

# **UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**- FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS -  
- INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA -**

## **CONSELHOS FISCAIS E JURISDICIONAIS DO CORPO NACIONAL DE ESCUTAS**

**“NECESSIDADES DE FORMAÇÃO – UM ESTUDO EXPLORATÓRIO”**

**(Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação)  
Especialização em Educação e Formação de Adultos**

**Silvério Cabrita Silva da Conceição**

**FARO – NOVEMBRO DE 2006**

# **UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**- FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS -  
- INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA -**

## **CONSELHOS FISCAIS E JURISDICIONAIS DO CORPO NACIONAL DE ESCUTAS**

**“NECESSIDADES DE FORMAÇÃO – UM ESTUDO EXPLORATÓRIO”**

**(Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação)  
Especialização em Educação e Formação de Adultos**

**Silvério Cabrita Silva da Conceição**

**Orientadora: Professora Doutora Maria das Mercês C. Mendonça Covas**

**FARO – NOVEMBRO DE 2006**

## Agradecimentos

Num trabalho desta natureza, o qual ocupou, para além do tempo expressamente dedicado à dissertação em 2006, também o ano anterior e parte de 2004 através da frequência da parte curricular do Mestrado, não pode o autor considerar o mesmo como um projecto isolado.

Foi um caminho relativamente longo e que teve implicações diversas na vida particular do autor, o qual teve de abdicar em parte da atenção devida à família, profissão e também às actividades do CNE ao qual pertence.

Não pode o autor por isso deixar de expressar publicamente alguns agradecimentos a pessoas que generosamente contribuíram para este projecto.

Em primeiro lugar, agradece à sua orientadora, Professora Doutora Maria das Mercês C. Mendonça Covas, a disponibilidade e os contributos prestados que tornaram possível a realização desta dissertação.

O autor agradece igualmente a todos os docentes que, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Beja, no ano lectivo de 2004/2005, possibilitaram a aquisição de competências de base para o desenvolvimento deste projecto.

Quanto ao CNE, o autor destaca a disponibilidade manifestada pelos órgãos nacionais Junta Central e Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional em acolher este

estudo no seio da associação. Salienta no entanto a colaboração expressa dos seguintes dirigentes:

Luís Alberto Oliveira Lidington da Silva, Chefe Nacional;

José João Mourinho Marcelo, Presidente do CFJN;

Manuel Cândido Alves Freitas Vieira, Secretário Nacional p/ Adultos;

José Rodrigues Machado, Secretário Internacional;

Filomena Maria Silva Rocha Correia, Secretária nacional p/ Gestão.

João Vasco Rodrigues dos Reis, Secretário do CFJR / Algarve

Para além dos referidos dirigentes, o autor contou também com a colaboração do dirigente Luís António Antunes Francisco, que igualmente efectuou uma dissertação de Mestrado sobre o CNE, embora noutra área.

Um agradecimento também aos titulares e ex-titulares dos CFJN / CFJR que livremente acederam a colaborar através do preenchimento e envio do questionário a eles destinado.

Por último, não pode o autor deixar de agradecer a paciência que os seus dois filhos, Carlos e Margarida, bem como a sua esposa, Sílvia, tiveram para consigo, considerando alguns pequenos prejuízos familiares, nomeadamente menor atenção e menor disponibilidade.

## Resumo

Este trabalho aborda a temática dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas (CNE), do perfil dos seus membros bem como das suas necessidades de Formação.

É efectuado o enquadramento do CNE perante a legislação portuguesa, no que se refere às Associações Juvenis, bem como da sua especificidade como associação escutista, orientada por adultos que se pretendem devidamente habilitados para o desempenho de cargos ou funções, que aceitam exercer em regime de voluntariado. O correcto exercício de funções nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Nacional e Regionais será do interesse da associação.

Com base em entrevistas a responsáveis nacionais do CNE é efectuado o ponto da situação dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, sendo identificadas algumas temáticas a abordar no presente estudo.

Com o auxílio de questionários destinados aos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, são recolhidas informações diversas, nomeadamente sobre alguns aspectos do perfil dos Dirigentes que têm desempenhado funções nos referidos órgãos.

Também são recolhidas informações sobre o perfil desejável, possíveis requisitos de candidatura, preparação para o exercício das competências e necessidades de formação ao nível de conteúdos.

Com o intuito de satisfazer as necessidades detectadas, são apresentadas sugestões para o início de trabalho na área da Formação de Adultos para os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE.

Como principais propostas, destaca-se a alteração do Regulamento Geral do CNE e das Normas para a Formação de Dirigentes, o lançamento de um curso base bem como a realização de cursos monográficos específicos para titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

São lançadas igualmente pistas para novos estudos a realizar no âmbito dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

## **Summary /Synopsis**

This work approaches the subject matter of Councils of Auditors and Jurisdictions (Conselhos Fiscais e Jurisdicionais) of National Scouts Corp – Portuguese Catholic Scouting (Corpo Nacional de Escutas – CNE).

The author opts for an assemblage of data at national level, throughout the 20 regions of CNE.

It is made the framing of CNE in the sight of Portuguese legislation, in what concerns the Youth Associations, as well their specificness as scout association, guided by adults who are demanded to be rightly qualified for the performance of positions or functions, which they accept to practise in regime of voluntary. The correct practice of functions in the National and Regional Councils of Auditors and Jurisdictions will be of the association interest.

Basing upon interviews to CNE national people in charge it is made the point of situation of the Councils of Auditors and Jurisdictions, being identified some subject matters to be approached in the present study.

It deals with an exploratory study, having as goal to carry out the point of situation of the CNE Councils of Auditors and Jurisdictions, namely about their members' profiles and their needs of formation.

With the help of questionnaires appointed to the title-holders of the Councils of Auditors and Jurisdictions, several information are assembled, namely about some aspects of the Directors' profile, who have realized functions in the mentioned organs.

Also, information are gathered about the desirable profile, possible requisites of candidature, preparation for the practice of competences and needs of formation at the level of contents.

With the intent of satisfying the needs detected, suggestions are presented for the beginning of work in the area of Adult Formation for the Councils of Auditors and Jurisdictions of CNE.

As main proposals, one stands out the alteration of the General Regulations of CNE and of the Rules for the Directors Formation, the launching of a base-course as well the realization of specific monographic courses for title-holders of the Councils of Auditors and Jurisdictions.

Equally, clues are laid for new studies to be done in the scope of Councils of Auditors and Jurisdictions.

## **Siglas utilizadas no texto e na bibliografia**

- CNE – Corpo Nacional de Escutas
- AEP – Associação dos Escoteiros de Portugal
- FEP – Federação Escutista de Portugal
- RGCNE – Regulamento Geral do Corpo Nacional de Escutas
- RJCNE – Regulamento de Justiça do Corpo Nacional de Escutas
- PNRA – Política Nacional de Recursos Adultos
- NFD – Normas para a Formação de Dirigentes
- FL – Flor de Lis
- CFJ – Conselho Fiscal e Jurisdicional
- CFJN – Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional
- CFJR – Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional
- JC – Junta Central
- JR – Junta Regional
- SNA – Secretário Nacional para os Adultos

## Índice das tabelas

Tabela 1 – Organigrama da organização territorial do CNE .....	24
Tabela 2 – Modelo de análise geral do trabalho. ....	33
Tabela 3 - Procedimentos Metodológicos / Objectivos / Técnicas de recolha de dados. ....	34
Tabela 4 – Modelo de análise / Questionário. ....	35
Tabela 5 – Quadro-resumo do Guião das Entrevistas exploratórias .....	38
Tabela 6 – Questões do questionário / Objectivos a atingir .....	40
Tabela 7 – Universo de estudo .....	44
Tabela 8 – Quadro-resumo das entrevistas exploratórias .....	48
Tabela 9 – Habilitações literárias / Sexo .....	51
Tabela 10 – Idade de Investidura de Dirigente / Sexo .....	51
Tabela 11 – Deverá o CNE promover um curso de formação para os titulares dos CFJ? .....	56

## Índice de gráficos

Gráfico 1 – Questionário / Sexo dos inquiridos / Frequência absoluta .....	49
Gráfico 2 – Questionário / Habilitações literárias / Frequência .....	50
Gráfico 3 – Questionário / Requisitos adicionais de candidatura / Frequência .....	53
Gráfico 4 – Questionário / Aproveitamento em Curso de Formação destinado aos CFJ / Frequência .....	54
Gráfico 5 – Questionário / O CNE proporcionou formação específica...? .....	55

# Índice

AGRADECIMENTOS .....	01
RESUMO (português) .....	03
RESUMO (Inglês) – SUMMARY / SYNOPSIS .....	05
SIGLAS UTILIZADAS NO TEXTO E NA BIBLIOGRAFIA .....	07
ÍNDICE DAS TABELAS .....	08
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	09
ÍNDICE .....	10
INTRODUÇÃO GERAL .....	12
<b>1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
1.1. Introdução .....	18
1.2. Enquadramento jurídico das associações face à Lei portuguesa .....	18
1.3. Definição de associação juvenil .....	19
1.4. Obrigatoriedade de existência de Conselhos Fiscais nas associações .....	20
1.5. Exemplos das competências dos Conselhos Fiscais e/ ou Jurisdicionais .....	20
1.6. Caracterização do Corpo Nacional de Escutas .....	23
1.7. Os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas .....	25
1.8. Política Nacional de Recursos Adultos .....	27
1.9. Normas para a Formação de Dirigentes .....	28
1.10 Conclusão .....	29
<b>2. ASPECTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>30</b>
2.1. Introdução .....	30
2.2. Metodologia seguida e respectivos fundamentos .....	31
2.3. Modelo de análise .....	32
2.4. Observação documental .....	36
2.5. Entrevista exploratória .....	37
2.6. Inquérito por questionário.....	39
2.7. Universo de análise – Universo / Amostra .....	44
2.8. Conclusão .....	46
<b>3. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1. Introdução .....	47
3.2. Entrevistas exploratórias – análise de conteúdo .....	47
3.3. Perfil dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais .....	49
3.4. Qualidades importantes no perfil de um membro de um Conselho Fiscal e Jurisdicional .....	52
3.5. Fixação de requisitos adicionais de candidatura .....	52
3.6. O CNE proporcionou formação específica para o desempenho de funções no CFJN / CFJR? .....	55
3.7. Preparação para exercer as competências do CFJN / CFJR.....	56
3.8. Deverá o CNE promover um Curso de Formação destinado aos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? .....	56
3.9. Conteúdos a incluir num possível curso destinado aos CFJN / CFJR .....	57
3.10. Outras considerações relativas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais .....	58
3.11. Conclusão .....	58

<b>4. DISCUSSÃO</b> .....	59
4.1. Introdução .....	59
4.2. Panorâmica sobre os membros dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais .....	59
4.3. Perfil proposto para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais .....	60
4.4. Requisitos adicionais de candidatura .....	61
4.5. Contributo do CNE para a preparação para o exercício dos cargos .....	64
4.6. Necessidades de formação, no âmbito de conteúdos .....	65
4.7. Outras necessidades de formação .....	65
4.8. Outras questões relacionadas com os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais .....	66
4.9. Conclusão do capítulo .....	67
<b>5. CONCLUSÃO GERAL DO TRABALHO</b> .....	68
<b>6. BIBLIOGRAFIA</b> .....	74
<b>7. ANEXOS</b>	
1 – Guião de entrevista – Presidente do CFJN	
2 – Guião de entrevista – Chefe Nacional	
3 – Guião de entrevista – Secretário Nacional p/ Adultos	
4 – Entrevista ao Presidente do CFJN	
5 – Entrevista ao Chefe Nacional	
6 – Entrevista ao Secretário Nacional p/ Adultos	
7 – Inquérito aos titulares e ex-titulares dos CFJN / CFJR	
8 – Carta aos titulares dos CFJN / CFJR	
9 – Carta aos ex-titulares do CFJN / CFJR ag	
10 – Carta ao Presidente do CFJN	
11 – Carta aos Presidentes dos CFJR.	
12 – Carta ao Chefe Nacional	
13 – Carta aos Chefes Regionais	
14 – Grelha de Controle de Recepção de Questionários	
15 – Carta da Junta Regional de Évora	
16 – Carta da Junta Regional de Viana do Castelo	
17 – Perfil dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais (Dados)	
18 – Qualidades importantes no perfil de um membro de um CFJ (Dados)	
19 – Fixação de requisitos adicionais de candidatura (Dados)	
20 – Preparação para exercer as competências dos CFJN / CFJR (Dados)	
21 – Conteúdos a incluir em Curso de Formação (Dados)	
22 – Estatutos do CNE	
23 – Política Nacional de Recursos Adultos do CNE	
24 – Normas para a Formação de Dirigentes do CNE	
25 – Dados estatísticos do CNE relativos a 1 de Janeiro de 2006	
26 – As características essenciais do Escutismo	
27 – Escutismo feminino e coeducação	
28 – Currículo escutista do autor	

## Introdução geral

Com a presente dissertação pretendeu-se efectuar um estudo no âmbito da Formação de Adultos no Corpo Nacional de Escutas, mais em concreto sobre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e suas necessidades de formação. Importa prestar ao leitor alguns esclarecimentos sobre o que é o Escutismo<sup>1</sup> e o CNE<sup>2</sup>.

Para familiarizar um leigo na temática do Escutismo, nada melhor do que a leitura do texto “As características essenciais do Escutismo<sup>3</sup>” emitido pelo Bureau Mundial do Escutismo, em Setembro de 1998, e que foi reproduzido pelo CNE em Abril de 2006, em português.

Os primeiros passos do Escutismo em Portugal foram dados por diversas associações, destacando-se a AEP – Associação dos Escoteiros de Portugal, que existe desde 1913.

Para o Escutismo Católico Português, tudo começou por intermédio de D. Manuel Vieira de Matos, arcebispo de Braga, e seu secretário, Dr. Avelino Gonçalves, durante o Congresso Eucarístico Internacional realizado em Roma, em 1922. Transcreve-se das palavras do Pe. Benjamim Salgado:

« Os escuteiros católicos italianos, obedientes a disposições dos seus Dirigentes, prestaram evidentes e brilhantes serviços ao Congresso, manifestando um nível

---

<sup>1</sup> Escutismo – Movimento a nível mundial fundado por Robert Baden-Powell.  
Consultar o site da OMMS – Organização Mundial do Movimento Escutista.  
<http://www.scout.org/>

<sup>2</sup> CNE – Corpo Nacional de Escutas / Escutismo Católico Português.

<sup>3</sup> Consultar anexo 26.

superior de educação e dando ao ambiente festivo de Roma um ar de graça e mocidade.

...E a ideia ganhou raiz e corpo e asas»<sup>4</sup>

Tanto ganhou raízes que, no dia 27 de Maio de 1923, por alvará do Governo Civil de Braga, nascia o Corpo de Scouts Católicos Portugueses, sendo posteriormente publicada a portaria n.º 3824 de 26 de Novembro de 1923 e, no ano seguinte, em 26 de Maio, o decreto 9729, que ratificava a autorização que o Corpo de Scouts Católicos já adquirira.

Actualmente denominada Corpo Nacional de Escutas, a associação já ultrapassou os 1000 Agrupamentos em todo o território português, com mais de 70 000 associados<sup>5</sup>, dos quais cerca de 10 000 são animadores adultos.

Assumindo-se como um Movimento de voluntariado e auto-educação de jovens, e com o apoio de adultos, o CNE vive integralmente o Escutismo, como proposto por Baden-Powell.<sup>6</sup>

Dada a dimensão e responsabilidade que o C.N.E. actualmente possui em Portugal e, considerando que, de acordo com os último Censo<sup>7</sup> anual, relativo a 1 de Janeiro de 2006, no total tem um efectivo de cerca de 70 000 associados, a grande maioria dos quais crianças e jovens, optou a associação nos últimos anos por reflectir e aperfeiçoar o seu Sistema de Formação de Dirigentes.

---

<sup>4</sup> Salgado, Pe. Benjamim, «Radiosa Floração», CNE, Braga 1948.

<sup>5</sup> De acordo com o Censo do CNE relativo a 1 de Janeiro de 2006. Consultar anexo 25.

<sup>6</sup> Lord Robert Stephenson Smyth Baden-Powell, Fundador do Escutismo. Baden-Powell, Robert, «Escutismo para Rapazes» (Scouting for Boys), Corpo Nacional de Escutas, Edição de 1993.

<sup>7</sup> Censo do CNE relativo a 1 de Janeiro de 2006: Consultar anexo 25. Tabela fornecida pelos Serviços Centrais do CNE.

Como resultado dos debates internos a vários níveis, foi aprovada em Janeiro de 2002 a “Política Nacional de Recursos Adultos”, adiante mencionada no presente trabalho como PNRA<sup>8</sup>.

Posteriormente, foram aprovadas as “Normas para a Formação de Dirigentes”, conhecidas no CNE como NFD.<sup>9</sup> Nas referidas normas encontram-se consagradas as Ocasões de Formação<sup>10</sup> que a Associação proporciona aos seus adultos dirigentes.

No entanto, nem todas as ocasiões de Formação já têm Cursos devidamente estruturados, pelo que, ainda será necessário efectuar estudos de Necessidades de Formação, para posteriormente serem aprovados pela Associação os respectivos Manuais de Curso.

Uma das áreas onde ainda não foi possível dar satisfação plena é a da Formação Institucional para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais e Nacional, órgãos previstos nos Estatutos<sup>11</sup> da associação.

---

<sup>8</sup> PNRA – Política Nacional de Recursos Adultos, aprovada pelo Conselho Nacional Permanente, reunido em Ferragudo a 12 de Janeiro de 2002. Consultar anexo 23.

<http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/politicarecursosadultos.htm>

<sup>9</sup> NFD – Normas para a Formação de Dirigentes, Deliberações da Junta Central, Lisboa, 13 de Junho de 2003. Publicação na Flor de Lis n.º 1122/1123 Setembro/Outubro 2003 com inclusão de alterações por Deliberação da Junta Central de 24 de Abril de 2004 publicadas na Flor de Lis n.º 1132 Julho 2004. Consultar anexo 24.

<http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/normasformacao-dirigentes.htm>

<sup>10</sup> Ocasões de Formação para adultos: NFD, Capítulo IV, art.º 28 a 46.

<sup>11</sup> Estatutos do CNE: Documento aprovado pelo Conselho Nacional Plenário de 29 de Junho de 1991. Escritura lavrada no 11.º Cartório Notarial de Lisboa, em 2 de Abril de 1992. Publicação no Diário da República, III série, n.º 156, de 9 de Julho de 1992. Consultar anexo 22.

Após análise detalhada da PNRA bem como das NFD do CNE., foi possível constatar que estão propostas várias Ocasões de Formação para adultos, de acordo com alguns cargos existentes na Associação.

No entanto, a formação para os Dirigentes que desempenham funções nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Nacional e Regionais da associação ainda não foi implementada.

Estamos perante uma situação à qual urge dar resposta, dada a importância das competências<sup>12</sup> atribuídas estes órgãos.

Importa por isso definir os objectivos do presente estudo. A questão inicial, para a qual se pretendeu encontrar resposta, foi a seguinte: Será que o C.N.E. prepara adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o correcto desempenho de funções?

A pertinência da questão é facilmente justificável pela importância das competências definidas em Estatutos e Regulamentos a estes órgãos.

Partindo do enquadramento teórico, do conhecimento inicial do objecto de estudo, da problemática definida, foram formuladas cinco questões/ objectos orientadoras do estudo:

- . *O que espera o CNE dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*
- . *Em que medida o CNE prepara os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*
- . *Estão os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais preparados para o desempenho de funções?*

---

<sup>12</sup> Competências dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais: Art.º 27 e 35 dos Estatutos do CNE; Art.º 39 e 44 do RGCNE; Art.º 63 e 64 do RJCNE.

- . *Qual o perfil aconselhado para se pertencer a um Conselho Fiscal e Jurisdicional?*
- . *Que necessidades de Formação sentem os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*

As questões/objectos orientadores do estudo acima mencionadas, poderão servir como orientação para os objectivos a atingir com o presente estudo:

- Propor à Associação um perfil de titular do Conselho Fiscal e Jurisdicional;
- Identificar as necessidades de Formação dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais;

Do presente trabalho espera-se obter algumas pistas orientadoras que possam servir de reflexão para aprofundar a Formação de Dirigentes do CNE, na especificidade dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

Alguns exemplos de temas para reflexão e futuro debate:

- . Se haverá necessidade de uma clarificação de um perfil desejável para desempenhar funções nos CFJ.
- . Se existe de facto a necessidade de formação para os CFJ
- . Que tipo de formação para os CFJN / CFJR?
- . Se há necessidade de alterar as normas do CNE.
- . Lançamento de pistas para novos trabalhos na área

Após a revisão da literatura, tendo em conta esta, tendo em conta o conhecimento e experiência do autor<sup>13</sup> no seio do CNE, procuramos reforçar e sistematizar evidências, que sirvam de base às recomendações e soluções que pretendemos apresentar.

Para o efeito, além do conhecimento e experiência do autor, usámos mais três vias:

No 1.º capítulo efectuamos uma revisão da literatura relevante (1.ª via) , onde procuramos sintetizar as diversas informações disponíveis, tendo em conta a temática em causa, nomeadamente sobre associações, Conselhos Fiscais e Jurisdicionais , bem como sobre o CNE em particular.

No 2.º capítulo apresentamos alguns aspectos metodológicos e as respectivas razões.

Entrevistas exploratórias (2.ª via) a alguns titulares de órgãos nacionais do CNE, nomeadamente Junta Central<sup>14</sup> e Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional<sup>15</sup>, assim como a realização de inquéritos (3.ª via) aos titulares e ex-titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE, são parte do trabalho realizado.

---

<sup>13</sup> Consultar currículo escutista do autor, anexo 28.

<sup>14</sup> Junta Central: É o órgão executivo nacional, cuja composição e competências estão definidas nos art.º 24 e 25 dos Estatutos do CNE.

<sup>15</sup> Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional: a composição e competências estão definidas no art.º 27 dos Estatutos do CNE.

# **1. Enquadramento teórico**

## **1.1. Introdução**

No presente capítulo pretende-se enquadrar o CNE na sociedade portuguesa, face à legislação existente.

Definições como associação, associação juvenil, associação sem fins lucrativos, associação de utilidade pública, conselho fiscal, conselho jurisdicional, estatutos, regulamentos, são conhecidas da população em geral. Importa no entanto clarificar esses conceitos no âmbito do presente trabalho.

## **1.2. Enquadramento jurídico das associações face à Lei portuguesa**

Versando o presente trabalho sobre uma associação, importa começar por clarificar esse conceito, face à Lei portuguesa.

Sobre as associações, dispõe o Código Civil, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966 e actualizado com os Decretos-Leis n.º 227/94, de 8 de Setembro e 267/94, de 25 de Outubro, que as mesmas são pessoas colectivas (Art.º 157.º e 158.º) e gozam de personalidade jurídica.

A “personalidade jurídica” constitui-se por “escritura pública”, conforme o art. 158.º do Código Civil.

Cada associação ao constituir-se deverá especificar a sua denominação, os seus fins, a sua sede, etc.

Refere o art. 167.º do Código Civil:

1. “O acto de constituição da associação especificará os bens ou serviços com que os associados concorrem para o património social, a denominação, fim e sede da pessoa colectiva, a forma do seu funcionamento, assim como a duração, quando a associação se não constitua por tempo indeterminado.
2. “Os Estatutos podem especificar ainda os direitos e as obrigações dos associados, as condições de admissão, saída e exclusão, bem como os termos da extinção da pessoa colectiva e conseqüente devolução do seu património”.

### 1.3. Definição de associação juvenil

Resultante da liberdade de associação prevista na Constituição da República Portuguesa<sup>16</sup>, emergem da sociedade civil as ditas associações juvenis. Mas o que é uma associação juvenil?

O Decreto-Lei n.º 6/2002 define o Estatuto das associações juvenis e grupos de jovens, do qual se extrai o seguinte:

#### “Artigo 2.º - Definição

1 - Entende-se por "associações juvenis", para efeitos do disposto na presente lei, aquelas dotadas de personalidade jurídica, com mais de 75% de associados com idade igual ou inferior a 30 anos, proporcionalmente representados em cada um dos órgãos sociais, e registadas junto do Instituto Português da Juventude.

2 - Podem ser equiparadas a associações juvenis, para efeitos do disposto na presente lei, outras associações dotadas de personalidade jurídica, que dos seus estatutos e actividade resulte expressamente o seu carácter juvenil, tenham mais de 75% dos associados com idade igual ou inferior a 30 anos, sendo estes comprovadamente envolvidos na definição, planeamento, execução e avaliação das actividades da associação.”

---

<sup>16</sup> Art.º 46 da Constituição da República Portuguesa.

Para que uma associação seja considerada uma associação juvenil, tem estar inscrita no Registo Nacional de Associações Juvenis<sup>17</sup> (RNAJ) junto do IPJ.

#### **1.4. Obrigatoriedade de existência de Conselhos Fiscais nas Associações**

O art.º 162.º do Código Civil define que os Estatutos da pessoa colectiva designarão os respectivos órgãos, entre os quais haverá um órgão colegial de administração e um conselho fiscal, ambos eles constituídos por um número ímpar de titulares, dos quais um será o presidente.

#### **1.5. Exemplos das competências dos Conselhos Fiscais e/ou Jurisdicionais**

Quais as competências geralmente atribuídas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Vejamos o que está definido nos Estatutos de algumas associações e entidades, conforme se conseguiu apurar após alguma pesquisa na Internet:

##### **- Exemplo 1 – Associação dos Escoteiros de Portugal (AEP)<sup>18</sup>**

Conselho Fiscal

Artigo 31.º - Atribuições do Conselho Fiscal

São atribuições do Conselho Fiscal:

- a) Acompanhar e fiscalizar trimestralmente a administração e gestão financeira da Chefia Nacional;
- b) Acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da ENFIM e outras estruturas e órgãos nacionais;
- c) Apreciar a administração e gestão financeira das estruturas e órgãos regionais e locais;
- d) Dar parecer até Março sobre as Contas e o Relatório e Contas a Actividades elaborados pela Chefia Nacional e a submeter à Conferência Nacional;

---

<sup>17</sup> Consultar: <http://www.juventude.gov.pt/Portal/Associativismo/ConstituicaoAssociacoes>

<sup>18</sup> AEP – <http://www.aep.pt> e <http://www.escoteiros.net>

- e) Apreciar a execução das deliberações da Conferência Nacional pela Chefia Nacional e outras estruturas e órgãos associativos em matéria de administração e gestão financeira.

#### Conselho Jurisdicional

##### Artigo 34.º - Atribuições do Conselho Jurisdicional

##### São atribuições do Conselho Jurisdicional

- a) Exercer o poder disciplinar como último órgão de recurso;
- b) Velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos da Associação;
- c) Elaborar pareceres sobre questões estatutárias e regulamentares;
- d) Emitir recomendações aos órgãos da AEP;
- e) Convocar a Conferência Nacional e o Conselho Permanente quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares;
- f) Homologar as substituições por cooptação ocorridas nos órgãos de eleição;
- g) Orientar e fiscalizar os processos eleitorais.

#### - Exemplo 2 – Movijovem<sup>19</sup>

##### ARTIGO 18.º - Competência e funcionamento

- 1 – O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da cooperativa de interesse público, competindo-lhe designadamente:  
Examinar sempre que julgar conveniente, a escrita e toda a documentação da cooperativa;  
Verificar, sempre que necessário, o saldo de caixa e a existência de títulos e valores de qualquer espécie, o que fará constar da respectiva acta;  
Emitir parecer sobre o balanço, o relatório e as contas de exercício e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;  
Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.
- 2 – O conselho fiscal reúne com a periodicidade mínima trimestral, sendo as reuniões convocadas pelo respectivo presidente, a quem compete dirigir os trabalhos.
- 3 – O conselho fiscal só pode deliberar com a presença de dois dos seus membros.

#### Exemplo 3 – Federação Portuguesa de Aeromodelismo<sup>20</sup>

##### Artº. 32º - Natureza e composição

- 1 - O Conselho Fiscal é o órgão colegial de inspecção e fiscalização administrativa da FPAm, fiscalizando os actos de administração financeira, bem como o cumprimento dos Estatutos e das disposições legais aplicáveis.
- 2 - O Conselho Fiscal é composto por um Presidente, um Relator e um Vogal, sendo o seu Presidente licenciado em Economia ou Gestão ou possuir grau académico equiparado, podendo um dos seus membros ser Revisor Oficial de Contas, e os vogais possuir reconhecida competência na matéria.

<sup>19</sup> Movijovem – <http://www.juventude.gov.pt/Portal/Movijovem>

<sup>20</sup> Federação Portuguesa de Aeromodelismo – <http://www.fpam.pt>

Artº 33º - Competência

Compete , em especial, ao Conselho Fiscal:

Emitir parecer sobre o orçamento, as alterações orçamentais, o balanço e os documentos de prestação de contas;

Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte; Acompanhar o funcionamento da Federação, participando à Direcção as irregularidades de que tenha conhecimento.

Emitir parecer sobre quaisquer projectos de novos regulamentos ou propostas de alteração aos Estatutos ou ao Código Desportivo, quanto à matéria económico-financeira.

Os relatórios e pareceres referidos são obrigatoriamente submetidos à Assembleia Geral da FPAm.

Exemplo 4 – Associação portuguesa de defesa ambiental<sup>21</sup>

ARTIGO 16º

1 - O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário relator e um vogal.

2 - Compete ao conselho fiscal:

Examinar a contabilidade da As.P.E.A. pelo menos uma vez em cada semestre;

Dar/parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direcção, bem como sobre o orçamento;

Assistir às reuniões da direcção, sempre que convocado pela direcção, sem direito a voto;

Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que entenda conveniente;

Dar parecer relativamente a matérias que envolvam responsabilidade patrimonial.

Da análise dos exemplos acima, depreende-se que as competências são similares em todas as associações mencionadas, com pequenas variantes.

No entanto, enquanto nalguns casos as funções fiscalizadoras e jurisdicionais estão concentradas num único órgão, noutros casos existe um Conselho Fiscal e também um Conselho Jurisdicional, independentes, com funções separadas.

---

<sup>21</sup> <http://www.aspea.org>

## 1.6. Caracterização do Corpo Nacional de Escutas

De acordo com o Artigo 1.º dos Estatutos em vigor à presente data, o Corpo Nacional de Escutas (CNE) – Escutismo Católico Português é uma associação de juventude, sem fins lucrativos, destinada à formação integral de jovens, com base no método<sup>22</sup> criado por Baden-Powell e no voluntariado dos seus membros.

O CNE conta actualmente com cerca de 70 000 membros, dos quais perto de 10000 serão animadores adultos, segundo informação<sup>23</sup> dos respectivos Serviços Centrais<sup>24</sup>, tendo sido fundado em 27 de Maio de 1923.

O CNE tem diversos órgãos nacionais, onde se destacam, para além do Conselho Nacional<sup>25</sup>, a Junta Central e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

Por analogia com o nível nacional, também os níveis regionais têm órgãos executivos de gestão e conselhos fiscais, designados respectivamente por Junta Regional<sup>26</sup> e Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional<sup>27</sup>.

O CNE está implantado em todo o território nacional, em áreas geográficas denominadas Regiões<sup>28</sup>, geralmente coincidentes com as Dioceses da Igreja Católica.

---

<sup>22</sup> Consultar o documento “As características essenciais do Escutismo”, publicado como separata da edição de Abril de 2006 da Flor de Lis. Documento do Bureau Mundial do Escutismo, de Setembro de 1998.

<sup>23</sup> Consultar anexo 25.

<sup>24</sup> De acordo com o artigo 40.º do RGCNE, Serviços Centrais são todos os Serviços e Departamentos de nível nacional, destinados a apoiar os órgãos nacionais do CNE.

<sup>25</sup> Art.15.º a 23.º dos Estatutos.

<sup>26</sup> JR – Art.º 33.º e 34.º dos Estatutos.

<sup>27</sup> CFJR - Art.º 35.º dos Estatutos.

<sup>28</sup> Regiões do CNE – Art. 28.º dos Estatutos.

Para além dos níveis nacional e regional existem os níveis de núcleo e local<sup>29</sup> (o Agrupamento, que inclui as quatro Secções do Escutismo – Lobitos, Exploradores, Pioneiros e Caminheiros).

A tabela seguinte indica a estrutura orgânica dos diversos níveis do CNE, com os respectivos órgãos previstos nos Estatutos e RGCNE:

<b>ORGANIZAÇÃO TERRITORIAL DO CNE</b>				
	<b>DELIBERATIVO</b>	<b>EXECUTIVO</b>	<b>FISCALIZADOR</b>	<b>CONSULTIVO</b>
<b>NACIONAL</b>	Conselho Nacional	Junta Central	Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional	
<b>REGIONAL</b>	Conselho Regional	Junta Regional	Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional	Conselho Consultivo Regional
<b>NÚCLEO</b>	Conselho de Núcleo	Junta de Núcleo	-	Conselho Consultivo de Núcleo
<b>LOCAL (Agrupamento)</b>	Conselho de Agrupamento	Direcção de Agrupamento	-	Conselho de Pais

Tabela 1 – Organigrama da organização territorial do CNE

Os órgãos nacionais têm sede em Lisboa, os regionais em cada Diocese. Os Núcleos são sub-divisões existentes nalgumas Dioceses.

O nível local existe nas freguesias / paróquias, e é neste nível que se encontra a esmagadora maioria do efectivo do CNE.

<sup>29</sup> Conforme art.º 13.º dos Estatutos e o art.º 17.º do RGCNE.

## **1.7. Os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE**

Vejamos o que dizem as normas em vigor na associação sobre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do C.N.E.

### **“ARTIGO 27.º dos Estatutos - Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

1. Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional (CFJN) é composto por cinco dirigentes titulares (um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário e dois Vogais), competindo-lhe, sob coordenação do Presidente, nomeadamente:
- a) velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE e demais deliberações do Conselho Nacional Plenário, do Conselho Nacional de Representantes e do Conselho Permanente;
  - b) acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central;
  - c) dar parecer sobre o Relatório e Contas ao Conselho Nacional;
  - d) elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar;
  - e) exercer o poder disciplinar;
  - f) exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso;
  - g) emitir recomendações aos órgãos do CNE;
  - h) convocar os Conselhos Nacionais quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares;
  - i) acompanhar a acção dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais;
  - j) exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça;
  - k) cumprir as demais atribuições constantes da lei.

### **ARTIGO 39.º do RGCNE - Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

- O Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional (CFJN) é composto por cinco dirigentes titulares (um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário e dois Vogais), competindo-lhe, sob coordenação do Presidente, nomeadamente:
- a) velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE e demais deliberações do Conselho Nacional Plenário, do Conselho Nacional de Representantes e do Conselho Permanente;
  - b) acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central;
  - c) dar parecer sobre o Relatório e Contas ao Conselho Nacional;
  - d) elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar;
  - e) exercer o poder disciplinar;
  - f) exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso;
  - g) emitir recomendações aos órgãos do CNE;
  - h) convocar os Conselhos Nacionais quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares;
  - i) acompanhar a acção dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais;
  - j) exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça;
  - k) cumprir as demais atribuições constantes da lei.
2. CFJN só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.
3. As actas das reuniões do CFJN são lavradas em livro próprio e rubricadas pelos presentes.

4. CFJN e qualquer dos seus membros pode fazer-se assistir por assessores.
5. CFJN reúne, ordinariamente, de dois em dois meses e extraordinariamente, sempre que convocado pelo seu Presidente, oficiosamente ou a requerimento da maioria dos seus membros.
6. A convocação é feita pelo seu Presidente com a antecedência mínima de 8 dias, salvo casos de urgência.
7. As vagas ocorridas durante o mandato são preenchidas por cooptação, excepto quanto ao Presidente, que determina nova eleição, assim como quando o número de cooptados exceda metade dos membros da lista eleita.
8. Os membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional devem ter, pelo menos, 25 anos de idade e um mínimo de 5 anos de serviço como Dirigentes do CNE.
9. Os membros do CFJN não podem exercer outros cargos no CNE.

#### **Artigo 35.º dos Estatutos - Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional**

O Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional é composto por três dirigentes e exerce as competências definidas no Regulamento Geral do C.N.E.

#### **Artigo 44.º do RGCNE - Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional**

O Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional (CFJR) é composto por três dirigentes titulares (um Presidente, um Vice-Presidente e um Secretário) competindo-lhe, sob coordenação do Presidente:

- a) velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE, bem como do Regulamento Interno da Região e demais deliberações do Conselho Regional;
- b) acompanhar e fiscalizar a gestão financeira da Junta Regional;
- c) dar parecer sobre o Relatório e Contas da Junta Regional e das Juntas de Núcleo;
- d) dar parecer sobre a interpretação e aplicação de Regulamentos Internos Regional, de Núcleo e de Agrupamento, a solicitação da Junta Regional, Juntas de Núcleo e Direcções de Agrupamento;
- e) exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça.

Ao CFJR aplicam-se as regras fixadas nos números 2,3,4,5,6 e 7 do artigo 39º.

Dispõe ainda o Regulamento de Justiça do C.N.E.:

#### **Artigo 63.º**

Os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais, relativamente aos Agrupamentos, Núcleos e Regiões, e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, quanto aos órgãos nacionais, podem convocar os respectivos órgãos executivos ou deliberativos, quando esteja em causa, expressa e inequivocamente, a violação dos Estatutos ou Regulamentos do CNE.

#### **Artigo 64.º**

1.O Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional podem declarar a nulidade, suspensão ou ineficácia de decisão de órgãos do respectivo nível ou inferior que viole, expressa e inequivocamente, os Estatutos ou Regulamentos do CNE.

2. Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional podem determinar a prática por órgão do respectivo nível ou inferior, de qualquer acto imposto pelos Estatutos ou Regulamentos do CNE.

3. Da deliberação do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional cabe recurso para o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

4. Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, relativamente a decisão do Conselho Nacional Plenário ou de Representantes, apenas pode declarar a suspensão, a qual só será ultrapassável com a maioria absoluta dos votos dos membros presentes do Conselho Nacional Plenário ou de Representantes, conforme o caso”

## **1.8. Política Nacional de Recursos Adultos**

Sendo o Corpo Nacional de Escutas uma associação com fins educativos, responsável por milhares de associados em todo o país, é do máximo interesse dotar os seus quadros de adultos devidamente habilitados para os cargos a exercer.

O Conselho Permanente<sup>30</sup> do CNE, reunido em Ferragudo a 12 de Janeiro de 2002, fazendo uso das competências delegadas pelo Conselho Nacional de Representantes<sup>31</sup> de 24 e 25 de Novembro de 2001, deliberou aprovar a Política Nacional de Recursos Adultos.<sup>32</sup>

Consta do referido documento:

“O Sistema de Formação de Dirigentes é um conjunto interdependente de meios, pessoas e acções que visa preparar os responsáveis adultos para o eficaz desempenho das suas funções, no cumprimento da Missão do Escutismo. Este Sistema engloba toda a Formação de adultos nas suas diferentes fases: concepção, planeamento, organização, realização, avaliação e controlo.

A Formação não é um fim em si mesmo, mas um meio a que a Associação recorre para melhor atingir os seus fins de educação integral dos jovens.

A definição das funções e competências necessárias a cada cargo é responsabilidade da Associação no seu todo; cabe à Formação buscar os melhores meios de desenvolver nos Dirigentes as aptidões e atitudes necessárias a esse cargo.

---

<sup>30</sup> Consultar Art.º 37.º do RGCNE.

<sup>31</sup> Consultar Art.º 36.º do RGCNE.

<sup>32</sup> Consultar anexo 23.

Todo o Dirigente tem o direito a aceder a acções de Formação que o auxiliem a desempenhar as obrigações da missão que lhe é confiada (Art.º 26º nº 2. do R.G.).

Daqui decorre que a Associação tem por obrigação proporcionar esta Formação, em tempo útil, aos seus Dirigentes. Esta responsabilidade reparte-se por todos os níveis do CNE e estende-se a todos os sectores dentro de cada nível.

A Formação compreende todo o ciclo de vida do adulto na Associação.

A Formação será adaptada a cada função, partindo das competências necessárias e aptidões específicas relevantes para a mesma. Deve englobar também uma vertente de desenvolvimento pessoal, de valorização do próprio indivíduo e de desenvolvimento de aptidões não técnicas mas essenciais à nossa acção, como o carácter, a lealdade, o espírito de serviço, etc.”

### **1.9. Normas para a Formação de Dirigentes**

Considerando que todo o Dirigente tem o direito a aceder a acções de Formação que o auxiliem a desempenhar as obrigações da missão que lhe é confiada (Art.º 26º nº 2. do R.G.), o art.º 28.º das NFD clarifica os tipos de Formação que o CNE reconhece aos seus associados, nomeadamente Formação Interna e Formação Externa.

Identificam-se também nas NFD, no seu art.º 30, as modalidades de formação previstas na associação. Destaca-se, por exemplo, a Formação Inicial e a Formação de Qualificação (ponto 2, a) e c)), destinadas a preparar Dirigentes para cargos na associação.

Tem vindo a associação, ao longo dos últimos anos, a implementar cursos destinados a Dirigentes que desempenham ou irão desempenhar determinados cargos ou funções.

De acordo com o art.º 32.º das NFD, a associação define quatro áreas de formação, a saber: formação de educadores, formação institucional, formação de formadores e formação específica.

Não existe expressamente um curso destinado aos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Nacional e Regionais, se analisarmos atentamente os art.º 31 a 46 das NFD..

No entanto, na base no referido art.º 32.º, um possível curso poderá ter enquadramento em formação específica.

#### **1.10. Conclusão**

Podemos concluir que o CNE é uma associação reconhecida na nossa sociedade, legalmente constituída, devidamente estruturada, conforme se pode constatar nos seus Estatutos e Regulamentos.

Actualmente o CNE tem documentos internos devidamente aprovados, salientando-se a PNRA e as NFD, que evidenciam a importância atribuída pela associação à formação dos seus responsáveis adultos.

O CNE tem na sua estrutura órgãos denominados Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais, cujos titulares são dirigentes adultos, dirigentes esses que se encontram igualmente abrangidos pela Formação de Adultos.

No entanto, ainda não existe expressamente contemplada nas Normas de Formação ocasiões de Formação destinadas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, podendo no entanto ser implementada formação em Cursos Monográficos.

## 2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 2.1. Introdução

Segundo Bell, (1997:95) há que seleccionar métodos porque são estes que fornecem a informação de que se necessita para fazer uma pesquisa e decidir quais os métodos adequados para atingir os objectivos e, posteriormente conceber os instrumentos de recolha de informação mais apropriados.

Nos sub-capítulos seguintes fundamentam-se as opções metodológicas tomadas pelo autor, tendo em vista obter respostas à questão de partida e objectivos orientadores do estudo:

Será que o C.N.E. prepara adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o correcto desempenho de funções?

- . *O que espera o CNE dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*
- . *Em que medida o CNE prepara os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*
- . *Estão os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais preparados para o desempenho de funções?*
- . *Qual o perfil aconselhado para se pertencer a um Conselho Fiscal e Jurisdicional?*
- . *Que necessidades de Formação sentem os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*

## **2.2. Metodologia seguida e respectivos fundamentos**

A metodologia proposta para a elaboração deste projecto foi o Estudo Exploratório, que pressupõe o lançamento das bases para um trabalho mais aprofundado a desenvolver no futuro.

As técnicas utilizadas foram seleccionadas de acordo com os objectivos a atingir, tendo sempre presente o rigor que se espera em qualquer trabalho de índole científica.

Tendo em conta este pressuposto, foram seleccionadas as seguintes técnicas de investigação: Observação documental, entrevistas exploratórias e inquérito por questionário.

Não é intenção do autor efectuar um estudo exaustivo e aprofundado, mas sim, dada a sua disponibilidade e condicionantes externas, tais como a dispersão dos potenciais inquiridos pelas diversas regiões de Portugal, realizar uma “sondagem” sobre o estado actual dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE, sobre o perfil dos seus titulares e suas necessidades de formação.

### 2.3. Modelo de análise

O tabela seguinte representa o Modelo de Análise adoptado pelo autor. Tendo como centro os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE, foram objecto de estudo algumas temáticas.

Partindo do exterior da associação, é efectuada a análise de alguma legislação relativa às associações em geral, associações juvenis em particular, bem como relativamente aos seus Conselhos Fiscais e/ou Jurisdicionais.

No seio do CNE é efectuada a análise dos seus Estatutos, Regulamentos e Normas aplicáveis aos CFR.

No presente trabalho analisa-se o perfil actual dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, bem como o que pensam sobre o perfil desejável para se pertencer a órgãos desta natureza, incluindo requisitos de candidatura.

Tendo os CFJ competências claramente definidas nos Estatutos e Regulamentos, importa saber o que pensam os seus titulares sobre a sua preparação para exercer os respectivos cargos.

Para além do desempenho das competências, é efectuada uma “sondagem” para que os inquiridos se pronunciem relativamente a uma lista de conteúdos a incluir em possíveis Cursos de Formação.

Na sequência de todas as análises anteriores, pretende o autor ter uma resposta à seguinte questão de partida:

Será que o C.N.E. prepara adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o correcto desempenho de funções?

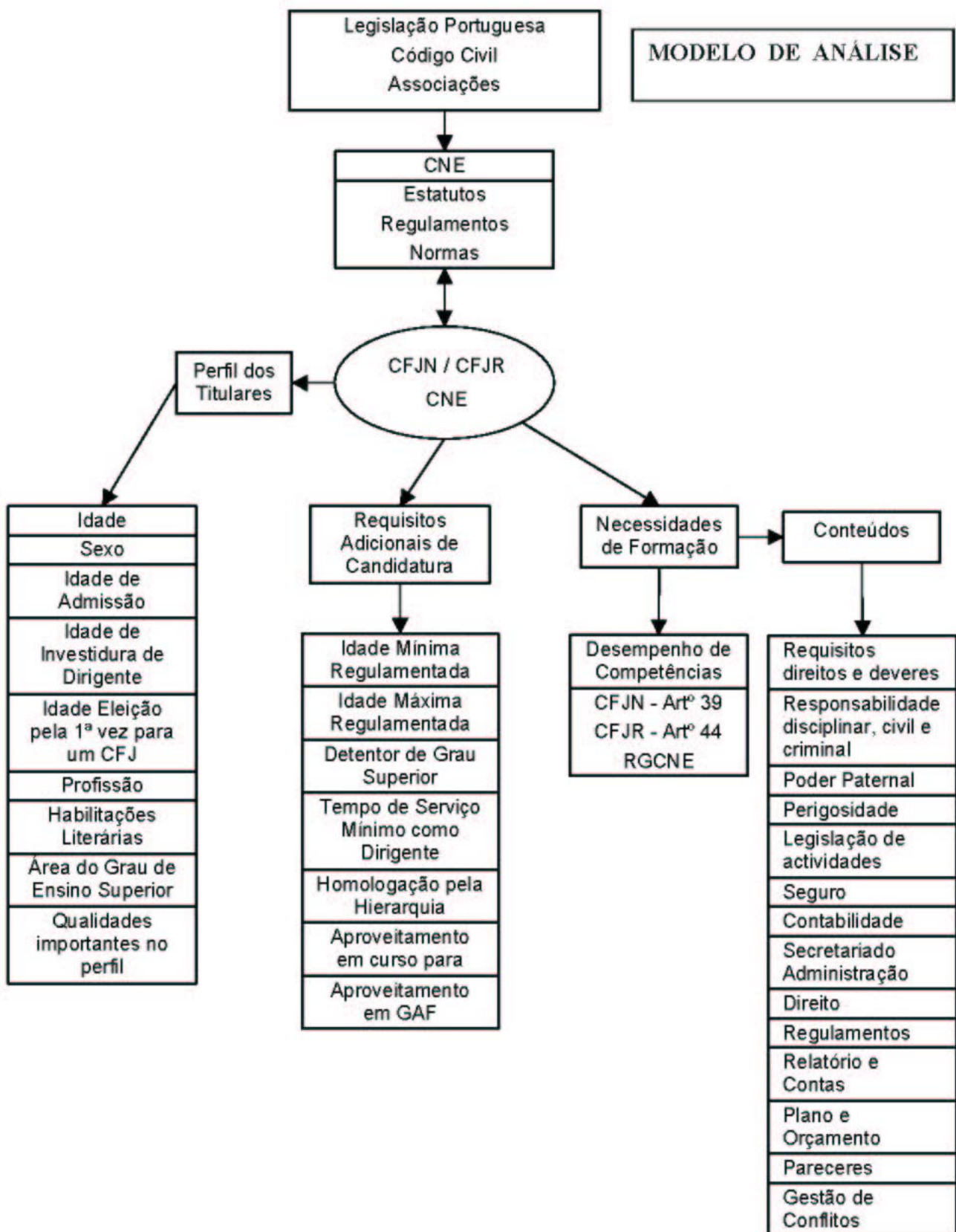


Tabela 2 – Modelo de análise geral do trabalho.

O quadro seguinte, tabela 3, esquematiza os procedimentos metodológicos e as técnicas de recolha de dados utilizadas.

<b>Procedimentos Metodológicos</b>	
<b>Objectivos</b>	<b>Técnicas de recolha de dados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Levantar todo o tipo de informações (pistas)</li> <li>- Descobrir e revelar os aspectos da problemática que se está a estudar</li> <li>- Encontrar pistas de reflexão, ideias e hipóteses de trabalho</li> <li>- Recolher opiniões de titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.</li> <li>- Confirmar a informação já existente</li> <li>- Comparar com os diferentes dados já recolhidos</li> <li>- Retirar informações necessárias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise documental</li> <li>- Entrevistas exploratória (Titulares de Órgãos Nacionais)</li> <li>Inquérito por Questionário (Titulares e ex-titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais e Nacional)</li> </ul>

Tabela 3 – Procedimentos Metodológicos / Objectivos / Técnicas de recolha de dados.

A tabela seguinte evidencia o modelo de análise adoptado para o questionário lançado para os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE. Podemos observar as dimensões a estudar, seus indicadores e respectivas variáveis.

## MODELO DE ANÁLISE - QUESTIONÁRIO

Dimensões	Indicadores	Variáveis
<b>Perfil Social</b>	Caracterização Social	Sexo Idade Região Profissão Habilitações literárias
<b>Perfil Escutista</b>	Currículo escutista	Ano de admissão no C.N.E. Ano de investidura de Dirigente Cargos no CNE Idade de eleição para um CFJ
<b>Perfil para Membro dos C.F.J.</b>	Requisitos para titular de C.F.J.	Idade mínima regulamentada Idade máxima regulamentada Grau superior Tempo de Serviço Mínimo como Dirigente Homologação pela Hierarquia Aproveitamento em Curso p/ C.F.J. Aproveitamento em G.A.F. Formação prestada pelo C.N.E.
<b>Habilitação para o cargo</b>	Domínio de competências	Competências do C.F.J.N. (Artigo 39.º do R.G.C.N.E.)  Competências dos C.F.J.R. (Artigo 44.º do R.G.C.N.E.)
	Conteúdos de Formação	Noções gerais de Contabilidade Noções gerais de Secretariado e Administração Noções gerais de Direito Estatutos Regulamento Geral do C.N.E. Relatórios e Contas Planos e Orçamentos Emissão de Pareceres Actos Oficiais Aplicação do Regulamento de Justiça do C.N.E. Gestão de Conflitos

Tabela 4 – Modelo de análise / Questionário

## 2.4. Observação documental

A pesquisa de literatura relevante sobre o tema em estudo, constitui um passo preliminar essencial em qualquer investigação, seja qual for a sua dimensão. Implica a leitura do que outras pessoas já escreveram sobre a área do nosso interesse, recolha de informações que fundamentem ou refutem os seus argumentos e redacção das suas conclusões.

A revisão bibliográfica permite um primeiro contacto com o tema, contactar com diversas formas de o encarar e aprofundar conhecimentos. Por outro lado, sem uma fundamentação teórica do nosso objecto de estudo, torna-se impossível avançar no conhecimento.

Deste modo, foi efectuado um levantamento bibliográfico<sup>33</sup> de obras existentes no Escutismo, leitura do Código Civil, bem como alguma pesquisa na Internet.

Foi assim possível organizar as ideias, compreendê-las e articulá-las, com coerência, com os objectivos delineados na investigação, para alargar os conhecimentos acerca do tema.

Para além de obras pedagógicas escutistas, para um trabalho desta natureza foi essencial a leitura dos Estatutos<sup>34</sup>, Regulamentos<sup>35</sup> e Normas<sup>36</sup> do Corpo Nacional de Escutas em vigor à data da realização do presente trabalho.

---

<sup>33</sup> Consultar Bibliografia referenciada no presente trabalho.

<sup>34</sup> Estatutos do CNE: Anexo 22.

<sup>35</sup> RGCNE: <http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/regulamentogeraldocne.htm>  
<http://www.cne-escutismo.pt/documentacao/regulamentos/regulamentodejustica.htm>

<sup>36</sup> Normas de Adultos: Anexos 23 e 24.

## 2.5. Entrevista Exploratória

Segundo Quivy (1998:69-82) a entrevista exploratória ajuda a constituir a problemática em estudo, revela determinados aspectos que ainda não foram revistos. Serve, portanto, para encontrar pistas de reflexão, hipóteses de trabalho.

Foram efectuadas algumas entrevistas exploratórias a alguns Dirigentes do nível Nacional da Associação, nomeadamente Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional<sup>37</sup>, Chefe Nacional<sup>38</sup> e Secretário Nacional para os Adultos<sup>39</sup>..

Assim foram recolhidos alguns testemunhos sobre o que os principais titulares dos órgãos nacionais da Associação entendem sobre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, seu enquadramento estatutário e regulamentar, principais problemas detectados nos últimos anos, bem como algumas sugestões para o futuro.

O quadro seguinte ilustra as questões colocadas, bem como os seus objectivos.

---

<sup>37</sup> Anexo 4.

<sup>38</sup> Anexo 5.

<sup>39</sup> Anexo 6.

### Quadro-resumo do Guião das Entrevistas Exploratórias

Questões	Objectivos Orientadores
Em seu entender, é atraente o exercício de um cargo num Conselho Fiscal e Jurisdicional do CNE?	Aferir o grau de satisfação do entrevistado relativamente ao desempenho de funções.
Quais são as dificuldades com que se tem defrontado no exercício de funções no Conselho Fiscal e Jurisdicional?	Obter dados de forma a conhecer a opinião do entrevistado relativamente às dificuldades sentidas no exercício das funções.
Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.	Conhecer a opinião do entrevistado no que se refere aos Estatutos e Regulamentos do CNE face à situação actual da Associação.
Em sua opinião, o CNE tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?	Conhecer a opinião do entrevistado no que se refere à formação específica prestada pelo CNE aos membros dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.
Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?	Recolher pistas que orientadoras para o futuro, no que se refere à Formação de Adultos.
Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.	Obter dados de modo a conhecer a opinião do entrevistado relativamente à definição de um perfil específico para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.
Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.	Conhecer a opinião do entrevistado no que se refere ao relacionamento entre os órgãos deliberativos, executivos e fiscalizadores da Associação.

Tabela 5 – Quadro-resumo do Guião das Entrevistas Exploratórias.

Recolhidos os dados das entrevistas, foi necessário proceder à sua análise de conteúdo.

## 2.6. Inquérito por Questionário

Segundo Quivy, (1998:188) o inquérito por questionário “*consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções (...) ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema.*”

Foi assim lançado um inquérito por questionário<sup>40</sup>, a nível nacional, por todas as Regiões, destinado a todos os actuais titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do C.N.E. , bem como a ex-titulares.

O questionário teve como finalidade recolher as informações consideradas necessárias para responder à questão de partida e aos objectivos definidos para a investigação.

---

<sup>40</sup> Inquérito: consultar anexo 7.

## Questões do questionário / Objectivos a atingir

- A - O que espera o CNE dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?  
 B - Em que medida o CNE prepara os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?  
 C - Estão os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais preparados para o desempenho de funções?  
 D - Qual o perfil aconselhado para se pertencer a um Conselho Fiscal e Jurisdicional?  
 E - Que necessidades de Formação sentem os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?

Questão	Assunto	OBJECTIVOS				
		A	B	C	D	E
1	Idade				X	
2	Sexo				X	
3	Região					
4	Idade de admissão				X	
5	Idade de investidura de Dirigente				X	
6	Idade da 1.ª eleição				X	
7	Situação actual no CNE					
8	Profissão				X	
9	Habilitações literárias				X	
10	Área do Grau superior				X	
11	Qualidades no perfil	X			X	
12	Requisitos adicionais de candidatura				X	
13	Critérios a adoptar				X	
14	O CNE proporcionou Formação específica		X	X		
15	Competências do CFJN		X	X		X
16	Competências do CFJR		X	X		X
17	O CNE deveria promover um Curso de Formação...?		X	X		X
18	Lista de conteúdos					X

Tabela 6 – Questões do questionário / Objectivos a atingir.

Segundo Pereira (2004, p. 226). o desenho de um inquérito deve obedecer aos três objectivos seguintes:

- . Traduzir a informação pretendida em questões que o inquirido possa responder;
- . Motivar o respondente e encorajá-lo a envolver-se com o inquérito;
- . Minimizar os erros de resposta.

Foi assim desenhado um inquérito<sup>41</sup> que se pretendeu simples, com as questões consideradas essenciais, estruturado em blocos homogéneos.

A partir das entrevistas exploratórias surgiram ideias sobre o conteúdo das perguntas.

Quanto às questões relativas às características relevantes dos inquiridos, as mesmas foram seleccionadas tendo por base essencialmente o currículo escutista, habilitações académicas e profissionais.

Foram ponderadas todas as questões, de modo a evitar perguntas sensíveis. Para o efeito, aconselhei-me junto do Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e de um membro do Conselho Fiscal e Jurisdicional do Algarve.

Foram utilizados número ímpar ou par de categorias de resposta, tendo sido ponderado caso a caso qual a melhor opção.

Nas questões 12, 13, 17 e 18 optou-se por número par, para evitar respostas de tendência central e clarificar a opinião dos inquiridos. Nas questões 14, 15 e 16 optou-se por número ímpar, à semelhança da escala de avaliação utilizada nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, em que duas hipóteses são negativas e três são

---

<sup>41</sup> Anexo 7.

positivas, partindo do princípio que a resposta central será o mínimo exigido para um desempenho positivo do cargo.

As entrevistas preparatórias forneceram algumas pistas para a elaboração do questionário, o qual teve várias versões até à sua forma definitiva.

Quanto à estrutura do questionário, o mesmo foi construído com base em blocos homogêneos de perguntas.

Podemos identificar quatro blocos:

- A. Características do respondente, questões 1 a 10;
- B. Opiniões sobre perfil dos membros dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, questões 11 a 13;
- C. Preparação para o exercício do cargo, questões 14 a 16; Conteúdos de Formação e sua importância, questões 17 a 18.
- D. Existe ainda uma questão aberta, 19, possibilitando assim aos inquiridos abordarem livremente assuntos relativos aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, os quais poderão dar origem a novos estudos.

Relativamente às escalas de medida das variáveis, no inquérito predominam as escalas nominal e ordinal.

A escala nominal “é um esquema figurativo de rotulagem em que os números correspondem a termos, apenas com o intuito de identificarem e classificarem os elementos da população em estudo” (Pereira, 2004, p. 221).

Ainda segundo Pereira, “uma escala ordinal, para além de possibilitar a classificação dos elementos de uma população, permite estabelecer uma relação de ordem entre determinada característica desses elementos” (2004, p. 221).

Para verificar a clareza e compreensibilidade da versão final do questionário, disponibilizei-o previamente a um Dirigente Nacional do C.N.E. e também a uma pessoa externa.

A partir das bases de dados da Junta Central e Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, foram remetidos questionários, na primeira quinzena de Maio de 2006, para as moradas das vinte Regiões do C.N.E., destinados às Juntas Regionais e Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais, ao cuidado dos respectivos Presidentes. Igualmente foram remetidos questionários para a Junta Central e Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

O questionário foi elaborado para ser respondido anonimamente. Nas cartas<sup>42</sup> que acompanharam o questionário foi referido expressamente a natureza anónima do questionário, bem como assegurada a confidencialidade da identidade dos inquiridos.

Foram fornecidos envelopes selados, junto aos inquéritos, aos inquiridos. Cada envelope foi previamente etiquetado com a morada do destinatário, autor do inquérito, para resposta.

Foram assim lançadas as bases para a participação alargada dos Dirigentes alvo no presente estudo.

---

<sup>42</sup> Ver anexos 8, 9, 10, 11, 12 e 13

## 2.7. Universo de análise – Universo / Amostra

Qualquer investigação empírica pressupõe uma recolha de dados, dados esses recolhidos de uma determinada População ou Universo<sup>43</sup>.

Foi necessário definir o Universo a estudar. De acordo com a orgânica Estatutária e regulamentar em vigor à presente data, existe um CFJN, constituído por cinco Dirigentes, e estão previstos vinte CFJR (um em cada Região), cada um dos quais com três Dirigentes.

No total, estão previstos sessenta e cinco Dirigentes em efectividade de funções nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

O leque dos destinatários foi alargado a ex-membros dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais. Em princípio, os titulares imediatamente anteriores, do mandato anterior.

Optou-se por efectuar inquéritos aos actuais e ex-titulares porque são eles que passam ou passaram pela experiência do exercício dos cargos nos órgãos.

### UNIVERSO A ESTUDAR

Órgãos	N.º de órgãos	Quantidade de titulares em cada órgão	Totais
CFJN	1	5	5
Ex-CFJN	1	5	5
CFJR	20	3	60
Ex-CFJR	20	3	60
			130

Tabela 7 – Universo de estudo

<sup>43</sup> Segundo Hill (2005), “uma População ou Universo é o conjunto de valores de uma variável sobre a qual pretendemos tirar conclusões” (2005, p. 41).

O Universo do Estudo foi definido com base nas considerações anteriores, resultando, conforme se comprova na tabela acima, num total de 130 dirigentes.

Convém mencionar que, embora teoricamente sejam 130 dirigentes, nalguns casos os actuais titulares foram reeleitos e coincidem com os ex-titulares do mandato anterior.

Após algumas semanas de espera, constatou-se que os questionários recebidos eram em número reduzido, apesar de todas as facilidades colocadas à disposição dos destinatários.

Foram efectuadas por diversas vezes diligências para obter mais questionários. Podemos referir envio de e-mail para todas as Regiões em falta, contactos telefónicos, contactos pessoais em actividades do CNE.

Houve empenho da parte de algumas Juntas Regionais em divulgar os questionários pelos ex-membros do CFJR das suas Regiões.

Veja-se o caso da Junta Regional de Évora, que terá reenviado os questionários, conforme ofício<sup>44</sup> anexo ao presente trabalho. Apesar disso, não foram recebidos pelo autor do trabalho.

Através de contactos adicionais, podemos constatar igualmente que em algumas Regiões os anteriores titulares são igualmente os actuais, visto terem sido reeleitos. Casos das Regiões de Beja e de Lisboa, segundo informações prestadas por responsáveis regionais.

---

<sup>44</sup> Consultar ofício da Junta Regional de Évora, anexo 15.

Em duas Regiões constatou-se a inexistência de CFJR em funções. É o caso da Região de Viana do Castelo, conforme ofício<sup>45</sup> da respectiva Junta Regional.

O mesmo acontecia, à data do lançamento dos questionários, com a Região de Portalegre e Castelo Branco, segundo informação da Junta Central.

Com o decorrer do tempo, os questionários recebidos, em número de 40, puderam ser considerados em quantidade aceitável, visto serem representativos<sup>46</sup> de mais de metade das Regiões do CNE.

Trata-se da amostra possível, após diversas tentativas, sendo por isso considerada uma amostra por conveniência.

## **2.8. Conclusão**

Considerando que o presente estudo pode ser encarado como uma primeira abordagem na associação a esta temática, o autor considera a metodologia adoptada, bem como as técnicas de recolha de dados utilizadas, como suficientes para os objectivos a atingir. Foram clarificados os objectivos a atingir com cada técnica de recolha de dados, bem como a sua contribuição para o resultado final do presente trabalho.

---

<sup>45</sup> Consultar ofício da Junta Regional de Viana do Castelo, anexo 16.

<sup>46</sup> Consultar Tabela de Controle de recepção de questionários, anexo 14.

## **3. Análise e apresentação dos resultados**

### **3.1. Introdução**

No presente capítulo é efectuada uma análise das informações disponíveis, baseada na análise documental, bem como no tratamento dos dados recolhidos nas entrevistas e questionários.

Pretende-se assim organizar os dados disponíveis, com vista à obtenção das respostas às questões previamente definidas e que são objecto do presente trabalho.

### **3.2. Entrevistas exploratórias – análise de conteúdo**

A tabela seguinte resume os dados obtidos nas três entrevistas<sup>47</sup> efectuadas a titulares de órgãos nacionais do CNE.

---

<sup>47</sup> As três entrevistas encontram-se nos anexos 4, 5 e 6, respectivamente.

**Tabela 8: Quadro-resumo das entrevistas exploratórias**

Questões	A: CFJN – Pres.	B: CN	C: SNRA
Em seu entender, é atraente o exercício de um cargo num Conselho Fiscal e Jurisdicional do CNE?	Sim, desde que seja útil para a prossecução dos fins do CNE. Exercido com descrição, entusiasmo, isenção, firmeza, humildade e lealdade.	(Não aplicável)	(Não aplicável)
Quais são as dificuldades com que se tem defrontado no exercício de funções no Conselho Fiscal e Jurisdicional?	Ausência de consciência de alguns dirigentes para prestar contas a outros órgãos.	(Não aplicável)	(Não aplicável)
Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.	Acha as competências adequadas. Deverá haver uma maior uniformização de procedimentos dos CFJR.	Sugestão de divisão em 2 órgãos: Conselho Fiscal e Conselho Jurisdicional. Deveriam ser nacionais, com delegações regionais.	Acha as competências adequadas, mas deveriam ter um papel mais preventivo. Mais contactos entre órgãos.
Em sua opinião, o CNE tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?	Até à data não consta ter havido qualquer formação. Sugere um Curso Monográfico, a ser aprovado até Outubro de 2007, do qual constará o “Regime jurídico do Dirigente”.	A formação dos eleitos para os CFJ deveria ser objecto de um estudo.	Não. Não existe no Sistema de Formação nenhum curso de formação para os Dirigentes que vão desempenhar essas funções.
Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?	Cursos com diversos temas na área jurídica e da gestão.	Conhecimento aprofundado dos Estatutos e Regulamentos. Assessoria técnica.	Curso Monográfico. Alterar as Normas p/ Formação de Dirigentes.
Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.	Capacidade e habilidade de relacionamento, comunicação, persuasão, perseverança, conciliação e discrição.	Desempenho de cargos pedagógicos. Conhecimento das Normas; Alguns anos como Dirigentes; Capacidade de trabalho em Equipa.	Componente técnica jurídica e contabilidade. CAL, CAP ou CAF. Componente pedagógica.
Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.	Relações discretas, entusiastas, qualidade, isentas, firmes, humildes e leais.	Mais cooperação Mais diálogo Respeito mútuo pelas funções e competências próprias.	Contactos e reuniões periódicas.  Análise de questões de fundo em busca de sintonia.

### 3.3. Perfil dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais<sup>48</sup> .....

De acordo com os dados recolhidos no inquérito, podemos concluir que os Dirigentes que desempenham funções nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE são maioritariamente do sexo masculino, conforme seguinte.

#### SEXO DOS INQUIRIDOS

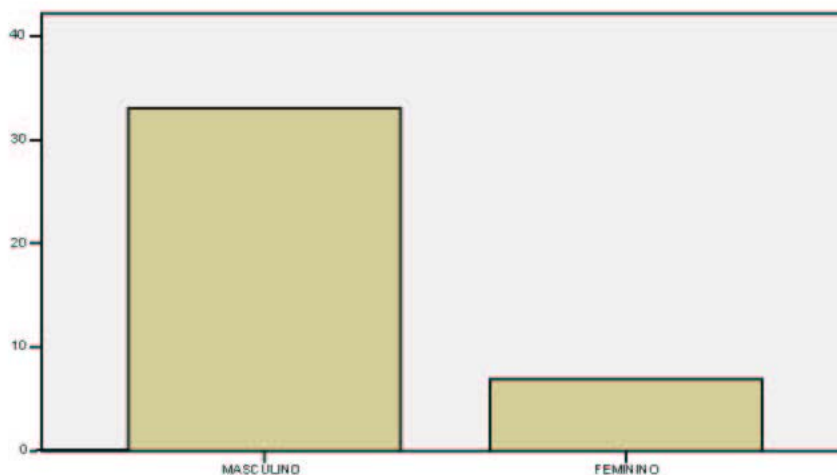


Gráfico 1: Sexo dos inquiridos.

Na sua maioria, aderiram ao Movimento em crianças ou jovens, tendo também sido admitidos à categoria de dirigentes maioritariamente entre os 20 e os 30 anos.

Quanto à idade da primeira eleição para um Conselho Fiscal, na esmagadora maioria dos inquiridos ocorreu antes dos 40 anos.

<sup>48</sup> A análise detalhada dos dados consta do anexo 17

Relativamente às profissões exercidas, existe uma grande variedade, sendo no entanto de destacar a existência de contabilistas, técnicos de contas, gestores e advogados.

Quanto às habilitações literárias, a grande maioria dos inquiridos é detentora de grau do Ensino Superior, destacando-se os licenciados (Ver gráfico 2).

Os detentores de grau do Ensino Superior repartem-se maioritariamente, e em quantidade semelhante, pela Área de Direito e pela Área da Gestão.

### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS INQUIRIDOS

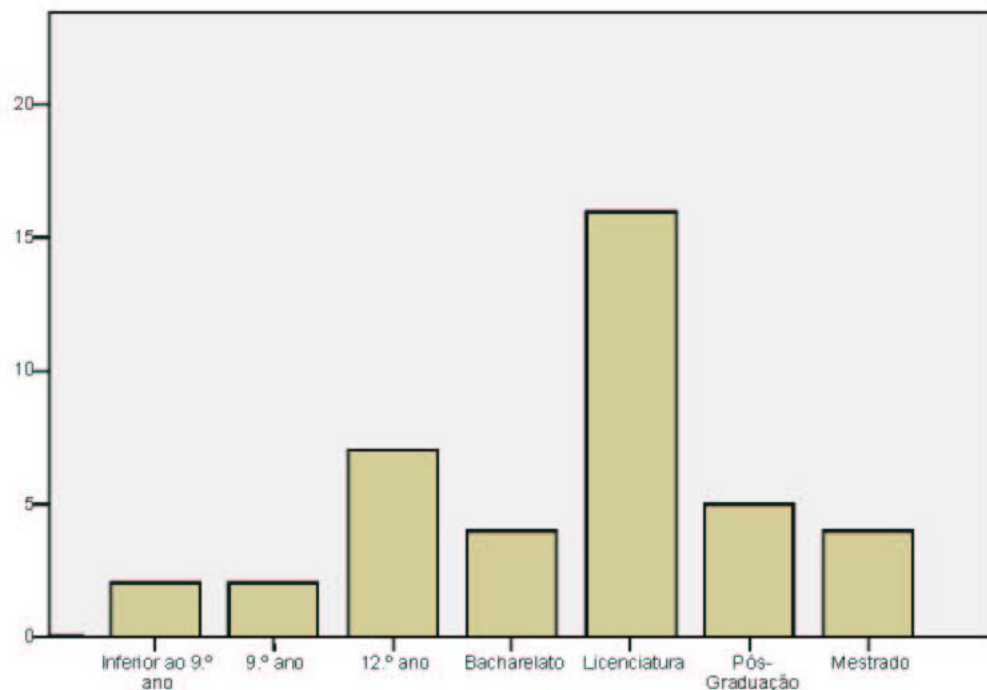


Gráfico 2 – Questionário / Habilitações literárias / Frequência

Quanto às habilitações literárias por sexo, pode-se observar no quadro seguinte que a maioria dos inquiridos masculinos tem habilitação superior, enquanto que mais de metade dos dirigentes femininos tem 12.º ano ou inferior.

#### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS / SEXO

		SEXO	
		MASCULINO	FEMININO
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (Completas)	Inferior ao 9.º ano	1	1
	9.º ano	1	1
	12.º ano	5	2
	Bacharelato	4	
	Licenciatura	14	2
	Pós-Graduação	4	1
	Mestrado	4	

Tabela 9 – Habilitações literárias / Sexo

Quanto às investidas de Dirigente, constata-se que no sexo masculino existem casos em que ocorre mais cedo, conforme tabela seguinte:

Tabela 10: IDADE DE INVESTIDURA DE DIRIGENTE / SEXO

		SEXO	
		MASCULINO	FEMININO
IDADE DE INVESTIDURA DE DIRIGENTE	17	2	
	18	3	
	20	6	
	21	3	1
	22	5	2
	23	5	
	24	2	1
	25	1	
	27	1	
	29	1	
	30	1	
	33	1	
	34		2
	35	1	
	45	1	
	54		1

### 3.4. Qualidades importantes no perfil de um membro de um Conselho Fiscal e Jurisdicional<sup>49</sup> .....

Quanto às qualidades importantes no perfil de um membro de um Conselho Fiscal e Jurisdicional, para além da competência técnica e/ou profissional nas áreas da Gestão, do Direito ou das Ciências da Educação, os inquiridos realçam algumas qualidades na formação pessoal e social a ter em conta, nomeadamente o bom-senso, isenção, facilidade de comunicação, facilidade em gerir conflitos.

Salientam igualmente a necessidade do conhecimento e domínio do funcionamento do CNE, através dos Estatutos, Regulamento Geral, Regulamento de Justiça, bem como todas as Normas em vigor.

### 3.5. Fixação de requisitos adicionais de candidatura<sup>50</sup> .....

Praticamente 3 em cada 4 inquiridos manifestou-se a favor da fixação de requisitos adicionais de candidatura.

---

<sup>49</sup> Consultar anexo 18.

<sup>50</sup> Consultar anexo 19.

### Questionário / Requisitos adicionais de candidatura / Frequência

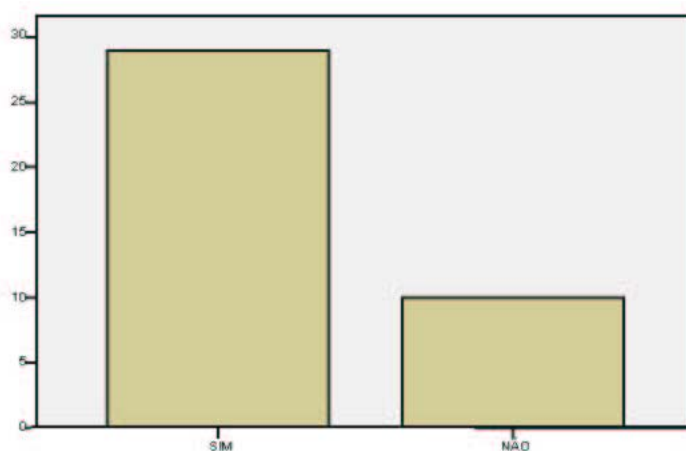


Gráfico 3 – Questionário / Requisitos adicionais de candidatura / Frequência

De entre os requisitos adicionais, a análise dos dados indica:

Se os inquiridos são maioritariamente a favor da fixação de idade mínima de candidatura, o mesmo já não acontece com a fixação de idade máxima, requisito esse que não colhe a opinião favorável da maioria.

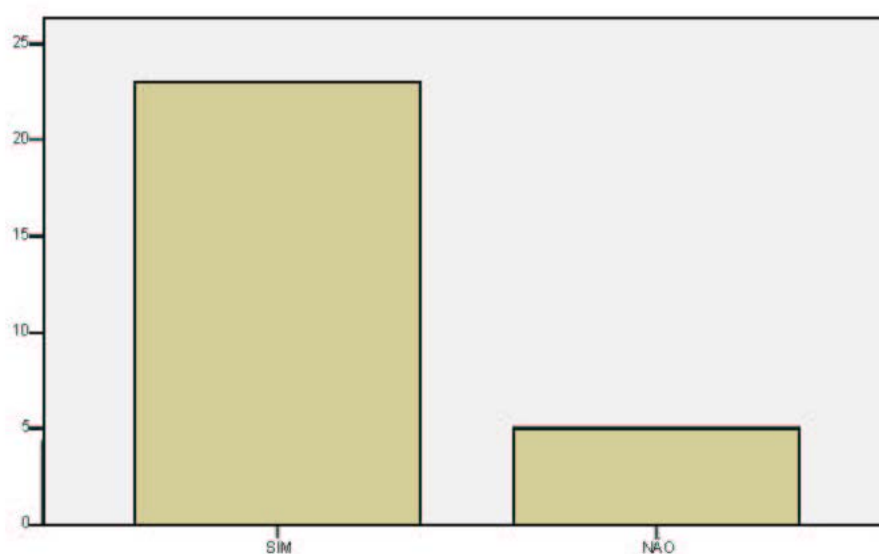
São no entanto os inquiridos favoráveis à exigência da fixação de um determinado tempo mínimo como Dirigente do CNE.

Quanto à possibilidade da exigência de habilitação académica de Grau Superior para a possibilidade de candidatura, os inquiridos, na sua grande maioria, rejeitam essa possibilidade.

Se os candidatos deverão ou não ter o nome homologado pela Hierarquia<sup>51</sup> para se puderem candidatar, esta é a questão que dividiu os inquiridos. Metade é favorável à homologação, mas outra metade é contra essa necessidade.

O aproveitamento prévio em Curso de Formação destinado aos CFJN / CFJR é considerado necessário pela esmagadora maioria dos inquiridos.

**Gráfico 4 – Questionário / Aproveitamento em Curso de Formação destinado aos CFJ / Frequência**



Quanto à necessidade de aproveitamento em Curso de Gestão Administrativa e Financeira, as opiniões dividiram-se, e não parece tema consensual.

---

<sup>51</sup> Entende-se por Hierarquia as competentes Autoridades Eclesiásticas, nomeadamente os Bispos Diocesanos.

3.6. O CNE proporcionou formação específica para o desempenho de funções no CFJN / CFJR? .....

Da análise do gráfico seguinte, podemos constatar que, apesar da grande maioria dos inquiridos ser da opinião de que não recebeu formação específica no CNE, alguns salientam no entanto que receberam boa formação.

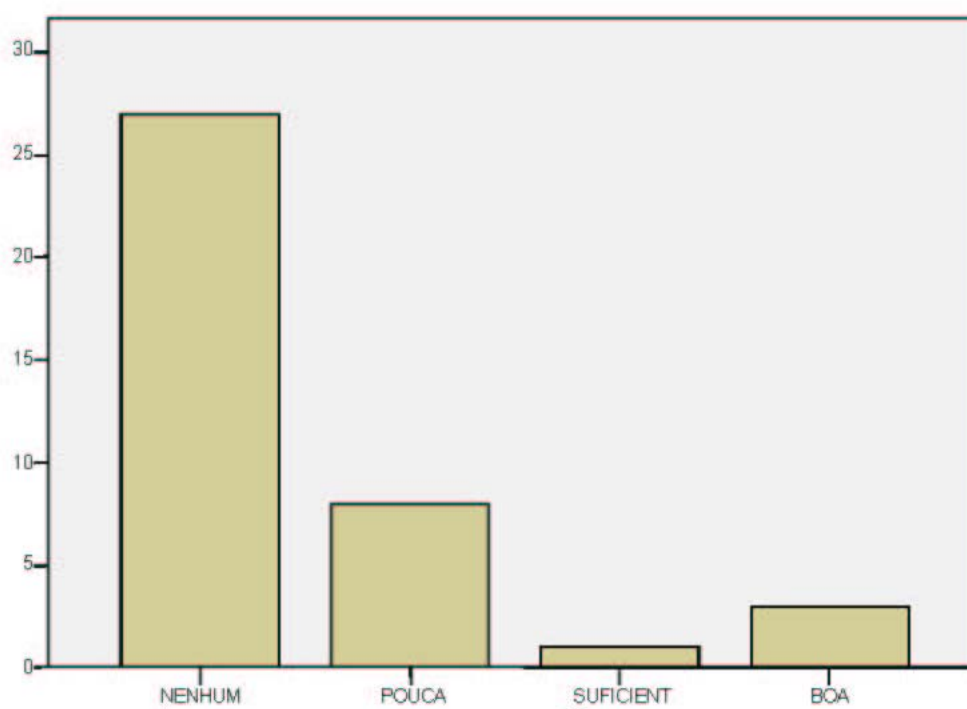


Gráfico 5 – Questionário / O CNE proporcionou formação específica...?

3.7. Preparação para exercer as competências do CFJN / CFJR <sup>52</sup> .....

Os inquiridos, quer sejam do CFJN ou do CFJR, na sua maioria entendem ter preparação suficiente ou boa para o exercício da muitas das competências do CFJN.

Os inquiridos respondem maioritariamente afirmando-se como detentores de boa preparação para o exercício de todas as competências previstas no RGCNE.

3.8. Deverá o CNE promover um Curso de Formação destinado aos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? .....

Vejamos o quadro seguinte:

		Frequência	Percentagem	Percentagem acumulada
Respostas	SIM	38	95,0	95,0
	NÃO	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	

Tabela 11 – Deverá o CNE promover um curso de formação para os titulares dos CFJ?

A tabela é esclarecedora do que pensam os inquiridos. A quase totalidade defende a necessidade de realização de um curso de formação destinado aos CFJ.

---

<sup>52</sup> Consultar anexo 20.

### 3.9. Conteúdos a incluir num possível curso destinado aos CFJN / CFJR<sup>53</sup> .....

Da listagem de conteúdos de formação mencionada no questionário, os inquiridos consideram os mesmos, na sua maioria, importantes. Aliás, esses conteúdos são inerentes às competências definidas no RGCNE.

Alguns conteúdos são no entanto considerados como “muito importantes” por mais de metade dos respondentes:

- Responsabilidade Civil, disciplinar e criminal;
- Responsabilidade Civil de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem;
- Estatutos e Regulamentos do CNE
- Emissão de Pareceres
- Gestão de Conflitos

Para além da lista de conteúdos acima, outros são considerados “importantes ou muito importantes” por pelo menos  $\frac{3}{4}$  dos inquiridos:

- Requisitos, Direitos e Deveres dos Dirigentes
- Regulamento de Justiça do CNE (Disciplina)
- Responsabilidade Criminal de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem
- Perigosidade
- Legislação limitativa de actividades escutistas
- Seguro escuta

---

<sup>53</sup> Consultar anexo 21.

- Noções gerais de contabilidade
- Relatórios e Contas
- Planos e Orçamentos

O conteúdo considerado como sendo “sem importância” ou “pouco importantes” por mais de metade dos inquiridos foi:

- Poder paternal

Também “Noções gerais de secretariado e administração” foi considerado pouco importante por muitos inquiridos.

### 3.10. Outras considerações relativas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais

É referido por alguns Dirigentes a possibilidade dos titulares dos CFJ se fazerem acompanhar por assessores especialistas, quando não dominem os assuntos a apreciar.

### 3.11 Conclusão

Da análise dos dados podemos concluir que, apesar de afirmarem que o CNE não proporcionou formação específica, os inquiridos sentem-se relativamente preparados para o exercício dos cargos.

No entanto, salientam a necessidade de implementação de um curso destinado aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

## 4. Discussão

### 4.1. Introdução

Com o presente capítulo pretende-se, com base na análise dos dados recolhidos, clarificar a situação actual dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, com base no perfil dos seus membros e das suas necessidades de formação.

Uma reflexão sobre os dados poderá ser útil para o desenvolvimento de estratégias futuras para o CNE no âmbito da formação de adultos.

### 4.2. Panorâmica sobre os membros dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais

Podemos constatar a experiência escutista adquirida ao longo dos anos nas diversas etapas da sua vida, dado que muitos dos titulares aderiram cedo ao CNE.

Paralelamente a essa situação, podemos destacar igualmente um nível de conhecimentos acima da média, com base nas habilitações literárias e actividades profissionais desempenhadas. Aliás, muitos titulares desempenham actividades profissionais compatíveis com as competências dos CFJ.

Um dado a reter, conforme gráfico 1, é a composição dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais no que refere ao género. O sexo masculino é claramente predominante.

Embora o sexo masculino esteja maioritariamente presente no CNE, essa evidência acentua-se nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

Podemos analisar o efectivo constante do Censo 2006<sup>54</sup> relativo a todo o CNE. O Quadro mencionado trata a “Distribuição dos Associados por género, de acordo com o nível onde estão recenseados”. Constata-se um efectivo masculino de 35057 associados (54,02%) e apenas 29834 (45,98%) associados femininos.

Tem havido limitações à candidatura de mulheres aos CFJ? Se sim, quais? Se não tem havido limitações, porque são poucas as mulheres a exercerem cargos nos CFJ?

Haverá implicações na Formação de adultos no CNE, com base na percentagem de indivíduos de cada sexo?

Estas questões merecem uma reflexão da parte da associação. No entanto, quem melhor para responder a estas questões do que as próprias Dirigentes?

Este caso detectado nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais acontecerá também nas Junta Central / Regionais e de Núcleo?

Será exclusivo do CNE ou acontecerá também noutras associações?

Na opinião do autor, uma das possíveis razões para a maioria masculina no CNE poderá ser de origem histórica.

Embora no início do século XX o Escutismo fosse só para rapazes e as raparigas integrassem apenas o Guidismo, foram gradualmente sendo integradas nas Associações escutistas.

Para o leitor se inteirar da evolução do sexo feminino e da coeducação no CNE poderá consultar o anexo 27.

---

<sup>54</sup> Consultar página 8 do anexo 25.

#### 4.3. Perfil proposto para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais

A análise das respostas dos inquiridos permite aferir uma diferença de sensibilidades e prioridades, no que se refere às qualidades para o perfil de um membro de um Conselho Fiscal e Jurisdicional.

Algumas palavras ou expressões são no entanto frequentes, e vão ao encontro das opiniões expressas pelos Dirigentes Nacionais nas Entrevistas Exploratórias: bom senso, isenção, imparcialidade, responsabilidade, competência, conhecedor das normas, conhecimentos nas áreas do direito e da gestão, alguns anos como Dirigentes.

Não poderemos nunca esquecer que estes atributos deverão ser complementares ao que o próprio CNE define como requisitos necessários para a admissão à categoria de Dirigente do CNE, quer nos Estatutos<sup>55</sup> e RGCNE<sup>56</sup>, quer na PNRA<sup>57</sup>.

#### 4.4. Requisitos adicionais de candidatura

Da análise dos dados relativos às questões da fixação de requisitos de candidatura em regulamento, a grande maioria dos inquiridos entende que devem ser fixados requisitos adicionais de candidatura.

---

<sup>55</sup> Art.º 9.º dos Estatutos do CNE

<sup>56</sup> Art.º 26.º do RGCNE

<sup>57</sup> Política de Recrutamento, Perfil básico do adulto que necessitamos, PNRA

A maioria dos inquiridos acha que deve ser fixada uma idade mínima de candidatura. No entanto, manifestam-se adversos à fixação de uma idade máxima de limite candidatura. Pelo que o autor conhece do CNE, muitos dirigentes continuam ao serviço do CNE ao longo de toda a vida, contribuindo também para a realização pessoal como adulto.

Embora um elevado número de inquiridos seja detentor de habilitação literária de nível superior, manifestam-se no entanto contrários à exigência de estudos superiores como condição prévia para a candidatura.

Aliás, a tradição no CNE assenta no voluntariado dos seus membros, seja qual for a sua habilitação. A imposição de requisitos ao nível de habilitações poderia colidir com o espírito de voluntariado em vigor na associação. Não pode o autor deixar de referir que a acção do CNE desenvolve-se com base no voluntariado dos seus adultos, que gratuitamente desempenham funções ao serviço da juventude portuguesa, independentemente das suas habilitações.

Consideram os inquiridos ser importante a fixação de um tempo mínimo como Dirigente para a possibilidade de candidatura. Tal será o reconhecimento de que a experiência adquirida como Dirigente ao longo dos anos poderá ser relevante para o desempenho dos cargos.

O bom senso aconselhará a prática de funções dirigentes noutros cargos, de nível local, por exemplo, para melhor conhecer a realidade de base do CNE.

Sendo o CNE um Movimento da Igreja Católica, as opiniões dividem-se no entanto quanto à possibilidade da prévia homologação pela Hierarquia.

Estaremos perante uma questão delicada que deverá merecer a máxima atenção, dada a natureza da nossa Associação.

Dada a responsabilidade e o seu papel no seio da Igreja portuguesa, bastará a simples vontade de candidatura ou a mesma deverá ser complementada pela prévia homologação pelas competentes autoridades eclesiais?

Respeitando as opiniões divergentes, o autor é no entanto partidário da necessidade da homologação prévia, pois considera que tal situação será um acréscimo de credibilidade para os respectivos órgãos, bem como uma maior responsabilização dos seus titulares perante a associação e a Igreja.

A grande maioria dos inquiridos é da opinião de que candidatos a titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais deveriam ter aproveitamento em curso específico destinado aos CFJN/CFJR.

Quanto ao aproveitamento num Curso de Gestão Administrativa e Financeira, as opiniões favoráveis são em igual número às desfavoráveis.

Constata-se assim o desejo de realização de um curso destinado aos CFJN/CFJR.

Da análise das Normas para a Formação de Dirigentes, constata-se que existem diversos cargos, não contemplados directamente nos Estatutos, com cursos expressamente criados para os seus titulares.

Entende por isso o autor que, por maioria de razão, não é lógico que órgãos e cargos referidos nos Estatutos, com responsabilidade acrescida na associação, não estejam ainda contemplados com cursos específicos. Será de incluir nas Normas cursos expressamente destinados aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

Quanto a outros requisitos, um inquirido defende que, para se pertencer ao CFJN, se deveria primeiro pertencer a um CFJR. Esta questão, na óptica do autor, tem sentido, pois muitas vezes a acção do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional é a análise de recursos de deliberações de órgãos de nível inferior.

#### 4.5. Contributo do CNE para a preparação para o exercício dos cargos

Quanto à Formação específica prestada pelo CNE, a maioria entende que não foi nenhuma. No entanto, também existe quem pense que a formação fornecida foi suficiente ou boa.

Aqui se coloca a questão. Se não houve cursos específicos, de onde surge essa formação? Outros cursos no exterior? Experiência adquirida ao longo do tempo? Experiência profissional?

Poderemos concluir que o CNE, enquanto Movimento que defende causas e valores, fornece implicitamente alguma formação aos seus adultos, formação essa que, não sendo especificamente técnica, contribui para a formação do carácter e tal facto influirá no correcto desempenho dos cargos.

Assim se compreende, segundo o autor, que muitos dos respondentes apesar de reconhecerem que o CNE não forneceu formação específica, afirmem que têm boa ou muito boa preparação para o exercício de algumas das competências dos cargos.

#### 4.6. Necessidades de formação, no âmbito de conteúdos

Da lista de conteúdos fornecida no questionário, facilmente se comprova que os mesmos são considerados, na sua maioria, importantes ou muito importantes.

Partindo do princípio de que os inquiridos consideram necessário a existência de um Curso de Formação destinado aos CFJ, estão assim lançadas algumas pistas orientadoras de um possível trabalho nesta área.

#### 4.7. Outras necessidades de formação

Para além da formação em conteúdos relativos às competências dos órgãos, será necessária formação noutras domínios?

O autor defende que a formação contínua do carácter é essencial ao desempenho do cargo.

Para além de ser “boa pessoa” e dominar conteúdos, será necessário mais algo?

Quem não domina conteúdos deverá poder candidatar-se, com base no pressuposto de que os CFJ ou os seus membros podem fazer-se acompanhar por assessores e especialistas, conforme defendem alguns dirigentes?

Será necessário dominar técnicas e procedimentos? Ou bastará ter a capacidade de se saber fazer assessorar por pessoas competentes e qualificadas? Esta é uma discussão em aberto no CNE.

Estas questões poderão ser pistas para novos trabalhos a desenvolver na associação.

#### 4.8. Outras questões relacionadas com os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais

Outras questões relacionadas com os CFJR merecem ser abordadas.

Salientam-se as seguintes:

- Separação dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais em dois órgãos, Conselho Fiscal e Conselho Jurisdicional. Sim ou não? Vantagens e desvantagens.
- São as actuais competências dos CFJ adequadas à associação?
- Deverão os CFJR ser autónomos ou dependentes funcionalmente do CFJN?
- Deverão as NFD ser alteradas para contemplar expressamente um Curso de Formação destinado aos CFJ?
- Deverá o Regulamento Eleitoral do CNE ser alterado, de modo a serem fixados requisitos adicionais de candidatura?
- Que relacionamento entre órgãos executivos e fiscalizadores?

#### 4.9. Conclusão do capítulo

Após algumas conclusões relativas às respostas obtidas, a panorâmica geral não é desanimadora. Há vontade de aperfeiçoamento, apesar dos conhecimentos evidenciados.

Os inquiridos têm algumas ideias claras sobre o perfil desejável para os titulares destes órgãos.

Há nível cultural, profissional e escutista para conseguir colocar os CFJ a realizarem correctamente o seu trabalho. Nos casos em que não exista de momento a competência técnica necessária, há a possibilidade de assessores auxiliarem.

Considerando que é público que no CNE existem actualmente tentativas para reformular os seus Estatutos, talvez as questões abordadas no presente estudo possam ser tidas em consideração nas reflexões em curso.

## 5. Conclusão geral do trabalho

Será que o C.N.E. prepara adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o correcto desempenho de funções?

Esta foi a questão de partida para o presente trabalho, a qual deu origem a um modelo de análise onde se procurou essencialmente clarificar os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, perfis actuais e desejáveis de dirigentes, requisitos de candidatura, preparação para o desempenho de competências dos cargos e necessidades de formação ao nível de conteúdos.

A metodologia utilizada foi o Estudo Exploratório, tendo sido utilizadas como técnicas de recolha de dados a Análise Documental, a Entrevista, o Inquérito por Questionário. Os dados recolhidos foram sistematizados em tabela, no caso das Entrevistas Preparatórias, e em Base de Dados SPSS, no caso dos dados dos questionários.

Apesar da experiência dirigente do autor, o mesmo não tinha uma percepção global sobre o ponto da situação dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE, quer a nível de perfil de base dos seus titulares, quer a nível de preparação para o exercício dos cargos. A experiência do autor limitava-se ao conhecimento sectorial

da Região do Algarve, onde tem desempenhado desde 1991 os cargos de Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional ou Chefe Regional.

Podemos constatar que, do ponto de vista técnico e formal, os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais não têm recebido no CNE formação adequada ao exercício das suas funções. No entanto, a experiência adquirida ao longo dos anos de vivência na Associação, bem como a experiência profissional ou habilitações literárias, têm, em parte, colmatado algumas eventuais lacunas.

O perfil dos titulares poderá assim condicionar o tipo de formação a ministrar no seio da Associação. Caberá ao CNE decidir qual o modelo pretendido.

Se optar por livre acesso de candidatura, sem requisitos fixados, o autor defende que a formação deverá ter um modelo próprio, diferente de um modelo em que se fixem requisitos adicionais.

Os requisitos adicionais pressupõem formação de base, não apenas na forma de curso institucional, mas também, por exemplo, através do reconhecimento da experiência adquirida ao longo da vida.

Em qualquer dos casos, os inquiridos manifestaram-se maioritariamente a favor da realização de formação específica no interior do CNE.

Foi possível com o presente estudo adquirir novos conhecimentos relativos ao objecto de análise?

Com o presente trabalho foi possível ter uma noção global sobre o perfil genérico dos adultos que desempenham funções nos CFJ.

Também foi possível clarificar o perfil desejável, na óptica dos inquiridos. Foi possível constatar o que pensam sobre a sua preparação para o desempenho de competências dos órgãos, bem como sobre a necessidade da implementação de um Curso destinado ao CFJN / CFJR.

Apurou-se igualmente os conteúdos que mais gostariam de ver abordados num possível curso de formação.

Paralelamente às situações atrás mencionadas, da análise das entrevistas aos titulares de órgãos nacionais, apurou-se que existe alguma reflexão sobre a necessidade de alteração estatutária ou regulamentar, no que se refere à orgânica institucional do CNE.

Havendo possibilidade de alteração estatutária a curto ou médio prazo, importa reflectir se se deverá investir desde já na Formação ou se, pelo contrário, se deve aguardar por um novo modelo de Conselhos Fiscais e/ ou Jurisdicionais.

Quanto à problemática principal do presente estudo, sugere-se que o CNE invista na formação dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

O autor fica com a sensação de que muito há ainda por clarificar neste sector da associação. Diversas questões relativas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais não foram objecto do presente estudo, no entanto o dia a dia da associação revela que importa definir muitas situações. Aqui ficam algumas sugestões:

- Que articulação entre o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais?
- Articulação de competências entre as Juntas (executivos) e os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.
- Clarificação das situações em que os Conselhos Fiscais e e Jurisdicionais poderão (e deverão) intervir, com carácter vinculativo.
- Determinação de situações gerais de conflitos institucionais entre órgãos. Quais as situações mais comuns ao longo dos tempos no CNE?
- Que meios administrativos e financeiros ao dispor dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?

O presente estudo, embora não tenha tido como objectivo responder às questões anteriores, clarificou algumas situações relativas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, definidas nos objectivos do presente estudo.

Quanto ao modelo de análise adoptado, o mesmo é simples, objectivo e coerente, permitindo obter respostas às questões orientadoras do presente estudo.

Não tem o autor a pretensão de que os resultados obtidos sejam as “verdades absolutas” para o futuro, mas sim apenas pistas orientadoras para que os responsáveis da associação tenham uma base inicial de trabalho que, a complementar com outras, possam dar início a um processo de organização da formação para os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do CNE.

Apesar disso, o autor fica com a sensação de que, apesar do trabalho desenvolvido, muito mais há a fazer nesta área, podendo e devendo ser desenvolvidos novos estudos nesta área bem como noutras áreas da formação de adultos no CNE.

No caso concreto dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, tendo o presente estudo abordado os perfis e necessidades de formação ao nível de conteúdos para o exercício das competências definidas para os cargos, importa referir que as necessidades de formação não se limitam a conteúdos, mas outros domínios da formação poderão ser abordados no futuro.

No entanto, entende o autor que o presente estudo é um contributo adicional para o CNE, visto não haver registo de trabalho semelhante na associação.

Resulta claramente do presente estudo a vontade expressa dos inquiridos em que seja efectivamente implementada a formação dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais, podendo e a mesma ser implementada em Curso Específico ou em cursos Monográficos, opção esta já prevista nas Normas para a Formação de Dirigentes.

Entende o autor que será necessário dignificar os órgãos CFJN/CFJR, previstos claramente nos Estatutos, implementando um Curso Específico, a contemplar em Normas, à semelhança do que já acontece para cargos de outros órgãos.

Como balanço final, entende o autor que o presente trabalho foi interessante de desenvolver, permitindo envolver alguns sectores da associação, sendo uma mais valia para o CNE.

Do ponto de vista pessoal, permitiu ter noções adicionais sobre o CNE, sua estrutura e sobre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais.

Como investigação, permitiu ao autor desenvolver diversas competências nunca antes trabalhadas, tais como a elaboração, realização e análise de conteúdo de entrevistas e implementação de questionários.

Embora de forma superficial, a presente investigação permitiu também ao autor o contacto com o software SPSS, sendo mais um instrumento de trabalho ao seu dispor.

Apesar de trabalhoso, o presente estudo contribuiu decisivamente para o crescimento pessoal do autor, podendo também vir a ter utilidade no seio do CNE, caso os competentes órgãos assim o entendam.

## Bibliografia

- . As características essenciais do Escutismo, Edição do CNE (2006)
- . As Relações Públicas Básicas para Escuteiros. Lisboa, Edição do C.N.E (1995)
- . BADEN-POWELL, Robert (1993), A Caminho do Triunfo. Lisboa: Edição do C.N.E.
- . BADEN-POWELL, Robert (1976), Auxiliar do Chefe Escuta, Edições Flor de Lis, Lisboa, Portugal.
- . BELL, Judith (1997), Como realizar um projecto de investigação. Lisboa: Gradiva.
- . Código Civil, 1994, 14.<sup>a</sup> Edição. Lisboa: Rei dos Livros
- . COVAS, Maria das Mercês (2003), Apontamentos da aula de Métodos e Técnicas de Investigação Sociológica I subordinada ao tema: *Elaboração de Um Projecto de Investigação*, Gambelas: Universidade do Algarve
- . COVAS, Maria das Mercês C. M. (2003), Educação para a Cidadania, comunicação apresentada no Colóquio sobre Educação subordinado ao Tema: *Novos Desafios para a Escola e seus Actores*, realizado na Universidade do Algarve em 11 de Março de 2002, Gambelas, Faro. Uma versão reduzida desta comunicação está publicada na revista da Associação Sindical dos Professores Licenciados (ASPL) n° 39, pp. 20-22.
- . COVAS Maria das Mercês (2004), Reflexões sobre os desafios da sociedade globalizada e a compatibilidade educativa, comunicação apresentada no *II Congresso Internacional de Investigação e Desenvolvimento Sócio-cultural*, realizado em Paredes de Coura entre 28-30 de Outubro de 2004, subordinada ao Tema: Violência, Exclusão Social e Justiça, publicado nas Actas do II Congresso em CD-ROM.
- . E.E. REYNOLDS, B-P, *The Story of His Life*, London: Oxford University Press, 1943.
- . Estatutos do CNE (1992), publicados no Diário da República, III Série, de 9 de Julho de 1992.
- . FRANCISCO, Luís (2005), Sistema de Informação de Contabilidade em Organizações Não Governamentais Sem Fins Lucrativos: o caso do Corpo Nacional de Escutas. Mestrado em Contabilidade e Auditoria. Universidade Aberta.

- . HILL, Manuela e HILL, Andrew (2005), Investigação por questionário. Lisboa: Edições Sílabo.
- . Metodologias Educativas para a 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª secções, Lisboa, Edição do Corpo Nacional de Escutas (1992).
- . Mística e Simbologia do C.N.E. Edição da Assistência Nacional do C.N.E. (2001)
- . MOREIRA, Carlos Diogo (1997). Planeamento e estratégias da investigação social. Lisboa: ISCSPL.
- . M. KETELE (1988), Guia do Formador. Lisboa: Instituto Piaget, Horizontes pedagógicos.
- . PEREIRA, Alexandre (2004). SPSS, Guia prático de utilização. Lisboa: Edições Sílabo.
- . PEREIRA, Alexandre e POUPA, Carlos (2004). Como escrever uma tese, monografia ou livro científico usando o word. Lisboa: Edições Sílabo.
- . QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van (1992). Manual de investigação em ciências sociais. Lisboa: Gradiva.
- . Regulamento Geral do CNE (1997), publicado na revista Flor de Lis de Setembro de 1997.
- . REYS, João (2001), Pistas ao Sul – História do Corpo Nacional de Escutas no Algarve, C.N.E. – Região do Algarve.
- . SALGADO, Benjamim (1948), Radiosa Floração.
- . Scouting 'round the World, Edição do World Scout Bureau (1990)
- . Textos Oficiais do CNE, Lisboa, edição do CNE (1998)
- . THURMAN, John (1995), o Conselho de Guias, Lisboa, edição do Corpo Nacional de Escutas.

#### SITES NA INTERNET:

ASSOCIAÇÃO DOS ESCUTEIROS DE PORTUGAL

<http://www.aep.pt> e <http://www.escoteiros.net>

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFESA AMBIENTAL

<http://www.aspea.org>

CORPO NACIONAL DE ESCUTAS – ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS  
<http://www.cne-escutismo.pt>

CORPO NACIONAL DE ESCUTAS – REGIÃO DO ALGARVE  
<http://www.cne-algarve.com>

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE AEROMODELISMO  
<http://www.fpam.pt>

MOVIJOVEM  
<http://www.juventude.gov.pt/Portal/Movijovem>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO MOVIMENTO ESCUTISTA  
<http://www.scout.org/>

**ANEXOS**

**ANEXO 1**  
(1 página)

**Guião de Entrevista**

**Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

## Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas

### Guião de Entrevista – Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional

Caracterização do entrevistado:

Idade: \_\_\_ anos          Sexo: \_\_\_\_\_

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_

Cargos e funções actuais na Associação: \_\_\_\_\_

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? \_\_\_\_\_ anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

---

---

---

---

1. Em seu entender, é atraente o exercício de um cargo num Conselho Fiscal e Jurisdicional do C.N.E.?
2. *Quais as maiores dificuldades com que se tem defrontado no exercício de funções no Conselho Fiscal e Jurisdicional?*
3. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.
4. *Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*
5. *Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*
6. Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.
7. Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.

**ANEXO 2**  
(1 página)

**Guião de Entrevista**

**Chefe Nacional**

## Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas

### Guião de Entrevista – Chefe Nacional do C.N.E.

Caracterização do entrevistado:

Idade: \_\_\_ anos      Sexo: \_\_\_\_

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_

Cargos e funções actuais na Associação: \_\_\_\_\_

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? \_\_\_\_\_ anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

---

---

---

---

1. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.
2. *Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*
3. *Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*
4. Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.
5. Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.

**ANEXO 3**  
(1 página)

**Guião de Entrevista**

**Secretário Nacional para os Adultos**

## Guião de Entrevista – Secretário Nacional para os Adultos

Caracterização do entrevistado:

Idade: \_\_\_ anos          Sexo: \_\_\_\_\_

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_

Cargos e funções actuais na Associação: \_\_\_\_\_

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? \_\_\_\_\_ anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

---

---

---

---

1. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.

2. *Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*

3. *Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*

4. Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.

5. Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.

**ANEXO 4**  
(4 páginas)

**Entrevista**

**Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

# Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas

## Entrevista – Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional

Caracterização do entrevistado:

Idade: 49 anos                      Sexo: Masculino

Habilitações literárias: Licenciatura em Direito

Cargos e funções actuais na Associação: Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? 27 anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

### ***No Agrupamento n.º 523 - S. Tomás de Aquino - Região de Lisboa:***

- ◆ No ano de 1976 integrou a equipe para a formação do Agrupamento.
- ◆ Foi investido dirigente do Corpo Nacional de Escutas em Maio de 1978 (O.S.N. n.º 367, de 01/07/1978)
- ◆ Foi nomeado Chefe do Grupo Explorador em Maio de 1978 (O.S.N. n.º 367, de 01/07/1978).
- ◆ Precedido de eleições, foi nomeado Chefe de Agrupamento (O.S.N. n.º 371, de 31/03/1980) e exonerado no fim do mandato (O.S.N. n.º 431, de 30/06/1990).
- ◆ No dia 18 de Outubro de 1995, por decisão da Junta Regional de Lisboa, tomou posse do cargo de Chefe de Agrupamento (O.S.N. n.º 465, de 31/03/1996), função que desempenhou até Dezembro de 1997 (O.S.N. n.º 478, de 30/07/1998).

### ***Na Junta Regional de Lisboa:***

- ◆ Desempenhou as funções de assessor jurídico do Chefe Regional de Lisboa, cargo para que foi nomeado pela O.S.R. n.º 76, de 29/03/1985, e exonerado no fim do mandato daquele, pela O.S.R. n.º 100, de 25/11/1987.
- ◆ Nos anos de 1985 a 1988 foi representante da Região de Lisboa ao Conselho Nacional.
- ◆ Através da O.S.R. n.º 189, de 31/10/1994, foi nomeado assessor jurídico do Chefe Regional de Lisboa, cargo que desempenhou até Outubro de 1995 (O.S.R. n.º).

### ***Na Junta Central do Corpo Nacional de Escutas:***

- ◆ Pela O.S.N. n.º 411, de 30/06/1986, foi nomeado assessor jurídico do Chefe Nacional Adjunto, tendo sido exonerado no fim do mandato daquele, pela O.S.N. n.º 419, de 20/02/1988.

***No Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional do Corpo Nacional de Escutas:***

- ◆ Precedido de eleições, desempenhou o cargo de vogal da Comissão Fiscalizadora Nacional, conforme O.S.N. n.º 421, de 28/02/1988, tendo sido exonerado, a seu pedido, pela O.S.N. n.º 429, de 30/12/1989.
- ◆ Foi nomeado assessor daquela mesma Comissão pela O.S.N. n.º 429, de 30/12/1989, e exonerado no fim do mandato daquela pela O.S.N. n.º 438, de 30/12/1991.
- ◆ Precedido de eleições, desempenhou o cargo de vogal do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, conforme O.S.N. n.º 438, de 30/12/1991, tendo terminado o mandato, conforme O.S.N. n.º 456, de 16/12/1994.
- ◆ Precedido de eleições, desempenhou o cargo de vogal do mesmo Conselho, conforme O.S.N. n.º 457, de 30/12/1994, tendo terminado o mandato, conforme O.S.N. n.º 474, de 13/12/1997.
- ◆ Precedido de eleições desempenhou o cargo de vogal do mesmo Conselho pela O.S.N. n.º 474, de 13/12/1997, tendo terminado o mandato conforme O.S.N. n.º 485, de 29/01/2000.
- ◆ Precedido de eleições, desempenhou o cargo de secretário do mesmo Conselho, conforme O.S.N. n.º 485, de 29/01/2000, tendo terminado o mandato, conforme O.S.N. n.º 507, de 28/02/2003.
- ◆ Precedido de eleições, desempenhou o cargo de secretário do mesmo Conselho pela O.S.N. n.º 507, de 28/02/2003, até Junho de 2003, conforme O.S.N. n.º 509, de 30/06/2003.
- ◆ Em Junho de 2003 foi nomeado, por cooptação, para o cargo de vice-presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, conforme O.S.N. n.º 509, de 30/06/2003.
- ◆ Precedido de eleições, desempenha actualmente o cargo de Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, desde 30/11/2004.

**1. Em seu entender, é atraente o exercício de um cargo num Conselho Fiscal e Jurisdicional do C.N.E.?**

O exercício de qualquer cargo no C.N.E. é atraente enquanto o trabalho que produzirmos for útil para a prossecução dos fins do C.N.E.. Qualquer cargo num C.F.J. tem de ser exercido com descrição, entusiasmo, qualidade, isenção, firmeza, humildade e lealdade. São cargos extremamente importantes para que o C.N.E. se assuma como uma associação de educação de jovens transparente e sobretudo credível aos olhos da comunidade.

**2. Quais as maiores dificuldades com que se tem defrontado no exercício de funções no Conselho Fiscal e Jurisdicional?**

Tenho-me debatido contra uma cultura instalada no C.N.E. onde a quase totalidade dos pessoas, aos vários níveis, pensam que não devem prestar contas a ninguém, que todos os meios justificam os fins para se obterem bens ou facilidades para o C.N.E. e sobretudo para as suas unidades, e que os cargos de dirigente são ocupados em consequência de progressão temporal na carreira.

**3. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.**

Entendo que as competências, tais como enunciadas no Regulamento Geral do C.N.E., são adequadas para a acção dos C.F.J.s numa associação como a nossa.

Não me parece adequada é a forma como essas competências estão a ser exercidas pelos C.F.J.s. Sou adepto da normalização e essa é a falha que mais detecto. A actividade nas regiões é dispar, não existe um manual de procedimentos nem um *check list* comum a todos os C.F.J.s pelo que cada um anda a *inventar*. Num futuro próximo pretendo propor à Associação um conjunto de normas de actuação para os C.F.J.R.s. Caso essas medidas não obtenham efeito útil, encaro a colocação dos C.F.J.R.s na dependência funcional do C.F.J.N. como medida última para essa normalização.

**4. Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?**

*Até à data não me consta ter havido qualquer acção de formação para o exercício daquelas funções. No entanto, a actual equipa do C.F.J.N., com o objectivo de solucionar essa lacuna, aliás como se propôs quando da sua candidatura em 2004, espera até ao final do mandato (Outubro de 2007), ver aprovado um curso monográfico para estes titulares de que o "Regime Jurídico do Dirigente", que recentemente foi apresentado como trabalho final do meu CCF, será uma parte.*

**5. Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?**

A par do "Regime Jurídico do Dirigente" deverão ser ministradas outras matérias, tais como noções de direito civil, comercial e labora, o P.O.C. das associações, técnicas e procedimentos da actividade inspectiva, psicologia, P.A.L. e respectiva avaliação, avaliação de desempenho dos dirigentes, tramitação e medida da pena na acção disciplinar, etc.

**6. Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.**

A actividade de controlo pressupõe o contacto constante com outros escuteiros, párocos, encarregados de educação e outros agentes da comunidade em situações por vezes geradoras de tensões pois, estando presente a possibilidade do exercício da acção coerciva, nem sempre tal facto é aceite de forma pacífica.

Por outro lado, quem está envolvido em funções de controlo, detendo necessariamente poderes de autoridade, tem de possuir uma clara noção dos limites dos seus poderes e um domínio de si próprio que lhe permita gerir com equilíbrio todas as situações que se lhe apresentem.

Neste contexto, no capítulo das relações sociais, a função exige capacidade e habilidade de relacionamento, comunicação, persuasão, perseverança, conciliação e discricção, quer com os interlocutores sujeitos a controlo, quer com outras entidades.

No que respeita ao carácter e ao temperamento exige-se:

- Elevado sentido ético e social;
- Gosto pela actividade do controlo e inspecção;
- Abertura social e facilidade em contactos heterogéneos;
- Estabilidade emocional, designadamente em situações conflituais;
- Capacidade de organização e de realização de tarefas similares;
- Gosto por actividades pouco rotineiras;
- Capacidade e rapidez de análise das situações, com equidade e racionalidade.

A função dos membros dos C.F.J.s exige responsabilidades elevadas, tanto no ponto de vista técnico como ético, dele dependendo não só o cumprimento dos princípios legais instituídos, mas também a percepção atempada de tensões e conflitos, tornando-se possível, assim, a proposição de medidas adequadas reguladoras ou correctivas.

**7. Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.**

O meu entendimento sobre esta questão extrai-se de tudo o que atrás escrevi. As relações entre os C.F.J.s e outros órgãos, pessoas ou entidades externas ao C.N.E. devem pautar-se por discretas, entusiastas, com qualidade, isentas, firmes, humildes e leais.

**ANEXO 5**  
(2 páginas)

**Entrevista**

**Chefe Nacional**

## Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas

### Entrevista – Chefe Nacional do C.N.E.

Caracterização do entrevistado:

Idade: Sessenta e um anos      Sexo: Masculino

Habilitações literárias:

- Instituto Comercial;
- 2º Ano da Faculdade de Economia

Cargos e funções actuais na Associação: Chefe Nacional

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? 42 anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

Guia de Patrulha de 1960/1962; Chefe de Grupo de 1964/1965; Chefe de Agrupamento de 1966/1974; Chefe Regional de 1985/1998; Chefe Nacional de 1999/2006.

1. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.

Os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais têm, salvo melhor opinião, competências que deviam pertencer a dois órgãos: Conselhos Fiscais dotados de técnicos de contas e juristas (podiam ser ou não membros eleitos dos Conselhos) e Conselhos Jurisdicionais assessorados por técnicos juristas. Os Conselhos Fiscais, nesta perspectiva, deviam fiscalizar também as contas dos Agrupamentos.

Estes Conselhos deviam ser Nacionais com delegações regionais e de núcleo para que a sua acção fosse uniforme e concertada.

Está constituída, a nível nacional e em exercício, uma Comissão para estudar e propor uma revisão estatutária e regulamentar.

2. *Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?*

*Julgo que a Formação dos eleitos para os CFJ devia ser objecto de um estudo para que a sua implementação pudesse ser mais útil e eficaz.*

3. *Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*

*Eu acredito que os eleitos para estes Conselhos para além de assessoria técnica, que julgo indispensável já que não poderá ser objecto de formação aprofundada no CNE, têm de conhecer muito bem os Estatutos e Regulamentos do CNE e serem pessoas dotadas essencialmente de experiência e "bom senso".*

4. Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.

Desempenho de cargos pedagógicos na Associação;  
Conhecimento dos Estatutos e Regulamentos  
Serem Dirigentes no CNE há alguns anos.  
Capacidade de trabalho em equipa ;

5. Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.

Mais Cooperação

Mais Diálogo

Respeito mutuo pelas funções e competências próprias

**ANEXO 6**  
(2 páginas)

**Entrevista**

**Secretário Nacional para os adultos**

## Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas

### Entrevista – Secretário Nacional dos Adultos

Caracterização do entrevistado:

Idade: 48 anos          Sexo: Masculino

Habilitações literárias: Curso Complementar de Distribuição e Mercados / Marketing

Cargos e funções actuais na Associação: Secretário Nacional dos Adultos

Há quanto tempo é Dirigente do C.N.E.? 22 anos.

Se desempenhou outros cargos ou funções anteriormente na associação, descreva o seu percurso enunciando os cargos / funções, bem como respectivas datas:

Chefe Departamento Regional da IV Secção da Região do Porto

Secretário Pedagógico da Junta Regional do Porto

Secretário Pedagógico Adjunto da Junta Regional do Porto

Chefe de Unidade da IV Secção no Agrupamento 449 S. Sacramento - Porto

Chefe de Campo do Rover no Acampamento Nacional de Bagunte

Chefe de Agrupamento do 449 – S. Sacramento - Porto

Instrutor da III Secção no 449 – S. Sacramento - Porto

Secretário Núcleo Recursos de Adultos do Núcleo Cidade do Porto

Director de Formação

1. Acha adequadas as competências atribuídas, através dos Estatutos e Regulamentos, aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente e dê sugestões.

Quanto às competências acho adequadas, no entanto penso que este órgão deveria desempenhar mais um papel preventivo quanto às acções a executar pelo órgão executivo do que fiscalizador á posterior porque assim evitamos situações desagradáveis que por vezes são efectuadas de boa fé, mas face aos regulamentos e estatutos estão completamente desenquadradas.

Sendo assim teria de haver mais contactos e reuniões entre os órgãos para uma maior articulação de funções.

2. Em sua opinião, o C.N.E. tem formado adequadamente os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais para o desempenho de funções?

*Não. Nem existe no sistema de formação do CNE nenhum curso específico para os dirigentes que vão desempenhar esta função.*

3. *Que medidas sugere para o futuro, no que respeita à Formação de Adultos, relativa aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?*

*Acho que devíamos fazer algum caminho nesta área, para já começando por estruturar um Curso Monográfico para os dirigentes que no futuro possam desempenhar funções nos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais. De seguida introduzir nas Normas para a Formação de Dirigentes e/ou Regulamento e/ou Estatutos a "obrigatoriedade" de ter, ou inscrever-se nesse ano, no Curso Monográfico para poder exercer essa função.*

4. *Pensa que deverá haver um perfil recomendado para os titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais? Comente.*

*Penso que sim, ou seja, para além da componente técnica não só ao nível das contas mas também ao nível jurídico, deveria por exemplo ter um CAP de uma Secção ou CAL, ou CAF, ou seja deveria possuir uma componente pedagógica acentuada, dado que o CNE é um movimento educativo em que a área pedagógica é essencial não só ao nível dos Jovens como também nos Adultos.*

5. *Para um correcto relacionamento institucional entre os Conselhos Fiscais e Jurisdicionais e os órgãos executivos e deliberativos, dê algumas sugestões que possam ser implementadas na Associação.*

*Deveriam de ter contactos/reuniões periódicos e planeadas principalmente para análises e avaliações das questões de fundo do CNE para que os diversos órgãos estivessem em sintonia.*

**ANEXO 7**  
(5 páginas)

**Inquérito aos titulares e ex-titulares**

**CFJN / CFJR**

**CONSELHOS FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E.  
- NECESSIDADES DE FORMAÇÃO -**

**INQUÉRITO**

1. Idade: \_\_\_\_\_ anos

2. Sexo: \_\_\_\_\_ (M/F)

3. Região: \_\_\_\_\_

4. É escuteiro desde os \_\_\_\_\_ anos de idade.

5. Foi investido Dirigente do CNE com a idade de \_\_\_\_\_ anos.

6. Com que idade foi eleito pela primeira vez para um Conselho Fiscal e Jurisdicional?  
\_\_\_\_\_ anos.

7. Situação actual no C.N.E.

*(Coloque um X no rectângulo correspondente)*

7.1 C.F.J.N. (membro)	7.2 C.F.J.R. (membro)	7.3 C.F.J.N. (ex-membro)	7.4 C.F.J.R. (ex-membro)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Profissão: \_\_\_\_\_

9. Habilitações literárias (completas):

*(Assinale a cruz na opção da habilitação mais alta que possuir)*

9.1	Inferior ao 9.º ano	<input type="checkbox"/>
9.2	9.º ano	<input type="checkbox"/>
9.3	12.º ano	<input type="checkbox"/>
9.4	Bacharelato	<input type="checkbox"/>

9.5	Licenciatura	<input type="checkbox"/>
9.6	Pós-graduação	<input type="checkbox"/>
9.7	Mestrado	<input type="checkbox"/>
9.8	Doutoramento	<input type="checkbox"/>

10. Caso seja portador de Grau Superior, indique a respectiva área:

(Assinale a cruz na opção em que se enquadra)

10.1	Direito ou afins	
10.2	Gestão / Economia / Contabilidade	
10.3	Ensino / Ciências da Educação	
10.4	Outra	

11. Indique três qualidades que julgue importantes no perfil de um Membro de um Conselho Fiscal e Jurisdicional.

(coloque em primeiro lugar a mais importante e em terceiro lugar a menos importante das três opções)

11.1 - \_\_\_\_\_

11.2 - \_\_\_\_\_

11.3 - \_\_\_\_\_

12. Apesar dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais serem órgãos electivos, acha que devem ser fixados em Regulamento requisitos adicionais de candidatura?

(coloque um X na sua opção)

Sim	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Caso a sua resposta à questão anterior tenha sido "Sim", indique quais os critérios que, em seu entender, **deveriam ser adoptados** (coloque X no espaço correspondente) :

	CRITÉRIO	SIM	NÃO
13.1	Idade mínima regulamentada		
13.2	Idade máxima regulamentada		
13.3	Detentor de Grau de Ensino Superior		
13.4	Tempo de Serviço mínimo como Dirigente		
13.5	Homologação pela Hierarquia		
13.6	Aproveitamento em Curso de Formação destinado aos CFJN/CFJR		
13.7	Aproveitamento no Curso de Gestão Administrativa e Financeira		
13.8	Outro:		

14. Em sua opinião, o C.N.E. proporcionou formação específica para o desempenho de funções no CFJN / CFJR ?

(coloque um X na sua opção)

14.1 (Nenhuma)	14.2 (Pouca)	14.3 (Suficiente)	14.4 (Boa)	14.5 (Muito boa)

15. Relativamente a cada uma das **competências do C.F.J.N.** abaixo descritas, indique a sua **preparação para a exercer**, colocando o número, de 1 a 5, no espaço:

(1 – Nenhuma    2 – Pouca;    3 – Suficiente;    4 – Boa;    5 – Muito Boa)

COMPETÊNCIAS DO C.F.J.N. (Art.º 39.º do RGCNE)		
15.1	Velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE e demais deliberações do Conselho Nacional Plenário, do Conselho Nacional de Representantes e do Conselho Permanente.	
15.2	Acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central.	
15.3	Dar parecer sobre o Relatório e Contas ao Conselho Nacional.	
15.4	Elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar.	
15.5	Exercer o poder disciplinar.	
15.6	Exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso.	
15.7	Emitir recomendações aos órgãos do CNE.	
15.8	Convocar os Conselhos Nacionais quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares.	
15.9	Acompanhar a acção dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais.	
15.10	Exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça.	
15.11	Cumprir as demais atribuições constantes da lei.	

16. Relativamente a cada uma **das competências do C.F.J.R.** abaixo descritas, indique a sua **preparação** para a exercer, colocando o número, de 1 a 5, no espaço:

(1 – Nenhuma ; 2 – Pouca; 3 – Suficiente; 4 – Boa; 5 – Muito Boa)

COMPETÊNCIAS DO C.F.J.R. (Art.º 44.º do RGCNE)		
16.1	Velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE, bem como do Regulamento Interno da Região e demais deliberações do Conselho Regional;	
16.2	Acompanhar e fiscalizar a gestão financeira da Junta Regional	
16.3	Dar parecer sobre o Relatório e Contas da Junta Regional e das Juntas de Núcleo;	
16.4	Dar parecer sobre a interpretação e aplicação de Regulamentos Internos Regional, de Núcleo e de Agrupamento, a solicitação da Junta Regional, Juntas de Núcleo e Direcções de Agrupamento;	
16.5	Exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça.	

17. Acha que o C.N.E. deveria promover um **Curso de Formação** destinado aos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais?

(coloque um X na sua opção)

Sim	Não

18. Caso a sua resposta à questão anterior tenha sido "Sim", da lista de **conteúdos** abaixo discriminados, indique, em seu entender, qual a sua **importância** para a inclusão num possível Curso de Formação destinado aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais :

Coloque o número, de 1 a 4, no quadrado.

(1 – Sem importância 2 - Pouco importante 3 – Importante; 4 – Muito importante)

CONTEÚDOS		
18.1	Requisitos, Direitos e Deveres dos Dirigentes	
18.2	Responsabilidade disciplinar, civil e criminal	
18.3.	Regulamento de Justiça do C.N.E. (Disciplina dos Associados)	
18.4	Responsabilidade Civil de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem	
18.5	Responsabilidade Criminal de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem	

18.6	Poder Paternal	
18.7	Perigosidade	
18.8	Legislação limitativa de actividades escutistas	
18.9	Seguro escuta	
18.10	Noções gerais de contabilidade	
18.11	Noções gerais de secretariado e administração	
18.12	Noções gerais de direito	
18.13	Estatutos e Regulamento Geral do C.N.E.	
18.14	Relatórios e Contas	
18.15	Planos e Orçamentos	
18.16	Emissão de Pareceres	
18.17	Gestão de Conflitos	
18.18	Outro:	

**19.** Caso julgue pertinente, e se o desejar, faça **algumas considerações finais** relativas aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais que não tenham sido abordadas neste questionário e que julgue **importantes para o C.N.E.**

---



---



---



---



---

Obrigado pela sua colaboração!

**ANEXO 8**  
(2 páginas)

**Carta aos titulares**

**CFJN / CFJR**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Dirigente,  
Conselho Fiscal e Jurisdicional do C.N.E.

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E, no nível nacional ou no nível regional.

Sou Director de Formação do C.N.E., exerço desde 2005 o cargo de Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional da Região do Algarve e fui Chefe Regional do Algarve entre 1995 e 2005.

Consciente da responsabilidade que representa o exercício de um cargo numa associação com fins educativos como o C.N.E., optei, no âmbito do Mestrado em Ciências de Educação, especialização em Educação e Formação de Adultos, da Universidade do Algarve, por efectuar uma dissertação final subordinada ao tema "Necessidades de Formação dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas".

O referido trabalho tem a devido apoio da Junta Central e do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

O CNE pretende dotar todos os responsáveis adultos com a formação adequada para os cargos que exercem.  
Como se imagina, o correcto exercício das competências atribuídas pelos Estatutos e Regulamentos do C.N.E. aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais é desejo da Associação.

Assim, partindo do princípio que a sua colaboração é preciosa e certamente deseja contribuir para um C.N.E. cada vez melhor, venho solicitar a colaboração no preenchimento do inquérito em anexo cujas respostas serão alvo de tratamento estatístico, sendo, no entanto, garantida a confidencialidade do inquirido.

O inquérito deverá ser remetido, devidamente preenchido, até ao dia 31 de Maio de 2006, para a minha morada.

Em alternativa, poderá ser entregue pessoalmente no próximo Conselho Nacional Plenário, nos dias 27 e 28 de Maio de 2006, em Fátima.

Aguardando a sua disponibilidade, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas.

Silvério Cabrita Silva da Conceição

**ANEXO 9**  
(2 páginas)

**Carta aos ex-titulares**

**CFJN / CFJR**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Dirigente,  
Ex-membro  
Conselho Fiscal e Jurisdicional do C.N.E.

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E.

Sou Director de Formação do C.N.E., exerço desde 2005 o cargo de Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional da Região do Algarve e fui Chefe Regional do Algarve entre 1995 e 2005.

Consciente da responsabilidade que representa o exercício de um cargo numa associação com fins educativos como o C.N.E., optei, no âmbito do Mestrado em Ciências de Educação, especialização em Educação e Formação de Adultos, da Universidade do Algarve, por efectuar uma dissertação final subordinada ao tema "Necessidades de Formação dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais do Corpo Nacional de Escutas".

O referido trabalho tem o devido apoio da Junta Central e do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

O CNE pretende dotar todos os responsáveis adultos com a formação adequada para os cargos que exercem.

Como se imagina, o correcto exercício das competências atribuídas pelos Estatutos e Regulamentos do C.N.E. aos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais é desejo da Associação.

Assim, tendo em consideração a sua passada experiência num Conselho Fiscal e Jurisdicional, e partindo do princípio de que a sua colaboração é preciosa e que certamente deseja contribuir para um C.N.E. cada vez melhor, venho solicitar a colaboração no preenchimento do inquérito em anexo cujas respostas serão alvo de tratamento estatístico, sendo, no entanto, garantida a confidencialidade do inquirido.

O inquérito deverá ser remetido, devidamente preenchido, até ao dia 31 de Maio de 2006, para a minha morada.

Em alternativa, poderá ser entregue pessoalmente no próximo Conselho Nacional Plenário, nos dias 27 e 28 de Maio de 2006, em Fátima.

Aguardando a sua disponibilidade, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas .

Silvério Cabrita Silva da Conceição

**ANEXO 10**  
(1 página)

**Carta ao**

**Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Presidente do C.F.J.N.

José João Mourinho Marcelo

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E..

Serve a presente carta para solicitar a colaboração no preenchimento dos questionários em anexo pelos cinco membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

Os questionários inserem-se num trabalho académico, do vosso conhecimento, que estou a realizar, com possível aplicação interna no C.N.E.

O ofício em anexo, dirigido a cada um dos cinco titulares, fornece informações complementares.

Aguardando a sua colaboração, bem como dos restantes membros da sua Equipa, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas.

Silvério Cabrita Silva da Conceição

**ANEXO 11**  
(1 página)

**Carta aos Presidentes**

**Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Presidente do C.F.J.R.

---

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E..

Serve a presente carta para solicitar a colaboração no preenchimento dos questionários em anexo pelos três membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional da vossa Região.

Os questionários inserem-se num trabalho académico que estou a realizar, com possível aplicação interna no C.N.E.

O ofício em anexo, dirigido a cada um dos três titulares, fornece informações complementares.

Aguardando a sua colaboração, bem como dos restantes membros da sua Equipa, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas.

Silvério Cabrita Silva da Conceição

**ANEXO 12**  
(1 página)

**Carta ao**

**Chefe Nacional**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Chefe Nacional,  
Luís Lidington

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E..

Serve a presente carta para solicitar a colaboração da Junta Central a que preside no sentido de fazer chegar as cartas e questionários em anexo aos cinco anteriores membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

(Sugiro a entrega da presente documentação ao Chefe José Machado, como ex-Presidente do CFJN).

Caso não seja possível a entrega a algum deles, que seja entregue, nesse caso, a outro anterior membro, de outro mandato.

Os questionários inserem-se num trabalho académico que estou a realizar, do vosso conhecimento, com possível aplicação interna no C.N.E.

Os inquéritos em anexo não deverão ser entregues aos actuais titulares do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

Para eles, foram remetidos directamente para o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

Aguardando a sua colaboração, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas.

Silvério Cabrita Silva da Conceição

# **ANEXO 13**

(1 página)

**Carta aos**

**Chefes Regionais**

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127  
8126 VILAMOURA

938351880 / 966425245  
[silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)

Quarteira, 3 de Maio de 2006

*ASSUNTO: NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS CONSELHOS  
FISCAIS E JURISDICIONAIS DO C.N.E. - QUESTIONÁRIO*

Prezado Chefe Regional,

---

Em primeiro lugar, os votos de um bom desempenho do cargo que actualmente exerce no C.N.E..

Serve a presente carta para solicitar a colaboração da Junta Regional a que preside no sentido de fazer chegar as cartas e questionários em anexo aos três anteriores membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional da vossa Região.

Caso não seja possível a entrega a algum deles, que seja entregue, nesse caso, a outro anterior membro, de outro mandato.

Os questionários inserem-se num trabalho académico que estou a realizar, com possível aplicação interna no C.N.E.

Os inquéritos em anexo não deverão ser entregues aos actuais titulares do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional.

Para eles, foram remetidos directamente para a morada constante na base de dados do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional.

Aguardando a sua colaboração, despeço-me com as mais cordiais saudações escutistas.

Silvério Cabrita Silva da Conceição

**ANEXO 14**  
(1 página)

**Grelha de controle  
de recepção de questionários**

# QUESTIONÁRIOS

## CONTROLE DE RECEPÇÃO

CONSELHO FISCAL E JURISDICIONAL NACIONAL				
X	X	X	X	

EX - CONSELHO FISCAL E JURISDICIONAL NACIONAL				
X	X	X	X	

	C.F.J.R.			EX - C.F.J.R.		
AÇORES	X	X	X			
ALGARVE	X	X		X	X	X
AVEIRO	X					
BEJA	X	X	X			
BRAGA	X	X				
BRAGANÇA	X					
COIMBRA	X			X		
ÉVORA	X					
GUARDA	X					
LAMEGO				X	X	X
LEIRIA						
LISBOA	X					
MADEIRA						
P.CAS.BRA.						
PORTO	X	X				
SANTARÉM	X	X		X		
SETÚBAL	X	X	X	X		
V. CASTELO						
VILA REAL						
WISEU						

Ponto da situação a 10 / 08 / 2006 – 40 inquéritos recebidos

**ANEXO 15**  
(1 página)

**Carta**

**Junta Regional de Évora**



## CORPO NACIONAL DE ESCUTAS

ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS

Instituição de Utilidade Pública  
JUNTA REGIONAL ÉVORA

Ao Dirigente do CNE  
**Silvério Cabrita Silva da Conceição**  
Apartado 1127

**8126 VILAMOURA**

226 17 MAI 2006

J.R./2006

**ASSUNTO: ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO**

De acordo com a sua solicitação e de forma a podermos contribuir para este estudo que se encontra devidamente autorizado pela Junta Nacional, venho informá-lo que nesta mesma data foram enviados aos três ex-membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional, respectivamente os dirigentes Libertário Poeira Frois, Joaquim António Morais Brites e Laura Filipa P. Abelha Frois.

Fazendo Votos para que obtenha uma boa colaboração no estudo, apresento as melhores saudações escutistas e, creia-me, Sempre Alerta para Servir.

A CHEFE REGIONAL

Maria Helena de Araújo Vieira Pereira Guerra

**ANEXO 16**  
(1 página)

**Carta da**

**Junta Regional de Viana do Castelo**



**Corpo Nacional de Escutas**  
ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS

JUNTA REGIONAL DE VIANA DO CASTELO  
Secretaria Regional Administrativa

Silvério Cabrita Silva da Conceição  
Apartado 1127

8126- Vilamoura

Sua referência	Sua Comunicação	Nossa Referência	Data
		SRGA - 24/2006	2006.05.23

Assunto: **Questionários dos C.F.J.R.**

Cordiais Saudações Escutistas.

Relativamente ao assunto em epígrafe, cabe-me informar, que a Região de Viana do Castelo, nunca elegeu nenhum **Conselho Fiscal Jurisdicional Regional**, por ausência de candidatos ou formação de qualquer Lista.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me amigavelmente.

**SEMPRE ALERTA PARA SERVIR**

O Secretário Regional Administrativo

Henrique Luís Carvalho Amorim

Apartado 20  
4901 - 909 Viana do Castelo  
Tel.: (351) 258 325 100  
Fax: (351) 258 325 101  
E-mail: jrnc\_viana@hotmail.com E-Web: [http:// www.terravista.pt/Ancora/2980](http://www.terravista.pt/Ancora/2980)  
Pessoa Colectiva n.º 500 972 052

Associação Educativa de Juventude, Fundada em 1923 • Instituição de Utilidade Pública • Associação Não Governamental de Ambiente Equiparada • Membro Fundador da Organização Mundial do Movimento Escutista, da Conferência Internacional Católica do Escutismo, da Federação Escutista de Portugal, do Conselho Nacional de Juventude, do Conselho Geral da União, do Conselho Nacional de Movimentos de Obras do Apostolado dos Leigos • Ordem do Mérito • Medalha de Bons Serviços Desportivos • Medalha de Honra da Cidade de Lisboa • Medalha do Tiradentes - União dos Escoteiros do Brasil • Membro Honorário da Ordem do Infante D. Henrique

# **ANEXO 17**

(3 páginas)

**Perfil dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais  
(Dados)**

## Perfil dos titulares dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais

331. Distribuição por sexo .....

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid MASCULINO	33	82,5	82,5	82,5
FEMININO	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

332. Idade de admissão no CNE .....

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
6 – 10	15	37,5	37,5	37,5
11 – 20	14	35,0	35,0	72,5
21 – 30	6	15,0	15,0	87,5
31 – 40	3	7,5	7,5	95,0
41 – 50	1	2,5	2,5	97,5
51 – 60	1	2,5	2,5	100,0
61 – 70	0	0	0	
Total	40	100,0	100,0	100,0

333. Idade de Investidura de Dirigente do C.N.E. ....

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
6 – 10	0	0	0	0
11 – 20	11	27,5	27,5	27,5
21 – 30	23	57,5	57,5	85,0
31 – 40	4	10,0	10,0	95,0
41 – 50	1	2,5	2,5	97,5
51 – 60	1	2,5	2,5	100,0
61 – 70	0	0	0	100,0
Total	40	100,0	100,0	100,0

334. Idade da primeira eleição para um Conselho Fiscal e Jurisdicional .....

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
6 – 10	0	0	0	0
11 – 20	0	0	0	0
21 – 30	13	32,5	33,3	33,3
31 – 40	17	42,5	43,6	76,9
41 – 50	5	12,5	12,8	89,7
51 – 60	4	10,0	10,3	100,0
61 – 70	0	0	0	100,0
Perdidos	1	2,5	-	-
Total	40	100,0	100,0	100,0

## 335. Profissão .....

	PROFISSÃO	QUANTIDADE
1	Advogado	6
2	Técnico de Contas	5
3	Gestor	2
4	Economista	3
5	Bancário	2
6	Engenheiro	2
7	Inspector Superior	1
8	Professor	1
9	Magistrado Judicial	1
10	Responsável administrativo e financeiro	1
11	Investigador científico	1
12	Técnico de artes visuais	1
13	Escriturário	2
14	Consultor comercial	1
15	Funcionária administrativa	1
16	Responsável de Departamento comercial	1
17	Enfermeiro	1
18	Fisioterapeuta	1
19	Profissional de seguros	1
20	Oficial do exército	1
21	Guarda prisional	1
22	Costureira	1
23	Empregada de balcão	1
24	Empregada de restauração	1
25	Reformado	1
		10

## 336. Habilitações literárias .....

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Inferior ao 9.º ano	2	5,0	5,0	5,0
9.º ano	2	5,0	5,0	10,0
12.º ano	7	17,5	17,5	27,5
Bacharelato	4	10,0	10,0	37,5
Licenciatura	16	40,0	40,0	77,5
Pós-Graduação	5	12,5	12,5	90,0
Mestrado	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

337. Área da habilitação de Ensino Superior .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direito ou afins	10	25,0	35,7	35,7
	Gestão / Economia / Contabilidade	10	25,0	35,7	71,4
	Ensino / Ciências da Educação	1	2,5	3,6	75,0
	Outra Área	7	17,5	25,0	100,0
	Total	28	70,0	100,0	
Missing	System	12	30,0		
Total		40	100,0		

# **ANEXO 18**

(4 páginas)

**Qualidades importantes no perfil de um membro de um  
CFJ (Dados)**

## Qualidades importantes no perfil de um membro de um CFJ (Dados)

### PERFIL - QUALIDADE 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5,0	5,0	5,0
Alguns anos de experiência	1	2,5	2,5	7,5
Bom senso	2	5,0	5,0	12,5
Bons conhecimentos Contabilidade e Direito	1	2,5	2,5	15,0
Capacidade de análise	1	2,5	2,5	17,5
Capacidade de diálogo	1	2,5	2,5	20,0
Competência para o cargo	1	2,5	2,5	22,5
Conhecer em profundidade os Estatutos e Regulamento Geral	1	2,5	2,5	25,0
Conhecimento das competências	1	2,5	2,5	27,5
Conhecimento das regras do CNE	1	2,5	2,5	30,0
Conhecimento dos Estatutos e Regulamentos	1	2,5	2,5	32,5
Conhecimento Jurídico e Fiscal	1	2,5	2,5	35,0
Conhecimentos	1	2,5	2,5	37,5
Conhecimentos Contabilidade / Fiscalidade	1	2,5	2,5	40,0
Conhecimentos sólidos Administração / Finanças / Jurídicos	1	2,5	2,5	42,5
Conhecimentos técnicos	1	2,5	2,5	45,0
Credibilidade na Região	1	2,5	2,5	47,5
Disponibilidade	1	2,5	2,5	50,0
Equilíbrio	1	2,5	2,5	52,5
Experiência profissional na área administrativa e financeira	1	2,5	2,5	55,0
Fidelidade à Lei, Princípios e Promessa	1	2,5	2,5	57,5
Formação acadêmica	1	2,5	2,5	60,0
Formação específica	1	2,5	2,5	62,5
Gestão	1	2,5	2,5	65,0
Idoneidade moral	1	2,5	2,5	67,5
Imparcialidade	1	2,5	2,5	70,0

Isenção	2	5,0	5,0	75,0
Lealdade	2	5,0	5,0	80,0
Noções de Direito e Contabilidade	1	2,5	2,5	82,5
Responsabilidade	5	12,5	12,5	95,0
Sabedoria	1	2,5	2,5	97,5
Verticalidade	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## PERFIL - QUALIDADE 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7,5	7,5	7,5
Bom senso	2	5,0	5,0	12,5
Capacidade e análise crítica	1	2,5	2,5	15,0
Competencia	1	2,5	2,5	17,5
Competência	2	5,0	5,0	22,5
Conhecedor dos Regulamentos	1	2,5	2,5	25,0
Conhecimento da organização do CNE	1	2,5	2,5	27,5
Conhecimento dos Estatutos e Regulamentos	1	2,5	2,5	30,0
Conhecimentos académicos	1	2,5	2,5	32,5
Conhecimentos de Gestão	1	2,5	2,5	35,0
Conhecimentos económico-financeiros	1	2,5	2,5	37,5
Conhecimentos profissionais	1	2,5	2,5	40,0
Cumpridor dos regulamentos	1	2,5	2,5	42,5
Discernimento	1	2,5	2,5	45,0
Experiência	1	2,5	2,5	47,5
Experiência Profissional	1	2,5	2,5	50,0
Firmeza	1	2,5	2,5	52,5
Formação	1	2,5	2,5	55,0
Formação em área jurídica	1	2,5	2,5	57,5
Formação nas áreas de intervenção do CFJN	1	2,5	2,5	60,0
Formação profissional	1	2,5	2,5	62,5
Gestão	1	2,5	2,5	65,0
Imparcial	1	2,5	2,5	67,5
Imparcialidade	3	7,5	7,5	75,0
Isenção	1	2,5	2,5	77,5
Paciência	1	2,5	2,5	80,0
Ponderação	1	2,5	2,5	82,5

Responsabilidade	1	2,5	2,5	85,0
Rigor	1	2,5	2,5	87,5
Seguro	1	2,5	2,5	90,0
Sentido do dever	1	2,5	2,5	92,5
Ser Chefe	1	2,5	2,5	95,0
Ser relacionável	1	2,5	2,5	97,5
Vivência escutista efectiva	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

### PERFIL - QUALIDADE 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	15,0	15,0	15,0
Bem formado	1	2,5	2,5	17,5
Boa formação e conduta escutista e civil	1	2,5	2,5	20,0
Bom mediador	1	2,5	2,5	22,5
Bom senso	2	5,0	5,0	27,5
Capacidade de decisão	1	2,5	2,5	30,0
Capacidade de diálogo	1	2,5	2,5	32,5
Capacidade de Gestão de Conflitos	1	2,5	2,5	35,0
Capacidade de relação pessoal	1	2,5	2,5	37,5
Capacidade de solucionar/resolver problemas	1	2,5	2,5	40,0
Coerencia	1	2,5	2,5	42,5
Conhecedor dos Regulamentos	1	2,5	2,5	45,0
Conhecedor dos Regulamentos do CNE	1	2,5	2,5	47,5
Conhecer o Movimento	1	2,5	2,5	50,0
Conhecimento de noções de direito	1	2,5	2,5	52,5
Conhecimento juridico e fiscal	1	2,5	2,5	55,0
Conhecimentos Técnicos	1	2,5	2,5	57,5
Cortezia	1	2,5	2,5	60,0
Cumpridor dos regulamentos	1	2,5	2,5	62,5
Discrição	1	2,5	2,5	65,0
Disponibilidade	3	7,5	7,5	72,5
Honestidade	1	2,5	2,5	75,0
Isenção	2	5,0	5,0	80,0
Leal	1	2,5	2,5	82,5
Organização	1	2,5	2,5	85,0
Perfil para o desempenho da função	1	2,5	2,5	87,5
Ponderação	1	2,5	2,5	90,0

Rigorous e imparcial	1	2,5	2,5	92,5
Sentido dos valores do escutismo como referência para decisões no caso concreto	1	2,5	2,5	95,0
Serenidade	1	2,5	2,5	97,5
Seriedade	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

# **ANEXO 19**

(2 páginas)

**Fixação de requisitos adicionais de candidatura  
(Dados)**

## Fixação de requisitos adicionais de candidatura

Apesar dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais serem órgãos electivos, acha que devem ser fixados em Regulamento requisitos adicionais de candidatura?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	29	72,5	74,4	74,4
	NÃO	10	25,0	25,6	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

351. Idade mínima regulamentada .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	20	50,0	74,1	74,1
	NÃO	7	17,5	25,9	100,0
	Total	27	67,5	100,0	
Missing	System	13	32,5		
Total		40	100,0		

352. Idade máxima regulamentada .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	6	15,0	26,1	26,1
	NÃO	17	42,5	73,9	100,0
	Total	23	57,5	100,0	
Missing	System	17	42,5		
Total		40	100,0		

353. Detentor de grau superior .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	3	7,5	13,0	13,0
	NÃO	20	50,0	87,0	100,0
	Total	23	57,5	100,0	
Missing	System	17	42,5		
Total		40	100,0		

354. Tempo de serviço mínimo como Dirigente .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	25	62,5	92,6	92,6
	NÃO	2	5,0	7,4	100,0
	Total	27	67,5	100,0	
Missing	System	13	32,5		
Total		40	100,0		

355. Homologação pela Hierarquia .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	11	27,5	50,0	50,0
	NÃO	11	27,5	50,0	100,0
	Total	22	55,0	100,0	
Missing	System	18	45,0		
Total		40	100,0		

356. Aproveitamento em Curso de Formação destinado aos CFJN / CFJR .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	23	57,5	82,1	82,1
	NÃO	5	12,5	17,9	100,0
	Total	28	70,0	100,0	
Missing	System	12	30,0		
Total		40	100,0		

357. Aproveitamento no Curso de Gestão Administrativa e Financeira .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	11	27,5	50,0	50,0
	NÃO	11	27,5	50,0	100,0
	Total	22	55,0	100,0	
Missing	System	18	45,0		
Total		40	100,0		

358. Outros requisitos de candidatura .....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	2	5,0	33,3	33,3
	NÃO	4	10,0	66,7	100,0
	Total	6	15,0	100,0	
Missing	System	34	85,0		
Total		40	100,0		

# **ANEXO 20**

(9 páginas)

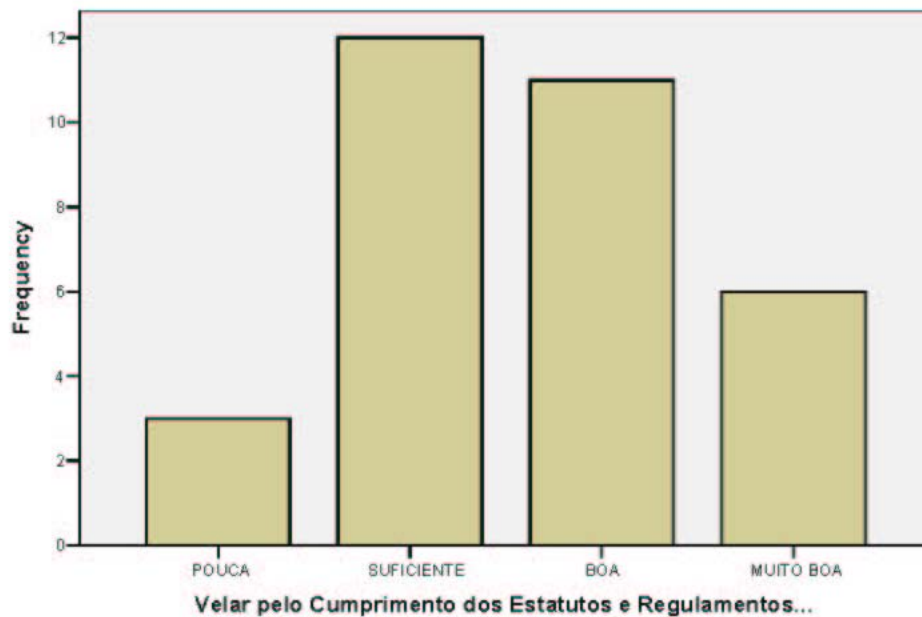
**Preparação para exercer as competências dos CFJ  
(Dados)**

## Preparação para exercer as competências dos CFJ

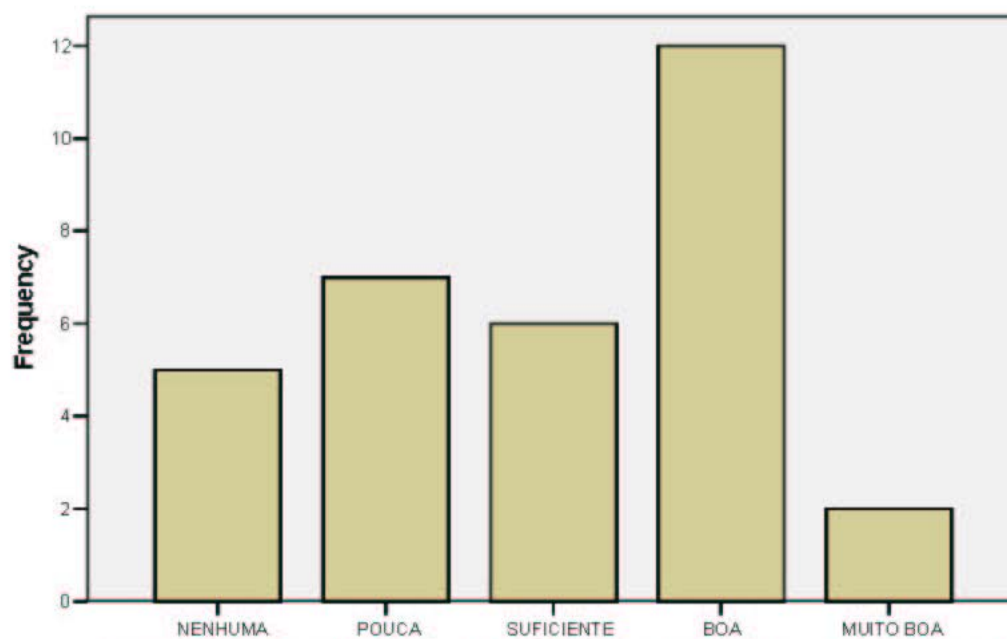
### O C.N.E. PROPORCIONOU FORMAÇÃO ESPECÍFICA ?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NENHUMA	27	67,5	69,2	69,2
	POUCA	8	20,0	20,5	89,7
	SUFICIENTE	1	2,5	2,6	92,3
	BOA	3	7,5	7,7	100,0
	Total	39	97,5	100,0	
Missing	System	1	2,5		
Total		40	100,0		

### Velar pelo Cumprimento dos Estatutos e Regulamentos...

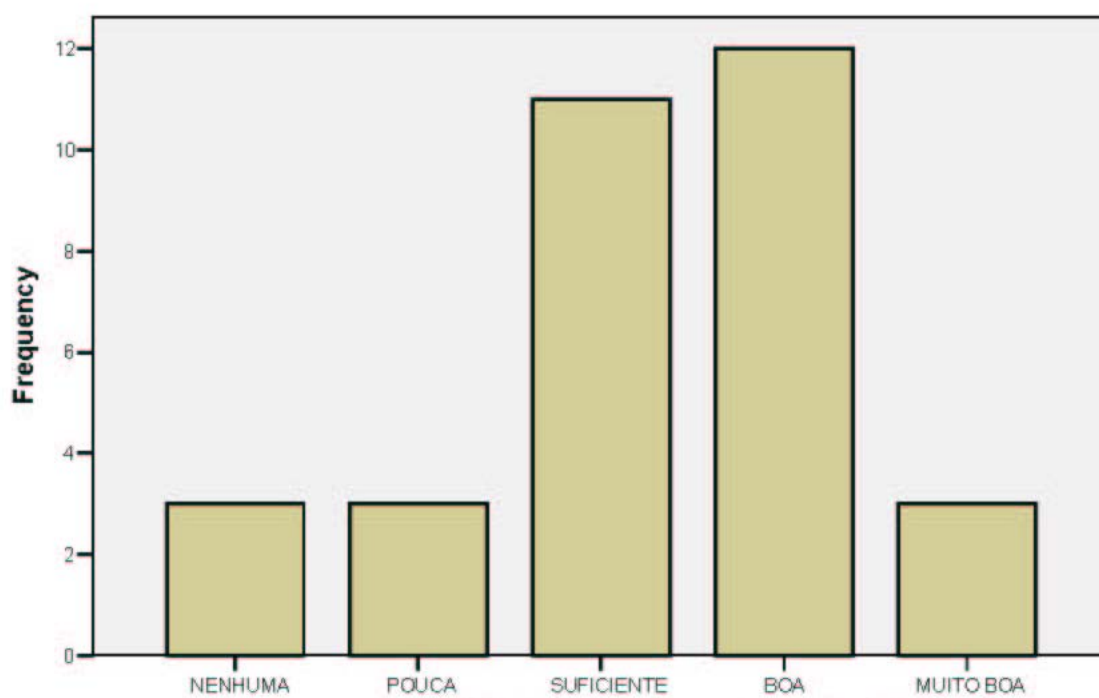


**Acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central.**



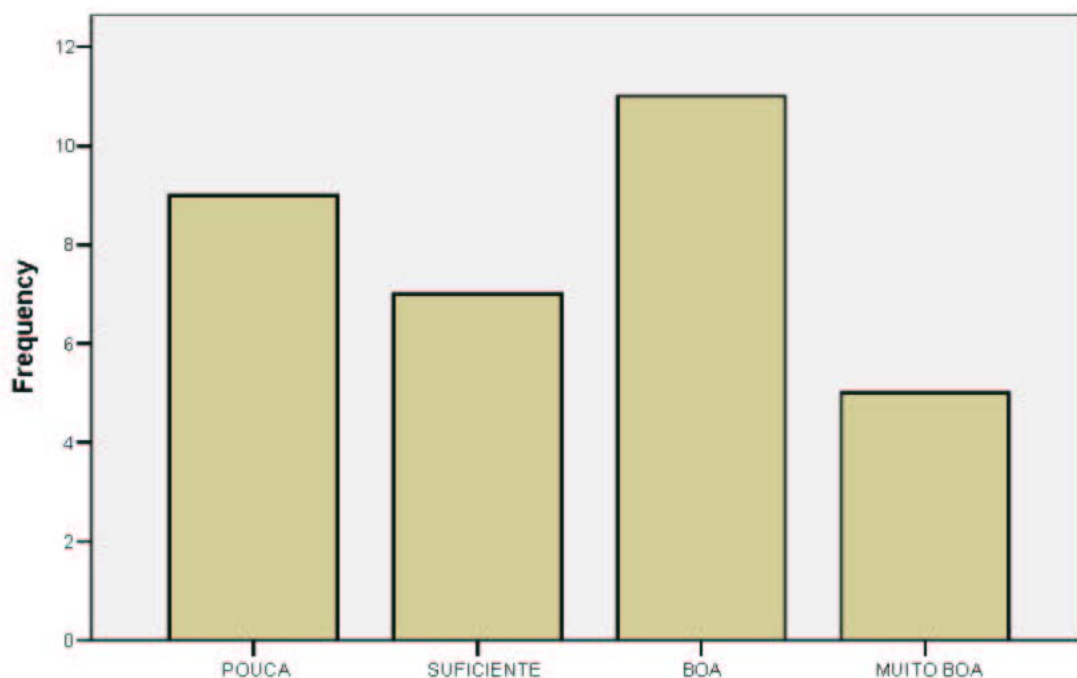
**Acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central.**

**Dar parecer sobre o Relatório e Contas ao Conselho Nacional**



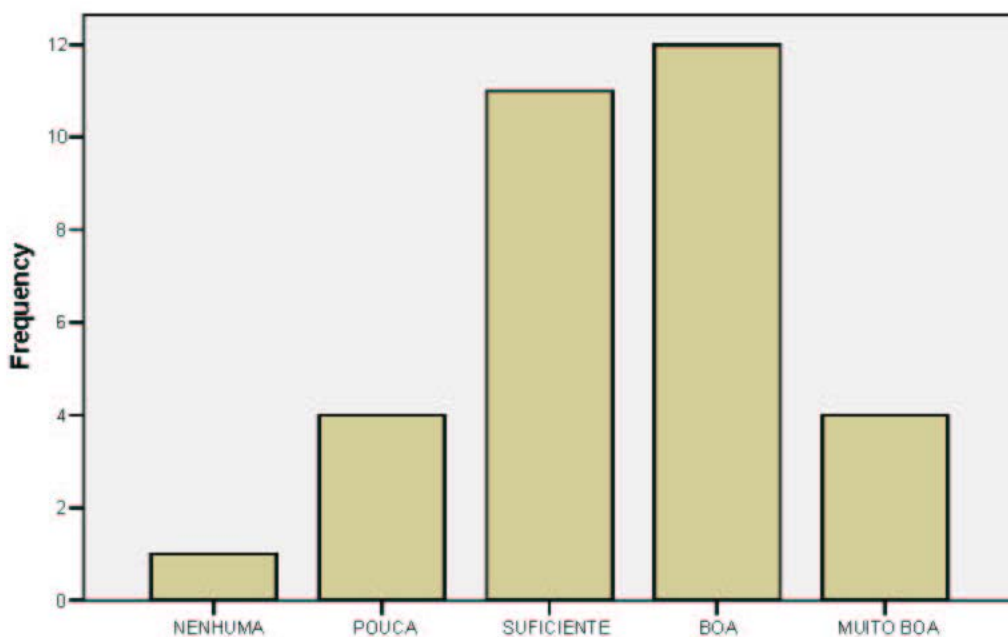
**Dar parecer sobre o Relatório e Contas ao Conselho Nacional**

**Elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar.**



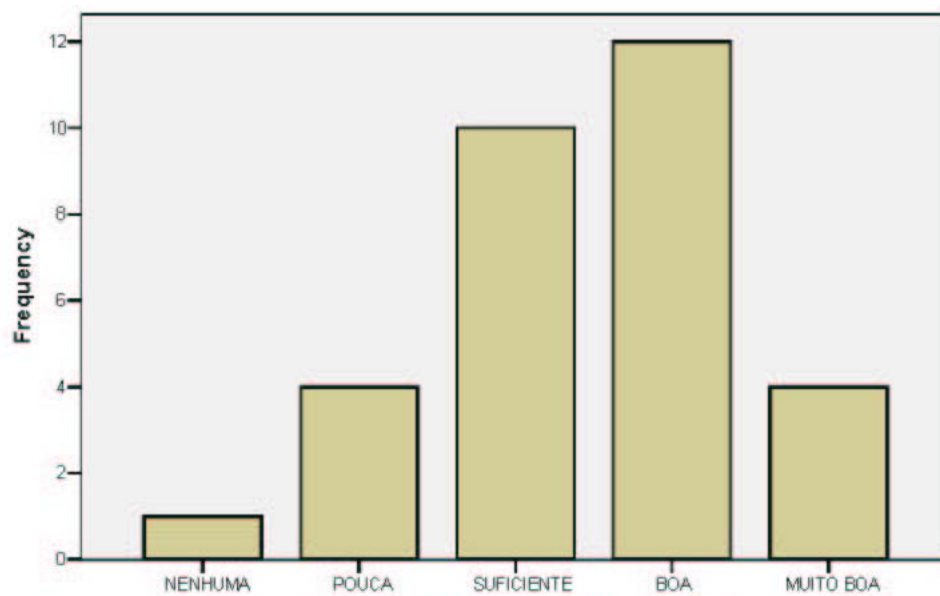
**Elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar.**

**Exercer o poder disciplinar**



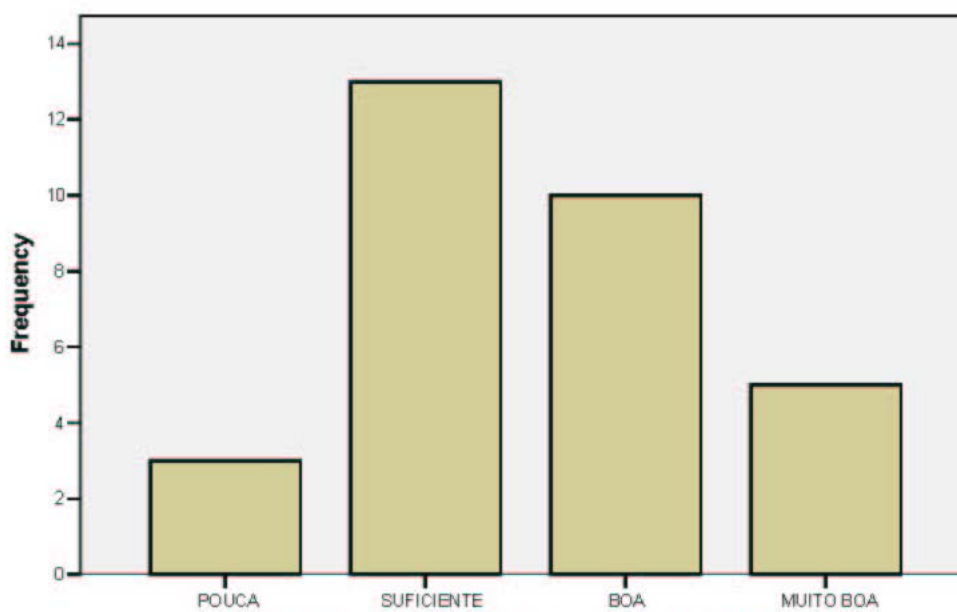
**Exercer o poder disciplinar**

**Exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso.**



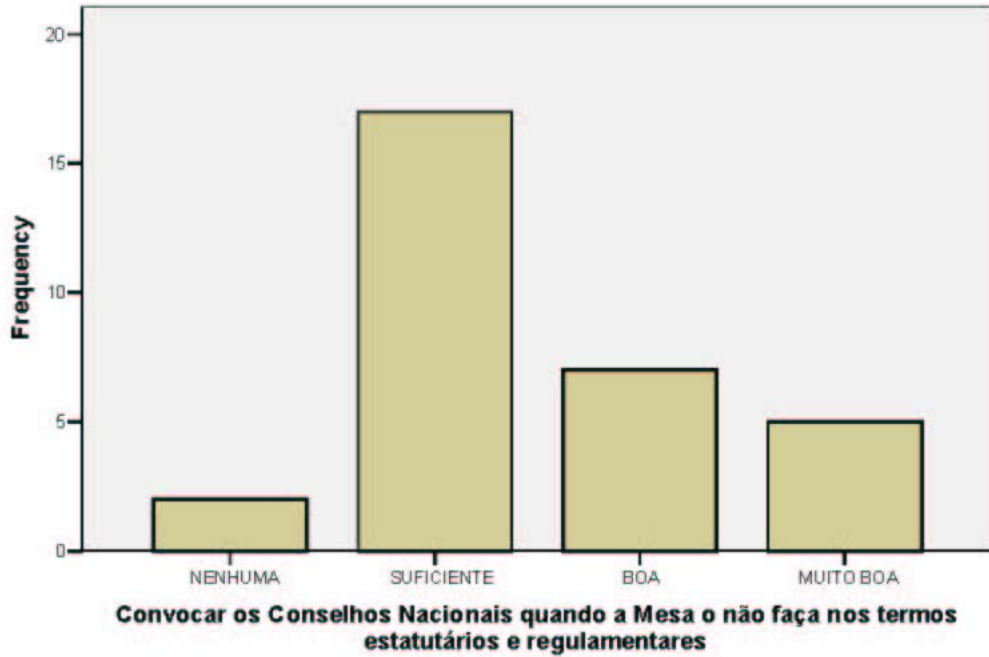
**Exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso.**

**Emitir recomendações aos órgãos do C.N.E.**

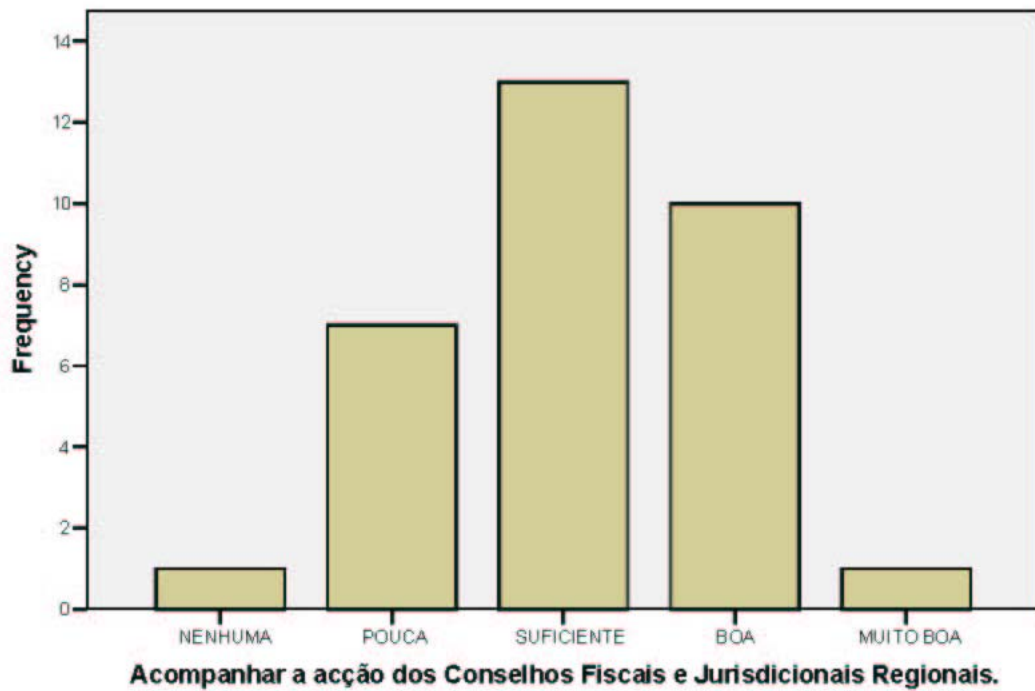


**Emitir recomendações aos órgãos do C.N.E.**

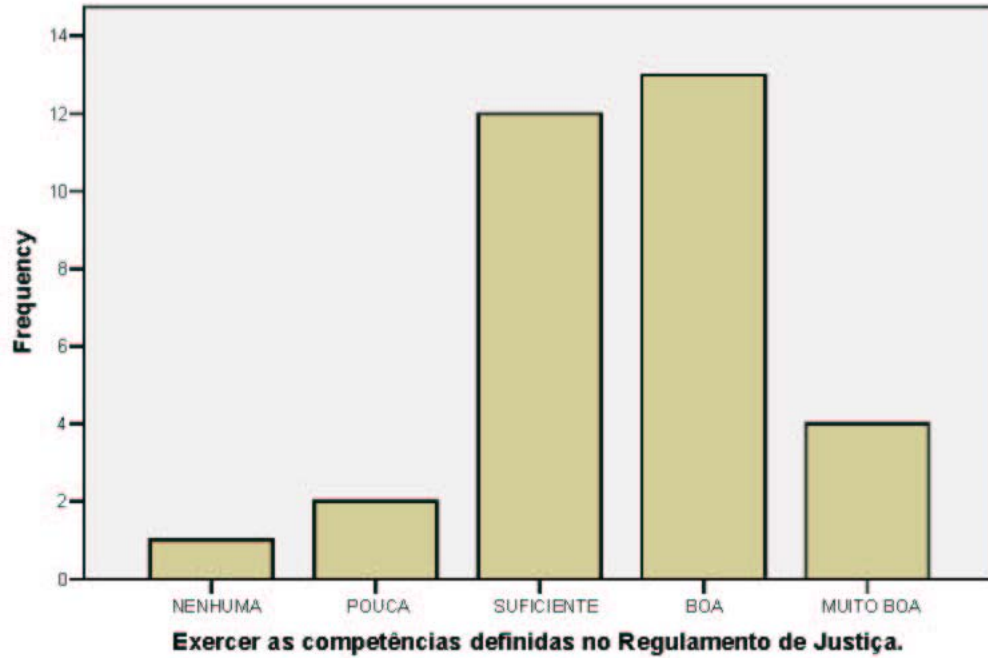
**Convocar os Conselhos Nacionais quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares**



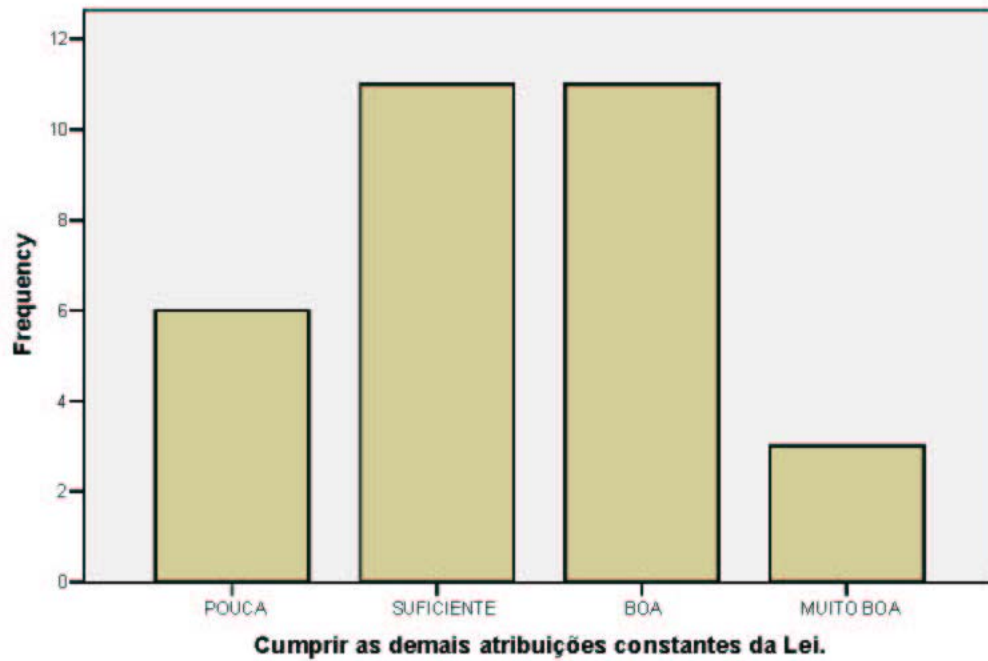
**Acompanhar a acção dos Conselhos Fiscais e Jurisdicionais Regionais.**



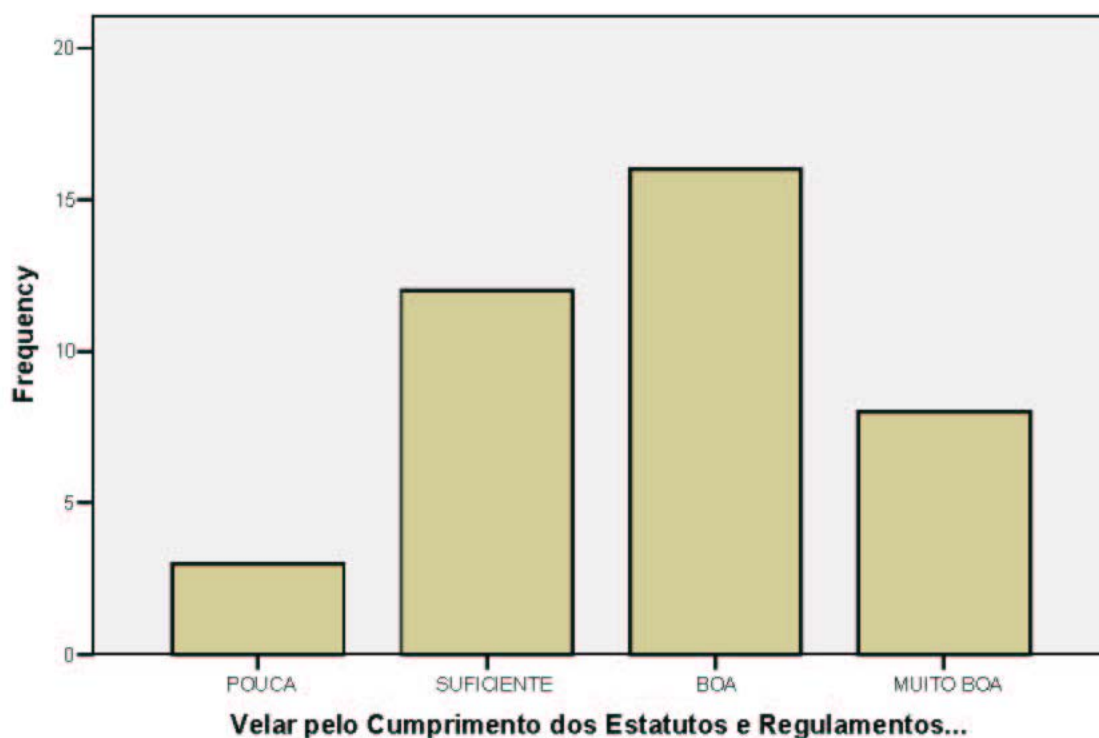
**Exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça.**



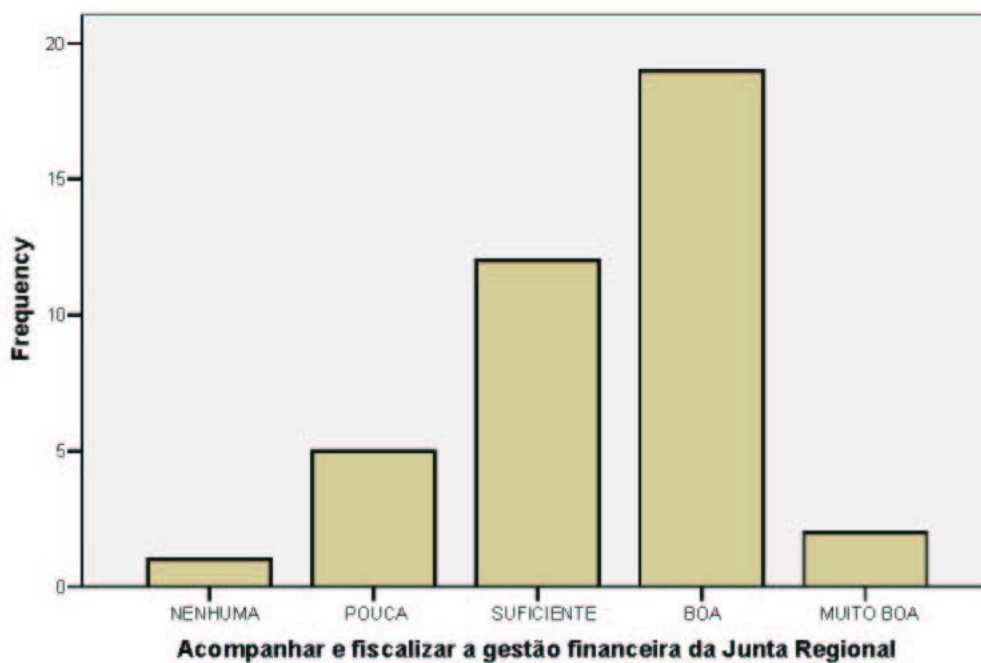
**Cumprir as demais atribuições constantes da Lei.**



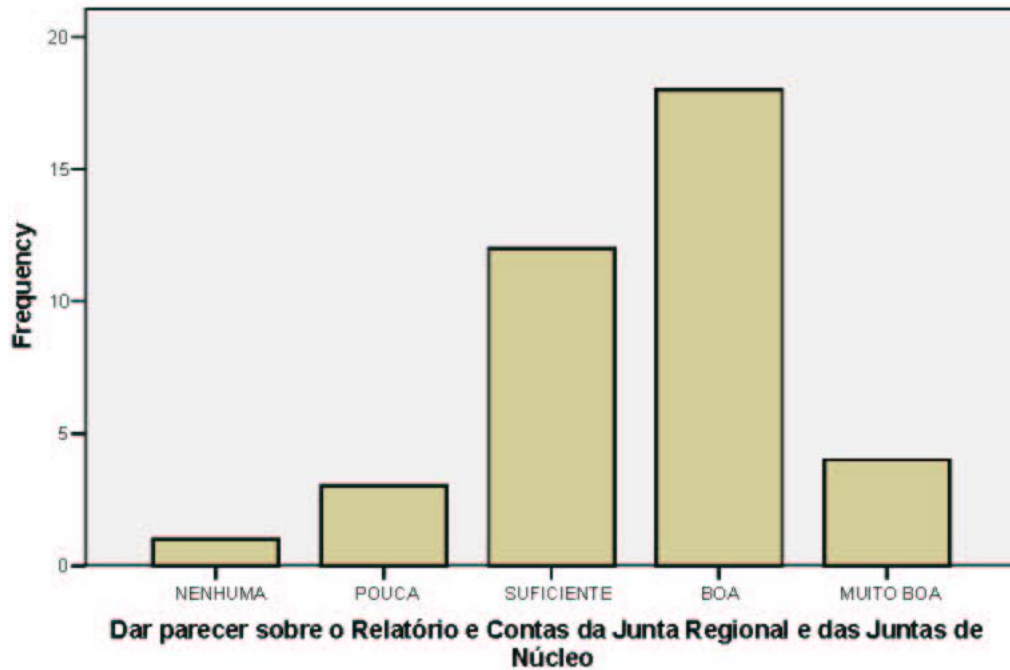
### **Velar pelo Cumprimento dos Estatutos e Regulamentos...**



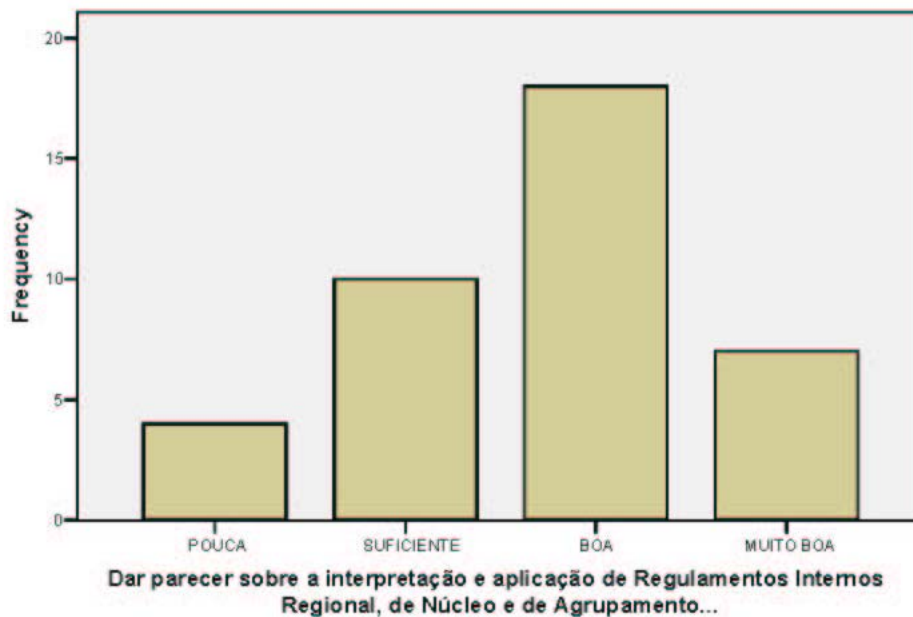
### **Acompanhar e fiscalizar a gestão financeira da Junta Regional**



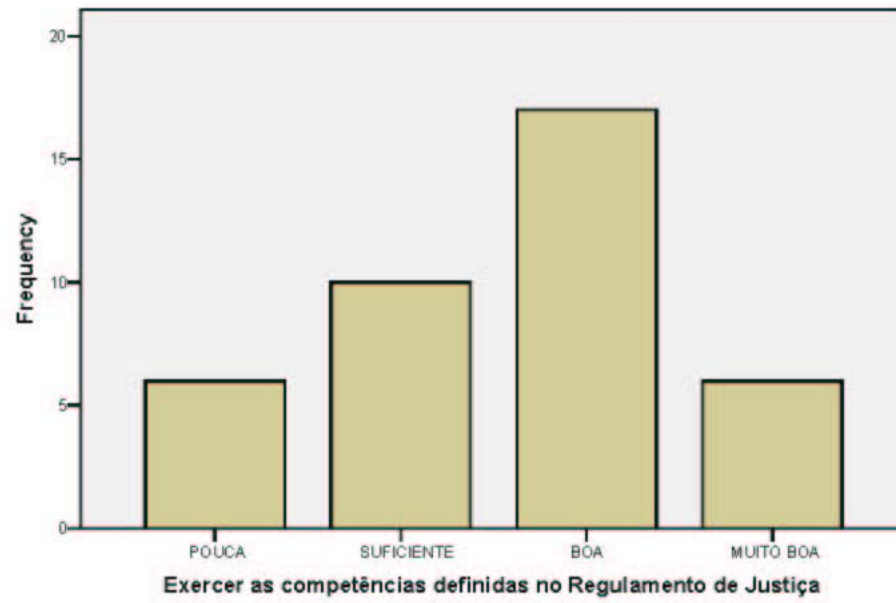
**Dar parecer sobre o Relatório e Contas da Junta Regional e das Juntas de Núcleo**



**Dar parecer sobre a interpretação e aplicação de Regulamentos Internos Regional, de Núcleo e de Agrupamento...**



### Exercer as competências definidas no Regulamento de Justiça

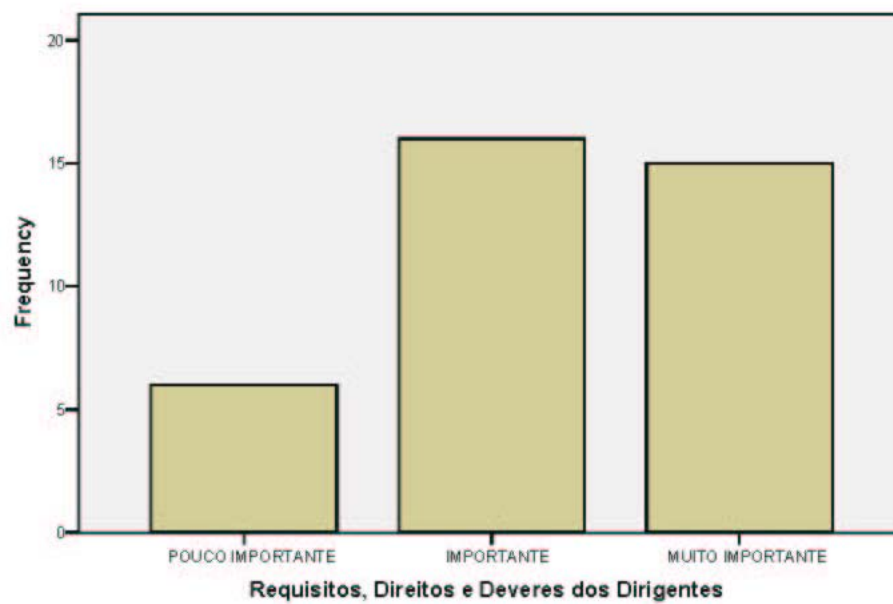


**ANEXO 21**  
(9 páginas)

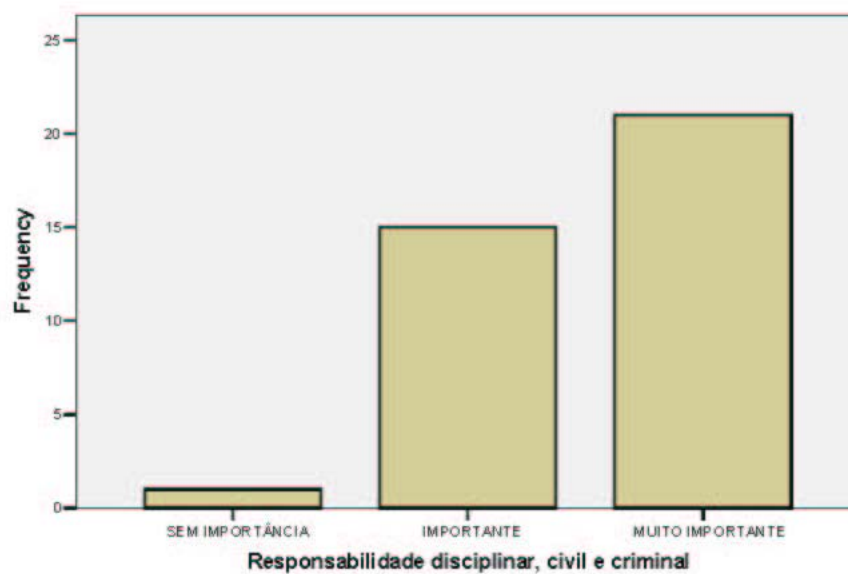
**Conteúdos a incluir em curso de formação  
(Dados)**

## Conteúdos a incluir em curso de formação

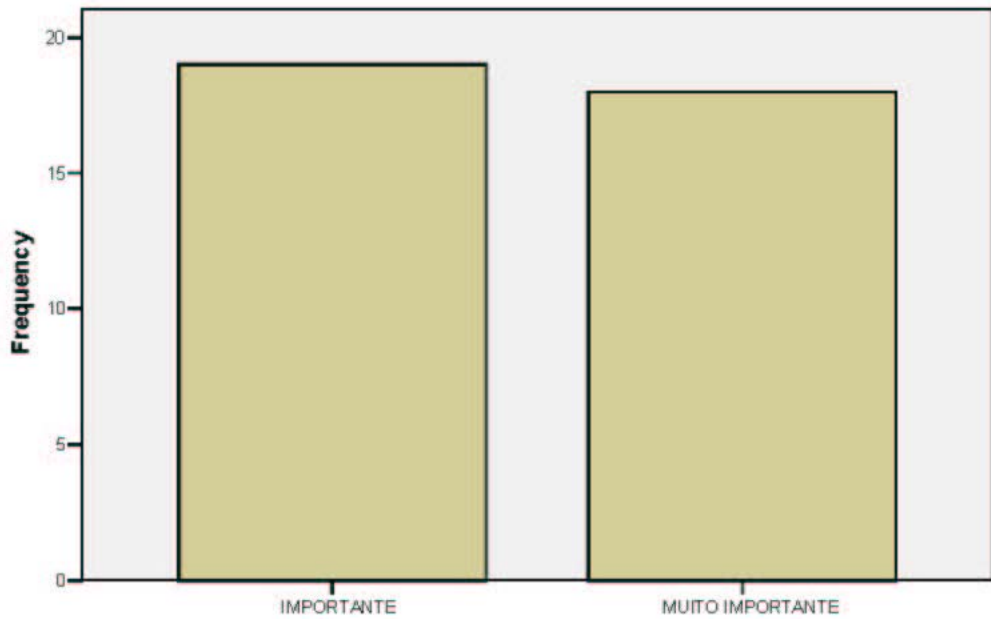
### Requisitos, Direitos e Deveres dos Dirigentes



### Responsabilidade disciplinar, civil e criminal

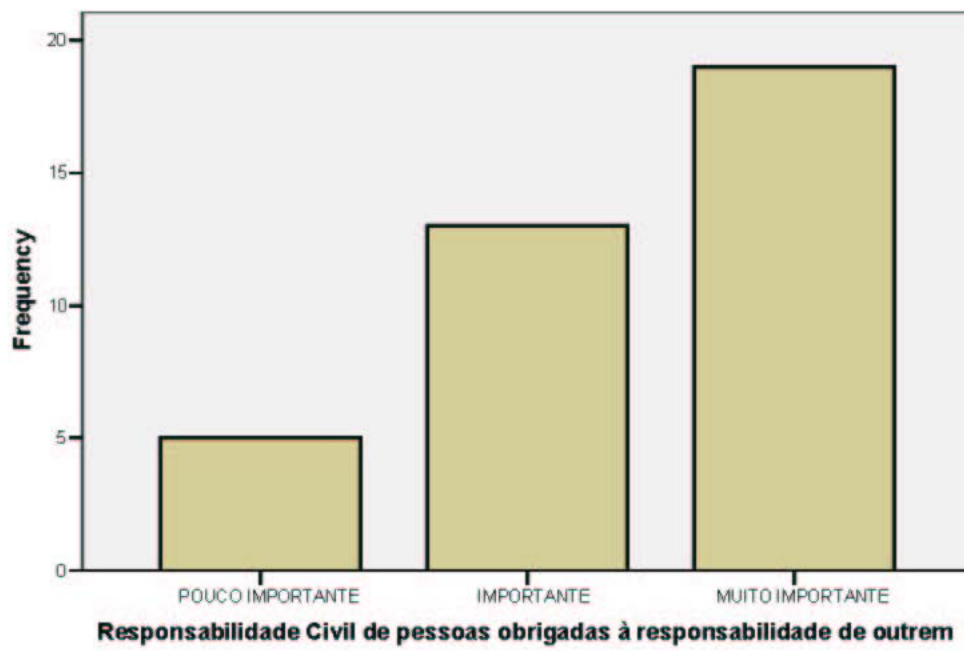


**Regulamento de Justiça do C.N.E. (Disciplina dos Associados)**

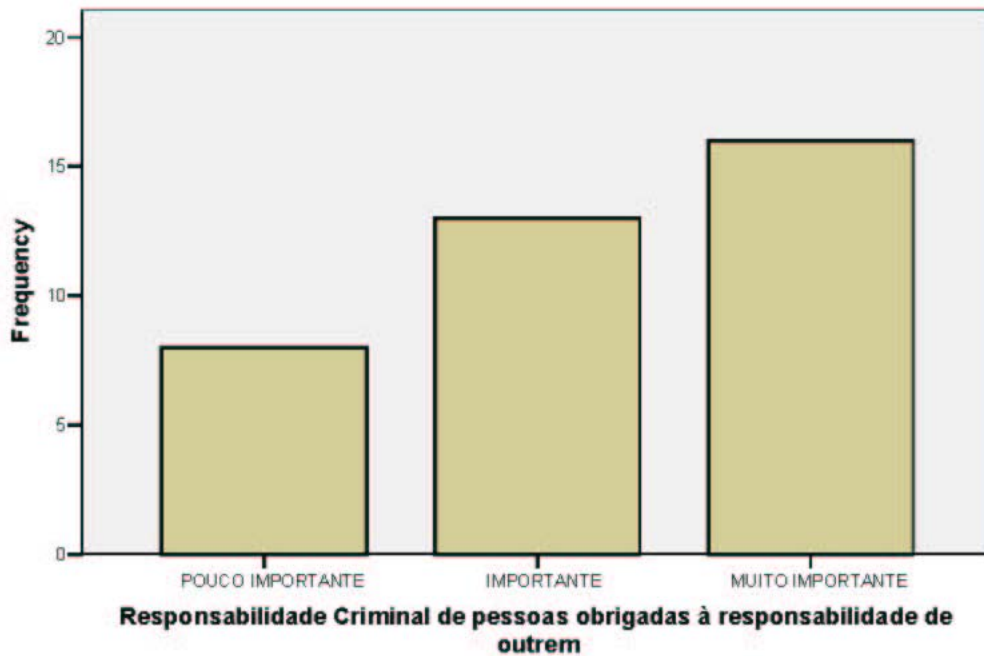


**Regulamento de Justiça do C.N.E. (Disciplina dos Associados)**

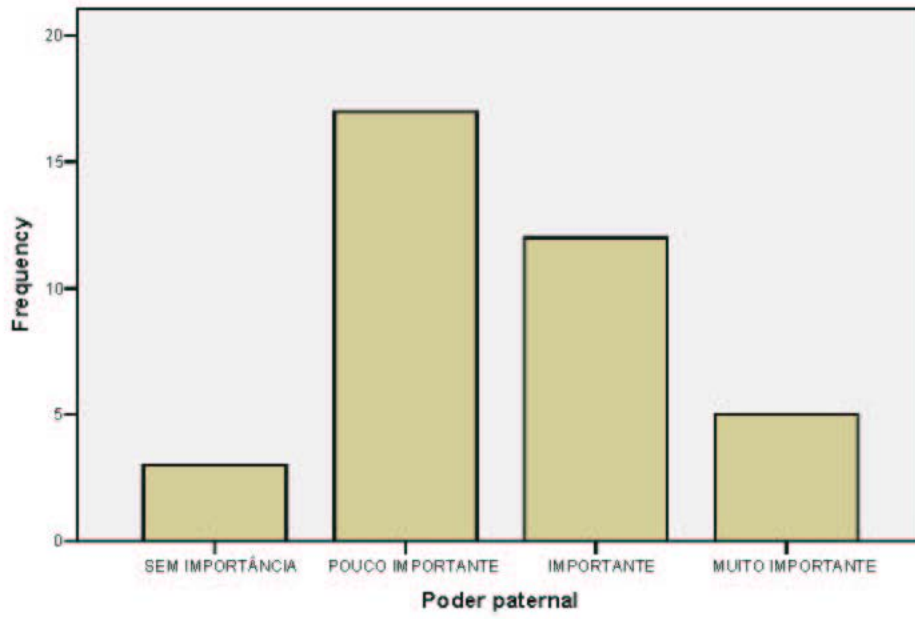
**Responsabilidade Civil de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem**



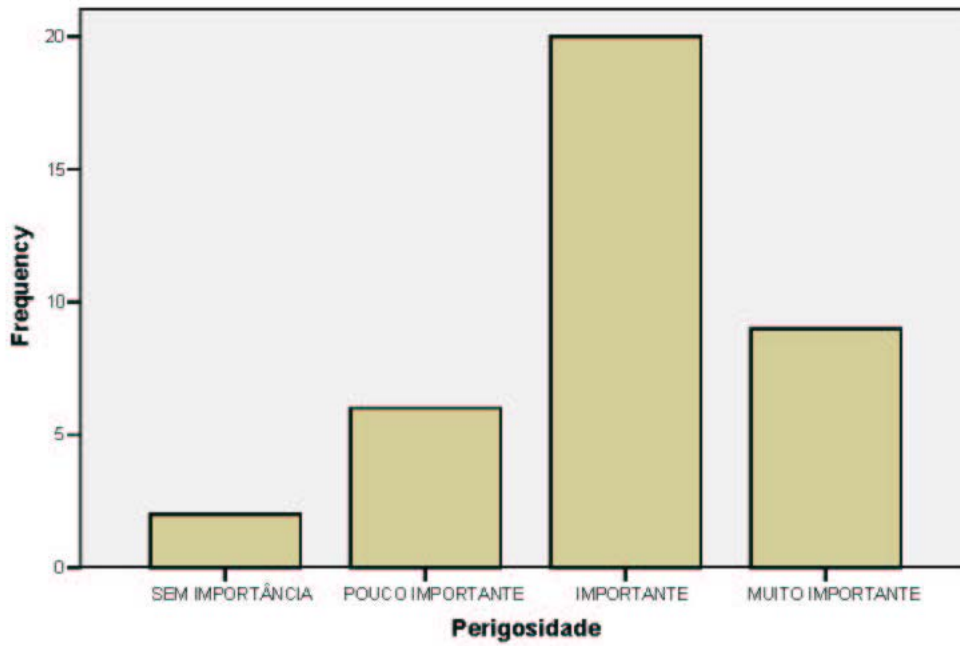
**Responsabilidade Criminal de pessoas obrigadas à responsabilidade de outrem**



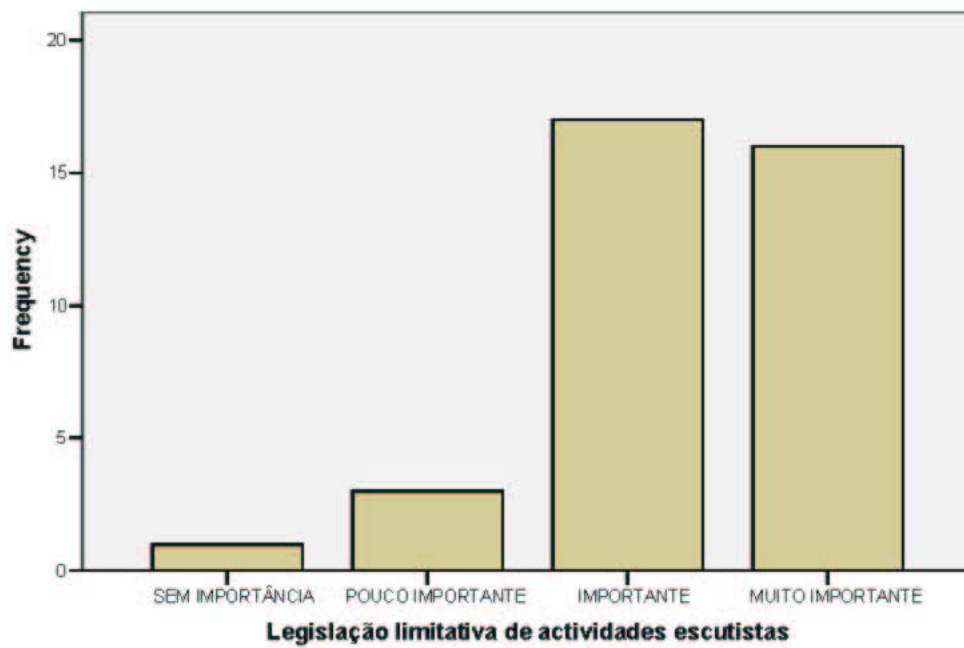
**Poder paternal**



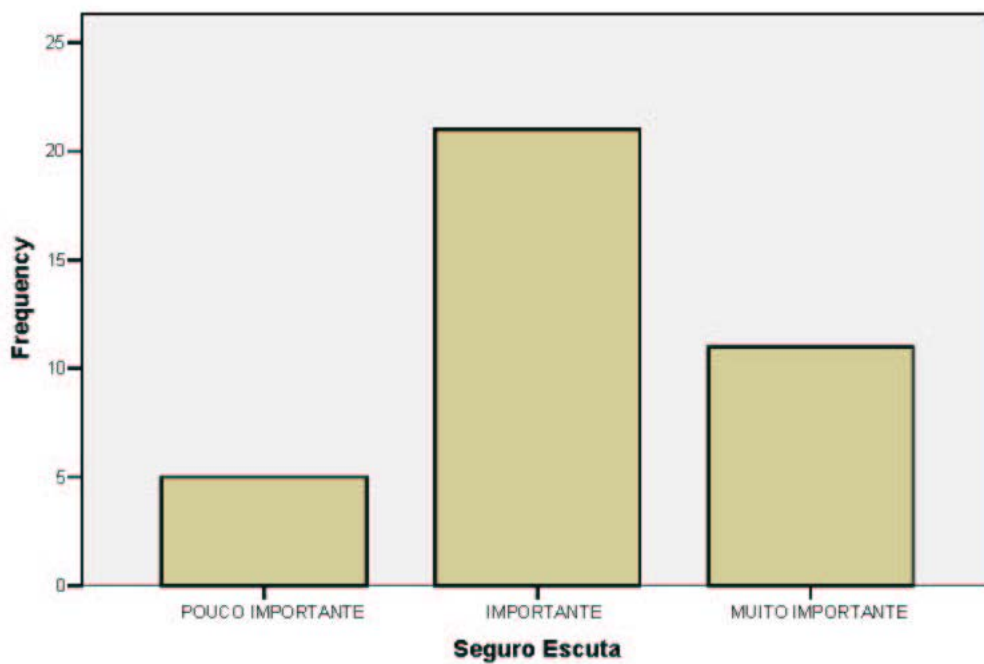
**Perigosidade**



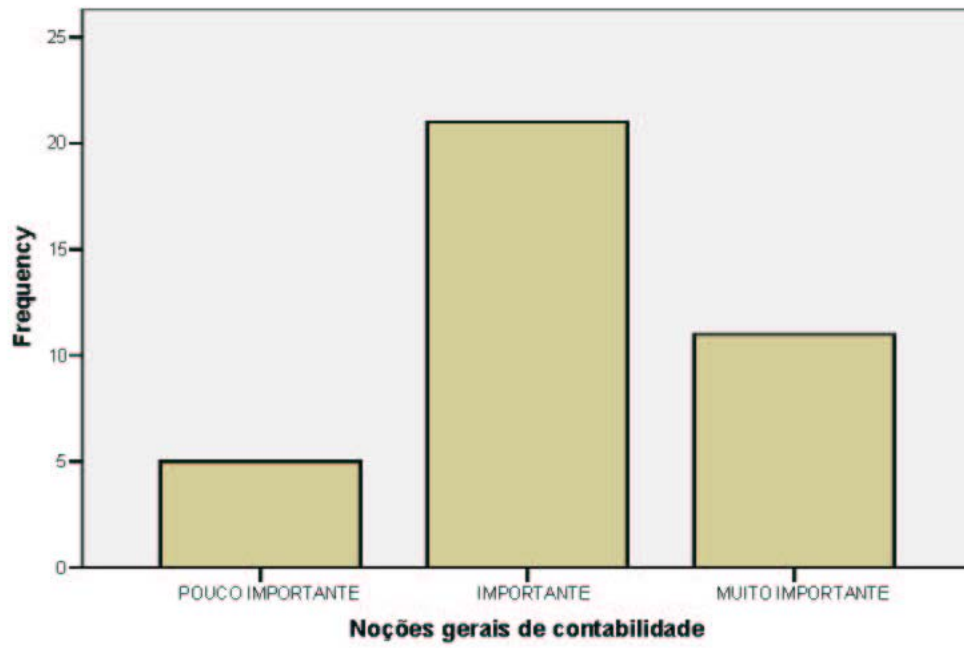
### Legislação limitativa de actividades escutistas



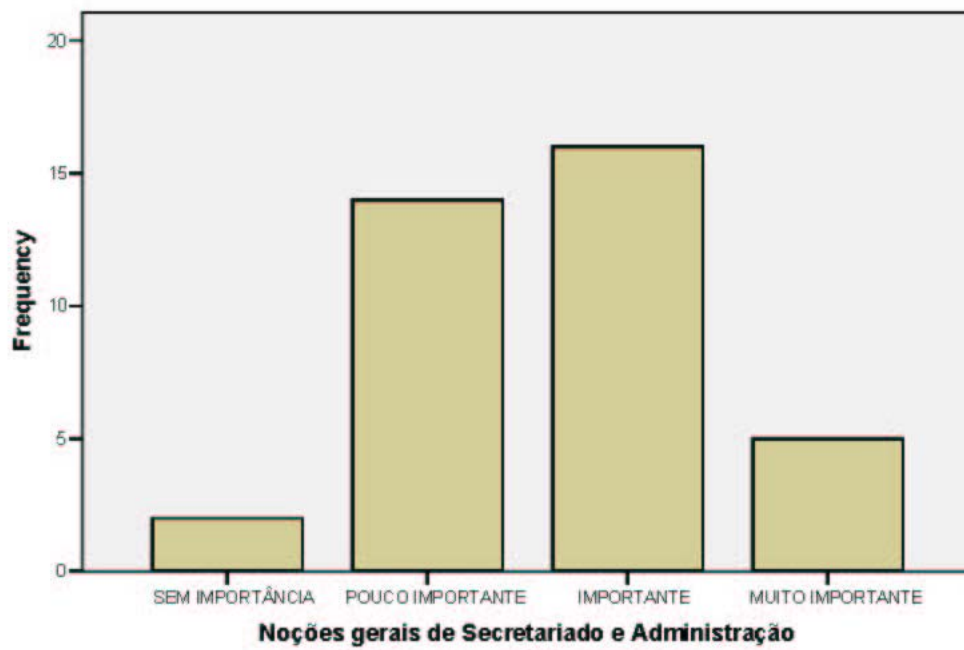
### Seguro Escuta



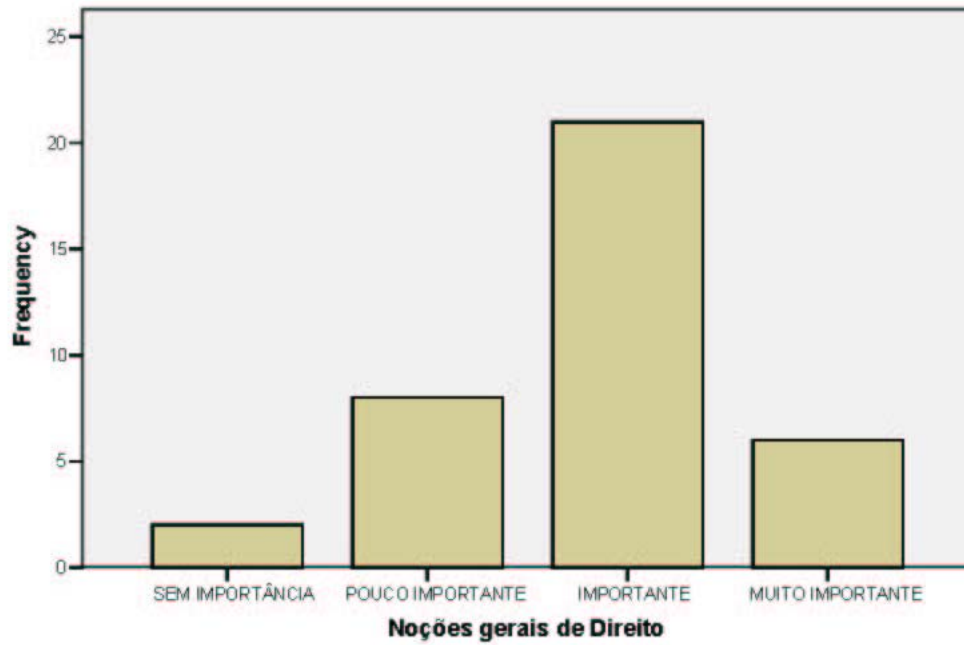
### Noções gerais de contabilidade



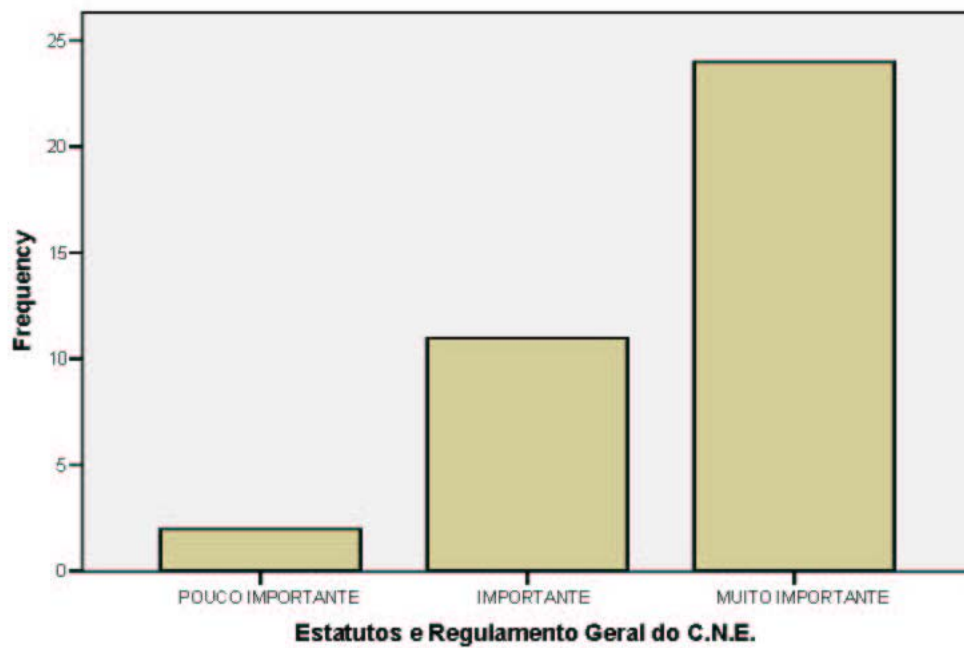
### Noções gerais de Secretariado e Administração



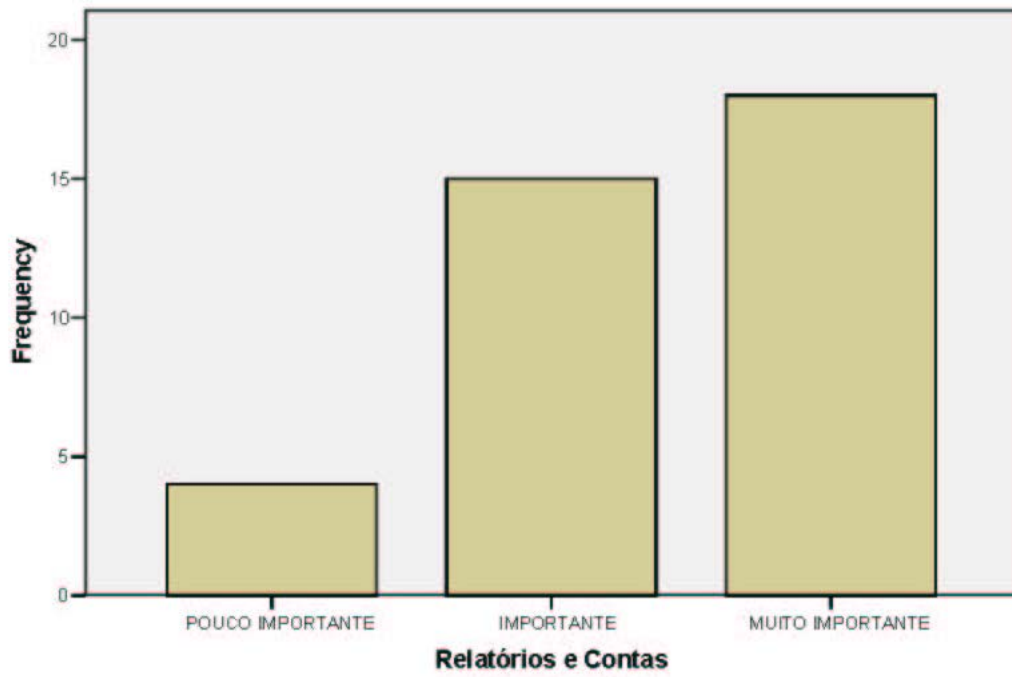
### Noções gerais de Direito



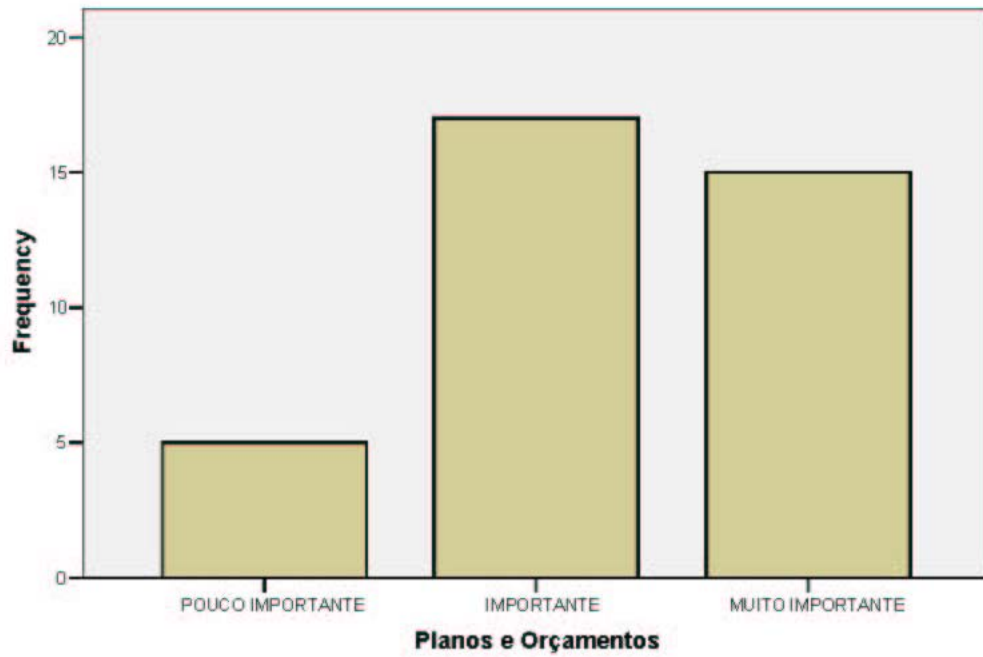
### Estatutos e Regulamento Geral do C.N.E.



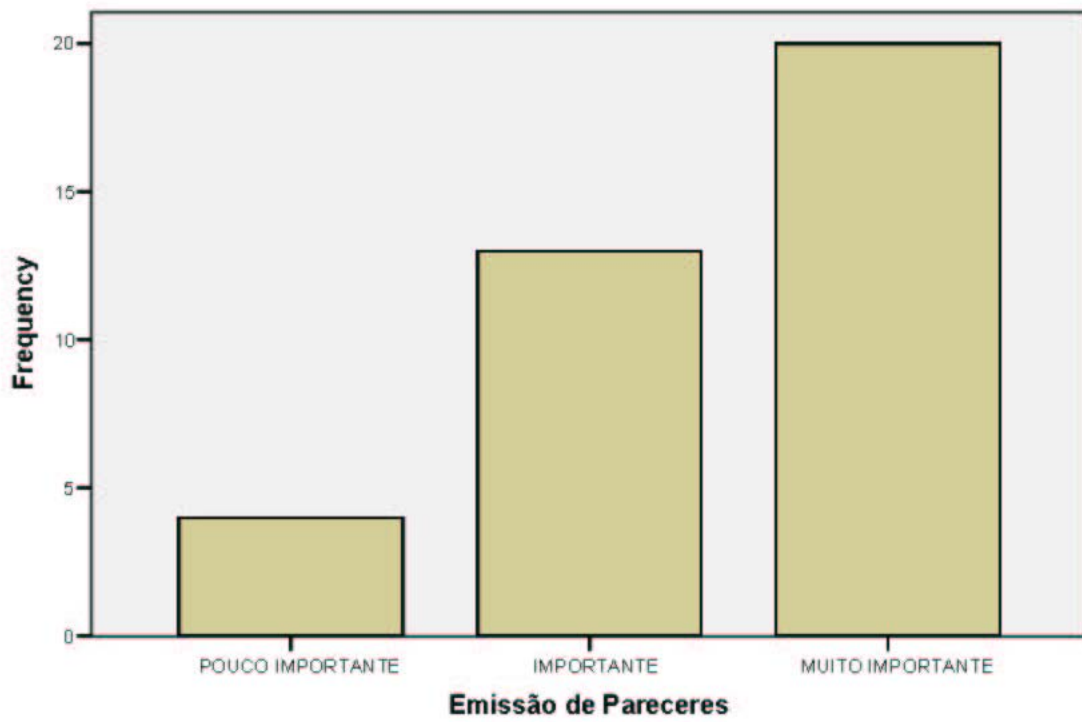
### Relatórios e Contas



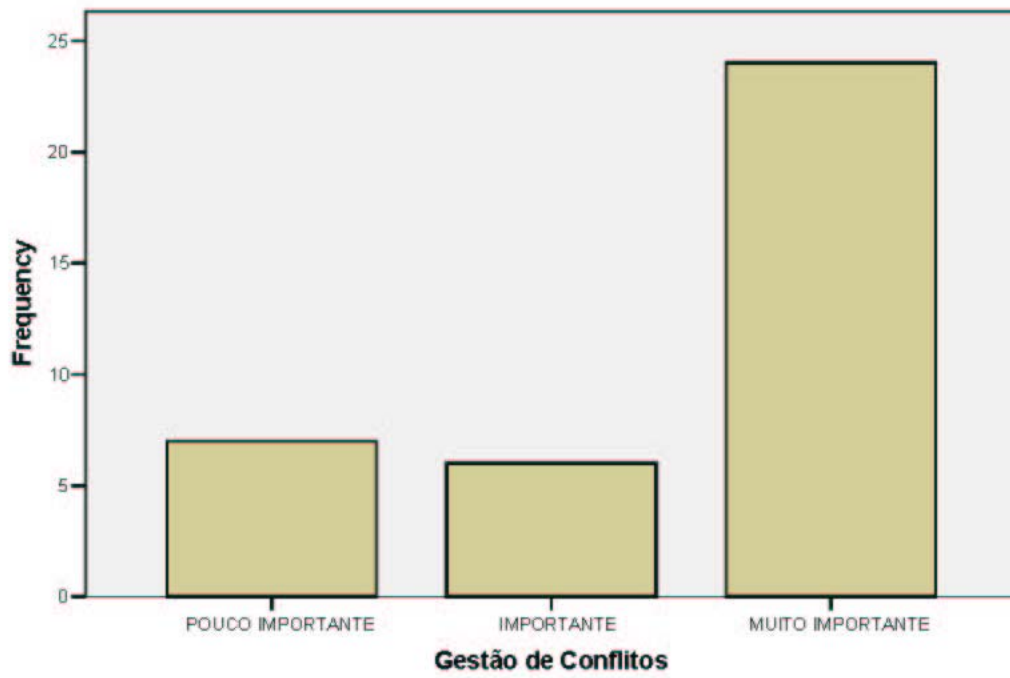
### Planos e Orçamentos



### Emissão de Pareceres



### Gestão de Conflitos



# **ANEXO 22**

**Estatutos do CNE**  
(7 páginas)

# **ESTATUTOS**

**Documento aprovado pelo Conselho Nacional Plenário de 29 de Junho de 1991.  
Escritura lavrada no 11º Cartório Notarial de Lisboa, em 2 de Abril de 1992.  
Publicação no Diário da República, III série, nº 156, de 9 de Julho de 1992.**

## CORPO NACIONAL DE ESCUTAS (CNE) - ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS

*Cópia extraída da escritura lavrada de fl. 41 a fl. 42 do livro de notas para escrituras diversas n.º 147-C do 11.º Cartório Notarial de Lisboa.*

### Remodelação total de estatutos

No dia 2 de Abril de 1992, em Lisboa e no 11.º Cartório Notarial, perante mim licenciada Benvinda Azevedo Ferreira da Silva, notária do Cartório, compareceram como outorgantes:

- a) Vitor Manuel de Oliveira Faria, casado, natural de Lisboa, freguesia de São Sebastião da Pedreira, residente na Quinta da Falagueira, lote F-3, 3.º, esquerdo, Venda Nova, Amadora, com o bilhete de identidade n.º 1157171, emitido em 15 de Fevereiro de 1989 pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa;
- b) Padre Filipe Luciano de Oliveira Vieira, solteiro, maior, natural da freguesia de Olival, concelho de Vila Nova de Ourém, residente na Rua Dr. João Soares, 18, Lisboa, com o bilhete de identificação n.º 1477769, emitido em 30 de Outubro de 1984 pelo dito Centro de Identificação Civil e Criminal;
- c) Engenheiro José Rodrigues Machado, casado, natural das Caldas da Rainha, freguesia de Nossa Senhora do Pópulo, residente na Rua Lar do Montepio, nº5, nas Caldas da Rainha, com o bilhete de Identidade n.º 6570078, emitido em 10 de Outubro de 1989 pelo aludido Centro de Identificação Civil e Criminal;

os quais, nas qualidades, respectivamente, de Chefe Nacional, Assistente Nacional e Presidente do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional do Corpo Nacional de Escutas (CNE) – Escutismo Católico Português, com o número de identificação fiscal 500972052, com sede em Lisboa, na Rua D. Luís I, 34, outorgam em representação da referida associação, de acordo com o deliberado pelo seu conselho nacional plenário, na sua reunião de 29 de Junho do ano findo.

Verifiquei a identidade dos outorgantes por exibição dos seus bilhetes de identidade, e a qualidade em que outorgam e a suficiência dos seus poderes para este acto por uma fotocópia de acta mencionada deliberação de 29 de Junho do ano findo.

### Declararam:

Que a sua representada se rege pelos estatutos constantes da escritura de 31 de Janeiro de 1985, lavrada a fl. 57 do livro n.º 102-F deste Cartório, é uma pessoa colectiva de utilidade pública, conforme despacho do Primeiro-Ministro, de 20 de Julho de 1983, publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 177, de 3 de Agosto de 1983;

Que, de harmonia com a citada deliberação de 29 de Junho de 1991, remodelam completamente os estatutos que regem a referida associação, mantendo, porém, a mesma denominação e o mesmo objecto;

Que os novos estatutos constam de um documento complementar organizado nos termos do n.º 2 do artigo 78.º do Código do Notariado, que fica arquivado como o fazendo parte integrante desta escritura.

Este acto está isento de selo, nos termos do n.º III de outras isenções da respectiva Tabela.

Arquivo:

- a) O mencionado documento complementar;
- b) Uma fotocópia da acta atrás referida.

Esta escritura foi, em voz alta, lida e explicada quanto ao seu conteúdo aos outorgantes, na presença simultânea de todos, não tendo sido feita a leitura do documento complementar em virtude de os outorgantes me declararem que conhecem perfeitamente o seu conteúdo.

*Em tempo* – Já se encontra arquivada neste Cartório, sob o n.º 61, a fl. 83 do maço de documentos do livro n.º 102-F, uma certidão passada pelo Governo Civil de Lisboa donde consta que a referida associação se encontra nele registada.

Este aditamento foi do mesmo modo lido e explicado aos outorgantes.

*(Assinaturas ilegíveis.)* – A notária, *Benvinda Azevedo Ferreira da Silva*.

Documento complementar elaborado nos termos do n.º 2 do artigo 78.º do Código do Notariado.

## **CAPÍTULO I Da Natureza e Fins**

### **Artigo 1.º Denominação e método**

O Corpo Nacional de Escutas (CNE) - Escutismo Católico Português é uma associação de juventude, sem fins lucrativos, destinada à formação integral de jovens, com base no método criado por Baden-Powell e no voluntariado dos seus membros.

### **Artigo 2.º Opção Católica**

1. O CNE afirma-se movimento da Igreja Católica.
2. O CNE está ciente das responsabilidades que lhe advêm deste facto, bem como daquelas que a Hierarquia e o restante Povo de Deus têm para com a associação.

### **Artigo 3.º Fins**

O CNE pretende contribuir para a formação de cidadãos capazes de tomarem uma posição construtiva na sociedade, aptos a participarem na constante transformação do mundo à luz do Evangelho, segundo a doutrina católica.

### **Artigo 4.º Isenção política e partidária**

O CNE não se identifica com qualquer ideologia partidária nem com o poder constituído.

### **Artigo 5.º Escutismo Mundial**

O CNE integra-se na Organização Mundial do Movimento Escutista, com expressa aceitação da sua Constituição Mundial.

## **CAPÍTULO II Da Sede**

### **Artigo 6.º Sede e Delegações**

1. A sede do CNE é em Lisboa, na Rua D. Luís I, 34.
2. As Juntas Regionais consideram-se, para todos os efeitos jurídicos civis, delegações da Junta Central.

## **CAPÍTULO III Do Órgão Oficial**

### **Artigo 7.º Flor de Lis**

O órgão oficial do CNE é a Flor de Lis, no qual se publicam obrigatoriamente todos os actos de carácter vinculativo para a associação.

## **CAPÍTULO IV Dos Associados**

### **Artigo 8.º Condição de Associado**

1. São associados do CNE todos os indivíduos maiores de seis anos que tenham feito a promessa escutista.
2. A associação aceita a colaboração de outras pessoas ou entidades, em termos a definir em regulamento.

### **Artigo 9.º Requisitos para a Promessa**

1. Para a admissão à promessa escutista é condição necessária estar-se na disposição de cumprir fielmente, segundo o grau de maturidade próprio da idade respectiva, os Estatutos e Regulamentos do CNE
2. Para a promessa de dirigentes é ainda necessário ter bom comportamento moral e cívico.
3. Os dirigentes do CNE professam e praticam a religião católica.

### **Artigo 10.º Associados Menores**

É indispensável a autorização, por escrito, dos pais ou representantes legais, para a admissão de associados menores.

### **Artigo 11.º Secções e Categorias**

Para a consecução dos fins educativos do CNE, os associados repartem-se, quanto à idade, desenvolvimento e função, em diferentes secções e categorias definidas em regulamento.

### **Artigo 12.º Cessação da qualidade de Associado**

- A qualidade de associado cessa quando:
- a) se apresentar, por escrito, o pedido de demissão;
  - b) se retirar da prática regular das actividades escutistas sem justificação;
  - c) se atingir o limite de idade fixado em regulamento, sem que exerça a função de dirigente;
  - d) se for atingido por sanção disciplinar que implique tal consequência.

## **CAPÍTULO V Dos Corpos Gerentes**

### **Secção I Da Organização Territorial**

### **Artigo 13.º Níveis**

- O CNE está organizado em quatro níveis:
- a) nível nacional;
  - b) nível regional;
  - c) nível de núcleo;
  - d) nível local (Agrupamento).

## **Artigo 14.º**

### **Finanças e Administração**

Cada nível do CNE é financeiramente autónomo e responsável pela sua administração.

## **Secção II**

### **Dos Conselhos Nacionais**

## **Artigo 15.º**

### **Órgão Máximo do CNE**

O órgão máximo do CNE é o Conselho Nacional.

## **Artigo 16.º**

### **Mesa dos Conselhos Nacionais**

1. Compete à Mesa dos Conselhos Nacionais convocar e orientar os trabalhos dos Conselhos Nacionais.
2. A Mesa dos Conselhos Nacionais é composta por um Presidente, o Assistente Nacional, dois Vice-Presidentes e três Secretários.
3. Em caso de impedimento, o Presidente designa um dos Vice-Presidentes para o substituir; na falta de designação, o Conselho elege um Presidente para a sessão.
4. Os membros eleitos da Mesa dos Conselhos Nacionais não podem exercer outro cargo de nível nacional no CNE

## **Subsecção I**

### **Do Conselho Nacional Plenário**

## **Artigo 17.º**

### **Composição**

O Conselho Nacional Plenário (CNP) é composto por todos os dirigentes oficialmente nomeados e em efetividade de funções.

## **Artigo 18.º**

### **Competências**

Ao Conselho Nacional Plenário compete:

- a) votar o texto ou qualquer alteração dos Estatutos;
- b) eleger a Mesa dos Conselhos Nacionais;
- c) eleger a Junta Central e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, no caso de no sufrágio directo nenhuma lista obter a maioria absoluta dos votos validamente expressos;
- d) demitir a Mesa dos Conselhos Nacionais, a Junta Central ou o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, em caso de manifesta inobservância dos Estatutos e Regulamentos do CNE, por maioria de três quartos dos votos dos membros presentes;
- e) deliberar sobre todas as matérias da competência do Conselho Nacional de Representantes;
- f) deliberar sobre o destino dos bens, em caso de extinção do CNE.

## **Artigo 19.º**

### **Periodicidade**

O CNP reúne obrigatoriamente de três em três anos e, extraordinariamente, sempre que a Mesa o decida ou for requerido pela Junta Central, pelo Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, pelo Conselho Nacional de Representantes, por um quinto mais uma das Juntas Regionais, ou por um quinto mais um dos membros do Conselho ou pela Comissão Eleitoral Nacional nos termos da alínea c) do artigo 18.º.

## **Subsecção II**

### **Do Conselho Nacional de Representantes**

## **Artigo 20.º**

### **Composição**

O Conselho Nacional de Representantes (CNR) tem a seguinte composição:

- a) os membros da Mesa dos Conselhos Nacionais;
- b) os membros da Junta Central;
- c) os membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional;
- d) o Presidente da Comissão Eleitoral Nacional;
- e) representantes das Regiões, de harmonia com o artigo 36.º, havendo a possibilidade de delegação para os membros das Juntas Regionais;
- f) um representante por cada Junta de Núcleo;
- g) três dirigentes dos Serviços Centrais.

## **Artigo 21.º**

### **Competências**

Ao CNR compete:

- a) aprovar e alterar os Regulamentos;
- b) debater e aprovar o plano de ação e orçamento anuais dos órgãos e serviços do nível nacional;
- c) debater e aprovar o relatório e contas;
- d) eleger o Presidente da Comissão Eleitoral Nacional;
- e) decidir sobre a aquisição e alienação a qualquer título de bens imóveis sujeitos a registo, podendo delegar essa competência noutros órgãos do CNE;
- f) deliberar sobre matérias não compreendidas nas competências dos outros órgãos da associação;
- g) delegar competências suas no Conselho Permanente.

## **Artigo 22.º**

### **Periodicidade**

O CNR reúne ordinariamente uma vez por ano, excepto naqueles em que se realiza o CNP, e extraordinariamente, todas as vezes que a Mesa decida ou for requerido pela Junta Central, pelo Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional ou por um quinto mais uma das Juntas Regionais.

## **Secção III**

### **Do Conselho Permanente**

## **Artigo 23.º**

### **Composição e Competências**

1. O Conselho Permanente é composto por dois membros da Mesa dos Conselhos Nacionais, pelos membros da Junta Central, por dois membros do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional e representantes de cada Região na proporção de um por dois mil associados, com arredondamento por excesso, nomeados pela Junta Regional.
2. Compete ao Conselho Permanente:
  - a) exercer competências por delegação expressa do CNR;
  - b) dar parecer sobre estratégias a adoptar, por solicitação da Junta Central.
3. O Conselho Permanente é convocado pelo Presidente da Mesa dos Conselhos Nacionais.

## **Secção IV Da Junta Central**

### **Artigo 24.º Composição**

O órgão executivo nacional do CNE é a Junta Central e tem a seguinte composição, sendo a distribuição de pelouros feita internamente:

1. a) Chefe Nacional;  
b) Chefe Nacional Adjunto;  
c) Secretário Internacional;  
d) três ou cinco Secretários Nacionais.
2. Assistente Nacional.

### **Artigo 25.º Competências**

No exercício das suas funções executivas, compete à Junta Central, nomeadamente:

- a) assegurar a representação da associação;
- b) coordenar e dinamizar a prossecução dos objectivos da associação;
- c) desenvolver o espírito da fraternidade mundial do Escutismo;
- d) promover as acções necessárias à correcta aplicação do método escutista;
- e) assegurar o funcionamento dos Serviços Centrais e implementar a eficiência organizativa;
- f) administrar o património do nível nacional do C.N.E. e dinamizar a independência económica da associação;
- g) representar a associação em Juízo e fora dele.

### **Artigo 26.º Departamentos e Serviços**

A Junta Central cria e extingue os departamentos e serviços que entenda necessários para a auxiliarem no exercício das suas funções, assim como nomeia e exonera os respectivos titulares.

## **Secção V Do Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional**

### **Artigo 27.º Composição e Competências**

O Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional é composto por cinco dirigentes, competindo-lhes, nomeadamente:

- a) velar pelo cumprimento dos Estatutos e Regulamentos do CNE;
- b) acompanhar e fiscalizar a administração e gestão financeira da Junta Central;
- c) dar parecer sobre o relatório e contas ao Conselho Nacional;
- d) elaborar pareceres sobre questões de âmbito estatutário e regulamentar;
- e) exercer o poder disciplinar;
- f) exercer o poder jurisdicional como último órgão de recurso;
- g) emitir recomendações aos órgãos do CNE;
- h) convocar os Conselhos Nacionais quando a Mesa o não faça nos termos estatutários e regulamentares;
- i) cumprir as demais atribuições constantes da lei.

## **CAPÍTULO VI Das Regiões**

### **Artigo 28.º Áreas**

Para melhor se atingirem os fins do CNE, considera-se o território português dividido em Regiões, com limites, em princípio, correspondentes às dioceses.

### **Artigo 29.º Autonomia das Regiões dos Açores e da Madeira**

As Regiões dos Açores e da Madeira gozam de autonomia, no respeito integral dos Estatutos e Regulamentos do CNE.

### **Artigo 30.º Órgão Máximo Regional**

O órgão máximo da Região é o Conselho Regional.

### **Artigo 31.º Composição do Conselho Regional**

O Conselho Regional é composto pelos membros da Mesa do Conselho Regional, da Junta Regional, do Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional, por todos os dirigentes oficialmente nomeados e em efectividade de funções e os associados investidos pertencentes à última secção.

### **Artigo 32.º Competências do Conselho Regional**

Compete ao Conselho Regional:

- a) eleger a Mesa do Conselho Regional;
- b) eleger a Junta Regional e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional, no caso de no sufrágio directo nenhuma lista obter a maioria absoluta dos votos validamente expressos;
- c) eleger os delegados da Região ao Conselho Nacional de Representantes;
- d) eleger o Presidente da Comissão Eleitoral Regional;
- e) debater e aprovar o plano de acção e orçamento anuais dos órgãos e serviços do nível regional;
- f) debater e aprovar o relatório e contas;
- g) elaborar regulamentos internos da Região;
- h) votar propostas para serem apresentadas para aprovação superior;
- i) demitir a Mesa do Conselho Regional, a Junta Regional ou o Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional, em caso de manifesta inobservância dos Estatutos e Regulamentos do CNE, por maioria de três quartos dos votos dos membros presentes.

### **Artigo 33.º Órgão Executivo Regional**

O órgão executivo regional é a Junta Regional e tem a seguinte composição:

1. a) Chefe Regional;  
b) Chefe Regional Adjunto;  
c) dois, quatro ou seis Secretários Regionais.
2. Assistente Regional.

### **Artigo 34.º Coordenador Regional**

1. Quando não haja Junta Regional, pode o Conselho Regional eleger, a título transitório, um Coordenador Regional que, com o Assistente Regional, serão membros do Conselho Nacional de Representantes.

2. O Coordenador Regional e o Assistente Regional exercem as competências da Junta Regional.

### **Artigo 35.º**

#### **Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional**

O Conselho Fiscal e Jurisdicional Regional é composto por três dirigentes e exerce as competências definidas no Regulamento Geral do CNE.

### **Artigo 36.º**

#### **Delegados do CNR**

Cada Região tem tantos assentos no Conselho Nacional de Representantes com voto deliberativo, quanto os dirigentes regionais titulares mais um delegado por cada dez Agrupamentos, com arredondamento por excesso, segundo o último censo.

### **Artigo 37.º**

#### **Dos Núcleos**

1. O Núcleo tem por objectivo a coordenação do Escutismo da sua área territorial.
2. A área territorial do Núcleo é parte de uma única Região.
3. O órgão máximo do Núcleo é o Conselho de Núcleo, com composição e competências análogas às do Conselho Regional.
4. A Junta de Núcleo é o órgão executivo do Núcleo, com composição e competências análogas às da Junta Regional.

## **CAPÍTULO VII Dos Agrupamentos**

### **Artigo 38.º**

#### **Estrutura Local**

A estrutura básica do CNE é o Agrupamento, o qual engloba as seções e categorias de acordo com o artigo 11.º.

### **Artigo 39.º**

#### **Órgãos**

1. O órgão máximo do Agrupamento é o Conselho de Agrupamento, no qual têm assento com voto deliberativo todos os que o têm no Conselho Regional, competindo-lhe, nomeadamente:
  - a) eleger o Chefe de Agrupamento;
  - b) debater e votar as acções comuns a todo o Agrupamento;
  - c) debater e votar o relatório e contas;
  - d) elaborar regulamentos internos.
2. O órgão executivo do Agrupamento é a Direcção do Agrupamento.

### **Artigo 40.º**

#### **Conselho de Pais**

1. Dado que a tarefa educativa compete fundamentalmente à família, cada Agrupamento tem um Conselho de Pais, constituído por todos os encarregados de educação dos associados menores, funcionando como órgão consultivo.
2. O Conselho de Pais é presidido pelo Chefe de Agrupamento ou por outro dirigente por ele designado.
3. O Conselho de Pais pode eleger uma Comissão Permanente de Pais para colaborar com a Direcção de Agrupamento, quando esta o solicitar.

## **CAPÍTULO VIII Da Assistência Religiosa**

### **Artigo 41.º**

#### **Assistentes**

1. De acordo com a natureza da associação, há a todos os níveis assistentes eclesiais, com a categoria de dirigentes, aos quais compete:
  - a) representar a Hierarquia na associação;
  - b) animar a comunidade Escuta no sentido de ela ser espaço eclesial de evangelização e vivência da Fé.
2. O Assistente Nacional é nomeado pela Conferência Episcopal, ouvido o movimento.
3. O Assistente Regional é nomeado pelo Bispo da respectiva diocese, ouvido o movimento.
4. O Assistente de Núcleo é nomeado pelo Bispo da diocese em que está integrado, ouvido o movimento.
5. O Assistente de Agrupamento é, em princípio, o pároco, excepto nos casos em que o Bispo diocesano nomeie outro assistente, sacerdote ou diácono.
6. Na formação religiosa o assistente poderá ser auxiliado por um(a) religioso(a) ou leigo.

## **CAPÍTULO IX Das Eleições**

### **Artigo 42.º**

#### **Processo Eleitoral**

1. A Junta Central e o Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional são eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, dos dirigentes do CNE.
2. As eleições são realizadas em Mesas de Voto em todas as Regiões e em todos os Núcleos, podendo existir Mesas de Voto também nos Agrupamentos.
3. É permitido o voto por correspondência.
4. O processo eleitoral é orientado pela Comissão Eleitoral Nacional, composta por três dirigentes.

### **Artigo 43.º**

#### **Duração dos Mandatos**

Os mandatos de todos os órgãos e cargos electivos do CNE têm uma duração de três anos, sem prejuízo da sua renovação.

### **Artigo 44.º**

#### **Compatibilidade e Cooptação**

1. Os membros da Junta Central, excepto o Assistente Nacional, e os Chefes Regionais não podem exercer qualquer outro cargo na Associação.
2. Qualquer vaga na Mesa dos Conselhos Nacionais, na Junta Central ou no Conselho Fiscal e Jurisdicional Nacional, excepto quanto ao respectivo Presidente ou Chefe Nacional, não implica a exoneração do órgão, devendo os seus membros por cooptação designar o substituto.
3. A cooptação prevista no parágrafo anterior não terá lugar quando o número de cooptados exceder metade dos membros da lista eleita, facto que determinará nova eleição do respectivo órgão.

## Artigo 45.º Homologação

1. Todos os dirigentes candidatos a eleições para a Junta Central e para as Juntas Regionais deverão ter o seu nome previamente homologado pela competente autoridade eclesiástica.
2. O silêncio pelo prazo de 30 dias após a recepção da comunicação equivalerá à homologação.

## CAPÍTULO X Do Património

### Artigo 46.º Composição

O património do CNE é composto por:

- a) os bens imóveis e móveis adquiridos, por qualquer título, pelo CNE;
- b) os bens administrados por órgãos de qualquer nível da associação;
- c) as contribuições dos associados;
- d) o órgão oficial FLOR DE LIS;
- e) a Editorial FLOR DELIS;
- f) o Depósito de Material e Fardamento;
- g) os subsídios e doações;
- h) os rendimentos que puder obter por meios consêntaneos com o ideal da associação.

### Artigo 47.º Extinção

1. No caso de extinção do CNE, sem que seja possível reunir o Conselho Nacional Plenário para deliberar sobre o destino dos seus bens, estes reverterão em favor da educação cristã de jovens, nos termos que forem determinados pela Conferência Episcopal.
2. Em caso de extinção de Agrupamento, Núcleo ou Região, o destino dos bens é decidido pelo órgão deliberativo do nível imediatamente superior.

## CAPÍTULO XI Disposições Finais

### Artigo 48.º Normas Supletivas

Na falta de norma expressa quanto à estrutura, competência e eleição dos órgãos ou cargos electivos, aplica-se sucessiva e analogicamente o disposto para o nível imediatamente superior.

### Artigo 49.º Revogação

Estes Estatutos revogam expressamente os anteriores.

### Artigo 50.º Alteração Estatutária

Estes Estatutos só poderão ser alterados por deliberação do Conselho Nacional Plenário, tomada por maioria de três quartos dos membros presentes, tendo de ser distribuídas as propostas de alteração com antecedência mínima de sessenta dias.

### Artigo 51.º Norma transitória

A duração dos mandatos dos órgãos actuais mantém-se até aos seus termos.

### Artigo 52.º Entrada em vigor

Os Estatutos e suas alterações votadas favoravelmente por mais de três quartos dos membros presentes no Conselho Nacional Plenário, entram em vigor imediatamente após a sua homologação pela Conferência Episcopal e o cumprimento dos trâmites legais.

REPUBLICA PORTUGUESA	
CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOA COLECTIVA	
Número de Identificação (NIPC)	
500972052	
Nome, Firma ou Denominação	
CORPO NACIONAL DE ESCUTAS (C.N.E.)-ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS	
Omnígio ou Sede	
LISBOA	
Caracterização Jurídica	
ASSOCIAÇÃO	
Data de Constituição	Actividade Principal
26/11/1923	91310

**ANEXO 23**  
(20 páginas)

**Política Nacional de Recursos Adultos do CNE**



**Corpo Nacional de Escutas**  
Escutismo Católico Português

# **Política** *de Recursos Adultos*



**Aprovada em  
Janeiro de 2002**

# E

## ESTRATÉGIA

instrumento de  
desenvolvimento  
do escutismo

### **“O Conselho Nacional de Representantes**

Reconhecendo o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pela Secretaria Nacional dos Recursos Adultos no sentido de dotar a Associação de uma Política Nacional de Recursos Adultos de acordo com as directivas da Política Mundial dos Recursos Adultos da OMME;

Considerando que a discussão do documento agora apresentado tem sido feita de modo alargado com a participação dos Secretários Regionais dos Recursos Adultos e/ou Formação, Directores dos Centros de Formação e Gestores de Equipas de Projecto desde Fevereiro de 2000, reunindo consenso crescente;

Tendo presente a necessidade da Associação dispor rapidamente deste instrumento de trabalho que regulariza e otimiza a gestão de todo o potencial adulto do CNE;

Considerando que a discussão pública desta Política não fica prejudicada nos termos do Artº 75º do Regulamento Geral;

No sentido de tornar mais célere todo o processo de aprovação desta Política, delibera que:

**A aprovação da proposta relativa à Política Nacional de Recursos Adultos em anexo, seja delegada no Conselho Permanente, nos termos do Artº 37º do Regulamento Geral, em data a marcar pela Mesa do Conselho Nacional e depois de observados os trâmites do Artigo 75º do Regulamento Geral.”**

**Fátima, 24 de Novembro de 2001**

**O Conselho Permanente do CNE, reunido em Ferragudo a 12 de Janeiro de 2002, fazendo uso das competências delegadas pelo Conselho Nacional de Representantes de 24 e 25 de Novembro de 2001, deliberou aprovar a Política Nacional de Recursos Adultos que aqui se apresenta.**

## Índice

<b><u>INTRODUÇÃO</u></b>	04
<b><u>POLÍTICA DE RECRUTAMENTO</u></b>	05
1. <u>O porquê de uma Política de Recrutamento</u>	05
2. <u>As Etapas do Recrutamento</u>	05
3. <u>Perfil básico do adulto que necessitamos</u>	06
4. <u>(In)Formação</u>	07
5. <u>O Acordo Mútuo</u>	07
<b><u>POLÍTICA DE FORMAÇÃO</u></b>	08
1. <u>A Formação que queremos</u>	08
2. <u>Promotores da Formação</u>	09
3. <u>Cursos de Formação</u>	10
4. <u>Obrigatoriedade de Formação</u>	11
5. <u>Agentes da Formação</u>	12
6. <u>O tutor de formação</u>	12
7. <u>Instrumentos de Formação</u>	13
8. <u>Avaliação da Formação</u>	14
<b><u>POLÍTICA DE GESTÃO</u></b>	16
1. <u>Generalidades</u>	16
2. <u>Apoio na Tarefa</u>	16
3. <u>A Avaliação de Desempenho</u>	17
4. <u>(Re)Encaminhamento</u>	19

## INTRODUÇÃO

Dotar o Corpo Nacional de Escutas de uma Política de Recursos Adultos significa, para nós, traçar o percurso e a meta do caminho a seguir. E o caminho passa pela implementação de três políticas que, aparentemente distintas (Recrutamento, Formação e Gestão) se complementam e só juntas adquirem verdadeiro sentido.

A Política de Recrutamento deve ser lida sob dois pontos de vista:

- o do recrutamento interno, aos vários níveis, desde o caminheiro que opta por ser dirigente à equipa nacional;
- o do recrutamento externo, do adulto que é convidado a entrar ou a regressar ao movimento.

A Política de Formação, por seu lado, deverá ser obrigatoriamente complementada pelas “Normas de Formação para Dirigentes”. E surge uma questão nova entre nós, a implementação da “avaliação de desempenho”, já prevista no nosso Regulamento Geral (Artº 11, nº 7.). A avaliação de desempenho deve ser sempre entendida de modo positivo, como “um direito” de todo o dirigente, devendo sempre partir de uma iniciativa pessoal.

Em todo este contexto a figura do Chefe de Agrupamento (CA), surge como chave, peça fundamental, de todo o processo:

1. É a ele que cabe a tarefa de recrutar os adultos;
2. Deverá ser ele o primeiro a incentivar a formação;
3. A ele compete gerir os adultos que, no agrupamento, servem a Associação.

Contudo quem fornece aos CA as orientações para actuar, para além do bom senso e capacidades próprias?

Pensamos que a introdução da figura do Comité Nacional de Recursos Adultos, Órgão Consultivo da Junta Central, emitindo pareceres sobre todas as matérias relacionadas com a gestão dos recursos adultos na Associação, preenche esta lacuna e assume um papel único na definição do caminho a seguir pela Associação nestas matérias.

O Comité Nacional de Recursos Adultos, composto pela Junta Central, Equipa Nacional de Recursos Adultos, Secretários Regionais de Recursos Adultos e/ou Formação, Directores dos Centros de Formação e até seis convidados - gestores de Equipas de Projecto ou outros particularmente envolvidos nos assuntos em discussão - reunindo, no mínimo, três vezes ao ano, irá ser uma verdadeira Plataforma nacional permitindo:

- a articulação e a colaboração entre Regiões na gestão dos recursos adultos;
- colaborar na elaboração e implementação dos Planos Anual e Trienal referentes à Secretaria Nacional de Recursos Adultos;
- elaborar propostas, tendo em vista a sua aprovação pela Junta Central e/ou Conselho Nacional, de acordo com as competências respectivas, nomeadamente sobre a Política Nacional de Formação, as Normas para a Formação de Dirigentes, o levantamento de necessidades de formação ou o planeamento da formação ao nível nacional.

O presente documento constitui o resultado imediato do trabalho desenvolvido no seio deste órgão nos últimos meses e é a todos os que o compõem, desde as equipas de projecto de reestruturação dos cursos, aos responsáveis regionais e restantes membros que o C.N.E. deve agradecer.

A Equipa Nacional de Recursos Adultos



# POLÍTICA DE RECRUTAMENTO

## 1. O porquê de uma Política de Recrutamento

A procura e o recrutamento de novos dirigentes deve ser uma preocupação constante no CNE («Adultos no Escutismo», Flor de Lis, Março 1992).

Todavia, ainda hoje há quem questione a necessidade de uma Política de recrutamento se aparentemente parece não haver necessidade de recrutar, dado que o CNE tem (sobre)vivido com os seus recursos próprios... mas a realidade dos vários níveis do CNE leva-nos a considerar que uma Política de recrutamento pode resultar muito benéfica. Este processo ajudará a desenhar e programar estratégias para planos de curto e médio prazo de uma forma mais realista e gerindo efectivamente os recursos humanos, permitindo antever situações com as quais eventualmente não contaríamos.

Aliás, numa perspectiva de qualidade, se é certo que os animadores já com experiência do escutismo na sua juventude, têm algumas vantagens (sobretudo de carácter técnico) sobre os restantes, também é verdade que estes últimos chegam sem “vícios” de trabalho e representam, em qualquer dos casos, uma valiosa injeção de “sangue fresco”, de ideias e de maneiras de ser e de ver diferentes, que podem ser decisivas para a evolução e renovação da comunidade de Dirigentes que é responsável pela animação do Agrupamento.

O CNE, deve por isso, em todos os seus níveis, adoptar um processo sistemático de recrutamento de adultos, desenvolvendo uma série de passos que vão desde a detecção de necessidades até ao momento em que as pessoas seleccionadas, uma vez comprometidas com a Associação, comecem a sua caminhada. Nos Agrupamentos, a par da adopção deste processo deve-se ter em linha de conta o recrutamento interno, que não sendo um fim em si mesmo (Regulamento Geral, artigo 63º, número 16) constitui uma realidade inegável na nossa Associação. O recrutamento representa, por isso, um grande desafio, uma vez que a nossa experiência neste campo não tem sido feita de forma sistemática, encontrando-se pouco divulgada e documentada.

## 2. As Etapas do Recrutamento

<b>Etapas</b>	O processo de recrutamento é dividido em 3 etapas: <ol style="list-style-type: none"> <li>1ª Levantamento de necessidades</li> <li>2ª Recrutamento propriamente dito</li> <li>3ª Integração</li> </ol>
<b>O Levantamento de Necessidades</b>	A primeira etapa deste processo visa identificar «quem devemos recrutar» e compreende os seguintes passos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) identificação das tarefas que devem ser confiadas ao adulto, de acordo com as necessidades que forem apontadas;</li> <li>b) descrição do cargo, de acordo com as tarefas, declinando as suas funções;</li> <li>c) definição do perfil específico da pessoa que deve ocupar esse cargo.</li> </ol>
<b>O Recrutamento externo e o Recrutamento interno</b>	A seguir identifica-se, para o caso do recrutamento externo, o «como e onde recrutar»; esta etapa inclui os seguintes passos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) identificação das fontes que poderiam providenciar os recursos necessários e adequados;</li> <li>b) promoção do escutismo junto dessas fontes;</li> <li>c) acções individuais de recrutamento e selecção de acordo com o perfil.</li> </ol> <p>No caso do recrutamento interno podemos socorrer-nos, de acordo com o Levantamento de Necessidades, do disposto no Regulamento Geral, artigo 63º, alínea 18: “Os Caminheiros que recebam a Partida deixam o Clã, mas podem manter-se no Agrupamento até aos 25 anos de idade, ocupando funções específicas, em fase de ligação para Dirigentes, com o acordo da Direcção do Agrupamento, designadamente sendo integrados em Equipas de Animação das I, II e III Secções.”</p>
<b>A Integração</b>	Como última etapa do processo de recrutamento, a integração destina-se a promover a integração do adulto no CNE ou na sua nova equipa, por meio dos seguintes passos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) participação do seleccionado numa acção de formação apropriada;</li> <li>b) estabelecimento de um acordo mútuo onde estarão identificadas e ajustadas as responsabilidades e compromissos das partes envolvidas;</li> <li>c) a designação ou nomeação para o cargo.</li> </ol>

O início de formação apropriada para o cargo deve decorrer no prazo de um ano após o começo do desempenho da função. Compete ao responsável do respectivo nível ou a alguém por este designado, o acompanhamento do adulto e encaminhamento para a obtenção dessa formação .

**Particularidades**

O recrutamento de um colaborador eventual, qualquer que seja a linha de actuação em que se fará tal colaboração, não exige a designação de um tutor especial de formação nem encaminhamento para formação específica. Todos os demais passos, entretanto, devem ser percorridos, ainda que de maneira simplificada, consolidando-se o recrutamento mais adiante, se a actuação eventual chegar a converter-se numa actuação mais permanente.

O recrutamento de um colaborador eventual pode ser considerada um dos passos no processo de recrutamento de um Dirigente e até de um profissional.

A definição do perfil específico de um colaborador eventual, a ser designado, assim como a selecção entre potenciais candidatos exige cuidados especiais, principalmente no que se refere à idoneidade e à formação cristã.

### 3. Perfil básico do adulto que necessitamos

Um adulto (ou jovem adulto), que queira aderir ao projecto educativo do CNE, corresponde às expectativas da Associação se é aquele:

**Animação da Fé**

- que se assuma cristão convicto num Movimento católico onde é chamado a participar activa e responsabilmente na Missão da Igreja e a situar-se na renovação pastoral exigida pela nova evangelização;

**“Espírito escutista”**

- cuja relação consigo mesmo, com o mundo, com a sociedade e com Deus, constitui um testemunho do projecto educativo do CNE, com particular ênfase na sua rectidão de carácter, na sua maturidade emocional, na sua integração social, na sua capacidade de actuar e formar equipa com outras pessoas;

**Responsabilidade**

- que tem disposição para assumir e enfrentar as tarefas próprias do seu processo de desenvolvimento pessoal, no que se refere às suas próprias responsabilidades educativas ou em função da necessidade de apoiar a quem está directamente envolvido com tais responsabilidades;

**Abertura**

- que manifesta uma atitude intelectual suficientemente aberta para compreender o alcance fundamental das tarefas que se propõe desenvolver;

**Competência**

- que demonstre competência e possua a qualificação requerida para a função que se propõe exercer, ou que se comprometa a desenvolver o processo de formação necessário a obtê-la;

**Actualização**

- que está comprometido com a actualização contínua dos conhecimentos, perícias e atitudes necessárias ao desempenho das suas funções no CNE;

**Adesão**

- que adere às normas do CNE, aceitando-as e incorporando-as à sua conduta;

**Missão**

- que é capaz de contribuir para a prossecução da nossa Missão, observando e fazendo observar os Princípios e aplicando o Método no desenvolvimento das actividades em que se verá envolvido;

**Capacidade física**

- que tem a idade, a saúde e o tempo suficiente para incumbir-se com eficiência das responsabilidades que lhe serão confiadas.

#### 4. (In)Formação

**Escolha informada** No decorrer do processo de recrutamento, o adulto deverá participar numa acção de formação que tenha por objectivo oferecer a informação necessária para que tome, de maneira consciente, a sua decisão de adesão ao CNE.

#### 5. O Acordo Mútuo

**Compromisso** Nenhum adulto pode ser considerado vinculado ao CNE sem que com este tenha firmado qualquer espécie de compromisso formal.

**Formalização** Dependendo da linha de actuação em que se dará o vínculo, o compromisso será formalizado por meio de:

- a) ritual público de Promessa, no seio da comunidade cristã a que pertence, no caso de entrada para Dirigente;
- b) elaboração de um Acordo Mútuo, na nomeação para um cargo, aquando da avaliação inicial do desempenho;
- c) assinatura de um contrato de trabalho, no caso dos profissionais.

**Conteúdo** No Acordo Mútuo serão definidos os termos, as condições e as obrigações recíprocas que disciplinarão o relacionamento entre o adulto recém admitido e o órgão no qual se está a vincular para prestação do serviço voluntário.

**Elementos** Os elementos essenciais do Acordo Mútuo são os seguintes:

- O cargo específico que o adulto desempenhará.
- O período durante o qual o exercerá.
- As condições básicas em que serão desempenhadas as tarefas inerentes ao cargo: metas propostas para o período, pessoa a quem se reportará, adultos que dependem do seu desempenho e o tempo estimado de dedicação voluntária.
- Indicação do Dirigente responsável por lhe dar apoio e a quem ele se reportará;
- As diferentes acções de apoio na tarefa que a pessoa receberá, ou lhe será colocado à disposição pelo CNE, durante o desempenho do cargo.
- Os métodos de avaliação que serão utilizados e as ocasiões em que ocorrerão as avaliações.
- As condições a serem observadas para a recondução no cargo, nova função ou saída.

O Acordo Mútuo completa-se com o compromisso formal das partes de fazerem tudo o que delas dependa para levar a bom termo o contrato assumido.

**Formação** Parte fundamental do acordo é o ingresso do adulto no Sistema de Formação, para o qual se fixa um prazo razoável.



# POLÍTICA DE FORMAÇÃO

## 1. A Formação que queremos

<b>Definição</b>	<p>O Sistema de Formação de Dirigentes é um conjunto interdependente de meios, pessoas e acções que visa preparar os responsáveis adultos para o eficaz desempenho das suas funções, no cumprimento da Missão do Escutismo.</p> <p>Este Sistema engloba toda a Formação de adultos nas suas diferentes fases: concepção, planeamento, organização, realização, avaliação e controlo.</p>
<b>Subordinação aos fins da Associação</b>	<p>A Formação não é um fim em si mesmo, mas um meio a que a Associação recorre para melhor atingir os seus fins de educação integral dos jovens.</p> <p>A definição das funções e competências necessárias a cada cargo é responsabilidade da Associação no seu todo; cabe à Formação buscar os melhores meios de desenvolver nos Dirigentes as aptidões e atitudes necessárias a esse cargo.</p>
<b>Direito à Formação</b>	<p>Todo o Dirigente tem o direito a aceder a acções de Formação que o auxiliem a desempenhar as obrigações da missão que lhe é confiada (Art.º 26º n.º 2. do R.G.).</p> <p>Daqui decorre que a Associação tem por obrigação proporcionar esta Formação, em tempo útil, aos seus Dirigentes. Esta responsabilidade reparte-se por todos os níveis do CNE e estende-se a todos os sectores dentro de cada nível.</p>
<b>Âmbito</b>	<p>A Formação compreende todo o ciclo de vida do adulto na Associação.</p>
<b>Relevância para a função</b>	<p>A Formação será adaptada a cada função, partindo das competências necessárias e aptidões específicas relevantes para a mesma. Deve englobar também uma vertente de desenvolvimento pessoal, de valorização do próprio indivíduo e de desenvolvimento de aptidões não técnicas mas essenciais à nossa acção, como o carácter, a lealdade, o espírito de serviço, etc.</p>
<b>Acessibilidade e descentralização</b>	<p>O Sistema de Formação será flexível e as acções de Formação serão de fácil acesso quanto à frequência, proximidade e condições de inscrição.</p> <p>Para tal é importante a descentralização e o respeito pelo princípio da subsidiariedade, devendo em contrapartida gerir-se os recursos centralmente por forma a evitarem-se sobreposições e desperdício.</p>
<b>Adequação aos adultos</b>	<p>Na medida em que os formandos são responsáveis adultos, a Formação de Dirigentes deve orientar-se, no que se refere à concepção, métodos e organização, por critérios de adequação às aptidões dos mesmos.</p>
<b>Finalidade</b>	<p>Os processos de Formação devem ter a aprendizagem como fim e considerar o ensino como um meio. Devem desenvolver a capacidade de aprender a aprender, promovendo a auto-aprendizagem como ferramenta que facilita a aquisição de capacidades, e estimular a disposição de “desaprender e reaprender”, condutas indispensáveis para a adaptação dos adultos aos jovens e à realidade em constante mutação.</p>
<b>Satisfação</b>	<p>Sem prejuízo da solidez da sua fundamentação pedagógica, os conteúdos da Formação escutista devem apoiar-se em modalidades de aprendizagem activas, que a convertam num processo agradável e consentâneo com os nosso Método educativo. Também um clima de amizade e confiança é essencial.</p> <p>Isto implica uma mudança na forma como tradicionalmente se encara a Formação, devendo esta deixar de ser vista como um obstáculo a passar para exercer uma função, mas antes ser procurada como algo útil e agradável que auxilia o exercício dessa mesma função.</p> <p>Recomenda-se que cada Direcção de Curso inclua um Dirigente com a missão específica de promover o bem estar, intervindo sobre o local, os recursos disponíveis e o relacionamento.</p>

<b>Modularidade</b>	<p>A Formação deve tanto quanto possível ir de encontro às necessidades reais e particulares de cada indivíduo, e evitar a repetição desnecessária de conhecimentos já adquiridos.</p> <p>A melhor forma de colmatar esta lacuna é optar-se por uma organização modular da Formação, permitindo uma optimização do ensino, uma melhor gestão dos meios, a adequação ao indivíduo, o reconhecimento de competências previamente adquiridas, uma mais fácil actualização de conteúdos e outras vantagens facilmente percepçionáveis.</p>
<b>Reconhecimento de acções externas</b>	As competências ou aptidões adquiridas pelo adulto fora do Movimento, antes ou durante a sua Formação, deverão ser tidas em conta, e dadas como equivalentes sempre que o forem.
<b>Prática supervisionada</b>	Para materializar o carácter personalizado da Formação e como meio por excelência de avaliação de competência exige-se que o adulto, após cada curso, execute a prática supervisionada correspondente, definida em colaboração com o seu tutor de formação. Esta deverá incluir também a participação em actividades e a aquisição de experiências consideradas necessárias para melhor adequar o seu perfil às exigências da sua função.
<b>Mecanismos de motivação</b>	A melhor forma de melhorar a qualificação dos nossos Dirigentes e de promover a formação contínua é despertar nos formandos a necessidade de procurar Formação. Isto pode ser conseguido pela eliminação de obstáculos no acesso à formação mas também através da criação de mecanismos de motivação: divulgação pública, diplomas, certificação dos cursos pelo Estado, insígnias, entre outros.
<b>Apoio externo</b>	Ao fazer Formação em áreas técnicas específicas deve-se considerar o recurso ao apoio e participação de entidades externas à Associação que trabalhem nessa área, pois pressupõe-se que estarão melhor habilitadas para tal.
<b>Actualização permanente</b>	A Formação de Dirigentes deve ser concebida e planeada por forma a permitir uma constante actualização e modernização dos seus métodos e conteúdos. Deve ajustar-se de forma rápida e flexível à constante mutação das necessidades de Formação, ditada pela evolução do Movimento, das comunidades em que se enraíza e do momento histórico que atravessam.
<b>Planificação</b>	Todos os níveis da Associação devem possuir planos de formação próprios e actualizados.
<b>Garantias de Qualidade</b>	A Junta Central deve elaborar um Manual específico de cada curso, onde se descreva em detalhe as suas finalidades, objectivos, destinatários e requisitos de participação, estrutura, conteúdos, condições de realização e avaliação, como apoio à sua homologação. O cumprimento fiel do previsto num Manual será a garantia de que um curso seja sempre idêntico (independentemente do ponto do País em que se realize, dos Formadores que o dirijam ou do ano da sua realização) e que mantenha um padrão de qualidade considerado indispensável.
<b>Certificação</b>	A participação numa acção de formação deve sempre ser objecto da emissão de um Certificado de Participação, a entregar ao formando tão breve quanto possível após a conclusão da acção.
<b>Qualificação</b>	Nos cursos cuja frequência com aprovação determine o reconhecimento de uma qualificação, esta deverá ser feita em Actos Oficiais em tempo útil, nunca ultrapassando o ano escutista seguinte ao do encerramento do curso. A qualificação é sempre limitada no tempo, devendo a Junta Central definir previamente para cada curso a sua validade e os critérios de renovação / prorrogação da mesma.

## 2. Promotores da Formação

<b>Dever da Associação</b>	A criação das condições necessárias para que os Dirigentes possam exercer o seu direito à Formação compete à Associação no seu todo. Deve haver clara definição das funções inerentes a cada cargo e existirem os instrumentos de Formação previstos. Estes devem ser claros, acessíveis, actuais, flexíveis e deles haver adequada divulgação.
----------------------------	---

<b>Dever pessoal</b>	<p>O Dirigente tem o dever de velar pela sua própria formação pessoal, comprometendo-se a tirar o maior proveito das ocasiões e oportunidades de Formação que o Movimento Escutista põe à sua disposição, para que possa desempenhar de uma forma eficaz as funções que lhe são confiadas (Art.º 26º n.º 3. alínea g) do R.G.). Este dever deve ser cumprido no prazo de um ano após a sua nomeação / eleição.</p> <p>Cada Dirigente é responsável pela elaboração, actualização e realização do seu Plano Individual de Formação.</p>
<b>Dever solidário</b>	<p>Todos os Dirigentes, individualmente, têm o dever solidário de apoiar e promover a Formação pessoal dos restantes Dirigentes – especialmente os que se encontram na sua directa dependência – através dos meios ao seu alcance.</p>
<b>Órgãos responsáveis</b>	<p>Todos os órgãos da Associação detêm responsabilidades no Sistema de Formação de Dirigentes.</p> <p>Aos órgãos deliberativos cabe fazer aprovar Planos e Programas de Formação para a sua área territorial, analisar os relatórios de realização dos mesmos e avaliar os seus resultados.</p> <p>Aos órgãos executivos cabe a elaboração e actualização desses Planos e Programas, a regulamentação da Formação, a sua gestão financeira, bem como a concepção, planeamento, realização, controlo e avaliação de acções de Formação, nos termos das Normas aplicáveis. Cabe-lhes, ainda, analisar os resultados obtidos e apresentar relatórios dos mesmos aos órgãos deliberativos.</p> <p>É também da sua responsabilidade a criação e manutenção de um conjunto de meios de apoio à Formação: uma biblioteca temática de Formação, material audiovisual, videoteca / mediateca com temas da área, a criação e implementação de uma base de dados dos Formadores, arquivo de dados estatísticos locais, e outros que entenda necessários.</p> <p>Aos órgãos de fiscalização cabe-lhes velar pelo cumprimento da Política, Planos, Programas de Formação e demais decisões dos órgãos deliberativos.</p> <p>Aos Conselhos e Direcções de Agrupamento cabe-lhes um papel muito próprio de apoio, motivação e facilitação da Formação, por intervenção pessoal e directa sobre o formando.</p>
<b>Comité Nacional de Recursos Adultos</b>	<p>Ao Comité competem as tarefas de acompanhar, aconselhar, dar parecer, sugerir, inquirir, veicular informação sobre todos os assuntos referentes aos recursos adultos da Associação; nesta área, será o órgão consultivo por excelência quer da Junta Central como do Conselho Nacional.</p> <p>Servirá simultaneamente de espaço de intercâmbio de informação, de coordenação da Formação no seu âmbito nacional e de potenciador das iniciativas inter-regionais.</p>

### 3. Cursos de Formação

Após análise dos diversos cargos existentes dentro da Associação, e da descrição de funções relativas aos mesmos, pode concluir-se que os nossos Dirigentes, embora trabalhando todos em prol da educação dos nossos jovens, se podem agrupar, de acordo com as suas funções, em três grupos: os que trabalham directamente na formação de jovens, os que desempenham cargos de gestão ou coordenação e os que trabalham na formação de adultos.

Isto permitiu definir três áreas de Formação, a que se vem juntar uma quarta onde se agrupam todos os cursos que visam formar numa área técnica específica e que interessam a todos os Dirigentes por igual.

Todos eles deverão formar na área dos valores, relações interpessoais e trabalho com adultos.

A concepção e definição de todos estes cursos é da competência da Junta Central, que os regulamentará nas “Normas para a Formação de Dirigentes”.

<b>Formação de Educadores</b>	<p>São cursos com a finalidade de formar adultos cuja missão é trabalhar directamente na educação de jovens. Como tal, o seu Programa inclui uma grande componente de estudo sobre a criança/adolescente e ferramentas e métodos pedagógicos para a sua educação.</p> <p>Começa por uma formação básica e generalista – o <b>Curso de Iniciação Pedagógica (CIP)</b> – que visa preparar adultos para serem Dirigentes escutistas, capazes de desenvolver a sua acção em qualquer Secção, a que se segue uma formação especializada – <b>Curso de Aprofundamento Pedagógico (CAP)</b> – cuja finalidade é qualificar Dirigentes como Chefes de Unidade, dando-lhes formação adequada a esta função e especializada num determinado grupo etário.</p>
<b>Formação Institucional</b>	<p>Nesta área agrupamos os cursos que visam formar Dirigentes que desempenham cargos na estrutura da Associação.</p> <p>O <b>Curso de Animação Local (CAL)</b> destina-se àqueles que desempenham funções de animação global de um Agrupamento. Para os que se empenham na gestão e animação de regiões da Associação (Núcleos, Regiões ou Nacional) há o <b>Curso de Animadores Regionais (CAR)</b>. Para os que têm cargos da área administrativa e financeira temos o <b>Curso de Gestão Administrativa e Financeira (GAF)</b>.</p>
<b>Formação de Formadores</b>	<p>Verificando-se o grande trabalho desenvolvido pelo Estado na definição e qualificação da Formação de Formadores, é de todo o interesse que a Associação aproveite este trabalho e o integre na medida do possível, sem perder nunca de vista a sua Missão. Assim, devemos credenciar o CNE como entidade Formadora, procurando ainda que o nosso <b>Curso de Animadores da Formação (CAF)</b> seja reconhecido publicamente como Formação de Formadores.</p> <p>No sentido contrário, procurando integrar como Formadores escutistas Dirigentes que têm tal qualificação reconhecida pelo Estado, há o <b>Curso Complementar de Formação (CCF)</b>; este visa dar formação complementar quanto aos conhecimentos de formação próprios do Escutismo e específicos da cultura da nossa Associação.</p> <p>O segundo e último grau da formação de Formadores é o <b>Curso de Directores de Formação (CDF)</b>. O CDF visa preparar Formadores capazes de planear e gerir o esforço de formação sobre um determinado território, de dinamizar e coordenar a acção dos Formadores presentes nesse território e de conceber ocasiões de formação.</p>
<b>Formação Específica</b>	<p>Nesta área agrupam-se os cursos que visam a Formação dos Dirigentes em conteúdos especializados, não abrangidos pelas outras ocasiões de Formação.</p> <p>São exemplo o <b>Curso de Animação e Pedagogia da Fé (APF)</b>, o <b>Curso de Introdução (CI)</b>, o <b>Curso de Avaliação da Formação</b>, o <b>Curso de Gestão da Formação</b>, a <b>Formação de Auxiliares de Formação</b>, os cursos monográficos, os módulos complementares da <b>Formação Marítima</b>, e outros.</p>

#### 4. Obrigatoriedade de Formação

<b>Exigências de Formação</b>	<p>Aos adultos exteriores ao Movimento só é permitida a inscrição num Curso de Iniciação Pedagógica após frequência de um Curso de Introdução.</p> <p>Só é permitida a Promessa como Dirigente a quem tenha frequentado com aproveitamento um Curso de Iniciação Pedagógica.</p> <p>Só é permitido o desempenho de funções como Dirigente em Agrupamentos do Escutismo Marítimo a quem tenha obtido qualificação nos módulos de formação marítima complementares ao CI, CIP, CAP ou CAL, consoante os cargos e nos termos do presente documento.</p> <p>A partir de 2005, só é permitida a nomeação de Chefe de Unidade a Dirigentes habilitados com o Curso de Aprofundamento Pedagógico da respectiva Secção, ou que se comprometam a iniciá-lo no prazo máximo de um ano.</p>
-------------------------------	--

A partir de 2005, todos os Chefes de Agrupamento, não qualificados com CAL, devem considerar como seu dever, sob imperativo moral, procurar obter essa qualificação na primeira metade do seu mandato.

Só é possível a inscrição num Curso de Directores de Formação a Dirigentes com frequência com aproveitamento num Curso de Animadores da Formação ou equivalente.

**Equivalências de Formação** Será dada equivalência à frequência de um curso, nos termos previstos nas Normas para a Formação de Dirigentes, nos casos em que se verifique haver frequência prévia de curso equivalente e de conteúdos idênticos. Este processo será iniciado a pedido do interessado.

## 5. Agentes da Formação

**O Chefe de Agrupamento** O agente primeiro da Formação é o Chefe de Agrupamento. É ele quem convida a aderir ao Movimento, quem acompanha o trabalho localmente, quem motiva, sugere, avalia, encaminha. A boa preparação deste para o cargo, a sua motivação para a Formação, o ouvir a sua opinião são os alicerces do Sistema de Formação de Dirigentes. Daí deverem ser considerados conselheiros ou tutores de formação dos seus Dirigentes, e envolvidos na medida do possível no esforço de formação da sua Região ou Núcleo.

**Auxiliares de Formação** Na realização dos cursos é importante poder contar com adultos voluntários, Dirigentes ou não, que se disponham a auxiliar nas tarefas de suporte logístico, administrativo, financeiro e de apoio directo à formação. Por vezes podem ser chamados a intervir na organização, realização ou avaliação de ocasiões de formação, em particular quando se abordam conteúdos especializados. A estes voluntários chamamos Auxiliares de Formação. Recomenda-se que, àqueles que colaboram regularmente com as equipas de formação, seja facultada a frequência do Curso de Formação de Auxiliares de Formação.

**Formadores** Os Dirigentes chamados a desempenhar a função de formadores de adultos são designados como Formadores. Têm como habilitação a obrigatória frequência com aproveitamento de um curso de formação de formadores (CAF ou externo + CCF), e desempenham funções no âmbito da organização, realização e avaliação de acções de formação. Devem ainda auxiliar os responsáveis territoriais e os Directores de Formação na elaboração de Políticas e Planos de Formação e na avaliação dos seus resultados. Deverão ter capacidade para conceber cursos monográficos e outros de curta duração.

**Directores de Formação** Os Directores de Formação são os Formadores que frequentaram com aproveitamento um CDF. A eles compete o planeamento estratégico da Formação, a definição de políticas, a concepção de cursos e a responsabilidade de realização de cursos.

Também os Centros de Formação e os Departamentos de Formação deverão, na medida do possível, ser chefiados por Directores de Formação. Recomenda-se ainda que estes não descurem a sua vertente de Formadores, mantendo uma prática regular de formação.

## 6. O tutor de formação

**Quem é?** É o adulto especialmente designado para acompanhar, orientar e apoiar o formando no seu processo de formação.

**Requisitos** Requisitos de um tutor:

- actuar na mesma estrutura do formando, ou tão próximo dela quanto possível; idealmente deve ser o adulto a quem este vai reportar;
- ter conhecimento e vivência do Movimento Escutista na área a tutelar;
- ter formação idêntica à que vai assessorar.

**Designação** O tutor pessoal de formação é designado pelo órgão que desenvolve a acção de formação.

<b>Papel</b>	Para que possa realizar o seu trabalho com eficiência, nenhum adulto deve assumir o encargo de actuar como tutor de mais do que três adultos ao mesmo tempo.
<b>Acompanhamento</b>	<p>O tutor de um adulto deve assumir como sua meta pessoal fazer com que aquele a quem está a apoiar complete, no mínimo, o nível de formação adequado ao pleno desempenho da função que exerce ou do cargo que ocupa.</p> <p>O trabalho de acompanhamento realizado pelo tutor consiste em:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Avaliar a experiência e o grau de capacitação que o formando já possui e que podem contribuir para o seu desempenho;</li> <li>b) Supervisionar a sua participação no processo de formação;</li> <li>c) Incentivá-lo a participar em acções de formação que contribuam para atingir ou complementar a capacitação prevista para os que concluem o respectivo nível de formação;</li> <li>d) Realizar as acções de supervisão e acompanhamento previstas durante o desempenho das suas funções;</li> <li>e) Homologar os resultados satisfatórios alcançados pelo formando, informando a Direcção do curso;</li> <li>f) Incentivar o formando a prosseguir a sua formação, de forma a contribuir para um seu melhor desempenho.</li> </ol>

## 7. Instrumentos de Formação

<b>Política Nacional de Formação</b>	<p>A Política de Formação – este capítulo - é um conjunto de opções através das quais é orientado o esforço de Formação de Dirigentes, procurando-se a sua harmoniosa articulação com as outras políticas sectoriais dentro da Gestão dos Recursos Adultos.</p> <p>A Política de Formação dá pistas e orientações à luz das quais se regulamenta a organização e execução da Formação, através das Normas para a Formação de Dirigentes e de códigos e normas de procedimentos adicionais que as completem ou pormenorizem.</p> <p>A Política de Formação é elaborada sob a responsabilidade da Junta Central e aprovada pelo Conselho Nacional.</p>
<b>Planos de Formação</b>	<p>Um Plano de Formação é a tradução operacional e orçamental das Políticas, definindo os meios que afecta, num determinado período de tempo, ao desenvolvimento da competência individual e colectiva dos Dirigentes. Permite planear, gerir, avaliar e controlar o esforço de formação de Dirigentes numa determinada área e durante um dado período.</p> <p>Os Planos de Formação são elaborados sob a responsabilidade dos órgãos executivos, articulando-se segundo a hierarquia dos níveis da Associação, e têm em conta os Planos elaborados nos níveis superiores.</p> <p>Recomenda-se que sejam trienais e simultâneos com os mandatos de quem os elabora.</p>
<b>Programas de Formação</b>	Os Programas de Formação decorrem dos Planos e são a sua passagem à prática. Consistem na inventariação das medidas a tomar ou acções a realizar num determinado período de tempo, na sua calendarização, afectação de recursos, responsabilidade e prazos de execução, meios de controlo e critérios de avaliação.
<b>Manuais dos Cursos</b>	<p>Cada curso do Sistema de Formação de Dirigentes terá um Manual específico, onde conste razões, normas e orientações sobre a sua concepção, organização, realização, controlo e avaliação.</p> <p>A sua elaboração é da responsabilidade da Junta Central, tendo a sua aplicação um âmbito nacional. Servirão assim de facilitadores e normalizadores da Formação, permitindo simultaneamente que todas as estruturas de Formação possam realizar fácil e rapidamente os cursos da sua competência e garantindo que estes sejam idênticos em todo o País.</p> <p>A todos compete a sua revisão, enriquecimento e melhoria constantes.</p>

## 8. Avaliação da Formação

### 8.1. das acções

<b>Participantes</b>	A todos os participantes de acções de formação deverá ser dada oportunidade de avaliar as mesmas, nas suas vertentes pedagógica, técnica e logística.
<b>Formadores</b>	A todos deverá ser dada oportunidade de avaliar as acções de formação, nas suas diversas vertentes (pedagógica, técnica e logística).
<b>Direcção do Curso</b>	Em cada curso haverá uma Direcção, constituída pelo Director do Curso, Assistente e pelo menos dois Formadores. O Director e dois formadores terão de estar presentes a tempo inteiro  A esta Direcção compete fazer uma avaliação global do Curso, que deve ser expressa no Relatório final do mesmo. Neste, será também registada a avaliação feita pelos formandos e pelos outros formadores.
<b>Departamento de Formação</b>	Os Departamentos de Formação (ou estruturas equivalentes) devem fazer a avaliação, controlo e validação regulares das acções de formação de que são responsáveis.  Os relatórios finais devem ser exigidos nos prazos previstos e analisados com o fim de avaliar, devendo prestar contas da sua actuação regularmente ao órgão executivo de que dependem.
<b>Órgão executivo</b>	Os órgãos executivos devem anualmente, no seu Relatório de Actividades, avaliar e validar os resultados da Formação por eles promovida, à luz do previsto no Programa e do que se propunham no seu Plano.
<b>Órgão deliberativo</b>	Aos órgãos deliberativos cabe controlar as Políticas de Formação na sua área territorial e analisar regularmente, pelos relatórios apresentados, de que forma é que os Planos estão a contribuir para o seguimento dessas políticas.
<b>Relatórios</b>	A existência de relatórios, por sucintos que sejam, é fundamental para que se possa fazer uma avaliação da Formação numa perspectiva global.  Deve-se por isso sempre que possível definir a quem compete elaborá-los e em que prazo, por forma a garantir a sua elaboração e responsabilizar pela sua inexistência.

### 8.2. dos formandos

<b>Critérios e Métodos de avaliação</b>	Os critérios e os métodos de avaliação fixados para uma acção de formação, bem como o nível exigido para aprovação, devem ser previamente definidos, sendo divulgados por escrito a todos os participantes no início da mesma.  Na sua elaboração deve atender-se à necessidade de objectividade, mensurabilidade, clareza e simplicidade.
<b>Objectivos de formação</b>	Os objectivos de formação de uma acção de formação devem ser divulgados no início da mesma.
<b>Formadores e Direcção do curso</b>	Deverão fazer uma avaliação dos formandos de acordo com os critérios definidos, os níveis e tipos de avaliação existentes e previstos. Deverão fazer também a validação dos dados resultantes.
<b>Prática supervisionada</b>	A avaliação correspondente ao período de prática supervisionada deverá ser feita pelo Chefe de Agrupamento ou outro Dirigente quando no seu papel de tutor da formação.  Esta deverá focar a forma como o formando pôs em prática os conhecimentos adquiridos, o desempenho demonstrado nas funções para as quais se quer qualificar, a formação complementar que procurou dentro e fora do Movimento, as deficiências e as potencialidades demonstradas, e outros.

Esta avaliação não deve ser deixada em aberto, mas sim partir de uma grelha de avaliação do desempenho comum a todos os formandos desse curso, a que se acresce uma avaliação pessoal por parte do tutor.

- Publicitação** Os resultados da Formação devem ser tornados públicos através de Actos Oficiais do nível competente. A entrega de Diplomas, insígnias, etc. deve ser feita, tanto quanto possível, em cerimónia pública ou actividade, para exemplo e motivação de outros Dirigentes.
- Fundamentação** A não aprovação em acção de formação obriga à sua justificação por escrito por parte do Director responsável, incluindo tal no relatório final da acção. Destas deve ser dado conhecimento ao formando (e ao Chefe de Agrupamento, se aplicável).
- Acesso aos dados** Todos os formandos têm o direito de aceder aos dados, ficheiros, relatórios e demais documentos que lhe digam respeito, no âmbito de acções de formação que frequentem, e deles obter cópia desde que tal seja tecnicamente viável.



## POLÍTICA DE GESTÃO

### 1. Generalidades

<b>Introdução</b>	<p>A política de gestão de recursos adultos pretende apoiar os adultos no cumprimento da sua missão/tarefa, avaliar o desempenho e determinar o percurso futuro no CNE.</p> <p>O início do processo coincide com o momento em que o Dirigente é eleito ou designado para um cargo no CNE, em paralelo com a sua formação, e só termina quando concluir o mandato ou sair do cargo.</p>
<b>Finalidades</b>	<p>Proporcionar aos Dirigentes recursos humanos e materiais suficientes para o exercício das funções atribuídas ou para as quais foram eleitos;</p> <p>Permitir que cada Dirigente dedique, de modo consciente e livre, ao Movimento Escutista e ao CNE, o melhor das suas capacidades, permitindo e promovendo o acesso à formação e a novas experiências enriquecedoras, de forma a assegurar uma qualidade cada vez maior no desempenho da sua tarefa/missão;</p> <p>Apoiar e permitir que cada Dirigente desempenhe o cargo mais adequado à sua vocação, formação e experiência;</p> <p>Motivar o Dirigente a permanecer no activo durante o maior tempo possível e de acordo com o próprio Dirigente e o CNE.</p>
<b>Cuidados a ter</b>	<p>O acompanhamento deverá ter em conta os seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- apoiar e avaliar, de forma motivadora;</li><li>- ser objectivo e verificável;</li><li>- ser composto por acções simples;</li><li>- ser um processo dinâmico e interactivo.</li></ul>
<b>Áreas de actuação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoio na Tarefa.</li><li>• Avaliação do Desempenho.</li><li>• (Re)Encaminhamento.</li></ul>

### 2. Apoio na Tarefa

<b>Direito ao apoio</b>	<p>O apoio na tarefa do adulto Dirigente, deverá ser uma acção contínua, durante todo o período que a mesma durar. Este apoio é da responsabilidade, não só do Dirigente responsável pelo adulto como da equipa na qual ele se integra.</p> <p>Cada adulto deve poder contar, a cada momento, com um apoio directo, técnico, pedagógico, material, moral ou pessoal.</p>
<b>Fases do apoio</b>	<p>As fases em que decorre este apoio deverão ser as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Designação do Dirigente responsável pelo apoio.</li><li>• Acolhimento e integração do adulto admitido recentemente.</li><li>• Estabelecimento do tipo de apoio a receber.</li><li>• Formação contínua.</li></ul>
<b>Designação do Dirigente Responsável</b>	<p>O Acordo deve definir claramente quem será o Dirigente responsável pelo apoio ao adulto admitido recentemente para exercer uma determinada função. Este Dirigente deverá ser, sempre que possível, o Chefe de Agrupamento ou, na sua impossibilidade, o Chefe de Unidade da Secção onde este Adulto irá exercer as suas funções.</p> <p>Sempre que se tratar de um Agrupamento em Formação, os Adultos deverão ficar sob a responsabilidade da respectiva Junta Regional que nomeará o Dirigente ou Agrupamento responsável pelo apoio.</p>

<b>Acolhimento e Integração</b>	<p>O acolhimento e a integração do novo elemento tem como objectivo a sua familiarização com o Movimento Escutista e o CNE, e com as situações e particularidades humanas e materiais necessárias ao desempenho das suas funções.</p> <p>Devem, assim, ser fornecidas pelo Dirigente responsável o máximo de informações sobre as características e o estilo das pessoas com quem o adulto se irá relacionar, apoio que delas pode esperar, recursos materiais disponíveis e forma de funcionamento em equipa.</p> <p>Da mesma forma, o Dirigente responsável deve informar a equipa onde o novo adulto irá trabalhar sobre as suas características, as suas funções e o tipo de apoio que se espera que a equipa lhe preste.</p> <p>Após estes contactos preliminares, o Dirigente responsável deverá promover uma reunião conjunta e apoiar o início do desempenho. Esta reunião deverá ter algum simbolismo embora se recomende que não seja muito formal.</p>
<b>Definição do tipo de apoio</b>	<p>Esta fase consiste no estabelecimento do apoio que o Dirigente responsável presta ao adulto durante o período de desempenho estabelecido no acordo. É constituída por duas etapas:</p> <p><b>Apoio inicial</b></p> <p>Na primeira etapa, o Dirigente responsável deverá prestar ao adulto informações mais profundas e detalhadas das funções que este irá realizar, incluindo prazos, critérios e periodicidade das avaliações a fazer.</p> <p>Num primeiro momento, será o Dirigente responsável a executar a maioria das tarefas passando, gradualmente, a serem realizadas pelo adulto, nunca deixando de prestar apoio quando necessário. Deve ser tido em atenção a experiência anterior do adulto.</p> <p><b>Apoio periódico</b></p> <p>No apoio periódico, o Dirigente responsável passa progressivamente da situação de executante para a situação de observador. Deve também procurar dar um apoio bibliográfico, entrevistas, visitas e proporcionar contactos com outras experiências.</p>
<b>Formação contínua</b>	<p>Todas as acções anteriormente descritas devem ser acompanhadas de acções de formação, tendo em conta as necessidades do adulto. O objectivo é que este desempenho, cada vez com mais qualidade, a função para a qual foi admitido.</p>

### 3. A Avaliação de Desempenho

<b>Características</b>	<p>A avaliação deverá ser uma actividade sistemática e contínua, integrada dentro do processo de acompanhamento, e tem por objectivo proporcionar a máxima informação possível para melhorar o apoio ao recém admitido e otimizar o seu rendimento.</p> <p>Para os adultos já Dirigentes, com cargos e funções definidas por um período de tempo predeterminado (mandatos), a avaliação de desempenho deverá seguir os mesmos princípios a seguir descritos; nos casos de trabalho em equipa deve haver um envolvimento e responsabilização do Chefe da mesma na avaliação dos seus elementos.</p> <p>Os resultados da avaliação permitem ainda orientar e ajudar na tomada de decisões quanto ao futuro do avaliado no CNE.</p>
<b>Potencialidades</b>	<p>A avaliação cumpre as seguintes funções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar, já que permite comprovar até que ponto os processos de formação e de acompanhamento estão a contribuir para a conquista dos objectivos propostos, determinando o grau de identificação ou discrepância entre esses objectivos e os resultados alcançados pelo recém admitido.</li> <li>• Reorientar o processo, no que se refere à sua estrutura, ao seu funcionamento e aos recursos utilizados, visando torná-lo mais efectivo.</li> </ul>

- Elaborar um prognóstico sobre as possibilidades do recém admitido, para determinar os aspectos que devem ser reforçados e para orientar e sustentar as decisões que venham a ser tomadas a respeito do seu futuro.
- Controlar o seu rendimento, permitindo estabelecer em que medida tem havido esforço para alcançar o perfil requerido para o cargo.

**Planear a Avaliação**

A avaliação integra-se naturalmente e espontaneamente ao que se faz habitualmente numa equipa. Deve ser encarada como um apoio ao desenvolvimento pessoal e ao desempenho da função, e não como um obstáculo a ser superado.

Deve-se situar em pontos chave e no término das tarefas a desempenhar e ficar definida como parte do apoio a dar aquando do estabelecimento do Acordo Mútuo. A participação do recém admitido na definição da sua calendarização representa um factor motivacional que reforça a sua disposição para as funções assumidas.

**Quando se avalia?**

A avaliação é realizada no início do processo de acompanhamento, durante o seu desenvolvimento e quando o processo está prestes a ser concluído.

**Avaliação inicial**

Esta avaliação coincide com o momento em que o recém admitido é designado e assume a sua função. O encaminhamento da sua formação e os reforços oferecidos ao recém admitido são uma resposta a esta avaliação.

**Avaliação durante o desempenho**

A avaliação durante o desenvolvimento da acção admite uma distinção entre dois tipos de avaliação:

- A **avaliação contínua**, que se integra na assistência do desempenho da tarefa e cuja característica é a reacção espontânea, gerando reforços imediatos e sucessivos;
- A **avaliação periódica**, que se realiza em momentos formais e com base em critérios previamente acertados entre o recém admitido, o seu responsável e a equipa em que ambos operam, examinando os resultados e estabelecendo ajustes no desenvolvimento das tarefas.

**Avaliação no final do compromisso**

A avaliação que se faz no fim do período do acordo é, como o nome indica, uma avaliação final.

Nesta ocasião, a avaliação deve estar centrada sobre o que foi combinado no Acordo e o grau de cumprimento do mesmo, inclusive considerando as modificações e ajustes produzidos pelas avaliações periódicas.

**O que se avalia?**

Tanto a avaliação periódica como a avaliação final devem compreender num primeiro momento, dois aspectos fundamentais em relação aos resultados:

**Desenvolvimento e progresso no Perfil**

Para a avaliação desse aspecto, será considerada a maior ou menor correspondência entre o avaliado e as características pessoais e funcionais que foram definidos para o cargo, assim como o seu esforço pessoal para se aproximar dessas características.

**Cumprimento do Acordo**

Neste caso, a avaliação deve considerar o cumprimento dos compromissos assumidos por todos os signatários do Acordo Mútuo.

- Por parte do CNE e dos seus Dirigentes, o cumprimento das condições básicas negociadas para o desempenho das funções, a oferta de formação adequada e o apoio na tarefa efectivamente prestado ao adulto que está a ser avaliado;
- Por parte do adulto que está a ser avaliado, o desempenho das funções próprias do cargo, o tempo dedicado às funções, a participação em eventos e actividades e a conquista das metas propostas dentro dos prazos previstos;
- Por parte do Dirigente responsável, a forma como desenvolveu as suas atribuições e a qualidade do apoio que prestou ao recém admitido.

Num segundo momento, uma vez obtidos os resultados que dizem respeito aos aspectos anteriores devem ser introduzidos na avaliação, para actuar sobre essas causas e circunstâncias.

*Nota: é preciso referir que, pelas suas características, nem a avaliação inicial nem a avaliação continua podem sujeitar-se rigorosamente às regras apresentadas nestes parágrafos. A primeira porque, sendo inicial, ainda não decorreu tempo suficiente para a aferição de progressos, enquanto a segunda, porque se efectua durante a caminhada, não permite uma análise tão pormenorizada como a que aqui se sugere.*

<b>Quem avalia?</b>	A avaliação do desempenho de um adulto é feita por: <ul style="list-style-type: none"> <li>– si próprio (autoavaliação);</li> <li>– pelo adulto a quem ele se reporta (Chefe de Unidade, Chefe de Agrupamento ou outro);</li> <li>– pelo Dirigente nomeado como seu responsável;</li> <li>– pelos membros da equipa que ele integra.</li> </ul>
<b>Como avaliar?</b>	A avaliação do desempenho utilizará fundamentalmente dois meios - a medição e a observação - e privilegiará a autoavaliação. <p>A <b>medição</b> aplicar-se-á a coisas concretas e a resultados quantitativos, tais como: pontualidade, participação em reuniões, frequência nos cursos de formação, o cumprimento de tarefas, metas e prazos, entre outros.</p> <p>A <b>observação</b>, aplica-se a conceitos abstractos e a juízos de valor sobre situações qualitativas, tais como: a conquista dos resultados previstos no acordo, as atitudes e aptidões pessoais para o cargo, o desempenho no seu exercício, o crescimento pessoal conquistado na função, qualidade do apoio recebido, entre outros.</p>
<b>Avaliação e os perfis dos cargos</b>	A avaliação oferece a vantagem adicional de proporcionar uma reflexão que permite medir se o perfil dos cargos foi estabelecido apropriadamente. <p>Geralmente, os perfis são estabelecidos tendo em conta uma determinada função. Por vezes traçam-se perfis demasiado ambiciosos que ninguém consegue preencher. Após a avaliação de uma pessoa concreta numa função específica, será mais fácil aferir esse perfil.</p> <p>Por outro lado é necessário também não cair no lado oposto e resistir à tentação de adequar o perfil às características da pessoa que temos à nossa frente.</p>

#### 4. (Re)Encaminhamento

<b>E depois da Avaliação?</b>	A avaliação efectuada no final do período previamente estabelecido tem em conta três alternativas para o futuro do adulto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• a renovação do compromisso/recondução;</li> <li>• mudança / nomeação para nova função;</li> <li>• saída / exoneração.</li> </ul>
<b>Recondução</b>	Consiste na renovação do acordo / compromisso e na renomeação do indivíduo para a mesma função. Esta solução, porém, nunca deverá ser automática; em vez disso, deverá sempre ter-se uma conversa franca – na qual se discuta se o indivíduo pretende continuar naquele posto, e se a organização deseja também que ele continue – mediante a qual se estabeleça novo acordo. <p>Neste caso, serão estabelecidos novos objectivos para o novo período de exercício, associados a objectivos de formação contínua, de maneira a assegurar o progresso do indivíduo em questão e uma melhoria contínua do seu desempenho, em vez de um simples prolongamento das mesmas actividades de rotina.</p>
<b>Nova função</b>	Se a avaliação demonstra que o adulto avaliado desempenharia melhor uma outra função, este pode ser nomeado para outras funções, exercendo um novo cargo. Esta passagem às novas funções deve ser encarada como movimento no seio de uma rede de funções, todas interligadas entre si, mas não necessariamente como ascensão de um degrau na hierarquia. Na discussão que antecede esta decisão é indispensável clarificar as necessidades e as aspirações, tanto do indivíduo como da organização, e estabelecido um novo acordo/compromisso que as consagre, bem como aos requisitos necessários, em termos de formação, para o desempenho eficaz das novas funções.

- Saída/  
/exoneração** A iniciativa desta solução pode pertencer à organização, se esta sentir que será melhor que se retire, ou ao próprio indivíduo se este assim o entender. Em ambos os casos, a decisão deve ser tomada de forma muito franca e aberta, de forma a evitar qualquer tipo de frustração, de sentimentos de culpa, ou perda de amor próprio. A fixação de períodos com uma duração bem definida para o exercício de toda e qualquer função é, evidentemente, um factor que muito facilita uma tal decisão, sempre que ela tiver de ser tomada.
- Reconhecimento** Independentemente da decisão adoptada, deve ser sempre reconhecido o trabalho efectuado pelo adulto.  
Nos casos de exoneração, deve o C.N.E. prever, aos seus diversos níveis, mecanismos de apoio à adesão a uma nova missão.



## **ANEXO 24**

**Normas para a Formação de Dirigentes do CNE**  
(15 páginas)

ÍNDICE

	Pág.
Capítulo I ..... Princípios e Generalidades	3
Capítulo II ..... Órgãos Responsáveis pela Formação, Estruturas deles Dependentes	4
Capítulo III ..... Conteúdos da Formação de Dirigentes	6
Capítulo IV ..... Acções de Formação de Dirigentes	6
Capítulo V ..... Pessoas Intervenientes	10
Capítulo VI ..... Instrumentos de Formação de Dirigentes	10
Capítulo VII ..... Centros de Formação de Dirigentes	11
Capítulo VIII ..... Administração Financeira da Formação de Dirigentes	12
Capítulo IX ..... Avaliação, Controlo e Homologação da Formação de Dirigentes	12
Capítulo X ..... Disposições Finais e Transitórias	13
Anexos .....	15

A – Normas para a Homologação de Centros de Formação

B – Normas para a Equivalência ao C.A.F.

C – Pedido de Realização de Acção de Formação

D – Certificados de Participação

E – Código da Insignia de Madeira

F – Avaliação de Desempenho dos Formadores



## **CAPÍTULO I**

### **Princípios e Generalidades**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito de aplicação**

As presentes Normas aplicam-se às operações inerentes à Formação de Dirigentes nos aspectos previstos nos Estatutos e Regulamento do Corpo Nacional de Escutas e à execução da Política de Formação aprovada pelo Conselho Nacional no âmbito da Política de Recursos Adultos.

#### **Artigo 2.º**

##### **Princípios**

A Formação de Dirigentes rege-se pelos seguintes princípios:

- Subordinação aos fins da Associação
- Compreende todo o ciclo de vida associativa dos adultos
- Deverá ser o mais adequada possível a cada formando
- Será a relevante para o bom desempenho dos cargos ou funções definidos pela Associação
- É um direito e um dever de todos os Dirigentes
- É o mais acessível e descentralizada possível
- Adoptará métodos e práticas adequados à formação de adultos
- É complementada por prática supervisionada, sempre que aplicável

#### **Artigo 3.º**

##### **Formação Integral**

A Formação deverá incluir, para além da aquisição de capacidades adequadas à função, outras componentes formativas, com conteúdos susceptíveis de permitir um desenvolvimento global da personalidade, nomeadamente no domínio das atitudes e valores, que visem o desenvolvimento pessoal do formando e o seu enriquecimento espiritual na Fé e prática católicas.

#### **Artigo 4.º**

##### **Modularidade**

1. A Formação deverá adoptar, na medida do possível, uma organização modular.
2. A frequência prévia com aproveitamento de um módulo dispensará a sua repetição.
3. Sempre que possível deverá ser concedida equivalência da formação feita no exterior da associação, reconhecendo competências detidas pelos formandos e evitando a repetição da sua aprendizagem.

#### **Artigo 5.º**

##### **Dever Solidário da Associação**

1. A criação das condições necessárias para que os associados Dirigentes possam exercer o direito à formação compete à Associação. A responsabilidade pela criação de tais condições reparte-se pelos diferentes níveis orgânicos da Associação.
2. Os níveis superiores são chamados a suprir ou a suspender a acção dos níveis orgânicos inferiores no domínio da Formação de Dirigentes, sempre que esta por qualquer motivo se revele insuficiente, inadequada aos fins a atingir ou ultrapasse as responsabilidades delegadas.
3. Em cada nível orgânico, a responsabilidade da criação de tais condições estende-se a todos os sectores de actividade e não apenas aos mais directamente responsáveis pela Formação de Dirigentes.

#### **Artigo 6.º**

##### **Universalidade**

1. Para cursos iguais, as Finalidades, Objectivos, Conteúdos de Formação, Estrutura e Critérios de Avaliação deverão ser idênticos em qualquer ponto do país e em qualquer data.
2. Exceptuam-se os Conteúdos opcionais e as adaptações devidas aos conhecimentos prévios dos formandos.
3. Os Métodos, Técnicas e Organização deverão ser adaptados à realidade local (formandos, formadores e recursos).

#### **Artigo 7.º**

##### **Obtenção da Formação Adequada**

1. Todos os associados Dirigentes devem procurar obter a formação adequada para o cargo que exercem ou são chamados a exercer (Art.º 26º do R.G.).
2. Esta formação deve ser obtida em tempo útil, isto é, tão logo a Associação ponha à sua disposição a formação adequada, idealmente no primeiro ano de desempenho das suas novas funções.
3. Salvaguardam-se motivos pessoais imprevistos e atendíveis.

#### **Artigo 8.º**

##### **Separação entre Formação e Responsabilidade**

1. A responsabilidade decorrente do exercício de um cargo é independente do facto de quem o exerce possuir ou não a formação adequada para ele.
2. Nenhum associado Dirigente pode ser impedido de se candidatar a um cargo electivo com base em alegada falta ou insuficiência de formação adequada para esse cargo.
3. Nenhum associado Dirigente pode ser impedido de assumir um cargo com base em alegada falta ou insuficiência de formação adequada para esse cargo, salvo nos casos expressamente contemplados nestas Normas.
4. Em caso algum pode ser alegada a falta ou insuficiência de formação adequada como salvaguarda ou atenuante da responsabilidade de um associado Dirigente no exercício do cargo em que se encontra nomeado, e bem assim dos Dirigentes ou órgãos que superintendem a sua acção, para fins disciplinares ou outros.

#### **Artigo 9.º**

##### **Correspondência entre Cargos e Formação a eles Adequada**

A correspondência entre os diversos cargos existentes e as acções de formação a eles adequadas é a seguinte:

- Instrutores e Chefes Adjuntos de Unidade – CIP (obrigatório), CAP (aconselhável).
- Chefes de Unidade - CAP correspondente à secção que animam e, se possível, APF.
- Chefes de Agrupamento e Chefes Adjuntos de Agrupamento - CAL e, se possível, APF.
- Responsáveis das áreas Administrativa ou Financeira – GAF.
- Membros da Junta Central, Juntas Regionais ou Juntas de Núcleo, excepto Assistentes - CAR.
- Chefes de Departamento ou Centro de Formação, a nível nacional, regional ou de núcleo - CDF.
- Assistentes de Agrupamento - APF e, se possível, CAL.
- Assistentes Regionais - APF e, se possível, CAR.
- Dirigentes exercendo funções de formadores - conforme as funções, CAF ou CDF.
- Dirigentes marítimos – módulos complementares, conforme as funções.

**Artigo 10.º****Sistema de Formação de Dirigentes**

1. O Sistema de Formação de Dirigentes é um conjunto interdependente de meios, pessoas, processos, modelos e acções que visa preparar os responsáveis adultos para o eficaz desempenho das suas funções no cumprimento da Missão do Escutismo e para a sua valorização pessoal. Este Sistema engloba toda a Formação de adultos nas suas diferentes fases: concepção, planeamento, organização, realização, avaliação e controlo.
2. O Sistema de Formação de Dirigentes pode ser descrito, nas partes que o constituem, como se segue:
  - órgãos e estruturas responsáveis;
  - conteúdos a transmitir;
  - acções de formação;
  - pessoas intervenientes;
  - instrumentos da formação;
  - modelos conceptuais;
  - centros de formação;
  - administração financeira;
  - dispositivos de controlo e avaliação.

**Artigo 11.º****Responsabilidades da Formação**

As responsabilidades relativas à Formação de Dirigentes - isto é, as tarefas do Sistema de Formação - podem apresentar-se agrupadas nas seguintes áreas:

1. A aprovação de normas regulamentares gerais sobre a formação.
2. A concepção das acções de formação, incluindo:
  - a) a definição das finalidades, dos objectivos e dos conteúdos genéricos e específicos;
  - b) a selecção, elaboração e aperfeiçoamento dos métodos e dos auxiliares didácticos;
  - c) a definição dos participantes, regras de admissão, perfil de entrada e estudo prévio;
  - d) a definição do processo de avaliação.
3. O planeamento da formação para uma fracção ou para a totalidade da Associação, e para um determinado período, incluindo:
  - a) o diagnóstico das necessidades quantitativas de formação;
  - b) o diagnóstico das necessidades qualitativas de formação;
  - c) a identificação, angariação e desenvolvimento dos recursos necessários: meios humanos e financeiros, equipamento, infra-estruturas.
4. A organização das acções de formação, incluindo:
  - a) a efectiva selecção dos participantes e comunicações com os mesmos;
  - b) a selecção dos locais de realização, transportes e recursos externos disponíveis, a utilizar ou a valorizar;
  - c) a constituição das equipas encarregadas de as dirigir, o recrutamento e a preparação de auxiliares;
  - d) a administração financeira;
  - e) a produção e concretização de documentação necessária;
  - f) a preparação e concentração dos materiais e equipamentos necessários;
  - g) os ajustamentos e adaptações a introduzir nos conteúdos e métodos, tendo em conta as circunstâncias de realização (realidade local, participantes, recursos disponíveis, etc.);
  - h) a elaboração de um programa detalhado das sessões, tendo em conta essas mesmas circunstâncias.
5. A realização das acções de formação, incluindo:
  - a) a animação das sessões que a integram;
  - b) o funcionamento harmonioso da equipa que a dirige;
  - c) a direcção dos auxiliares recrutados para o efeito;
  - d) a utilização dos equipamentos e infra-estruturas;
  - e) a gestão de transportes;
  - f) a gestão das comunicações com os participantes, antes, entre e após as sessões que a integram.
6. O financiamento da formação.

7. O controlo e avaliação da formação, incluindo:
  - a) a homologação das acções de formação;
  - b) a certificação das participações;
  - c) as qualificações a atribuir aos participantes e seu registo;
  - d) a gestão dos símbolos de qualificação protegidos (Insígnia de Madeira);
  - e) o acompanhamento do cumprimento dos Planos de Formação;
  - f) o acompanhamento da execução dos Programas de Formação;
  - g) a preparação de estatísticas e relatórios sobre o estado da Formação de Dirigentes;
  - h) a compilação dos dados sobre o estado da Formação de Dirigentes necessários ao seu planeamento.

**CAPÍTULO II****Órgãos Responsáveis pela Formação, Estruturas deles Dependentes****Artigo 12.º****Órgãos Responsáveis pela Formação**

Os órgãos responsáveis pela Formação de Dirigentes, com competência em uma ou mais das diferentes áreas de responsabilidade, são os seguintes:

- a) o Conselho Nacional;
- b) os Conselhos Regionais;
- c) os Conselhos de Núcleo;
- d) os Conselhos de Agrupamento;
- e) a Junta Central;
- f) as Juntas Regionais;
- g) as Juntas de Núcleo;
- h) as Direcções de Agrupamento.

**Artigo 13.º****Competências do Conselho Nacional**

De acordo com o Regulamento Geral, compete ao Conselho Nacional o debate e a aprovação de políticas globais e planos no domínio da formação apresentados pela Junta Central.

**Artigo 14.º****Competências dos Conselhos Regionais**

Compete aos Conselhos Regionais:

- a) a aprovação de Plano de Acção e Orçamento para a formação;
- b) a aprovação de Relatório e Contas da formação;
- c) a aprovação de normas internas das respectivas Regiões, no domínio da Formação de Dirigentes.

**Artigo 15.º****Competências dos Conselhos de Núcleo**

Compete aos Conselhos de Núcleo:

- a) a aprovação de Plano de Acção e Orçamento para a formação;
- b) a aprovação de Relatório e Contas da formação;
- c) exercer na sua área e no domínio da formação as competências que lhe forem delegadas pelo Conselho Regional.

**Artigo 16.º****Competências dos Conselhos de Agrupamento**

Compete aos Conselhos de Agrupamento a aprovação de estratégias de formação para os seus Dirigentes, integradas na orientação estratégica global e plano de acção dos respectivos Agrupamentos.

### **Artigo 17.º** **Competências da Junta Central**

Compete à Junta Central:

- a) a aprovação das Normas para a Formação de Dirigentes e determinações a elas subordinadas;
- b) a elaboração da Política Nacional de Formação;
- c) o planeamento e a organização da formação de Dirigentes à escala nacional;
- d) a gestão do Quadro Nacional de Formadores;
- e) a concepção (como definido no Art.º 11º) de todas as acções de formação internas definidas nos artigos 32º a 35º destas Normas;
- f) a organização, realização, financiamento, controlo e avaliação de acções de formação de sua concepção, podendo delegar esta competência nos termos previstos nestas Normas;
- g) o controlo do exercício das competências delegadas;
- h) a homologação das acções de formação cuja concepção seja da sua competência;
- i) a qualificação dos formandos e atribuição da insígnia respectiva, quando aplicável;
- j) a elaboração de relatório e contas da sua acção na formação de Dirigentes;
- k) a elaboração do relatório de síntese da formação regional previsto no Art.º 72º.

### **Artigo 18.º** **Competências das Juntas Regionais**

Compete às Juntas Regionais:

- a) o planeamento e a organização da Formação de Dirigentes à escala das respectivas Regiões, de harmonia com as políticas e planos elaborados pelos órgãos superiores;
- b) a concepção (como definido no Art.º 11º) de acções de formação não previstas nestas Normas e que verifique serem de grande interesse para a prossecução dos objectivos estratégicos aprovados pelo respectivo Conselho Regional;
- c) a organização, realização, financiamento, controlo e avaliação de acções de formação, de sua concepção ou cuja competência lhes tenha sido delegada pela Junta Central; esta competência pode ser delegada nos termos previstos nestas Normas;
- d) o controlo do exercício das competências delegadas;
- e) a elaboração de relatório e contas da sua acção na formação de Dirigentes;
- f) associarem-se e cooperarem entre si no âmbito da formação e dentro do limite das suas competências, segundo termos acordados e definidos em protocolo escrito.

### **Artigo 19.º** **Competências das Juntas de Núcleo**

Compete às Juntas de Núcleo:

- a) o planeamento e a organização da Formação de Dirigentes à escala dos respectivos Núcleos, de harmonia com as políticas e planos elaborados pelos órgãos superiores;
- b) a organização, realização, financiamento, controlo e avaliação de acções de formação cuja competência lhes tenha sido delegada pela Junta Regional respectiva;
- c) a elaboração de relatório e contas da sua acção na formação de Dirigentes.

### **Artigo 20.º** **Competências das Direcções de Agrupamento**

Compete às Direcções de Agrupamento:

- a) a análise das acções de formação de Dirigentes disponíveis, de acordo com os Programas de

actividades nacional, regional e de núcleo, divulgando-os à sua chefia;

- b) fazer chegar à Junta de que dependem as previsões de necessidades de Formação para os anos imediatos;
- c) co-financiar a formação dos Dirigentes, na medida das possibilidades do Agrupamento e do interesse da mesma para a sua acção como educador;
- d) incentivar e apoiar o mais possível a participação dos Dirigentes em acções de formação;
- e) designar tutores de formação, de acordo com o formando e o Director da acção de formação;
- f) apoiar os períodos de prática supervisionada no Agrupamento e a actuação do tutor.

### **Artigo 21.º** **Comité Nacional de Recursos Adultos**

1. O Comité Nacional de Recursos Adultos é um órgão consultivo da Junta Central. Reúne com uma periodicidade mínima de duas vezes por ano, por convocatória da Secretaria Nacional de Recursos Adultos e sob sua presidência.
2. Tem por finalidade emitir pareceres sobre todas as matérias relacionadas com a gestão dos recursos adultos da Associação que lhe sejam submetidas, bem como:
  - a) facilitar a articulação e a colaboração entre as Regiões na gestão dos recursos adultos;
  - b) pronunciar-se sobre a gestão do Quadro Nacional de Formadores;
  - c) colaborar na elaboração e implementação dos Planos nacionais Anual e Trienal referentes aos Recursos Adultos;
  - d) apresentar propostas à Junta Central e/ou ao Conselho Nacional (de acordo com as competências respectivas) no domínio da gestão dos Recursos Adultos da Associação.
3. A sua composição é a seguinte:
  - a) Membros da Secretaria Nacional de Recursos Adultos;
  - b) Membros titulares da Junta Central ou seus Adjuntos;
  - c) Secretários Regionais de Recursos Adultos e/ou Formação ou seus Adjuntos;
  - d) Directores dos Centros Nacionais de Formação ou seus representantes;
  - e) Gestores das Equipas de Projecto da área dos Recursos Adultos (apenas na discussão dos assuntos para as quais foram constituídas);
  - f) Convidados até um máximo de 6, podendo ser propostos à Secretaria Nacional de Recursos Adultos por qualquer membro participante no Comité, tendo em conta os assuntos em discussão (podem ser elementos não Dirigentes).

### **Artigo 22.º** **Quadro Nacional de Formadores**

1. O Quadro Nacional de Formadores é a estrutura nacional em que se organiza o corpo de Formadores qualificados da Associação.
2. A Junta Central coloca os Formadores ao serviço das Regiões onde estão recenseados, com o acordo de ambos, podendo manter alguns no serviço nacional.
3. As Juntas Regionais podem colocar os Formadores ao seu serviço, no todo ou em parte, ao serviço dos seus Núcleos quando tenham delegado nestes competências de formação.
4. Enquanto membro do Quadro Nacional de Formadores, todo e qualquer Formador pode ser chamado pela Junta Central a encarregar-se de missões pontuais, designadamente no âmbito de Equipas de Formação ou de Equipas de Projecto.
5. A gestão do Quadro Nacional de Formadores é da competência da Junta Central, com o conselho do Comité Nacional de Recursos Adultos.

### **Artigo 23.º** **Departamentos de Formação**

1. A Junta Central e as Juntas Regionais (e as Juntas de Núcleo, sempre que tal se justifique), devem criar na respectiva dependência Departamentos de Formação ou equivalentes, com a missão de executarem as suas competências no domínio da Formação de Dirigentes.
2. Os Departamentos de Formação ou seus equivalentes dependem funcionalmente do Secretário responsável pelo pelouro dos Recursos Adultos ou Formação.
3. Os Departamentos de Formação devem ser maioritariamente constituídos por Formadores qualificados; recomenda-se que o Chefe de Departamento seja um Director de Formação.
4. A organização dos Departamentos de Formação ou seus equivalentes é da competência exclusiva das Juntas de que dependem.

### **Artigo 24.º** **Equipas de Formadores**

1. Os Formadores podem constituir-se em Equipas de Formação e em Equipas de Projecto.
2. As Equipas de Formação são estruturas constituídas por um período limitado, com a missão de organizarem e realizarem acções de formação, por incumbência de uma Junta ou de um Departamento de Formação.
3. As Equipas de Formação são compostas por Formadores qualificados e por Auxiliares, em proporções apropriadas a cada ocasião de formação e que poderão ser objecto de regulamentação; a direcção de uma Equipa de Formação, exercida por um "Director de Curso" será obrigatoriamente confiada a:
  - a) um Director de Formação, no caso do CAR, do CAF e do CDF;
  - b) um Formador ou um Director de Formação, em todas as outras acções de formação.
4. As Equipas de Projecto são estruturas constituídas por um período limitado, com a missão de levarem a cabo missões de pesquisas e de elaborarem estudos no domínio da Formação de Dirigentes, por incumbência da Junta Central, das Juntas Regionais ou de Núcleo, e sob a supervisão dos respectivos Departamentos de Formação.
5. As Equipas de Projecto são compostas por Formadores qualificados e, eventualmente, por assessores técnicos especializados nos domínios em estudo.

## **CAPÍTULO III** **Conteúdos da Formação de Dirigentes**

### **Artigo 25.º** **Conteúdos Fixos e Conteúdos Opcionais**

1. A escolha e combinação dos conteúdos de uma dada acção de formação devem ser objecto de constante actualização e modernização e permitir a cobertura total da função a que se destina, ao nível do saber, do saber fazer e do saber estar. Devem ainda evitar a padronização excessiva, tendo em conta a necessidade de facilitar a adaptação às diferentes realidades regionais e locais, tirando o maior partido possível das potencialidades e recursos do local e das circunstâncias em que a formação é levada a cabo.  
Com esta finalidade, os conteúdos de formação de uma dada acção de formação dividem-se em:
  - a) Conteúdos fixos, que se caracterizam por:
    - ser relevantes para o cargo em causa, independentemente do local e das circunstâncias em que este é exercido;
    - constituir o núcleo padrão da ocasião de formação, independentemente do local e das circunstâncias em que esta tem lugar.

- b) Conteúdos opcionais, que se caracterizam por:
    - ser susceptíveis de permitir um ajustamento mais perfeito da formação às particularidades decorrentes de local e das circunstâncias em que o cargo é exercido;
    - constituir uma margem de variação e de adaptação da ocasião de formação ao local e às circunstâncias em que tem lugar, para que deles possa tirar o maior partido possível.
2. A selecção dos conteúdos fixos de uma acção de formação é uma componente da sua concepção, logo da responsabilidade do órgão que a concebe. A selecção dos conteúdos opcionais de uma acção de formação, enquanto instrumento da sua adaptação a uma realidade particular, pode ser considerada uma componente da sua organização; como tal, é sempre da competência do órgão que detém a respectiva responsabilidade de organização.
  3. O tempo dedicado aos conteúdos opcionais não pode ultrapassar 10 % do tempo total da acção; exceptuam-se as acções de formação em cuja concepção se determine explicitamente outros valores.

### **Artigo 26.º** **Formação na e para a Fé**

1. Sendo o CNE um movimento da Igreja Católica, a formação cristã é uma componente imperativa da Formação de Dirigentes e os conteúdos por ela exigidos devem fazer parte de todas as acções de formação, tendo em conta as características dos cargos a que estas correspondem.
2. Os conteúdos referidos no número anterior desdobram-se em dois níveis:
  - a) o nível de formação pessoal do associado Dirigente, isto é, do desenvolvimento da sua própria Fé;
  - b) o nível metodológico e instrumental, isto é, o dos conteúdos que o habilitam a pôr em prática junto dos jovens e de outros adultos uma pedagogia da Fé e uma animação para a Fé de acordo com as orientações do Movimento.

### **Artigo 27.º** **Conteúdos Especiais**

Todas as acções de formação devem incluir conteúdos relacionados com domínios especiais de acção da Associação (p. Ex.: Escutismo para a Integração, Escutismo Marítimo, Educação Ambiental, Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, Protecção Civil, etc.), em profundidade e extensão adequados à ocasião, podendo variar desde a simples informação e sensibilização até à aquisição de capacidades ou competências concretas de actuação.

## **CAPÍTULO IV** **Acções de Formação de Dirigentes**

### **Artigo 28.º** **Formação Interna e Externa, Formação para o Exterior**

1. Acções de Formação Internas são todas as ocasiões de Formação de Dirigentes asseguradas pela Associação para benefício dos seus associados, com ou sem a participação de entidades estranhas à Associação mas sempre sob responsabilidade do Corpo Nacional de Escutas.
2. Acções de Formação Externas são todas as ocasiões de formação da responsabilidade de entidades estranhas à Associação, às quais esta recorre para fins de Formação de Dirigentes, em benefício dos seus associados. Estas entidades podem ser ou integrar Associações Escutistas.
3. Formação para o Exterior é toda e qualquer prestação de serviços de Formação por parte do Corpo Nacional de Escutas a entidades estranhas à Associação, no domínio da concepção, planeamento, organização, realização,

controlo e avaliação de acções de formação, ou de uma parte destas tarefas.

### Artigo 29.º

#### Prestação de Serviços de Formação ao Exterior

1. A Junta Central e as Juntas Regionais e de Núcleo têm competência para prestar serviços de formação a entidades de nível correspondente ao seu, dentro da sua área territorial, quando estas lho solicitarem e sempre que tiverem idoneidade e capacidade para tal.
2. A prestação de serviços de formação ao exterior pode ser limitada ou condicionada por planos de formação nacionais ou regionais, que indiquem a oportunidade dessa prestação e as prioridades a que deve obedecer, em termos de entidades a contemplar ou outros.
3. A prestação de serviços de formação ao exterior implica o cumprimento de todas as disposições e normas legais em vigor para a actividade de formação em geral e para a essa acção específica em particular.
4. A aceitação da prestação de serviços de formação ao exterior carece sempre de autorização prévia da Junta Central, que a poderá negar apresentando justificação escrita. A falta de resposta no prazo de trinta dias após a entrada do pedido considera-se como autorização.
5. Em caso algum a prestação de serviços de Formação ao exterior pode ser remunerada.
6. Tanto a Junta Central como as Juntas Regionais e de Núcleo não podem, em circunstâncias alguma, aceitar responsabilizar-se por qualquer forma de qualificação dos participantes em acções de formação em que tenham intervindo no quadro da prestação de serviços ao exterior.

### Artigo 30.º

#### Modalidades de Formação

1. São os tipos de formação determinados e diferenciados pelas características específicas das populações-alvo, pela natureza dos objectivos de aprendizagem e pelos respectivos reflexos nas fórmulas organizativas, nas estruturas curriculares, nas metodologias pedagógicas, nos recursos envolvidos e durações das acções.
2. Podem distinguir-se as seguintes modalidades de formação:
  - a) Formação Inicial, que visa a aquisição de capacidades adequadas para o exercício de um determinado cargo;
  - b) Formação Contínua, levada a cabo ao longo do período activo do indivíduo no desempenho de um ou mais cargos, compreendendo o seguinte conjunto de modalidades de formação:
  - c) Formação de Qualificação, visando a aquisição de capacidades adequadas para o desempenho de um determinado cargo ou função;
  - d) Formação de Aperfeiçoamento, visando melhorar e complementar as competências previamente adquiridas no desempenho de um determinado cargo;
  - e) Formação de Especialização, visando a aquisição de saberes numa dada área ou função específicas, pressupondo a existência de uma qualificação anterior;
  - f) Formação de Reciclagem ou Actualização, visando a actualização ou reacquirição dos conhecimentos, perícias ou atitudes, no desempenho de um cargo, devido aos progressos e evoluções no domínio das técnicas, metodologias e procedimentos ou a um abaixamento dos Padrões Qualitativos de Desempenho.

### Artigo 31.º

#### Formas de Organização da Formação

- a) Formação Presencial, em que o contexto de aprendizagem suspende a actividade inerente ao desempenho de funções, promovendo a interacção permanente entre formando/formador e privilegiando o grupo pedagógico enquanto elemento facilitador de aprendizagens;

- b) Formação em Contexto de Trabalho, desenvolvida no local de trabalho, ou em ambiente que reproduza com rigor a dinâmica do desempenho, recorrendo-se a métodos centrados na simulação e treino sob supervisão;
- c) Formação em Alternância, em que se alternam sequências de formação ministradas no centro ou instituição de formação com sequências de formação realizadas em contexto de trabalho;
- d) Formação a Distância, caracterizada pela flexibilidade temporal e espacial, com reduzida intervenção presencial do formador.

### Artigo 32.º

#### Áreas da Formação Interna

As acções de formação internas agrupam-se segundo as seguintes áreas de formação:

- a) Formação de Educadores, dirigida àqueles que têm por missão a animação directa das unidades em que se integram os jovens;
- b) Formação Institucional, dirigida àqueles que têm por missão a dinamização e a coordenação dos Dirigentes e a gestão da Associação;
- c) Formação de Formadores, dirigida àqueles que têm por missão a formação de adultos;
- d) Formação Específica, dirigida a todos os adultos com o fim de lhes proporcionar formação especializada complementar, em maior profundidade ou em temas não abrangidos pelas outras áreas de formação (p. Ex.: Socorrismo, Educação Ambiental, Animação e Pedagogia da Fé, Introdução ao Escutismo, Avaliação da Formação, Formação Marítima, Topografia e Orientação e outros).

### Artigo 33.º

#### Formação de Educadores

A Formação de Educadores compreende as seguintes acções de formação:

- a) Curso de Iniciação Pedagógica, adiante designado pela sigla CIP;
- b) Cursos de Aprofundamento Pedagógico, adiante designado pela sigla CAP. Este curso apresenta-se em quatro variantes, pois é adaptado segundo as idades dos jovens nas quatro Secções em que se organiza a Associação, assumindo então as siglas CAP I, CAP II, CAP III ou CAP IV consoante se destina a, respectivamente, Aquelás, Chefes de Exploradores / Moços, Chefes de Pioneiros / Marinheiros ou Chefes de Clã / Comunidade.

### Artigo 34.º

#### Formação Institucional

A Formação Institucional compreende as acções de formação abaixo discriminadas:

- a) Curso de Animação Local, adiante designado pela sigla CAL;
- b) Curso de Gestão Administrativa e Financeira, adiante designado pela sigla GAF;
- c) Cursos de Animadores Regionais, adiante designado pela sigla CAR.

### Artigo 35.º

#### Formação de Formadores

A Formação de Formadores compreende as acções de formação:

- a) Curso de Animadores da Formação, adiante designado pela sigla CAF;
- b) Curso Complementar de Formação, adiante designado pela sigla CCF;
- c) Curso de Directores de Formação, adiante designado pela sigla CDF.

### **Artigo 36.º** **Formação Específica**

1. A criação das acções de formação específica (vulgarmente designadas por "Cursos Especializados" ou "Monográficos") é da competência da Junta Central.
2. A criação de novas acções de formação específica faz-se por publicação em Actos Oficiais de documento, a anexar a estas Normas, com a concepção e normas de organização, realização e avaliação de cada curso.
3. As Juntas Regionais podem propor à Junta Central a adopção de uma ou mais das acções de formação previstas no Art.º 18º b); se a concepção proposta merecer a aprovação da Junta Central, essas acções de formação seguem o processo descrito no número anterior, passando a vigorar a nível nacional.
4. Sempre que tal se justifique, a Junta Central pode homologar uma ou mais acções de formação externas como equivalente a uma determinada acção de formação específica.
5. São desta área, entre outras a criar, as acções de formação seguintes:
  - a) Curso de Animação e Pedagogia da Fé - CAPF;
  - b) Curso de Introdução ao Escutismo - CI;
  - c) Curso de Avaliação da Formação;
  - d) Curso de Gestão da Formação
  - e) Curso de Formação de Auxiliares de Formação;
6. Dada a especificidade do Escutismo Marítimo, só poderão desempenhar funções como Dirigente marítimo, Dirigentes do CNE que tenham frequência com aproveitamento em módulos complementares ao CIP ou CAP conforme aplicável.

### **Artigo 37.º** **Curso de Introdução ao Escutismo (CI)**

1. Destinatários: Destina-se a adultos empenhados numa vivência de Igreja, exteriores ao Movimento Escutista, que solicitem o seu ingresso ou o queiram conhecer. Os participantes devem ter pelo menos 18 anos de idade.
2. Finalidades: Pretende sensibilizar os seus participantes atraindo-os para o Movimento, dando-lhes uma visão geral do escutismo de hoje e da sua realidade internacional, nacional e regional, bem como iniciá-los nas grandes linhas da pedagogia, simbólica e linguagem próprias do Escutismo. Visa ainda esclarecer quanto às exigências em termos pessoais ao nível da postura, exemplo, testemunho, da disponibilidade física e interior, no sentido de os ajudar a, de uma forma consciente, optarem ou não pelo escutismo.
3. Responsabilidades:
  - a) de concepção: a concepção do CI é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
  - b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### **Artigo 38.º** **Curso de Iniciação Pedagógica (CIP)**

1. Destinatários: Destina-se a todos aqueles que são chamados a ser dirigentes do CNE. Aos não associados é exigido a frequência prévia do CI.
2. Finalidades: Pretende preparar candidatos a Dirigentes capazes de explicar qual a Missão do Corpo Nacional de Escutas, quais os seus Valores e o seu Método e organizar e animar actividades de curta duração de uma Unidade, para um grupo de jovens de dimensão pelo menos idêntica à de dois Bandos, Patrulhas ou Equipas, segundo as linhas

traçadas pela sua Equipa de Animação e sob a responsabilidade do Chefe de Unidade.

3. Responsabilidades:
  - a) de concepção: a concepção do CIP é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
  - b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### **Artigo 39.º** **Cursos de Aprofundamento Pedagógico (CAP)**

1. Destinatários: Os CAP destinam-se a todos os Dirigentes, com experiência na respectiva Secção, que são chamados pelo Chefe de Agrupamento a exercer funções de Chefes de Unidade.
2. Finalidades: Os CAP procuram preparar para a animação de uma Unidade de uma dada secção, constituindo ocasiões de especialização nos métodos particulares de cada secção: existe pois um CAP para cada uma das quatro secções.  
Para cada secção, o CAP visa proporcionar aos Chefes de Unidade os conhecimentos, as aptidões de planeamento, de organização e de realização, e as atitudes que lhes permitam gerir a vida da Unidade, estimular o progresso individual de cada jovem, adoptar uma relação educativa correcta – ou seja, fazer viver a fundo a Metodologia Educativa do Corpo Nacional de Escutas para essa Secção (Lei e Promessa, mística, Sistema de Patrulhas, Sistema de Progresso, actividades típicas, modalidades de coeducação, etc.) – de modo a atingir os objectivos educativos da Associação.
3. Responsabilidades:
  - a) de concepção: a concepção do CAP é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
  - b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### **Artigo 40.º** **Curso de Gestão Administrativa e Financeira (GAF)**

1. Destinatários: O GAF destina-se a todos aqueles que são chamados a exercer funções de gestão administrativa e financeira, nos Agrupamentos, Juntas de Núcleo, Juntas Regionais e Junta Central.
2. Finalidades: O GAF visa familiarizar os seus destinatários com métodos modernos no domínio da gestão e administração da Associação, a todos os níveis, e habilitá-los a executar eficazmente as tarefas administrativas correntes, tal como são enumeradas e descritas no Manual Administrativo e Financeiro da Associação, e de acordo com os processos nele preconizados.  
O GAF deve, igualmente, contribuir para o aprofundamento da compreensão do papel do responsável adulto e da sua aptidão para a animação eficaz de uma equipa de adultos, por parte do dirigente chamado a exercer aquelas funções.
3. Responsabilidades:
  - a) de concepção: a concepção do GAF é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;

- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### Artigo 41.º

#### Curso de Animação Local (CAL)

1. Destinatários: O CAL destina-se a todos aqueles que são chamados a desempenhar uma missão de animação global das comunidades educativas locais do Movimento - os Agrupamentos, nomeadamente os Chefes, Chefes Adjuntos e Assistentes de Agrupamento.
2. Descrição e Fins: Destina-se a formar Dirigentes para exercerem a função de Chefes de Agrupamento. Pretende-se que adquiram competências nas áreas do Saber, Saber Fazer e Saberes Sociais e Relacionais para que, com eficácia e objectividade, implementem e desenvolvam o projecto educativo do Escutismo na comunidade onde o Agrupamento está inserido.
3. Responsabilidades:
- a) de concepção: a concepção do CAL é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### Artigo 42.º

#### Curso de Animação e Pedagogia da Fé

1. Destinatários: O APF destina-se a todos aqueles que são chamados a exercer uma missão de animação para a Fé e a estimular o seu desenvolvimento no conjunto dos associados; são seus destinatários todos os Dirigentes, em especial os Assistentes, e os que trabalham nos Agrupamentos.
2. Finalidades: O APF visa desenvolver nos seus destinatários os conhecimentos, as aptidões e as atitudes que lhes permitam actuar esclarecida e eficazmente no domínio da animação para a Fé e da pedagogia da Fé junto das comunidades Escutistas, quer directamente junto dos jovens, quer por intermédio dos seus animadores.
3. Responsabilidades:
- a) de concepção: a concepção do APF é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central, que as pode delegar nas Juntas Regionais, e estas nas Juntas de Núcleo.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação, por forma a que ao delegar a sua execução possa garantir uniformidade, homologar os cursos realizados como sendo idênticos aos seus e validar os seus resultados.

### Artigo 43.º

#### Curso de Animadores Regionais (CAR)

1. Destinatários: O CAR destina-se a todos aqueles que são chamados a exercer funções de animação sobre um determinado território, a nível nacional, regional ou de núcleo, quer sejam titulares eleitos quer sejam nomeados.

2. Finalidades: As suas finalidades são analisar a missão estratégica dos seus destinatários, dar-lhes conhecimentos e ferramentas para formular estratégias, que lhes permitam gerir o conjunto de operações pelas quais são responsáveis, ensinar a dinamizar e coordenar o conjunto de pessoas que lideram, a gerir a informação e os recursos.
3. Responsabilidades:
- a) de concepção: a concepção do CAR é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador; dada a variedade dos tipos de destinatários do CAR, este pode ser concebido numa multiplicidade de formas em função do tipo de destinatários a formar;
- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação.

### Artigo 44.º

#### Curso de Animadores da Formação (CAF)

1. Destinatários: O CAF destina-se a todos aqueles que são chamados a exercer funções de Formadores de adultos.
2. Finalidades: O CAF constitui o primeiro grau da formação de Formadores. Visa preparar pessoas capazes de organizar, realizar e avaliar uma ocasião de formação concebida previamente, de uma forma integrada e coordenada com o todo associativo; capazes de conceber, organizar, realizar e avaliar uma acção de formação de acordo com finalidades dadas; aptas a usar as diversas modalidades de formação previstas nestas Normas. No CAF a ênfase é colocada nos meios e métodos de formação (o "como" da Formação), privilegiando os conhecimentos, aptidões e atitudes que confirmam competência para o desempenho da missão de Formador.
3. Responsabilidades:
- a) de concepção: a concepção do CAF é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação.

### Artigo 45.º

#### Curso Complementar de Formação (CCF)

1. Destinatários: O CCF destina-se a todos aqueles que, querendo exercer funções de Formadores de adultos no CNE, possuam habilitação como Formadores obtida no exterior da Associação, bem como àqueles que tendo obtido qualificação num CAF, estão inactivos como formadores há mais de três anos.
2. Finalidades: O CCF visa actualizar conhecimentos de Formação, bem como completar a formação de Formadores obtida fora da Associação, nomeadamente quanto aos conhecimentos de formação próprios do Escutismo e específicos da cultura da nossa Associação. No CCF a ênfase é colocada nos aspectos específicos do Escutismo, na actualização de conhecimentos, e na adaptação à nossa missão de aptidões e atitudes gerais, buscando conferir competência para o desempenho da missão de Formador de Dirigentes de Escuteiros.
3. Responsabilidades:
- a) de concepção: a concepção do CCF é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
- b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação.

**Artigo 46.º****Curso de Directores de Formação (CDF)**

1. Destinatários: O CDF destina-se a todos os Formadores que são chamados a exercer funções de Directores de Formação.
2. Finalidades: O CDF constitui o segundo e último grau de formação de Formadores.

O CDF visa preparar formadores capazes de planear e gerir o esforço de formação sobre um determinado território (Núcleo, Região, Associação), de dinamizar e coordenar a acção dos formadores presentes nesse território e de conceber acções de formação tendo em atenção essencialmente os seus aspectos teleológicos, isto é, da determinação e da justeza dos fins a atingir com tais acções de formação.

O CDF coloca, pois, maior ênfase no «o quê» e no «porquê» da Formação, em detrimento do «como», já abordado no CAF.

3. Responsabilidades:
  - a) de concepção: a concepção do CDF é da competência da Junta Central constituído em Manual do Formador;
  - b) de organização, realização, controlo e avaliação: são da competência da Junta Central.
4. Homologação: A Junta Central elaborará um Manual do Curso, com a concepção do mesmo e as normas e directivas a seguir na sua organização, realização, controlo e avaliação.

**CAPÍTULO V****Pessoas Intervenientes****Artigo 47.º****Categorias de Pessoas Intervenientes**

As pessoas intervenientes na Formação de Dirigentes são:

- a) os sujeitos da formação, correntemente designados por “formandos”;
- b) os agentes da formação.

**Artigo 48.º****Funções dos Agentes da Formação**

Os agentes da formação repartem-se pelas seguintes funções:

- a) Directores de Formação: formadores predominantemente responsáveis pelo planeamento da formação e pela concepção de acções de formação, e bem assim pela organização e realização dos CAR, CAF e CDF; têm como qualificação a frequência com aproveitamento de um CDF;
- b) Formadores: associados Dirigentes chamados a executar responsabilidades de formação, por incumbência dos órgãos detentores dessas responsabilidades; são predominantemente responsáveis pela organização e realização de acções de formação; têm como qualificação a frequência com aproveitamento de um CAF, ou a sua equivalência nos termos destas Normas;
- c) Auxiliares de Formação: indivíduos chamados a desempenhar funções auxiliares específicas no domínio da Formação, sob a supervisão dos Directores das acções de formação; não carecem de qualificação específica.

**Artigo 49.º****Tutores**

1. Tutor de Formação é o adulto especialmente designado para acompanhar, orientar e apoiar o formando no seu processo de formação.
2. Tem por requisitos:
  - a) actuar na mesma estrutura em que vai actuar o recém admitido, ou tão próximo dela quanto possível; idealmente deve ser o adulto a quem o recrutado vai reportar;

- b) ter maior conhecimento e vivência do Movimento Escutista;
  - c) ter preferencialmente maior experiência de vida e maturidade;
  - d) ter formação idêntica à que vai assessorar.
3. O tutor pessoal de formação é designado pelo órgão que desenvolveu o processo de recrutamento e no qual o formando pretende actuar. A sua escolha precede o início da formação e é feita com o acordo do formando e da Direcção do curso.
  4. Não existindo no órgão onde o adulto irá actuar alguém qualificado para actuar como tutor, o nível deverá solicitar ao nível acima que designe um tutor devidamente qualificado.
  5. O trabalho de acompanhamento realizado pelo tutor consiste em:
    - a) supervisionar a sua participação no processo de formação;
    - b) incentivá-lo a participar em acções de formação que contribuam para atingir ou complementar a capacitação prevista para os que concluem o respectivo nível de formação;
    - c) realizar as acções de supervisão e acompanhamento previstas durante o desempenho das suas funções;
    - d) homologar os resultados satisfatórios alcançados pelo formando, informando a Direcção do curso;
    - e) incentivar o formando a investir na sua formação (PIF), de forma a contribuir para um seu melhor desempenho.
  6. Para que possa realizar o seu trabalho com eficiência, nenhum adulto deve assumir o encargo de actuar como tutor de mais do que três adultos ao mesmo tempo.

**Artigo 50.º****Exigência geral do CIP**

1. A qualificação no Curso de Iniciação Pedagógica (CIP) constitui condição necessária para a admissão à categoria de associado Dirigente.
2. Exceptuam-se do anterior os Assistentes, quando constituídos em Dirigentes, devendo frequentá-lo caso optem por fazer a Promessa de Dirigente.

**Artigo 51.º****Crítérios de Selecção e Admissão de Participantes**

1. A definição e publicação dos critérios de selecção e admissão a cada ocasião de formação é uma componente da concepção dessa ocasião de formação, e como tal é sempre da competência do órgão que detém a respectiva responsabilidade de concepção.
2. A efectiva aplicação desses critérios é uma componente da organização da ocasião de formação em causa, e como tal é sempre da competência do órgão que detém a respectiva responsabilidade de organização.
3. A definição dos critérios de selecção e admissão a uma ocasião de formação deve ser feita com a flexibilidade suficiente para que a entidade organizadora possa adaptar tais critérios, dentro de certos limites, às circunstâncias particulares em que essa ocasião de formação terá lugar.

**CAPÍTULO VI****Instrumentos da Formação de Dirigentes****Artigo 52.º****Instrumentos de Formação**

1. Designam-se instrumentos de formação todos os instrumentos que permitem facilitar, enquadrar e organizar de forma articulada e coerente o esforço de Formação de Dirigentes, tendo em vista a sua máxima eficácia e rentabilidade.
2. Os principais instrumentos de formação são os seguintes:

- a) A Política de Formação;
- b) Os Planos de Formação;
- c) Os Programas de Formação;
- d) Os Manuais de Formação necessários.

### **Artigo 53.º** **Política de Formação**

1. A Política de Formação da Associação é o conjunto de opções através das quais é orientado o esforço de Formação de Dirigentes e a sua articulação com outras políticas sectoriais no âmbito do funcionamento geral da Associação, devendo ser parte integrante da Política de Recursos Adultos; a Política de Formação serve de orientação à elaboração e aplicação das Normas regulamentares que regem a Formação de Dirigentes, e para a elaboração de normas adicionais que completem ou pormenorizem as primeiras.
2. A Política de Formação é elaborada sob a responsabilidade da Junta Central e aprovada pelo Conselho Nacional.

### **Artigo 54.º** **Planos de Formação**

1. Um Plano de Formação é a tradução operacional e orçamental das Políticas, definindo os meios que afecta, num determinado período de tempo, ao desenvolvimento da competência individual e colectiva dos Dirigentes. Permite planear, gerir, avaliar e controlar o esforço de formação de Dirigentes numa determinada área e durante um dado período e deve incluir, entre outros:
  - a) o diagnóstico das necessidades qualitativas e quantitativas, bem como a previsão da sua evolução no prazo a considerar;
  - b) a formulação de objectivos cuja concretização traduz a resposta àquelas necessidades;
  - c) a enumeração das medidas através das quais se procura atingir tais objectivos;
  - d) a angariação, mobilização e atribuição dos recursos necessários à execução dessas medidas;
  - e) a criação de um dispositivo de controlo susceptível de fornecer regularmente informações sobre a sua execução;
  - f) a definição dos agentes, mecanismos, sujeitos, critérios e momentos de avaliação.
2. Os Planos de Formação são elaborados sob a responsabilidade dos órgãos executivos, articulando-se segundo a hierarquia dos níveis da Associação, e têm em conta os Planos elaborados nos níveis superiores. Recomenda-se que sejam trienais e simultâneos com os mandatos de quem os elabora.

### **Artigo 55.º** **Programas de Formação**

Os Programas de Formação decorrem dos Planos e são a sua tradução prática. Devem conter, para um determinado período de tempo:

- a) a inventariação das medidas a tomar ou acções a realizar
- b) a sua calendarização
- c) a afectação de recursos
- d) responsabilidade e prazos de execução
- e) meios de controlo
- f) momentos e agentes de avaliação.

### **Artigo 56.º** **Manual do Formador**

1. O Manual do Formador é o conjunto de documentação de referência da Associação para os seus Formadores.
2. O Manual do Formador é constituído, entre outros, pelas seguintes peças:
  - Normas regulamentares em vigor na Associação no domínio da Formação de Dirigentes;

- regulamentação da Organização Mundial do Movimento Escutista no mesmo domínio, à qual a Associação se encontra vinculada;
  - Política, Plano e Programa nacionais de Formação em vigor;
  - Planos e Programas em vigor na Região e/ou Núcleo do detentor do Manual;
  - Manuais das diversas acções de formação constituintes do Sistema Nacional de Formação;
  - instruções da execução nos domínios da administração e gestão financeira da formação, das qualificações e das homologações, e outros onde tal seja previsto ou se revele útil;
  - catálogos, inventários, contactos, léxicos e listagens afins, dos assuntos que se revelem úteis.
3. A elaboração do Manual do Formador é da responsabilidade da Junta Central – que produzirá as peças de sua competência e divulgará índice actualizado do Manual – e de cada Formador por si mesmo, a quem caberá completar o seu Manual com as peças próprias da sua situação local ou função e outras de seu interesse.

## **CAPÍTULO VII** **Centros de Formação de Dirigentes**

### **Artigo 57.º** **Definição**

1. Os Centros de Formação são instalações de que a Associação se dota com o fim de neles levar a cabo acções de formação e outras operações necessárias à Formação de Dirigentes.
2. Os Centros de Formação podem ser instalações exclusivamente destinadas à Formação, ou integrar-se em complexos utilizados para múltiplos fins, ou ainda, mantendo uma utilização predominante para fins de formação, prestarem-se complementarmente a outras utilizações secundárias.

### **Artigo 58.º** **Características**

1. A concessão da designação de Centro de Formação é da competência da Junta Central.
2. As instalações homologáveis como Centros de Formação devem preencher características e requisitos mínimos, constantes de anexo a estas Normas.

### **Artigo 59.º** **Gestão**

Os Centros de Formação são geridos de acordo com regulamentação da competência do nível orgânico correspondente, de acordo com o disposto em anexo a estas Normas.

### **Artigo 60.º** **Recurso a Instalações Alheias**

1. Para além dos Centros de Formação que lhe são próprios, a Associação pode recorrer para os mesmos fins a instalações alheias, a título gratuito ou oneroso.
2. A responsabilidade pela utilização de instalações nestas condições, incluindo a responsabilidade perante o proprietário e perante terceiros, é uma componente da responsabilidade de organização da formação e como tal pertence à Junta que solicita a cedência de tais instalações.
3. Por razões de qualidade e eficácia da formação, deve procurar-se que as instalações alheias a que a Associação recorre para tais fins possuam características apropriadas para o efeito, preenchendo o conjunto de requisitos mínimos referido no Art.º 57.º.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Administração Financeira da Formação de Dirigentes**

#### **Artigo 61.º** **Contas Próprias**

1. A responsabilidade financeira de uma acção de formação é da entidade promotora.
2. Cada acção deve ter contas próprias, sendo gerida financeiramente por elemento nomeado para o efeito e integrando a Direcção do mesmo. O Orçamento deverá ser feito previamente à abertura de inscrições. Este será aprovado pela entidade organizadora e será do conhecimento do Director do Curso, que ao aceitar esta missão se compromete a cumpri-lo. No final serão apresentadas Contas. Estas são públicas e deverão estar à disposição de quem, justificando, as quiser consultar.
3. Os resultados financeiros, sob a forma de receitas e despesas totais finais, serão integrados nas contas gerais anuais da entidade promotora referentes ao ano em que a acção termina.

#### **Artigo 62.º** **Comparticipação**

1. As receitas de uma ocasião de formação são providas por meio da participação das entidades mais interessadas nos respectivos custos, para além de outras fontes de receita que seja possível angariar.
2. As entidades interessadas numa ocasião de formação e que são chamadas, em princípio, a participar no seu financiamento, são:
  - a) a entidade organizadora;
  - b) os participantes individuais;
  - c) os órgãos de que dependem os participantes individuais, se não coincidirem com a entidade organizadora.

## **CAPÍTULO IX**

### **Avaliação, Controlo e Homologação da Formação de Dirigentes**

#### **Artigo 63.º** **Homologação de Acções de Formação**

1. Toda e qualquer ocasião de formação deve ser organizada e realizada de acordo com as normas, determinações e orientações que constituem a sua concepção e que constam dos anexos a estas Normas e no respectivo Manual, sem prejuízo das possibilidades de adaptação quando aplicável. Nos casos previstos é obrigatória a autorização prévia de realização.
2. A verificação do cumprimento do disposto no número 1 compete à entidade responsável pela concepção dessa acção de formação, que o deverá fazer desde o mais cedo possível e até um mês após entrega do Relatório da mesma; o seu não cumprimento implica a não homologação da acção em causa e a nulidade dos seus efeitos.
3. Respondem pelo cumprimento do disposto no número 1, perante a entidade responsável pela concepção da acção de formação em causa:
  - a) a entidade que a organizar;
  - b) o director da Equipa de Formação que a realizar (Director de Curso).

#### **Artigo 64.º** **Certificação de Participação**

1. A certificação de uma participação é o acto pelo qual se reconhece que um participante frequentou uma acção de

formação, concluídas com aproveitamento as diferentes etapas e modalidades que a compõem.

2. A certificação de participação deve ser objecto de emissão de Certificado apropriado, em impresso oficial do Corpo Nacional de Escutas, de modelo anexo a estas Normas.
3. A responsabilidade de emissão do Certificado de participação numa acção de formação é do director da Equipa de Formação que a realizar (Director de Curso), no prazo de trinta dias após a conclusão do mesmo;
4. O órgão executivo promotor da acção deve publicar nos seus Actos Oficiais uma lista dos participantes certificados.

#### **Artigo 65.º** **Qualificação**

1. A qualificação é o acto pelo qual se reconhece que um participante concluiu com aproveitamento uma acção de formação e, conforme os casos, está habilitado, cumulativamente ou não, a:
  - a) fazer Promessa de Dirigente;
  - b) desempenhar determinado cargo;
  - c) exercer as funções de Formador;
  - d) usar a Insignia de Madeira, nos termos destas Normas e do Código da Insignia de Madeira.
2. A qualificação carece de prévia certificação de participação em acção de formação correspondente, nos termos destas Normas de Formação.
3. São passíveis de qualificação as acções de formação previstas nos artigos 32º a 34º destas Normas;
4. A responsabilidade de qualificação é exclusiva da Junta Central, que a pode delegar nas Juntas Regionais no caso dos CIP; traduz-se pela publicação em Actos Oficiais e pela emissão de Diploma, em impresso oficial do Corpo Nacional de Escutas, de modelo constante do Manual específico dessa acção de formação.
5. O processo de qualificação numa ocasião de formação deverá estar concluído no prazo de noventa dias após o término da mesma.

#### **Artigo 66.º** **Equivalência à Participação**

1. A pertença a uma Equipa de Formação que organiza e realiza uma ocasião de formação, em condições de assiduidade e continuidade que proporcione ao interessado um aproveitamento pelo menos idêntico ao dos participantes, e desde que respeite as qualificações prévias, se exigidas, equivale para todos os efeitos à participação nessa ocasião de formação.
2. Será concedida a qualificação como Formador (equivalência à frequência, com aproveitamento, de um CAF) aos associados que satisfaçam, cumulativamente, as seguintes condições:
  - a) ser Dirigente no activo;
  - b) ter frequentado com aproveitamento um Curso de Formação Pedagógica de Formadores homologado pelo IEFP;
  - c) ter frequentado com aproveitamento um Curso Complementar de Formação;
  - d) desejar integrar o Sistema de Formação de Dirigentes como Formador, assumindo todos os direitos e deveres inerentes à função;
  - e) ter parecer favorável do responsável pelo Departamento de Formação da área onde irá exercer a sua missão.
3. Os procedimentos a seguir para obter a qualificação por equivalência referida no número 2 constituirão anexo a estas Normas.
4. Pode ser concedida Qualificação por equivalência aos participantes em acções de formação organizadas por outras Associações escutistas, desde que as finalidades e conteúdos das mesmas sejam equiparáveis às nossas e tenha havido aproveitamento. Esta equivalência será concedida pelo nível nacional, a pedido do interessado, sendo este pedido feito ao nível no qual está recensado,

acompanhado de certificado de participação, tempos de formação e descrição de conteúdos ou seus equivalentes.

### Artigo 67.º

#### Registo das Certificações e Qualificações

Aos participantes cabe enviar, às suas Juntas Regionais, cópia dos Actos Oficiais onde se registem a sua qualificação em acções de formação, para averbamento nas suas fichas individuais.

### Artigo 68.º

#### Actualização

1. Recomenda-se a actualização dos associados dirigentes, por meio de participação em acções de formação a intervalos regulares.
2. As acções de formação aconselhadas para cada cargo, a título de actualização, bem como os intervalos mínimos e máximos recomendados entre elas, podem constar da descrição do perfil ideal para o desempenho do cargo em questão.

### Artigo 69.º

#### Manutenção da Qualificação como Formador

1. Os Formadores qualificados e Directores de Formação são nomeados para o Quadro Nacional de Formadores, nos termos do Art.º 22º destas Normas, por períodos de três anos.
2. Compete à Junta Central a criação de um esquema de avaliação do desempenho dos Formadores e Directores de Formação, a constituir anexo a estas Normas.
3. Determinam a desqualificação como Formador:
  - a) a cessação das condições prévias exigíveis para a função de Formador;
  - b) o não cumprimento gravoso ou repetido dos seus deveres previstos nas Normas e Regulamentos do Corpo Nacional de Escutas;
  - c) uma Avaliação de Desempenho negativa.
3. A suspensão temporária ou a perda da qualificação de Formador é da responsabilidade exclusiva da Junta Central.
4. No caso de Formadores ou Directores de Formação que não cumpram os critérios de manutenção da qualificação por razões alheias à sua vontade (idade, doença, etc.) pode a Junta Central determinar a manutenção da qualificação, a título honorário.

### Artigo 70.º

#### Insígnia de Madeira

1. Nos termos da Política Mundial de Gestão de Recursos Adultos, a Insígnia de Madeira permanece um símbolo privilegiado de unidade do domínio da Formação, e um sinal exterior da qualificação para determinados cargos, após obtenção da formação a eles adequada.
2. A composição da Insígnia de Madeira é a padronizada em toda a Organização Mundial do Movimento Escutista, e descrita no Regulamento dos Uniformes, Distintivos e Bandeiras do CNE.
3. As condições em que a Insígnia de Madeira pode ser concedida e usada, os cargos para os quais constitui sinal exterior de qualificação nos seus diferentes graus, as normas que regulam o seu uso enquanto peça de uniforme, e bem assim todas e quaisquer outras condições afins e relevantes, constam do Código da Insígnia de Madeira anexo a estas Normas.

### Artigo 71.º

#### Insígnia de Madeira - Propriedade e Concessão

1. A concessão da Insígnia de Madeira é da responsabilidade exclusiva da Junta Central, por sua iniciativa ou sob proposta fundamentada de uma Junta Regional, e deve ser

acompanhada da emissão de Diploma apropriado, de modelo oficial.

2. A eventual recusa de concessão da Insígnia de Madeira deve ser devidamente fundamentada.
3. A cessação das condições que justificaram a concessão da Insígnia de Madeira implica a inibição do seu uso.
4. As Juntas Regionais e de Núcleo são responsáveis nas respectivas Regiões e Núcleos, pelo cumprimento das normas que regem a concessão e uso da Insígnia de Madeira, constantes das presentes Normas de Formação e do Código da Insígnia de Madeira.

### Artigo 72.º

#### Relatórios de Ocasão de Formação

Toda e qualquer acção de formação realizada deve ser objecto de um relatório que indique, entre outros dados:

- a) lista de conteúdos opcionais escolhidos;
- b) programa e horário;
- c) lista dos Participantes;
- d) composição da Equipa de Formação;
- e) contas.

Este relatório é assinado pelo Director do Curso, que por essa forma certifica, por sua honra, a veracidade dos dados nele declarados. Este relatório é arquivado pela entidade organizadora, e dele são enviadas cópias à Junta Central (e à Junta Regional, quando aplicável).

### Artigo 73.º

#### Relatório Anual

1. Todas as Juntas Regionais e Juntas de Núcleo devem enviar anualmente aos órgãos executivos de nível superior um relatório de síntese sobre o estado da Formação nas respectivas Regiões ou Núcleos. Este Relatório Anual é elaborado de acordo com modelo padronizado pela Junta Central.
2. A Junta Central compila os dados recolhidos por meio deste Relatório Anual e divulga-os pela Associação. Esta compilação servirá de base à elaboração do Relatório Anual da Formação, a apresentar ao Comité Nacional de Recursos Adultos, de acordo com obrigação decorrente de Resolução da Conferência Mundial do Escutismo.

## CAPÍTULO X

### Disposições Finais e Transitórias

### Artigo 74.º

#### Competências Omissas

Nos casos em que não se encontra definida a competência da aprovação de normas e determinações regulamentares previstas nestas Normas de Formação, esta competência deve ser exercida, nos respectivos níveis e competências, por:

- a) Junta Central;
- b) Juntas Regionais;
- c) Juntas de Núcleo.

### Artigo 75.º

#### Delegação de Competências

Qualquer dos órgãos executivos responsáveis pela Formação pode delegar uma ou mais das competências que lhe cabem nesta matéria, num ou mais órgãos executivos imediatamente inferiores na hierarquia dos níveis orgânicos da Associação.

### Artigo 76.º

#### Revogações

As presentes Normas para a Formação de Dirigentes revogam expressamente todas as normas anteriores relativas à Formação de Dirigentes.

**Artigo 77.º**  
**Data de Entrada em vigor**

As presentes Normas para a Formação de Dirigentes entram em vigor com a sua publicação em Actos Oficiais.

# ***ANEXOS***

# **ANEXO 25**

(14 páginas)

**Dados estatísticos do CNE  
relativos a 1 de Janeiro de 2006**



# **CORPO NACIONAL DE ESCUTAS**

## **ESCUTISMO CATÓLICO PORTUGUÊS**

### **Recenseamento do CNE - 2006**

**Maio de 2006**

#### **INTRODUÇÃO**

Os dados que aqui se apresentam procuram dar resposta ao ponto 6 do artigo 65º do Regulamento Geral do Corpo Nacional de Escutas, o qual refere que:

*“Até 31 de Maio, a Junta Central divulga aos órgãos nacionais o recenseamento do CNE, com discriminações por Regiões e Núcleos, quantidades de associados do sexo masculino e feminino, por Secções, indicação das quantidades de Aspirantes e quantidade de Agrupamentos em actividade (filiados e em formação), assim como a distribuição de Dirigentes por cada nível, e envia para publicação na “Flor de Lis”.*

Os dados foram recolhidos através dos Censos 2006, após o que foi feito o seu tratamento estatístico. Incluem-se assim os censos entregues pelos Agrupamentos (Filiados e em Formação), Juntas Regionais e Juntas de Núcleo, entrados nos Serviços Administrativos da Junta Central no período entre 20 de Março e 10 de Maio de 2006

A recolha de dados que foi feita, obedeceu a posterior validação por uma pessoa diferente da que efectuou a recolha. Para efeito de apresentação de resultados tomou-se por referência as designações utilizadas no CNE, quanto aos Associados, às Regiões e aos Núcleos.

A apresentação dos dados recorre a frequência absolutas e frequências relativas, no sentido de permitir fazer uma análise dos dados, de acordo com as diferentes realidades e contextos em que se insere o CNE.

Os dados são apresentados sobre a forma de tabelas, a preto e cinzento, para permitir a reprodução deste documento com menores encargos económicos, tornando-o também mais sóbrio. Por outro lado o recurso a tabelas com frequências relativas e absolutas evita a desmultiplicações de apresentações que poderia seria necessário fazer caso se optasse por outro modo de apresentação.

# APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Dados relativos aos Censos 2006, entrados até 10 de Maio de 2006)

	JUNTAS		AGRUPAMENTOS		ASSOCIADOS			TOTAL	
	Regionais	De Núcleo	Filiados	Em Formação	Não Dirigentes	CIL	CD		Dirigentes
<b>CENSO 2006</b>	18 (20) 90,00%	26 (32) 81,25%	908 (994) 91,34%	24 (38) 63,16%	53.422	1.773	1.274	8.479	<b>64.928</b>

Nota: Os valores entre parêntesis são relativos a 31/12/2005 (à data existiam 265 Agrupamentos extintos - incluindo os dos países Africanos)

## ESTRUTURAS

44(52) Regionais e de Núcleo  
932 (1.032) Locais

## ASSOCIADOS

53.412 Associados não dirigentes nos Agrupamentos  
11.196 Dirigentes nos Agrupamentos  
**64.608 Associados nos Agrupamentos**  
10 Associados em JN  
273 Dirigentes em JR e JN  
37 Dirigentes nos Serviços Centrais  
**64.928 Associados do CNE**

**Agrupamentos que entregaram o Censo 2006 via electrónica (SIIE), por Região e Núcleo**

REGIÃO		Nuc.	AGRUPAMENTOS
Num.	Designação		
2	Algarve		1200
3	Aveiro		94, 851, 911, 970, 1143, 1157
5	Braga	1	13, 561, 1149
5	Braga	2	1, 207, 810
5	Braga	3	440
5	Braga	4	1206
5	Braga	7	206
5	Braga	8	419
6	Bragança		658
7	Coimbra		358, 696
9	Guarda		607
11	Leiria		737, 776, 1041, 1113, 1209
12	Lisboa		879
15	Porto	1	96
15	Porto	2	483, 1104
15	Porto	3	321, 376, 390, 462, 465, 501, 676, 986
15	Porto	4	694, 912, 1267
15	Porto	5	8, 95, 143, 854
15	Porto	7	549
16	Santarem		52, 68, 404, 1040, 1073, 1186
17	Setubal		62, 350, 467, 586, 1117, 1135, 1239
18	Viana do Castelo		450, 453, 573, 807
19	Vila Real		212, 282
20	Viseu		604

Distribuição dos Associados, por região, segundo o tipo de Agrupamento (Filiado e em Formação), e a entrega do censo 2006

Cod	REGIAO Designação	AGR. QUE ENTREGARAM CENSOS		AGR. QUE NÃO ENTREGARAM CENSOS		TOTAL GERAL			
		Filiados n	Em Formação n	Filiados n	Em Formação n	n	%		
01	Açores	58	1	59	18	18	23,38	77	100
02	Algarve	25		25		0	0,00	25	100
03	Aveiro	38		38	3	3	7,32	41	100
04	Beja	12		12	5	5	29,41	17	100
05	Braga	227	2	229	17	17	6,91	246	100
06	Bragança	12		12		0	0,00	12	100
07	Coimbra	46	3	49		6	10,91	55	100
08	Évora	16		16	7	7	30,43	23	100
09	Guarda	21		21	4	4	16,00	25	100
10	Lamego	11		11	8	8	42,11	19	100
11	Leiria	30	6	36		0	0,00	36	100
12	Lisboa	126		126	8	8	5,97	134	100
13	Madeira	13	3	16	1	4	20,00	20	100
14	Portalegre e Castelo Branco	16		16	5	5	23,81	21	100
15	Porto	105	3	108	4	5	4,42	113	100
16	Santarém	28	1	29		0	0,00	29	100
17	Setúbal	44	2	46		0	0,00	46	100
18	Viana Castelo	30	1	31		1	3,13	32	100
19	Vila Real	24		24	1	1	4,00	25	100
20	Viseu	26	2	28		7	20,00	35	100
21	Macao	0		0	1	1	100,00	1	100
	<b>TOTAL</b>	<b>908</b>	<b>24</b>	<b>932</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>8,83</b>	<b>1132</b>	<b>100</b>

### Distribuição dos Associados por Núcleo, segundo a região

REGIÃO	NÚCLEO		Agr. que entregaram Censos		Agr. que não entregaram Censos		TOTAL	
	Cód	Designação	n	%	n	%	n	%
Açores	01	Faial	2	25,00	6	75,00	8	100,00
	02	Graciosa	3	75,00	1	25,00	4	100,00
	03	Pico	6	100,00	0	0,00	6	100,00
	04	São Miguel	24	92,31	2	7,69	26	100,00
	05	Terceira	16	66,67	8	33,33	24	100,00
	06	São Jorge	4	80,00	1	20,00	5	100,00
	07	Santa Maria	2	100,00	0	0,00	2	100,00
		Sem Núcleo		2	100,00	0	0,00	2
<b>TOTAL</b>			<b>59</b>	<b>76,62</b>	<b>18</b>	<b>23,38</b>	<b>77</b>	<b>100,00</b>
Braga	01	Barcelos	27	96,43	1	3,57	28	100,00
	02	Braga	41	83,67	8	16,33	49	100,00
	03	Cego do Maio	16	94,12	1	5,88	17	100,00
	04	Fafe	21	95,45	1	4,55	22	100,00
	05	Guimarães	55	96,49	2	3,51	57	100,00
	06	Vieira do Minho	8	100,00	0	0,00	8	100,00
	07	Famalicão	40	95,24	2	4,76	42	100,00
	08	Vila Verde	15	88,24	2	11,76	17	100,00
	09	Póvoa de Lanhoso	6	100,00	0	0,00	6	100,00
<b>TOTAL</b>			<b>229</b>	<b>93,09</b>	<b>17</b>	<b>6,91</b>	<b>246</b>	<b>100,00</b>
Coimbra	01	Centro-Norte	18	100,00	0	0,00	18	100,00
	02	Mondego-Sul	10	83,33	2	16,67	12	100,00
	05	Zona AP Beira-mar	1	50,00	1	50,00	2	100,00
	06	Zona AP Nordeste	1	100,00	0	0,00	1	100,00
		Sem Núcleo		19	86,36	3	13,64	22
<b>TOTAL</b>			<b>49</b>	<b>89,09</b>	<b>6</b>	<b>10,91</b>	<b>55</b>	<b>100,00</b>
Lisboa	01	Barra	19	95,00	1	5,00	20	100,00
	02	Moinhos de Vento	15	100,00	0	0,00	15	100,00
	03	Solarius	11	100,00	0	0,00	11	100,00
	04	Lisboa Ocidental	21	95,45	1	4,55	22	100,00
	05	Oeste	27	84,38	5	15,63	32	100,00
	06	Oriental	17	94,44	1	5,56	18	100,00
	07	Serra da Lua	16	100,00	0	0,00	16	100,00
<b>TOTAL</b>			<b>126</b>	<b>94,03</b>	<b>8</b>	<b>5,97</b>	<b>134</b>	<b>100,00</b>
Porto	01	Centro Norte	12	100,00	0	0,00	12	100,00
	02	Cidade do Porto	14	93,33	1	6,67	15	100,00
	03	Douro Sul	17	100,00	0	0,00	17	100,00
	04	Este	19	90,48	2	9,52	21	100,00
	05	Litoral	11	100,00	0	0,00	11	100,00
	06	Norte	15	93,75	1	6,25	16	100,00
	07	Terras de Santa Maria	20	95,24	1	4,76	21	100,00
<b>TOTAL</b>			<b>108</b>	<b>95,58</b>	<b>5</b>	<b>4,42</b>	<b>113</b>	<b>100,00</b>

Distribuição dos associados por Junta Regional e/ou de Núcleo, segundo o género, com indicação do respectivo rácio

Cod	REGIÃO Designação	Junta Regional				Junta Nucleo				TOTAL				RACIO		
		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		n	%	Masc/ Fem
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
01	Açores	14	93,33	2	12,50	12	100,00	0	0,00	26	92,98	2	7,14	28	100	12,0
02	Algarve	7	87,50	1	12,50					7	87,50	1	12,50	8	100	7,0
03	Aveiro	6	85,71	1	14,29					6	85,71	1	14,29	7	100	6,0
04	Beja	15	93,75	1	6,25	18	90,00	2	10,00	33	91,67	3	8,33	36	100	11,0
05	Braga	4	100,00	0	0,00					4	100,00	0	0,00	4	100	4,0
06	Bragança	11	84,62	2	15,38	9	75,00	3	25,00	20	80,00	5	20,00	25	100	4,0
07	Coimbra	14	70,00	6	30,00					14	70,00	6	30,00	20	100	2,3
08	Évora	8	72,73	3	27,27					8	72,73	3	27,27	11	100	2,7
09	Guarda	2	22,22	7	77,78					2	22,22	7	77,78	9	100	0,3
10	Lamego	12	92,31	1	7,69	15	55,56	12	44,44	27	67,50	13	32,50	40	100	2,1
11	Leiria	16	100,00	0	0,00					16	100,00	0	0,00	16	100	16,0
12	Lisboa	6	75,00	2	25,00					6	75,00	2	25,00	8	100	3,0
13	Madeira	6	85,71	1	14,29	24	80,00	6	20,00	30	81,08	7	18,92	37	100	4,3
14	Portalegre e Castelo Branco	6	85,71	1	14,29					6	85,71	1	14,29	7	100	6,0
15	Porto	11	78,57	3	21,43					11	78,57	3	21,43	14	100	3,7
16	Santarém	5	100,00	0	0,00					5	100,00	0	0,00	5	100	5,0
17	Setúbal	4	100,00	0	0,00					4	100,00	0	0,00	4	100	4,0
18	Viana Castelo	3	75,00	1	25,00					3	75,00	1	25,00	4	100	3,0
19	Vila Real															
20	Viseu															
	<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>82,42</b>	<b>32</b>	<b>17,58</b>	<b>78</b>	<b>77,23</b>	<b>23</b>	<b>22,77</b>	<b>228</b>	<b>80,57</b>	<b>55</b>	<b>19,43</b>	<b>283</b>	<b>100,00</b>	<b>4,1</b>

Distribuição do Efectivo dos Núcleos por género, segundo as regiões

REGIÃO	NÚCLEO		Género Masculino		Género Feminino		TOTAL	
	Cód	Designação	n	%	n	%	n	%
Açores	01	Faial						
	02	Graciosa						
	03	Pico	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	04	São Miguel	9	100,00	0	0,00	9	100,00
	05	Terceira	2	100,00	0	0,00	2	100,00
	06	São Jorge	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	07	Santa Maria	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>
Braga	01	Barcelos						
	02	Braga						
	03	Cego do Maio	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	04	Fafe	2	66,67	1	33,33	3	100,00
	05	Guimarães	8	100,00	0	0,00	8	100,00
	06	Vieira do Minho	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	07	Famalicão	6	85,71	1	14,29	7	100,00
	08	Vila Verde						
	09	Póvoa de Lanhoso						
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>	<b>90,00</b>	<b>2</b>	<b>10,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>
Coimbra	01	Centro-Norte	2	100,00	0	0,00	2	100,00
	02	Mondego-Sul	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	05	Zona AP Beira-mar	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	06	Zona AP Nordente	0	0,00	0	0,00	0	0,00
		Sem Núcleo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>
Lisboa	01	Barra	3	75,00	1	25,00	4	100,00
	02	Moinhos de Vento	4	44,44	5	55,56	9	100,00
	03	Solarius	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	04	Lisboa Ocidental	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	05	Oeste	2	50,00	2	50,00	4	100,00
	06	Oriental	3	75,00	1	25,00	4	100,00
	07	Serra da Lua	2	40,00	3	60,00	5	100,00
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>	<b>55,56</b>	<b>12</b>	<b>44,44</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>
Porto	01	Centro Norte	7	87,50	1	12,50	8	100,00
	02	Cidade do Porto	2	100,00	0	0,00	2	100,00
	03	Douro Sul	3	100,00	0	0,00	3	100,00
	04	Este	3	100,00	0	0,00	3	100,00
	05	Litoral	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	06	Norte	1	50,00	1	50,00	2	100,00
	07	Terras de Santa Maria	7	63,64	4	36,36	11	100,00
<b>TOTAL</b>			<b>24</b>	<b>80,00</b>	<b>6</b>	<b>20,00</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Distribuição dos Associados que estão a trabalhar em agrupamentos, por tipo de associado e género, segundo a região,

Cod	REGIÃO	Associados Dirigentes				Associados não Dirigentes				TOTAL				RACIO Masc/ Fem		
		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino			TOTAL	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%
01	Açores	338	51,68	316	48,32	1335	48,63	1410	51,37	1673	49,22	1726	50,78	3399	100	1,0
02	Algarve	138	55,65	110	44,35	687	49,96	688	50,04	825	50,83	798	49,17	1623	100	1,0
03	Aveiro	283	55,49	227	44,51	1222	50,18	1213	49,82	1505	51,10	1440	48,90	2945	100	1,0
04	Beja	54	53,47	47	46,53	216	44,91	265	55,09	270	46,39	312	53,61	582	100	0,9
05	Braga	1715	72,39	654	27,61	6827	54,68	5659	45,32	8542	57,50	6313	42,50	14855	100	1,4
06	Bragança	56	55,45	45	44,55	258	49,24	266	50,76	314	50,24	311	49,76	625	100	1,0
07	Coimbra	344	60,46	225	39,54	1489	52,86	1328	47,14	1833	54,13	1553	45,87	3386	100	1,2
08	Évora	109	58,29	78	41,71	493	50,67	480	49,33	602	51,90	558	48,10	1160	100	1,1
09	Guarda	119	60,10	79	39,90	460	51,17	439	48,83	579	52,78	518	47,22	1097	100	1,1
10	Lamego	46	63,89	26	36,11	190	49,10	197	50,90	236	51,42	223	48,58	459	100	1,1
11	Leiria	231	54,23	195	45,77	1049	51,70	980	48,30	1280	52,14	1175	47,86	2455	100	1,1
12	Lisboa	1124	61,25	711	38,75	4537	52,07	4177	47,93	5661	53,66	4888	46,34	10549	100	1,2
13	Madeira	60	46,51	69	53,49	360	52,40	327	47,60	420	51,47	396	48,53	816	100	1,1
14	Portalegre e Castelo Branco	127	61,06	81	38,94	431	51,49	406	48,51	558	53,40	487	46,60	1045	100	1,1
15	Porto	1004	62,67	598	37,33	3436	51,55	3230	48,45	4440	53,70	3828	46,30	8268	100	1,2
16	Santarém	231	55,93	182	44,07	932	51,01	895	48,99	1163	51,92	1077	48,08	2240	100	1,1
17	Setúbal	399	62,15	243	37,85	1807	51,07	1731	48,93	2206	52,78	1974	47,22	4180	100	1,1
18	Viana Castelo	265	65,43	140	34,57	785	58,54	556	41,46	1050	60,14	696	39,86	1746	100	1,5
19	Vila Real	127	65,80	66	34,20	509	47,57	561	52,43	636	50,36	627	49,64	1263	100	1,0
20	Viseu	210	62,87	124	37,13	826	52,25	755	47,75	1036	54,10	879	45,90	1915	100	1,2
<b>TOTAL</b>		<b>6980</b>	<b>62,34</b>	<b>4216</b>	<b>37,66</b>	<b>27849</b>	<b>52,14</b>	<b>25563</b>	<b>47,86</b>	<b>34829</b>	<b>53,91</b>	<b>29779</b>	<b>46,09</b>	<b>64608</b>	<b>100,00</b>	<b>1,2</b>

Distribuição dos Associados que estão a trabalhar em agrupamentos, por tipo de associado e género, segundo a região,

Cod	REGIÃO	Associados Dirigentes				Associados não Dirigentes				TOTAL				RACIO Masc/ Fem		
		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
01	Açores	338	51,68	316	48,32	1335	48,63	1410	51,37	1673	49,22	1726	50,78	3399	100	1,0
02	Algarve	138	55,65	110	44,35	687	49,96	688	50,04	825	50,83	798	49,17	1623	100	1,0
03	Aveiro	283	55,49	227	44,51	1222	50,18	1213	49,82	1505	51,10	1440	48,90	2945	100	1,0
04	Beja	54	53,47	47	46,53	216	44,91	265	55,09	270	46,39	312	53,61	582	100	0,9
05	Braga	1715	72,39	654	27,61	6827	54,68	5659	45,32	8542	57,50	6313	42,50	14855	100	1,4
06	Bragança	56	55,45	45	44,55	258	49,24	266	50,76	314	50,24	311	49,76	625	100	1,0
07	Coimbra	344	60,46	225	39,54	1489	52,86	1328	47,14	1833	54,13	1553	45,87	3386	100	1,2
08	Évora	109	58,29	78	41,71	493	50,67	480	49,33	602	51,90	558	48,10	1160	100	1,1
09	Guarda	119	60,10	79	39,90	460	51,17	439	48,83	579	52,78	518	47,22	1097	100	1,1
10	Lamego	46	63,89	26	36,11	190	49,10	197	50,90	236	51,42	223	48,58	459	100	1,1
11	Leiria	231	54,23	195	45,77	1049	51,70	980	48,30	1280	52,14	1175	47,86	2455	100	1,1
12	Lisboa	1124	61,25	711	38,75	4537	52,07	4177	47,93	5661	53,66	4888	46,34	10549	100	1,2
13	Madeira	60	46,51	69	53,49	360	52,40	327	47,60	420	51,47	396	48,53	816	100	1,1
14	Portalegre e Castelo Branco	127	61,06	81	38,94	431	51,49	406	48,51	558	53,40	487	46,60	1045	100	1,1
15	Porto	1004	62,67	598	37,33	3436	51,55	3230	48,45	4440	53,70	3828	46,30	8268	100	1,2
16	Santarém	231	55,93	182	44,07	932	51,01	895	48,99	1163	51,92	1077	48,08	2240	100	1,1
17	Setúbal	399	62,15	243	37,85	1807	51,07	1731	48,93	2206	52,78	1974	47,22	4180	100	1,1
18	Viana Castelo	265	65,43	140	34,57	785	58,54	556	41,46	1050	60,14	696	39,86	1746	100	1,5
19	Vila Real	127	65,80	66	34,20	509	47,57	561	52,43	636	50,36	627	49,64	1263	100	1,0
20	Viseu	210	62,87	124	37,13	826	52,25	755	47,75	1036	54,10	879	45,90	1915	100	1,2
<b>TOTAL</b>		<b>6980</b>	<b>62,34</b>	<b>4216</b>	<b>37,66</b>	<b>27849</b>	<b>52,14</b>	<b>25563</b>	<b>47,86</b>	<b>34829</b>	<b>53,91</b>	<b>29779</b>	<b>46,09</b>	<b>64608</b>	<b>100,00</b>	<b>1,2</b>

**Distribuição dos Associados não dirigentes dos Agrupamentos, por secção segundo a região.**

Cod	REGIÃO Designação	Associados não Dirigentes								TOTAL	
		1ª Secção		2ª Secção		3ª Secção		4ª Secção		n	%
01	Açores	801	29,18	831	30,27	630	22,95	483	17,80	<b>2745</b>	100
02	Algarve	498	36,22	462	33,60	289	21,02	126	9,16	<b>1375</b>	100
03	Aveiro	668	27,43	819	33,63	590	24,23	358	14,70	<b>2435</b>	100
04	Beja	175	36,38	158	32,86	94	19,54	54	11,23	<b>481</b>	100
05	Braga	3155	25,27	3922	31,41	3107	24,88	2302	18,44	<b>12486</b>	100
06	Bragança	143	27,29	177	33,78	155	29,58	49	9,35	<b>524</b>	100
07	Coimbra	804	28,54	927	32,91	673	23,89	413	14,66	<b>2817</b>	100
08	Évora	295	30,32	297	30,52	242	24,87	139	14,29	<b>973</b>	100
09	Guarda	291	32,37	265	29,48	225	25,03	118	13,13	<b>899</b>	100
10	Lamego	86	22,22	122	31,52	86	22,22	93	24,03	<b>387</b>	100
11	Leiria	570	28,09	698	34,40	498	24,54	263	12,96	<b>2029</b>	100
12	Lisboa	2628	30,16	2979	34,19	2076	23,82	1031	11,83	<b>8714</b>	100
13	Madeira	216	31,44	241	35,08	146	21,25	84	12,23	<b>687</b>	100
14	Portalegre e Castelo Branco	262	31,30	295	35,24	187	22,34	93	11,11	<b>837</b>	100
15	Porto	2016	30,24	2156	32,34	1549	23,24	945	14,18	<b>6666</b>	100
16	Santarém	588	32,18	598	32,73	425	23,26	216	11,82	<b>1827</b>	100
17	Setúbal	1142	32,28	1202	33,97	843	23,83	351	9,92	<b>3538</b>	100
18	Viana Castelo	396	29,53	446	33,26	302	22,52	197	14,69	<b>1341</b>	100
19	Vila Real	345	32,24	314	29,35	252	23,55	159	14,86	<b>1070</b>	100
20	Viseu	455	28,78	525	33,21	373	23,59	228	14,42	<b>1581</b>	100
<b>TOTAL</b>		<b>15534</b>	<b>29,08</b>	<b>17434</b>	<b>32,64</b>	<b>12742</b>	<b>23,86</b>	<b>7702</b>	<b>14,42</b>	<b>53412</b>	<b>100</b>

Distribuição dos Associados não dirigentes dos Agrupamentos, por categorias, da 1ª e 2ª secção segundo a região.

Cod	REGIÃO Designação	1ª Secção				2ª Secção							
		Aspirante Lobito		Lobito		Aspirante Expl./Moço		Noviço Expl./Moço		Explorador/ Moço		TOTAL	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
01	Açores	328	40,95	473	59,05	159	19,13	158	19,01	514	61,85	831	100
02	Algarve	239	47,99	259	52,01	112	24,24	119	26,76	231	50,00	462	100
03	Aveiro	273	40,87	395	59,13	113	13,80	175	21,37	531	64,84	819	100
04	Beja	65	37,14	110	62,86	17	10,76	34	21,62	107	67,72	158	100
05	Braga	984	31,19	2171	68,81	538	13,72	518	13,21	2866	73,07	3922	100
06	Bragança	26	18,18	117	81,82	10	5,65	16	9,04	151	85,31	177	100
07	Coimbra	344	42,79	460	57,21	115	12,41	242	26,11	570	61,49	927	100
08	Évora	138	46,78	157	53,22	63	21,21	55	18,52	179	60,27	297	100
09	Guarda	121	41,58	170	58,42	38	14,34	59	22,28	168	63,40	265	100
10	Lamego	6	6,98	80	93,02	6	4,92	4	3,28	112	91,80	122	100
11	Leiria	284	49,82	286	50,18	116	16,62	134	19,20	448	64,18	698	100
12	Lisboa	1200	45,66	1428	54,34	522	17,52	721	24,20	1736	58,27	2979	100
13	Madeira	100	46,30	116	53,70	55	22,82	35	14,52	151	62,66	241	100
14	Portalegre e Castelo Branco	119	45,42	143	54,58	32	10,85	86	29,15	177	60,00	295	100
15	Porto	839	41,62	1177	58,38	316	14,66	414	19,20	1426	66,14	2156	100
16	Santarém	243	41,33	345	58,67	72	12,04	130	21,74	396	66,22	598	100
17	Setúbal	493	43,17	649	56,83	198	16,47	266	22,13	738	61,40	1202	100
18	Viana Castelo	180	45,45	216	54,55	99	22,20	112	25,11	235	52,69	446	100
19	Vila Real	144	41,74	201	58,26	68	21,66	64	20,38	182	57,96	314	100
20	Viseu	148	32,53	307	67,47	63	12,00	109	20,76	353	67,24	525	100
<b>TOTAL</b>		<b>6274</b>	<b>40,39</b>	<b>9260</b>	<b>59,61</b>	<b>2712</b>	<b>15,56</b>	<b>3451</b>	<b>19,79</b>	<b>11271</b>	<b>64,65</b>	<b>17434</b>	<b>100</b>
<b>Média</b>		<b>314</b>		<b>463</b>		<b>136</b>		<b>173</b>		<b>564</b>		<b>872</b>	

**Distribuição dos Associados recenseados nas JR ou JR, pelas regiões, segundo o tipo de associado**

Cod	REGIÃO Designação	Associados			Dirigentes			TOTAL n
		AC	C	CIL	CD	D		
01	Açores						28	28
02	Algarve						8	8
03	Aveiro						7	7
04	Beja						36	36
05	Braga						4	4
06	Bragança						13	25
07	Coimbra	3	7	1	1		10	20
08	Évora						1	11
09	Guarda						2	9
10	Lamego						7	40
11	Leiria						2	37
12	Lisboa			1	2		15	16
13	Madeira					1	8	8
14	Portalegre e Castelo Branco						37	37
15	Porto						7	7
16	Santarém						14	14
17	Setúbal						5	5
18	Viana Castelo						4	4
19	Vila Real						4	4
20	Viseu						3	7
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>249</b>	<b>283</b>	<b>320</b>
<b>JUNTA CENTRAL</b>						<b>37</b>		

**Distribuição dos Associados não dirigentes dos Agrupamentos, por categorias, da 1ª e 2ª secção segundo o Núcleo, de acordo com as regiões.**

R	NÚCLEO		1ª Secção				2ª Secção				TOTAL					
			Aspirante		Lobito		Aspirante		Noviço				Exp. Moç			
	Designação		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
Açores	01	Faial	6	24,00	19	76,00	25	100	2	6,67	7	23,33	21	70,00	30	100
	02	Graciosa	10	38,46	16	61,54	26	100	13	27,08	16	33,33	19	39,58	48	100
	03	Pico	18	32,73	37	67,27	55	100	14	25,93	1	1,85	39	72,22	54	100
	04	São Miguel	144	37,50	240	62,50	384	100	81	19,24	99	23,52	241	57,24	421	100
	05	Terceira	94	44,76	116	55,24	210	100	27	15,43	22	12,57	126	72,00	175	100
	06	São Jorge	23	67,65	11	32,35	34	100	15	36,59	5	12,20	21	51,22	41	100
	07	Santa Maria	15	34,09	29	65,91	44	100	4	8,89	8	17,78	33	73,33	45	100
		Sem Núcleo		18	78,26	5	21,74	23	100	3	17,65	0	0,00	14	82,35	17
	TOTAL		328	40,96	473	59,06	801	100	159	19,13	158	19,01	514	61,85	831	100
Braga	01	Barcelos	124	31,88	265	68,12	389	100	74	14,98	58	11,74	362	73,28	494	100
	02	Braga	172	40,00	258	60,00	430	100	101	18,63	88	16,24	353	65,13	542	100
	03	Cego do Maio	115	39,79	174	60,21	289	100	58	14,72	65	16,50	271	68,78	394	100
	04	Fafe	41	21,13	153	78,87	194	100	41	17,45	5	2,13	189	80,43	235	100
	05	Guimarães	210	25,21	623	74,79	833	100	92	8,58	127	11,85	853	79,57	1072	100
	06	Vieira do Minho	18	19,15	76	80,85	94	100	14	14,14	18	18,18	67	67,68	99	100
	07	Famalicão	234	33,91	456	66,09	690	100	112	13,90	125	15,51	569	70,60	806	100
	08	Vila Verde	50	34,72	94	65,28	144	100	39	20,63	22	11,64	128	67,72	189	100
	09	Póvoa de Lanhoso	20	21,74	72	78,26	92	100	7	7,69	10	10,99	74	81,32	91	100
	TOTAL		984	31,19	2171	68,81	3155	100	538	13,72	518	13,21	2866	73,07	3922	100
Coimbra	01	Centro-Norte	137	50,93	132	49,07	269	100	41	13,99	93	31,74	159	54,27	293	100
	02	Mondego-Sul	66	35,29	121	64,71	187	100	27	11,84	48	21,05	153	67,11	228	100
	05	Zona AP Beira-mar	5	26,32	14	73,68	19	100	4	12,50	10	31,25	18	56,25	32	100
	06	Zona AP Nordeste	0	0,00	35	#####	35	100	0	0,00	0	0,00	26	100,00	26	100
		Sem Núcleo		136	46,26	158	53,74	294	100	43	12,36	91	26,15	214	61,49	348
	TOTAL		344	42,79	460	57,21	804	100	115	12,41	242	26,11	570	61,49	927	100
Lisboa	01	Barra	197	43,30	258	56,70	455	100	95	16,46	126	21,84	356	61,70	577	100
	02	Moinhos de Vento	158	45,93	186	54,07	344	100	49	14,58	84	25,00	203	60,42	336	100
	03	Solarius	113	39,51	173	60,49	286	100	61	20,89	52	17,81	179	61,30	292	100
	04	Lisboa Ocidental	194	48,87	203	51,13	397	100	71	19,72	104	28,89	185	51,39	360	100
	05	Oeste	219	43,11	289	56,89	508	100	84	13,82	147	24,18	377	62,01	608	100
	06	Oriental	144	49,48	147	50,52	291	100	114	32,11	95	26,76	146	41,13	355	100
	07	Serra da Lua	175	50,43	172	49,57	347	100	48	10,64	113	25,06	290	64,30	451	100
	TOTAL		1200	45,66	1428	54,34	2628	100	522	17,52	721	24,20	1736	58,27	2979	100
Porto	01	Centro Norte	101	44,89	124	55,11	225	100	51	18,96	61	22,68	157	68,36	269	100
	02	Cidade do Porto	125	49,41	128	50,59	253	100	33	12,09	55	20,15	185	67,77	273	100
	03	Douro Sul	177	51,45	167	48,55	344	100	63	16,67	79	20,90	236	62,43	378	100
	04	Este	92	29,68	218	70,32	310	100	41	11,88	49	14,20	255	73,91	345	100
	05	Litoral	135	46,39	156	53,61	291	100	44	15,44	64	22,46	177	62,11	285	100
	06	Norte	92	34,20	177	65,80	269	100	33	12,22	38	14,07	199	73,70	270	100
	07	Terras de Santa Maria	117	36,11	207	63,89	324	100	51	15,18	68	20,24	217	64,58	336	100
	TOTAL		839	41,62	1177	58,38	2016	100	316	14,66	414	19,20	1426	66,14	2156	100

**Distribuição dos Associados não dirigentes dos Agrupamentos, por categorias, da 3ª e 4ª secção segundo o Núcleo, de acordo com as regiões.**

R	NÚCLEO		3ª Secção						4ª Secção									
			Aspirante		Noviço		Plon./Mar.		TOTAL		Aspirante		Noviço		Cam/Com		TOTAL	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Açores	01	Faial	1	4,17	8	33,33	15	62,50	<b>24</b>	<b>100</b>	1	4,55	11	50,00	10	45,45	<b>22</b>	<b>100</b>
	02	Graciosa	14	35,90	7	17,95	18	46,15	<b>39</b>	<b>100</b>	1	4,00	0	0,00	24	96,00	<b>25</b>	<b>100</b>
	03	Pico	18	12,00	4	7,02	35	61,40	<b>57</b>	<b>80</b>	11	26,83	12	29,27	18	43,90	<b>41</b>	<b>100</b>
	04	São Miguel	49	16,61	83	28,14	163	55,25	<b>295</b>	<b>100</b>	24	12,63	40	21,05	126	66,32	<b>190</b>	<b>100</b>
	05	Terceira	16	11,27	36	25,35	90	63,38	<b>142</b>	<b>100</b>	19	13,97	25	18,38	92	67,65	<b>136</b>	<b>100</b>
	06	São Jorge	4	11,11	23	63,89	9	25,00	<b>36</b>	<b>100</b>	6	24,00	10	40,00	9	36,00	<b>25</b>	<b>100</b>
	07	Santa Maria	2	10,53	5	26,32	12	63,16	<b>19</b>	<b>100</b>	0	0,00	7	43,75	9	56,25	<b>16</b>	<b>100</b>
		Sem Núcleo	10	55,56	0	0,00	8	44,44	<b>18</b>	<b>100</b>	16	57,14	0	0,00	12	42,86	<b>28</b>	<b>100</b>
	TOTAL	114	18,10	166	26,35	350	55,56	630	<b>100</b>	78	16,15	105	21,74	300	62,11	483	<b>100</b>	
Braga	01	Barcelos	43	12,11	62	17,46	250	70,42	<b>355</b>	<b>100</b>	18	5,92	47	15,46	239	78,62	<b>304</b>	<b>100</b>
	02	Braga	71	17,11	63	15,18	281	67,71	<b>415</b>	<b>100</b>	44	13,02	55	16,27	239	70,71	<b>338</b>	<b>100</b>
	03	Cego do Maio	25	10,37	61	25,31	155	64,32	<b>241</b>	<b>100</b>	5	3,47	28	19,44	111	77,08	<b>144</b>	<b>100</b>
	04	Fafe	28	15,47	2	1,10	151	83,43	<b>181</b>	<b>100</b>	14	8,09	12	6,94	147	84,97	<b>173</b>	<b>100</b>
	05	Guimarães	53	5,74	171	18,51	700	75,76	<b>924</b>	<b>100</b>	23	3,73	78	12,64	616	83,63	<b>617</b>	<b>100</b>
	06	Vieira do Minho	12	18,46	8	12,31	45	69,23	<b>65</b>	<b>100</b>	5	7,35	7	10,29	56	82,35	<b>68</b>	<b>100</b>
	07	Famalicão	86	12,57	127	18,57	471	68,86	<b>684</b>	<b>100</b>	39	8,35	63	13,49	365	78,16	<b>467</b>	<b>100</b>
	08	Vila Verde	16	10,26	29	18,59	111	71,15	<b>156</b>	<b>100</b>	7	5,00	17	12,14	116	82,86	<b>140</b>	<b>100</b>
	09	Póvoa de Lanhoso	5	5,81	1,00	1,16	80	93,02	<b>86</b>	<b>100</b>	3	5,88	2	3,92	46	90,20	<b>51</b>	<b>100</b>
	TOTAL	339	10,91	524	16,87	2244	72,22	3107	<b>100</b>	158	6,86	309	13,42	1835	79,71	2302	<b>100</b>	
Coimbra	01	Centro-Norte	18	9,68	71	38,17	97	52,15	<b>186</b>	<b>100</b>	9	7,09	33	25,98	85	66,93	<b>127</b>	<b>100</b>
	02	Mondego-Sul	13	7,30	34	19,10	131	73,60	<b>178</b>	<b>100</b>	1	0,97	30	29,13	72	69,90	<b>103</b>	<b>100</b>
	05	Zona AP Beira-mar	1	5,26	9	47,37	9	47,37	<b>19</b>	<b>100</b>	0	0,00	12	48,00	13	52,00	<b>25</b>	<b>100</b>
	06	Zona AP Nordeste	0	0,00	0	0,00	12	100,00	<b>12</b>	<b>100</b>	0	0,00	0	0,00	2	100,00	<b>2</b>	<b>100</b>
		Sem Núcleo	30	10,79	78	28,06	170	61,15	278	<b>100</b>	2	1,28	43	27,56	111	71,15	156	<b>100</b>
	TOTAL	62	9,21	192	28,53	419	62,26	673	<b>100</b>	12	2,91	118	28,57	293	68,52	413	<b>100</b>	
Lisboa	01	Barra	41	10,35	107	27,02	248	62,63	<b>396</b>	<b>100</b>	7	4,96	45	31,91	89	63,12	<b>141</b>	<b>100</b>
	02	Moinhos de Vento	30	11,07	64	23,62	177	65,31	<b>271</b>	<b>100</b>	4	3,74	33	30,84	70	65,42	<b>107</b>	<b>100</b>
	03	Solarius	37	18,88	53	27,04	106	54,08	<b>196</b>	<b>100</b>	19	18,27	25	24,04	60	57,89	<b>104</b>	<b>100</b>
	04	Lisboa Ocidental	38	13,48	88	31,21	156	55,32	<b>282</b>	<b>100</b>	12	7,02	54	31,58	105	61,40	<b>171</b>	<b>100</b>
	05	Oeste	30	7,43	116	28,71	258	63,86	<b>404</b>	<b>100</b>	11	3,79	75	25,86	204	70,34	<b>290</b>	<b>100</b>
	06	Oriental	48	19,59	95	38,78	102	41,63	<b>245</b>	<b>100</b>	22	21,57	29	28,43	61	50,00	<b>102</b>	<b>100</b>
	07	Serra da Lua	37	13,12	82	29,08	163	57,80	<b>282</b>	<b>100</b>	13	11,21	37	31,90	66	56,90	<b>116</b>	<b>100</b>
	TOTAL	261	12,57	605	29,14	1210	58,29	2076	<b>100</b>	88	8,54	298	28,90	645	62,56	1031	<b>100</b>	
Porto	01	Centro Norte	29	15,10	51	26,56	112	58,33	<b>192</b>	<b>100</b>	6	5,56	34	31,48	68	62,96	<b>108</b>	<b>100</b>
	02	Cidade do Porto	14	6,48	62	28,70	140	64,81	<b>216</b>	<b>100</b>	3	2,68	44	39,29	65	58,04	<b>112</b>	<b>100</b>
	03	Douro Sul	32	11,64	75	27,27	168	61,09	<b>275</b>	<b>100</b>	14	8,19	46	26,90	111	64,91	<b>171</b>	<b>100</b>
	04	Este	11	4,68	43	18,30	181	77,02	<b>235</b>	<b>100</b>	7	4,64	34	22,52	110	72,85	<b>151</b>	<b>100</b>
	05	Litoral	19	8,76	55	25,35	143	65,90	<b>217</b>	<b>100</b>	3	2,04	32	21,77	112	76,19	<b>147</b>	<b>100</b>
	06	Norte	22	10,00	56	25,45	142	64,55	<b>220</b>	<b>100</b>	2	1,16	38	22,09	132	76,74	<b>172</b>	<b>100</b>
	07	Terras de Santa Maria	12	6,19	41	21,13	141	72,68	<b>194</b>	<b>100</b>	6	7,14	16	19,05	62	73,81	<b>84</b>	<b>100</b>
	TOTAL	139	8,97	383	24,73	1027	66,30	1549	<b>100</b>	41	4,34	244	25,82	660	69,84	945	<b>100</b>	

**ANEXO 26**  
(16 páginas)

**As características  
essenciais do Escutismo**



Organização Mundial do Movimento Escutista

# **As Características Essenciais** **do** **Escutismo**

**Documento de referência para apoio à elaboração do PEP – Plano Estratégico Participativo do CNE**





## ESTRATÉGIA

ESTE DOCUMENTO É PARTE INTEGRANTE DA ESTRATÉGIA DO ESCUTISMO

© Bureau Mundial do Escutismo, Setembro 1998.

Reprodução autorizada às Associações Escutistas Nacionais membros da Organização Mundial do Movimento Escutista.

Edição do CNE – Corpo Nacional de Escutas - Abril de 2006

Rua D. Luís I, 34 - 1200-152 Lisboa

[www.cne-escutismo.pt](http://www.cne-escutismo.pt)

Tradução: *Luis Sancho* - Revisão: *João Teixeira* - Paginação: *António Laranjeira*

### SUMÁRIO

• Contribuir para a educação dos jovens...	3
• Através de um sistema de auto-educação progressiva...	5
• Baseado num sistema de valores.	9
• Um movimento...	10
• para os jovens...	11
• voluntário...	13
• aberto a todos...	13
• não-político...	14
• independente.	15

### INTRODUÇÃO

No âmbito do trabalho sobre a Estratégia do Escutismo, o Comité Mundial do Escutismo, através do seu Grupo de Trabalho para a Estratégia, preparou este documento sobre “As Características Essenciais do Escutismo”. Baseando-se na Constituição da Organização Mundial do Movimento Escutista (OMME), o documento dá uma visão resumida mas completa dos elementos fundamentais que caracterizam o nosso Movimento e a sua missão.

# CONTRIBUIR PARA A EDUCAÇÃO DOS JOVENS: A FINALIDADE DO ESCUTISMO

## ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE AUTO-EDUCAÇÃO PROGRESSIVA...

### BASEADO NUM SISTEMA DE VALORES

## 1. O QUE É A EDUCAÇÃO?

### a) Definição

A Constituição da Organização Mundial do Movimento Escutista (OMME) afirma claramente que o Escutismo é “um Movimento educativo”.

A educação, no seu sentido mais lato, é um processo que dura toda a vida e permite o desenvolvimento global e contínuo das capacidades de uma pessoa, como indivíduo e como membro de uma sociedade. Ao contrário da visão mais comum, a educação vai muito para além da educação formal (a educação escolar) tanto em alcance como em duração.

- **Um processo ao longo da vida:** o desenvolvimento de um indivíduo não tem lugar apenas durante os “anos de formação” (infância e adolescência). Continua ao longo da vida. Como “processo”, tem altos e baixos – períodos mais activos, intensivos, significativos – que precisam de apoio.
- **O desenvolvimento contínuo das capacidades de uma pessoa:** o objectivo da educação é contribuir para o pleno desenvolvimento de um indivíduo autónomo, solidário, responsável e empenhado:

Autónomo:	capaz de tomar decisões e de gerir a sua vida;
Solidário:	que se preocupa activamente com os outros e por eles;
Responsável:	capaz de assumir as consequências das decisões tomadas, de manter compromissos e de cumprir aquilo a que se propõe;
Empenhado:	que procura viver de acordo com os seus valores e apoia os ideais que julga importantes.

- **Como indivíduo:** o desenvolvimento de todas as capacidades dum indivíduo em todas as áreas de desenvolvimento – física, intelectual, emocional, social e espiritual.
- **Como membro de uma sociedade:** o desenvolvimento

de uma consciência e preocupação com os outros, do sentido de pertença a uma comunidade e à sua história e evolução.

Estas duas dimensões não podem ser dissociadas, uma vez que não há “educação” sem uma procura do pleno desenvolvimento do potencial dum pessoa, e não há “educação” sem a aprendizagem da vida com outros, enquanto membro das comunidades local, nacional e internacional.

### b) Os “quatro pilares da educação”

Na sua definição mais abrangente, a educação ao longo da vida baseia-se em quatro pilares<sup>1</sup>:

*Aprender para saber*, combinando um conhecimento geral suficientemente lato com a oportunidade de trabalhar aprofundadamente alguns assuntos. Isto também significa aprender a aprender, a fim de beneficiar das oportunidades educativas ao longo da vida.

*Aprender a fazer*, tendo em vista a obtenção não só de competências ocupacionais mas também de uma vasta gama de competências para a vida, incluindo relações interpessoais e em equipa.

*Aprender a viver em conjunto*, desenvolvendo a compreensão por outros povos, o gosto pela interdependência, capacidades em equipa e resolução de conflitos e um profundo respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua, da paz e da justiça.

*Aprender a ser*, para desenvolver melhor o carácter individual e agir com uma autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal ainda maiores.

### c) Agentes educativos

Uma variedade de agentes educativos contribui para o desenvolvimento global pessoal e social de um indivíduo. A definição da UNESCO, geralmente aceite, mostra três tipos distintos de educação:

*Educação formal* é o sistema estruturado, hierárquica e cronologicamente, faseado, decorrendo desde as instituições primárias até às terciárias.

*Educação informal* é o processo pelo qual cada pessoa adquire atitudes, valores, competências e conhecimento, partindo da experiência diária, por exemplo, no seio da família, dos amigos, de grupos de pares, da comunicação social e de factores do ambiente da pessoa.

*Educação não-formal* é a actividade educativa organizada fora do sistema formal estabelecido, visando servir um

<sup>1</sup> Os quatro pilares e sua definição são resumidos a partir do documento “Learning: The Treasure Within” (Educação: O Tesouro Interior), um relatório da UNESCO apresentado à Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI por Jacques Delors. Edição portuguesa das Edições Asa, Porto.

público identificado que aprende, com objectivos educativos identificados.

## 2. A ABORDAGEM ESPECÍFICA DO ESCUTISMO

Como movimento educativo para os jovens, o Escutismo identifica-se completamente com os elementos de educação atrás referidos.

- A sua *finalidade* é contribuir para o desenvolvimento do potencial dos jovens como indivíduos e membros da sociedade autónomos, solidários, responsáveis e empenhados.
- Inclui os quatro *pilares da educação*: aprender para saber, aprender a fazer, aprender a viver em conjunto, aprender a ser, com ênfase particular nos dois últimos.
- Pertence à categoria da *educação não-formal* uma vez que, tendo lugar fora do sistema de educação formal, é uma instituição com um objectivo educativo e que se dirige a um público específico.

Além disto, a abordagem educativa do Escutismo caracteriza-se do seguinte modo:

- a) adopta uma *abordagem integral* da educação dos jovens;
- b) procura alcançar a sua finalidade educativa baseando-se numa *proposta educativa*;
- c) como agente de educação não-formal, tem um *papel complementar* ao dos outros agentes educativos;
- d) reconhece que apenas *contribui* para a educação dos jovens.

Estas características são desenvolvidas a seguir.

### a) Uma abordagem

O Escutismo considera cada jovem como um indivíduo que é:

- um *ser complexo*, cuja identidade é formada em parte através da interacção e das relações entre as várias dimensões do indivíduo (física, intelectual, emocional, social e espiritual), entre o indivíduo e o mundo que o rodeia, e, finalmente, entre o indivíduo e uma Realidade Espiritual.  
Em resultado disto, o Escutismo promove o desenvolvimento da *pessoa como um todo* tentando estimular o desenvolvimento em todas as dimensões:
  - reconhece que *as várias dimensões da personalidade humana estão interligadas e influenciam-se mutuamente*;
  - admite que *o desenvolvimento de uma pessoa como um todo só pode ocorrer enquanto resultado de múltiplas experiências que necessariamente se estendem por um período de tempo*.

- um *indivíduo único*, cada um com a sua história pessoal, conjunto de características, diferentes necessidades, competências e ritmo de desenvolvimento.  
Em resultado disto, o Escutismo promove o desenvolvimento da *pessoa como indivíduo único*:

- reconhece que o desenvolvimento das competências de cada jovem tem lugar ao seu próprio ritmo, com surtos de crescimento em certas dimensões e períodos de latência noutras. O Escutismo procura ir ao encontro das necessidades educativas de cada jovem à medida que estas surgem, continuando a estimular o desenvolvimento de todas as dimensões;
  - admite que o potencial de cada jovem é diferente e assim procurando ajudar cada jovem a desenvolver ao máximo as suas competências (“fazer o seu melhor”).
- e *parte integrante do mundo* em que vive.

Como resultado, o Escutismo orienta-se para o desenvolvimento do indivíduo que *é também parte integrante do mundo em que vive*:

- procura ajudar cada jovem a reconhecer-se como *parte*, embora pequena, *de um todo* e a desenvolver um *sentido de pertença*, que ajuda a dar significado à vida. Isto requer uma multiplicidade de oportunidades de interacção com e contribuição efectiva do jovem para com o mundo a que pertence (comunidades familiar, local, nacional, internacional, herança cultural e meio ambiente).

### b) Uma proposta educativa

O Escutismo procura alcançar a sua finalidade educativa, conforme descrito acima – contribuir para o desenvolvimento do potencial global dos jovens – baseando-se em algumas ideias e valores – os seus princípios – e de acordo com um método educativo claramente definido – o Método Escutista –. O Escutismo oferece, portanto, uma *proposta educativa* específica.

Esta proposta educativa:

- não é um recipiente vazio que qualquer um pode encher conforme as suas crenças e desejos. A proposta não pode ser aceite parcialmente nem rejeitada parcialmente, e, uma vez aceite, torna-se vinculativa. Naturalmente, evolui com o tempo, mas não ao capricho de qualquer membro.
- não pretende fazer com que cada jovem esteja em conformidade com um modelo ideal predefinido. Cada um(a) é convidado(a) a fazer o seu melhor para desenvolver todas as dimensões da sua personalidade única.

O Escutismo atinge o sucesso quando um membro deixa o Movimento com uma atitude positiva perante a sua entrada na vida adulta e possui as competências para o fazer de uma

forma construtiva, afirmativa e responsável, compreendendo que precisará de continuar o seu desenvolvimento enquanto pessoa autónoma, solidária, responsável e empenhada.

### c) Um papel complementar

É muitas vezes dito que o Escutismo desempenha um papel complementar no desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Conforme referido na Secção 1.c (Agentes Educativos), três ‘agentes’ educativos diferentes contribuem para o desenvolvimento completo dum indivíduo. O Escutismo faz parte da ‘agência’ educativa não-formal, e assim *a sua contribuição complementa a dos sectores formal e informal*. O Escutismo não é um agente educativo formal, como a escola, nem informal, como a família, os pares ou outras influências. O Escutismo tem um papel particular; não é uma repetição de – nem um substituto para – o que acontece na escola, em casa ou em qualquer outra instituição com influência no desenvolvimento de um jovem. Um Dirigente tem, portanto, uma função característica: não é simplesmente outro professor, pai ou padre.

O Escutismo deve, pois, desempenhar um papel específico e característico na educação dos jovens; deve identificar o seu espaço próprio no leque de ofertas educativas para os jovens. O Escutismo é *não-formal* na medida em que é *organizado e estruturado*, com uma *proposta educativa específica*, que inclui um *método* claramente definido.

É precisamente o *método singular* do Escutismo a chave para o seu papel característico. O Método Escutista – um método que compreende vários elementos – é o instrumento que o Escutismo utiliza para fazer a sua abordagem específica da educação dos jovens. Muitos outros agentes educativos adoptaram elementos do Método Escutista e alguns deles são hoje utilizados em escolas, clubes de jovens e outros ambientes. No entanto, em nenhum destes casos se utiliza o Método Escutista na totalidade. O Método Escutista por si não pode ser aplicado na escola, na igreja ou na família. O Método Escutista, aplicado em ambientes de tempo livre, entre pares, em parceria com adultos, oferece o ambiente seguro dentro do qual cada jovem pode “experimentar” e aprender a partir das suas experiências, e assim crescer e desenvolver-se como um ser humano único que é cada vez mais autónomo, solidário, responsável e empenhado.

O Escutismo preocupa-se com o desenvolvimento global do indivíduo. Nesse sentido, o ideal que o Escutismo pretende alcançar não é diferente do da escola ou da família, ambas estando também voltadas para o desenvolvimento integral do indivíduo.

Mas, como já foi referido, os métodos utilizados na educação formal e as formas como as pessoas ‘aprendem’ informalmente resultam em contribuições diferenciadas para o desenvolvimento das competências de um jovem em cada uma das dimensões da personalidade humana.

Assim, em virtude da aplicação eficaz do seu método singular, o Escutismo é capaz de dar um contributo diferente para o desenvolvimento físico, intelectual, emocional e espiritual de um jovem, se comparado com os contributos da escola, da família, dos grupos de amigos, dos meios de comunicação social, das instituições religiosas ou de outra qualquer “influência” na educação do indivíduo. Para dar um exemplo, na área do desenvolvimento intelectual, muitos agentes educativos enfatizam a aquisição de conhecimentos, enquanto o Escutismo, através do Método Escutista, privilegia a criatividade, a utilidade, etc.

### d) Um contributo

Enquanto movimento educativo para os jovens, o Escutismo reconhece que *apenas pode dar um contributo* para o processo educativo, uma vez que:

- o Escutismo é apenas uma das muitas influências na vida de um jovem e
- a educação é um processo ao longo da vida, e assim o potencial pleno de uma pessoa continua a desenvolver-se pela vida fora. O Escutismo só pode ajudar directamente os jovens a alcançar o seu potencial durante o seu tempo no Movimento.

Deve ser levado em conta que:

- Para que esta contribuição produza benefícios plenos, o jovem deve ser membro do Movimento durante tempo suficiente, particularmente na adolescência, para ter a hipótese de alcançar os objectivos educativos finais do Escutismo. Uma permanência mais breve, especialmente nas idades menores, produzirá certamente alguns resultados e beneficiará o jovem, embora em menor escala.
- Ao mesmo tempo que a abordagem educativa do Escutismo procura ajudar o jovem a ser responsável pelo seu próprio desenvolvimento, também procura ajudá-lo a desenvolver os seus próprios recursos – e vontade – para continuar a concretizar o seu potencial, enquanto indivíduo e membro activo e participativo no mundo, após deixar o Movimento.

## CONTRIBUIR PARA A EDUCAÇÃO DOS JOVENS...

### ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE AUTO-EDUCAÇÃO PROGRESSIVA: O MÉTODO ESCUTISTA

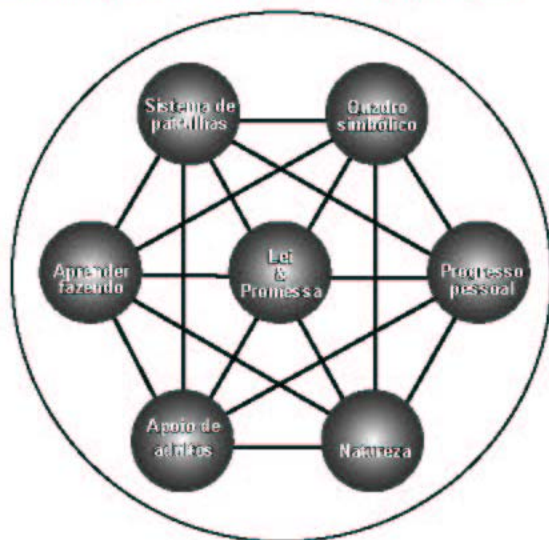
#### BASEADO NUM SISTEMA DE VALORES

### 1. AUTO-EDUCAÇÃO PROGRESSIVA

O Escutismo baseia-se no conceito de auto-educação. Isto implica que cada jovem seja considerado como um indivíduo único que tem o potencial para se desenvolver em todas as

dimensões e para assumir responsabilidade no seu próprio desenvolvimento. Na auto-educação está implícito o facto desta se basear no conceito de “educação a partir do interior”, enquanto oposição ao conceito de “educação a partir de fora”. O jovem é o principal actor no processo educativo – ou seja, o “educador” do jovem é, em primeiro lugar, ele mesmo –. O Método Escutista é o esquema estruturado pensado para guiar e encorajar cada jovem ao longo do seu percurso de crescimento pessoal.

A auto-educação é progressiva. O Método Escutista pretende ajudar cada jovem a usar e desenvolver as suas competências, interesses e experiência de vida; a estimular a descoberta e o desenvolvimento de novas competências e interesses; a ajudá-lo a encontrar vias construtivas de satisfazer necessidades em diferentes alturas do seu desenvolvimento e abrir novas possibilidades para novas etapas ao seu próprio passo.



## 2. UM SISTEMA

O Método Escutista é também descrito como um sistema. Isto significa que deve ser concebido como um grupo de elementos interdependentes que formam um todo unificado e integrado. É por isso que usamos a palavra “Método” no singular e não no plural. Enquanto cada um dos elementos compreendidos pode ser considerado como um método por si só (e são por vezes considerados como tal por outros agentes educativos), só podemos falar do Método Escutista enquanto combinação de todos estes elementos num sistema educativo integrado.

Cada um dos elementos tem uma função educativa (ou seja, cada elemento contribui de forma específica para o processo educativo); e cada elemento complementa o impacto dos restantes. Todos os elementos são, portanto, necessários para que o sistema como um todo funcione e devem ser usados numa forma compatível com a finalidade e com os princípios do Escutismo.

A forma de aplicação dos elementos deve ser *adequada ao nível de maturidade* dos jovens. O Método Escutista é um aspecto fundamental do Escutismo. Se algum dos elementos não funciona devido a um nível de maturidade insuficiente

dos indivíduos, ou porque estes ‘ultrapassaram’ a necessidade de um qualquer elemento, então o Escutismo não é adequado para eles. Isto pode acontecer quando se tenta aplicar o Método Escutista a crianças muito novas ou adultos com mais de 20 anos.

Embora todos os elementos do Método Escutista, funcionando como parte de um sistema, estão constantemente em interação na experiência escutista enquanto vivida na unidade local, *nem todos os elementos serão evidentes em todos os momentos*, alguns poderão estar meramente subjacentes. No entanto, ao longo de um determinado período de tempo – por exemplo, ao longo de várias reuniões ou de um acampamento – todos os elementos do Método terão sido usados activamente. Por outras palavras, uma fotografia da vida de unidade talvez não ‘apanhe’ todos os elementos do Método em acção, mas um registo vídeo mais extenso conseguirá!

## 3. ELEMENTOS DO MÉTODO

Estes elementos podem ser ilustrados com a seguinte imagem

- **A Lei do Escuteiro e a Promessa**

A Lei do Escuteiro é um código de vida – para cada Escuteiro individualmente e para os membros da unidade colectivamente – baseado nos princípios do Escutismo. Pela experiência prática de um código de vida aplicado à vida do dia-a-dia, a Lei do Escuteiro dá uma via concreta (ou seja, não abstracta) e prática para que os jovens compreendam os valores (vide Secção: Baseado num sistema de valores) que o Escutismo propõe como base para a vida de cada um.

A Promessa é o compromisso pessoal de fazer o melhor possível para viver de acordo com aquele código, que cada jovem faz perante um grupo de pares quando opta por se juntar ao Movimento. Ao fazer a Promessa de Escuteiro, o jovem toma a decisão voluntária e consciente de aceitar a Lei do Escuteiro e de assumir a responsabilidade por essa decisão mediante o seu próprio esforço (“fazer o melhor possível”). O facto de fazer a Promessa em público, perante os seus pares, não só torna o compromisso pessoal público, como simboliza um compromisso social para com os outros membros do grupo. Fazer a Promessa é, assim, o primeiro passo simbólico no processo de auto-educação.

A Lei e a Promessa são considerados como um elemento porque estão intimamente ligadas.

- **Aprender fazendo**

Aprender fazendo significa desenvolver-se como resultado de experiências em primeira-mão, em oposição à instrução teórica. Reflecte a forma activa por meio da qual os jovens adquirem conhecimentos, competências e atitudes; reflecte a perspectiva prática que o Escutismo tem sobre a educação, baseada na aprendizagem através das oportunidades para experimentar que surgem à medida que se buscam os próprios interesses e se

lida com a vida diária. É, pois, um meio de ajudar os jovens a desenvolverem-se em todas as dimensões da personalidade, extraindo o que é significativo a nível pessoal das suas experiências.

- **O Sistema de Patrulhas (ou de Equipas)**

O sistema de equipas (ou sistema de patrulhas, como é mais conhecido) é a estrutura organizacional básica da unidade local, que é composta por pequenos grupos de jovens e por dirigentes adultos.

Cada pequeno grupo, normalmente de 6 a 8 jovens, funciona como uma equipa, com um membro como responsável. Dentro de cada pequeno grupo, e de forma adequada às suas capacidades, os jovens organizam-se em grupo, partilhando responsabilidades, decidindo sobre as suas actividades, organizando-as, levando-as a cabo e avaliando-as. Isto é feito com o apoio dos dirigentes adultos. Um sistema representativo assegura que os jovens também participam nos processos de decisão da unidade como um todo, com os dirigentes adultos.

O sistema de patrulhas, baseado na tendência natural dos jovens para formar pequenos grupos, canaliza a influência significativa que os pares exercem entre si numa direcção construtiva. Permite aos jovens desenvolver as suas capacidades pessoais e colectivas através da complementariedade e do trabalho das suas competências, talentos e experiências individuais e através do desenvolvimento de um espírito de equipa saudável. Também lhes permite desenvolver relacionamentos construtivos com outros jovens e adultos e aprender a viver de acordo com uma forma democrática de autogoverno.

- **Quadro simbólico**

Um símbolo pode ser definido como algo familiar que representa algo mais vasto ou mais abstracto (por exemplo, uma ideia ou conceito). Os símbolos são frequentemente usados (por exemplo na publicidade) para ajudar as pessoas a compreender e a identificarem-se com conceitos através dum apelo à imaginação. No Escutismo, o quadro simbólico é um conjunto de símbolos que representam a proposta educativa do Escutismo para um dado escalão etário. A finalidade do quadro simbólico é partir da capacidade dos jovens para a imaginação, aventura, criatividade e desenvoltura, de forma a estimular o seu desenvolvimento, ajudando-os a identificarem-se com as vias de desenvolvimento e os valores subjacentes ao Escutismo, estimulando a coesão e a solidariedade dentro do grupo.

O próprio nome do Movimento, 'Escutismo', é um elemento simbólico adoptado por Baden-Powell quando escreveu *Escutismo para Rapazes* com o objectivo de inspirar os jovens da sua época. "Com a palavra 'Escutismo' queremos dizer o trabalho e os atributos

de exploradores, caçadores, marinheiros, aviadores, pioneiros e fronteiros."<sup>2</sup> O Escutismo representava a aventura, pequenos grupos próximos, desenvolvimento de poderes de observação, desenvoltura e uma vida saudável e simples ao ar livre – tudo qualidades que Baden-Powell pretendia promover –.

Como o Escutismo hoje em dia se dirige a um leque etário maior do que no seu início, cada secção etária tem um quadro simbólico próprio que corresponde ao nível de maturidade e centra-se nas necessidades educativas específicas características da secção.

- **Progresso pessoal**

O progresso pessoal é o elemento do método vocacionado para estimular cada jovem a desenvolver a motivação interior para se tornar envolvido consciente e activamente no seu próprio desenvolvimento. Permite a cada jovem progredir à sua própria maneira, ao seu próprio ritmo, na direcção geral dos objectivos educativos da secção; ganhar confiança e reconhecer o progresso alcançado. O sistema de progresso é a principal ferramenta utilizada para apoiar este elemento do Método Escutista.

- **Natureza (ar livre, meio ambiente...)**

A Natureza refere-se ao ar livre, ao ambiente natural – as florestas, os prados, o mar, as montanhas, os desertos – em oposição aos ambientes criados artificialmente, como o recreio das escolas, parques de campismo em cimento e cidades sobrepovoadas. A natureza também é aquilo que Baden-Powell chamava o "todo harmonioso" do "infinito, do histórico e do microscópico" e o lugar da humanidade neste todo.

Devido às imensas possibilidades que o mundo natural oferece para o desenvolvimento do potencial físico, intelectual, emocional, social e espiritual dos jovens, o ar livre é o cenário ideal onde aplicar o Método Escutista. Embora hoje em dia possa não estar tão livremente acessível, a maioria das actividades de escuteiros deveria ter lugar ao ar livre.

No entanto, o uso da Natureza como elemento do Método Escutista significa mais do que apenas actividades ao ar livre. Compreende o desenvolvimento de um contacto construtivo com a Natureza, utilizando as oportunidades únicas de aprendizagem oferecidas pelo mundo natural para contribuir para o desenvolvimento dos jovens.

Embora referindo-se à floresta, a visão da Natureza de Baden-Powell como ferramenta educativa pode ser resumida da seguinte forma: "Para aqueles que têm olhos para ver e ouvidos para escutar, a floresta é ao mesmo tempo um laboratório, um clube e um templo."<sup>3</sup>

<sup>2</sup> "Auxiliar do Chefe Escuta", Robert Baden-Powell.

<sup>3</sup> "A Caminho do Triunfo", Robert Baden-Powell.



- **Apoio de adultos**

O apoio dos adultos requer três aspectos que correspondem aos três papéis diferentes que um adulto precisa de desempenhar numa unidade:

- *Chefe de actividade*: assegura que cada actividade levada a cabo pelo grupo atinge os seus objectivos com sucesso. Embora não se espere que nenhum adulto possa ter todas as competências necessárias para todas as actividades, é sua responsabilidade garantir que o necessário apoio técnico e humano está disponível para o grupo onde e quando seja necessário.
- *Educador*: apoia directamente o processo de auto-educação e assegura que as experiências vividas têm um impacto positivo no desenvolvimento dos conhecimentos, competências ou atitudes dos jovens. Ou seja, enquanto educador, o dirigente adulto precisa de se relacionar com cada membro – masculino ou feminino – de forma a identificar as suas necessidades de desenvolvimento, para o ajudar a aceitar essas necessidades e assegurar que elas são adequadamente satisfeitas através do Programa Educativo.
- *Facilitador do grupo*: com base na parceria voluntária entre adultos e jovens, deve garantir que as relações dentro do grupo são positivas e enriquecedoras para todos, e que o grupo proporciona um ambiente atractivo e de apoio para o crescimento contínuo do grupo como um todo. Isto implica uma partilha de aprendizagem rica entre jovens e adultos, baseada no respeito, confiança e aceitação mútuos como pessoas.

#### 4. AS DINÂMICAS DO ESCUTISMO: O MÉTODO ESCUTISTA EM ACÇÃO

Para que o Método Escutista funcione eficazmente com um grupo de jovens, o dirigente adulto deve ser capaz de utilizar adequadamente os elementos do Método Escutista e as dinâmicas do Escutismo em acção. As dinâmicas do Escutismo são compostas por quatro elementos inter-relacionados e interdependentes, a saber:

- **Objectivos Educativos**

No contexto do Programa Educativo, propõe-se um conjunto de objectivos educativos gerais para o desenvolvimento do jovem em cada uma das secções etárias. Cada jovem esforça-se para progredir de maneira personalizada no sentido desses objectivos educativos. O dirigente adulto deve considerar tudo na unidade (por exemplo, a forma como a unidade é gerida, os processos de tomada de decisões, os tipos de relacionamentos a serem promovidos bem como as actividades em que os jovens participam) na perspectiva de como todos estes aspectos, em relação aos objectivos educativos almejados, podem contribuir para eles, ao invés de afastarem deles.

- **Actividades**

No Escutismo, as actividades incluem coisas como caminhadas ao ar livre, serviço comunitário, etc. Também incluem coisas necessárias ao funcionamento da unidade e para responder às necessidades da vida quotidiana como, por exemplo, compra de alimentos e preparação do jantar em campo, viajar até ao local de actividade, ou tomar parte numa discussão para avaliar o progresso pessoal. Todos os tipos de actividades contribuem para o processo educativo e o Método Escutista deve ser aplicado a todas. De facto, as actividades dão o contexto de apoio para a aplicação do Método Escutista. Uma actividade, de qualquer tipo, não constitui automaticamente uma actividade escutista. Só se torna uma actividade Escutista quando nela se aplica o Método Escutista.

Por si sós, as actividades Escutistas devem ter por base os interesses e as necessidades dos jovens de forma a serem atraentes e divertidas para eles. As actividades devem ser concebidas com um objectivo educativo claro; devem ser de um grau de desafio adequado e ser percebidas pelos jovens como úteis. Ao longo do tempo, é necessário oferecer uma variedade equilibrada de actividades.

- **Vida em grupo**

Isto refere-se à vivência nos pequenos grupos ou na unidade como um todo, em resultado do funcionamento como uma mini-sociedade composta por jovens e dirigentes adultos. O sentido da vida em grupo é essencial para o desenvolvimento harmonioso dos jovens.

Embora os jovens tenham tendências naturais para formar 'grupinhos' de amigos, e ainda que esta tendência se reflecta no sistema de equipas, o sentido da vida em grupo não existe automaticamente no Escutismo. O desenvolvimento deste sentido requer a promoção de dinâmicas de grupo construtivas (a interacção e os relacionamentos entre os jovens e entre os jovens e os dirigentes adultos). Também implica aproveitar as oportunidades de interacção entre jovens (entre si e entre eles e os adultos) na grande variedade de situações que ocorrem naturalmente na vida

escutista. Quando se desenvolve um verdadeiro sentido de vida de grupo, o grupo como um todo leva em conta as necessidades e interesses de cada membro, e cada pessoa contribui para o bem-estar do grupo.

A vida de grupo estimula experiências que levam ao crescimento emocional e social, ao desenvolvimento de atitudes e à aquisição progressiva de valores, porque:

- a acção num pequeno grupo coeso e a vivência dos méritos de um código de conduta (a Lei do Escuteiro em acção) dão um contexto natural a cada jovem para descobrir o significado mais profundo dos valores do Escutismo;
- a interacção e os relacionamentos construtivos com outros no pequeno grupo estimulam um ambiente de confiança e cuidados mútuos e contribuem para o desenvolvimento dum sentido de identidade, auto-estima e pertença;
- quando a possibilidade de ser parte dum grupo coeso estimula o desejo de pertença e de ser aceite e quando esse grupo funciona de acordo com o código de conduta do Escutismo, a pressão dos pares – uma influência muito significativa no desenvolvimento dos jovens – é construtiva e não destrutiva.

Assim, as atitudes e valores que a vida dos pequenos grupos estimula são tanto de natureza pessoal (como a atitude construtiva e pró-activa perante a vida, autoconfiança, espírito de empreendimento, de definição de metas, etc.) como de natureza social (como o espírito de equipa, a busca de consensos, o reconhecimento das diferenças e da interdependência, a prática da solidariedade, etc.). A vida nos pequenos grupos proporciona, portanto, uma forma útil de ajudar os jovens a porem em prática quase imediatamente e a desenvolverem – de acordo com as suas capacidades – as suas competências para a autonomia, a solidariedade, a responsabilidade e o compromisso.

- **Estrutura e funcionamento da unidade**

Isto refere-se à forma como se aplica o Método Escutista e aos mecanismos operacionais em acção na unidade (por exemplo, as oportunidades concretas para os jovens tomarem decisões e assumirem responsabilidades, estabelecerem contactos com a comunidade local, etc.). Também diz respeito à utilização de recursos (não apenas financeiros e materiais, mas também em termos de tempo e outros) que têm uma importante influência na qualidade da experiência educativa.

Quando estes quatro elementos se reforçam mutuamente, o Escutismo pode oferecer uma experiência educativa mais rica e coerente. Por exemplo, uma associação pode considerar que

‘democracia’ é um assunto importante que requer ênfase particular. Ajudar os jovens a desenvolver uma adesão pessoal a um estilo de vida democrático (*objectivo educativo*) não resultará apenas de actividades pensadas para transmitir conhecimentos sobre o assunto. Neste exemplo, podemos considerar as seguintes questões: *a)* A forma como as *actividades* são pensadas permite a experiência de um estilo de vida democrático? *b)* Todos os jovens partilham as responsabilidades e contribuem para o bem-estar da unidade (*vida em grupo*)? *c)* O dirigente adulto é capaz de ouvir os jovens e dar-lhes oportunidades de tomar decisões de acordo com as suas capacidades (*estrutura e funcionamento*)? *d)* Em resumo, o que poderia ser modificado na maneira de funcionar da unidade, na interacção entre os dirigentes e os jovens, nas actividades em que os jovens participam, de forma a reforçar os objectivos educativos?

## CONTRIBUIR PARA A EDUCAÇÃO DOS JOVENS: A FINALIDADE DO ESCUTISMO...

### ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE AUTO-EDUCAÇÃO PROGRESSIVA...

## BASEADO NUM SISTEMA DE VALORES: ADESÃO À LEI, PROMESSA E PRINCÍPIOS DO ESCUTISMO

Quando Baden-Powell regressou a Inglaterra da África do Sul, no início do século XX, observou: “Milhares de rapazes e jovens pálidos, macérrimos, malotas, espécimes miseráveis, fumando cigarros intermináveis, muitos deles mendigando.”<sup>4</sup> Ele estava preocupado com o declínio dos padrões de moralidade, particularmente entre os jovens, e o perigo que isto significava para o futuro da sociedade.

O Escutismo nasceu, assim, do desejo do seu Fundador de melhorar a sociedade, um objectivo que ele acreditava só poder ser alcançado melhorando os indivíduos na sociedade. De facto, Baden-Powell considerava o “carácter dos seus cidadãos” a maior força de um país.

Dentro do Escutismo, o “melhoramento do indivíduo” ou, para usar um termo mais adequado, o processo educativo, é alcançado através de um sistema de auto-educação que é o Método Escutista. Um dos componentes fundamentais do Método, podemos dizer mesmo a sua pedra angular, é a Lei e a Promessa, que é um compromisso pessoal (a Promessa) de fazer o melhor possível por aderir a um código de conduta ético (a Lei). A Promessa e a Lei resumem, em termos simples, os valores que Baden-Powell considerava serem basilares para

<sup>4</sup> Citado de “250 Milhões de Escuteiros”, Lazlo Nagy, 1985.

uma sociedade saudável. Estes valores constituem os padrões de referência ética dentro dos quais o Escutismo funciona e sem os quais o Movimento deixaria de ser escutista.

Consequentemente, uma das características essenciais do Escutismo é que, desde o seu início, sempre se baseou num sistema de valores, ou seja, num conjunto de normas éticas inter-relacionadas. Mas o que é exactamente um “valor” e como são expressos os valores no Escutismo?

- Como a própria palavra indica, **um valor é algo fundamental**, válido, duradouro. Os valores dum a pessoa são aquelas coisas que lhe são caras, coisas em que acredita e que considera essenciais e, portanto, condicionam o seu comportamento e a sua vida.
- **Para os jovens, os valores do Escutismo estão expressos na Promessa e na Lei** que, conforme referido acima, são um componente fundamental do Método Escutista. **Para o Movimento como um todo, os valores estão expressos nos Princípios** do Movimento; os princípios são as leis e crenças fundamentais que representam um ideal, uma visão da sociedade e um código de conduta para todos os seus membros. Os princípios não são conceitos abstractos; permeiam todos os aspectos do Escutismo e orientam o estilo de vida dos seus membros.

Os princípios do Escutismo, ou os valores que representam, são normalmente resumidos em três categorias:

- “*Dever para com Deus*” – a relação pessoal com os valores espirituais da vida, a crença fundamental numa força superior à humanidade.
- “*Dever para com os outros*” – a relação pessoal com a sociedade e a responsabilidade para com esta, no seu sentido mais lato: a família, a comunidade local, o país e o mundo em geral, bem como o respeito pelos outros e pela natureza.
- “*Dever para consigo*” – a responsabilidade pessoal de desenvolver o seu próprio potencial, até máximo.

O que é importante realçar é a função exacta dos princípios, ou valores, no Escutismo.

- Ao nível do Movimento como um todo, representam a visão que o Escutismo tem da sociedade, os ideais que defende e a imagem que projecta.
- Para quem se junta ao Movimento, os princípios representam os elementos que cada indivíduo deve estar disposto a aceitar e a esforçar-se por seguir. Esta aceitação inicial não significa, e certamente no caso dos mais novos não pode significar, completa compreensão destes valores; isso só pode ser conseguido através da pertença ao Movimento por um período de tempo. Em contrapartida, uma rejeição destes princípios desqualifica alguém de pertencer ao Movimento, que está aberto

a todos desde que concordem com a sua finalidade, princípios e método.

- Tendo expresso a sua aceitação inicial destes princípios, fazendo a Promessa, todo o processo educativo no Escutismo pretende ir habilitando o jovem a gradualmente compreender estes valores, a aderir a eles e a torná-los parte de si de forma que permeiem o seu comportamento durante a vida. Nas palavras do Fundador “*auto-educação*, isto é, o que um rapaz aprende por si, é o que permanecerá nele e o guiará mais tarde pela vida, muito mais que qualquer coisa que lhe seja imposta através da *instrução* por um professor”<sup>5</sup>.

### UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO...

O Escutismo é um movimento. De acordo com o dicionário, um movimento é “uma série de acções e iniciativas de um conjunto de pessoas, tendendo mais ou menos continuamente para um fim em particular” ou “uma série de actividades organizadas ou eventos relacionados trabalhando para alcançar um objectivo ou dar-lhe forma”.

Apartir das definições acima, um movimento como o o Escutismo refere-se a um grupo de pessoas que partilham alguns ideais e o desejo de atingirem activamente um propósito comum que os une e com o qual estão comprometidos; habitualmente isto é conseguido através de algum tipo de organização e estrutura.

Como movimento, o Escutismo caracteriza-se pelo seguinte:

- Um movimento implica **unidade**. Esta unidade resulta da partilha de uma finalidade comum, de um conjunto de valores comum e de um método educativo comum que, juntos, criam um sentido de pertença entre os seus membros e que tornam possível a sua identificação com o Movimento Escutista.

A unidade é uma característica essencial sem a qual um movimento não pode existir. Unidade não significa uniformidade e não exclui a diversidade em áreas onde esta é possível e mesmo desejável. No entanto, a unidade requer que todos os membros de um movimento adiram aos elementos fundamentais que foram definidos como basilares para a sua existência. No caso do Escutismo, estes elementos fundamentais são a finalidade, os princípios e o método do Movimento. Os seus membros não podem escolher entre os fundamentos os que lhes convém; são um conjunto integrado que tem que ser aceite na totalidade.

Para salvaguardar a unidade do Escutismo, a sua finalidade, princípios e método são acordados internacionalmente por todos os seus membros e claramente definidos a nível mundial na Constituição da Organização Mundial do Movimento Escutista; qualquer adaptação ou

<sup>5</sup> “Escutismo para Rapazes”, Robert Baden-Powell.

reformulação dos fundamentos do Escutismo requer a alteração da Constituição da OMME. Além disso, a formulação da finalidade, princípios e método nos estatutos das associações nacionais, e quaisquer emendas a essa formulação, requerem a aprovação da Organização Mundial antes de entrarem em vigor.

Os elementos fundamentais da unidade do Escutismo – ou seja, a sua finalidade, princípios e método – são vinculativos em qualquer nível do Movimento. É dever dos órgãos mundiais assegurar-se que estes elementos fundamentais são respeitados pelas associações escutistas nacionais. É dever de cada associação escutista nacional garantir que os elementos fundamentais estão reflectidos em todos os aspectos da sua estrutura e das suas actividades, e por cada um dos seus membros individuais. São esta adesão e este respeito que garantem a continuidade do Escutismo nacional e mundialmente.

- Um movimento deve ser **dinâmico**, não pode ser estático. Um movimento, por definição, implica **evolução**. No interior de um movimento, a evolução é um meio de alcançar uma **finalidade** ou objectivo, ao qual deve manter-se fiel; não é mudança fortuita ou sem orientação.

Como movimento, o Escutismo existe para alcançar uma finalidade, que é a educação dos jovens baseada em alguns ideais ou valores – os seus princípios – e de acordo com um método educativo definido – o Método Escutista –. Conforme referido acima, o propósito, princípios e método do Escutismo – ou seja, os seus fundamentos – são universais. Mas porque é um movimento, o Escutismo, em todos os níveis, deve ser capaz de modificar a sua abordagem, adaptar-se, ser flexível na maneira como trabalha para atingir a sua finalidade, uma vez que o Escutismo não vive num vácuo, mas sim numa sociedade em mudança constante e rápida.

Esta dualidade – a necessidade de ser fiel aos seus fundamentos e, ao mesmo tempo, ser flexível e dinâmico na forma de trabalhar – é uma característica essencial do Escutismo. Mudanças que não são pensadas para concretizarem claramente a finalidade do Escutismo levariam a uma perda de identidade do movimento e, portanto, ao caos, enquanto que uma postura inflexível na concretização da finalidade levaria à estagnação que mataria o movimento.

- Um movimento implica não só um processo dinâmico para atingir um objectivo, mas também algum tipo de organização e estrutura para ter sucesso. O importante a reter é que, dentro de um movimento, a organização e a estrutura são – como as mudanças – necessárias, mas também são – como as mudanças – não um fim em si mesmas, mas um meio de atingir a finalidade do movimento.

Baden-Powell disse: “Primeiro, tive uma ideia. Depois, vi um ideal. Agora, temos um Movimento, e se alguns de vós

não tiverem cuidado, acabam os **só** com uma organização.”<sup>6</sup> Esta citação foi várias vezes mal interpretada, como se quisesse dizer que o Escutismo não é uma organização, ou que uma organização não é importante. O que o Fundador pretendia era criticar não o princípio de uma organização, mas o de “só uma organização”, isto é, uma estrutura que existe por si só e não para servir o movimento e a sua finalidade.

No Escutismo, como noutros movimentos, a organização e estrutura devem ser sempre concebidas e vocacionadas para realizar os objectivos do movimento; a sua existência não pode ser justificada de outra forma. Além disso, porque o Escutismo é um movimento, a organização deve ser dinâmica e adaptável de forma a permitir constantemente ao movimento alcançar a sua finalidade à luz das mudanças rápidas e inevitáveis da sociedade. Organizações que existem para se auto-perpetuarem são a antítese do conceito de movimento.

O que se aplica a um movimento em geral também se aplica a um **movimento mundial**. Como movimento mundial, o Escutismo está unido pelos seus fundamentos que têm de ser os mesmos em todo o lado. Porque é um movimento, o Escutismo deve permanecer **flexível e adaptável** nas suas formas de funcionar, para ir ao encontro das necessidades dos jovens em locais e momentos específicos e numa grande variedade de situações. Da mesma forma, a sua organização e estrutura e todas as pessoas que nelas trabalham em qualquer dos seus níveis – local, nacional ou internacional – têm que procurar sempre alcançar a finalidade do movimento e ser capazes de se adaptar sempre que necessário.

São precisamente estes dois factores que permitiram ao Escutismo crescer a um ritmo constante até ser um **movimento mundial único** – o maior movimento mundial de juventude educativo e voluntário.

## UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO...

O Escutismo, enquanto movimento de jovens, dirige a sua proposta educativa aos **jovens**.

Nesse sentido, é importante notar que:

- Embora existindo características gerais respeitantes ao **leque etário** dos jovens a quem a proposta educativa do Escutismo é oferecida, não há regras absolutas neste assunto. Cada associação escutista nacional determina as secções etárias aplicáveis que entende. No entanto, como movimento de jovens, seria inadequado aplicar o Programa Educativo a pessoas com idades muito acima dos 20 anos. Além disso, no documento “*Rumo a uma Estratégia para o Escutismo*”<sup>7</sup> salientava-se o perigo potencial em

<sup>6</sup> Fonte e ano desconhecidos. Contributo de P. Siebold.

<sup>7</sup> Adoptado pela 31ª Conferência Mundial do Escutismo, Melbourne, 1983.

algumas associações nacionais de se afastarem de um dos elementos-chave do propósito original do Escutismo, nomeadamente o ser *particularmente adequado à idade da adolescência* – e não tanto a crianças –. O contributo que o Escutismo pode dar ao desenvolvimento de um jovem difere conforme o nível de desenvolvimento desse jovem. Para os adolescentes em particular, o Método Escutista dá a oportunidade de desenvolver a capacidade de tomar as suas próprias decisões e atingir um maior grau de autonomia – um passo essencial no seu desenvolvimento –. Ainda assim, particularmente nos países industrializados, a adesão de adolescentes não tem tanto sucesso como a adesão para pré-Lobitos e Lobitos.

Isto é particularmente significativo quando a proposta educativa do Escutismo é oferecida a crianças muito jovens. O Método Escutista *não é de forma alguma adequado a crianças demasiado jovens para que funcione eficazmente*: muito novas, por exemplo, para compreenderem o conceito de fazerem um compromisso pessoal com um código de conduta através da Promessa e da Lei, ou para exercerem um papel de liderança num pequeno grupo. E ainda, os adolescentes não são atraídos por uma organização que eles pensam ser “para crianças”. Se considerarmos que a maioria dos jovens só permanecerá numa organização por um certo número de anos – facto demonstrado estatisticamente para a maioria das associações nacionais – temos ainda o problema acrescido de reter até à adolescência os jovens que ingressaram numa idade muito nova.

Como movimento educativo cujo propósito é ajudar os jovens a assumirem um lugar construtivo na sociedade, o Escutismo não pode ter sucesso se não acompanhar os jovens pela adolescência *até à sua ‘formatura’ do Movimento*, idealmente no final da última secção, o Caminheirismo no caso português.

- Ao falarmos de “jovens”, referimo-nos, claro, aos *dois géneros*. Se bem que o Escutismo era, na sua origem, exclusivamente para rapazes (e o Guidismo para as raparigas), há mais de 25 anos que é aberto a todos os jovens, sem considerações de género.

Sobre este assunto, deve ser referido que, como movimento mundial, o Escutismo aberto aos dois géneros não altera o princípio que cada associação escutista nacional toma a sua própria decisão em aceitar ou não raparigas. No entanto, requer que as associações nacionais equacionem cuidadosamente a sua oferta educativa, levando em consideração as características da sociedade em que se inserem e as mudanças em curso nessa sociedade que afectam os jovens. Assim:

- Em sociedades onde relacionamentos mistos (no ambiente escolar, profissional e social) são, ou estão a tornar-se, socialmente aceites, e onde, por isso, o Escutismo tem um papel a desempenhar

na preparação dos jovens para uma participação activa e construtiva num ambiente social misto, a regra seria no sentido das associações nacionais aceitarem ambos os géneros numa abordagem coeducativa.

No Escutismo, a coeducação pode ser definida como uma abordagem que pretende o desenvolvimento igual de ambos os géneros, considerando as especificidades individuais de cada pessoa. Uma abordagem coeducativa não significa que jovens de ambos os géneros participam juntos em todas as actividades.

- Quando uma associação escutista nacional se insere numa sociedade onde há separação de géneros e por isso não se pratica a coeducação, nada impede a associação nacional de oferecer Escutismo aos jovens de ambos os géneros em condições separadas.
- Se uma associação escutista nacional se abre aos dois géneros, deve levar em igual consideração as necessidades educativas de ambos. Isto implica que se uma associação admite ambos os géneros em qualquer escalão etário, então deve dispor-se a fazê-lo em todos os escalões etários subsequentes.
- Independentemente da composição do efectivo, nenhuma proposta educativa hoje em dia deve ser considerada completa se não fomentar o respeito e a compreensão mútuos entre os dois géneros.
- Finalmente, o Escutismo não é apenas um *movimento para jovens* gerido por adultos, é também um *movimento de jovens* apoiados por adultos<sup>8</sup>. Desta forma, o Movimento Escutista oferece a possibilidade de uma comunidade de aprendizagem de jovens e adultos, trabalhando juntos numa parceria de entusiasmo e experiência. Este princípio básico deve ser aplicado no âmbito do Programa Educativo de todas as associações escutistas nacionais.

No Programa Educativo, devem ser incluídos membros de todas as idades na tomada de decisões que afectam a implementação do programa em que participam a nível de unidade, assumindo cada vez mais responsabilidade, de acordo com a sua idade. Os jovens nas secções mais velhas também devem participar no processo de concepção e desenvolvimento do programa levado a cabo pelas associações nacionais. Baden-Powell referia-se a isto como “autogoverno” e frequentemente instava os dirigentes adultos a perguntarem aos membros

<sup>8</sup> “Policy on involvement of young members in decision-making”, adoptado pela Conferência Mundial do Escutismo, Banguedocque, 1993.

jovens o que pretendiam estes para a sua unidade.

No Programa Educativo, o **papel dos dirigentes adultos** é encorajar e facilitar o desenvolvimento progressivo pessoal dos membros jovens através de uma **parceria** rica e variada com eles. A todos os níveis e em todas as situações, deve achar-se um equilíbrio entre os papéis complementares dos jovens e o dos dirigentes adultos.

### UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO... INDEPENDENTE

O dicionário descreve a palavra “voluntário” como “algo feito, levado a cabo ou concretizado por livre escolha e sem obrigação”.

O carácter voluntário do Movimento Escutista salienta que os seus membros, ao aceitarem a proposta que lhes é feita pela sua associação nacional, se juntam ao Movimento por sua **livre vontade**. Não há obrigação para que se junte ao Movimento Escutista ou aí permaneça. O Escutismo não é como a escola, onde a educação é habitualmente obrigatória por alguns anos. Os jovens escolhem se querem juntar-se ao Movimento e se querem sair. O mesmo princípio de voluntarismo aplica-se aos dirigentes adultos.

Isto tem algumas implicações e consequências para o Movimento:

- Implícito na ideia de pertença voluntária ao Movimento Escutista está que a oferta do Escutismo aos seus membros tem que ser **atraente e relevante** para eles e conseguir assim reter o seu interesse. O Movimento tem que ser – e ser visto a ser – dinâmico e vivo.
- Em compensação, o Movimento Escutista requer **compromisso** dos seus membros – um compromisso, antes de mais nada, de respeitar, e agir de acordo com, os **princípios fundamentais** do Movimento: dever para com Deus, dever para com os outros e dever para consigo próprio. Este compromisso é feito através da Promessa de Escuteiro, que é a expressão pública da vontade de fazer o melhor possível por aderir a um código de conduta baseado nestes ideais.

Este compromisso voluntário estende-se até à concretização da **finalidade educativa** do Escutismo. Isto aplica-se aos jovens, no que diz respeito ao seu desenvolvimento pessoal, uma vez que o compromisso voluntário é parte essencial do processo educativo do Escutismo, influenciando a motivação e a atitude pessoais, o controlo do seu desenvolvimento pessoal, a fixação de objectivos pessoais, etc.

- Os adultos no Movimento também necessitam de estar comprometidos com a finalidade do Escutismo, os seus princípios e método, já que o seu papel é ajudar os jovens membros, directa ou indirectamente, a

desenvolver o seu potencial. Isto leva a um forte sentido de **responsabilidade partilhada e parceria** entre todos os membros do Movimento: jovens e adultos, “voluntários” e “profissionais”.

- Implícito também o facto de que tomar-se membro do Movimento Escutista é um acto voluntário está o reconhecimento de que a oferta do Movimento aos jovens – a sua proposta educativa – **não é adequada para todos**. Assim, nem todos os jovens são membros potenciais do Movimento Escutista; há aqueles que, por uma razão qualquer, nunca serão atraídos pelo Movimento ou acharão impossível aderir aos seus princípios fundamentais. O importante, contudo, é que o Movimento Escutista ofereça a **possibilidade** de adesão a todos quantos o desejem e não levante barreiras a adesões que se baseiem em factores outros que não os fundamentos do Movimento.
- Também se depreende da natureza voluntária do Movimento Escutista que os adultos que servem o Movimento numa capacidade dirigente fazem-no de sua livre vontade, **sem remuneração** pelos seus serviços ou tempo. Cada adulto num movimento voluntário contribui à sua maneira, de acordo com as suas capacidades, talentos e na medida da sua disponibilidade, para alcançar os objectivos definidos e partilhados.

O facto do Escutismo ser um movimento voluntário **não significa que não utilize profissionais remunerados**, a tempo inteiro ou parcial, para apoiar o seu trabalho. Quando a necessidade surge e os recursos o permitem, podem ser empregadas pessoas para desempenhar papéis específicos que contribuem para a realização eficaz e eficiente da finalidade do Escutismo mas exigem demasiado tempo; habitualmente, tais pessoas estão fortemente comprometidas com o Escutismo. A utilização de profissionais e uma **boa parceria voluntários-profissionais** fortalece o Movimento e aumenta a sua eficácia.

- Um movimento voluntário depende da **participação** de todos os seus membros, homens e mulheres, jovens e adultos, a todos os níveis, **no processo de tomada de decisões**. Como associados, ou “accionistas” do Movimento, todos devem estar envolvidos activamente na sua gestão democrática.

### UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO... INDEPENDENTE

“O Movimento (...) [está] aberto a todos, sem distinção de origem, raça ou credo (...)”

Esta frase – que foi retirada da definição do Movimento Escutista patente na Constituição da OMME – é muito clara.

Desde o seu início, o Escutismo está aberto a todos os rapazes

independentemente da sua origem social, do seu local de nascimento ou da sua religião. Tanto assim que os participantes no acampamento experimental na ilha de Brownsea foram deliberadamente escolhidos de diversas proveniências sociais. Embora iniciado no Reino Unido, o Escutismo rapidamente se espalhou a muitos países distantes com culturas, sociedades e condições económicas diversas. Do mesmo modo, tendo começado num ambiente cristão, não tem tido problemas em ambientes hindus, budistas, muçulmanos ou outros.

Hoje em dia, como movimento para “os jovens”, é aberto a todos, rapazes e raparigas, homens e mulheres, sem distinção de origem, raça, credo ou género.

Estar aberto a todos tem algumas implicações importantes

- **Aberto a todos não significa que o Escutismo seja para todos.** De facto, é para todos os que estejam dispostos a aderir à sua finalidade, princípios e método. Esta escolha deixa a decisão última – juntar-se ou não – nas mãos do jovem, que é a única pessoa que pode decidir se está ou não preparada para assumir tal compromisso. Não compete aos dirigentes adultos decidir se aquele jovem é ou não “material adequado” para o Movimento Escutista, nem restringir o recrutamento a uma determinada classe social. Ao fim e ao cabo, se somos um “Movimento educativo” temos a obrigação de aceitar todos os que estão dispostos a aprender através do Escutismo.

Ao mesmo tempo, não devemos esperar que o resultado da educação seja conseguido antes mesmo que o processo educativo tenha começado. Por outras palavras, e utilizando o desenvolvimento espiritual como exemplo, não devemos esperar que os Escuteiros sejam exemplos perfeitos de crentes devotos da sua Fé, mas devemos antes aceitar que eles farão o seu melhor para a compreender e desenvolver-se espiritualmente tanto a nível individual quanto como membros de uma comunidade religiosa.

- O Escutismo **não é um movimento elitista**: não está reservado aos poucos eleitos que correspondem a um arquétipo, por exemplo, aqueles que sempre “obedecem sem questionar”. Deve ser oferecido àqueles que mais precisam dele e que frequentemente “não parecem Escuteiros” quando aderem!

Ao mesmo tempo, não é um movimento a que todos os jovens devam aderir, independentemente de estarem dispostos a aderir à sua finalidade, princípios e método. Pela sua natureza de movimento voluntário, o Escutismo deve estar acessível a todos quantos estão interessados no que oferece e preparados para se comprometerem a fazer o melhor possível por aderir aos fundamentos.

- A acessibilidade é um conceito-chave, que significa:
  - que a linguagem utilizada pode ser compreendida e a imagem projectada para o grande público e para

os membros potenciais é atraente quanto baste e corresponde aos aspectos com os quais os jovens se identificam, ou pelo menos, se associam. Isto depende, obviamente, do “produto” (ou seja, o Programa Educativo) que uma associação oferece aos jovens mas também de quem oferece esse programa, isto é, os adultos que fazem parte do ‘sistema de distribuição’;

- que novos grupos terão que ser criados quando a procura o exigir, tal como em locais onde não haja uma estrutura local para receber os novos membros, ou onde as listas de espera em unidades já estabelecidas não permitem novas entradas; e
- que o custo financeiro de participar no programa (actividades, uniforme, quotas, etc.) não deve constituir uma barreira.

Em conclusão, a maior parte das pessoas concordarão que o Escutismo está aberto a todos. No entanto, nem toda a gente está pronta a fazer o necessário para que chegue aos jovens que mais precisam dele. Por exemplo, muitos jovens com dificuldades no seu dia-a-dia e que possam não ser facilmente aceites nas suas comunidades podem, não obstante, estar prontos a fazer o melhor possível por se comprometerem com os princípios do Movimento. Infelizmente, em algumas associações, práticas rígidas (por vezes descritas como “tradições”), que o tempo e os preconceitos agregaram ao Movimento, têm dificultado esse alcance dos jovens de diferentes – muitas vezes difíceis – ambientes. Tornar o Escutismo verdadeiramente aberto a todos, em particular aos que mais dele precisam, requer, obviamente, adaptação sem comprometimento da finalidade, princípios e método do Movimento.

### UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO... INDEPENDENTE

Como movimento educativo, o Escutismo é não-político no sentido em que não se envolve na disputa pelo poder que é o campo de actuação da política.

Ao explicar a natureza não-política do Escutismo, é necessário distinguir entre:

- o Movimento e a sua organização, enquanto força social;
- os indivíduos que pertencem ao Movimento.

**Como força social**, o Movimento Escutista e a sua organização não devem ser identificados com partidos políticos, que são normalmente o reflexo da política numa sociedade democrática. Nem a própria Organização nas suas declarações, publicações, etc., nem ninguém que se apresente como seu representante devem ser identificados com um partido ou outro grupo político estruturado numa democracia, uma vez que isto comprometeria a independência do Movimento.

A razão pela qual o Escutismo deve permanecer um movimento independente, não-político, é clara. Baden-Powell escreveu

que “o perigo reside no facto de as pessoas se habituarem a que as suas decisões são feitas por si sem exercício da sua própria capacidade de julgar ou da sua consciência”<sup>9</sup> e concluía que “a capacidade de julgar por si mesmo é essencial”. É por isto que o Escutismo é um movimento educativo vocacionado para ajudar os jovens a desenvolverem-se, a partir das suas capacidades e autonomia. Esta perspectiva requer completa neutralidade no processo educativo, tendo como únicos limites os princípios, ou valores, em que se baseia o Escutismo. A identificação do Movimento Escutista com algum partido político prejudica inevitavelmente a objectividade e a neutralidade que deve caracterizar sempre a abordagem educativa centrada no indivíduo que o Escutismo defende.

Isto não significa, no entanto, que o Escutismo está divorciado da realidade sociopolítica. O Movimento Escutista, em si, é uma realidade social e o seu objectivo é ajudar os jovens a desenvolverem-se como indivíduos responsáveis e membros da sociedade. Esta educação cívica não pode ter lugar num vácuo, e o Movimento deve ser capaz de defender os valores que prega e de criar as melhores condições possíveis para o tipo de educação que advoga. Consequentemente, nada impede que o Movimento Escutista tome posição sobre alguns assuntos, como por exemplo, os direitos da criança, desde que estejam claramente relacionados com a sua missão educativa, sejam baseados na sua própria Constituição e princípios e sejam apresentados como tal, e não como parte duma luta de poder ou disputa partidária, que o Escutismo deve transcender.

No que diz respeito *aos indivíduos que pertencem ao Movimento*, a situação é algo diferente. O Fundador não desencorajou os membros do Movimento de pertencerem a partidos políticos, desde que numa capacidade pessoal, e não como representantes do Movimento.

Consequentemente, além do exercício dos seus deveres cívicos, nada impede um membro do Movimento de ser também um membro activo dum partido político, mas enquanto indivíduo, não enquanto Escuteiro.

A adesão a um partido político não é, contudo, algo incondicional. A razão é que o Escutismo se baseia num conjunto de valores, ou princípios, que condicionam as opções políticas dos seus membros individuais que não podem ter um conjunto antagónico de valores. Assim, por exemplo, a crença numa força espiritual que transcende a humanidade, ou o reconhecimento e respeito de que todos os seres humanos são iguais sem distinção de origem, raça ou credo, ou ainda a importância da integridade do mundo natural, tomam impossível a adesão de um escuteiro, enquanto indivíduo, a alguns partidos do espectro político.

Se um membro decide aderir a um partido político numa capacidade individual, fá-lo apenas se os valores de base desse partido forem compatíveis com aqueles que possui enquanto escuteiro. Se um membro tem dúvidas a este respeito, deve consultar outros para se assegurar que não há conflito de

valores. Quando um indivíduo adere a um partido político, não deve, sob hipótese alguma, usar o Escutismo como o plataforma para a promoção do partido a que pertence.

Deve ser lembrado que as observações feitas acima se aplicam nas sociedades democráticas, que constituem o ambiente adequado para a acção do Escutismo e aquele em que o Movimento Escutista, bem como os indivíduos que o compõem, têm escolha. Nas sociedades não-democráticas, tanto o Movimento como os seus membros precisarão de viver com a sua realidade política, mas devem assegurar, tanto quanto possível, que o Movimento faz tudo o que pode para manter a sua independência.

### UM MOVIMENTO... PARA OS JOVENS... VOLUNTÁRIO... ABERTO A TODOS... NÃO-POLÍTICO... INDEPENDENTE

O Escutismo a todos os níveis – local, nacional e internacional – tem uma *identidade específica* baseada na sua finalidade, nos seus princípios e no seu método:

- é um movimento que existe para dar um *contributo específico para a educação dos jovens*...
- baseado nos *fundamentos* do Escutismo...
- que foram *definidos internacionalmente*...
- e que constituem a *unidade* do Movimento.

O Escutismo só pode ter sucesso na realização da sua finalidade educativa se a sua identidade específica for mantida. Qualquer perda ou diminuição da sua identidade – como, por exemplo, pela proximidade ou influência excessiva de outra organização ou autoridade – terá inevitavelmente um impacto negativo no Movimento.

O Movimento deve, portanto, permanecer independente, com as suas próprias *autoridades soberanas para tomar decisões*, a todos os níveis.

Isto não significa que o Escutismo trabalhe isoladamente; nem que deva recusar cooperar com outras organizações ou autoridades. Aliás, o Escutismo nunca se teria tornado o movimento mundial que é sem a aceitação popular e institucional que teve através da sua história. O que implica é que qualquer oferta ou aceitação de apoio, ou qualquer forma de parceria com outra organização ou autoridade só pode ser justificada se servir para cumprir melhor o que o Escutismo se propõe: a sua finalidade educativa.

Isto significa que todos os níveis do Movimento devem estar atentos nas suas relações com outras entidades – patrocinadores, parceiros, organizações congéneres, autoridades, e afins – para assegurar que a identidade específica e a independência do Movimento não são postas em causa em resultado dessas relações.

<sup>9</sup> “Scouting and Youth Movements”, Robert Baden-Powell, 1929.

Por exemplo:

- a cooperação do Escutismo com outras organizações educativas para jovens não deve levar ao risco de perda da sua independência e papel específico na educação dos jovens;
- o patrocínio do Movimento por organizações comunitárias ou religiosas não deve dar origem ao controlo da associação por parte dessa organização nem à percepção da sua subordinação;
- as ligações do Escutismo às autoridades locais ou nacionais não podem ser tais que coloquem em questão o papel voluntário e de educação não-formal do Movimento;
- o apoio do Escutismo a agências de desenvolvimento não pode levar a que o Movimento seja visto como uma agência de desenvolvimento, em vez de um movimento a dar uma contribuição específica para a educação dos jovens

É natural e legítimo o desejo de consultar e cooperar com outras organizações que têm as necessidades dos jovens em vista. Também poderá haver vantagens no fomento e manutenção de laços institucionais próximos com as autoridades governamentais que se ocupam da juventude ou da educação. Inevitavelmente, haverá busca constante de oportunidades que salientem o papel do Escutismo na comunidade, ou de novas fontes de recursos materiais ou humanos. No entanto, deve haver muito cuidado, a todos os níveis do Movimento, para garantir que tais situações não levam a uma perda de independência e identidade específica.

É importante salientar que o que protege o Movimento quando este é ameaçado por forças externas é o facto da sua identidade e natureza específicas serem internacionalmente definidas e acordadas por todas as associações Escutistas. Por exemplo, desafios aos princípios fundamentais do Movimento em algum país em particular podem ser defendidos com base nas condições de filiação no Movimento Mundial.



**CORPO NACIONAL DE ESCUTAS**  
**ESCUISMO CATÓLICO PORTUGÊS**  
Secretaria Internacional

Este documento é publicado como separata da edição de Abril de 2006, da revista Flor de Lis.  
Tiragem: 10.500 exemplares.

**ANEXO 27**  
(5 páginas)

**Escutismo feminino e coeducação**

## ESCLUTISMO FEMININO E COEDUCAÇÃO – RESUMO HISTÓRICO

Fonte: Reis, João Vasco, “*Corpo Nacional de Escutas – Uma História de Factos*”, estudo histórico-sociológico em preparação, integrado no centenário do Escutismo Mundial (1907-2007), cuja publicação, pela Junta Central do CNE, está prevista para Maio de 2007

### Escutismo feminino

O escutismo feminino foi tardio no panorama nacional. Mas as reticências à entrada das raparigas no movimento fundado por Baden-Powell não eram exclusivas de Portugal, bem pelo contrário; e tiveram necessariamente a ver com a leitura que à época (às épocas) foi feita do próprio modelo escutista, pensado inicialmente, pelo fundador, para rapazes e não para raparigas, pelo que a situação também foi controversa na Inglaterra.

Por outro lado, a não legitimação destas realidades também estava ligada a contextos sociais que, em Portugal, a ainda jovem República não conseguiu ultrapassar.

Apesar disso, o primeiro grupo escutista português exclusivamente feminino (à excepção do de Macau, em 1911, que era co-educativo) foi fundado em 1916. Foi o Grupo n.º 28 da AEP, dirigido pela enfermeira Maria Luísa Magalhães, que teve uma curta vida de dois anos. Também a UAP (União dos Adueros de Portugal), em 1922, teve um grupo feminino, o n.º 17, em Gaia, igualmente de curtíssima duração.

O guidismo, propriamente dito, surgiu em Portugal cerca de 1926. As primeiras companhias, dependentes do Bureau Mundial, foram fundadas no Porto, na *Oporto British School*, no Funchal, por Denise Lester, e em Carcavelos, por Maisie Norton e Palmira Ribatãmega. Cinco anos depois, iniciou-se um período de formação associativa, entre 1931 e 1933. A Associação das Guias de Portugal (AGP) foi oficializada em Abril de 1934 (Decreto n.º 23.760) e os seus estatutos aprovados em Maio de 1935 (Portaria n.º 7.831), tendo como primeira Comissária Nacional Maria Fernanda de Almeida d’Orey. O crescimento da AGP foi rápido: em 1936 já existiam 18 companhias, em Lisboa, Porto, Funchal, Angra do Heroísmo, Luanda, Lourenço Marques e Beira.

### CNE no feminino

Cerca de um mês antes da oficialização da AGP, o CNE (ainda CNS – Corpo Nacional de Scouts) regulamentou a entrada de senhoras nas suas fileiras (CNS, *Actos Oficiais*, in *A Flor de Lis*, ano 10, n.º 4, Braga, 31.03.1934), não tanto para concorrer contra a AGP – que sempre apoiou e acarinhou – mas possivelmente para ajudar a travar as ofensivas governamentais no que refere ao monopólio da educação integral e porque as experiências com senhoras já decorriam no seio da associação, com os melhores resultados. Faltava só regulamentar o facto.

Já nos primeiros anos da sua existência o escutismo católico sentia a necessidade de completar o seu sistema educativo, estendendo-o ao feminino. Porém, a *previdência* aconselhava a esperar, ainda mais porque os diversos sectores católicos da sociedade

portuguesa não eram favoráveis ao ensino misto e terão sido eles a influenciar a separação dos alunos por sexos em localidades com mais do que uma escola, situação decretada pelo Governo em 1928 (Governo da República: Decreto n.º 15.032).

Ainda assim, em 1927 foram criados no CNS os “Conselhos Protectores de Madrinhas”, para auxílios “oportunos”: ao prestar a sua promessa, o escuteiro passou a ser acompanhado por uma “dama”, que escolheu para madrinha naquele momento em que ia, como os antigos cavaleiros, prestar o *sagrado e patriótico juramento*. Eram apenas laços íntimos que ligavam as senhoras ao CNS, porque *«até agora [1927] não se julgou conveniente nem, sobretudo, pratico por que obrigaria a uma dispersão de atenções, a entrada, directa do elemento feminino nas formações scouts»*.

Todavia, o Regulamento Geral do CNE (CNS) então reformulado, no seu número 113 – *Girl Guides* – dizia textualmente que *«o CNS estudará a oportunidade de estender o movimento scout às raparigas, publicando então um regulamento especial»*.

O princípio do escutismo feminino estava, portanto, estabelecido pela suprema autoridade do CNS, a sua Junta Central. Mas faltava discutir *«a forma»*, por *«variarem as condições locais e não ser também o mesmo o dirigir a organização consoante se trate de boy-scouts ou de girl-guides»* (ver CNE, *A Flor de Lis*, ano 3, n.º 12, Braga, 31.07.1927).

Algumas regiões, como a de Coimbra, resolveram elegantemente o problema através do “Conselho Protector das Madrinhas”, que veio complementar o anterior “Conselho Protector de Grupos”, composto por senhoras das paróquias que prestavam apoio catequético e financeiro às actividades de lobitos e *scouts*.

Portanto, o primeiro conjunto de regras para as “Senhoras das Alcateias”, não foi mais do que a legitimação de uma situação que já existia de facto, mas nunca anteriormente regulamentada. Refere a *Flor de Lis* que trabalhavam *«já desde há muito algumas Senhoras dedicadas nas Alcateias, principalmente em Lisboa»*, e esperava-se que muitas outras viessem juntar-se a estas. Assim, *«impunha-se a publicação de normas regulamentares que lhes dissessem especialmente respeito»*. (ver CNE, *A Flor de Lis*, ano 3, n.º 12, Braga, 31.03.1934).

Judite Furtado Coelho Pereira foi uma das primeiras mulheres a integrar os quadros auxiliares do CNS, como instrutora da I Secção, na Alcateia n.º 12 de Lisboa. A ela juntaram-se Maria Eugénia Vieira Neiga e Isabel Leal (ver CNS, *Actos Officiais*, 15.01.1929).

### **As Guias de Portugal**

No que refere às Guias de Portugal, cujas companhias iam surgindo de alguma maneira vinculadas à Igreja, o CNS teve sempre, e desde a primeira hora, para com esta associação uma atitude de cumplicidade e protecção. Inclusivamente a *Flor de Lis* foi sempre um veículo informativo das actividades da AGP, que contava com duas colunas para a divulgação de notícias (ver CNE, *A Flor de Lis*, ano 12, n.º 5, Braga, 15.04.1936). Parece evidente que a AGP, de feição católica, proporcionava à Igreja portuguesa o controle integral do escutismo masculino e feminino, sem a necessidade de recorrer à co-educação.

Com efeito, foi a tradição da educação separada, não co-educativa, um “Escutismo para Rapazes” e o surgimento da Mocidade Portuguesa na década de Trinta que travou a evolução feminina do CNE. A Mocidade Portuguesa Feminina – que procurou extinguir o

escutismo – recrutou as principais dirigentes guidistas para o seu seio, extinguindo a AGP durante cerca de uma década. Não o conseguiu com o CNE e a AEP.

## Anos 50

Em 1956 o CNE avançou no campo do escutismo feminino com a criação das chamadas Patrulhas de Estudos Femininos. A essa determinação não foi alheio o anúncio do ressurgimento das Guias de Portugal, uma vez que o escutismo católico português continuava sem dar o passo definitivo no que respeitava à coeducação, mantendo somente o carácter excepcional para raparigas já crescidas, integradas sempre na equipa de chefia dos agrupamentos como instrutoras e akelás nas alcateias ou nos serviços administrativos.

A Junta Central, entretanto, desde 1950 que tinha um elemento feminino: Eugénia Brandão de Mello, Chefe Geral da 1.º Secção do CNE, insígnia de madeira em Gilwell e antiga dirigente da AGP. Com a interrupção das actividades da Guias, foi recrutada para os movimentos estatais femininos. O CNE foi buscá-la. Era a primeira mulher na Junta Central e fez parte do primeiro pequeno grupo de dirigentes portugueses que obtiveram as primeiras Insígnias de Madeira em Gilwell Park (seis dirigentes, incluindo uma mulher).

Em Abril de 1954, Eugénia Brandão de Mello, membro da Junta Central do CNE, referia à *Flor de Lis* a necessidade do alargamento do CNE às raparigas: «*Entusiasmos não faltam*», salientava, acrescentando que «*a dificuldade que temos é, justamente, inscrever tanta menina que ainda não atingiu a idade de ingressar nos Campos-Escola Femininos, unicamente destinados à formação de Chefes de Alcateia, e que desejam o Escutismo como um complemento à sua juventude. (...) Como não existe em Portugal nenhuma Associação Escutista Feminina Católica, são entusiasmos – e, quem sabe? – ótimas escuteiras que se perdem*» (CNE, *A Flor de Lis*, ano XXX, n.º 4, Lisboa, Abril de 1954).

Conhecem-se, de qualquer modo, várias experiências de escutismo feminino no CNE, e com sucesso, embora à revelia dos regulamentos. Era o caso do Agrupamento 50, de S. João de Brito, em Lisboa, que na sua alcateia, entre os lobitos, tinha meninas a que dava o nome de “águias”, por analogia com as “avezinhas” das Guias de Portugal”. De um modo assumido, em Moçambique, na região de Lourenço Marques, havia um agrupamento marítimo co-educativo, que originou um braço-de-ferro entre a Junta Regional local e os serviços centrais de Lisboa, em que a Junta Central teve de “fechar os olhos”.

### Coeducação no CNE em Moçambique

*Nos nossos escuteiros marítimos – um caso de completa discordância com Lisboa –, tínhamos raparigas, muitas raparigas mesmo. Era um agrupamento especial, como até hoje nunca vi em parte nenhuma: cada patrulha tinha a sua palhota, era uma autêntica aldeia indígena, com a palhota central, da chefia, e à volta uma palhota por patrulha... aquilo era uma alegria. Mas era um agrupamento com poucos jovens brancos, eram quase todos negros e, na sua esmagadora maioria, eram raparigas... e não podíamos pô-las de parte. Ora, como se sabe, nesse tempo o escutismo era só para rapazes e as raparigas não podiam fazer escutismo. A Junta Central, em Lisboa, por falta de compreensão em relação à situação, procurou acabar com isso. Mas como nós não aceitámos as ordens, a Junta Central decidiu passar por cima da Junta Regional de Lourenço Marques e entender-se directamente com o Agrupamento. É evidente que tivemos de agir, porque não permitimos que Lisboa passasse por cima da Junta Regional. E as raparigas continuaram no Agrupamento.*

*Houve um facto curioso... aquando do nosso I Jamboree, o Pe. João Ferreira, da Junta Central, foi a Lourenço Marques ...para ver os “disparates” que estávamos a fazer... e o Pe. João Ferreira veio de lá completamente diferente. O mesmo sucedeu com o Secretário Nacional, Meneres Pimentel, que, perante o que viu dos nossos escuteiros, e vendo um agrupamento composto quase só por raparigas, disse-me: «Padre Luis, os meus parabéns. Vamos ter de abrir os olhos à Junta Central e dizer para terem juízo... porque é pena só terem aqui um agrupamento como esse».*

Padre Luís Rodrigues Paulo,  
Ex-Assistente Regional de Lourenço Marques.

(Paulo, Luís Rodrigues, *Memórias do CNE em Lourenço Marques*, gravação áudio, 26.04.2006, texto depositado na Junta Central do CNE – João Vasco Reis, Francisco Maia. Entrevista parcialmente publicada in CNE, *A Flor de Lis*, ano LXXX, n.º 1156, Lisboa, Julho de 2006.

Teriam havido outras situações como estas, de algum modo “clandestinas” e camufladas, mas a Junta Central, a nível oficial, nunca deu o braço-a-torcer; ainda era cedo para que o CNE aderisse à co-educação. A solução, mais pacífica e, pelo menos, consensual, passava por contornar o sistema educativo do escutismo que se pretendia de um modo abrangente e integral mas separado em termos de sexos e, nesse aspecto, era fundamental o ressurgimento das Guias de Portugal, tanto na metrópole como nas províncias ultramarinas. Aliás, na referida entrevista de Eugénia Brandão de Mello à *Flor de Lis*, anunciava-se «*para breve o reaparecimento das Guias, pois algumas diligências se têm efectuado, ao que parece, com o melhor êxito, nesse sentido*». (CNE, *A Flor de Lis*, ano XXX, n.º 4, Lisboa, Abril de 1954).

Quanto ao ressurgimento das Guias de Portugal, as diligências estavam, de facto, em marcha, desde 1952, fomentadas pela própria Junta Central do CNE na pessoa do padre Manuel Ferreira da Silva que, juntamente com Eugénia Brandão de Mello e antigas comissárias da AGP, encetou negociações mais ou menos clandestinas para a sua reactivação após um longo período de inactividade (mas nunca extintas oficialmente) desde 1937, devido essencialmente ao pedido de paragem de actividades feito pelo Governo e aos anos de agitação da Guerra de Espanha e da II Guerra mundial. Se durante algum tempo perduraram algumas companhias nos territórios africanos, na Madeira manteve-se sempre activa a companhia do Funchal, que desempenhou um papel importante no acolhimento de crianças refugiadas da guerra.

#### **Eugénia Brandão de Mello e a reorganização Associação das Guias de Portugal**

*Foi na sua casa fidalga, na rua das Janelas Verdes, que se fizeram, ainda com certo ar de “clandestinidade”, as primeiras reuniões com o objectivo de se estudar toda a diplomacia a seguir para a restauração da Associação (...). D. Eugénia logo se apressou, com o apoio estimulante dos dirigentes que então integravam a Junta Central, designadamente o Secretário Nacional e o Chefe das Relações Internacionais de então, a promover os primeiros contactos, a desenvolver os passos diplomáticos – e que diplomacia foi preciso, só quem o presenciou o pode testemunhar – para que as Guias voltassem a ser, no panorama da juventude portuguesa, uma realidade.*

Manuel Ferreira da Silva  
CNE, *A Flor de Lis*, ano XXX, n.º 4, Lisboa, Abril de 1954.

Entretanto, o cardeal patriarca de Lisboa, que não via na refundação da AGP interesses imediatos para a Igreja, não gostou de saber que o CNE «*estava directamente implicado*» e o próprio D. Manuel Cerejeira recomendou ao padre Ferreira da Silva que não se ocupasse do

assunto. Só que, tendo ressurgido em Lisboa a companhia de Guias “Rainha D. Leonor”, ligado à Igreja Presbiteriana – à margem do processo clandestino em curso –, Ferreira da Silva deu conhecimento do facto ao cardeal Cerejeira, por intermédio do chefe nacional do CNE, D. José de Lencastre. A partir daí, porque uma igreja protestante avançava no terreno, a situação passou a ser do interesse do patriarcado. O cardeal e o ministro da Educação aceitaram então a nomeação de uma comissão executiva da AGP, de acordo com os estatutos de 1934 e, a 19 de Março de 1954, foram nomeadas a presidente, Maria do Carmo da Câmara Castello Branco, a comissária nacional, Isabel de Estarreja, e a comissária inter-regional, a condessa de Castelo Branco. Em Abril do ano seguinte, a *Flor de Lis* noticiava o reinício das actividades da AGP, com base numa nota oficial da associação subscrita pela secretária nacional.

Congratulando-se com o reaparecimento do guidismo em Portugal, a *Flor de Lis* dedicou a sua edição de Abril de 1956 à AGP, incluindo a própria capa. Em entrevista, a condessa de Estarreja, que na sua permanência em Inglaterra foi guia e chefe de uma companhia católica, tendo sido convidada pelo Bureau Mundial a frequentar um curso equivalente à Insignia de Madeira, disse à *Flor de Lis* que «*não pode, rigorosamente, falar-se em suspensão e em restauração do Guidismo em Portugal*», argumentando que «*só seria legítimo falar de suspensão, se alguma determinação legal a tal tivesse levado, o que jamais se verificou. (...) Apenas várias circunstâncias de facto e não de direito paralisaram até há pouco a actividade do Movimento*». Passando ao lado da questão ligada à criação da Mocidade Portuguesa, afirmaria que «*a guerra foi, como pode calcular, a razão fundamental dessa paralisação*» e, no concernente ao aspecto da religião, afirmaria que «*o guidismo exige que as suas associadas tenham e pratiquem uma religião (...), é um movimento mundial, a que pertencem raparigas de várias religiões; e o Princípio fundamental, neste campo, é que a Religião de cada uma seja praticada e vivida em plena sinceridade. Sendo o nosso país essencialmente católico, isto equivale a dizer que as Guias Católicas têm obrigação de ser católicas integrais*» (Entrevista a CNE, *A Flor de Lis*, ano XXXII, n.º 4, Lisboa, Abril de 1956).

### Coeducação no CNE

Só com a aprovação dos novos Estatutos, em **Março de 1975**, o CNE abriu as portas à coeducação. Entrando imediatamente em vigor para efeitos internos, vieram “reconciliar” uma situação que há muito era praticada mas não estava regulamentada nem estatutariamente definida. A coeducação, embora sem referir explicitamente as palavras **rapazes e raparigas**, ou **masculino e feminino**.

No artigo 1.º dos novos Estatutos, a palavra **rapazes** foi substituída por **jovens**, abrindo as portas à educação conjunta:

*Art. 1.º – O CORPO NACIONAL DE ESCUTAS (C.N.E.) – Escutismo Católico Português – é uma Associação de juventude, destinada a formação integral dos jovens, com base no método criado por Baden-Powell, animado pela espiritualidade católica.*

Em 1976, a Junta Central recebeu o projecto de Regulamento das Patrulhas de Estudo Femininas. Os estatutos eram ambíguos. No órgão oficial do CNE queixava-se, num artigo de opinião, Rui Morais: «*Continuamos a ser um movimento machista, que recusa à rapariga a resposta que ela tão frequentemente vem procurar junto de nós. Cremos ser a altura para uma abertura decisiva e ampla do CNE à jovem*». (CNE, *A Flor de Lis*, ano LI, n.º 6, Lisboa, Junho de 1976).

Finalmente, no Conselho Nacional de Representantes, realizado em Fátima, nos dias 19 e 20 Junho de 1976, foi definitivamente aprovado o Escutismo Misto, mas a título provisório e experimental:

*Considerando que:*

- 1 – Os novos Estatutos do CNE não excluem a hipótese de o Movimento se abrir a jovens dos dois sexos;*
- 2 – Cada vez é maior o número de raparigas interessadas em fazer Escutismo;*
- 3 – Se requer bom-senso, prudência e competência para se iniciarem experiências de coeducação que se falharem poderão ser nocivas para os jovens e comprometer seriamente o CNE;*
- 4 – Todas as experiências devem ser apoiadas e criticadas pelos pais, pelos jovens e pelos animadores.*

*Propõe-se que:*

- A – Seja autorizada a admissão de raparigas no CNE com mais de seis anos de idade para as secções correspondentes.*
  - B – Caiba às Juntas Regionais o autorizar essas admissões e as eventuais Promessas para o que deverá ter em conta: a situação do Agrupamento; a capacidade pedagógica dos responsáveis pela unidade; a opinião do Conselho de Pais; o parecer do Conselho de Agrupamento.*
  - C – A realização de um amplo debate desta questão no seio do Movimento e que deverá culminar num Encontro Nacional de Animadores a realizar até ao final de 1976.*
  - D – Que através de um relatório anual a Junta Central e o Departamento Pedagógico Nacional tenham conhecimento dos resultados destas experiências sob pena de terminarem imediatamente as suas actividades.*
- (CNE, *A Flor de Lis*, ano LI, n.º 9-10, Lisboa, Set.Out. 1976)

A situação tornou-se definitiva.

Hoje, como no passado, as DIRIGENTES do CNE ocupam cargos de toda a ordem aos níveis locais, regionais e nacionais, embora continuem muito mais ligadas à parte pedagógica do que às tarefas administrativas, nomeadamente após a regulamentação da coeducação e face à grande adesão feminina ao movimento.

## **ANEXO 28**

(2 páginas)

### **Currículo escutista de Silvério Cabrita Silva da Conceição**

# Silvério Cabrita Silva da Conceição

## ***Currículo escutista***

*Nascido a 25 de Dezembro de 1964, em Silves.*

*Profissão: Professor do 2º Ciclo do Ensino Básico, Matemática e Ciências da Natureza.  
Actualmente com 16 anos de Serviço no Ensino Público.*

*Habilitações literárias: Licenciatura em Ensino (Matemática e Ciências da Natureza, 2.º Ciclo).*

*Estado civil: Casado.*

*Morada actual: Rua 25 de Abril, 33  
8125-170 QUARTEIRA*

*Telemóvel: 938351880 / 966425245 Fax: 289302645 : [silverioconceicao@gmail.com](mailto:silverioconceicao@gmail.com)*

- Investidura de Lobito: 25 de Março de 1973, Agr 181 – SILVES;
- Investidura de Explorador: 23 de Fevereiro de 1976, Agr 181 – SILVES;
- Investidura de Pioneiro: 18 de Janeiro de 1980, Agr 181 – SILVES;
- Investidura de Caminheiro: 23 de Março de 1985, Agr 181 – SILVES;
  
- Investidura de Dirigente: 3 de Maio de 1987 OSN Admissão: 426

*Cargos como Escuteiro: Guia, Secretário, Cronista, Sub-Guia, Chefe de Equipa.  
Insignia de 75 noites de campo.*

### **CARGOS COMO DIRIGENTE:**

<b>CARGO</b>	<b>ANO (S) / DATA</b>	<b>OSN / OSR / OSA</b>
Chefe de Grupo Sénior (Pioneiros)	1987 / 1988 / 1989	OSR nº 13
Chefe de Grupo Explorador	1989 / 1990 / 1991	OSA nº 03/1989
Chefe de Clã	1991 / 1992	OSR 02/1991
Chefe de Agrupamento Adjunto	1991 / 1992 / 1993	OSR 01/1992
Secretário de Agrupamento	1994 / 1995	OSR 01/1995
Chefe de Agrupamento	1994 / 1995	OSR 01/1995
Presidente do C.F.J.R.	1991 até 1995	OSR 02/1991
Chefe Regional	1995 até 1998	OSR 02/1995
Chefe Regional	1998 até 2001	OSR 06/1998
Chefe Regional	2001 até 2004	OSR 02/2004
Chefe Regional	2004 a 2005	OSR 02/04 – OSN 515
Presidente de C.F.J.R.	2005	?????? - <b>Pesquisar</b>

### **CURSOS DE FORMAÇÃO FREQUENTADOS COM APROVEITAMENTO**

CURSO	ANO(S) / DATA	OSN / OSR
Curso de Chefes de Equipa	1986	-
Curso de Animação Local (C.A.L.)	1992	OSR 01/93
Curso de Gestão Administrativa e Financeira (G.A.F.)	1997	OSR 01/98
Curso de Adjuntos da Formação (C.A.F.)	1996 / 1997	OSN n.º 479
Curso de Directores de Formação (C.D.F.)	2002	OSN n.º 504
Curso de Aprofundamento Pedagógico	2004	???

\* Dispensado da frequência do CIP pela Junta Regional em 1987, de acordo com as normas em vigor à data.

### JUSTIÇA E DISCIPLINA / DISTINÇÕES E PRÉMIOS

DISTINÇÃO	ANO / DATA	OSN / OSR / OSA
Cruz de S. Jorge – 1ª Classe	1997	OSN 473
Cruz de Mérito Monsenhor Avelino Gonçalves	2004	OSN 514

### ACTIVIDADES ESCUTISTAS DE RELEVO

NOME DA ACTIVIDADE	DATA	FUNÇÃO / CARGO	LOCAL
XVII ACANAC	1987	C.G.P. Adj	BAGUNTE – VILA DO CONDE
IX ACAREG – ALGARVE	1989	C.G.P.	ATALAIA – SILVES
ACAREG DE VISEU	1991	C.G.E.	SANTA LUZIA – VISEU
XVIII ACANAC	1992	C.G.E.	PRAIA DO PALHEIRÃO – F. FOZ
JAMBOREE AÇOREANO	1997	C.Adj .Sub. Camp III	ILHA DE S. JORGE
XIX ACANAC	1997	Chefe de Contingente	VALADO DE FRADES - NAZARÉ
ACARAL - AÇORES	1999	Administração	ILHA DE SANTA MARIA
PRÉ – ACAREG III / IV	1999	Chefe de Campo	LAGOS
PRÉ – ACAREG I / II	2000	Chefe de Campo	LAGOS
X ACAREG - ALGARVE	2001	Chefe de Campo	LAGOS
COOPERAÇÃO	2004	Formador	ANGOLA – Luanda / Cabinda

Por razões óbvias, não são mencionadas as inúmeras Actividades de média duração ou dimensão em que participou, tais como Dia de Baden-Powell, Dia do CNE, Dia das Secções, Indaba, etc...

### FUNÇÕES NO DEPARTAMENTO REGIONAL DE FORMAÇÃO

Colaboração activa no Departamento Regional de Formação da Região, tendo sido Director de diversos cursos, a saber:

- Curso de Introdução (C.I.);
- Curso de Iniciação Prática / Pedagógica (C.I.P.)
- Curso de Animação Local (C.A.L.)
- Curso de Gestão Administrativa e Financeira (G.A.F)
- Curso de Aprofundamento Pedagógico (CAP – II Secção)
- Curso de Aprofundamento Pedagógico (CAP – III Secção)
- Curso Monográfico de Orientação
- Membro da Equipa de Formação do CIP 2004, em Cabinda – Angola.