

**CATÁLOGO DE  
CARGOS, FUNÇÕES,  
PERFIS E COMPETÊNCIAS  
EM UM GRUPO ESCOTEIRO**



## **CONTEÚDO**

- 1 – INTRODUÇÃO/DIAGRAMA**
- 2 – CARGOS, FUNÇÕES, PERFIS E COMPETÊNCIAS**
  - 2.1 - ASSISTENTE DE SEÇÃO**
  - 2.2 – CHEFE DE SEÇÃO**
  - 2.3 – ASSESSOR PESSOAL DE FORMAÇÃO**
  - 2.4 – ASSESSOR RELIGIOSO DO GRUPO**
  - 2.5 – DIRETOR TÉCNICO**
  - 2.6 – DIRETOR PRESIDENTE DO GRUPO**
  - 2.7 – DIRIGENTE DE FORMAÇÃO**
  - 2.8 – DIRETOR FINANCEIRO DO GRUPO**
  - 2.9 – DIRETOR ADMINISTRATIVO DO GRUPO**
  - 2.10 - COMISSÃO FISCAL DO GRUPO**
  - 2.11 – DELEGADOS DE GRUPO**



## INTRODUÇÃO

Um estudo sobre *perfil* implica sem dúvida, num trabalho importante de definir, como critério de sustentação, qual o significado da palavra em questão. Daí segue se a pergunta?

### O que é *perfil*?

Perfil é um conjunto de características que circunscrevem um indivíduo, delimitando o que lhe é próprio e, portanto, de certa forma, quem é ele. De outro modo significa dizer que um indivíduo se destaca em meio ao conjunto humano do qual ele pertence, pelas referidas características e por elas é reconhecido e nominado. Assim sendo, perfilar um indivíduo requer pontuar uma série de características. Posto que estamos falando de entes do gênero humano, devemos considerar o fato de que se podem universalizar as referidas características, experiências que estes adquirem durante o desenvolvimento, ou mesmo se destacam numa ou em outra característica em detrimento dos outros indivíduos. Devem-se considerar ainda, aquelas características que lhe são próprias, dada a sua natureza (genética).

### QUEM É ELE? INDIVÍDUO DOTADO DE POTENCIAL PARA ...

O sentimento associacionista nasce da necessidade que tem um conjunto de indivíduos de tornarem própria, a sua condição, determinadas características. De outra forma, significa a necessidade do referido conjunto de apropriar-se de determinados princípios com a finalidade de circunscrever o perfil de uma parcela da sociedade (por exemplo: o perfil do Movimento Escoteiro). Neste sentido, o Movimento Escoteiro é regido por um conjunto de características ou princípios que circunscrevem os entes (sujeitos) que na somatória de suas individualidades constituem a entidade e disto, portanto, resulta o perfil do referido sentimento associacionista. Concluindo, é próprio do sujeito, do indivíduo que se associou ao Movimento em questão: ser leal, cortês, alegre, amigo, irmão, cooperativo, etc.

### QUEM É ELE? UM MEMBRO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO, LOGO ELE É LEAL, CORTÊS, ALEGRE, AMIGO IRMÃO, COOPERATIVO, ETC.

Quando o Movimento Escoteiro pretende encontrar em meio à sociedade um ente com potencial para associar-se a sua missão, o faz levando em consideração exatamente tais princípios, destacando, fazendo ver, deixando evidente essas características naquele que foi eleito (escolhido entre os demais). Vê-se, portanto, nas considerações até aqui pontuadas, que não se trata, ainda, de um perfil visando uma atuação do escolhido em funções específicas, mas sim, de um perfil norteado, fundamentalmente, pelos princípios que se tornam mais evidentes quando ele pleiteia participar do Movimento.

Todavia, em se tratando da questão do perfil como um conjunto de características para levar a cabo uma determinada função, tem-se que considerar, para tanto, um outro conceito, ou seja, o conceito de competência, pela qual se visa alcançar um grau de excelência no exercício da referida função, através do constante desenvolvimento de habilidades específicas. De outra forma, significa incorporar, tornar próprio ao comportamento habilidades e estratégias que façam valer os princípios que o destacam em prol do Movimento, contribuindo assim, para que o objetivo primordial do Movimento, que é a educação complementar, contudo integral da criança e do jovem seja bem sucedido. Neste sentido é que podemos diferenciar o perfil movido por princípios, do perfil em razão das competências. Um perfil que é movido por princípios, porém que não encontra sustentação prática na execução do objetivo educacional, concorre para a estagnação do Movimento. E de outro lado, o perfil baseado em competências, que não se fundamenta em um perfil movido por princípios, pode sem dúvida, perder o seu norteamento, ou melhor, a finalidade pela qual o sentimento associacionista emergiu e se destacou de uma sociedade maior.

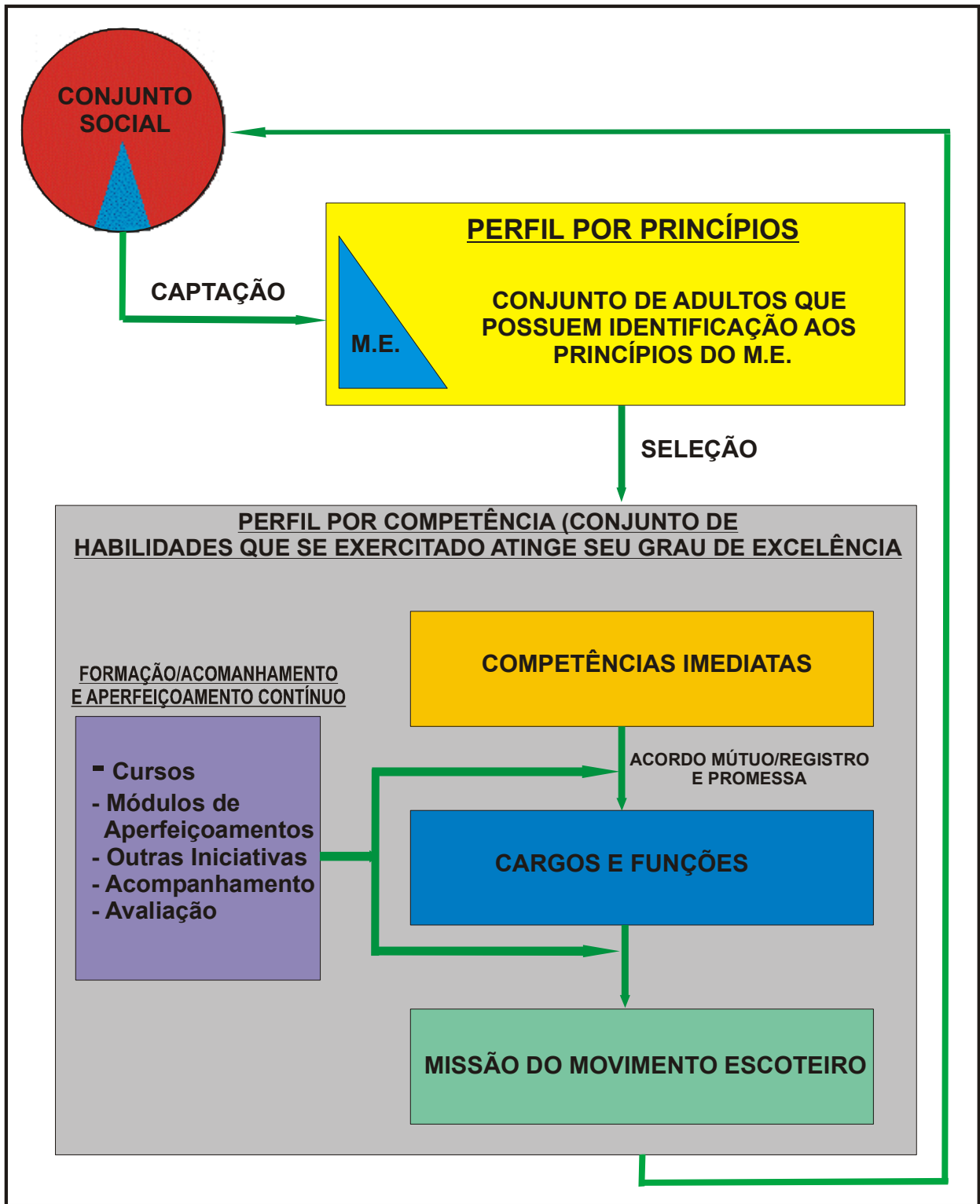
**QUEM É ELE? UM MEMBRO DO MOVIMENTO ESCOTEIRO, LOGO ELE É LEAL, CORTÊS, ALEGRE, AMIGO, IRMÃO, COOPERATIVO, ETC. E COMPETENTE PARA PROMOVER A EDUCAÇÃO DA CRIANÇA E DO JOVEM NESSA DIREÇÃO.**

Uma vez dentro do Movimento, compreende-se que o perfil resulta de uma identificação de princípios (pessoa institucional). Contudo, como a participação pressupõe uma ou mais funções específicas, deve-se concluir, por decisão conjunta entre a instituição e o membro, para qual atividade o sujeito está mais apto de imediato, considerando para tanto, as suas características naturais e as adquiridas pela experiência pessoal (subentendidas como as adquiridas fora do Movimento). Aqui, portanto, nascem as diretrizes para a formação e aperfeiçoamento contínuo do adulto.

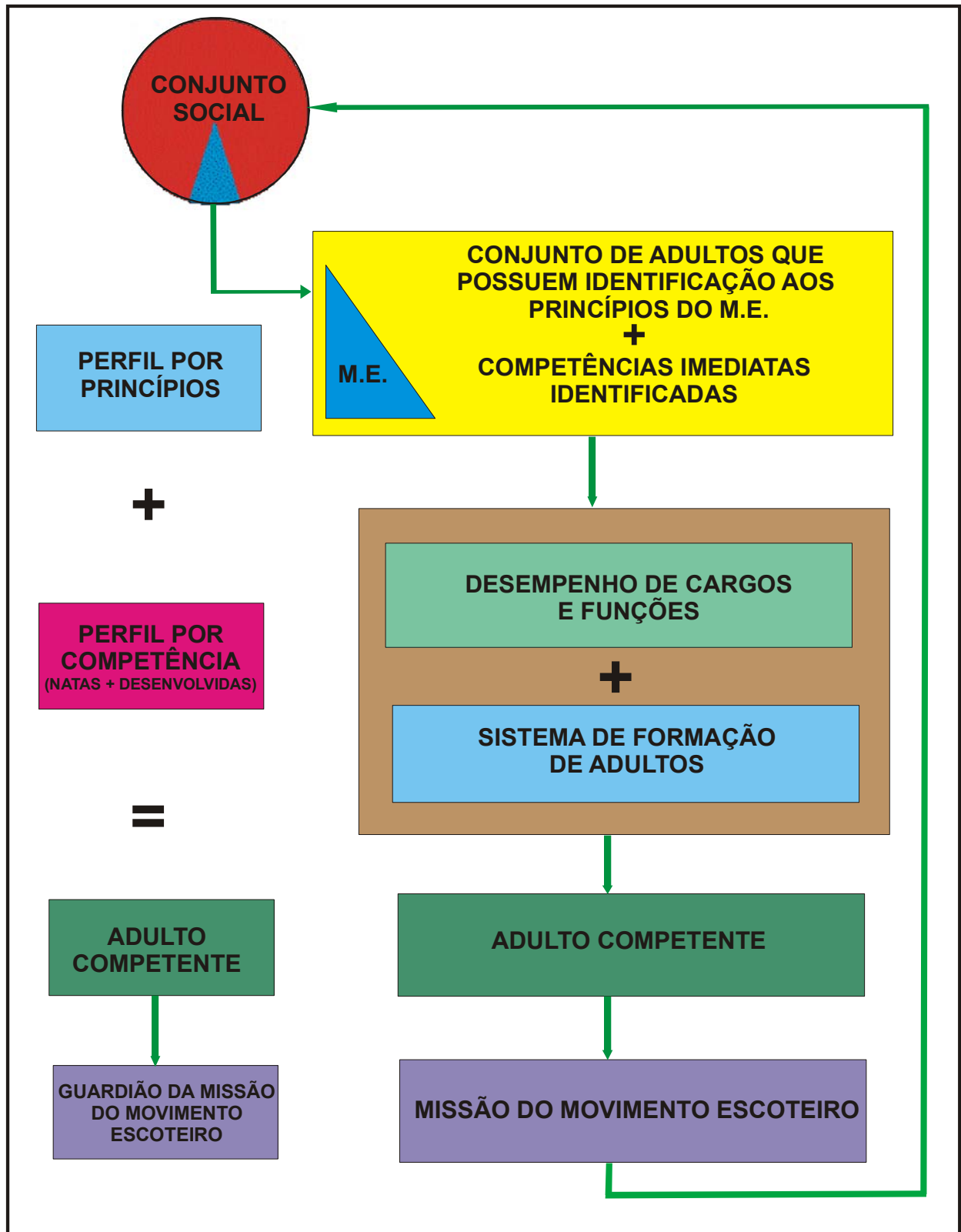
**O que pretende a instituição com a formação e o aperfeiçoamento?**

Pretende ampliar as características e a circunscrição do perfil, através do exercício contínuo de atividades que promovem habilidades com a finalidade de produzir competência (excelência das habilidades).

**GESTÃO DE ADULTOS: CAPTAÇÃO, SELEÇÃO, FORMAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO**



**ADULTO COMPETENTE**



## ASSISTENTE DE SEÇÃO

### Descrição do cargo

O Assistente da Seção é um dos membros da Equipe de Escotistas da Seção que colabora no desenvolvimento do programa de atividades da Seção, incentiva os jovens a participarem, contribui para a continuidade da progressão pessoal deles e participa nas tarefas educativas e de administração relativas à Equipe da Seção.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Preliminar Escotista

### Nomeação/Reporte

É nomeado pelo Diretor Presidente, sob aprovação da Diretoria de Grupo e se reporta ao Chefe da Seção.

### Funções/Critérios de avaliação

- a) Atender às necessidades individuais dos jovens, apoiar suas iniciativas e motivar a participação deles nas atividades.

#### Avaliação:

- Ter continuidade na sua relação pessoal com os jovens.
- Disposição dos jovens em se relacionar com o escotista.
- Assiduidade às reuniões e nível de participação nas atividades dos jovens cuja progressão pessoal acompanha e avalia.

- b) Fomentar a identidade das pequenas equipes (matilhas, patrulhas) e pela integração entre elas.

#### Avaliação:

- Nível de participação dos jovens nas pequenas equipes em que atuam e interesse demonstrado em pertencer a elas.
- Nível de satisfação expressado pelos jovens na *vida em equipe* e sobre o ambiente existente na Seção.

- c) Colaborar na organização, estruturação, preparação, execução e avaliação das atividades.

#### Avaliação:

- Capacidade para motivar nos jovens a produção de idéias para a realização de atividades.
- Freqüência e qualidade de seus trabalhos na organização, estruturação, preparação, execução e avaliação das atividades que se tenha dirigido ou participado.

- d) Colaborar na continuidade e na avaliação da progressão pessoal dos jovens e assumir diretamente estes processos.

#### Avaliação:

- Interesse demonstrado pelos jovens no crescimento pessoal deles, cuja progressão pessoal acompanha e avalia.
- Estágio de desenvolvimento da progressão pessoal dos jovens.

- e) Manter uma relação fluida com os pais dos jovens, cuja progressão pessoal acompanha e avalia, e em determinados casos, com os professores e outros adultos que influenciam na educação deles.

**Avaliação:**

- Intensidade e relevância dos contatos mantidos
- Apreciação que os pais fazem dos vínculos que o escotista mantém com eles e com seus filhos.

f) Participar ativa e regularmente das reuniões da Seção, do Grupo e em outras que lhe dizem respeito.

**Avaliação:**

- Assiduidade nas reuniões da Seção, do Grupo e em que outras que lhe dizem respeito.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, dos trabalhos que efetua e de sua relação com os demais escotistas da Seção, do Grupo e de outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil que participe.

g) Assumir e desempenhar responsabilmente as tarefas administrativas e de gestão que tenha assumido dentro da Equipe de Escotistas da Seção, com a Diretoria do Grupo ou de outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.

**Avaliação:**

- Contribuir na manutenção do planejamento da Seção e do planejamento do Grupo.
- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.
- Capacidade de integração à vida institucional do Grupo e da União dos Escoteiros do Brasil: observação das normas, cumprimento das instruções, continuidade de sua formação etc.
- Nível de cumprimento das responsabilidades administrativas que se tenha atribuído.

**Perfil ideal**

Visualiza-se como o Assistente da Seção um adulto ou jovem adulto que, além de possuir o perfil geral dos adultos no Escotismo, reúna as seguintes características:

- Tenha idade mínima de 18 anos no caso de Ramos com faixas etárias menores e de 21 anos no caso de Ramos com faixas etárias maiores.
- Tenha um nível educacional compatível com o nível de escolaridade médio das crianças e de jovens de sua Seção.
- Esteja motivado para com o trabalho educativo com jovens e, idealmente, possua experiência com o trabalho com crianças e jovens, adquirida dentro ou fora do Movimento Escoteiro.
- Conheça as características do ambiente social e cultural em que os jovens da Seção estão inseridos.
- Disponha de saúde física e psicológica compatível com o trabalho direto com jovens.
- Possua qualificação formal da UEB na linha de Escotistas, ou está em processo de obtê-la.
- Esteja disposto a dedicar-se com pelo menos 4 horas semanais de seu tempo, mais um número aproximado de 15 dias ao ano, para participar em atividades nos finais de semana, excursões, acampamentos da Seção.

**Competência**

Ter a capacidade para aceitar a direção de outro, ou seja, saber interagir com aquele que comanda a Seção, de tal maneira a ser exemplo de lealdade e confiança para os jovens. Neste sentido, os seus atos contribuem como didática natural para o desenvolvimento do espírito de patrulha; fundamento do Método Escoteiro.



## CHEFE DE SEÇÃO

### Descrição do cargo

É o responsável pela equipe de escotistas que coordena uma Seção. Conduz todas as tarefas educativas da mesma, zelando pela aplicação do Método Escoteiro e pelo desenvolvimento de atividades adequadas aos jovens. É o responsável por toda a gestão da Seção. Incentiva a participação e zela pela continuidade da progressão pessoal dos jovens. Divide as responsabilidades com seus assistentes.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Escotista com especialização no Ramo.

### Nomeação/Reporte

É nomeado pelo Diretor Presidente, sob a aprovação da Diretoria de Grupo e se reporta ao Diretor Presidente ou Diretor Técnico (quando houver).

### Funções/Critérios de avaliação

a) Atender às necessidades individuais dos jovens, apoiar suas iniciativas e motivar sua participação nas atividades.

#### Avaliação:

- Ter continuidade na sua relação pessoal com os jovens.
- Disposição dos jovens em se relacionar com o escotista.
- Assiduidade às reuniões e nível de participação nas atividades dos jovens cuja progressão pessoal acompanha e avalia.

b) Fomentar a identidade das pequenas equipes (matilhas, patrulhas) e zelar pela integração entre elas.

#### Avaliação:

- Nível de participação dos jovens nas pequenas equipes em que atuam e interesse demonstrado em pertencer a elas.
- Nível de satisfação expressado pelos jovens na *vida em equipe* e sobre o ambiente existente na Seção.

c) Dirigir a organização, estruturação, preparação, execução e avaliação das atividades.

#### Avaliação:

- Capacidade para motivar nos jovens a produção de idéias para a realização de atividades.
- Relevância de sua tarefa na organização, estruturação, preparação, execução e avaliação das atividades realizadas pela Seção.

d) Coordenar as tarefas que os assistentes cumprem para a continuidade e na avaliação da progressão pessoal dos jovens e assumir diretamente estes processos relativos a alguns dos membros juvenis da Seção.

#### Avaliação:

- Interesse demonstrado pelos jovens no seu crescimento pessoal, cuja progressão pessoal acompanha e avalia.
- Estágio de desenvolvimento da progressão pessoal dos jovens.

e) Manter uma relação fluida com os pais dos jovens, cuja progressão pessoal acompanha e avalia, e em determinados casos, com os professores e outros adultos que influenciam na educação deles.

**Avaliação:**

- Intensidade e relevância dos contatos mantidos.
- Apreciação que os pais fazem dos vínculos que o escotista mantém com eles e com seus filhos.

f) Participar ativa e regularmente nas reuniões da Seção, do Grupo e em outras que lhe dizem respeito.

**Avaliação:**

- Assiduidade nas reuniões da Seção, do Grupo e em que outras que lhe dizem respeito.
- O modo de participação nas reuniões, dos trabalhos que efetua e de sua relação com os demais escotistas da Seção, do Grupo e de outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil que participe.

g) Assumir e desempenhar responsabilmente as tarefas administrativas e de gestão que tenha assumido dentro da Equipe de Escotistas da Seção, com a Diretoria do Grupo e de outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.

**Avaliação:**

- Condução do planejamento da Seção e contribuição para a manutenção do planejamento do Grupo.
- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.
- Capacidade de integração à vida institucional do Grupo e da União dos Escoteiros do Brasil: observação das normas, cumprimento das instruções, continuidade de sua formação etc.
- Nível de cumprimento das responsabilidades administrativas que se tenha atribuído.

h) Estimular e supervisionar a formação pessoal dos escotistas da Seção, diretamente e/ou através do Assessor Pessoal de Formação de cada um deles.

**Avaliação:**

- Estágio de desenvolvimento do plano pessoal de formação dos Assistentes da Seção.
- Frequência e qualidade da relação com os Assessores Pessoais de Formação de seus assistentes.

**Perfil ideal**

Visualiza-se ao Chefe de Seção como um adulto ou jovem adulto que, além de possuir o perfil geral dos adultos no Escotismo, reúna as seguintes características:

- Tenha idade mínima de 21 anos no caso de Ramos com faixas etárias menores e de 23 anos no caso de Ramos com faixas etárias maiores.
- Tenha um nível educacional compatível com o nível de escolaridade médio das crianças e de jovens de sua Seção.
- Esteja motivado para com o trabalho educativo com jovens e, idealmente, possua experiência com o trabalho com crianças e jovens, adquirida dentro ou fora do Movimento Escoteiro.
- Conheça as características do ambiente social e cultural em que os jovens da Seção estão inseridos.
- Disponha de saúde física e psicológica compatível com o trabalho direto com jovens.
- Possua qualificação formal da UEB na linha de Escotistas, ou está em processo de obtê-la.
- Esteja disposto a dedicar-se com pelo menos 6 horas semanais de seu tempo, mais um número aproximado de 15 dias ao ano, para participar em atividades nos finais de semana, excursões, acampamentos da Seção.

**Competência**

Possua a disposição para o contínuo desenvolvimento, mais exatamente, nos principais propósitos que o Movimento, e ele, diretamente, propõe ao jovem. De outra forma, significa disposição para agir de maneira exemplar no auto-cuidado físico, intelectual, emocional, social, espiritual e fundamentalmente nas suas inclinações, ou seja, o seu carácter. Posto isto, deduz-se que este perfil, dentro do Movimento Escoteiro, é fundamental, pois o Chefe de Seção deve agir de tal forma que seu comportamento seja exemplo para os demais, quer dizer, tanto para os seus assistentes, como para os jovens que estão sob a sua responsabilidade.

## ASSESSOR PESSOAL DE FORMAÇÃO

### Descrição do Cargo

O Assessor Pessoal de Formação é um adulto qualificado para tal que, além das funções que poderia desempenhar nas linhas de Dirigente Institucional ou de Escotista, acompanha e apóia outro adulto em seu processo de formação desde o início de seu desempenho.

Atua idealmente na mesma estrutura em que se desempenha o outro adulto, ou naquela que mais se aproxima dela. A função deve ser exercida preferencialmente por aquele dirigente ou escotista a quem o adulto se reporta.

Atua no período inicial e na etapa de formação básica desde a nomeação do participante até que este obtenha sua qualificação formal (I.M.).

### Nível de Formação Escoteira

Nível Básico de qualquer Linha de Formação.

### Nomeação/Reporte

É designado pela estrutura ou autoridade responsável pela qualificação dos Recursos Adultos e institucionalmente naquele em que o adulto tenha sido nomeado. Sua designação efetua-se com antecedência à nomeação deste e ingressa em funções concomitantemente com tal nomeação.

O Assessor Pessoal de Formação reporta-se à autoridade que o tenha designado.

### Funções/Critérios de Avaliação

a) Apoiar o participante ou supervisionar sua participação no Curso de Informativo do período inicial.

Avaliação:

- Apreciação que o participante faz da orientação e do apoio recebidos.
- Relevância de seu desempenho no Curso e das contribuições que realiza.

b) Avaliar a experiência e a formação pessoal anteriores do adulto relativos a seu cargo e homologar as habilidades adquiridas por ele anteriormente para a função.

Avaliação:

- Relevância da informação e das conclusões obtidas em sua tarefa de avaliação e homologação da experiência e da formação pessoal anteriores do adulto a quem assessora.
- Apreciação que o adulto a quem assessora faz de seu desempenho como avaliador.

c) Elaborar conjuntamente com o adulto a quem se reporta (se forem pessoas distintas) e em consenso com o participante, o seu Plano Pessoal de Formação que contempla um acordo, os cursos, módulos de aperfeiçoamento e outras iniciativas de formação em que este concorda em participar. Combinar as retificações e os reforços que este considere conveniente introduzir em tal Plano durante seu processo de formação.

Avaliação:

- Qualidade e relevância do Plano Pessoal de Formação de acordo com o adulto a quem assessora.
- Regularidade e qualidade da participação do adulto a quem assessora nos cursos, módulos e outras iniciativas de formação.
- Regularidade e qualidade da participação do adulto a quem assessora nos cursos, módulos e outras iniciativas de formação.

d) Supervisionar a participação do adulto a quem assessora nos Cursos.

Avaliação:

- Qualidade da participação do adulto a quem assessora nos Cursos correspondente.
- Apreciação que o adulto a quem assessora faz de seu desempenho como supervisor.

e) Realizar em conjunto com os adultos a que se reporte o assessorado (se for pessoas distintas) as ações de supervisão e acompanhamento previstos durante a prática do participante no cargo para o qual tenha sido nomeado.

Avaliação:

- Relevância das ações de supervisão realizadas.
- Regularidade e pertinência das entrevistas e visitas efetuadas e dos assessoramentos prestados.
- Apreciação que o adulto a quem assessora faz da orientação e do apoio recebidos.

f) Detectar as necessidades de qualificação do adulto a quem assessora e realizar, no geral, todas as ações que julgue convenientes para que este adquira a habilidade para a função e a formação pessoal prevista no perfil que corresponde ao cargo que exerce (competências).

Avaliação:

- Regularidade e relevância das ações de continuidade, ajuste do plano pessoal de Formação e apoio realizados.
- Apreciação que o adulto a quem assessora faz da influência de seu Assessor Pessoal de Formação em seu progresso na formação.

g) Habilitar sua etapa de formação básica (prática supervisionada); informar à estrutura da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL para que esta certifique e outorgue o reconhecimento respectivo. Indicar o aperfeiçoamento contínuo.

Avaliação:

- Conjuntura e relevância dos relatórios emitidos para a aprovação da etapa.
- Progresso do Plano Pessoal de Formação do adulto a quem assessora.

h) Participar ativa e regularmente das reuniões sobre qualificação de seu Distrito, Região e em outros que lhe digam respeito.

Avaliação:

- Assiduidade nas reuniões da Equipe de Formação e em outras que lhe caibam participar.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, das contribuições que dá e de sua relação com os escotistas.

i) Assumir e desempenhar responsabilmente os trabalhos administrativos e de planejamento que tenha assumido com a Equipe de Formação ou que sejam próprios de sua função.

Avaliação:

- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Integração à vida Institucional: observação das normas, cumprimento das instruções e continuidade de sua formação.
- Nível de cumprimento das responsabilidades administrativas e de planejamento que lhe tenham sido atribuídas.

**Perfil Ideal**

Vê-se o Assessor Pessoal de Formação como um adulto ou jovem adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos no Movimento, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui maior conhecimento e vivência do Movimento Escoteiro na mesma linha de atuação do adulto que assessora, isto é, como escotista, dirigente de formação ou dirigente institucional.
- Tem, geralmente, uma posição de maior experiência de vida e maturidade com respeito ao adulto a quem assessora.
- É compatível em nível cultural ao adulto que apóia.
- Possui atitudes que permitem estabelecer uma relação educativa com outro adulto em um plano de enriquecimento mútuo.
- Conhece as características do ambiente social e cultural em que atua o adulto a quem assessora.
- Dispõe de tempo suficiente para desenvolver efetivamente a responsabilidade que tem assumido.
- Está qualificado pela UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL para ser Assessor Pessoal de Formação.

**Competência**

Possuir e desenvolver continuamente a habilidade para introduzir novos conhecimentos ou reforçar saberes já consagrados no modelo pedagógico do Movimento, de maneira tal que produz satisfação e bem-estar no ambiente em que a referida intervenção se dá.

## ASSESSOR RELIGIOSO DO GRUPO

### Descrição do Cargo

O Assessor Religioso é um dos membros da equipe educativa que trabalha no Grupo Escoteiro e se encarrega de orientar, promover e apoiar o ensino religioso no mesmo, tanto no trabalho com os integrantes da sua religião em cada uma das Seções como no quadro da Diretoria.

Observação: nos Grupos homogêneos do ponto de vista religioso, haverá um Assessor Religioso para todo o Grupo; nos heterogêneos, deve haver preferencialmente um para cada religião presente no Grupo.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Escotista e Curso Técnico de Assessor Religioso.

### Nomeação/Reporte

É nomeado pelas Autoridades da Instituição Mantenedora se esta tiver caráter religioso ou pela Autoridade Religiosa Regional respectiva. Em ambos os casos, de comum acordo com o Diretor Presidente, a quem se reportam.

### Funções/Critérios de Avaliação

- a) Conduzir a orientação religiosa (de sua religião) dos membros jovens e adultos no Grupo, atendendo às necessidades espirituais deles, apoiando suas iniciativas e motivando-os a desenvolver sua religiosidade e a participar de atividades religiosas.

Avaliação:

- Continuidade em sua relação pessoal com os jovens e os adultos.
- Disposição dos jovens e dos adultos para se relacionarem com o Assessor.
- Apreciação que fazem os jovens e escotistas da tarefa do Assessor e da relação com cada um deles.

- b) Zelar por uma integração adequada de sua crença no Método Escoteiro, enfocando sua ação numa perspectiva pluralista.

Avaliação:

- Características e pertinência de seu trabalho espiritual no âmbito do Método Escoteiro e do pluralismo religioso.
- Capacidade de integração à vida institucional do Grupo e da União dos Escoteiros do Brasil: observação das normas, cumprimento das instruções, continuidade e seqüência de sua formação etc.

- c) Assessorar e informar as autoridades do Grupo a respeito da política e da prática de sua religião com relação à sua influência entre os jovens e no Movimento Escoteiro.

Avaliação:

- Características de seu modo de participação nas reuniões e relevância da assessoria oferecida.

- d) Estabelecer relações entre as autoridades do Grupo e as autoridades locais da religião que professa.

Avaliação:

- Relevância e regularidade dos vínculos estabelecidos através do assessor.

- e) Realizar, em conjunto com as Equipes de Escotistas das Seções e da direção do Grupo e de acordo com o planejamento feito em conjunto, as atividades religiosas para os membros adultos e jovens que pertencem a sua religião.

**Avaliação:**

- Assiduidade e nível de participação nas atividades religiosas demonstrados por jovens e adultos.
- Apreciação que fazem os jovens e escotistas das atividades organizadas pelo Assessor Religioso.

f) Manter um vínculo com outros Assessores Religiosos e organizações religiosas interessados na atividade com jovens em geral e no Movimento Escoteiro em particular.

**Avaliação:**

- Frequência e qualidade da relação com outras Organizações e outros Assessores Religiosos.

g) Assessorar os Assessores Pessoais de Formação no que concerne às necessidades espirituais e religiosas dos escotistas.

**Avaliação:**

- Frequência e qualidade da relação com os Assessores Pessoais de Formação dos escotistas que praticam sua religião.
- Relevância da assessoria prestada.

h) Participar ativa e regularmente nas reuniões de Grupo e em outras que lhe digam respeito.

**Avaliação:**

- Nível de frequência às reuniões do Grupo e a outras que lhe corresponda participar.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, das contribuições que faz e de seu relacionamento com os demais escotistas do Grupo e de outros órgãos em que lhe caiba atuar.

**Perfil Ideal**

Vê-se o Assessor Religioso do Grupo Escoteiro como um adulto, mulher ou homem, que além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui experiência no trabalho com crianças, jovens e adultos adquiridos dentro ou fora do Movimento Escoteiro.
- Conhece o Projeto Educativo do Movimento Escoteiro e está motivado, nessa perspectiva, com o trabalho de formação religiosa com adultos, crianças e jovens.
- Possui uma formação religiosa adequada a critério das autoridades de sua religião.
- Possui pelo menos o nível médio do sistema de educação formal do seu país.
- Conhece as características do ambiente social e cultural dos jovens e os adultos do Grupo.
- Aceita e faz as determinações religiosas da União dos Escoteiros do Brasil.
- Está disposto a dedicar pelo menos 2 horas semanais de seu tempo mais um número aproximado de 5 dias por ano para participar de atividades de fim de semana, de excursões, de acampamentos e de iniciativas de formação durante o período estabelecido em sua nomeação.

**Competência**

Possuir e desenvolver a habilidade de transmitir (trans-missão) o sentimento de afeição ao transcendente. De outra maneira, apresentar a religião como meio objetivo e concreto do qual dispõe o ser humano para dar sentido à sua existência.

Disposição para investigar, pesquisar e conhecer as mais variadas formas de religião e assim estar apto a responder sobre as diferenças e semelhanças que elas dispõem. Desta forma, tem-se como consequência positiva, também, o desenvolvimento da tolerância às referidas diferenças e uma maior proximidade e cooperação pelas semelhanças.



## DIRIGENTE DE FORMAÇÃO

### Descrição do Cargo

É um dos membros de uma Equipe de Formação Regional ou Nacional. É um dirigente que, além das funções que poderia desempenhar nas linhas de Direção Institucional ou de Escotista, desenvolve, em diferentes níveis, trabalhos de formação de adultos diferentes da assessoria pessoal, tais como preparação e direção de unidade didática de formação; delineamento, preparação e condução de unidade didática e supervisão de atividades destinadas aos Recursos Adultos.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Direção de Unidade Didática – Nível preliminar da Linha de Dirigente de Formação.

Direção de C.P. e C.T. – Nível Básico da Linha de Dirigente de Formação.

Direção de C.A. – Nível Avançado da Linha de Dirigente de Formação.

### Nomeação/Reporte

É nomeado pelo responsável pela qualificação dos Recursos Humanos na estrutura da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL e se reporta àquele que o nomeia.

### Funções/Critérios de Avaliação

a) Delinear, preparar e dirigir e avaliar unidades didáticas de formação junto a sua equipe.

Avaliação:

- Apreciação que fazem os participantes da qualificação recebida nas unidades didáticas.
- Apreciação que sua tarefa por parte dos outros membros da Equipe de Formação
- Relevância de seu desempenho nas unidades didáticas segundo o avaliador.
- Qualidade das avaliações que realiza.

b) Delinear, validar e avaliar as propostas metodológicas para diferentes unidades didáticas de formação.

Avaliação:

- Relevância dos trabalhos de delineamento, validação e avaliação das propostas metodológicas para diferentes unidades didáticas.
- Apreciação que fazem de sua tarefa os integrantes de sua Equipe de Formação e os participantes das unidades didáticas.

c) Elaborar material de apoio para o desenvolvimento de unidades didáticas de formação.

Avaliação:

- Qualidade e relevância do material de apoio elaborado.
- Coerência do material elaborado com a pauta da unidade didática e com a situação dos participantes a quem é dirigido.

d) Participar ativa e regularmente das reuniões da Equipe de Formação e em outras que lhe digam respeito.

Avaliação:

- Nível de assiduidade nas reuniões da Equipe de Formação e a outras em que tenha se comprometido a participar.
- Características de seu modo de intervenção nas reuniões, das contribuições que faz e de sua relação com os dirigentes.

e) Assumir e desempenhar responsabilmente as tarefas administrativas ou de planejamento

que tenha assumido com a Equipe de Formação e que sejam próprias de sua função.

**Avaliação:**

- Contribuição à manutenção dos sistemas de planejamento da Equipe de Formação.
- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Integração à vida institucional da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL: observação das normas, continuidade de sua formação etc.
- Nível de cumprimento das responsabilidades administrativas e de gestão que lhe tenham sido atribuídas.

**Perfil Ideal**

Vê-se o dirigente de formação como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui nível médio do sistema de educação formal do seu país.
- É apropriado para o nível cultural dos dirigentes a quem qualifica.
- Possui experiência com bons resultados como dirigente no Movimento Escoteiro.
- Possui habilidades de comunicação para transmitir conhecimentos e vivências, motivando outras pessoas.
- É assertivo em sua relação com outros adultos, manifesta capacidade crítica e autocrítica, sendo empático e organizado.
- Possui atitudes que permitam estabelecer uma relação educativa com outros adultos em um plano de enriquecimento mútuo.
- Conhece as características do ambiente social e cultural em que atuam os adultos a quem capacita.
- Possui a qualificação formal da União dos Escoteiros do Brasil para ser formador.
- Está disposto a dedicar as horas para tarefas que tenha assumido com o responsável pelos Recursos Humanos, no momento de sua nomeação, durante o tempo que tenha sido oportunamente estabelecido.

**Competência**

Desenvolver habilidade de enfrentamento da audiência, ou seja, habilidade de reconhecer rapidamente os mais variados temperamentos e diferenças culturais e sociais que estão diante do formador, buscar atualizar-se constantemente com método de ensino-aprendizagem que melhor respondam aos objetivos almejados. De outro modo, garantir que da sua exposição haja entendimento e internalização do conhecimento apresentado.

Desenvolver habilidade para manter a atenção e concentração da sua audiência.

Desenvolver constantemente a habilidade de comunicação verbal, o que significa clareza e capacidade de gerar envolvimento com o assunto em questão.

## DIRETOR TÉCNICO

### Descrição do Cargo

O Diretor Técnico é um dos membros da Diretoria de um Grupo Escoteiro. É responsável pela unidade do método e pela coordenação da aplicação do programa de jovens em todas as Seções, zelando pela continuidade e constante desenvolvimento das crianças e dos jovens, contribuindo assim para alcançar no Grupo o objetivo da União dos Escoteiros do Brasil.

Intervém na captação, formação e aperfeiçoamento dos escotistas, coordenando as atividades na área de Recursos Adultos do Grupo.

Considera-se conveniente que esse cargo de apoio ao Diretor Presidente exista nos Grupos que possuam todas as Seções completas, tanto masculinas como femininas. Se esse cargo não existir, esta função corresponderá ao Diretor Presidente.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico nas linhas de Escotista e Dirigente Institucional

### Nomeação/Reporte

É indicado pelo Diretor-Presidente do Grupo e nomeado pela Diretoria ou eleito na Diretoria, reportando-se ao Diretor-Presidente.

### Funções/Critérios de Avaliação

- a) Participar ativa e regularmente das reuniões da Diretoria do Grupo e de outras que lhe digam respeito.

Avaliação:

- Assiduidade nas reuniões da Diretoria e em outras que lhe correspondam.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, das contribuições que faz e de seu relacionamento com os escotistas do Grupo.

- b) Assumir e desempenhar responsabilmente as tarefas administrativas e de gestão que sejam próprias de sua função, que estejam de acordo com a Diretoria, ou que tenha assumido com outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.

Avaliação:

- Contribuição para a manutenção do planejamento da Seção e do planejamento do Grupo.
- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da União dos Escoteiros do Brasil.
- Capacidade de integração à vida institucional do Grupo e da União dos Escoteiros do Brasil: conhecimento das normas, cumprimento das instruções, continuidade de sua formação, etc.
- Nível de cumprimento das responsabilidades administrativas que tenha assumido.

### Com relação aos Escotistas

- c) Supervisionar o planejamento, a execução e a avaliação das atividades das Seções.

Avaliação:

- Quantidade e qualidade de suas contribuições relativas à correta aplicação do Método e do Programa.

- d) Promover as relações e a participação dos escotistas das Seções do Grupo nas equipes e atividades de programa dos diferentes níveis da estrutura da União dos Escoteiros do Brasil.

**Avaliação:**

- Relevância de sua ação no apoio e na supervisão da organização, da execução, da avaliação e do desenvolvimento das atividades que as Seções do Grupo têm realizado.
- Nível de participação dos membros juvenis e dos adultos nas atividades organizadas por outros níveis da União dos Escoteiros do Brasil.
- Relação com os dirigentes com os níveis de supervisão do Programa da União dos Escoteiros do Brasil.

e) Apoiar a tarefa dos Assessores Religiosos do Grupo.

**Avaliação:**

- Qualidade do relacionamento com os Assessores Religiosos do Grupo.
- Relevância de suas contribuições com relação à correta aplicação da Política Religiosa, o Método e Programa, nas atividades que os Assessores organizam.

**Com relação à Formação**

f) Coordenar as ações de captação de novos escotistas.

**Avaliação:**

- Relevância das ações de captação realizadas e dos resultados das mesmas.

g) Conduzir o diagnóstico das necessidades de formação em seu Grupo.

**Avaliação:**

- Relevância do diagnóstico realizado.

h) Colaborar com os Assessores Pessoais de Formação que trabalham no Grupo, para que estes possam cumprir as metas de seu plano pessoal de formação.

**Avaliação:**

- Relevância da colaboração e do trabalho em grupo com o Coordenador de Recursos Adultos do Distrito.
- Progresso dos planos pessoais de formação dos escotistas do Grupo.

i) Colaborar com os Assessores Pessoais de Formação que trabalham no Grupo e com os escotistas do mesmo para que estes possam manter um alto nível de motivação, aprendizagem e rendimento e cumprir as metas de seu plano pessoal de formação.

**Avaliação:**

- Intensidade e relevância dos trabalhos de apoio realizados.
- Apreciação que os escotistas fazem das contribuições técnicas, da informação fornecida e dos vínculos estabelecidos com eles.

j) Elaborar, periodicamente, relatórios sobre o desempenho dos escotistas e dirigentes para os níveis de supervisão, sugerindo reavaliações, renovação de nomeações, recolocação em outros cargos ou afastamento.

**Avaliação:**

- Relevância dos relatórios emitidos.
- Resultados da gestão quanto às decisões para o futuro.
- Nível de satisfação e motivação dos escotistas.

**Perfil Ideal**

Vê-se o Diretor Técnico como um adulto que além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos no Movimento Escoteiro, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui experiência no trabalho com crianças, jovens e adultos, preferencialmente em trabalhos de formação de adultos, adquirida dentro ou fora do Movimento Escoteiro.
- Está motivado com a idéia do trabalho educativo com jovens.
- Possui pelo menos o nível médio do sistema de educação formal do seu país, compatível com o nível de escolaridade média do conjunto de crianças, jovens e escotistas do Grupo.
- Possui a qualificação formal da União dos Escoteiros do Brasil na linha de Escotistas ou está em processo para adquiri-la.
- Conhece as características do ambiente social e cultural em que atuam os jovens e os adultos do Grupo.
- Está disposto a dedicar pelo menos 6 horas semanais de seu tempo mais um número aproximado de 20 dias por ano para participar de atividades de fim de semana, de excursões, de acampamentos e de experiências de formação durante o período estabelecido em sua nomeação.

### **Competência**

Demonstra ter condições para: exercer uma liderança motivadora aos Chefes e Assistentes de Seção, supervisionar sua gestão e trabalhar em conjunto com o Diretor Presidente. O que significa também, ter habilidade para assessorar de maneira constante a equipe de trabalho e uma preocupação contínua com o seu alto aperfeiçoamento no que diz respeito a métodos e didáticas capazes de gerar bons resultados no trabalho dos membros da referida equipe.

## DIRETOR PRESIDENTE DE GRUPO

### Descrição do Cargo

É a pessoa que dirige a Diretoria do Grupo, preside suas reuniões, faz executar seus acordos e promove tudo aquilo que mantém o bom funcionamento do Grupo.

Em geral, exerce as funções de autoridade máxima do Grupo. A ele correspondem especificamente às tarefas de comunicação com as diversas Seções e com outros órgãos do Grupo, as representações do Grupo, as relações com autoridades e instituições da comunidade.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Dirigente Institucional.

### Nomeação/Reporte

É eleito por chapa pela Assembléia de Grupo. Reporta-se à Diretoria do nível superior.

### Funções/Critérios de Avaliação

a) Convocar e presidir a Diretoria e fazer seus acordos serem executados.

Avaliação:

- Qualidade e relevância de seu trabalho na condução da Diretoria.
- Relevância de seu trabalho na supervisão da implementação de seus acordos com a Diretoria.

b) Reunir os membros ao menos uma vez por mês na Diretoria para informá-la das iniciativas, planos e ações do Distrito e dos níveis superiores; verificar o cumprimento do Planejamento do Grupo; receber e difundir informação das Seções e coordenar suas atividades conjuntas; verificar a realização das ações administrativas, de gestão e de apoio que sejam necessárias.

Avaliação:

- Relevância da supervisão que exerce sobre os outros Diretores e com os Chefes das Seções.
- Apreciação que fazem os Diretores e os Chefes das Seções do apoio recebido, dos vínculos estabelecidos com eles e do trabalho conjunto.
- Qualidade e pertinência da informação oferecida.
- Relevância e qualidade das ações administrativas, de gestão e de apoio que tenha realizado.

c) Assegurar o cumprimento das Normas e Políticas da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL em todos os aspectos da atividade do Grupo.

Avaliação:

- Qualidade e pertinência das ações realizadas para obter um nível satisfatório de cumprimento das Normas e Políticas por parte dos membros juvenis e adultos do Grupo.

d) Supervisionar a continuidade e a execução da programação anual e do Plano de Grupo, em conformidade com as pautas estabelecidas pela Diretoria; autorizar as alterações de aplicações de fundos e disponibilizar a realização de gastos urgentes.

Avaliação:

- Qualidade e relevância de seu trabalho na continuidade do Plano de Grupo.

- Relevância de sua tarefa na formulação e na continuidade do planejamento do Grupo e dos pagamentos efetuados.

e) Promover o contato e a participação dos escotistas e das Seções do Grupo nas equipes e atividades organizadas pelos distintos níveis da estrutura da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.

Avaliação:

- Frequência dos dirigentes e Seções do Grupo às atividades organizadas pelos distintos níveis da estrutura da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Qualidade das relações que estabelecem todos os membros do Grupo, com os membros jovens e adultos de outras organizações.
- Integração do Grupo à vida institucional da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL e a seus níveis.

f) Supervisionar as tarefas dos dirigentes que possuem funções no Grupo, avaliar seu desempenho e adotar ou recomendar as decisões de renovação, recolocação, afastamento ou reconhecimento que forem pertinentes.

Avaliação:

- Características e efetividade do modo de liderança que exerce com os dirigentes de Grupo.
- Apreciação que os dirigentes do Grupo fazem das contribuições técnicas e informação recebidas e dos vínculos estabelecidos com eles.
- Pertinência e qualidade das avaliações, recomendações ou decisões sobre o desempenho dos dirigentes do Grupo.

g) Participar ativa e regularmente das reuniões do nível acima e de outras que lhe correspondam, além de informar da situação do Grupo e de suas Seções.

Avaliação:

- Frequência às reuniões do nível acima e a outras que lhe correspondam.
- Características de sua participação nas reuniões, das contribuições que dá e de sua relação com os dirigentes.
- Qualidade e relevância de sua relação com os dirigentes de outros níveis.
- Continuidade e relevância das informações prestadas.

h) Promover a formação pessoal de todos os membros ativos e colaboradores que cumprem funções no Grupo, colaborando com os Assessores Pessoais de Formação para que os dirigentes possam cumprir as metas de seus planos pessoais de formação.

Avaliação:

- Relevância do apoio à tarefa do Diretor Técnico nas funções deste que dizem respeito com os Recursos Adultos.
- Apreciação que o Diretor Técnico e os Assessores Pessoais de Formação que operam no Grupo fazem do apoio recebido do Diretor-Presidente para suas tarefas.

i) Manter uma comunicação ideal com as famílias dos jovens integrantes do Grupo Escoteiro e integrar a Diretoria do Grupo.

Avaliação:

- Relevância de sua tarefa na supervisão do sistema de comunicações entre todos os membros do Grupo e deles com as famílias e outros níveis da União dos Escoteiros do Brasil.
- Apreciação que as famílias fazem da eficácia do sistema de comunicações e de sua participação na vida do Grupo.
- Relevância de seu trabalho na Diretoria.

j) Relacionar o Grupo com as autoridades e instituições da comunidade em que opera.

Avaliação:

- Qualidade e relevância das relações estabelecidas.

#### **Perfil Ideal**

Vê-se o Diretor Presidente como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui experiência com bons resultados como dirigente no Movimento Escoteiro.
- Possui ao menos o nível médio do sistema de educação formal do seu país, compatível com o nível de escolaridade médio do conjunto de crianças, jovens, dirigentes e pais de seu Grupo.
- Conhece as características do ambiente social e cultural em que atuam os jovens e os adultos do Grupo.
- Possui habilidade para a tomada de decisões e a resolução de problemas e conflitos.
- Possui a qualificação formal reconhecida pela União dos Escoteiros do Brasil na linha de Direção Institucional, ou está em processo de obtê-la.
- Estar disposto a dedicar as horas para tarefas que tenha assumido com a Diretoria no momento de sua nomeação, durante o tempo que tenha sido oportunamente estabelecido.

#### **Competência**

Possui e está pronto ao contínuo aperfeiçoamento da habilidade para motivar, coordenar e dirigir adultos e em organizar e conduzir grupos de trabalho. De outro modo isto significa habilidade para compor coesão em grupos de trabalho, interpor a sua autoridade mediante conflitos entre membros de equipe e manter em alto nível a sua disposição para estar na liderança da referido grupo.

Agir de forma que o resultados dos seus atos sejam oficiais, promovam o desenvolvimento da qualidade de sua equipe e sejam moralmente corretos.



## DIRETOR ADMINISTRATIVO DE GRUPO

### Descrição do Cargo

É um dos membros da Diretoria do Grupo que dirige o Grupo e é o principal colaborador do Diretor-Presidente nas funções que dizem respeito aos serviços de apoio aos trabalhos educativos, tais como administração, comunicação, planejamento e outras.

Considera-se conveniente à existência deste cargo de apoio ao Diretor-Presidente nos Grupos Escoteiros numerosos, isto é, naqueles que possuem todas as suas Seções completas, tanto masculinas como femininas. Se o cargo não existe, essas funções cabem ao Diretor-Presidente.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Dirigente Institucional

### Nomeação/Reporte

É eleito por chapa pela Assembléia de Grupo, reportando-se ao Diretor-Presidente.

### Funções/Critérios de Avaliação

a) Assessorar o Diretor-Presidente em funções relativas à aplicação da Política de Administração da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL no Grupo.

Avaliação:

- Relevância de suas contribuições no planejamento do Grupo, particularmente nas áreas de Planejamento Institucional e de Crescimento.

b) Aplicar o planejamento do Grupo, atendendo a delegação de responsabilidades apropriada ao cumprimento das ações previstas no que diz respeito aos prazos fixados e à pertinência das metas estabelecidas.

Avaliação:

- Contribuição para a manutenção dos sistemas de planejamento do Grupo.
- Qualidade e relevância de seus trabalhos na continuidade do Planejamento do Grupo.

c) Assegurar que o Livro de Atas da Diretoria do Grupo, o arquivo de correspondência, de documentação e de registro de membros do Grupo estejam todos em dia.

Avaliação:

- Efetividade de sua tarefa na manutenção dos Livros de Ata, arquivos, registros e correspondência, além da citação e informação das reuniões.
- Estado geral da administração do Grupo.

d) Administrar um eficaz sistema de comunicações internas e externas e assegurar que elas cheguem ao Grupo e sejam encaminhadas aos destinatários correspondentes.

Avaliação

- Relevância de sua tarefa na organização de um sistema de comunicações entre todos os membros do Grupo e deles com outros níveis da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Apreciação que os membros do Grupo fazem da eficácia do sistema de comunicações.

e) Coordenar o trabalho e promover seu trabalho harmônico com a Diretoria do Grupo.

Avaliação:

- Características e efetividade de seu modo de liderança exercido com seus colaboradores.
- Apreciação que os colaboradores fazem das contribuições técnicas e da informação recebida e dos vínculos estabelecidos com eles.

f) Colaborar com o Diretor Técnico e com os Chefes de Seção na provisão de serviços de apoio às ações de Programa de Jovens e de Recursos Humanos.

**Avaliação:**

- Relevância da colaboração e do trabalho em equipe com o Diretor Técnico e com os Chefes de Seção.
- Apreciação que fazem o Diretor Técnico e os Chefes de Seção do apoio recebido, dos vínculos com eles estabelecidos e do trabalho conjunto.

g) Participar ativa e regularmente das reuniões da Diretoria do Grupo e em outras que lhe digam respeito.

**Avaliação:**

- Frequência às reuniões da Diretoria do Grupo e a outras das quais lhe caiba participar.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, das contribuições que dá e de sua relação com os adultos do Grupo.

h) Assumir e desempenhar responsabilmente as tarefas administrativas e de gestão que tenha assumido ante a Diretoria do Grupo ou outros órgãos da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.

**Avaliação:**

- Nível de cumprimento das responsabilidades que tenha assumido em outros órgãos da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Integração à vida institucional do Grupo e da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL: observação das normas, cumprimentos das instruções, continuidade da sua formação etc.
- Nível de cumprimento de suas responsabilidades administrativas que lhe tenham sido atribuídas.

**Perfil Ideal**

Vê-se o Diretor Administrativo como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos no Movimento Escoteiro, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui ao menos o nível médio do sistema de educação formal do seu país, compatível com o nível de escolaridade médio do conjunto de crianças, jovens, dirigentes e pais de seu Grupo.
- Possui experiência com bons resultados como dirigente no Movimento Escoteiro.
- Possui a qualificação formal reconhecida pela União dos Escoteiros do Brasil na linha de Direção Institucional, ou está em processo de obtê-la.
- Possui habilidade para motivar, coordenar e dirigir adultos, demonstrando liderança aos Chefes e Assistentes de Seção.
- Possui capacidade para trabalhar em equipe com o Diretor-Presidente e atitudes que lhe permitam desenvolver uma relação horizontal com os diretores em um plano de enriquecimento mútuo.
- Tem conhecimentos e habilidades específicas para tarefas de planejamento, comunicação, administração próprias do cargo.
- Está disposto a dedicar as horas para tarefas que tenha assumido com o Diretor-Presidente no momento de sua eleição, durante o tempo do mandato.
- Possui atitudes que lhe permitam trabalhar em harmonia com outros.

- Possui idoneidade para desempenhar as funções que tenha assumido.
- Possui saúde e tempo suficiente para desempenhar efetivamente a responsabilidade que tem assumido durante o tempo que tenha sido oportunamente estabelecido.

### **Competência**

Desenvolver habilidade para distinguir com relação ao princípio da publicidade dos atos administrativos, ou seja, ser capaz de avaliar em que momento um ato deve ser sigiloso ou público; em que momento da defesa da intimidade ou do interesse da comunidade um ou outro dos aspectos anteriormente citados, dele exige a postura adequada.

Desenvolver a habilidade constante de dar aos seus atos administrativos uma fisionomia oficial, de outro modo significa, cuidar para que sua administração não caminhe constantemente por meios de atos informais. Portanto, deve desenvolver a habilidade burocrática de comunicar através de ofícios, circulares ou de qualquer outra modo.

## DIRETOR FINANCEIRO DE GRUPO

### Descrição do Cargo

É um dos membros da Diretoria do Grupo que dirige o Grupo e é um dos principais colaboradores do Diretor-Presidente nas funções que dizem respeito aos serviços de apoio aos trabalhos administrativos no que concerne às finanças, equipamento, patrimônio e outras.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Dirigente Institucional.

### Nomeação/Reporte

É eleito por chapa pela Assembléia de Grupo, reportando-se ao Diretor-Presidente.

### Funções/Critérios de Avaliação

- a) Assessorar o Diretor-Presidente em funções relativas à aplicação da Política de Finanças da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL no Grupo.

#### Avaliação:

- Relevância de suas contribuições no planejamento do Grupo, particularmente nas áreas de Recursos Financeiros.

- b) Participar ativa e regularmente das reuniões da Diretoria do Grupo e em outras que lhe digam respeito.

#### Avaliação:

- Frequência às reuniões da Diretoria do Grupo e a outras das quais lhe caiba participar.
- Características de seu modo de participação nas reuniões, das contribuições que dá e de sua relação com os adultos do Grupo.

- c) Supervisionar as ações de arrecadação de fundos, a tesouraria e os demais aspectos da gestão econômica do Grupo.

#### Avaliação:

- Qualidade da tarefa desenvolvida nos aspectos de gestão financeira e tesouraria.

- d) Preparar o orçamento anual do Grupo e controlar o fluxo das Receitas e Despesas.

#### Avaliação:

- Relevância de sua tarefa na formulação e na continuidade do orçamento do Grupo.
- Relevância e qualidade de sua tarefa na otimização do sistema de registros contábeis e do arquivo.

- e) Verificar o cuidado do equipamento e do patrimônio do Grupo e assegurar a correta preparação do inventário.

#### Avaliação:

- Relevância e qualidade de sua tarefa na otimização dos inventários e registros de propriedade e na conservação e na aquisição dos bens e equipamentos do Grupo.

- f) Receber e zelar pelo cuidado dos fundos do Grupo.

#### Avaliação:

- Qualidade de seu trabalho no recebimento e na administração dos fundos do Grupo.

- g) Realizar o correto registro da contabilidade, do arquivo dos comprovantes de despesas e receitas e de todo os demais aspectos da gestão da tesouraria.

Avaliação:

- Relevância e qualidade de seu trabalho na otimização do sistema de registros contábeis.
- Estado geral da contabilidade do Grupo.

- h) Prestar contas documentadas anualmente sobre a gestão econômica e a administrativa dos fundos do Grupo.

Avaliação:

- Qualidade e relevância dos relatórios que apresenta.

- i) Alterar as aplicações do Grupo com a aprovação do Diretor-Presidente ou responsável, de acordo com o orçamento anual.

Avaliação:

- Qualidade de seu trabalho na emissão de pagamentos e controle orçamental.

- j) Exigir prestações de contas pelas alterações das aplicações.

Avaliação:

- Qualidade do trabalho desenvolvido no controle dos fundos sob sua responsabilidade.

- k) Cuidar do equipamento e do patrimônio do Grupo e colaborar com a correta preparação do inventário.

Avaliação:

- Relevância e qualidade do trabalho e de sua colaboração na otimização dos inventários e dos registros de propriedade, além da conservação e da aquisição dos bens e equipamentos do Grupo.

- l) Assessorar o Diretor-Presidente nos Serviços de Apoio e no desenvolvimento das funções que dizem respeito com a gestão econômica e financeira do Grupo.

Avaliação:

- Relevância de sua colaboração e de seu trabalho em equipe com o Diretor Administrativo.
- Apreciação que faz o Diretor Administrativo da colaboração recebida, do vínculo estabelecido e do trabalho conjunto.

### **Perfil Ideal**

Vê-se o Diretor Financeiro como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos, no Movimento Escoteiro reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui ao menos o nível médio do sistema de educação formal do seu país, compatível com o nível de escolaridade médio do conjunto de crianças, jovens, dirigentes e pais de seu Grupo.
- Possui experiência com bons resultados como dirigente no Movimento Escoteiro.
- Possui a qualificação formal reconhecida pela União dos Escoteiros do Brasil na linha de Dirigente Institucional, ou está em processo de obtê-la.
- Possui capacidade para trabalhar em equipe com o Diretor-Presidente e atitudes que lhe permitam desenvolver uma relação horizontal com os diretores em um plano de

enriquecimento mútuo.

- Têm conhecimentos e habilidades específicas para tarefas de planejamento, comunicação, administração e finanças, próprias do cargo.
- Está disposto a dedicar as horas para tarefas que tenha assumido com o Diretor-Presidente no momento de sua nomeação, durante o tempo que tenha sido estabelecido.
- Possui atitudes que lhe permitam trabalhar em harmonia com outros.
- Possui idoneidade para desempenhar as funções que tenha assumido.
- Possui saúde e tempo suficiente para desempenhar efetivamente a responsabilidade que tem assumido durante o tempo do mandato.

### **Competência**

Desenvolver habilidade para o julgamento da legalidade dos atos, ou seja, de fiscalizar o resultado apurado entre a arrecadação de receitas ou da realização da despesa, do nascimento ou da extinção dos direitos e obrigações.

Desenvolver habilidade do julgamento da legitimidade, ou seja, de verificar se determinada despesa embora não ilegal, é legítima no sentido de atender a diretriz orçamentária.

Desenvolver habilidade de controle de economicidade, ou seja, de verificar se o órgão conduziu seus atos na aplicação de despesa, levando em consideração o modo mais econômico, atendendo assim a relação custo/benefício.

Desenvolver habilidade para controle de resultados de cumprimento de resultados e metas, ou seja, de fazer ver, deixar claro, expresso em termos monetários que a atividade executada alcançou a prestação de serviços planejada.

## COMISSÃO FISCAL DE GRUPO

### Descrição do Cargo

Sob esta denominação genérica, localizam-se os dirigentes que integram a Comissão Fiscal para fiscalizar e orientar, os atos contábeis e de administração econômico-financeira do Grupo, especialmente no que se refere à sustentação documentada. Constituem uma autoridade apenas coletivamente, exercendo sua função durante o período em que foram eleitos e prestando contas por escrito dos resultados de sua fiscalização.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Básico da Linha de Dirigente Institucional.

### Nomeação/Reporte

É eleito individualmente pela Assembléia de Grupo dentre seus membros e a ela se reporta.

### Funções/Critérios de Avaliação

- a) Fiscalizar os atos contábeis e de administração econômico-financeira do Grupo para qual pode consultar os livros sociais e de contabilidade e os documentos pertinentes que julgue conveniente.

#### Avaliação:

- Qualidade de seu trabalho em equipe com os outros membros da Comissão.
- Qualidade das revisões realizadas sobre estados das contas, arquivos e toda a documentação contábil.

- b) Informar a Assembléia de Grupo, por escrito, dos resultados de sua fiscalização e orientação e sobre o estado da documentação administrativa e financeira.

#### Avaliação:

- Qualidade e relevância de todos os relatórios de revisão de contas prestados à Assembléia de Grupo.
- Apreciação que fazem os membros da Assembléia da informação e do Assessoramento recebidos.

### Perfil Ideal

Vê-se o Membro da Comissão Fiscal como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos no Movimento Escoteiro, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- Possui o nível superior ou universitário do sistema de educação formal do seu país ou possui preparação pessoal equivalente.
- É membro da Assembléia.
- Possui, preferencialmente, experiência em funções contábeis ou de administração econômico-financeira.
- Possui a qualificação formal que reconhece a União dos Escoteiros do Brasil na linha de Direção Institucional e a idoneidade específica que requerem as funções próprias do cargo.
- Conhece o Estatuto, o Regulamento e as normas restantes que dizem respeito às políticas de administração e finanças da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL.
- Está disposto a dedicar as horas para tarefas que tenha assumido com a Comissão Fiscal no momento de sua eleição.

## **Competência**

Desenvolver habilidade para o julgamento da legalidade dos atos, ou seja, de fiscalizar o resultado apurado entre a arrecadação de receitas ou da realização da despesa, do nascimento ou da extinção dos direitos e obrigações.

Desenvolver habilidade do julgamento da legitimidade, ou seja, de verificar se determinada despesa embora não ilegal, é legítima no sentido de atender a diretriz orçamentária.

Desenvolver habilidade de fidelidade funcional, ou seja, de apontar o fato de que os agentes administrativos de um órgão são responsáveis pelos bens e valores que estão sob sua guarda.

Desenvolver habilidade para controle de resultados de cumprimento de resultados e metas, ou seja, de fazer ver, deixar claro, expresso em termos monetários que a atividade executada alcançou a prestação de serviços planejada.



## DELEGADOS DE GRUPO

### Descrição do Cargo

Sob esta denominação genérica, localizam-se diferentes adultos que, além de outras funções que possam ter dentro do Grupo, tenham sido eleitos pela Diretoria do Grupo e Assembléia de Grupo para representar respectivamente, a Diretoria e o Grupo na Assembléia do nível superior.

Nela desempenha tarefas de aprovação da gestão das autoridades do nível superior, determinação de metas, eleição de autoridades e análises de diversos assuntos institucionais de interesse do Grupo.

Representam o Grupo apenas no desenvolvimento das Assembléias do nível imediatamente superior que ocorram no período para que foram eleitos, normalmente um ano.

### Nível de Formação Escoteira Recomendada

Nível Preliminar da linha de Dirigente Institucional e Escotista.

### Nomeação:

São eleitos pela Assembléia de Grupo e a ela se reportam.

### Funções/Critérios de Avaliação

a) Representar o Grupo na Assembléia do nível imediatamente acima, tendo em mente a opinião da maioria daqueles que representa nas votações que ocorram sobre diversos temas, votando por eles nas eleições.

Avaliação:

- Qualidade e relevância da representação exercida.

b) Opinar e emitir seu voto sobre os assuntos submetidos à consideração da Assembléia.

Avaliação:

- Pertinência de seu desempenho nas Assembléias e das contribuições que dá.

c) Adequar suas ações aos mecanismos de debate ou normas específicas que tenham sido estabelecidas para as Assembléias.

Avaliação

- Características de suas intervenções nas Assembléias.

d) Informar a Diretoria a respeito dos acordos e aspectos relevantes das Assembléias que participar.

Avaliação:

- Relevância da informação oferecida.

### Perfil Ideal

Vê-se o Delegado do Grupo para a Assembléia do nível imediatamente acima, como um adulto que, além de cumprir o perfil requerido para todos os adultos do Movimento Escoteiro, reúne as seguintes características:

- É maior de idade e conta com plena capacidade legal para as funções em que implica o cargo.
- É membro ativo registrado na UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL e possui a qualificação formal que ela exige para este cargo.
- Foi eleito pela Diretoria do Grupo para representá-lo na Assembléia do nível

imediatamente acima.

- Conhece as Políticas de Programa Educativo, de Recursos Humanos, de Gestão Institucional e de Administração da UNIÃO DOS ESCOTEIROS DO BRASIL e, principalmente, as normas que se aplicam a Grupos.
- Possui atitudes que lhe permitem ouvir e opinar, a relacionar-se com outros e a tomar decisões.

### **Competência**

Desenvolver habilidade política no sentido mais pleno da palavra, ou seja, trata-se de fazer as paixões envolvidas nas temáticas institucionais se resolverem através da razão, pela diplomacia e pelos princípios do Movimento Escoteiro. De outra forma, não deixar que tais paixões sejam levadas por uma visão autoritária e restritiva.