Research Onion</i>	15

Índice de Tabelas

Tabela 1: <i>World Economic Forum</i> vs XIV Conferência HR Portugal	6
Tabela 2: Relação entre os objetivos e as hipóteses	17
Tabela 3: Caracterização da amostra	18
Tabela 4: Competências indicadas pelos participantes	22
Tabela 5: Fonte das questões da entrevista	47
Tabela 6: Relação entre as <i>softskills</i> transmitidas pelo escutismo e as procuradas pelas organizações	49

Introdução

Atualmente o mundo encontra-se em constante mudança, resultando em transformações constantes no mercado de trabalho (Woya, 2019). Estas contínuas mutações que vivenciamos levam a que as organizações tenham de criar e adotar estratégias de forma a reforçarem e alcançarem o posicionamento desejado, havendo uma criação de valor para as organizações (Woya, 2019). Ladeira et al., (2019) afirma que estas oscilações exercem repercussões nos padrões profissionais, gerando uma maior preocupação no que diz respeito à empregabilidade.

Para que as organizações consigam atingir os seus objetivos, é necessário reinventarem-se e procurarem pessoas que sejam capazes de responder às novas exigências do mundo organizacional (England et al., 2019). Os conhecimentos, experiências e saberes, tornam-se relevantes para que consigam realçar o potencial, e deste modo destacarem-se dos seus concorrentes (England et al., 2019).

Conforme Short & Keller-Bell (2021), as organizações cada vez mais valorizam as *softskills*, e assim sendo, as competências técnicas (*hardskills*) deixam de ser suficientes para que as pessoas se consigam destacar no mercado de trabalho. A aquisição de *softskills*, devido às exigências do mercado de trabalho, possibilita uma maior resposta aos desafios laborais presentes hoje em dia (Rodrigues et al., 2017). Deste modo, as organizações pretendem indivíduos que possuam competências que os distingam e que lhes possibilitem executar as suas funções de forma eficaz (Rodrigues et al., 2017).

Serapioni et al., (2013), evidencia que a prática do voluntariado pode traduzir-se na construção e desenvolvimento de competências profissionais e pessoais. Consoante Junior (2020), o voluntariado está diretamente relacionado com o desenvolvimento de *softskills* desde que o mesmo seja realizado de uma forma contínua e regular. Kirsh (2020), considera que integrar uma associação de voluntariado é uma das formas de obter desenvolvimento pessoal e profissional.

“O Escutismo é um movimento à escala mundial reunindo 164 Organizações Escutistas Nacionais, presentes em 224 países e territórios, constituído por mais de 40 milhões de rapazes e raparigas, homens e mulheres em todo o mundo” (Corpo Nacional de Escutas, 2016g). As atividades realizadas no escutismo desenvolvem-se semanalmente com uma duração média de 4 horas, dedicando a cada voluntário cerca de 208 horas por ano (Corpo Nacional de Escutas, 2021). Apesar de esta ser uma das maiores organizações de desenvolvimento juvenil mundial, raramente foram realizados estudos acerca dos benefícios que a mesma pode proporcionar aos que nela se inserem (Jang et al., 2014).

A presente investigação tem como objetivo geral compreender a influência do escutismo nos dias de hoje quanto ao seu contributo para a criação e desenvolvimento de *softskills* nos seus membros. Relativamente aos objetivos específicos pretende-se explorar e identificar se as *softskills* transmitidas pelo escutismo aos seus membros proporcionam um maior desenvolvimento profissional e identificar e compreender se as *softskills* apreendidas no escutismo são um fator de diferenciação para o mercado de trabalho.

A amostra é constituída por escuteiros que se encontrem ativos no escutismo em concreto no Corpo Nacional de Escutas e que tenham pelo menos 18 anos de idade. No que concerne à estrutura deste estudo, encontra-se dividido em quatro capítulos, o primeiro é composto pela revisão da literatura onde são evidenciados os principais conceitos relevantes para o estudo. O segundo capítulo refere a metodologia utilizada, bem como os objetivos, caracterização da amostra e o procedimento de recolha de dados. No terceiro capítulo encontramos a análise e discussão dos resultados obtidos nas entrevistas. Por fim, o último capítulo é composto pela conclusão, referências bibliográficas e apêndices.

Capítulo I – Revisão de Literatura

No presente capítulo são abordados conceitos fundamentais para compreensão do estudo efetuado, tais como, *softskills*, voluntariado, voluntário, desenvolvimento profissional e escutismo.

1.1. *Softskills*

Dentro de um meio organizacional o significado das competências cingia-se às habilidades que um indivíduo adquiria ao longo do seu percurso profissional, através de formações ou cursos profissionais (Silva et al., 2020). Porém, essa ideia começou a alterar-se na Europa e segundo Assunção & Goulart (2016), os diplomas e certificados académicos restringiam o conceito e não permitiam a evolução profissional das pessoas por falta de conhecimentos. O conceito de competências foi reestruturado nos meados dos anos 70 e 80 para um conjunto de qualificações e características que um indivíduo possuía de forma a realizar o seu trabalho com melhor sucesso (Andrade, 2016). Através dos conceitos introduzidos e adaptados para o contexto laboral por Swiatkiewicz (2014), as competências dividiram-se em duas categorias as *hardskills* e *softskills*:

- *Hardskills* - são caracterizadas por competências técnicas associadas a um cargo profissional específico (Hendarman & Cantner, 2017; Swiatkiewicz, 2014). De acordo com Robles (2012), esses tipos de competências conquistam-se através de um currículo, nível de formação ou experiência de trabalho, sendo estas assim de fácil identificação. De acordo com Kyllonen (2013) as *hardskills* são competências que podem ser aprendidas em sala de aula ou em contexto de trabalho. Os conhecimentos ou habilidades específicas, saber escrever, habilitações académicas, gestão de projetos e conhecimentos informáticos, são exemplos de competências que são facilmente tangíveis, mensuráveis e comprovadas Swiatkiewicz (2014).
- *Softskills* - são capacidades ou habilidades para além das académicas (Ngang et al., 2015). Os autores consideram: a comunicação, o pensamento crítico, o trabalho em equipa, a educação, a autoeducação, a ética e a liderança como competências essenciais para o sucesso na atividade profissional de cada um (Ngang et al., 2015). Este conceito agrega um conjunto de capacidades, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que um indivíduo acumula, ou seja, competências não técnicas como a comunicação, empatia, confiança, resiliência que subsequentemente retornam valor quer para o indivíduo como para a organização onde se insere (Agante, 2015).

Segundo Rodrigues (2020) as *softskills* são competências altamente aplicáveis a qualquer contexto laboral. De acordo com um estudo realizado por Swiatkiewicz (2014), as *softskills* são as competências mais valorizadas pelas organizações, em contrapartida as *hardskills* não assumem uma relevância significativa para as empresas, face ao mercado de trabalho torna-se cada vez mais incerto e competitivo. O autor Maniscalco (2010) indica que são as competências técnicas que permitem à pessoa conseguir determinado trabalho, mas que são necessárias competências transversais posteriormente para o manterem.

A evolução para a indústria 4.0 implica a substituição de mão de obra numa grande maioria dos processos por máquinas que se conectam entre si e passam toda a informação necessária (Dias,

2019). A par disto começa-se a valorizar cada vez mais a existência de *softskills*, sendo estas requisitos fundamentais para a construção de profissionais para as indústrias (Dias, 2019). Neste meio industrial as *softskills* entram como meio diferenciador, visto que, as máquinas não possuem capacidades como criatividade, confiança, empatia e solidariedade (Dias, 2019). Os profissionais com estas competências são incentivados a liderar e a formar outros profissionais de modo a enriquecer os mesmos (Sgobbi & Zanquim, 2020).

Segundo Lopes (2021), através de um estudo realizado pelo World Economic Forum que contrastou com um da Ranstad, verificou as *softskills* mais valorizadas pelos recrutadores (ver tabela 1). A mudança da ordem das *softskills* reflete-se nas oscilações vivenciadas no mercado de trabalho e ao valor atribuído pelas empresas as novas qualificações e competências (Cameron & Green, 2019).

Tabela 1: *World Economic Forum vs XIV Conferência HR Portugal*

<u>World Economic Forum</u>		<u>XIV Conferência HR Portugal</u>	
Resolução de problemas complexos	1º	Inteligência emocional	
Pensamento crítico	2º	Trabalho de equipa	
Criatividade	3º	Gestão de pessoas	
Gestão de pessoas	4º	Criatividade	
Trabalho de equipa	5º	Orientação para o cliente	
Inteligência emocional	6º	Pensamento crítico	
Tomada de decisão	7º	Flexibilidade cognitiva	
Orientação para o cliente	8º	Resolução de problemas complexos	
Negociação	9º	Tomada de decisão	
Flexibilidade cognitiva	10º	Negociação	

Sgobbi & Zanquim (2020) mencionam que quando se trata de competências ligadas à criatividade, resolução de problemas e adaptabilidade nunca serão substituídas por máquinas, acrescentando que profissionais que possuam *softskills* são claramente necessários para obtenção de bons resultados empresariais.

Hoje em dia os profissionais têm ser cada vez mais flexíveis e rápidos nas tomadas de decisão face à exigência apresentada pelo atual mercado de trabalho, sendo capazes de dar resposta a estes requisitos, os profissionais devem possuir as competências específicas adequadas (Assunção & Goulart, 2016). Os autores salientam ainda, que tais competências são cruciais em momentos como a contratação de funcionários, rescisões de contrato ou efetivações de contratos, e quem as possui é claramente valorizado pela empresa (Assunção & Goulart, 2016).

Opinião corroborada pelo psicólogo Goleman (2015) que aponta que as *softskills* como habilidades têm por base a inteligência emocional (p.e. resiliência, colaboração e comunicação) que distingue profissionais médios de excelentes.

A evolução dos jovens, de forma a desenvolverem características distintas para além do domínio de conceitos, passa por uma educação em que os obriga a “pensar fora da caixa”, fazendo com que

as crianças cresçam com um espírito crítico, e com que estas conseguindo mais facilmente gerir as suas emoções (Travassos, 2019).

Podemos assim concluir que o conceito de *softskills* pode ser entendido como a combinação de um conjunto de competências pessoais e sociais da pessoa e que levam ao sucesso em cada local de trabalho, sendo estas valorizadas pelas organizações. Assim sendo, é cada vez mais necessário nos tempos de hoje apostar na educação e formação de pessoas a nível de competências emocionais e pessoais (*softskills*).

A forte centralização da educação em competências técnicas no passado, não é suficiente face às constantes mudanças existentes no mundo laboral (Andrews & Hignson, 2010; Kyllonen, 2013). Posto isto, é cada vez mais necessário formar jovens fortes e capazes em ambas as vertentes, respondendo às necessidades supérfluas do mercado de trabalho (Andrews & Hignson, 2010; Kyllonen, 2013).

1.2. Voluntariado

Face ao crescimento constante das necessidades sociais e económicas, o voluntariado assume um papel fulcral na redução destas necessidades Sardinha & Cunha (2013).

Serapioni et al., (2013, p. 29) questionam

O que é voluntariado? Esta é a pergunta para a qual a resposta é algo complexa e diversificada. No caso do voluntariado e tratando-se de um fenómeno global, a sua multidimensionalidade está patente em diferentes práticas, conceptualizações e conceções. Encontramos definições oriundas dos diferentes enquadramentos jurídicos e normativos, de diversas instituições que operam no terreno, de centros de investigação, da pesquisa empírica, assim como definições estipuladas pelos diferentes organismos internacionais. Neste prisma, observa-se o carácter fluido, multidimensional e complexo do conceito.

Em Portugal, a Lei n.º 71/98 da Assembleia da República (1998, p. 5694) define o voluntariado como um “conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas”. O voluntariado é considerado uma “poderosa escola de cidadania”, onde a prática do mesmo ajuda na construção e no fortalecimento de competências de cariz pessoal e profissional (Serapioni et al., 2013).

1.2.1. Voluntário

Segundo o terceiro artigo da Lei n.º 71/98 da Assembleia da República (1998, p. 5694), define-se como voluntário “o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora”. Sendo que o mesmo artigo clarifica que a “A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei.” (Assembleia da República, 1998, p. 5649).

Ser voluntário é assim uma experiência pessoal e associativa relativa aos dons da caridade, solidariedade e serviço (Marques, 2016). Estas ações são partilhadas em conjunto com todos os voluntários e beneficiários, tendo por princípio cumprir o seu papel de cidadão na comunidade (Marques, 2016).

Os voluntários podem ser pessoas com as mais diversas qualificações literárias, mas com o objetivo em comum de desempenhar uma atividade em prol dos outros sem qualquer interesse ou remuneração (Marcos et al., 2013). A Lei n.º 71/98 da Assembleia da República (1998) estabelece no seu artigo 6 referente aos princípios do voluntário que o mesmo se deve cingir pelo princípio da gratuidade que “pressupõe que o voluntário não é remunerado, nem pode receber subvenções ou donativos, pelo exercício do seu trabalho voluntário.” (Assembleia da República, 1998, p. 5649).

No entanto, alguns autores indicam que a ideia de que o voluntário se desgasta sem receber qualquer recompensa monetária não significa que os mesmos não sejam recompensados (Ingen & Wilson, 2016; Müller & Scheffer, 2019). Os voluntários são compensados sob a forma de desenvolver e executar as suas capacidades em várias valências Marques (2016). Gemelli & Oltramari (2020), evidenciam que o voluntário não ser remunerado deve ser entendido sobre a forma de remuneração monetária, pois a retribuição é feita por ordem emocional, ideológica, simbólica ou profissional. O voluntariado confere benefícios individuais bem como retribuições sociais, uma vez que os voluntários desenvolvem diversas competências cívicas (Konwerski & Nashman, 2008; Wilson & Musick, 2000). Por outro lado, um estudo realizado por Sanz et al., (2012), relatam que a participação de colaboradores em atividades de voluntariado permite aos mesmos adquirir novas habilidades e competências, tais como o trabalho em equipa, empatia e liderança.

Conforme um estudo efetuado por Rego et al., (2017), que indica que cerca de 94% das organizações sobre a qual coincidiu a sua amostra, evidenciam a aquisição de competências por parte dos seus trabalhadores em atividades de voluntariado. As competências adquiridas por parte dos funcionários correspondem em 70% a competências sociais e cívicas que são classificadas, segundo a Comissão Europeia, como sendo competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (Rego et al., 2017). A União Europeia (2018) refere que estas competências incluem as competências de literacia, multilingues, matemática e no domínio das ciências, da tecnologia e da engenharia, digitais, pessoas, sociais e capacidade de aprender a aprender, cidadania, empreendedorismo, sensibilidade e expressão culturais que permitem ao indivíduo participar de forma eficaz e construtiva na vida social e laboral. O autor Rego et al., (2017), evidencia a

importância do voluntariado na estimulação das *softskills*, bem como a aquisição de novas competências através do mesmo.

O desenvolvimento de uma pessoa através do voluntariado tem influência na constituição da sua identidade, sendo este caracterizado pelo ambiente que é criado à volta das organizações nas quais os voluntários se inserem, podendo predominar sentimentos de importância e valorização que façam com que o voluntário se sinta bem dentro deste meio (Athayde, 2005; Monteiro & Maia, 2009). O trabalho do voluntário é fortemente motivado pela possibilidade de quem se insere nele pôr em ação diferentes conhecimentos e habilidades (Monteiro & Maia, 2009). Distintos voluntários vêm aqui uma oportunidade de desenvolver novas experiências, conhecimentos, competências e habilidades (Clary et al., 1998; Müller & Scheffer, 2019).

Silva (2013) afirma que os efeitos de experiências vivenciadas em atividades de voluntariado têm aplicação posterior na saúde, nas competências profissionais e pessoais e nas mudanças comportamentais dos seus voluntários. “... o voluntariado representa um fator chave no desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos.” (Kirsh; 2020).

1.3. Desenvolvimento profissional

O desenvolvimento profissional ocorre ao longo da vida através de experiências que o indivíduo vivencia e do resultado que advém das mesmas, sendo visto como uma passagem por várias experiências ao longo da nossa vida e que originam competências coletivas e individuais (Pimentel, 2008). Paquay et al., (2012) & Mourão et al., (2014) referem-se a este conceito como um processo no qual o indivíduo através de conhecimentos afetivos, cognitivos e comportamentais, desenvolve conhecimentos e habilidades que adquire. Por outro lado Monteiro & Mourão (2017) definem o desenvolvimento profissional como um processo de evolução pessoal ao nível de qualidades, competências ou capacidades resultantes de um crescimento, progressão ou evolução. Independentemente de termos terminado a nossa formação há muito ou pouco tempo, os factos estão sempre a mudar e o nosso conhecimento está sempre em fluxo constante (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2014). Resumindo, os autores afirmam que o desenvolvimento profissional resulta das vivências experienciadas pelo indivíduo ao longo do seu percurso e que este retira delas um crescimento a nível de conhecimentos e competências.

As pessoas passam a ser o principal foco face às constantes mudanças que se têm verificado nas organizações, sendo as mesmas o principal fator de diferenciação (Monteiro & Mourão, 2017). Devido a estas oscilações de mercado, Mourão et al., (2014) indicam que as empresas passam a recrutar, atrair e reter na empresa os trabalhadores qualificados e a aprendizagem informal assume nas mesmas um papel fundamental (Cachapa, 2012).

Salas et al., (2008), cita que as organizações que fornecem as suas equipas formações para desenvolverem as suas competências, contribuem para um maior desenvolvimento dos conhecimentos, capacidades e atitudes dos mesmos. A prática de tarefas num ambiente de equipa segundo proporciona uma melhor aprendizagem por parte dos seus membros (Vygotski, 2008). O

diálogo em equipa possibilita o desenvolvimento de capacidades como divisão de tarefas, partilha de experiências, gestão de tempo e resolução de problemas (Dias, 2009).

A aprendizagem, maioritariamente, ocorre de forma informal, dentro ou fora das organizações e a maior parte do conhecimento utilizado para o desempenho de uma função é adquirido pela aprendizagem informal (Choi & Jacobs, 2011; Streumer, 2006). Wan et al., (2012) consideram que a interação com os outros é uma das formas de aprendizagem mais importantes.

O voluntariado estimula novos conhecimentos e competências ao mesmo tempo que possibilita colocar em prática conhecimentos já adquiridos, permitindo manter contacto com o mundo laboral e aumentar a possibilidade de obtenção de emprego, tendo em conta que a maioria dos indivíduos valoriza os valores inerentes à prática de voluntariado como a responsabilidade e disponibilidade (Santos, 2001).

Para Barrosa (2020), cargos pedagógicos ligados a educação não-formal, permitem desenvolver competências de trabalho em equipa e conseqüentemente desenvolvimento profissional. O apoio às organizações sem fins lucrativos é essencial do ponto de vista de desenvolvimento de competências nos seus voluntários, levando ao desenvolvimento pessoal e profissional como a um maior desempenho do mesmo a nível organizacional (Pinto, 2016).

Corpo Nacional de Escutas (n.d.)

(...) é uma associação de educação não-formal cuja finalidade é a educação integral de crianças e jovens de ambos os géneros. A educação dos jovens é feita tendo por base o voluntariado adulto, em conformidade com as finalidades, princípios e métodos concebidos pelo Fundador do Escutismo, Baden Powell, e vigentes na Organização Mundial do Movimento Escutista.

1.4. Escutismo – O Corpo Nacional de Escutas

O escutismo é um movimento mundial que conta com mais de quarenta milhões de membros e em Portugal existem quatro associações vinculadas ao Movimento Mundial Escutista, a Associação dos Escoteiros de Portugal, a Associação de Guias de Portugal, a Fraternidade Nuno Álvares e o Corpo Nacional de Escutas, sendo esta última a maior organização de juventude (Corpo Nacional de Escutas, 2016a; Corpo Nacional de Escutas, 2016c; Corpo Nacional de Escutas, 2016d). Qualquer jovem ou adulto pode integrar o Corpo Nacional de Escutas, sendo a adesão de forma voluntária (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

De acordo com o Corpo Nacional de Escutas (2016b), “a missão do Escutismo é contribuir para a educação dos jovens, através de um sistema de valores baseado na Promessa e Lei Escutistas, ajudando a construir um mundo melhor onde as pessoas são realizadas enquanto indivíduos e desempenham um papel construtivo na sociedade.”

O movimento escutista está organizado de forma a que o desenvolvimento de competências não seja a prioridade no seu começo de vivência, mas devido às atividades que o movimento proporciona em natureza e ligadas ao trabalho em equipa, possibilita aos jovens um crescimento

individual a nível de capacidades e competências, que posteriormente levam para a sua vida adulta e profissional (Barrosa, 2020).

O método escutista aplicado no Corpo Nacional de Escutas (2019) tem por base o elemento pedagógico original e identitário do seu fundador. Este método é constituído por:

- Lei e Promessa;
- Relação Educativa;
- Mística e Simbologia;
- Vida na Natureza;
- Aprender Fazendo;
- Sistema de Patrulhas;
- Sistema de Progresso.

A lei e a promessa são os pilares de toda a ação praticada no escutismo, agregando e apresentando valores para todo o movimento mundial (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

A relação educativa centra-se na relação entre o adulto e o jovem, que de secção para secção é mais ou menos influente (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Tem como objetivo o desenvolvimento dos jovens de forma autónoma, sendo a intervenção do adulto uma segurança para quando for preciso e para o que for preciso (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

A mística e a simbologia do escutismo diferem de secção para secção, no entanto qualquer uma delas centra-se na vivência escutista, posto que cada secção vive num imaginário, ambiente, espírito e linguagem próprios que faz com que os jovens sintam que pertencem a um grupo (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

A vida na natureza é um dos elementos mais marcantes no método escutista, aproveitando-se todos os recursos e benefícios que a mesma lhes pode dar (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Desde sempre a vida na natureza faz parte da essência do escutismo, sendo os seus membros uns privilegiados por poderem realizar atividades na mesma (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

É objetivo do escutismo que os seus jovens se desenvolvam nas suas capacidades para que se tornem membros ativos da sociedade (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Para tal o desenvolvimento resulta no aprender fazendo, e não apenas no ouvir ou ver como se deve fazer, é necessário experimentar, sentir e presenciar certos momentos para evoluir (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Este desenvolvimento é proporcionado através de atividades, vivências e experiências criadas num ambiente seguro (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

O sistema de patrulhas, idealizado pelo fundador, é o método pelo qual os jovens se organizam em pequenos grupos e dentro dos mesmos dividem cargos, se organizam, estabelecem relações e assumem diversas tarefas em prol do bem comum (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Este sistema

é assim um método de vivência em democracia, solidariedade e responsabilidade entre os mesmos (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

O sistema de progresso, vai ao encontro da finalidade do escutismo, que é a promoção do autodesenvolvimento dos jovens (Corpo Nacional de Escutas, 2019). O sistema de progresso permite assim ao jovem atingir os objetivos educativos da secção e motivar os mesmos a serem e fazerem melhor dia após dia, permitindo aos mesmos adquirir hábitos de análise e planeamento das suas vidas (Corpo Nacional de Escutas, 2019).

Figura 1: Método Escutista



Fonte: Corpo Nacional de Escuta (2019)

Fazem parte dos objetivos educativos do Corpo Nacional de Escutas o desenvolvimento e evolução nas áreas de desenvolvimento físico, afetivo, caráter, espiritual, intelectual, social de forma a terem um desenvolvimento pessoal, mas também um desenvolvimento a nível de conhecimentos, competências e atitudes que são desenvolvidos através dos vários métodos acima referenciados (Corpo Nacional de Escutas, 2016e).

Para que os jovens se desenvolvam é essencial o papel dos seus voluntários/dirigentes/candidatos a dirigentes/adultos, pois estes têm um papel fulcral enquanto meio de transmissão de conhecimentos, competências e atitudes para os jovens (Corpo Nacional de Escutas, 2016f). Por este motivo o escutismo assegura um programa de formação assente no saber-saber, saber-fazer e saber-ser, garantindo que todos os seus adultos são capazes de desenvolver o papel que lhes é atribuído e permitindo que os mesmos se desenvolvam pessoalmente a si mesmos através da formação (Corpo Nacional de Escutas, 2016f). O fim da formação culmina com o compromisso do

adulto perante a lei do escuta e os princípios do Corpo Nacional de Escutas, através da promessa de dirigente onde o mesmo assume os seus direitos, deveres e obrigações (Corpo Nacional de Escutas, 2016f).

Conforme Carvalho & Baptista (2004) os educadores em contextos não formais possuem competências profissionais, que são posteriormente transmitidas aos seus jovens permitindo aos mesmos que se desenvolvam e aprendam essas mesmas competências.

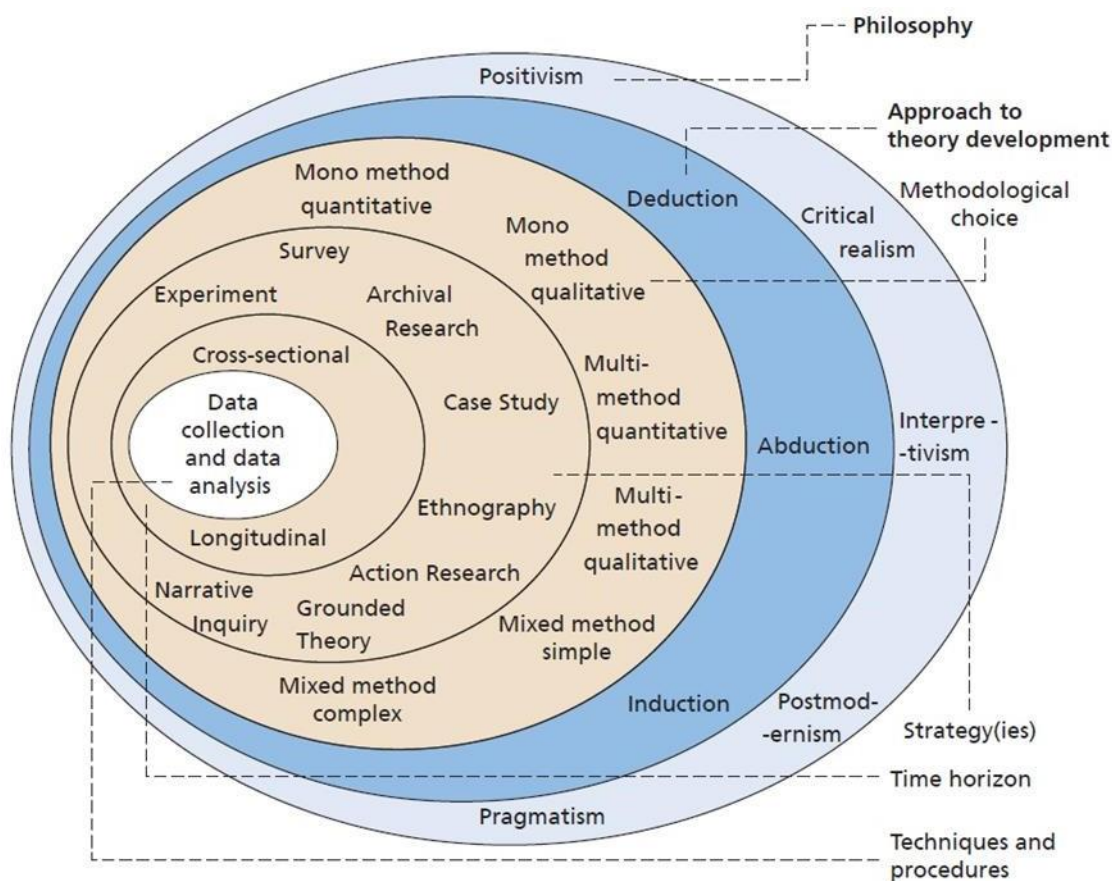
Capítulo II - Metodología

2.1. Enquadramento metodológico

Neste capítulo é apresentada a metodologia usada no estudo, os objetivos específicos e as hipóteses do estudo, a caracterização dos membros e o procedimento de recolha de dados.

A metodologia utilizada na presente investigação é o método research onion desenvolvido por Saunders et al., (2019), figura 2.

Figura 2: *Research Onion*



Fonte: Saunder et., al (2019)

2.2. Tipo de estudo

O processo de uma investigação começa de fora para dentro, sendo necessário definir o estudo, redigir uma revisão sistemática da literatura, orientar a investigação, seleccionar a amostra, recolher e analisar dados e escrever a dissertação (Saunders et al., 2019).

A metodologia *research onion* de é constituída por seis camadas, sendo as mesmas à filosofia da pesquisa, abordagem da pesquisa, estratégia da pesquisa, escolha da pesquisa e horizonte temporal da pesquisa (Saunders et al., 2019).

A presente investigação foi conduzida por uma filosofia epistemológica, sendo esta uma das mais usadas no que toca a pesquisas científicas, na qual se aborda os factos e se encontram informações que se possam comprovar após testes rigorosos (Saunders et al., 2019). A filosofia toma uma posição positivista, aplicando-se questões e hipóteses que serão avaliadas e analisadas ao longo da pesquisa científica (Saunders et al., 2019). A abordagem da pesquisa usada é indutiva, permitindo um movimento do específico para o geral, ou seja, é possível analisar e recolher dados antes da revisão sistemática da literatura, já que esta abordagem é associada a estudos mais qualitativos (Saunders et al., 2019). A estratégia de pesquisa será em forma de estudo de caso, focada numa ou mais áreas ou numa ou mais pessoas, o que permitirá estabelecer ligações entre as diferentes características da informação que se vai recolher (Saunders et al., 2019). A pesquisa será efetuada segundo um método mono, isto é, uma pesquisa qualitativa ou quantitativa. No presente estudo científico vai optar-se por um método qualitativo com recurso a entrevistas semiestruturadas à amostra sob a forma de questionário (Saunders et al., 2019). O período temporal será transversal, visto que o estudo vai ser realizado num determinado período específico. Por fim, será realizada a análise e recolha dos dados (Saunders et al., 2019).

Esta opção foi eleita por responder melhor às necessidades da problemática em análise, visto que as entrevistas serão feitas a escuteiros que estão no ativo, ou seja, a pessoas com familiaridade e prática com a problemática e devido à escassez de estudos sobre a temática.

2.3. Objetivos do estudo

O objetivo geral (OG) deste estudo é compreender a influência do escutismo, nos dias de hoje quanto ao seu contributo para a criação e desenvolvimento de *softskills* nos seus membros. Partindo deste objetivo geral foram definidos dois objetivos específicos (OE) e cinco hipóteses de investigação (HI) relacionadas a cada um desses objetivos:

- 1) (OE) Explorar e identificar se as *softskills* transmitidas pelo escutismo aos seus membros proporcionam um maior desenvolvimento profissional.
- 2) (OE) Identificar e compreender se as *softskills* apreendidas no escutismo são um fator de diferenciação para o mercado de trabalho.

Tendo em conta os objetivos específicos estipulados para o estudo, formaram-se as seguintes hipóteses:

- H1: O escutismo proporciona a aprendizagem e desenvolvimento de *softskills* nos seus membros.
- H2: As *softskills* são mais relevantes que a experiência profissional.
- H3: As *softskills* desenvolvidas e transmitidas através do escutismo são as procuradas pelas organizações.
- H4: Existe diferença entre um trabalhador que é/foi escuteiro e um que não foi.
- H5: Ser escuteiro é relevante num processo de recrutamento.

Tabela 2: Relação entre os objetivos e as hipóteses

Objetivo	Hipóteses
Explorar e identificar se as <i>softskills</i> transmitidas pelo escutismo aos seus membros proporcionam um maior desenvolvimento profissional.	H1/H4
Identificar e compreender se as <i>softskills</i> apreendidas no escutismo são um fator de diferenciação para o mercado de trabalho.	H2/H3/H5

Fonte: Elaboração própria

2.4. Breve caracterização da amostra

A amostra é constituída por cinco escuteiros da região de Braga que já se encontram empregados, com idades compreendidas entre os 24 e os 45 anos. Destes, três integram o núcleo de Vila Nova de Famalicão, um do núcleo de Guimarães e um do Núcleo de Braga. McDonald & Eisenhardt (2017) mencionam que a partir de um determinado número de entrevistas a informação obtida através das mesmas não acrescenta valor ao estudo. Nesse momento atinge-se a saturação das respostas que, por norma, é critério da amostra quando se realizam estudos qualitativos (McDonald & Eisenhardt, 2017).

Tabela 3: Caracterização da amostra

	Sexo	Habilitações Literárias	Idade	Cargo/Função?	Localização	Número e Localidade do Agrupamento	Ligação ao CNE (em anos)
Participante 1	Masculino	Licenciado em Engenharia Eletrónica e Informática	45	Chefe Adjunto de Clã/Sócio Gerente	Vila Nova de Famalicão	089 - Delães	29 anos
Participante 2	Masculino	Curso Profissional de Eletrónica e Automação	28	Chefe Adjunto de Alcateia/Operador de CNC	Vila Nova de Famalicão	464 - Telhado	21 anos
Participante 3	Masculino	Licenciado em Engenharia Mecânica	26	Candidato a Dirigente/Presidente do Conselho Nacional da Juventude	Guimarães	455 - Vermil	20 anos
Participante 4	Feminino	Licenciatura em Contabilidade	25	Candidato a Dirigente/Auditora Financeira	Braga	460 - Maximinos	8 anos
Participante 5	Feminino	Licenciatura em Psicologia	24	Candidato a Dirigente/HR Trainee	Santo Tirso	185 - Areias	18 anos

Fonte: Elaboração própria

2.5. Instrumentos de recolha de dados

Para a realização deste estudo, as técnicas de recolha de dados escolhidas foram a entrevista semiestruturada e a aplicação de um questionário sob a forma de entrevista.

A entrevista consegue explorar ideias, testar respostas, perceber os motivos e os sentimentos dos entrevistados. A entrevista tem por sua grande vantagem a adaptabilidade e a informação pormenorizada que uma resposta aberta não transmitiria (Bell, 2010). Esta técnica permite ao entrevistador ter uma flexibilidade dentro da estrutura da entrevista, tendo também o entrevistado liberdade de exprimir a sua opinião e a possibilidade de o entrevistador reconduzir a entrevista (Silva et al., 2021). Permite uma margem considerável de movimentos dentro de sua estrutura, tendo o entrevistado liberdade de falar sobre o assunto e exprimir as suas opiniões, permitindo ao entrevistador reconduzir a entrevista cada vez que o entrevistado se afaste dos objetivos preconizados, bem como permitir a análise de questões que o entrevistado realce importantes para o estudo permitindo ao mesmo ser mais completo e preciso (Silva et al., 2021).

2.6. Procedimento de recolha de dados

O pedido de colaboração / consentimento informado foi lido ao participante antes da realização da entrevista de forma a terem a possibilidade de colocar as questões que surgissem em relação aos objetivos, etapas e métodos do estudo. O pedido assegurava o anonimato dos participantes e de toda a informação recolhida, participação voluntária e informada, a confidencialidade e a restituição dos dados recolhidos.

As aplicações do questionário sob a forma de entrevista foram realizadas a todos os participantes via Zoom. O questionário aplicado aos participantes era composto pelas seguintes questões:

- 1) Depois de lida a introdução a este questionário, o conceito de *softskills* é-lhe familiar?
- 2) Considera muito importante o papel das *softskills* no mundo laboral atual?
- 3) As *softskills* mais importantes para o sucesso no trabalho, em geral, são?
- 4) As *softskills* são mais importantes do que a experiência profissional?
- 5) Como avalia o papel do escutismo no desenvolvimento da sua pessoa como cidadão?
- 6) Considera o escutismo a organização mais bem preparada para facultar outras aprendizagens e saberes aos jovens?
- 7) Que aptidões ou competências sente que desenvolveu no escutismo?
- 8) Sente que essas características e aptidões o diferenciam dos seus colegas laborais?
- 9) Considera o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem *softskills*?
- 10) Alguma vez sentiu que o facto de ter uma experiência escutista no CV fez diferença num processo de recrutamento / progressão de carreira?

Capítulo III – Apresentação e discussão dos resultados

3. Entrevistas

Neste capítulo serão discutidos e apresentados os resultados obtidos através das entrevistas, será ainda realizado uma análise das respostas dos participantes.

1) Depois de lida a introdução a este questionário, o conceito de *softskills* é-lhe familiar?

Relativamente à primeira questão colocada aos participantes apenas o participante 2 desconhecia o conceito, mas após lida a introdução o mesmo afirmou conhecer o conceito de *softskills*. Os restantes participantes consideram o conceito familiar. Através dos resultados apresentados pelos entrevistados podemos validar a hipótese 1.

2) Considera muito importante o papel das *softskills* no mundo laboral atual?

Na questão número 2 todos os participantes consideram as *softskills* importantes no mundo do trabalho. O participante 3 acrescenta que “... José Neves que o ano passado lançava dados a mostrar que 40 ou 50 por cento daquilo que hoje os empregadores procuram tem a ver com *softskills* e não com *hardskills*”. As *softskills* têm aplicabilidade em qualquer contexto de trabalho e as mesmas são as mais valorizadas pelas organizações (Rodrigues, 2020; Swiatkiewicz, 2014). O participante 1 ressalva que “as skills técnicas podem sempre ser desenvolvidas e se houver plano de formação nas empresas as skills técnicas são sempre possíveis de aprender”, por sua vez o participante 5 afirma que “...são estas *softskills* que distinguem os bons trabalhadores dos muito bons”. Certas *softskills* distinguem profissionais médios de fenomenais e profissionais com determinadas *softskills* lideram e fazem com que os outros colaboradores se enriqueçam e evoluam (Sgobbi & Zanquim, 2020). As *hardskills* podem ser aprendidas em contexto laboral. Com base nas respostas da amostra podemos validar a hipótese 3 (Kyllonen, 2013).

3) As *softskills* mais importantes para o sucesso no trabalho, em geral, são?

Ngnag et al., (2015) referem como *softskills* essenciais para o sucesso laboral a comunicação, pensamento crítico, trabalho em equipa, educação, autoeducação, ética e liderança. Existem ainda *softskills* que acrescentam valor para o sucesso da organização tais como, a comunicação, empatia, confiança e resiliência (Agante, 2005). No entanto, o participante 3 ressalva que dependendo do cargo ou função existem determinadas *softskills* que mais se adequam a cada. O participante 1 considera que “quando contrato alguém para a empresa segundo os quadros de valores da empresa, quase toda a gente que trabalha comigo é escuteiro, ou foi escuteiro porque há ali um quadro de valores que é comum”. Através de Lopes (2021) evidenciamos como as *softskills* mais valorizadas: inteligência emocional, trabalho em equipa, gestão de pessoas, criatividade, pensamento crítico, flexibilidade cognitiva, resolução de problemas complexos, tomada de decisão e negociação. Em suma, é possível validar a hipótese 3, através das respostas obtidas pela amostra.

Tabela 4: Competências indicadas pelos participantes

Participante	<i>Softskills</i> mais importantes
1	Trabalho em equipa; gestão de emoções; empatia
2	Respeito pelo próximo; trabalho em equipa; entreaajuda
3	Capacidade de relacionamento; adaptabilidade; resolução de problemas; organização
4	Autonomia; organização; gestão de tempo; comunicação
5	Proatividade; resiliência; comunicação; empatia; trabalho em equipa; pensamento crítico

4) As *softskills* são mais importantes do que a experiência profissional?

Na presente questão tivemos o participante 2,3 e 4 a não considerarem as *softskills* mais importantes que a experiência profissional, salientando que as mesmas se complementam uma à outra. O participante 3 declara “não sei se são mais importantes, acho que ambas podem desempenhar papéis diferentes. A experiência profissional tem coisas que as *softskills* não têm. Às vezes na equipa precisamos de ter experiência profissional porque nos dá respostas mais imediatas, às vezes procuramos mais *softskills* porque procuramos formar pessoas e ter uma lógica de crescimento com as pessoas”. O participante 4 indica que as *softskills* podem “distinguir positivamente os profissionais uns dos outros” e os participantes 1 e 5 afirmam que as *softskills* são mais importantes que a experiência profissional em diferentes perspetivas. O participante 1 realça que pode “...ter alguém espetacular com as skills técnicas todas, mas vai chegar a um momento em que essa pessoa não tem capacidade em trabalhar em equipa, não é resiliente, não tem empatia com o próximo, cria sempre confusões. Eu posso ter a pessoa com a capacidade técnica, mas se não tiver a pessoa que me vai ajudar”. Por outro lado, o participante 5 relata que “se tivermos dois colaboradores exatamente com o mesmo CV nível de *hardskills*, o que os vai distinguir durante um processo de recrutamento são as *softskills* que serão observadas durante as várias etapas do processo.”, nomeadamente nos “*assessment* são avaliadas competências como a comunicação, trabalho em equipa, iniciativa, proatividade, entre outros, ou seja, são tidas em conta *softskills*”.

Relativamente à presente questão não foi possível validar a hipótese 2.

5) Como avalia o papel do escutismo no desenvolvimento da sua pessoa como cidadão?

O participante 1 ressalva que “o escutismo é quase como se fosse um laboratório, onde podes testar, falhar e experimentar enquanto estás no teu percurso de educando”, o participante 3 refere que “a questão da participação, saber participar, participar em fóruns, a questão de responsabilidade, a questão da liderança de equipas, a questão de relacionamento, tudo isso foram *softskills* que aprendi no escutismo e que o escutismo me deu em grande parte.”, o participante 4 lavra que “os jovens... adquirem uma educação não formal de valores e capacidades que culmina em pessoas mais conhecedoras, respeitadoras e necessariamente melhores cidadãos” e o participante 5 revela “que o escutismo tem um papel bastante significativo... não só pela transmissão de valores, experiências de vida, mas também pelas *softskills* que são aprimoradas”. Segundo Corpo Nacional de Escutas (2019), é objetivo do escutismo que os jovens se desenvolvam e sejam membros ativos na sociedade onde se inserem. Faz parte do método escutista a filosofia do aprender fazendo, onde o jovem faz, experimenta, sente, pode errar e conseqüentemente evoluir através dessas experiências proporcionadas. Pimentel (20008), evidencia que o desenvolvimento profissional ocorre ao longo da vida, através de experiências. Em suma, a presente questão validou a hipótese 1.

6) Considera o escutismo a organização mais bem preparada para facultar outras aprendizagens e saberes aos jovens?

Os participantes 1,2,4 e 5 afirmam que do conhecimento que têm é a mais bem preparada, no entanto, não têm método de comparação entre outras organizações. O participante 1 refere que “o escutismo é o caminho para a felicidade, mas não é o único, nós não temos o monopólio das boas ações. Porém, hoje o escutismo é muito bem organizado, o jovem estando nos lobitos, exploradores, pioneiros, caminheiros, mesmo quando entra mais tarde entra numa dinâmica que se torna natural de estar na organização”. O participante 2 indica “não tenho conhecimento de nenhuma outra organização que faça tanto como o escutismo faz. No fim da tua vida escutista tu saís um Homem completo, aprendes a ser independente, a viver com pouco, a cozinhar para ti, a passar três dias no meio do nada com poucos recursos e a saber fazer tudo...”. O participante 5 acrescenta ainda que “é uma organização muito bem estruturada, com capacidades para cumprir os seus objetivos junto da sociedade, nomeadamente no que diz respeito ao envolvimento e apoio prestado aos jovens no que diz respeito ao seu desenvolvimento pessoal, capacitando-os a dar uma contribuição positiva para a sociedade”. Por outro lado, o participante 3 indica que o escutismo tem de evoluir em alguns aspetos tais como “ser capaz de dar mais responsabilidade, de fundamentar essa parte de obrigar essas pessoas mais jovens a ter mais responsabilidade e a assumir mais responsabilidade sem ter medo que as pessoas errem e que façam algumas asneiras... experiências que acontecem dentro do escutismo acontecem muito tarde no escutismo, tens experiências democráticas, experiências de participação que muitas vezes estão ligadas da idade dos 18 aos 22, que na minha opinião é uma idade já tarde para acontecer, que deviam acontecer entre os 14 e os 18”. Na presente questão não se consegue validar a hipótese 1 visto que, a maioria da amostra diz não conhecer mais

organizações que facultam saberes e aprendizagens aos jovens sem ser o escutismo, mas que o mesmo está bem preparado para tal.

7) Que aptidões ou competências sente que desenvolveu no escutismo?

O participante 1 descreve que desenvolveu no escutismo a aptidões como, ser resiliente, espírito de equipa, empatia e gestão de emoções. O participante 3 refere a “responsabilidade, gestão de equipa, gestão de pessoas, participação, pensamento, pensamento estruturado, opinião, resiliência, gestão projetos, a parte de metodologia de gestão de projeto”. Hoje em dia os profissionais têm de ser mais flexíveis e rápidos nas tomadas de decisão face à exigência do mercado e serem capazes de dar resposta às novas exigências (Assunção & Goulart, 2016). O participante 2 lavra que não pode dizer que desenvolveu as competências só pelo escutismo, mas que “tudo o que sei fazer na vida sei fazer melhor a custa do escutismo”, citou capacidades como espírito de equipa, respeito, trabalhos manuais e construções. Travassos (2019) evidencia que características e capacidades que se distinguem e que os levam a “pensar fora da caixa” leva a que os mesmos tenham espírito crítico e consigam gerir as suas emoções de uma forma mais natural. Os participantes 4 e 5 destacaram competências como autonomia, gestão de equipa, pontualidade, organização, comunicação, procura de obter novos conhecimentos, comunicação, empatia, criatividade e pensamento crítico. A presença de jovens em atividades de cariz voluntário a aquisição de capacidades e competências de trabalho em equipa, trabalho com diversidades, empatia e liderança. (Sanz et al., 2012). Lopes (2021) identifica como as *softskills* mais valorizadas: inteligência emocional, trabalho em equipa, gestão de pessoas, criatividade, pensamento crítico e flexibilidade cognitiva. O desenvolvimento profissional ocorre através da evolução pessoal de cada indivíduo a nível de competências ou capacidades (Monteiro & Mourão, 2017). Por meio das respostas a esta questão validamos as hipóteses 1 e 3.

8) Sente que essas características e aptidões o diferenciam dos seus colegas laborais?

Relativamente a esta questão todos os participantes assumem que o escutismo tem um papel forte nesse aspeto. O participante 1 refere ainda que “parece que fazemos as coisas de forma diferente, pelas experiências que tivemos dão-nos uma perspetiva diferente do mundo... porque?... vais querer deixar o mundo um pouco melhor que o encontraste e só esta perspetiva de não estares a fazer para ti, mas estares a fazer para os outros tem um sabor diferente nas pessoas”. Segundo o Corpo Nacional de Escutas (2016e), um dos seus objetivos é permitir que os jovens se desenvolvam em várias áreas de forma a terem um desenvolvimento pessoal e um desenvolvimento a nível de competências, conhecimentos e atitudes. Além disso é missão do escutismo que os jovens se desenvolvam e tenham um papel ativo na sociedade (Corpo Nacional de Escutas, 2016e). No mundo laboral atual não basta apenas possuir competências técnicas é necessário que os jovens sejam fortes e capazes quer nas *hardskills* como nas *softskills*, de modo a responder às necessidades existentes. Com as respostas dadas pela amostra podemos validar a hipótese 4.

9) Considera o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem *softskills*?

À presente questão todos os participantes afirmam que o escutismo é uma das formas de os jovens desenvolverem *softskills*. O participante 1 realça que “temos um sistema de progresso, sistema de patrulhas, quadro simbólico e todas as componentes do método contribuem para isso”, o participante 4 acrescenta que “o escutismo ... coloca os jovens a experienciar o máximo de tarefas/cargos/cenários o que leva a estes terem que ser adaptáveis, desenrascados, curiosos e com a evolução tornarem-se autónomos”. O sistema de progresso é a promoção ao autodesenvolvimento do jovem, permitindo ao mesmo atingir objetivos e motivar-se ao alcançar os mesmos no seu dia a dia (Corpo Nacional de Escutas, 2019). O sistema de patrulhas é um método pelo qual os jovens se organizam, dividem tarefas, trabalham em grupo em prol do bem coletivo (Corpo Nacional de Escutas, 2019). Os jovens desenvolvem-se nas áreas físico, afetivo, carácter, espiritual, intelectual e social Corpo Nacional de Escutas (2016e). Segundo Carvalho & Baptista (2004) educadores em contextos não formais, o caso do escutismo, transmite e permite que os seus jovens desenvolvam competências. Com base na análise realizada às respostas podemos validar a hipótese 1.

10) Alguma vez sentiu que o facto de ter uma experiência escutista no CV fez diferença num processo de recrutamento / progressão de carreira?

O participante 1 ressalva que em todas as suas entrevistas o facto de ser escuteiro teve um peso no processo de recrutamento, acrescenta mesmo que “quando trabalhava para outras empresas dizia sempre que era escuteiro”, no entanto refere também que “há muita gente que começa a afirmar que é escuteiro e não o foi, porque há uma diferença que é importante, há gente que andou nos escuteiros e há gente que foi escuteiro e até se acrescenta que quem é escuteiro nunca deixa de ser, mas eu conheço algumas pessoas que passaram nos escuteiros”. O participante 2 indicou que apenas teve um processo de recrutamento, porém indica que “ele recrutou-me no meu entender, porque achou que era uma aposta segura pelo conhecimento que ele tinha meu, pelo que ele via que eu fazia no escutismo”. O candidato 3 nunca passou por um processo de recrutamento, os dois cargos que auferiu e auferir foram conseguidos através de eleições. Contudo, o cargo que detém é pelos escuteiros e manifestou ainda que “em conversas ou em momentos de negociação, o ser escuteiro e estar no currículo ajuda imenso a nível de credibilidade e ação”. O participante 4 não obteve nenhum feedback acerca da questão, no entanto considera que o facto de ter referência ao escutismo no seu curriculum vitae é uma mais valia. Por fim, o participante 5 relata também que não obteve feedback, no entanto “ao falar com um chefe de departamento da área onde estou inserida (Relações Humanas), falhei-lhe dos escuteiros e ele demonstrou-se bastante agradado”. Com base nas respostas apresentadas pela amostra e com base em experiências próprias ou pelo feedback obtido por outras pessoas, valida-se assim a hipótese 5.

Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação

O presente estudo teve como objetivo geral compreender a influência do escutismo, nos dias de hoje quanto ao seu contributo, para a criação e desenvolvimento de *softskills* nos seus membros. De forma a atingir o objetivo geral foram definidos objetivos específicos e hipóteses de investigação, realizando um estudo qualitativo, sendo a amostra composta por chefes/candidatos a dirigentes voluntários do Escutismo – Corpo Nacional de Escutas.

Através das respostas podemos validar a hipótese 1 através das questões 1, 5, 7 e 9. Em suma concluímos que o conceito de *softskills* é atual pela fácil compreensão e identificação por parte dos participantes. O escutismo tem um papel muito importante no que toca ao desenvolvimento pessoal dos participantes, identificando o mesmo como uma escola onde é permitido errar e desenvolver diversas competências através de aprendizagens que vão tendo ao longo do seu percurso. Foram enumeradas competências como: responsabilidade, autonomia, comunicação, gestão de equipa, espírito de equipa, resiliência e gestão de emoções. Por fim, todos os participantes consideram o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem *softskills*. Face à análise realizada, concluímos que o escutismo proporciona aprendizagens e o desenvolvimento de *softskills* nos seus membros, validando assim a hipótese 1.

A hipótese 2 não foi validada através da questão 4, pois dos participantes apenas dois têm a tendência em colocar as *softskills* à frente da experiência profissional, recorrendo à comparação do recrutamento entre duas pessoas com as mesmas *hardskills* sendo as *softskills* que os vão distinguir num *assessment* e pelo facto de a longo prazo uma pessoa que não possuía *softskills* irá falhar num determinado momento por não as possuir. No entanto, os restantes participantes não consideram as *softskills* mais importantes que a experiência profissional, relatando que uma completa a outra, e que por vezes face à necessidade imediata das organizações, é necessário dar mais relevância à experiência profissional que ao *ramp up* de alguém que só possuía as *softskills* necessárias.

As questões 2, 3 e 7 permitiram validar a hipótese 3, através da relação entre as questões (ver tabela 4 em apêndices) e a revisão de literatura, podendo concluir que as organizações estão cada vez mais voltadas em reter e atrair pessoas com *softskills*. As principais *softskills* enumeradas para o sucesso no trabalho foram: o trabalho em equipa, a empatia, a entreaajuda e a comunicação. No que diz respeito às principais competências que o escutismo transmitiu aos participantes foram o trabalho em equipa, a resiliência, a empatia, a comunicação, a gestão de equipa, o pensamento e o espírito de equipa. É estabelecida uma ligação entre as questões que dizem respeito às competências citadas pelos participantes relativamente ao sucesso no trabalho e às que os participantes desenvolvem através do escutismo.

A hipótese 4 fica validada através da questão número 8, na qual todos os participantes salientam que as características e aptidões que adquiriram e desenvolveram através do escutismo os distinguem dos seus restantes colegas laborais.

Relativamente à hipótese 5, através da questão 10, conseguimos obter informações que nos permitiram validar a hipótese. 4 dos participantes sentiram que o facto de pertencerem ao escutismo impactou no seu processo de recrutamento de formas diferentes. Um participante relata que apesar

de não ter influenciado no seu caso, o seu chefe de área (Chefe de Recursos Humanos) demonstra agrado quando lhe é falado acerca do escutismo.

Em síntese, conseguiu-se validar os objetivos específicos estabelecidos, bem como as hipóteses 1, 3, 4, e 5, levando à compreensão da influência do escutismo nos dias de hoje quanto ao seu contributo para a criação e desenvolvimento de *softskills* nos seus membros.

Limitações do estudo

As principais limitações encontradas e identificadas ao longo do estudo cingiram-se:

- A temática do escutismo tem uma grande importância na sociedade, no entanto, a mesma não se traduz em estudos académicos, manifestando-se na escassez da revisão de literatura;
- À amostra recolhida centrar-se na região de Braga;
- À amostra focar-se no escutismo, mas no caso em concreto no Corpo Nacional de Escutas;
- À amostra apenas contemplar 5 dirigentes/candidatos a dirigentes do Corpo Nacional de Escutas.

Sugestões para futuras linhas de investigações

Futuramente a mesma investigação poderia ser alargada a outras associações de voluntariado para se verificar se as *softskills* continuam a ter a mesma influência para o mercado de trabalho tal como no escutismo. Além desta, seria interessante e pertinente verificar se o escutismo, a transmissibilidade e desenvolvimento de competências também se verificam nas outras regiões de Portugal Continental ou até mesmo fora do mesmo, visto que, o escutismo é uma organização à escala mundial.

Referências Bibliográficas

- Agante L. (2015, fevereiro, 16). *A importância das soft skills na vida profissional*. Dinheiro vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/gestao-rh/a-importancia-das-soft-skills-na-vida-profissional-12665712.html>
- Andrade, C. S. L., (2016). *A influência das soft skills na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas*. [Dissertação de mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas]. FGV Digital Repository. <http://hdl.handle.net/10438/17711>
- Andrews, J., & Higson, H. (2010, setembro, 14). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Assunção, Y. B., & Goulart, I. B. (2016, abril, 14). Professional training or competencies for the future?. *Future Studies Research Journal*, 8(1), 175-208. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2016.v8i1.249>
- Athayde, M. (2005, junho). Christophe dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(3), 988-990. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2005000300039>
- Barrosa, A. S. A. (2020, dezembro, 4). *O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais*. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/21740>
- Bell, J. (2010). *Como Realizar um Projecto de Investigação: Um guia para a pesquisa em ciências sociais e da educação*. Gradiva.
- Cachapa, N. M. F. (2012). *Aprendizagem informal é a solução? A aprendizagem formal e informal no desempenho e nos estados de humor*. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário]. Repositório do ISPA. <http://hdl.handle.net/10400.12/3789>
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers.
- Carvalho, A. D., & Baptista, I. (2004). *Educação Social: Fundamentos e estratégias*. Porto Editora.
- Choi, W., & Jacobs, R. L. (2011, setembro, 19). Influences of Formal Learning, Personal Learning Orientation, and Supportive Learning Environment on Informal Learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239-257. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20078>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Corpo Nacional de Escutas. (2016a, setembro, 9). *Números*. <https://escutismo.pt/dirigentes/movimento/numeros/numeros-:94>

- Corpo Nacional de Escutas. (2016b, setembro, 19). *Visão e Missão*.
<https://escutismo.pt/dirigentes/movimento/visao-e-missao/visao-e-missao:80>
- Corpo Nacional de Escutas. (2016c, setembro, 20). *Apresentação*.
<https://escutismo.pt/dirigentes/associacao/apresentacao/apresentacao:101>
- Corpo Nacional de Escutas. (2016d, novembro, 23). *Portugal*.
<https://escutismo.pt/dirigentes/movimento/portugal/portugal:100>
- Corpo Nacional de Escutas. (2016e, novembro, 23). *Programa Educativo*.
<https://escutismo.pt/dirigentes/associacao/programa-educativo/programa-educativo:77>
- Corpo Nacional de Escutas. (2016f, novembro, 24). *Compromisso*.
<http://escutismo.pt/adultos/compromisso/compromisso:2380>
- Corpo Nacional de Escutas. (2019, agosto, 27). *Método Escutista*.
<https://escutismo.pt/dirigentes/associacao/metodo-escutista/metodo-escutista:79>
- Corpo Nacional de Escutas. (2021, fevereiro, 24). *Números*. <https://escutismo.pt/imprensa/factos-e-numeros/factos-e-numeros:145>
- Corpo Nacional de Escutas. (n.d.). *Programa Educativo*. <https://escutismo.pt/programaeducativo>
- Dias, C. M. C. (2019, junho, 21). *A Indústria 4.0 chama simbiose entre hard skills e soft skills*. Federação Nacional dos Engenheiros. <https://www.fne.org.br/index.php/artigos/5448-artigo-a-industria-4-0-chama-simbiose-entre-hard-skills-e-soft-skills>
- Dias, M. I. S. (2009, janeiro). *Promoção de competências em educação*. INDEA – Instituto de Investigação, Desenvolvimento e Estudos Avançados; Instituto Politécnico de Leiria. https://www.researchgate.net/publication/279936335_Promocao_de_competencias_em_educacao
- England, T. K., Nagel, G. L., & Salter, S. P. (2019, maio, 13). Using collaborative learning to develop students' soft skills. *Journal of Education for Business*, 95(2), 106-114. <https://doi.org/10.1080/08832323.2019.1599797>
- Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P. (2020). Volunteering and identity formation: reflections from the Psychodynamics of Work. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 956-962. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16884>
- Goleman, Daniel. (2015). *Inteligência emocional*. Círculo dos leitores.
- Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2017, maio, 2). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8, 139-169. <https://doi.org/10.1007/s40821-017-0076-6>
- Ingen, E. V., & Wilson, J. (2016, julho 18). I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0899764016659765>

- Jang, S. J., Johnson, B. R., Kim, Y., Polson, E. C., & Smith, B. G. (2014, outubro, 2). Structured Voluntary Youth Activities and Positive Outcomes in Adulthood: An Exploratory Study of Involvement in Scouting and Subjective Well-Being. *Sociological Focus*, 47(4), 238-267. <https://doi.org/10.1080/00380237.2014.939926>
- Junior, D. S. L. (2020, abril). *Espiritualidade e voluntariado no desenvolvimento de soft skills*. [Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas]. Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2020.1129148>
- Kirsh, A. L. C. (2020, junho, 29). *A influência do voluntariado no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais nos indivíduos*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve]. Repositório da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/15387>
- Konwerski, P. A., & Nashman, H. W. (2008). Philanthropy: a benefit for personnel and organisations managing volunteers (volunteer therapy). *VoluntaryAction*, 9(1), 46-59. <https://www.bl.uk/collection-items/philanthropy>
- Kyllonen, P. C. (2013, novembro, 20). Soft Skills for the Workplace. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 45(6), 16-23. <https://doi.org/10.1080/00091383.2013.841516>
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Lei n.º 71/98 da Assembleia da República. (1998). Diário da República n.º 254, Série I de 03-11-2009. <https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>
- Lopes, C. C. G. P. (2021, junho, 27). *Re(pensar) a empregabilidade: a importância das soft skills*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/37281>
- Maniscalco, R. S. (2010, dezembro). The impact of the European policies on the new skills for the new jobs. *Review of European Studies*, 2(2), 54-66. <https://doi.org/10.5539/res.v2n2p54>
- Marcos, V., Parente, C., Amador, C. (2013, novembro). Reflexões sobre o conceito e prática do voluntariado no terceiro setor português. *Revista Científica Nacional*, 2(8), 1-17. <https://hdl.handle.net/10216/129629>
- Marques, M. J. R. (2016). *As motivações para o voluntariado: estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico*. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/14831>
- McDonald, R. M., & Eisenhardt, K. (2017, fevereiro, 11). *Category Kings and Commoners: How Market-Creation Efforts Can Undermine Startups ' Standing in a New Market 1*. <https://sites.insead.edu/facultyresearch/research/file.cfm?fid=60441>

- Monteiro, A. C. F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 39-45. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12246>
- Monteiro, I. S., & Maia, Â. (2009, março). Propriedades psicométricas da versão portuguesa do instrumento de avaliação do sentimento de pertença. *Revista de Ciências de Saúde de Macau*, 9(1), 19-26. <https://hdl.handle.net/1822/11186>
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014, abril). Evidence of validity of the perception of professional development scale. *PsicoUSF*, 19(1), 73-85. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008>
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2019). Life and work issues in volunteer tourism: A search for meaning?. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-25. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190095>
- Ngang, T. K., Yunus, H. M., & Hashim, N. H. (2015, maio, 13). Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers ' Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 835-840. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.204>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2014, janeiro). Desenvolvimento Profissional Contínuo dos Psicólogos. *Revista de dados e literatura científica*, 1-5. <https://recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio/estudo/desenvolvimento-profissional-continuo-dos-psicologos>
- Paquay, L., Nieuwenhoven, C. V., & Wouters, P. (2012). *A avaliação como Ferramenta de Desenvolvimento Profissional de Educadores*. Pensa
- Pimentel, A. (2008, janeiro, 21). The experiential learning theory as the basis for the research about professional development. *Estudos de Psicologia*, 12(2), 159-168. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2007000200008>
- Pinto, A. P. C. (2016, dezembro, 12). *A importância do voluntariado no desenvolvimento de competências profissionais*. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/13014>
- Rego, R., Zózimo, J., & Correia, M. J. (2016, dezembro, 14). Volunteering in Portugal: from invisible labour to the validation of skills. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83, 75-97. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>
- Robles, M. M. (2012, outubro, 8). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rodrigues, R. (2020, abril, 14). *Soft skills: o que são e para que servem?*. Instituto Superior de Gestão. <https://www.isg.pt/2020/04/14/artigo-soft-skills-o-que-sao-e-para-que-servem/>

- Rodrigues, R. I., Santos, J. M., & Gomes, C. (2017). Relationship between soft skills and career development: the Moderating Effect of Career Expectations Among Human Resource Management Students. *Ciências e Políticas Públicas*, 3(2), 37-63. <https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2017.VIIIN2/pp.37-63>
- Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008, dezembro, 1). Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human Factors*, 50(6), 903-933. <https://doi.org/10.1518/001872008X375009>
- Santos, S. C. (2001). O processo de ensino-aprendizagem e a relação professor-aluno: aplicação dos “Sete Princípios para a boa prática na Educação de Ensino Superior”. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 69-82. https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/tx_5_proc_ens_aprend.pdf
- Sanz, B., Cordobés, M., & Calvet, A. (2012). *El voluntariado corporativo en España – Modelos y perspectivas de impacto social*. <https://www.plataformaong.org/recursos/12/el-voluntariado-corporativo-en-espana-modelos-y-perspectivas-de-impacto-social>
- Sardinha, B. M. B., & Cunha, O. O. (2013). *O valor económico do voluntariado do CNE - Corpo Nacional de escutas*. *Socius*. <http://hdl.handle.net/10400.26/5313>
- Saunders, M. N. K., & Lewis, P., & Thornhill, A. (2019, março). *Research Methods for Business Students*. Person. https://www.researchgate.net/publication/330760964_Research_Methods_for_Business_Students_Chapter_4_Understanding_research_philosophy_and_approaches_to_theory_development
- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. *Fundação Eugénio de Almeida*. <http://hdl.handle.net/10316/44013>
- Sgobbi, T., & Zanquim, S. H. (2020, setembro, 22). Soft Skills: habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 5(9), 70-92. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/soft-skills>
- Short, M. N., & Keller-Bell, Y. (2020, outubro). *Essential skills for the 21st century workforce*. In *Research Anthology on Developing Critical Thinking Skills in Students* (pp. 97-110). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3022-1>
- Silva, B. X. F., Neto, V. C., & Gritti, N. H. S. (2020, agosto, 4). Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional. *Interface Tecnológica*, 17(1), 829-842. <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797>
- Silva, C., Pinto, C., & Martins, C. (2021, fevereiro). Transition to fatherhood in the prenatal period: a qualitative study. *Ciência e Saúde Coletiva*, 26(2), 465-474. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021262.41072020>

- Silva, S. M. B. (2013). *Proposta para um Sistema de Avaliação de Desempenho dos Diretores de Obras - Estudo de Caso*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto]. Repositório aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/95228>
- Streumer, J. N. (2006). *Work-Related Learning*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/1-4020-3939-5>
- Swiatkiewicz, O. (2014). Soft, hard, or moral skills: an exploratory study on the workers' skills that organizations in Portugal appreciate most. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(3), 633-687. <https://doi.org/10.1590/1679-395112337>
- Travassos, V. D. C. (2019, outubro). *A importância das Soft Skills nas competências profissionais*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/31936>
- União Europeia. (2018, junho, 4). *Comunicações e Informações*. *Jornal Oficial da União Europeia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ%3AC%3A2018%3A189%3AFULL&from=PT>
- Vygotski, L. S. (2008). *A Formação Social da Mente*. Martins Fontes
- Wan, Z., Compeau, D., & Haggerty, N. (2012). The effects of self-regulated learning processes on e-learning outcomes in organizational settings. *Journal of Management Information Systems*, 29(1), 307-340. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222290109>
- Wilson, J., & Musick, M. (2000). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168. <https://scholarship.law.duke.edu/lcp/vol62/iss4/7/>
- Woya, A. A. (2019, janeiro, 3). Employability among Statistics Graduates: Graduates' Attributes, Competence, and Quality of Education. *Education Research International*, 2019, 1-8. <https://doi.org/10.1155/2019/7285491>

Apêndices

Apêndice A – Entrevista

Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações - Ramo Gestão de Empresas

“A influência do escutismo no desenvolvimento de *softskills*”

Guião

Introdução

As *softskills* são capacidades para além das académicas. Este conceito agrega um conjunto de capacidades, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que um indivíduo acumula, ou seja, competências não técnicas que subsequentemente retornam valor quer para o indivíduo como para a organização.

- 1) Depois de lida a introdução a este questionário, o conceito de *softskills* é-lhe familiar?
- 2) Considera muito importante o papel das *softskills* no mundo laboral atual?
- 3) As *softskills* mais importantes para o sucesso no trabalho, em geral, são?
- 4) As *softskills* são mais importantes do que a experiência profissional?
- 5) Como avalia o papel do escutismo no desenvolvimento da sua pessoa como cidadão?
- 6) Considera o escutismo a organização mais bem preparada para facultar outras aprendizagens e saberes aos jovens?
- 7) Que aptidões ou competências sente que desenvolveu no escutismo?
- 8) Sente que essas características e aptidões o diferenciam dos seus colegas laborais?
- 9) Considera o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem *softskills*?
- 10) Alguma vez sentiu que o facto de ter uma experiência escutista no CV fez diferença num processo de recrutamento / progressão de carreira?
- 11) Sexo?
- 12) Habilitações Literárias?
- 13) Idade?
- 14) Cargo/Função?
- 15) Localização?
- 16) Número e Localidade de Agrupamento?
- 17) Há quantos anos que está ligado ao CNE?

Elaborado por: Rui Ferreira Guedes

junho de 2022

Apêndice B – Consentimento informado

A presente entrevista destina-se exclusivamente para uma investigação no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações – Ramo Gestão de Empresas, sendo os dados recolhidos eliminados ou anonimizados após a entrega da dissertação.

O Mestrado em Gestão das Organizações do P. Porto pautam-se pelo cumprimento rigoroso da legislação em vigor e pelo respeito, garantia de segurança e privacidade dos dados. Os dados não serão transferidos para terceiros exceto nos casos em que a lei o obrigue. A política de privacidade do P. Porto pode ser consultada em https://domus.ipp.pt/documentos_publicos/index.html. Pode assim em qualquer momento exercer os seus direitos de acesso, retificação, cancelamento e oposição, enviando um e-mail para 2200057@iscap.ipp.pt. O exercício destes direitos não pode conflitar com a legislação em vigor.

Se considerar que houve ilicitude no tratamento dos seus dados pessoais pode apresentar reclamação junto da Autoridade Nacional de Controlo.

Agradeço a sua colaboração,

Rui Ferreira Guedes

Apêndice C – Resposta das entrevistas

1) Depois de lida a introdução a este questionário, o conceito de *softskills* é-lhe familiar?

Participante 1: É, é familiar.

Participante 2: Agora depois de lida a introdução sim, nunca tinha ouvido falar da palavra.

Participante 3: Sim, estou bastante familiarizado com o conceito das *softskills*.

Participante 4: Sim, o conceito de *softskills* é um conceito familiar, e algo usual/comum no meu vocabulário e de uso habitual.

Participante 5: Sim

2) Considera muito importante o papel das *softskills* no mundo laboral atual?

Participante 1: Sim. Tenho uma perspetiva que as coisas mais importantes são as *softskills*, as skills técnicas podem sempre ser desenvolvidas e se houver plano de formação nas empresas as skills técnicas são sempre possíveis de aprender. As *softskills* tem muitas das vezes a ver com o percurso e essas são difíceis de adquirir com o espaço de tempo que as empresas precisam ao recrutar pessoas, terem pessoas logo com as *softskills* para se integrarem num determinado espírito de equipa, num determinado processo, numa determinada missão.

Participante 2: Eu acho que sim, porque pelo que eu percebi é tipo o desenrasque, seres uma pessoa dinâmica, saber trabalhar em equipa. E cada vez mais nas empresas notas que quem já foi escuteiro safa-se mais que essas pessoas. E cada vez mais devido ao mundo que vivemos, ao mundo dos videojogos e pessoas que vivem fechadas dentro de casa isto ainda se vai notar muito mais. Para a maior parte das crianças o único sitio onde aprendem a fazer coisas é no escutismo, o único sitio onde saem da zona do conforto deles da cama é no escutismo.

Participante 3: Sim, eu acho que as *softskills* são uma das principais respostas aquilo que é procurado pelo mundo laboral, aliás não sou eu que o digo são a maior parte dos dados, hoje está em discussão a dissertação do José Neves que o ano passado lançava dados a mostrar que 40 ou 50 por cento daquilo que hoje os empregadores procuram tem a ver com *softskills* e não com *hardskills* ou com aquelas competências mais técnicas que falamos, por isso acho que é inevitável hoje em dia dizermos que tem uma importância grande se não até mais predominante.

Participante 4: As *softskills* são cada vez mais valorizadas, pois aparecem como um complemento as competências profissionais, em especial competências de comunicação interpessoal.

Participante 5: Sim, pois são estas *softskills* que distinguem os bons trabalhadores dos muito bons.

3) As *softskills* mais importantes para o sucesso no trabalho, em geral, são?

Participante 1: Para mim a primeira é o trabalho em equipa, que é uma coisa que nós nos escuteiros temos. Outra muito importante é a tua capacidade de gerir emoções, tu podes estar a interagir com pessoas e essas pessoas vão te injetar um conjunto de sentimentos que se vão transformar em emoções, e a tua gestão de emoções é uma *softskill* muito importante, porque vais passar por varias situações na empresa que vais ter de gerir. As *softskills* tem muito a ver com a tua vivencia de valores na minha perspetiva aqui e eu diria que a empatia, ter a capacidade de te conseguires por no lugar dos outros, saber qual é o momento de falar, de intervir e dependendo da reação que aquilo dá, ter a capacidade de ao trabalhar em equipa gerir as emoções e o outro perceber o porque dele estar a ter aquela reação. Focava-me principalmente nestas três, porque quando contrato alguém para a empresa segundo os quadros de valores da empresa, quase toda a gente que trabalha comigo é escuteiro, ou foi escuteiro porque há ali um quadro de valores que é comum e que é mais fácil de lidar.

Participante 2: Uma das primeiras é o respeito ao chefe, é uma coisa que não aprendes na escola, fazes alguma asneira, vais para a direção e no dia a seguir estas outra vez na sala de aula. Ali estas inserido num grupo, aprendes a trabalhar em equipa o que é preciso numa empresa e o respeito ao chefe e ao próximo. E a partir do momento que tens o respeito e sabes trabalhar em equipa tudo o resto vai fluir, porque mesmo que não sejas tão dotado naquilo que tu estas a fazer se tu te das bem ou se tens ajudado todos os teus colegas do lado eles vão te retribuir que isso.

Participante 3: Eu acho que depende um bocado da posição e para aquilo que as pessoas estão a concorrer ou estão a fazer, ou seja, aquilo que eu procuro a nível de CNJ ou de outras perspetivas que tive, quando tive no recrutamento de pessoas, obviamente que há outras posições que nos obrigam a pensar em diferentes perspetivas. Mas diria que assim genericamente, capacidade relacionamento, criar bom ambiente, ser uma pessoa disponível, ser uma pessoa que é capaz de perceber o objetivo, de encarar a missão, de estar em entreaajuda, de conseguir perceber o alinhamento cultural da empresa, ou seja, a maneira de estar a sua postura é uma das que acho mais importante e mais global independentemente de um cargo mais de liderança ou de um cargo mais próximo do executivo, e aqui estou a englobar coisas como: trabalho em grupo, capacidade relacionamento, tolerância, essas partes todas. Depois diria que questões como adaptabilidade, capacidade de se adaptar, de olhar ou tentar resolver os problemas que não são aqueles problemas que uma pessoa esta habituado a resolver, e por isso ir a procura de novas maneiras de fazer, de ser parte ativa da solução. E por ultimo eu acho que independentemente do cargo mais executivo ou não, a postura de liderança de ser exemplo, acho que é das coisas mais importantes que existe, a importância de tu seres ser exemplo para o outro, de seres comportar e seres que as tuas ações tem repercussões e de o tentar fazer o máximo de vezes possível de modo a teres o melhor comportamento possível. E que depois queiras inspirar pessoas e fazer crescer as pessoas a tua volta, eu também acho que isso é uma parte fundamental que encaixa aqui na parte de ser exemplo, parte da cooperação. Depois há competências mais especificas, ou seja, questões como mais

organizado menos organizado, mais criativo menos criativo, mas isso depois depende dos trabalhos e das posições, estes eu diria que eram assim as mais cénicas.

Participante 4: Eu considero que as *softskills* mais importantes são a autonomia, organização, gestão de tempo, comunicação interpessoal, e á vontade de falar em público.

Participante 5: Proatividade, resiliência, comunicação, empatia, trabalho em equipa, pensamento crítico.

4) As *softskills* são mais importantes do que a experiência profissional?

Participante 1: Eu tenho a tendência a dizer que sim, é discutível porque se houver um softskill de resiliência e determinação, o facto de tu seres determinado, teres a capacidade de quando comesças uma coisa dedicares tempo e seres resiliente para chegar ao objetivo, isto é uma softskill que te vai levar a aprender. Claro que quando alguém chega a uma empresa e não tem o skill técnico as empresas tendem a dizer que não, eu muitas vezes não tenho tempo para fazer on boarding nem o *ramp up* de uma pessoa e pode demorar anos para essa pessoa ter os skills técnicos. Mas eu tendo a dizer que eu posso ter alguém espetacular com as skills técnicas todas, mas vai chegar a um momento em que essa pessoa não tem capacidade em trabalhar em equipa, não é resiliente, não tem empatia com o próximo, cria sempre confusões. Eu posso ter a pessoa com a capacidade técnica, mas se não tiver a pessoa que me vai ajudar. No entanto também acho que isto depende de tarefa para tarefa, mas eu tendo a dizer que sim que as softs são mais importantes que as hards, no entanto uma coisa não pode existir sem a outra.

Participante 2: Não consigo dizer que uma coisa é mais importante que a outra, uma coisa vai ajudar a outra, porque as *softskills* é algo que tens no início da tua carreira, no inicio da tua carreira profissional é importante para desenvolveres tudo. A experiencia profissional já engloba as *softskills* porque ao longo da tua vida vais adquirindo experiência e as *softskills* vão te ajudar a adquirir essa experiencia.

Participante 3: Não sei se são mais importantes, acho que ambas podem desempenhar papeis diferentes. A experiencia profissional tem coisas que as *softskills* não tem. As vezes na equipa precisamos de ter experiência profissional porque nos dá respostas mais imediatas, as vezes procuramos mais *softskills* porque procuramos formar pessoas e ter uma logica de crescimento com as pessoas. Depende um bocadinho, da escolha e da formação da equipa, mas eu diria que entre as duas, uma pessoa com boas *softskills* e com este bom ambiente e com capacidade de aprender por norma é mais versátil que uma pessoa só com experiência profissional. Se me dessem a escolher eu escolheria uma pessoa com mais soft se projeto for mais a longo prazo e se a ideia for crescer com a pessoa.

Participante 4: Não considero que sejam mais importantes, mas que sejam um complemento á experiência profissional, que pode distinguir positivamente os profissionais uns dos outros.

Participante 5: Sim, porque se tivermos dois colaboradores exatamente com o mesmo CV nível de *hardskills*, o que os vai distinguir durante um processo de recrutamento são as *softskills* que serão observadas durante as várias etapas do processo. Por exemplo, num *assessment* são avaliadas

competências como a comunicação, trabalho em equipa, iniciativa, proatividade, entre outros, ou seja, são tidas em conta *softskills*.

5) Como avalia o papel do escutismo no desenvolvimento da sua pessoa como cidadão?

Participante 1: Eu tenho a dizer, que o escutismo é quase como se fosse um laboratório, onde podes testar, falhar e experimentar enquanto estas no teu percurso de educando. E nesse percurso que eu tive de escuteiro, pude detetar algumas falhas, desenvolver *softskills* que me ajudaram a ultrapassar certas falhas. E a questão que quando chego a uma empresa a primeira coisa que falo é que sou escuteiro e as pessoas dizem que sentem que faço as coisas como um escuteiro. Começam a sentir a preocupação de perceber o próximo, preocupação com a comunidade etc... Mas claramente que os escuteiros tiveram um papel muito importante na minha vida e que me deu tanto que neste momento encontro-me a dar, porque sinto aquele dever que recebi tanto que tenho a necessidade de dar.

Participante 2: Muito grande, aquela historia que as pessoas dizem que os escuteiros ajudam as velhinhas a passar a rua, essa frase é verdade mas não a letra, mas é verdade em tudo o que fazemos na nossa vida, por exemplo ajudamos qualquer pessoa, respeitar a natureza, respeitar tudo... é quase essa frase mas expandida, a frase é só uma amostra. É cuidar do nosso planeta, vemos pessoas a atirar lixo para o chão constantemente e todas as pessoas que passam reclamam, mas a maior parte são as que atiram, e um escuteiro já não vê com tanta facilidade a fazer isso, não estou a dizer que não há, há gente para todas as situações, mas com tanta facilidade não vê isso.

Participante 3: Eu tenho no escutismo aquilo que foi o grande impacto na minha vida, eu tenho formação na área de engenharia mecânica, hoje não desempenho quase nada com o que tem a ver com a engenharia mecânica, muito foi por fruto do escutismo. A questão da participação, saber participar, participar em fóruns, a questão de responsabilidade, a questão da liderança de equipas, a questão de relacionamento, tudo isso foram *softskills* que aprendi no escutismo e que o escutismo me deu em grande parte. Não foi só o escutismo, eu diria que a Associação Académica da Universidade do Minho teve também um impacto brutal nessa parte, desenvolveu-me imensamente, mas acho que o escutismo teve o papel fundamental de arranque, de dar-me oportunidades e de me fazer crescer como pessoa e por isso sim acho que o escutismo tem um impacto fundamental numa fase entre os 18 e os 22 absolutamente incrível na minha vida e que faz toda a diferença.

Participante 4: Os jovens vão ao longo da sua vida escutista evoluindo com pessoa, sem se darem conta disso, adquirem uma educação não formal de valores e capacidades que culmina em pessoas mais conhecedoras, respeitadoras e necessariamente melhores cidadãos.

Participante 5: Considero que o escutismo tem um papel bastante significativo no desenvolvimento de cada ser humano, não só pela transmissão de valores, experiências de vida, mas também pelas *softskills* que são aprimoradas.

6) Considera o escutismo a organização mais bem preparada para facultar outras aprendizagens e saberes aos jovens?

Participante 1: Eu tenho uma expressão que aprendi com alguém de outro movimento, o escutismo é o caminho para a felicidade, mas não é o único, nós não temos o monopólio das boas ações. No entanto hoje o escutismo é muito bem organizado, o jovem estando nos lobitos, exploradores, pioneiros, caminheiros, mesmo quando entra mais tarde entra numa dinâmica que se trona natural de estar na organização. Daí os escuteiros facilmente se organizam quando são os fogos e quando temos problemas que temos de ajudar e que temos de o fazer porque estarmos na estrutura da proteção civil, nós muito facilmente nos organizamos porque isto está no nosso DNA associativo. No entanto não temos o monopólio das boas ações, somos um caminho para a felicidade, no entanto há outras muito bem organizadas, agora como escuteiro digo-te que sim é uma das melhores.

Participante 2: Do conhecimento que eu tenho considero, não tenho conhecimento de nenhuma outra organização que faça tanto como o escutismo faz. No fim da tua vida escutista tu saís um Homem completo, aprendes a ser independente, a viver com pouco, a cozinhar para ti, a passar três dias no meio do nada com poucos recursos e a saber fazer tudo, mão de obra também fazes, basicamente é a organização mais completa que eu conheço.

Participante 3: Não, não acho. Acho que o escutismo tem de evoluir em algumas coisas. Acho que o escutismo uma escola muito boa, muito capaz e que tem muitas respostas em muitas coisas. Não acho que seja a melhor de todas, acho que responde em alguns campos, mas também não te sei dizer qual a melhor. É uma organização muito versátil que te capacita genericamente. Escrevi a pouco tempo um artigo para os escuteiros sobre isso, acho que o escutismo tem que ser capaz de dar mais responsabilidade, de fundamentar essa parte de obrigar essas pessoas mais jovens a ter mais responsabilidade e a assumir mais responsabilidade sem ter medo que as pessoas errem e que façam algumas asneiras. Por isso, acho que é essa parte que falta ao escutismo que tem que ser mais recente. Algumas experiências que acontecem dentro do escutismo acontecem muito tarde no escutismo, tens experiências democráticas, experiências de participação que muitas vezes estão ligadas da idade dos 18 aos 22, que na minha opinião é uma idade já tarde para acontecer, que deviam acontecer entre os 14 e os 18 estamos a falar dos pioneiros ou até mais cedo ainda e os 18 aos 22 devia ser já uma fase de cimentação da sua participação e da sua experiência democrática digamos assim.

Participante 4: Não tenho forma de dizer que é a mais bem preparada, pois existem diversas organizações culturais e desportivas que também passam diferentes aprendizagens aos jovens, mas é sem dúvida uma organização que cada vez mais tem evoluído e investido na sua área pedagógica, e na capacitação e formação dos adultos que acompanham os jovens para serem capazes de educar e formar o melhor possível os jovens do amanhã.

Participante 5: Não consigo afirmar que seja melhor do que outras, pois não tenho ponto de comparação. No entanto, posso afirmar que é uma organização muito bem estruturada, com capacidades para cumprir os seus objetivos junto da sociedade, nomeadamente no que diz respeito

ao envolvimento e apoio prestado aos jovens no que diz respeito ao seu desenvolvimento pessoal, capacitando-os a dar uma contribuição positiva para a sociedade.

7) Que aptidões ou competências sente que desenvolveu no escutismo?

Participante 1: Acho que o trabalho em patrulha, o espírito de equipa, a empatia, a resiliência (não desistir facilmente), tudo na vida que sabe bem tem de ter algum grau de dificuldade, eu gosto muito de uma imagem que é um bola de neve grande e alguém a segura-la e passado uns tempos ela trona-se mais pequena e passado uns tempos já se faz malabarismo com 3 bolas de neve. As que destacaria que para mim, que foram os mais importantes é o sermos resilientes, a gestão de emoções, o espírito de equipa, o trabalho em equipa e a empatia pelo próximo.

Participante 2: Eu não posso dizer que nenhuma competência desenvolvi só pelo escutismo porque não sei se a desenvolvi por outro lado qualquer, mas tudo o que sei fazer na vida sei fazer melhor a custa do escutismo. Alias tudo o que eu comecei a fazer na vida, eu quando tinha 7 anos o meu pai não me punha a trabalhar e eu ia para o escutismo e já trabalhava lá, a minha mãe não me punha a cozinhar eu ia para o escutismo nem que tivesse com a colher ao lado da chefe, já ia aprendendo a fazer algumas coisas, por isso desenvolveu-se tudo ali. Diria que trabalhos manuais, construções, espírito de equipa que foi a grande base que tive na vida, respeito que também foi desenvolvido no escutismo.

Participante 3: Parte da responsabilidade, gestão de equipa, gestão de pessoas, participação, pensamento, pensamento estruturado, opinião, resiliência, gestão projetos, a parte de metodologia de gestão de projetos, diria que essas são aquelas que me vem em primeiro lugar me vem à cabeça.

Participante 4: Essencialmente a Autonomia, Gestão de Equipas, Pontualidade, Sentido de zelo sobre os pertences, Organização de Atividades/Eventos, Comunicação interpessoal, e o gosto pela procura de conhecimento.

Participante 5: Comunicação, empatia, integridade, criatividade e pensamento crítico.

8) Sente que essas características e aptidões o diferenciam dos seus colegas laborais?

Participante 1: Eu acho que tenho um papel forte, não só no meu caso mas também do que já vi noutras pessoas, parece que fazemos as coisas de forma diferente, pelas experiências que tivemos dão-nos uma perspetiva diferente do mundo. E depois quando não temos medo de dizer que somos escuteiros as pessoas dizem “realmente isto deve ser porque tu és escuteiro”. Sinto que o sermos escuteiros nos dá uma predisposição, e quase que nos dá um dever de fazermos as coisas diferentes, e porque? Porque tu vais meter uma coisa no trabalho, na escola ou na tua dissertação e vais querer deixar o mundo um pouco melhor que o encontraste e só esta perspetiva de não estares a fazer para ti, mas estares a fazer para os outros tem um sabor diferente nas pessoas.

Participante 2: Claramente, claramente que sim.

Participante 3: Sim, sim claramente.

Participante 4: Acho que a característica que mais se diferencia e destaca é sem dúvida a autonomia, o que se reflete em serem delegadas tarefas mais facilmente para mim, do que para alguns dos restantes menos autónomos e desenrascados.

Participante 5: Sim, acabo por ter outro tipo de sensibilidade em alguns assuntos, outra capacidade na resolução de problemas.

9) Considera o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem *softskills*?

Participante 1: Claro, acho que temos um método escutista que eram 7 maravilhas e que agora são 8 que tem esse papel por exceção. Temos um sistema de progresso, sistema de patrulhas, quadro simbólico e todas as componentes do método contribuem para isso.

Participante 2: Sim, hoje em dia estamos a entrar num mundo em que um miúdo aos 18 anos não sabe fazer nada, e uma pessoa com 10, 6 ou 7 anos já esta a aprender no escutismo, por isso claramente que sim.

Participante 3: Sim.

Participante 4: Sem dúvida, O escutismo tem o lemo de “Aprender Fazendo” ou seja, coloca os jovens a experienciar o máximo de tarefas/cargos/cenários o que leva a estes terem que ser adaptáveis, desenrascados, curiosos e com a evolução tornarem-se autónomos desenvolvendo assim múltiplos aspetos das suas personalidades.

Participante 5: Sim, por todos os motivos que já referi anteriormente.

10) Alguma vez sentiu que o facto de ter uma experiência escutista no CV fez diferença num processo de recrutamento / progressão de carreira?

Participante 1: Em todas, o facto de estar sempre a dizer que sou escuteiro descaradamente, tem um valor, porque nos somos reconhecidos internacionalmente. Eu agora tenho a minha empresa, mas quando trabalhava para outras empresas dizia sempre que era escuteiro. Mesmo agora na minha empresa um cliente mudou o CEO e eu faço questão de dizer que sou escuteiro, e o interessante é que esse mesmo CEO foi escuteiro nos Estados Unidos, há logo ali uma ligação, porque aquela pessoa sabe que tu tens valores. Também há muita gente que começa a afirmar que é escuteiro e não o foi, porque há uma diferença que é importante, há gente que andou nos escuteiros e há gente que foi escuteiro e até se acrescenta que quem é escuteiro nunca deixa de ser, mas eu conheço algumas pessoas que passaram nos escuteiros. A diferença as vezes nota-se aí na forma como as pessoas dizem eu sou escuteiro ou eu fui escuteiro, porque os valores ficam. Quando tu andas-te os valores as vezes não ficam, agora quando dizes que ainda és é porque aqueles valores ainda são os teus valores e essa é a diferença.

Participante 2: Eu sou um bocado suspeito, porque só tive um trabalho até hoje e é o que tenho agora e o diretor da empresa onde trabalho é o meu chefe de agrupamento, mas considero que sim porque eu conheci-o lá e ele recrutou-me porque me conhecia de lá. Ele recrutou-me no meu entender, porque achou que era uma aposta segura pelo conhecimento que ele tinha meu, pelo que ele via que eu fazia no escutismo.

Participante 3: Não posso responder, porque nunca tive um recrutamento oficial, os dois cargos que tive foram por eleições, mas neste último claramente o escutismo, aliás eu presido o CNJ pelos escuteiros, ou seja, em nomes dos escuteiros por isso naturalmente o escutismo teve uma importância grande. Mas sim em conversas ou em momentos de negociação, o ser escoteiro e esta no currículo ajuda imenso a nível de credibilidade e ação.

Participante 4: Eu possuo referencia ao escutismo no meu CV, porque considero uma mais-valia para o ambiente profissional, nunca obtive feedback que isso tivesse sido algum facto diferenciador ou decisivo na minha seleção. Mas sei que, o facto de ter menção de frequentar o Escutismo Católico Português foi um fator de decisão para seleção para entrevista, não pelo Escutismo em si, mas porque referenciar o escutismo católico no CV revelava a minha religião, e para aquela entidade alguém ser religioso (católico) era algo importante e quase obrigatório para poder trabalhar naquela entidade, muito familiar e religiosa.

Participante 5: Nesse aspeto não, até porque só passei por um processo de recrutamento, mas há pouco tempo ao falar com um chefe de departamento da área onde estou inserida (Recursos Humanos), falhei-lhe dos escuteiros e ele demonstrou-se bastante agradado.

Apêndice D – Fonte das questões da entrevista

Tabela 5: Fonte das questões da entrevista

Número	Questão	Objetivo	Referências Bibliograficas
1	Depois de lida a introdução a este questionário, o conceito de soft skill é-lhe familiar?	Verificar a clareza de conceitos	Tomás, P. (2018, outubro). A relevância das soft skills em auditoria. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa]. Repositório Científico - Instituto Politécnico de Lisboa. http://hdl.handle.net/10400.21/12777
2	Considera muito importante o papel das soft skills no mundo laboral atual ?	3	Fruches, V.S. (2020, fevereiro, 14). Importância das soft skills no processo de transição dos recém diplomados para o mundo do trabalho atual: um estudo quantitativo no estado do espírito santo brasil. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório P.Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/16044
3	As soft skills mais importantes para o sucesso no trabalho, em geral, são ?	3	Ribeiro, E. M. P. (2017). Soft skills no mundo laboral atual: a criação de uma nova empresa. [Dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. http://hdl.handle.net/10773/18347
4	As soft skills são mais importantes do que a experiência profissional ?	2	Ribeiro, E. M. P. (2017). Soft skills no mundo laboral atual: a criação de uma nova empresa. [Dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. http://hdl.handle.net/10773/18347
5	Como avalias o papel do escutismo no desenvolvimento da tua pessoa como cidadão ?	2	Garcia, C. E. S. (2019, março, 18). O papel do corpo nacional de escutas na educação para a cidadania: um olhar sobre os caminheiros. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa]. Repositório Científico - Instituto Politécnico de Lisboa. http://hdl.handle.net/10400.21/9920
6	Considera o escutismo a organização mais bem preparada para facultar outras aprendizagens e saberes aos jovens ?	4	Garcia, C. E. S. (2019, março, 18). O papel do corpo nacional de escutas na educação para a cidadania: um olhar sobre os caminheiros. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa]. Repositório Científico - Instituto Politécnico de Lisboa. http://hdl.handle.net/10400.21/9920
7	Que aptidões ou competências sente que desenvolveu no escutismo ?	1	Barrosa, A. S. A. (2020, dezembro, 4). O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. http://hdl.handle.net/10071/21740
8	Sente que essas características e aptidões o diferenciam dos seus colegas laborais ?	4	Barrosa, A. S. A. (2020, dezembro, 4). O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. http://hdl.handle.net/10071/21740
9	Considera o escutismo uma forma de os jovens desenvolverem softskills ?	2/4	Rodrigues, M. D. (2016, junho, 16). Desenvolvimento e atualização de competências a formação como ferramenta de gestão estratégica de recursos humanos – estudo de caso. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra]. Repositório Comum. http://hdl.handle.net/10400.26/17699
10	Alguma vez sentiu que o facto de ter uma experiência escutista no CV fez diferença num processo de recrutamento / progressão de carreira ?	4/2	Barrosa, A. S. A. (2020, dezembro, 4). O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. http://hdl.handle.net/10071/21740
11	Sexo	Caracterizar a amostra	Leite, C. M. F. (2021, junho, 14). Gestão e impacto dos riscos externos nas empresas: setor hoteleiro. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório do P.Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/18449
12	Habilitações Literárias	Caracterizar a amostra	Leite, C. M. F. (2021, junho, 14). Gestão e impacto dos riscos externos nas empresas: setor hoteleiro. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório do P.Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/18449

13	Idade	Caracterizar a amostra	Ribeiro, E. M. P. (2017). Soft skills no mundo laboral atual: a criação de uma nova empresa. [Dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. http://hdl.handle.net/10773/18347
14	Cargo/Função	Caracterizar a amostra	Leite, C. M. F. (2021, junho, 14). Gestão e impacto dos riscos externos nas empresas: setor hoteleiro. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório do P.Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/18449
15	Localização	Caracterizar a amostra	Leite, C. M. F. (2021, junho, 14). Gestão e impacto dos riscos externos nas empresas: setor hoteleiro. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositório do P.Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/18449
16	Número e Localidade de Agrupamento	Caracterizar a amostra	Garcia, C. E. S. (2019, março, 18). O papel do corpo nacional de escutas na educação para a cidadania: um olhar sobre os caminheiros. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa]. Repositório Científico - Instituto Politécnico de Lisboa. http://hdl.handle.net/10400.21/9920
17	Há quantos anos que está ligado ao CNE ?	Caracterizar a amostra	Barrosa, A. S. A. (2020, dezembro, 4). O impacto do escutismo no desenvolvimento de competências profissionais. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. http://hdl.handle.net/10071/21740

Objetivos

- 1 Quais as softskills transmitidas pelo escutismo aos seus membros?
- 2 Quais as vantagens da aquisição destas softskills para o mercado de trabalho?
- 3 Quais as softskills procuradas pelas organizações?
- 4 Qual a importância das softskills transmitidas pelo escutismo aos seus membros para as organizações?

Apêndice E – Relação das *softskills* transmitidas e desenvolvidas pelo escutismo e as procuradas pelas organizações

Tabela 6: Relação entre as *softskills* transmitidas pelo escutismo e as procuradas pelas organizações

	Questão 2	Questão 3	Questão 7
Participante 1	Sim	Trabalho em equipa; Capacidade de gerir emoções; Gestão de emoções; Empatia; Capacidade de se colocar no lugar dos outros.	Trabalho em patrulha; Espírito de equipa; Empatia; Resiliência; Gestão de emoções.
Participante 2	Sim	Respeito; Trabalho em equipa; Entreaajuda.	Trabalhos manuais; Construções; Espírito de equipa; Respeito.
Participante 3	Sim	Capacidade de Relacionamento; Criação bom ambiente; Disponibilidade; Perceber o objetivo e a missão; Entreaajuda; Postura; Trabalho em equipa; Capacidade de relacionamento; Tolerância.	Responsabilidade; Gestão de equipa; Gestão de pessoas; Participação; Pensamento; Pensamento estruturado; Opinião; Resiliência; Gestão de projetos; Metodologia de gestão de projetos.
Participante 4	Sim	Autonomia; Organização; Gestão de tempo; Comunicação; Vontade falar em público.	Autonomia; Gestão de equipa; Pontualidade; Sentido de zelo; Organização; Comunicação; Procura de conhecimento.
Participante 5	Sim	Proatividade; Resiliência; Comunicação; Empatia; Trabalho em equipa; Pensamento crítico.	Comunicação; Empatia; Integridade; Criatividade; Pensamento crítico.