

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - CBMSC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA COM ÊNFASE À
ATIVIDADE DE BOMBEIRO MILITAR**

RENALDO ONOFRE LAUREANO JUNIOR

**O SERVIÇO VOLUNTÁRIO INDENIZÁVEL COMO ALTERNATIVA PARA
POTENCIALIZAR A ATIVIDADE FINALÍSTICA DO CBMSC.**

FLORIANÓPOLIS, SC

2013

RENALDO ONOFRE LAUREANO JUNIOR

**O SERVIÇO VOLUNTÁRIO INDENIZÁVEL COMO ALTERNATIVA PARA
POTENCIALIZAR A ATIVIDADE FINALÍSTICA DO CBMSC.**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Orientador: Cel BM Onir Mocellin, Msc.

FLORIANÓPOLIS, SC

2013

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

L378s Laureano Junior, Renaldo Onofre

O serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC. / Renaldo Onofre Laureano Junior. -- Florianópolis, 2013.

69 f. : il.

Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2013.

Orientador: Cel BM Onir Mocellin, Msc.

1. Serviço voluntário. 2. Bombeiro comunitário. 3. Guarda-vidas civil. I. Mocellin, Onir. II. Título.

CDD 153.8

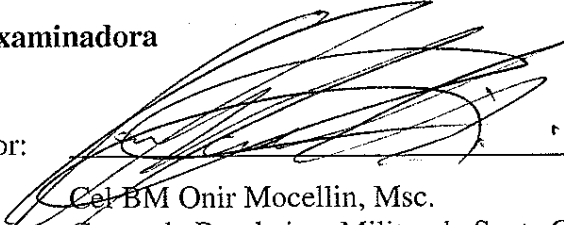
RENALDO ONOFRE LAUREANO JUNIOR

**O SERVIÇO VOLUNTÁRIO INDENIZÁVEL COMO ALTERNATIVA PARA
POTENCIALIZAR A ATIVIDADE FINALÍSTICA DO CBMSC.**

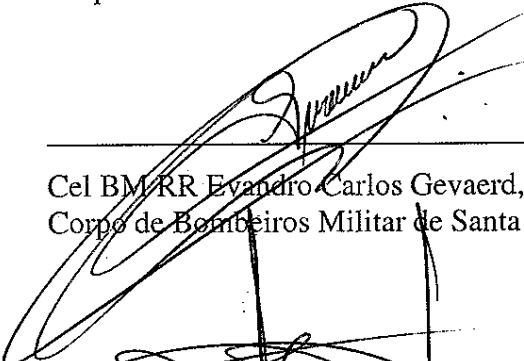
Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora

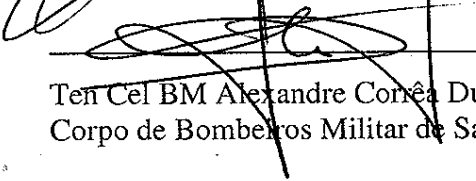
Orientador:


Cel BM Onir Mocellin, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

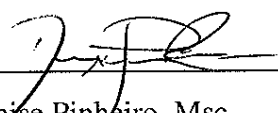
Membro:


Cel BM RR Evandro Carlos Gevaerd, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Membro:


Ten Cel BM Alexandre Corrêa Dutra, Esp.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Membro:


Prof.ª Denise Pinheiro, Msc.
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Florianópolis, SC, 30 de julho de 2013.

Dedico este trabalho aos voluntários que atuam diariamente nos serviços prestados pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, especialmente os guarda-vidas civis e bombeiros comunitários, mais que somar esforços, vocês fazem a diferença!

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pela acolhida no período de curso e apoio incondicional na realização desta conquista.

Aos meus colegas e amigos, em especial ao grupo perpétuo de trabalho, Deivid Nivaldo Vidal, Eduardo Haroldo de Lima e Fabiano Bastos das Neves, pelos bons momentos proporcionados durante os meses de convivência.

Aos Professores Dra. Maria Carolina Martinez Andion e Msc. Eduardo Janicsek Jara pelo indispensável apoio na elaboração do questionário e cálculo da amostra, respectivamente, e ao Dr. Arnaldo José de Lima pela atenciosa orientação metodológica.

Ao meu orientador e amigo, Cel BM Onir Mocellin, Msc., pela paciência e confiança no sucesso deste e pelo conhecimento e experiência transmitidos durante a elaboração.

A minha esposa Michely e a minha filha Maria Clara, pela tolerância e compreensão pelo período de ausência, e por serem as principais razões pelas quais os obstáculos são mais facilmente transpostos.

Ao Supremo Arquiteto do Universo, pelo dom da vida, pela saúde e por proporcionar momentos de reflexão e trabalho em prol de uma sociedade melhor.

“Que o teu trabalho seja perfeito para que,
mesmo depois da tua morte, ele permaneça”.
(Leonardo da Vinci)

RESUMO

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC.** 2013. 69 f. TCC (Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração, Florianópolis, 2013.

Este trabalho de conclusão de curso é motivado pela carência de efetivo enfrentada pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, prejudicando o número de profissionais disponíveis na atividade finalística. O estudo concentra-se no serviço voluntário indenizável como alternativa para esta problemática. Para obtenção dos dados pesquisou-se o histórico dos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis, dados quantitativos relativos a estes profissionais que atuam junto a Organização, inclusive com a evolução e proporção em relação aos bombeiros militares e por fim, o comparativo entre os perfis motivacionais dos bombeiros comunitários de Chapecó e da Grande Florianópolis, disponíveis a partir de estudos anteriores, com o dos guarda-vidas civis de Balneário Camboriú. Para obter o perfil motivacional destes, a pesquisa, desenvolvida através de questionário com base na teoria funcional para o voluntariado, contou com uma amostra de 58 indivíduos em uma população de 113, confiança de 95% e margem de erro de 9%. Os resultados demonstram que as modalidades de serviço voluntário estudadas surgiram no final da década de 90, alguns indivíduos eram remunerados pelo executivo municipal, situação presente no programa de bombeiros comunitários atualmente. Os guarda-vidas civis passaram a contar com legislação permitindo a indenização do serviço voluntário, por eles prestado, a partir da temporada 2003/2004. Houve incremento expressivo ao longo do tempo no total de guarda-vidas civis, representando atualmente 87% do efetivo total empregado na atividade, enquanto a média diária de bombeiros comunitários é pouco superior a 5% do efetivo total disponível. Quanto ao perfil socioeconômico, constataram-se significativas diferenças entre as populações pesquisadas, o que, no entanto, não refletiu em significativa distinção no perfil motivacional. A indenização paga aos guarda-vidas civis apresentou considerável valoração motivacional entre os mesmos, e juntamente com as demais observações, levando-se a considerar que sua implementação foi fundamental para a crescente evolução no quantitativo destes profissionais. Como resultado da pesquisa realizada, pode-se afirmar que a indenização aos bombeiros comunitários, nos moldes dos guarda-vidas civis, potencializaria o serviço voluntário no CBMSC, recomendando-se, contudo, a realização de estudos complementares para sua implementação.

Palavras-chave: Bombeiro comunitário. Guarda-vidas civil. Voluntário. Indenização.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 –	Evolução no tempo do efetivo por temporada no período de 1997 a 2013...	40
Gráfico 2 –	Proporção por sexo entre os voluntários.....	43
Gráfico 3 –	Proporção por idade entre os voluntários.....	43
Gráfico 4 –	Estratificação por estado civil dos voluntários pesquisados.....	43
Gráfico 5 –	Ocupação profissional dos voluntários pesquisados.....	44
Gráfico 6 –	Nível de instrução dos voluntários.....	44
Gráfico 7 –	Renda familiar.....	45
Gráfico 8 –	Perfil VFI antes da prestação do serviço voluntário.....	46
Gráfico 9 –	Perfil VFI após a prestação do serviço voluntário.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Panorama geral dos bombeiros comunitários – CBMSC.....	38
Tabela 2 – Média de efetivo diário no período de 01/06/2012 a 31/05/2013 – CBMSC.....	38
Tabela 3 – Efetivo total por temporada durante Operação Veraneio no período de 97/98 a 12/13.....	39
Tabela 4 – Funções motivacionais antes do serviço voluntário.....	45
Tabela 5 – Funções motivacionais após a prestação do serviço voluntário.....	47

LISTA DE SIGLAS

BBM – Batalhão bombeiro militar

BCs – Bombeiros comunitários

BCP – Bombeiro civil profissional

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

DiTI – Divisão de Tecnologia da Informação

GBS – Grupamento de Busca e Salvamento

GVCs – Guarda-vidas civis

GVM – Guarda vidas militar

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LBA – Legião Brasileira de Assistência

OBM – Organização Bombeiro Militar

ONU – Organização das Nações Unidas

VFI – *Volunteer Functional Inventory* ou Inventário Funcional de Voluntariado

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 OBJETIVOS.....	12
1.1.1 Objetivo geral	12
1.1.2 Objetivos específicos	12
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
1.3 METODOLOGIA.....	13
2 CARACTERIZAÇÃO DO CBMSC	15
2.1 HISTÓRICO.....	15
2.2 ASPECTOS LEGAIS.....	20
3 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO BRASIL	25
3.1 HISTÓRICO.....	25
3.2 ASPECTOS LEGAIS.....	26
3.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO.....	28
3.3.1 Volunteer process model	28
3.3.2 Role identity model	29
3.3.3 Modelo octogonal	30
3.3.4 Teoria funcional para o voluntariado	30
4 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC	32
4.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC.....	32
4.1.1 Os bombeiros comunitários	32
4.1.2 O serviço de salvamento aquático e o surgimento dos guarda-vidas civis	34
4.2 O APROVEITAMENTO DO POTENCIAL DO VOLUNTARIADO.....	36
4.3 ANÁLISE QUANTITATIVA DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC.....	37
4.4 ASPECTOS MOTIVACIONAIS DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC.....	40
4.4.1 Pesquisas motivacionais realizadas com bombeiros comunitários	40
4.4.2 VFI aplicado em guarda-vidas civis de Balneário Camboriú/SC	41
4.4.3 Comparativo entre os resultados obtidos	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICE – Questionário	60
ANEXO – Escala para o VFI	64

1 INTRODUÇÃO

O fogo, tão necessário ao desenvolvimento da humanidade e com ampla aplicação no cotidiano das pessoas, mas também extremamente destrutivo e letal, foi, por este motivo, o fator primordial para o surgimento das brigadas de incêndio há cerca de 6.000 anos.

No Brasil Império, na ausência de órgão específico para o combate e extinção de incêndios, esta função acabava sendo executada por outras organizações, em especial a Marinha de Guerra. Somente em 02 de julho de 1856 o então Imperador, D. Pedro II, criou a primeira organização de bombeiros, com sede no Rio de Janeiro, capital do Império, permanecendo a data como dia nacional do bombeiro.

Em Santa Catarina a primeira instituição responsável pela extinção de incêndios foi a Força Pública, atual Polícia Militar. Apenas em 26 de setembro de 1926, quando de fato se estruturou a Seção de Bombeiros da Força Pública, hoje Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), o Estado passou a contar com órgão específico para a missão.

O CBMSC permaneceu subordinado à Polícia Militar de Santa Catarina até a promulgação da Emenda Constitucional nº 33, em 13 de junho de 2003, que além de garantir autonomia administrativa, ampliou e consolidou suas atribuições. Contava com efetivo total de 1.890 bombeiros, distribuídos, além da estrutura administrativa, em três batalhões e presente em 51 municípios.

Após 10 anos de emancipação, o efetivo total do CBMSC em 13 de junho de 2013 era de 2.750 bombeiros que garantem a presença em 112 municípios, no período houve incremento do efetivo em 68,7%, enquanto o número de municípios atendidos cresceu 119,6%, à custa de limitar o efetivo diário de serviço próximo ao mínimo necessário.

A ampla gama de atribuições legais, a limitação financeira do Estado para contratação de pessoal e a necessidade de ampliação do número de municípios atendidos com os serviços de bombeiro, estão entre os motivos que levaram o CBMSC a uma carência de recursos humanos, principalmente na execução das atividades finalísticas, ligadas diretamente a proteção do patrimônio e vida das pessoas, seja por restringir o número de profissionais disponíveis por turno de serviço em determinada unidade ou por inviabilizar a instalação do serviço de bombeiro em um município ou região.

Várias alternativas já foram estudadas e algumas delas implementadas, visando amenizar a problemática de recursos humanos.

O presente trabalho concentra-se no serviço voluntário como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC, incrementando os recursos humanos

disponíveis e possibilitando com isso, a ampliação do número de bombeiros diariamente disponíveis para atendimento da população, e está estruturado em três capítulos.

O primeiro capítulo relata a evolução histórica dos corpos de bombeiros, com ênfase ao CBMSC, partindo para os aspectos legais, atribuições da organização e apresentando o número de municípios atendidos no Estado por unidades de bombeiro militar.

No segundo capítulo aborda-se o serviço voluntário em sentido amplo, destacando aspectos motivacionais estudados e questões jurídicas que envolvem esta modalidade.

No terceiro capítulo trata-se especificamente do serviço voluntário no CBMSC, abordando os guarda-vidas civis (GVCs) e os bombeiros comunitários (BCs). Serão investigados aspectos motivacionais, proporção entre voluntários e bombeiros militares na atividade finalística e o impacto da indenização paga aos guarda-vidas civis como efeito catalizador do número de voluntários disponíveis no serviço do CBMSC ao longo do tempo.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Realizar um estudo do serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC.

1.1.2 Objetivos específicos

Discorrer sobre a evolução histórica dos Corpos de Bombeiros em nível de mundo, Brasil e Santa Catarina e identificar a missão constitucional do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;

Discorrer sobre serviço voluntário no Brasil, abordando aspectos motivacionais e jurídicos;

Apresentar os números mais recentes de bombeiros comunitários formados e o quantitativo que efetivamente presta serviços nas unidades do CBMSC;

Levantar dentro do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina a evolução quantitativa do número de guarda-vidas civis por temporada e a proporção destes em relação aos bombeiros militares;

Analisar as funções motivacionais na prestação do serviço voluntário pelos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis;

Relacionar os modelos de serviço voluntário dos guarda-vidas civis e bombeiros comunitários, destacando fatores de sucesso que possam ser compartilhados e propondo a implementação.

1.2 JUSTIFICATIVA

Dentre os programas de serviço voluntário do CBMSC o de bombeiros comunitários, que é resultado da integração entre o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Prefeitura Municipal e a comunidade local, tem se mostrado, desde sua primeira organização implantada, em 1996, uma inteligente solução para a expansão do atendimento a uma parcela maior dos municípios catarinenses, frente ao efetivo de militares insuficiente.

Apesar da importância desta modalidade para o serviço da Corporação, tem-se observado a irregularidade e inconstância na execução de serviços operacionais voluntários por parte dos bombeiros comunitários, enquanto o serviço voluntário prestado pelos guarda-vidas civis tem-se mostrado constante e fundamental para a segurança balneária ao longo de mais de uma década.

Tal situação motivou o presente trabalho, pois uma pesquisa científica pode mostrar quais os tipos de motivações apresentadas para o serviço voluntário na Corporação, destacando aspectos diferenciais entre os dois grupos, possibilitando que sejam realizados ajustes e modificações que visem atender aos anseios motivacionais dos BCs, proporcionando um maior atrativo e regularidade na prestação de serviço voluntário, contribuindo para amenizar a deficiência de recursos humanos do CBMSC.

1.3 METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido através da análise da literatura estrangeira e nacional, da legislação existente sobre o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina e voluntariado, além da coleta e análise de dados relativos ao emprego do serviço voluntário no CBMSC, bem como foi levado em consideração a experiência profissional do autor.

Segundo Lakatos e Marconi (2011, p. 43):

A pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos.

Trata-se de pesquisa exploratória, pois discorreu sobre a evolução histórica dos Corpos de Bombeiros em nível de mundo, Brasil e Santa Catarina, além de identificar sua missão constitucional, bem como, foi explanado sobre o serviço voluntário. Com relação ao tipo de pesquisa exploratória Gil (2002, p.41) esclarece:

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições.

É também uma pesquisa descritiva, já que foi realizado um levantamento de dados dentro do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina sobre o serviço voluntário, destacando a evolução gradativa do número destes indivíduos empregados na operação veraneio e no serviço operacional, e também analisando o perfil motivacional dos mesmos.

Como método de abordagem, foi utilizado o método indutivo, assim descrito por Lakatos e Marconi (1991, p.47):

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.

Tal método se faz necessário uma vez que não há dados precisos e suficientes para a abordagem ser direcionada diretamente ao grupo de voluntários definido como bombeiros comunitários, sendo necessária também a abordagem ao grupo dos guarda-vidas civis.

Por derradeiro, será ainda explicativa, pois analisa a influência motivacional da indenização ao serviço voluntário dos guarda-vidas civis no CBMSC. Neste sentido explica Gil (2002, p.42):

Essas pesquisas têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. Por isso mesmo, é o tipo mais complexo e delicado, já que o risco de cometer erros aumenta consideravelmente.

2 CARACTERIZAÇÃO DO CBMSC

Neste capítulo discorre-se sobre o histórico e aspectos legais do CBMSC, contextualizando a Organização alvo do presente estudo.

2.1 HISTÓRICO

O fogo, a partir do momento em que foi controlado o processo de sua obtenção e manejo, tornou-se o propulsor da evolução da humanidade. É inconteste a sua importância no processo produtivo das sociedades primitivas, sendo a mais antiga forma de energia conhecida e dominada pelo homem e um dos mais eficazes meios de transformação da matéria.

A combustão está intimamente ligada às mudanças no processo produtivo da indústria, quer na fundição dos metais, que possibilitou novas e melhores ferramentas para a agricultura, assim como armas mais resistentes e mortais para os exércitos, como durante a revolução industrial, quando a máquina a vapor teve vital importância, e até os dias de hoje quando o motor a combustão é o principal propulsor da sociedade moderna (VIDAL, 2005).

Porém, mesmo nos primórdios, o fogo fora de controle era o mais temerário inimigo, resistente ao incipiente combate à época, implacável com suas vítimas, extremamente destrutivo, fez surgir na sociedade a necessidade de especialistas no seu manejo, controle e extinção.

Na China, 4.000 anos a.C. surgiram as primeiras brigadas de fogo, com a finalidade de combater os constantes incêndios nas palhoças e casas de bambu. Em 2.000 a.C. no Egito as organizações de combate ao fogo utilizavam água e areia como agentes extintores (VALLE, 1999)

Em Roma, no reinado de Júlio César Octávio (entre 63 a.C. e 14 d.C.), foram criadas as Brigadas de Vigilância, denominadas *cohortes vigilium*, que possuíam sete mil homens no total, aos quais estava reservada a responsabilidade de proteger contra o fogo os catorze bairros da cidade (GEVAERD, 2001).

Nesta época já havia sistemas de prevenção a incêndios, considerando que cada proprietário era obrigado a dispor em sua casa de uma cisterna com água, reservada para casos de incêndio. Uma série de regras havia para construções, desde afastamento regular até a limitação de altura dos prédios, todas objetivando a prevenção e facilitação da extinção dos incêndios (SILVA, 2004).

Marco Polo nos relatos de sua viagem à China descreve que os bombeiros naquele lugar sufocavam os incêndios, não com o uso de água, mas demolindo as construções vizinhas, deixando assim que apenas a casa incendiada acabasse destruída e impedindo a propagação das chamas para as residências vizinhas ou mesmo que tomasse grandes proporções, esta técnica, utilizada até hoje é conhecida como isolamento (VIDAL, 2005).

Segundo Vidal (2005, p. 48), continuando a discorrer sobre a evolução histórica dos bombeiros no mundo, afirma que:

Na Grécia antiga, os bombeiros usavam as quadrigas (veículo puxado por quatro cavalos) para alcançar o local do incêndio com maior rapidez. Os mais experientes combatentes sabiam de memória os locais de Atenas em que podiam encontrar água com facilidade. A técnica utilizada para a extinção do fogo consistia em deslocar baldes de água de mão em mão, num processo de revezamento, o que exigia a mobilização de um grande número de escravos.

Essa mesma técnica, ante a ausência de uma mais moderna, continuou sendo utilizada pelo homem em quase todas as partes do mundo, até o fim da Idade Média. Período em que o desenvolvimento da economia fixou a burguesia em pequenos burgos (cidades), iniciando um processo de vida social urbana.

Sobre o surgimento da bomba de incêndio e a substituição dos baldes pelas mangueiras, Gevaerd (2001, p. 12) relata:

Durante a Idade Média se tinha no incêndio um conceito relativo, consideravam um dano inevitável. A partir do século XVI os artesãos se espalham por toda Europa numa modesta industrialização. Os incêndios são mais frequentes e se tem necessidade de combatê-los de forma prática.

Mais tarde, na metade do século XVII o material disponível para combate a incêndio se reduzia a machados, enxadões, baldes, e outras ferramentas. Os países mais avançados contavam com rudimentares máquinas hidráulicas, que eram conectadas a poços de vizinhos que enchiam baldes que por sua vez eram passados de mão em mão, até a linha do fogo.

No século XVIII Van Der Heyden inventa “a bomba de incêndio”, abrindo uma nova era na luta contra o fogo. O mesmo Van Der Heyden também ganha notoriedade ao inventar a “mangueira” de combate a incêndios. Estas primeiras mangueiras foram fabricadas em couro, e tinham quinze metros de comprimento com uniões de bronze nas extremidades.

O novo sistema põe fim à época dos baldes e marca o começo de uma nova era no “ataque” aos incêndios, com o lançamento de jatos de água em várias direções, o que não era possível no sistema antigo. A aparição destas bombas de incêndio fez com que se organizasse em Paris (França) uma companhia de “sessenta guarda bombas”, uniformizados e pagos que estavam sujeitos à disciplina militar. Este foi um dos primeiros Corpos de Bombeiros organizados, nos moldes dos sistemas atuais, que se têm notícias. Em pouco tempo todas as grandes cidades do mundo ocidental já possuíam, sejam por disposição legal ou por iniciativa das companhias de seguro, (como, por exemplo, na Escócia e Inglaterra) serviços de bombeiros pagos.

Com o crescimento acelerado das cidades, o maior número e vulnerabilidade das construções, os danos materiais e humanos se acentuando com os frequentes incêndios, surgiam cada vez mais brigadas e corpos de voluntários.

A verdadeira tecnologia de combate a incêndios começou efetivamente a ser aplicada no século XIX, mais precisamente a partir da Revolução Industrial, em países do Oeste Europeu e nos Estados Unidos. No começo do século passado, com o advento da era dos motores a combustão, o assunto tomou grande impulso devido ao surgimento dos veículos auto bomba, auto tanque e outros equipamentos especializados (VIDAL, 2005).

No Brasil na ausência de unidade especializada no combate a incêndios coube à Marinha de Guerra a primeira atribuição legal para a extinção do fogo, a respeito, assim descreve Silva (1997, p. 55):

Em 12 de agosto de 1797, o Alvará Régio determinava que o Arsenal de Marinha passasse a ser o órgão público responsável pela extinção de incêndio. Esta escolha se deu em razão da experiência que os marinheiros possuíam na extinção de fogo em embarcações, utilizando-se de homens treinados e equipamentos de extinção.

Foi criado em 1808, por D. João VI, o cargo de Inspetor de Arsenal, cabendo a este dirigir pessoalmente a extinção dos incêndios na cidade do Rio de Janeiro, para isso levando as bombas, marujos e escravos da sua repartição e água. O Decreto de 13 de maio de 1809, que cria a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro, ressalta a necessidade de prover a segurança, a tranquilidade pública e o combate ao contrabando e ao fogo. O combate ao fogo era inicialmente atribuído aos piquetes dos regimentos, pois a guarda era composta de patrulhas de cavalaria e infantaria (VALLE, 1999).

Na época do Brasil Império, o primeiro Corpo de Bombeiros foi oficialmente criado pelo Decreto nº 1.775, assinado por D. Pedro II, em 2 de julho de 1856 (permanecendo a data como dia nacional do bombeiro), instalando-se no Rio de Janeiro (então capital do Império), o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte, reunindo as entidades precárias dos Arsenais de Guerra e Marinha, do Ministério de Obras de Viação e da Cadeia, esta, a mais antiga entidade governamental do Brasil. (VIDAL, 2005).

Em Santa Catarina a primeira instituição responsável pelo combate a incêndio foi a Força Policial, atual Polícia Militar, criada em 5 de maio de 1835, conforme descreve Silva (1997, p. 71):

A Polícia Militar de Santa Catarina foi criada em 05 de maio de 1835, durante o governo do 4º Presidente da Província de Santa Catarina, Feliciano Nunes Pires, através da Lei nº 12, com o nome de Força Policial. O seu primeiro regulamento aprovado pela Lei nº 30, de 02 de maio de 1836, trazia definições da missão dos integrantes da Força Policial.

Sobre a missão da Força Policial, Bastos Junior (2006, p. 289) esclarece que, “competia a seus componentes, individualmente ou em patrulhas, além de outras atribuições

características de sua missão policial, acudir aos incêndios, dando parte deles ao comandante, ou guardas e patrulhas que primeiro encontrassem”.

Em 1892 foi criado o Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville, o primeiro Corpo de Bombeiros em Santa Catarina, uma instituição municipal que tinha por escopo combater incêndios, continua em atividade, sendo o maior Corpo de Bombeiros Voluntários do Brasil (VIDAL, 2005).

A atividade de combate a incêndios por órgão governamental no início do século passado era desenvolvida apenas na capital, a ilha de Nossa Senhora do Desterro, que mesmo não possuindo ligação com o continente através de pontes, prosperava com a instalação de estabelecimentos comerciais e empresas, o que resultou, naturalmente, em um maior número de incêndios. A pressão dos empresários motivou o governo a criar uma Seção de Bombeiros, com a atividade exclusiva de combate aos incêndios, conforme descreve Bastos Júnior (2006, p. 290):

A pressão, de qualquer forma, acabou tendo consequência: a Lei 1.137, de 30 de setembro de 1916, que fixava o efetivo da força policial para o ano seguinte, autorizou, em seu art. 7º, o governador do estado a criar, na Força Pública (como, a partir daquele ano, passaria a denominar-se o então Regimento de Segurança) uma Seção de Bombeiros. A autorização, no entanto, ficou no papel.

Durante a Semana Santa de 1919, se desencadeou na Rua Conselheiro Mafra, no centro da cidade, um dos mais terríveis incêndios daquele período, que destruiu, à época, o hotel Majestic e vários outros estabelecimentos comerciais. Novamente a pressão social foi intensa no sentido do governo efetivar um serviço profissional de combate a incêndios (BASTOS JÚNIOR, 2006).

Segundo o autor, as pressões sociais começavam a dar resultado:

Novos e mais veementes apelos para a criação de uma unidade de combate incêndios resultaram na Lei nº 1.288, de 16 de setembro de 1919, que autorizava o Poder Executivo a criar uma seção de corpo de bombeiros anexa à Força Pública, fixando-lhe o efetivo – que deveria ser retirado dos próprios quadros da corporação – e autorizando também a abertura de crédito para atender às despesas com pessoal e material. A nova lei, para variar – ou para não variar – caiu no esquecimento. E assim permaneceu pelos anos seguintes (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 291).

Apesar de todo esforço e apelo, em especial da imprensa, a efetivação da lei ocorreria apenas em 26 de setembro de 1926, quando de fato se estruturou a Seção de Bombeiros da Força Pública, hoje Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

O treinamento para o efetivo militar da recém criada Seção de Bombeiros foi realizado pelo 2º Tenente Domingos Maisonette, auxiliado pelos Sargentos Antônio Rodrigues de Farias e Pedro Ribeiro dos Santos, todos contratados junto ao Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, à época, o Rio de Janeiro (BASTOS JÚNIOR, 2006).

Após este período de treinamento, foi finalmente instalada a Seção de Bombeiros da Força Pública:

Seguiu-se um período de intenso treinamento e, a 26 de setembro do mesmo mês de setembro, foi instalada oficialmente a Seção de Bombeiros da Força Pública, com a presença do governador em exercício, Antônio Vicente Bulcão Viana, das mais altas autoridades do estado, oficialidade da Força Pública, representantes da imprensa e muitas outras pessoas (BASTOS JÚNIOR, 2006, p.295).

A primeira ocorrência atendida pela Seção de Bombeiros foi no dia 02 de outubro de 1926, na residência nº 06 da Rua Tenente Silveira. Tratava-se de um incêndio iniciado na chaminé e que rapidamente se propagaria pelo forro, não fosse a rápida e eficiente atuação da guarnição (BASTOS JÚNIOR, 2006).

Foi nomeado como primeiro comandante da Seção de Bombeiros o tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, que permaneceu no cargo até 1928, conforme Bastos Júnior (2006, p. 298):

Em 19 de julho de 1928, deixou seu cargo o primeiro comandante da Seção, tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, substituído pelo 2º tenente Frederico Ewald. Natural de Curitiba, Paraná, o tenente Waldemiro ingressara na Força Pública catarinense em 22 de abril de 1922, como terceiro sargento, graduação em que servira no Exército Nacional. Tomou parte na campanha contra os revolucionários paulistas de 1924/25, integrando o Batalhão da Força Pública que, comandado por Lopes Vieira, combateu em território paranaense. Durante a campanha foi comissionado no posto de 2º tenente, no qual foi efetivado ao final das operações.

Somente em 1958 é que o Corpo de Bombeiros iniciou a desconcentração de suas atividades para o interior do Estado, Blumenau foi a primeira cidade, a contar de 13 de agosto de 1958.

O Corpo de Bombeiros Militar permaneceu subordinado a Polícia Militar de Santa Catarina até junho de 2003, estruturado com base na Lei n.º 6.217/83.

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 33, em 13 de junho de 2003, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina foi emancipado da Polícia Militar, adquirindo autonomia administrativa e financeira. Contava com efetivo total de 1.890 bombeiros, distribuídos, além da estrutura administrativa, em três batalhões e presente em 51 municípios.

Atualmente são doze Batalhões ativos, o último instalado em dezembro de 2010 em Balneário Camboriú, o efetivo total em 13 de junho de 2013 era de 2.750 bombeiros proporcionando a presença do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina em 112 municípios, não possuindo ainda Lei de Organização Básica específica.

2.2 ASPECTOS LEGAIS

Consoante previsão da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), art. 144, § 6º e da Constituição Estadual, art. 108, o CBMSC é órgão permanente, força auxiliar e reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e na disciplina e subordinado ao Governador do Estado.

Tem-se, portanto, que tanto a CRFB quanto a Constituição do Estado de Santa Catarina conferem ao Corpo de Bombeiros Militar subordinação imediata e direta ao Governador do Estado.

Cabe ressaltar, porém, que a reformulação da estrutura administrativa do Estado de Santa Catarina promovida pela Lei Complementar n.º 284 de 18 de fevereiro de 2005 (Projeto Cícero), subordinou o CBMSC à Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão, conforme a previsão do art. 56, I, da referida Lei.

Atualmente, conforme art. 60, III da Lei Complementar n.º 381 de 07 de maio de 2007, que promoveu nova reforma administrativa, o CBMSC permanece subordinado à Secretaria de Estado da Segurança Pública, esta com nova denominação.

Não obstante a subordinação à Secretaria supramencionada, por suas atribuições e características peculiares o CBMSC tem atributos semelhantes aos da própria Secretaria.

Conforme o art. 1º, § 2º, I, da Lei n.º 9.784 de 29 de janeiro de 1999, órgão é “a unidade de atuação integrante da estrutura da Administração Direta e da estrutura da Administração Indireta”.

Ensina Di Pietro (2006), que se pode definir órgão público como uma unidade que congrega atribuições exercidas pelos agentes públicos que o integram com o objetivo de expressar a vontade do Estado. Não se pode, no entanto, confundir o órgão com a pessoa jurídica, embora seja uma de suas partes integrantes; a pessoa jurídica é o todo, enquanto os órgãos são parcelas integrantes do todo. Não tem, portanto, o CBMSC personalidade jurídica própria.

Ainda de conformidade com os ensinamentos de Di Pietro (2006), o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina pode ser classificado como um órgão central quanto à esfera de ação, visto que atua em todo o território catarinense. Quanto à posição estatal classifica-se como autônomo por suas características especiais. E quanto à estrutura e composição pode-se classificá-lo como composto e coletivo.

A CRFB não elenca competências específicas para o exercício das atividades dos Corpos de Bombeiros Militares além da previsão da execução de atividades de defesa civil,

contudo, delega poderes para que os Estados ou o Distrito Federal o façam. A CFRB tratou apenas de estabelecer que a União possua competência privativa para legislar sobre algumas áreas específicas das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares:

Art. 22 – Compete privativamente à União, legislar sobre:

[...]

XXI – Normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares;

Ao tratar da segurança pública a CRFB assim dispõe sobre os Corpos de Bombeiros Militares:

Art. 144 - A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

[...]

V – polícias militares e corpos de bombeiros militares.

[...]

§ 5º [...]; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Da mesma forma, a Constituição do Estado de Santa Catarina insere o CBMSC como órgão da segurança pública:

Art. 105 — A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

[...]

III - Corpo de Bombeiros Militar;

[...]

§ 1º — A lei disciplinará a organização, a competência, o funcionamento e os efetivos dos órgãos responsáveis pela segurança pública do Estado, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades.

Segundo Lazzarini (1992) esse reconhecimento constitucional não está correto no capítulo que cuida “da segurança pública”, pois os Corpos de Bombeiros Militares, em verdade, não executam missões de segurança pública, embora cuidem da segurança da comunidade, nas suas atribuições de prevenção e extinção de incêndios, busca e salvamento e defesa civil.

A atividade-fim dos Corpos de Bombeiros Militares diz respeito à tranquilidade e à salubridade pública, ambas integrantes do conceito maior de ordem pública, onde se insere, ao lado daquelas, a segurança pública, a qual diz respeito às infrações penais, com típicas ações policiais preventivas em relação a atos ilícitos e repreensíveis (LAZZARINI, 1992).

No entanto, o autor reconhece que tais corporações são consideradas órgãos de segurança pública, em termos do ordenamento constitucional e infraconstitucional vigente.

Juntamente com a autonomia administrativa e financeira, a Constituição Estadual de 1989, com a redação da Emenda Constitucional nº 33 de 13 de junho de 2003, estabeleceu a competência do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina:

Art. 108. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizada com base na hierarquia e na disciplina, subordinada ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além das outras atribuições estabelecidas em lei:

I – realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar;

II – estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos;

III – analisar, previamente, os projetos de segurança contra incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em lei;

IV – realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência;

V – colaborar com órgãos da defesa civil;

VI – exercer a Polícia judiciária militar, nos termos da lei federal;

VII – estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas; e

VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.

O rol de atribuições estabelecidas pelo artigo supracitado não deve ser entendido como definitivo ou mesmo restritivo, tendo o *caput* alertado da possibilidade de outras atribuições serem previstas em lei. Note-se, também, que o primeiro inciso do supracitado artigo praticamente engloba a totalidade das competências do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, pormenorizadas nos dispositivos imediatamente subsequentes, quais sejam, prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento de pessoas e bens.

O regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), aprovado pelo Decreto Federal nº 88.777 de 30 de setembro de 1983, em seu Capítulo IX, das Prescrições Diversas, define o que faz o Corpo de Bombeiros e a que deve se submeter:

Art. 44 - Os Corpos de Bombeiros, à semelhança das Polícias Militares, para que possam ter a condição de "militar" e assim serem considerados forças auxiliares, reserva do Exército, tem que satisfazer às seguintes condições:

1) Serem controlados e coordenados pelo ministério do Exército na forma do Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-lei nº 2.010, de 12 de janeiro de 1983, e deste Regulamento;

2) Serem componentes das Forças Policiais-Militares, ou independentes destas, desde que lhes sejam proporcionadas pelas Unidades da Federação condições de vida autônoma reconhecidas pelo Estado-Maior do Exército;

3) Serem estruturados à base da hierarquia e da disciplina militar;

4) Possuírem uniformes e subordinarem-se aos preceitos gerais do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais e do Regulamento Disciplinar, ambos do Exército, e da legislação específica sobre precedência entre militares das Forças Armadas e os integrantes das Forças Auxiliares;

5) Ficarem sujeitos ao Código Penal Militar;

6) Exercerem suas atividades profissionais em regime de trabalho de tempo integral.

§ 1º - Caberá ao Ministério do Exército, obedecidas as normas deste Regulamento, propor ao Presidente da República a concessão da condição de "militar" aos Corpos de Bombeiros.

§ 2º - Dentro do Território da respectiva Unidade da Federação, caberá aos Corpos de Bombeiros Militares a orientação técnica e o interesse pela eficiência operacional de seus congêneres municipais ou particulares. Estes são organizações civis, não podendo os seus integrantes usar designações hierárquicas, uniformes, emblemas, insígnias ou distintivos que ofereçam semelhança com os usados pelos Bombeiros Militares e que possam com eles ser confundidos.

Os requisitos mencionados conferem ao CBMSC a condição de força reserva e auxiliar do Exército Brasileiro, garantindo-se os deveres e as prerrogativas previstas na legislação à instituição, bem como ao efetivo.

Na legislação estadual infraconstitucional, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, tem sua competência determinada pela Lei nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983 e regulamentada pelo Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983.

A Lei nº 6.217/83 assim dispõe:

Art. 2º - Compete a Polícia Militar:

[...]

V - realizar o serviço de extinção de incêndio, simultaneamente com o de proteção e salvamento de vidas e materiais;

VI - efetuar serviço de busca e salvamento, prestando socorros em casos de afogamento, inundação, desabamento, acidentes em geral e em caso de catástrofes ou de calamidades públicas;

[...]

CAPÍTULO IV

Dos Órgãos de Execução

[...]

Art. 29 - O Comando do Corpo de Bombeiros é o órgão responsável pela extinção de incêndios e proteção e salvamento de vidas e materiais em caso de sinistros, a quem compete planejar, programar, organizar e controlar a execução de todas as missões que lhe são peculiares, desenvolvidas pelas unidades operacionais subordinadas.

Parágrafo único - O Comando do Corpo de Bombeiros contará com um Estado-Maior e um Centro de Atividades Técnicas.

Art. 30 - Ao Centro de Atividades Técnicas compete:

I - executar e supervisionar o cumprimento das disposições legais relativas as medidas de prevenção e proteção contra incêndios;

II - proceder o exame de plantas e de projetos de construção;

III - realizar vistorias e emitir pareceres;

IV - realizar testes de incombustibilidade;

V - supervisionar a instalação de rede de hidrantes públicos e privados;

VI - realizar perícia de incêndios.

Enquanto o CBMSC não dispõe de legislação de organização básica própria, os dispositivos constantes nas normas concernentes à Polícia Militar e anteriores a Emenda Constitucional nº 33, que sejam afetos às atividades específicas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina permanecem em vigor, respeitados os preceitos constitucionais.

O Decreto nº 19.237, de 14 de março de 1983, preceitua:

Art. 3º - Compete a Polícia Militar:

[...]

VI - Efetuar o serviço de busca e salvamento, prestando socorro nos casos de afogamentos, inundações, desabamentos, acidentes em geral e em casos de catástrofes e calamidades públicas.

VII - Assessorar e cooperar com a administração pública estadual e municipal no que tange a prevenção dos incêndios.

A recepção da legislação supracitada pela CFRB foi esclarecida por Lacowicz (2002, p. 39):

Inicialmente, podemos refletir verificando que a legislação estadual é anterior as duas constituições. Na primeira vista, tal inversão poderia conduzir a uma conclusão de que há um erro e que a legislação estadual estaria revogada. Importante lembrar que, o direito constitucional é bem claro quanto a questão da legislação vigente a partir de uma nova constituição. Apenas para reafirmar, a legislação anterior e vigente que não for contrária a constituição, é recepcionada pela nova carta magna e continua vigendo sob a égide do novo direito constitucional. Portanto, a LOB e o ROB estão vigendo normalmente.

Tem-se, portanto, que os diplomas legais supramencionados conferem ao Estado a função de exercer atividades de preservação de bens e vidas através do Corpo de Bombeiros Militar.

A prestação dos serviços públicos pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, em regra, é feita pelos bombeiros militares. Para Lacowicz (2002, p.55):

Bombeiro Militar é o profissional estatal remunerado, integrante do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina, que está regido pelo regime de trabalho estatutário militar, onde os princípios basilares são a hierarquia e a disciplina. Seu regime está estabelecido na Constituição Federal e na Constituição do Estado de Santa Catarina. Atua nos Corpos de Bombeiros Estaduais, militares ou comunitários e é legalmente competente para a prestação de serviços de bombeiros no Estado.

Dessa forma, os bombeiros militares são os agentes públicos responsáveis pela prestação dos serviços públicos de prevenção e combate a incêndios, além, dos demais previstos na legislação, em especial os previstos na Constituição Estadual, a mais ampla gama de competências estabelecidas em favor do Corpo de Bombeiros, decorrente de sua moderna atuação.

3 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO BRASIL

Neste capítulo discorre-se sobre os aspectos históricos e legais do serviço voluntário no Brasil, também acerca das principais teorias utilizadas para traçar o perfil motivacional dos voluntários, visando subsidiar a abordagem desta modalidade no CBMSC.

3.1 HISTÓRICO

Existe certa complexidade em definir a origem do serviço voluntário no Brasil, mesmo porque existe a possibilidade do mesmo ser confundido com a caridade. No entanto, é certo que o trabalho voluntário existe no Brasil há muito tempo. Existem registros da prestação de serviço voluntário na Casa de Misericórdia da vila de Santos, capitania de São Vicente, em 1543 (MARTINS, 2003).

Durante muito tempo o voluntariado e a filantropia estiverem diretamente relacionados à religião, neste sentido esclarece Escorsim (2008, p. 2):

Desde o século XVIII, a filantropia e a assistência social associavam-se intimamente às práticas de caridade no Brasil. Dependiam de iniciativas voluntárias e isoladas de auxílio aos pobres e desvalidos da “sorte”. Estas iniciativas partiam das instituições religiosas que, sob o prisma da herança moral cristã, dispensavam seus cuidados, oferecendo abrigos, roupas e alimentos, em especial às crianças abandonadas, aos velhos e doentes em geral. É mais do que reconhecido o papel de organizações como as Santas Casas de Misericórdia no país como também atividades desenvolvidas por várias ordens religiosas.

Em 1908 chegou ao Brasil a Cruz Vermelha, entidade baseada no serviço voluntário, e em 1910 foi a vez do movimento escoteiro ou escotismo, com o lema “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião” (FORÇA VOLUNTÁRIA, 2010).

Segundo Barbosa (2005), no século XX, a partir da década de 30, a assistência social passou a ser papel do Estado, mediante políticas específicas. Em 1942 foi criada a Legião Brasileira de Assistência (LBA), formada e administrada principalmente pelas primeiras damas, ao longo das décadas que se seguiram à sua criação, este órgão foi se tornando objeto de barganha política. Em 1979, a LBA instituiu um Programa Nacional de Voluntariado, mas denúncias de corrupção culminaram com a sua extinção em 1994.

Paralelamente às iniciativas governamentais e principalmente a partir dos anos 70, observou-se uma tendência de mobilização da sociedade civil, e sua crescente participação e articulação relacionada aos problemas comunitários (DALLOSSI, 2011).

Segundo Barbosa (2005, p. 2):

Poucos anos depois, a mudança de governo criou um contexto favorável a uma nova abordagem em relação a grandes temas relacionados à ação social do Estado em parceria com a sociedade civil. Em 1997, após rodadas de interlocução política com organizações da sociedade civil, o Conselho da Comunidade Solidária - órgão vinculado à Presidência da República – propôs medidas concretas de estímulo do trabalho voluntário no Brasil: a instituição do Programa Voluntário, que disseminou “Centros de Voluntariado” no país, e a proposta do reconhecimento jurídico do trabalho voluntário – o que veio a ser alcançado com a edição da Lei nº 9.608, de 1998.

O tema, desde então, passou a ser objeto de diversos estudos e pesquisas, estimuladas com a declaração, pela ONU, do ano de 2001 como o “Ano Internacional do Voluntário”. Em agosto de 2001, o IBOPE realizou com exclusividade uma pesquisa para o Instituto Brasil Voluntário, com 7.700 pessoas nas 9 principais capitais brasileiras. Segundo a pesquisa, 18% dos entrevistados já fizeram ou estavam fazendo algum tipo de trabalho voluntário.

Há significativos indícios de crescimento do voluntariado nos últimos anos em nosso país. Recente pesquisa divulgada pelo IBGE sugere que as entidades de perfil mais caritativo (como as voltadas para a educação infantil, para a prevenção em saúde, ou, ainda para a assistência a grupos social e economicamente vulneráveis), recorrem para seu funcionamento em larga escala ao trabalho voluntário ou ao trabalho “informal”.

3.2 ASPECTOS LEGAIS

O deputado Paulo Borhausen apresentou projeto de lei para regular o trabalho voluntário, tendo por base a solidariedade social entre as pessoas. Aparentemente o referido projeto teve por fundamento a Lei italiana nº 266/91, que faz menção à solidariedade. O citado projeto foi convertido na Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, conhecida como “Lei do Voluntariado” (MARTINS, 2003).

Com a regulamentação:

As atividades voluntárias tiveram um novo impulso no País, junto ao Poder Público principalmente, pois abriu portas para todas as pessoas para a prestação, legal, de serviços voluntários. Até então, nenhum órgão público poderia permitir a participação de pessoas da comunidade sem a devida contraprestação de remuneração, isto é, mesmo que o cidadão desejasse prestar serviço voluntário junto ao Poder Público, não havia possibilidade legal (LACOWICZ, 2002, p. 68).

Buscando a conceituação de voluntário, é importante destacar a definição apresentada pela Força Voluntária (2010, p. 2), segundo a qual: “O voluntário é aquele que está disposto a olhar o outro, importando-se com ele e fazendo algo de bom pela pessoa que pretende ajudar, doando para isso seu tempo, trabalho e talento”.

Da mesma forma, a Organização das Nações Unidas (ONU) (2010 apud FORÇA VOLUNTÁRIA, 2010, p. 2) conceitua: “O voluntário é o jovem ou adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos”.

No Brasil a definição legal do conceito de serviço voluntário está prevista no artigo 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, a Lei do Voluntariado:

Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.
Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Este dispositivo permitiu segurança jurídica para os órgãos públicos de qualquer natureza, e entidades privadas sem fins lucrativos e cujos objetivos estejam enquadrados na definição supracitada, consolidando ainda o fato de o trabalho voluntário ser prestado apenas por pessoa física e não gerar vínculo empregatício nem obrigações trabalhistas ou previdenciárias.

O artigo 2º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 prevê ainda, a formalização do contrato de trabalho voluntário: “O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício”.

A natureza jurídica do trabalho voluntário é contratual e mesmo que não exista a elaboração do contrato escrito, o que dificilmente a entidade tomadora permitirá por segurança jurídica, o pacto pode ser verbal ou até tácito, pela continuidade da prestação de serviços sem oposição de outra pessoa, mas sempre envolvendo acordo entre as partes. O contrato será sempre bilateral, pois envolve o tomador e o prestador dos serviços (MARTINS, 2003).

Martins (2003, p. 3) complementa:

Pode até haver subordinação, no sentido do que o trabalhador vai ou não fazer, pois é feito um contrato de adesão. Dessa forma, o trabalhador estará subordinado às determinações do contrato. O trabalhador poderá estar obrigado a cumprir ordens em decorrência da forma da divisão do trabalho ou então da própria escala de trabalho estabelecida. Essa subordinação é menor do que a existente no contrato de trabalho, mas pode existir. Entretanto, não se confunde exatamente com o poder de direção do empregador, como no contrato de trabalho, pois o trabalhador não será punido.

Embora seja legalmente proibida a remuneração do serviço voluntário, a indenização das despesas realizadas no desempenho da atividade pode ser realizada, consoante o art. 3º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998:

O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.
Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

A legislação fala em indenização, não abordando a ajuda de custo, sobre o assunto esclarece Martins (2003, p. 7):

Se o trabalhador voluntário recebe ajuda de custo, não se pode falar que tem exatamente retribuição pelo seu trabalho. A ajuda de custo não integra o salário, pois o § 1º do art. 457 da CLT a ela não se refere como integrante do salário. O § 2º do mesmo artigo menciona que “não se incluem no salário as ajudas de custo”.

Segundo Barbosa (2005, p. 2), a Lei do Voluntariado é um marco do setor:

A lei, embora singela, constitui um marco na legislação do terceiro setor, pois, ao admitir a realidade do serviço voluntário, ajuda a prevenir situações em que alguém, que haja prestado serviços voluntários a uma entidade, venha a requerer, posteriormente, por quaisquer razões, eventuais direitos trabalhistas.

A Lei do Voluntariado fica resumida aos três artigos abordados tendo aspecto generalista.

3.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO

3.3.1 *Volunteer process model*

O *Volunteer Process Model* (ou modelo do processo de voluntariado) surgiu com o estudo realizado por Omoto e Snyder (1995) com 116 voluntários que ajudavam pessoas portadoras do vírus da HIV (BEÚ, 2010).

Neste modelo são considerados tanto os antecedentes como os consequentes ao longo do tempo enquanto a atividade é desenvolvida. Esse modelo incluiu construtos em três estágios do voluntariado: antecedentes, experiência e consequências (BEÚ, 2010).

Os atributos de personalidade, que podem favorecer o envolvimento nas relações de ajuda são considerados fatores antecedentes ou primeiro estágio. São motivações e necessidades pessoais que fazem com que as pessoas procurem o trabalho voluntário e nele permaneçam, engloba também os fatores circunstanciais que contribuem na criação de um clima social, promovendo o suporte ao engajamento no voluntariado. Destaca-se o suporte dado pela família, amigos ou mesmo os colegas de trabalho (BEÚ, 2010).

Para o segundo estágio, que considera as experiências vividas pelo voluntário durante o período desta atividade, os autores focaram aquelas que podem promover a continuidade do envolvimento, quais sejam, a satisfação e integração com a organização (BEÚ, 2010).

No terceiro estágio, consequências ou duração do serviço voluntário, os autores se interessaram na ligação entre os estágios anteriores e a longevidade na prestação do serviço voluntário. As análises indicaram, curiosamente, a predominância da associação de

motivações e necessidades mais “egoístas” (*self-centered*) do que “altruístas” (*other-oriented*), se associando positivamente com a duração do voluntariado (BEÚ, 2010).

Este modelo tem orientado uma série de pesquisas com voluntariado, com base num estudo com 238 voluntários, Davis et al. (2003) propuseram uma outra versão do modelo do processo de voluntariado, apresentando diferentes variáveis pertencentes a cada estágio.

Sobre as variáveis referentes a cada estágio, antecedentes e consequências, Beú (2010, p. 30) esclarece que:

Três tipos de variáveis aparecem no estágio de antecedentes: empatia (como aspecto disposicional); motivação inicial para o voluntariado; e uma variável que reflete a natureza da atividade voluntária, referida no modelo como a intensidade da atividade. No estágio de experiência são identificadas também três variáveis: respostas emocionais; realização/satisfação dos motivos (altruísticos ou próprios); e satisfação no voluntariado. Finalmente, duas variáveis aparecem no estágio consequências: envolvimento (entendido como a quantidade de tempo regularmente dedicado à atividade) e persistência na atividade voluntária, ambas representando comportamentos resultantes da experiência prévia no voluntariado.

Recentemente foi acrescentada a análise multinível de contexto no modelo de processo de voluntariado, discutindo o voluntariado em diferentes níveis de análise: individual, interpessoal, organizacional e social (BÉU, 2010).

Em pesquisa realizada com voluntários para o meio ambiente, os resultados obtidos mostram que o modelo de Omoto e Snyder (1995), não explica adequadamente este processo de voluntariado. O ajuste aos dados empíricos não pode ser considerado aceitável, as percentagens de variância explicada de satisfação, de integração, e a duração total do serviço são muito baixas, e algumas relações entre os construtos não são significativas. (DÁVILA, 2009).

3.3.2 *Role identity model*

Esta teoria parte da premissa de que as pessoas, ao permanecerem no trabalho voluntário, aumentam o vínculo com a organização, tornando-se mais comprometidas com a atividade e percebendo-se como agentes desempenhadores de um papel, o de voluntário. Momento em que o indivíduo assume este papel como identidade (BEÚ, 2010).

Segundo Beú (2010), este modelo considera que a melhor forma de identificar a disposição para atividade voluntária futura seria o nível de atividade voluntária progressiva.

O comportamento de ajuda parte de um conceito teórico que diz que o papel social (*role*) e o indivíduo se fundem em determinadas circunstâncias e que esta fusão tem implicações diretas nas ações de ajuda. A influência da fusão indivíduo-papel no

comportamento de ajuda, ou voluntariado, é distinta da influência de variáveis normativas tradicionais. Isto sugere que muitos comportamentos em prol do social podem resultar de um processo de combinação de fatores individuais e sociais e que o papel social específico do voluntário explica a grande variação de horas trabalhadas no voluntariado, ao mesmo tempo em que explica a intenção do voluntário em continuar na atividade (BÉU, 2010).

3.3.3 Modelo octogonal

Desenvolvido a partir do estudo de Yeung (2004), através de 18 entrevistas realizadas com voluntários, onde foi adotada uma perspectiva holística, ou seja, não se restringindo às razões que estão na origem do voluntariado, mas, abrangendo também as motivações passadas e atuais, elementos de empenhamento, mudanças ocorridas na motivação, bem como nos fatores de empenhamento para futuro voluntariado.

Desse estudo resultou um modelo interpretativo do fenômeno da motivação dos voluntários com um formato octogonal que deriva do cruzamento de quatro dimensões bipolares que se inter-relacionam: receber-dar, continuidade-novidade, distância-proximidade e pensamento-ação (SAMPAIO, 2012).

Sobre as associações presentes nos oito polos, ou quatro dimensões bipolares, do modelo octogonal, Beú (2010, p. 34) explica que:

Os quatro pólos motivacionais localizados à direita do diagrama – ação, proximidade, novidade e dar – são associados a círculos sociais, atividades, novos conteúdos e doação aos outros. Já os quatro pólos motivacionais localizados à esquerda – receber, continuidade, distância e pensamento – são mais orientados a processos pessoais internos, distância dos outros, continuidade dos conteúdos já existentes e obtenção de benefícios.

Independentemente da divisão esquemática em polos, a noção de dimensões do modelo octogonal não deve ser interpretada como uma dicotomia entre egoísmo e altruísmo. Outra característica deste modelo é a possibilidade de que as motivações descritas por um voluntário possam ser enquadradas em mais de uma dimensão ao mesmo tempo, levando à ideia do comportamento voluntário multideterminado (BEÚ, 2010).

3.3.4 Teoria funcional para o voluntariado

Clary et al. (1998) desenvolveram sua pesquisa baseados na teoria funcional, que é focada nos motivos individuais para os comportamentos de ajuda e diz que o indivíduo se voluntaria para satisfazer uma ou mais necessidades ou motivos, ainda de acordo com essa

teoria, diferentes pessoas podem participar do mesmo trabalho voluntário por razões muito distintas e ainda, o voluntariado pode satisfazer diferentes motivos de uma mesma pessoa em momentos distintos.

Com base nesta teoria, Clary et al. (1998) com o objetivo de entender e acessar as motivações ligadas ao voluntariado desenvolveram uma ferramenta (instrumento) chamada *Volunteer Functional Inventory* (VFI) ou Inventário Funcional de Voluntariado (BÉU, 2010).

Sobre o instrumento desenvolvido por Clary et al. (1998), Sampaio (2012, p. 25) afirma que:

Este instrumento avalia cada uma das seis funções que integram um perfil previamente definido e que potencialmente estão na origem do voluntariado: 1) valores (os indivíduos tornam-se voluntários para expressar um conjunto de valores, como o humanitarismo), 2) compreensão (o voluntário quer aprender mais sobre o mundo e usar competências que nunca colocou em prática), 3) função social (o voluntário pretende desenvolver ou reforçar relações sociais), 4) carreira (o voluntário quer adquirir experiência profissional através do voluntariado), 5) protecção (o voluntariado constitui uma forma de combater as dificuldades e problemas pessoais) e 6) reforço (é possível crescer e desenvolver-se psicologicamente através do voluntariado).

Ao traduzir o estudo Sampaio (2012) e Beú (2010) diferem apenas no segundo e sexto itens, compreensão - entendimento e reforço - engrandecimento respectivamente.

O inventário ou questionário é constituído de 47 (quarenta e sete) itens distribuídos entre as seis funções, sendo 30 (trinta) itens referentes às motivações anteriores ao serviço voluntário e 17 (dezessete) itens referentes às motivações apresentadas durante e após a realização do voluntariado (DALLOSSI, 2011).

Sobre a validade da ferramenta desenvolvida por Clary et al. (1998) pode-se afirmar segundo Beú (2010, p. 37), que:

Um grande número de estudos empíricos norte-americanos tem sido conduzidos com o uso do VFI e isto tem contribuído para dar suporte à validade do instrumento (Dolnicar & Randle, 2007). Por outro lado, o inventário VFI recebeu críticas recentes por sua limitada abordagem, que somente considera os benefícios do trabalho voluntário e falha ao deixar de levar em conta outros fatores de tomada de decisão, como por exemplo, fatores de controle e custos comportamentais (Dolnicar & Randle, 2007).

Considerando os estudos realizados com bombeiros comunitários por Dallossi (2011) e Marzarotto (2012) utilizando-se do inventário VFI e objetivando comparação de resultados entre os mesmos com os aspectos motivacionais verificados em guarda-vidas civis, restou imperativa a utilização da mesma ferramenta e modelo.

4 O SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC

No derradeiro capítulo trata-se especificamente do serviço voluntário no CBMSC, surgimento e desenvolvimento dos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis, com a análise quantitativa dos mesmos em relação aos bombeiros militares. São apresentados o potencial do voluntariado e os dados que permitem a comparação dos perfis motivacionais entre bombeiros comunitários e guarda-vidas civis.

4.1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC

4.1.1 Os bombeiros comunitários

Uma das formas de prestação de serviço voluntário no CBMSC acontece através dos bombeiros comunitários. O surgimento deste tipo de voluntariado tem sua origem formal no ano de 1989 através do trabalho monográfico desenvolvido para o Curso Superior de Polícia pelo então Major Milton Antônio Lazzaris, que após assumir o comando do então Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina foi o principal incentivador desta modalidade (MASNIK, 2003).

Uma das maiores, senão a maior preocupação do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina sempre foi potencializar sua atividade finalística, estando presente no máximo de municípios e atendendo ao maior número de ocorrências, com isso garantindo seus serviços à maior parcela possível da população.

Dentre os entraves sempre se destacou a falta de efetivo e a dificuldade em recompor e principalmente ampliar os quadros de bombeiros militares, daí a importância histórica da proposta elaborada por Lazzaris (1989), que propunha a redução ao mínimo do efetivo profissional de bombeiros militares, e a captação de recursos através do município para a consecução das atividades da organização de bombeiros local (DALLOSSI, 2011).

Foi Lazzaris (1989, p. 61) quem propôs a participação de voluntários no desempenho de atividades do Corpo de Bombeiros Militar “seria uma forma mista de organização de Serviços de Bombeiros. Uma mescla de profissionais tecnicamente adestrados com voluntários por eles instruídos e treinados”.

Sobre a parceria entre civis e o CBMSC, Lazzaris (1989, p. 62) fez a seguinte sugestão:

A proposta de uma organização mista, cuja implantação se daria com o concurso dos poderes públicos dos diferentes níveis e em que os municípios provessem os recursos para a sua manutenção e crescimento, parece ser o desenho de uma situação futura, onde a integração [entre] Poder Público e comunidade tornaria mais ágil a resposta à demanda por segurança contra incêndios ou outros sinistros.

A parceria entre Estado, município e comunidade local, fez com que de início esse tipo de organização recebesse a denominação de bombeiro misto, de maneira a destacar a parceria existente (DALLOSSI, 2011).

No ano de 1996, Souza, Cordeiro Neto e Quadros desenvolveram o plano de implantação do Bombeiro Misto. Neste plano, havia a previsão de implantação dos serviços do Corpo de Bombeiros no maior número possível de municípios catarinenses, em parceria com prefeituras, voluntários e a iniciativa privada (DALLOSSI, 2011).

Sobre o modelo de bombeiro misto a ser implementado no Estado, assim foi entendido por Souza, Cordeiro Neto e Quadros (1996, p. 17):

Há muitas versões de Bombeiro Misto no Brasil e no Exterior, com origens e concepções bastante diversificadas, mas a que melhor se adapta dentro do contexto do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar Catarinense, é a que vincula o Bombeiro Voluntário à doutrina, normas, especificações e à padronização terminológica e de equipamentos já consagrados pelo Bombeiro Militar Catarinense, ou seja, uma versão de Bombeiro Voluntário sujeito à doutrina e à supervisão técnica do Corpo de Bombeiros de Santa Catarina, sendo empregada uma estrutura técnico-profissional já existente no Bombeiro Militar e os recursos comunitários de significativo valor para a geração de “Segurança Contra Sinistros”.

Todo início é difícil, não foi diferente com o modelo de bombeiro misto que segundo Lacowicz (2002) teve uma série de problemas iniciais até que em 1996 na cidade de Maravilha, pela primeira vez ele foi implementado de maneira a se ter frequência 24 horas por dia, pois havia momentos em que o serviço não possuía esta continuidade, perdendo qualidade e confiabilidade por parte da população.

Sobre a implementação da primeira organização a contar com voluntários nos moldes propostos assim descreve Masnik (2003):

A primeira organização de Bombeiro Comunitário foi implantada em Santa Catarina, em 18 de dezembro de 1996, na cidade de Ituporanga, composto de 07 Bombeiros Militares e 17 Bombeiros Comunitários (voluntários).

Em 24 de junho de 1997, foi implantado oficialmente o Corpo de Bombeiros Comunitário de Maravilha, que obteve o reforço de seis Bombeiros Militares do Estado e três funcionários civis municipais, que deram maior confiabilidade na execução dos serviços. Com essa estrutura, foi possível estabelecer um serviço de plantão 24 horas, pois anteriormente, havia momentos em que o serviço não possuía continuidade, perdendo qualidade e confiabilidade, situação jamais aceita pelo Comando da Corporação.

A divergência existente entre Lacowicz (2002) e Masnik (2003) sobre a instalação da primeira organização no modelo de bombeiro misto, contando com voluntários, parece

razoável, tendo em vista as dificuldades inerentes ao pioneirismo, dentre elas a escassez de registros e divulgação, embora mereça maior atenção a informação de Masnik (2003) por apresentar datas oficiais de instalação e ser mais recente, por certo que as primeiras experiências incentivaram a ampliação da proposta, como pretendia-se:

O modelo de Maravilha serviu de laboratório e certamente, essa experiência influenciou na concepção do projeto [bombeiro misto]. Verificando os bons resultados iniciais, outras cidades começaram a receber estruturas análogas e no ano de 2002, estão também implantados Bombeiros Comunitários nas cidades de: Ituporanga, Pinhalzinho, São José do Cedro, Campos Novos, Capinzal, Itapiranga, Xanxerê, Videira, Catanduvas, São Lourenço do Oeste, Cunha Porã, Braço do Norte, Tijucas, Timbó, Papanduva, Correia Pinto, Ponte Alta, Içara e Forquilha. (LACOWICZ, 2002, p. 67).

O modelo proposto foi gradualmente implementado em diversas unidades do CBMSC em todas as regiões do Estado. Os bombeiros comunitários podem apresentar duas características, voluntário na essência, sem receber qualquer tipo de remuneração ou o chamado bombeiro civil profissional (BCP), com a mesma formação, uniforme e denominação do bombeiro comunitário, mas remunerado pelo executivo municipal, podendo ser funcionário de carreira, normalmente agente de defesa civil ou mesmo contratado temporariamente.

A atuação dos bombeiros comunitários é regulada pela Portaria nº 0395/GEREH/DIAP/SSP de 11/04/03, reafirmando não ser previsto qualquer tipo de indenização pela prestação desse serviço.

Atualmente a totalidade dos municípios atendidos com organização do CBMSC tem implantado o programa de bombeiros comunitários, embora em muitos não se verifique a frequência desejada de serviço voluntário por parte dos formados.

4.1.2 O serviço de salvamento aquático e o surgimento dos guarda-vidas civis

Equivocadamente, muitos creditaram a origem do serviço de salvamento aquático em Santa Catarina à ida de doze bombeiros para o estado do Rio de Janeiro onde foram treinados (SILVA, 2012).

A atividade de salvamento aquático teve origem no serviço de polícia de praia, quando o tenente Carlos Hugo Stockler de Souza foi indicado para o estágio em Santos/SP e no seu regresso solicitou ao comando da Polícia Militar de Santa Catarina, à qual era subordinado o Corpo de Bombeiros, a vinda do Sargento Estevan Torok, seu instrutor em Santos, para colaborar na formação e capacitação dos primeiros guarda-vidas catarinenses e estruturação do serviço de Polícia de Praia (SOUZA, 2011).

Sobre a formação dos primeiros guarda-vidas, Souza (2011, p. 126) relata:

Catado um pequeno grupo, poucos e raros os nadadores realmente capacitados, demos início a intenso treinamento tendo como base a ilha do Campeche onde permaneceu acantonada até o final do curso. Foram longos dias de profícuo treinamento. No final do intensivo aprendido nossos elementos efetuavam a nado livre a travessia do canal Ilha-Praia do Campeche ida e volta, sem nadadeiras cumprindo um percurso de três mil e quinhentos metros comprovando resistência e desembaraço em mar alto. Estavam aptos!

Detentor de inúmeras belezas naturais e praias muito procuradas por banhistas, o Balneário de Camboriú no litoral centro norte do Estado registrava a cada ano um aumento no fluxo de turistas, porém como o balneário ainda era desprovido do serviço de salvamento aquático algumas vidas foram perdidas, assim, no ano de 1962 a cidade de Balneário Camboriú recebe o serviço de Policiamento de Praia, com a instalação do primeiro posto de guarda-vidas e com a atuação de doze bombeiros militares (SILVA, 2012).

Em 1963 o serviço de policiamento de praia passou a ser chamado Serviço de Salvamento Marítimo, agora com efetivo de 27 bombeiros (SOUZA, 2011).

A Lei nº 4.679, de 21 de dezembro de 1971, estabeleceu em seu Art. 1º “Fica criado no Corpo de Bombeiro da Polícia Militar a Companhia de Buscas e Salvamentos”.

Agora com uma estrutura mais adequada, contando com 45 homens, a Companhia de Buscas e Salvamentos continuava atuando exclusivamente em Balneário Camboriú (CLARINDO, 2007).

Nos anos seguintes o serviço de salvamento aquático foi ampliado para outros balneários do Estado, contando com cada vez mais bombeiros.

A Lei nº 5.521 de 28 de fevereiro de 1979 que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências, através do seu Art. 37, inciso IV, criou o Subgrupamento de Busca e Salvamento, unidade operacional composta de elementos de busca e salvamento terrestre e aquático, estrutura superior à antiga Companhia de Buscas e Salvamentos, cujo efetivo já era superior a 150 bombeiros.

Em 10 de fevereiro de 1983 a Lei nº 6.217 em seu Art. 38, inciso IV, criou o Grupamento de Busca e Salvamento (GBS), estrutura equivalente à Batalhão, agora com efetivo previsto de 319 bombeiros militares (SOUZA, 2011).

Em 1995 o GBS passou a ser denominado 3º Batalhão de Bombeiros Militar. E no ano de 1997, com a transferência da sede do 3º BBM para a cidade de Blumenau, a OBM passou a se denominar 2ª Companhia de Bombeiros Militar do 1º Batalhão de Bombeiro Militar - Grupo de Busca e Salvamento (ZEFERINO, 2006).

A retração da estrutura, passando de Batalhão para Companhia e a redução da área de atuação e efetivo, restringindo à Florianópolis, e deixando os demais balneários a cargo dos respectivos Batalhões foi necessária para a reestruturação do quadro de efetivo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Para suprir a falta de efetivo, a alternativa encontrada foi requisitar bombeiros do interior de Estado para atuarem como guarda-vidas nas praias do litoral, bem como realizar parcerias com as prefeituras municipais, a fim de serem contratados guarda-vidas civis para atuarem em reforço ao guarda-vidas militares (GODINHO, 2006).

O serviço voluntário prestado por guarda-vidas civis surgiu no ano de 1997, principalmente na Capital e litoral centro norte do Estado, embora careça de maiores registros, sabe-se que em Florianópolis foi formada uma turma que permaneceu prestando serviço voluntariamente, sem qualquer tipo de indenização ou remuneração, não sendo possível afirmar os números de formados e atuantes.

Na região centro norte foram formados 38 guarda-vidas civis, que acabaram contratados por algumas prefeituras, trabalhando entre os municípios de Bombinhas e Balneário Piçarras com remuneração municipal, situação que perdurou até o advento da legislação permitindo a indenização do serviço voluntário pelo Estado.

A partir de 11 de dezembro de 2002, com a previsão legal do art. 1º da Lei nº 12.470, ficou o executivo estadual:

Autorizado a promover a prestação de serviço voluntário e a contratação de salva-vidas civis, ambas em caráter temporário, para execução da atividade de salvamento marítimo no litoral catarinense, em conformidade com o disposto na Lei federal nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, para o voluntário e, as leis trabalhistas para o contratado.

Assim foi regulamentada situação vivenciada desde o ano de 1997 e potencializado o número total de guarda-vidas civis atuando no serviço de salvamento aquático do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina até os dias atuais, conforme demonstrado a seguir.

4.2 O APROVEITAMENTO DO POTENCIAL DO VOLUNTARIADO

Em pesquisa realizada na Grande Florianópolis entre os anos de 2010 e 2012, Andion et al. (2012) buscaram: “Conhecer o perfil dos investidores sociais privados locais, entendidos como indivíduos ou organizações que realizam doações de recursos financeiros, bens ou serviços, voluntariamente, para outras pessoas ou organizações na sua cidade”.

Sobre a metodologia utilizada para a pesquisa, Andion et al. (2012) esclarecem:

Foi de caráter quantitativo, com aplicação de questionários junto a 1155 indivíduos moradores dos municípios de Florianópolis, São José e Palhoça (385 por município) e 43 organizações de diferentes setores que atuam nos referidos municípios. Ao final, os resultados coletados foram analisados em seu conjunto, buscando evidenciar as perspectivas e os limites do Investimento Social Privado enquanto vetor de participação cívica em nível local.

Sobre o percentual de doadores da população pesquisada os autores supramencionados assim se expressam:

Quanto aos indivíduos, dos 1155 entrevistados, 874 (75,7%) afirmaram ter realizado algum tipo de doação no último ano e 281 (24,3%) não fizeram nenhum tipo de doação. Nos municípios estudados, Florianópolis, Palhoça e São José, o percentual de doadores é de 77,4%, 75,8% e 73,8%, respectivamente (ANDION et al., 2012).

Dentre as 43 organizações pesquisadas, 36 (83,7%) afirmaram investir recursos em algum tipo de ação social (ANDION et al., 2012).

Quanto aos indivíduos pesquisados, apenas 21,5% dos doadores, compartilham seu tempo ou *expertise* (ANDION et al., 2012). Isto significa dizer, com base na pesquisa referenciada, que apenas 16 indivíduos de cada grupo de 100 compartilham diretamente seu tempo ou habilidade.

Ainda com base na pesquisa de Andion et al. (2012), relacionando-a com os dois principais programas ligados ao voluntariado do CBMSC, onde é esperado como contrapartida a disponibilização de tempo e *expertise* na forma de serviço presencial, não proporcionando a participação de doadores dispostos a compartilhar recursos financeiros por exemplo e das organizações. Pode-se presumir que na melhor das hipóteses, apenas um em cada cinco doadores individuais são bombeiros comunitários ou guarda-vidas civis em potencial, e não há possibilidade de participação das organizações em nenhum aspecto.

4.3 ANÁLISE QUANTITATIVA DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC

Após incessante busca por dados relativos ao serviço voluntário no CBMSC, que possibilitassem acompanhar sua evolução e subsidiassem melhor análise do aproveitamento desse potencial pela Organização, serão apresentados a seguir os números mais atuais disponíveis.

Quanto aos bombeiros comunitários os dados disponíveis são do ano de 2011, resultado de levantamento realizado pela coordenadoria responsável pelo programa, apontou até aquele momento um total de 9.018 formados e 1.970 integrantes ativos, não possuindo estratificação por ano, conforme a seguinte distribuição:

Tabela 1 - Panorama geral dos bombeiros comunitários – CBMSC.

Categorias	Masculinos	Femininas	Total
Formados	5.828	3.190	9.018
Ativos	1.259	711	1.970
BCPs	172	23	195

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (2011a).

Conforme se verifica na tabela apresentada, à época o CBMSC contava com 195 bombeiros civis profissionais, que são os bombeiros comunitários formados na própria organização e, na condição de servidores municipais, efetivos ou temporários, são cedidos pela municipalidade para atuação na atividade finalística de bombeiro, sendo coordenados pelo efetivo de bombeiros militares, conforme proposta do bombeiro misto feita por Lazzaris (1989).

Dentre os bombeiros comunitários que prestam serviço voluntário e são considerados ativos, não há uniformidade na quantidade de horas trabalhadas, muito menos no período ou intervalo entre os serviços, há casos de bombeiros comunitários ativos com meses entre um serviço e outro.

Considerando a escassez de tempo para a pesquisa e a dificuldade em encontrar dados sobre o efetivo diário de bombeiros comunitários prestando serviço voluntário, foi solicitado à Divisão de Tecnologia da Informação (DiTI) um relatório do sistema que realiza a gestão de recursos humanos empregados na atividade finalística do CBMSC para o período de um ano.

Este relatório apontou a média diária de bombeiros militares e bombeiros comunitários de serviço, disponíveis na tabela 2, no entanto, é possível que alguns bombeiros comunitários não tenham sido cadastrados pelos responsáveis mesmo tendo prestado serviço voluntário, bem como os BCPs estejam contidos dentro do número de bombeiros comunitários, mesclando voluntários e servidores municipais, no entanto, trata-se do único meio disponível para comparar o percentual diário de bombeiros comunitários e militares de serviço.

Tabela 2 - Média de efetivo diário no período de 01/06/2012 a 31/05/2013 – CBMSC.

	Bombeiros Militares	Bombeiros Comunitários	Total
Efetivo diário	407	23	430
Percentual	94,65%	5,35%	100%

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (2013a).

Com a necessidade de considerar as ressalvas já elencadas, tem-se aproximadamente 23 bombeiros comunitários diariamente prestando serviço no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, representando 5,35% do efetivo diário.

Quanto aos guarda-vidas civis, conforme levantamento realizado junto à Diretoria de Ensino do CBMSC, até a última temporada (12/13) foram formados aproximadamente 6.000 voluntários, não sendo possível quantificar por sexo.

Quanto ao efetivo de GVCs é necessário esclarecer que o serviço prestado pelos mesmos é sazonal, pois as temporadas de verão são consideradas, normalmente, no período de setembro de um ano a abril do ano seguinte, compreendendo aproximadamente seis meses de atividade, exceção à Balneário Camboriú que mantém o serviço durante todo o ano.

Com base nos relatórios finais das operações veraneio do período de 1998 a 2013, realizou-se levantamento do número total de GVCs por temporada, bem como o de guarda-vidas militares e por consequência o efetivo total.

Visando proporcionar comparativo de crescimento do efetivo os dados são apresentados na tabela 3 e sua linha de evolução ao longo do tempo (sem considerar a temporada 2009/2010 que não possui dados conhecidos e prejudicaria a compreensão), no gráfico 1 a seguir:

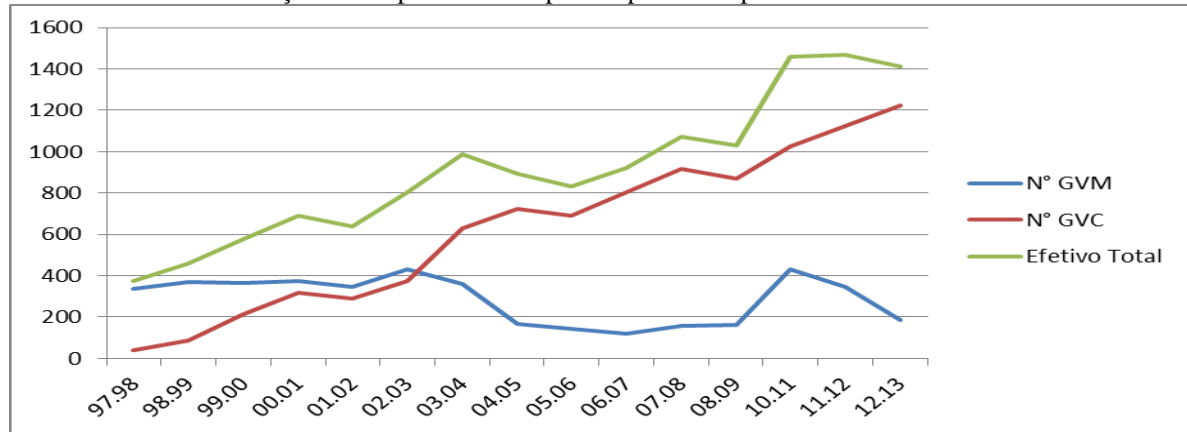
Tabela 3 – Efetivo total por temporada durante Operação Veraneio no período de 97/98 a 12/13.

Temporada	Número de GVM	Número de GVC	Efetivo total
97/98	338	38	376
98/99	371	89	460
99/00	367	212	579
00/01	374	318	692
01/02	347	291	638
02/03	430	374	804
03/04	361	628	989
04/05	167	725	892
05/06	141	690	831
06/07	118	805	923
07/08*	158	915	1.073
08/09*	160	870	1.030
09/10*			
10/11*	433	1.026	1.459
11/12	346	1.122	1.468
12/13*	186	1.225	1.411

Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

Notas: - 07/08* – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 5º e 6º BBM;
 - 08/09* – Dados retirados do release apresentado para a imprensa, relatórios incompletos;
 - 09/10* – **Sem dados disponíveis;**
 - 10/11* – No nº de GVM foram contabilizados BBMM envolvidos na logística do 1ºBBM;
 - 12/13* – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 3º, 5º e 6º BBM.

Gráfico 1 – Evolução no tempo do efetivo por temporada no período de 1997 a 2013



Fonte: Elaborado pelo autor (2013).

- Notas:
- 07/08 – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 5º e 6º BBM;
 - 08/09 – Dados retirados do release apresentado para a imprensa, relatórios incompletos;
 - 09/10 – **Sem dados disponíveis;**
 - 10/11 – No n° de GVM foram contabilizados BBMM envolvidos na logística do 1ºBBM;
 - 12/13 – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 3º, 5º e 6º BBM.

Conforme já abordado anteriormente, o pagamento de indenização aos guarda-vidas civis iniciou-se com a lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002, até então praticamente todos eles recebiam valores através das prefeituras municipais, situação semelhante à vivenciada atualmente pelos BCPs, observa-se que houve evolução exponencial no número de GVCs a partir da possibilidade de indenizar o serviço voluntário, já na temporada 2003/2004 o número foi incrementado em 68% em relação à anterior, ultrapassando pela primeira vez o número de guarda-vidas militares, situação mantida até a última temporada quando 87% do efetivo empregado foram de GVCs.

Comparado com a temporada 2002/2003, o número de GVCs da última temporada representou crescimento de 327,54% no período de 10 anos. Em relação ao número de guarda-vidas civis, pode-se observar no gráfico uma regularidade na evolução por temporada, coincidindo com a evolução do efetivo total, enquanto o número de guarda-vidas militares tem oscilado muito e apresentado tendência de queda, destacando a importância dos voluntários para a atividade.

4.4 ASPECTOS MOTIVACIONAIS DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO NO CBMSC

4.4.1 Pesquisas motivacionais realizadas com bombeiros comunitários

Recentemente foram realizadas pesquisas motivacionais com bombeiros comunitários no CBMSC, Dallossi (2011) e Marzarotto (2012) utilizaram por base o questionário

desenvolvido por Clary et al. (1998) pautado na teoria funcional para o voluntariado e adaptado por Dallossi (2011), além da necessária mudança nos termos de identificação do grupo pesquisado e conseqüentemente ajustes gramaticais, diferentemente do teste original (VFI), no qual a escala tipo Likert apresenta 7 níveis de resposta, no questionário aplicado aos bombeiros comunitários o número de níveis foi reduzido para 5. Segundo Dallossi (2011) visando buscar uma menor distorção possível.

A pesquisa de Dallossi (2011) foi realizada com bombeiros comunitários ativos do município de Chapecó-SC. Essa população era formada por 42 indivíduos. Para o estudo em questão, foi realizada uma amostragem aleatória simples. A amostra selecionada constituiu-se de 23 participantes, o que corresponde a um percentual de 54,76% do total da população, e apresenta um erro de aproximadamente 14,02%.

Marzarotto (2012) realizou sua pesquisa com bombeiros comunitários que prestam serviço nos quartéis do CBMSC na região da Grande Florianópolis-SC, nos municípios de Florianópolis, São José e Palhoça. Essa população é composta por 256 bombeiros comunitários. Utilizou-se de uma amostragem aleatória simples constituída de 40 participantes, o que corresponde a um percentual de 15,65% do total da população, e apresenta um erro de aproximadamente 14,52%.

Além de outros dados, o instrumento utilizado nas pesquisas citadas possibilitou avaliar cada uma das seis funções que integram o perfil previamente definido e que potencialmente estão na origem do voluntariado: valores, entendimento, função social, carreira, proteção e engrandecimento (DALLOSSI, 2011). Estes dados serão utilizados em comparativo com os dados obtidos com os guarda-vidas civis, objetivando avaliar os aspectos motivacionais dos voluntários que prestam serviço no CBMSC.

4.4.2 VFI aplicado em guarda-vidas civis de Balneário Camboriú/SC

Com o objetivo de subsidiar dados para comparativo entre as populações de bombeiros comunitários e guarda-vidas civis, o mesmo instrumento utilizado por Dallossi (2011) e Marzarotto (2012), com as necessárias adequações elaboradas com apoio da professora Dra. Maria Carolina Martinez Andion, inclusive a inclusão de questionamentos sobre a variável indenização do serviço voluntário, foi aplicado à população de GVCs que presta serviço em Balneário Camboriú, conforme descrito a seguir.

Balneário Camboriú é o único município catarinense com serviço de salvamento aquático durante todo o ano com emprego ininterrupto de voluntários, a população destes voluntários ativos é de 113 indivíduos.

Considerando a drástica redução no número de guarda-vidas civis utilizados durante o período em que a pesquisa foi desenvolvida, pois a temporada se encerrou em março e dificultou a aplicação presencial, os questionários foram enviados via internet utilizando a aplicação de questionários disponibilizada pelo Google® a todos os indivíduos da população, constituindo-se a amostra final em aleatória simples por adesão com um total de 58 indivíduos, confiança de 95% e margem de erro de 9%, cálculo realizado pelo professor Msc. Eduardo Janicsek Jara.

Os GVCs recebiam um e-mail com o link para o questionário e uma orientação prévia em relação a ele, incluindo sua finalidade, a importância da veracidade das informações, a garantia do sigilo e do anonimato das informações prestadas. Foram aceitas respostas no período entre os dias 16 e 22 de junho de 2013.

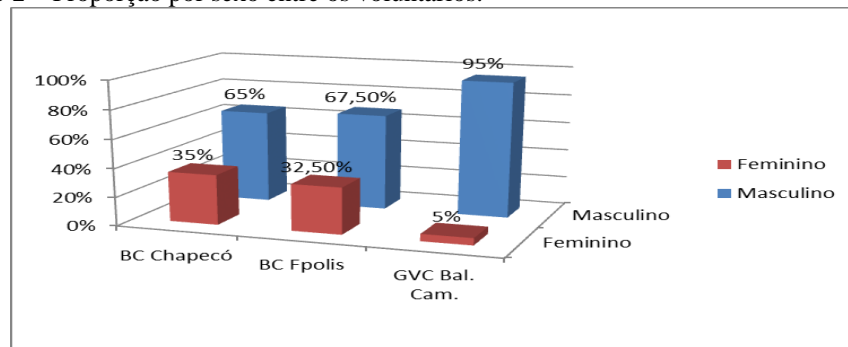
Os dados relacionados aos aspectos motivacionais foram compilados em planilha específica. Foi também utilizado o cálculo para VFI definido por Clary et al. (1998), que foi o mesmo método adotado por Dallossi (2011) e Marzarotto (2012), possibilitando assim a obtenção da média e do desvio padrão de cada uma das seis funções que integram o perfil previamente definido e que potencialmente estão na origem do voluntariado: valores, entendimento, função social, carreira, proteção e engrandecimento. Assim é possível a comparação entre os perfis motivacionais dos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis.

4.4.3 Comparativo entre os resultados obtidos

Finalizada a fase da coleta e restando devidamente tabulados todos os dados disponíveis nos trabalhos de Dallossi (2011) e Marzarotto (2012), além da pesquisa realizada diretamente com os guarda-vidas civis de Balneário Camboriú, torna-se necessário passar à fase da apresentação e comparativo das características das populações pesquisadas.

Primeiramente, quanto aos aspectos socioeconômicos mais importantes, considerando a diferença de tamanho das populações e amostras, foi optado por apresentar os dados por percentual, dentre os resultados obtidos convém destacar: sexo (gráfico 2), idade (gráfico 3), estado civil (gráfico 4), ocupação (gráfico 5), grau de instrução (gráfico 6) e renda familiar (gráfico 7).

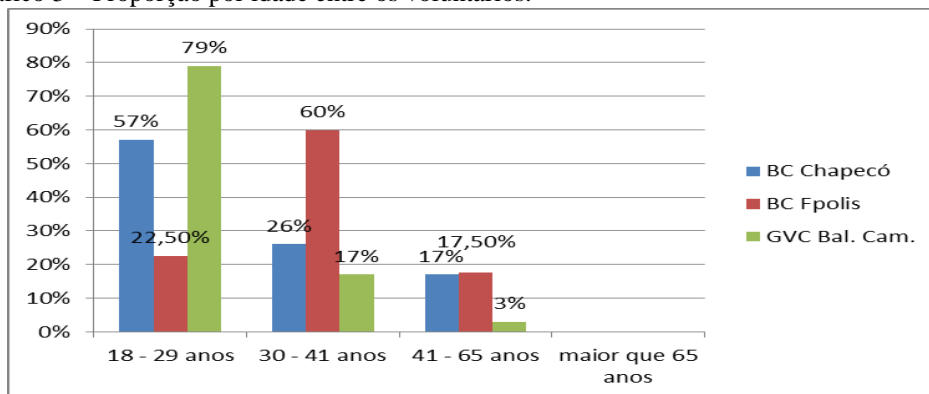
Gráfico 2 – Proporção por sexo entre os voluntários.



Fonte: Dallossi (2011, p. 40), Marzarotto (2012, p. 35) e elaborado pelo autor (2013).

Existe similaridade na proporção por sexo (gráfico 2) entre os bombeiros comunitários de Chapecó e Florianópolis. Já em relação aos guarda-vidas civis, há ampla prevalência do sexo masculino, muito provavelmente relacionado à intensa exigência física da atividade.

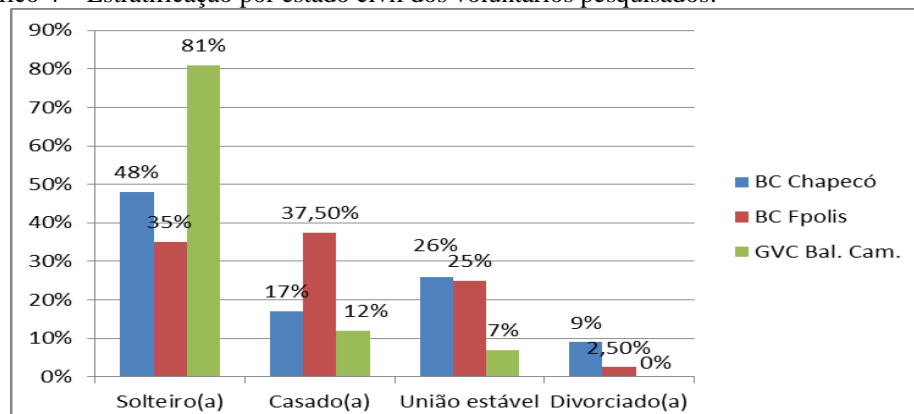
Gráfico 3 – Proporção por idade entre os voluntários.



Fonte: Dallossi (2011, p. 41), Marzarotto (2012, p. 36) e elaborado pelo autor (2013).

Percebe-se (gráfico 3) que os guarda-vidas civis são muito mais jovens que os bombeiros comunitários, não existindo também similaridade entre estes, quando se compara Florianópolis com Chapecó.

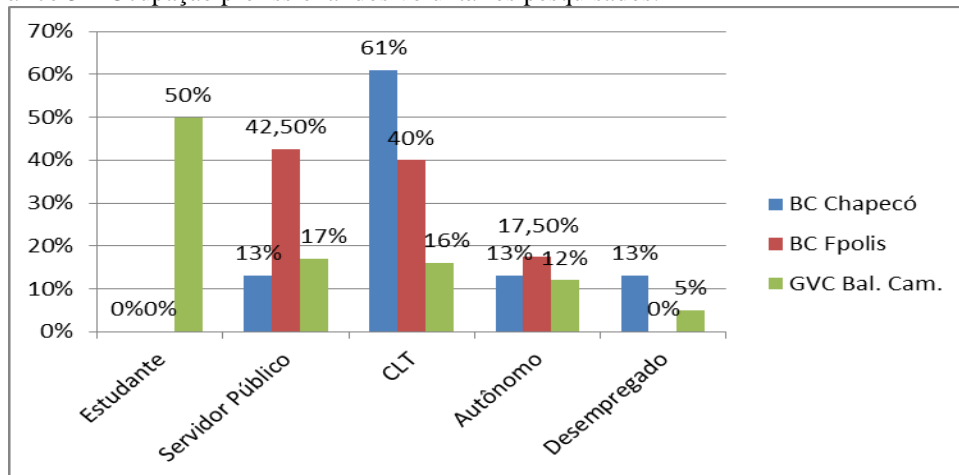
Gráfico 4 – Estratificação por estado civil dos voluntários pesquisados.



Fonte: Dallossi (2011, p. 41), Marzarotto (2012, p. 36) e elaborado pelo autor (2013).

Quanto ao estado civil (gráfico 4), os bombeiros comunitários de Chapecó apresentam percentual um pouco superior quanto aos solteiros e divorciados em relação à Florianópolis, porém com certa similaridade, enquanto os guarda-vidas civis de Balneário Camboriú apresentam ampla maioria de solteiros.

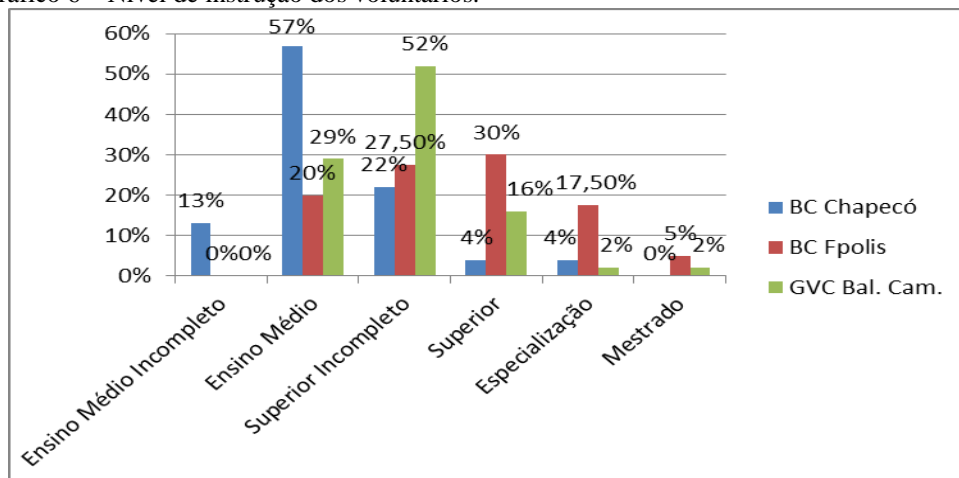
Gráfico 5 – Ocupação profissional dos voluntários pesquisados.



Fonte: Dallossi (2011, p. 42), Marzarotto (2012, p. 36) e elaborado pelo autor (2013).

Com base nos gráficos 5 e 6 percebe-se que prevalece entre os guarda-vidas civis de Balneário Camboriú um perfil de estudante de graduação seguido pelo vestibulando, já quanto aos bombeiros comunitários, em Chapecó predomina o profissional da iniciativa privada possuidor de ensino médio enquanto em Florianópolis o servidor público com formação superior é o principal prestador de serviço voluntário nesta modalidade.

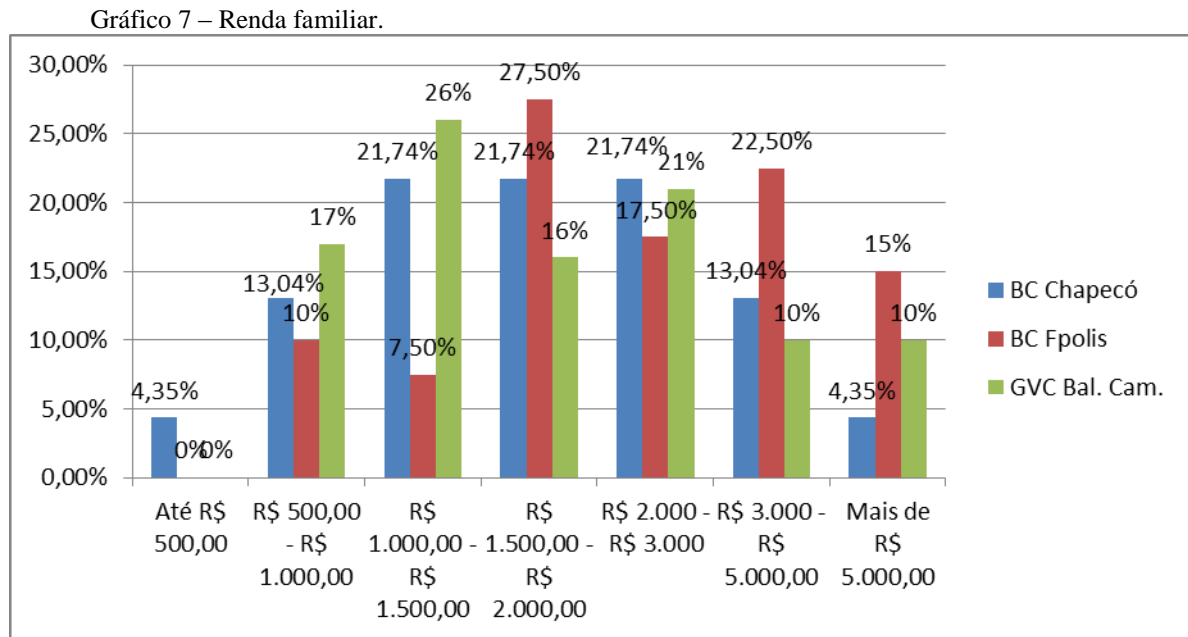
Gráfico 6 – Nível de instrução dos voluntários.



Fonte: Dallossi (2011, p. 43), Marzarotto (2012, p. 37) e elaborado pelo autor (2013).

O gráfico 7 ilustra a renda familiar dos entrevistados, apresentando uma curva homogênea quanto aos bombeiros comunitários de Chapecó com a maior concentração da

população com renda entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.000,00. Os bombeiros comunitários de Florianópolis apresentam a maior renda familiar entre as amostras, com mais a metade dos entrevistados com renda superior a R\$ 2.000,00. Quanto aos guarda-vidas civis, mais da metade tem renda inferior a R\$ 2.000,00, configurando a amostra com menor nível de renda familiar entre as três.



Fonte: Dallossi (2011, p. 42), Marzarotto (2012, p. 37) e elaborado pelo autor (2013).

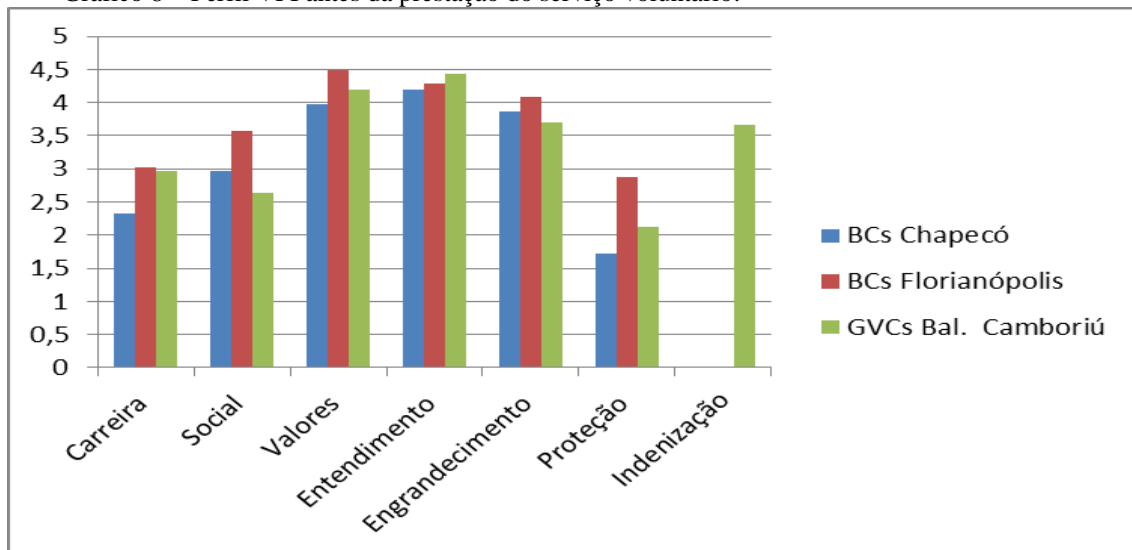
Quanto às funções motivacionais, principal aspecto a ser verificado entre os voluntários pesquisados, os dados são apresentados nas tabelas 4 e 5, onde constam as médias e o desvio padrão, respectivamente relativas às funções antes e após a prestação do serviço voluntário e os perfis para efeito de comparação são lançados, também respectivamente, nos gráficos 8 e 9 conforme segue:

Tabela 4 – Funções motivacionais antes do serviço voluntário.

Função VFI	BCs Chapecó	Desvio Padrão	BCs Florianópolis	Desvio Padrão	GVCs Bal. Camboriú	Desvio Padrão
Carreira	2,33	1,47	3,03	1,26	2,97	1,20
Social	2,97	1,08	3,58	1,03	2,63	1,29
Valores	3,97	0,84	4,49	0,55	4,20	0,66
Entendimento	4,20	0,78	4,28	0,68	4,43	0,64
Engrandecimento	3,87	1,05	4,09	0,82	3,70	0,95
Proteção	1,73	1,12	2,87	0,93	2,13	1,14
Indenização					3,67	1,41

Fonte: Dallossi (2011, p. 47), Marzarotto (2012, p. 41) e elaborado pelo autor (2013).

Gráfico 8 – Perfil VFI antes da prestação do serviço voluntário.



Fonte: Dallossi (2011, p. 47), Marzarotto (2012, p. 41) e elaborado pelo autor (2013).

Com base nos dados apresentados (gráfico 8), elaborado com as médias constantes na tabela 4 (sem, contudo, apresentar o desvio padrão, por considerar que dificultaria a compreensão) percebe-se muita similaridade nos padrões de funções motivacionais para o voluntariado, a perspectiva dos voluntários antes de atuarem nas respectivas modalidades apresentou basicamente a mesma estratificação. Coincidiu a sequência principal de entendimento, valores e engrandecimento entre os bombeiros comunitários de Chapecó e os guarda-vidas civis de Balneário Camboriú, enquanto os bombeiros comunitários de Florianópolis apresentaram destaque para as três funções, porém, com a inversão entre valores e entendimento na primeira posição.

Pode-se afirmar que o indivíduo que aspira trabalhar voluntariamente como bombeiro comunitário tanto em Chapecó como em Florianópolis, ou ainda como guarda-vidas civil em Balneário Camboriú, busca, prioritariamente, obter conhecimentos relacionados às atividades de bombeiro e como atuar adequadamente. Esta pessoa é voluntária, a fim de expressar ou agir de acordo com valores importantes, como o humanitarismo e ajudar os menos afortunados, e ainda, está buscando crescer e se desenvolver psicologicamente, através do envolvimento em ações de voluntariado.

É importante destacar que para os guarda-vidas civis a possibilidade de indenização do serviço voluntário se mostrou importante, ficando na frente das funções carreira, social e proteção, contando com média similar à terceira função motivacional, o engrandecimento.

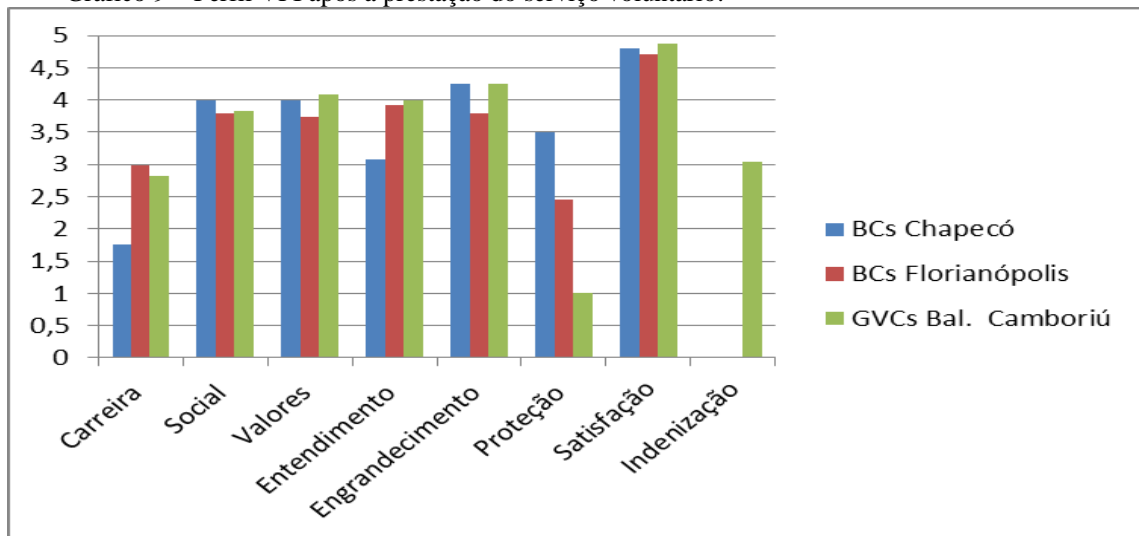
Dentre as funções que compõe o perfil estabelecido pelo VFI apresentaram médias inferiores a de proteção, a social e carreira.

Tabela 5 – Funções motivacionais após a prestação do serviço voluntário.

Função VFI	BCs Chapecó	Desvio Padrão	BCs Florianópolis	Desvio Padrão	GVCs Bal. Camboriú	Desvio Padrão
Carreira	1,75	1,48	2,98	1,37	2,83	1,40
Social	4,00	1,32	3,79	1,02	3,83	1,21
Valores	4,00	1,16	3,74	1,01	4,08	0,69
Entendimento	3,08	1,39	3,93	0,96	4,00	1,10
Engrandecimento	4,25	1,15	3,79	0,97	4,25	1,16
Proteção	3,50	2,49	2,45	1,19	1,00	1,40
Satisfação	4,80	0,49	4,71	0,52	4,87	0,39
Indenização					3,05	1,68

Fonte: Dallossi (2011, p. 47), Marzarotto (2012, p. 42) e elaborado pelo autor (2013).

Gráfico 9 – Perfil VFI após a prestação do serviço voluntário.



Fonte: Dallossi (2011, p. 47), Marzarotto (2012, p. 42) e elaborado pelo autor (2013).

As funções relacionadas à motivação com maior destaque após a atuação junto ao CBMSC (tabela 5 e gráfico 9) foram, de forma geral, pouco distintas entre as amostras.

A maior distinção foi apresentada na função proteção, sendo mais valorada pelos bombeiros comunitários de Chapecó e menos valorada pelos guarda-vidas civis de Balneário Camboriú, permanecendo em valor próximo à média destes dois os BCs da Grande Florianópolis.

Dentre as três mais importantes relacionadas, o engrandecimento foi comum a todas, enquanto valores foi destacado junto aos bombeiros comunitários de Chapecó e guarda-vidas civis, estes também compartilharam o destaque à função entendimento com os bombeiros comunitários da Grande Florianópolis, que por sua vez atribuíram elevado valor a função social assim como os bombeiros comunitários de Chapecó.

A função carreira apresentou média baixa pelas amostras, enquanto a função proteção, à exceção de Chapecó, foi a que recebeu a menor valoração.

Estes dados confirmam o perfil apresentado anteriormente com o acréscimo da necessidade de fortalecimento das relações sociais por parte do voluntário após o envolvimento com a atividade.

A indenização paga aos guarda-vidas civis passou a representar menor importância após a prestação do serviço, mas permanecendo com valoração considerável.

O elevado índice de satisfação apresentado pelos voluntários após atuarem junto ao CBMSC demonstra todo o potencial da organização para atrair cada vez mais pessoas para atuarem em parceria em prol de uma sociedade mais segura.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo esta carência de efetivo como problema inicial, o estudo concentrou-se no serviço voluntário como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC, abordando aspectos dos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis, modalidades de serviço voluntário, sendo este último passível de indenização.

De forma sucinta pode-se dizer que o objetivo era realizar um estudo do serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC.

Para tanto, foi necessário discorrer sobre a evolução histórica e aspectos legais do CBMSC, bem como do serviço voluntário, apresentar os números mais recentes de bombeiros comunitários formados e o quantitativo que efetivamente presta serviços nas unidades do CBMSC, assim como levantar a evolução quantitativa do número de guarda-vidas civis por temporada e proporção em relação aos bombeiros militares, analisar as funções motivacionais na prestação do serviço voluntário pelos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis e relacionando os modelos de serviço voluntário dos guarda-vidas civis e bombeiros comunitários.

Quanto ao primeiro objetivo específico, pode-se afirmar que foi alcançado plenamente.

Em relação ao serviço voluntário, constatou-se que no Brasil é prestado desde os primórdios da colonização e somente em 18 de fevereiro de 1998 com a edição da Lei nº 9.608, conhecida como “Lei do Voluntariado” é que a situação foi regulamentada. Destaca-se que a celebração do termo de adesão entre a organização e o prestador do serviço voluntário (dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício) formaliza a relação existente, que, contudo, não gera vínculo trabalhista, nem direitos desta natureza ou previdenciários.

A legislação permite ainda a indenização do serviço voluntário, desde que expressamente autorizada pela entidade tomadora, e embora não trate da ajuda de custo, esta também não integra a remuneração, e o seu recebimento pelo prestador de serviço voluntário não seria motivo para descaracterizar a natureza não trabalhista da relação deste com a organização recebedora dos serviços (MARTINS, 2003).

Dentre as teorias motivacionais para a prestação de serviço voluntário abordadas, destaca-se a elaborada por Clary et al. (1998), a teoria funcional para o voluntariado, a partir da qual os autores desenvolveram uma ferramenta (instrumento) chamada *Volunteer Functional Inventory* (VFI) ou Inventário Funcional de Voluntariado, com o objetivo de entender e acessar as motivações ligadas ao voluntariado (BÉU, 2010).

Esta mesma ferramenta foi utilizada por Dallossi (2011) e Marzarotto (2012) para identificar as motivações dos bombeiros comunitários de Chapecó e da Grande Florianópolis, respectivamente, assim como foi o instrumento utilizado neste estudo para acessar as motivações dos guarda-vidas civis de Balneário Camboriú.

A participação de voluntários no desempenho das atividades do CBMSC surgiu a partir da proposta de Lazzaris (1989), sendo implementada em 1996 na modalidade conhecida hoje como bombeiros comunitários. Os guarda-vidas civis, também voluntários, atuando junto ao CBMSC, surgiram em 1997, com turmas formadas na Capital e no litoral centro norte do Estado.

O CBMSC adotou modalidades de serviço voluntário (bombeiro comunitário e guarda-vidas civil), que se referem à disponibilização por parte do doador de tempo e *expertise*, o que, quando relacionado com a pesquisa de Andion et al. (2012), pode-se presumir que na melhor das hipóteses, apenas um em cada cinco doadores individuais são bombeiros comunitários ou guarda-vidas civis em potencial, pois apenas 21,5% destes doadores, compartilham seu tempo ou *expertise*. E não há, ainda, possibilidade da participação de organizações em nenhum aspecto, onde poderiam contribuir, principalmente, com o financiamento de parte do programa.

Na busca de dados que permitissem analisar e comparar as modalidades de serviço voluntário do CBMSC chegou-se a conclusão que os mesmos são em boa parte desatualizados ou simplesmente inexistentes, o que se constituiu numa das maiores dificuldades deste estudo.

Quanto aos bombeiros comunitários, os dados de 2011, permitem afirmar que 9.018 foram formados, existem 1.970 ativos e 195 bombeiros civis profissionais ao todo. Com base em levantamento no sistema de controle de efetivo, no período de 01 de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 a média diária foi de 407 bombeiros militares e 23 bombeiros comunitários, respectivamente 94,65% e 5,35% do total. Há que se considerar que não foi possível distinguir os bombeiros civis profissionais dos bombeiros comunitários, pois o percentual de voluntários tende a ser ainda menor.

Em relação aos guarda-vidas civis, conforme dados da Diretoria de Ensino do CBMSC, tem-se que até a última temporada de verão foram formados aproximadamente 6.000 indivíduos.

Com base nos relatórios finais de operação veraneio percebe-se que na temporada 97/98 os GVCs, 38 no total, representavam aproximadamente 10% do efetivo disponível para a atividade de salvamento aquático, a partir da possibilidade de indenizar o serviço voluntário, já na temporada 2003/2004 o número foi incrementado em 68% em relação à anterior,

ultrapassando pela primeira vez o número de guarda-vidas militares, situação mantida até a última temporada (12/13) quando 87% (1.225) do efetivo empregado foram de GVCs, um incremento de 327,54% no período de 10 anos.

Há regularidade na evolução do número de guarda-vidas civis por temporada, coincidindo com a evolução do efetivo total, enquanto o número de guarda-vidas militares tem oscilado muito e apresentado tendência de queda, destacando a importância dos voluntários para a atividade.

Conforme referenciado anteriormente, Dallossi (2011) e Marzarotto (2012) utilizando o questionário desenvolvido por Clary et al. (1998) pautado na teoria funcional para o voluntariado e adaptado por Dallossi (2011), pesquisaram o perfil motivacional dos bombeiros comunitários de Chapecó e Grande Florianópolis, respectivamente.

Visando analisar e comparar os perfis dos BCs e guarda-vidas civis, o mesmo questionário com a necessária adequação nos termos de identificação do grupo pesquisado e consequentemente, os ajustes gramaticais, elaborado com apoio da professora Dra. Maria Carolina Martinez Andion, foi aplicado a 58 GVCs de Balneário Camboriú no período de 16 a 22 de junho de 2013. A amostra apresenta confiança de 95% e margem de erro de 9%, cálculo realizado pelo professor Msc. Eduardo Janicsek Jara.

Com base nas pesquisas é possível afirmar que enquanto existiu similaridade na proporção de homens e mulheres, com aproximadamente 2/3 e 1/3 respectivamente, entre os BCs de Chapecó e Grande Florianópolis, os GVCs apresentam ampla predominância do sexo masculino (95%).

Os guarda-vidas civis são predominantemente mais jovens que os bombeiros comunitários, e entre estes, os de Chapecó apresentam maior percentual de jovens ante os da Grande Florianópolis, existindo correspondência entre o percentual de jovens e solteiros nas amostras.

Quanto ao perfil profissional, os GVCs apresentam predominância de estudantes de graduação, enquanto em Chapecó predominam os servidores da iniciativa privada e na Grande Florianópolis maioria de servidores do setor público.

Com relação à renda familiar os bombeiros comunitários da Grande Florianópolis apresentam a maior renda entre as amostras, havendo certa aproximação nos padrões dos BCs de Chapecó com os guarda-vidas civis de Balneário Camboriú.

Já em relação ao perfil apurado percebe-se muita similaridade nos padrões de funções motivacionais para o voluntariado, a perspectiva dos voluntários antes de atuarem nas respectivas modalidades apresentou basicamente a mesma estratificação.

Pode-se afirmar que o indivíduo que aspira trabalhar voluntariamente como bombeiro comunitário tanto em Chapecó como em Florianópolis, ou ainda como guarda-vidas civil em Balneário Camboriú, busca, prioritariamente, obter conhecimentos relacionados às atividades de bombeiro e como atuar adequadamente. Esta pessoa é voluntária, a fim de expressar ou agir de acordo com valores importantes, como o humanitarismo e ajudar os menos afortunados, e ainda, está buscando crescer e se desenvolver psicologicamente, através do envolvimento em ações de voluntariado.

É importante destacar que para os guarda-vidas civis a possibilidade de indenização do serviço voluntário se mostrou importante, ficando acima das funções carreira, social e proteção, contando com média similar à terceira função motivacional, o engrandecimento.

Situação similar ocorreu com o padrão de funções motivacionais após a prestação do serviço voluntário, porém, com amplitude maior, principalmente quanto à proteção. A importância da indenização paga aos GVCs apresentou leve queda, não sendo possível afirmar o motivo, embora a mesma permaneça bastante valorada frente às outras motivações.

O índice bastante elevado de satisfação apresentado pelos voluntários após atuarem junto ao CBMSC demonstra todo o potencial da organização para atrair cada vez mais pessoas, principalmente pela execução de atividades simpáticas à sociedade.

Pode-se afirmar que todos os objetivos propostos foram atingidos, e embora se perceba grande dificuldade na obtenção de dados no CBMSC, é possível a análise da situação pretendida neste estudo.

Com base na evolução histórica dos modelos de prestação de serviço voluntário, onde o programa de bombeiro comunitário encontra-se em situação similar à vivenciada pelos guarda-vidas civis antes da legislação permitir a indenização deste serviço, ou seja, recorrendo-se ao município através da contratação de BCPs para garantir frequência mínima de profissionais para a manutenção do serviço de bombeiro.

Considerando também os dados apresentados quanto aos voluntários formados, os que ainda permanecem ativos e, sobretudo, a proporção de voluntários em relação aos bombeiros militares nas respectivas atividades executadas pelo CBMSC, percebe-se que há muita disparidade entre a participação de GVCs e BCs, enquanto os primeiros representam 87% do efetivo total atuando no salvamento aquático, os demais correspondem a pouco mais de 5% do efetivo diário nos quartéis pelo Estado.

Complementando a análise com base no perfil motivacional apurado, embora os aspectos socioeconômicos apresentem diferenças significativas, não há grande diferença nos padrões das funções motivacionais entre bombeiros comunitários e guarda-vidas civis.

A própria motivação em função da indenização paga aos GVCs, embora não tenha aparecido como principal fator, mesmo porque não deve ter característica de remuneração, demonstra que sua implementação para os bombeiros comunitários tende a constituir-se num catalisador capaz de potencializar a atividade finalística do CBMSC, seja pelo incremento no número diário de efetivo disponível por quartel ou mesmo possibilitando a ampliação no número destes.

Mesmo podendo-se considerar o estudo suficientemente aprofundado quanto aos aspectos históricos, levantamento quantitativo dos voluntários e em relação aos perfis socioeconômico e motivacional, sugere-se, como medida norteadora para a implementação de uma política única para os modelos de prestação de serviço por voluntários, a realização de estudos complementares ligados principalmente aos aspectos jurídicos que envolvem esta modalidade, a exemplo da responsabilidade objetiva do Estado em função da atuação de BCs e GVCs, ligados diretamente por termo de adesão, assim como a situação envolvendo servidores municipais à disposição ou cedidos à Organização.

Também se faz necessário estudo sobre o valor de eventual indenização a ser paga aos bombeiros comunitários, considerando o caráter de restituição de valores dispendidos na prestação do serviço, pois, a princípio, não pode ter o mesmo valor para GVCs e BCs, visto que estes últimos normalmente dispõem de alimentação nos quartéis onde atuam, enquanto os GVCs devem arcar com a própria alimentação. Pode este estudo ser complementado com a necessidade nutricional, pois empiricamente tem-se a dieta dos GVCs como muito mais calórica em função da intensidade e volume de atividades desenvolvidas no turno de serviço.

Também deve ser considerada como possibilidade de financiamento da atuação destes voluntários a oportunidade daqueles que não dispõem de tempo em contribuir com parcela financeira, podendo ser tanto os doadores individuais ou mesmo as organizações, ampliando assim o aproveitamento do potencial do voluntariado apurado por Andion et al. (2012).

Na mesma linha da proposta anterior, os municípios poderiam financiar um fundo com a finalidade de manutenção do serviço voluntário, podendo ser objeto de estudo a proporção de custo entre os servidores ativos, contratados temporariamente e o voluntário indenizado.

A eventual instituição de modelo único ainda poderia ensejar um estudo sobre a administração dos recursos, considerando a legislação vigente, talvez uma entidade como a Federação Catarinense de Bombeiros (FECABOM) fosse a mais indicada para administrar um fundo com tal objetivo.

Por derradeiro, recomenda-se a criação de um centro de estatística pelo CBMSC, proporcionando a adequada coleta, fidedignidade e tratamento dos dados tão imprescindíveis para a tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

- ANDION, M. C. M. et al. **Conhecendo o investidor social privado da grande Florianópolis**: limites e perspectivas na promoção da participação cívica local. ENAPG. Salvador, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG118.pdf>. Acesso em: 10 maio 2013.
- BARBOSA, M. N. L. Voluntariado Empresarial: aspectos jurídicos. **Revista Integração**, São Paulo, n. 55, out. 2005. Disponível em: <<http://integracao.fgvsp.br/index.htm>>. Acesso em: 29 jun. 2013.
- BASTOS JÚNIOR, E. J. de. **Polícia Militar de Santa Catarina**: história e histórias. Florianópolis: Garapuvu, 2006.
- BEÚ, N. B. **Motivações para o Voluntariado Empresarial**: desenvolvimento de um Instrumento de Medida. 2010. 92 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/8110?mode=full>>. Acesso em: 25 jun. 2013.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 maio 2013.
- _____. **Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983**. Aprova o regulamento para as polícias militares e os corpos de bombeiros militares (R-200). Brasília, 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm>, acesso em: 22 jun. 2013.
- _____. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 30 maio 2013.
- _____. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm>. Acesso em: 23 maio 2013.
- CLARINDO, D. de S. **Prevenção: da importância à prática no Salvamento Aquático**. 2007. 85 f. Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Emergências. Univali, São José, ago. 2007.
- CLARY, E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of personality and social psychology**, p. 1516-1530. Jun. 1998.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). Coordenadoria de Projetos Comunitários. **Planilha de efetivo**. Florianópolis, 2011a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). Divisão de Tecnologia da Informação. **Relatório de média diária de efetivo por BBM**. Florianópolis, 2013a.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). Estado-Maior Geral. **Relatório Final da Operação Veraneio 1997/1998**. Florianópolis, 1998.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 1998/1999**. Florianópolis, 1999.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 1999/2000**. Florianópolis, 2000.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2000/2001**. Florianópolis, 2001.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2001/2002**. Florianópolis, 2002.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2002/2003**. Florianópolis, 2003.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2003/2004**. Florianópolis, 2004.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2004/2005**. Florianópolis, 2005.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2005/2006**. Florianópolis, 2006.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2006/2007**. Florianópolis, 2007.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2007/2008**. Florianópolis, 2008.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2010/2011**. Florianópolis, 2011b.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2011/2012**. Florianópolis, 2012.

_____. **Relatório Final da Operação Veraneio 2012/2013**. Florianópolis, 2013b.

_____. **Release da Operação Veraneio 2008/2009**. Florianópolis, 2009.

DALLOSSI, H. M. **Análise motivacional para o serviço voluntário de Bombeiros Comunitários**: uma abordagem com base na Teoria Funcional para o Voluntariado. 2011. 64 f. Monografia (Graduação) - Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

DÁVILA, M. C. Assessment of the volunteer process model in Environmental volunteers. **Revista Interamericana de Psicologia**, 43(1), 181-186. 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v43n1/v43n1a20.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

DAVIS, M. H. et al. The first Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. **Personality and Social Psychology Bulletin** , 29, 248-260. 2003.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ESCORSIM, S. M. A filantropia no Brasil: entre a caridade e a política de assistência social. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 86. Jul. 2008. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/086/86escorsim.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2013.

FORÇA VOLUNTÁRIA. **Manual de capacitação do projeto força voluntária: módulo 1 – O trabalho voluntário**. Florianópolis, 2010. Disponível em: <www.forcavoluntaria.org.br>. Acesso em: 29 jun. 2013.

GEVAERD, E. C. **Sistema estadual de bombeiros**. 2001. 76 f. Monografia (Especialização) – Academia de Polícia Militar – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODINHO, J. O. **Estudo sobre o emprego de caiaque inflável de dois lugares para operações de salvamento aquático em rios, lagos e represas**. 2006. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização de Bombeiros para Oficiais) – Centro de Ensino Bombeiro Militar, Florianópolis, 2006.

LACOWICZ, A. F. **Organização e Estruturação do Corpo de Bombeiros Comunitário**. 2002. 169 f. Monografia (Graduação) – Universidade do Oeste de Santa Catarina, Chapecó, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A., **Metodologia Científica**, São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LAZZARINI, Á. Poder de Polícia e o Corpo de Bombeiros. **Anais III SENABOM**. São Paulo: 1992.

LAZZARIS, M. A. **O Corpo de Bombeiros da Polícia Militar e a atuação paralela dos Bombeiros Voluntários e das Brigadas de Incêndio**. Monografia. Curso Superior de Polícia, Centro de Estudos Superiores-PMSC, Florianópolis, 1989.

MARTINS, S. P. Serviço Voluntário. **Rev. TST**, Brasília, vol. 69, n.º 2, p. 109-119, jul/dez 2003. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 29 jun. 2013.

MARZAROTTO, D. F. **Levantamento do perfil dos Bombeiros Comunitários da região da Grande Florianópolis e comparativo com a cidade de Chapecó no Estado de Santa Catarina**. 2012. 59 f. Monografia (especialização) Curso de Pós Graduação Políticas e Gestão em Segurança Pública, Faculdade Estácio de Sá, São José, 2012.

MASNIK, J. L. **O serviço voluntário nos Corpos de Bombeiros Militares**. 2003. Disponível em: <<http://www.acors.org.br/index.php?mod=pagina&id=693>>. Acesso em: 21 maio 2013.

OMOTO, A. M.; SNYDER, M. Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. **Journal of Personality and Social Psychology**, vol. 68, p. 671-686, abr 1995.

SAMPAIO, S. M. M. **A gestão de voluntários, no contexto particular das organizações sem fins lucrativos, em Portugal**. 2012. 203 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Universidade do Minho, jan 2012.

SANTA CATARINA. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, 1989. Disponível em:
<<http://200.192.66.20/alesc/docs/especial/constituicao.doc>>. Acesso em: 23 abr 2013.

_____. **Decreto nº. 19.237, de 14 de março de 1983**. Aprova o regulamento da Lei nº. 6.217, de 10 de fevereiro de 1983 que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, nº. 15.042, Florianópolis, 15 mar. 1983.

_____. **Lei Complementar nº 284, de 28 de fevereiro de 2005**. Estabelece modelo de gestão para a Administração Pública Estadual e dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo. Florianópolis, 2005. Disponível em:
<<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 21 maio 2013.

_____. **Lei Complementar nº 381, de 07 de maio de 2007**. Dispõe sobre o modelo de gestão e a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual. Florianópolis, 2007. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 22 maio 2013.

_____. **Lei nº 4.679, de 21 de dezembro de 1971**. Cria subunidade na Polícia Militar e dá outras providências. Florianópolis, 1971. Disponível em:
<<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. **Lei nº 5.521, de 28 de fevereiro de 1979**. Dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Florianópolis, 1979. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 16 maio 2013.

_____. **Lei nº. 6.217, de 10 de fevereiro de 1983**. Dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, nº. 12.153, Florianópolis, 11 fev. 1983.

_____. **Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Florianópolis, 2002. Disponível em:
<<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 29 maio 2013.

_____. PORTARIA Nº 0395/GEREH/DIAD/SSP de 11 de abril de 2003. **Diário Oficial do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, ed. 17.136, 15 abr. 2003.

SILVA, A. da. **Estudo sobre limitação da área de atuação dos postos de guarda-vidas**. 2012. 69 f. Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina com especialização lato sensu em Gestão de Eventos Críticos, Unisul, Florianópolis, 2012.

SILVA, C. M. da. **Habeas corpus na punição disciplinar militar restritiva de liberdade.** 1997. 71 f. Monografia (Direito) apresentada como requisito final para a conclusão do Curso (Graduação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 1997.

_____, C. M. da. **A administração pública brasileira e a prevenção e resposta a sinistros.** 2004. 79f. Dissertação (Mestrado Direito Constitucional) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2004.

SOUZA, A.; CORDEIRO NETO, J.; QUADROS, L. R. de. **Bombeiro Misto: Plano de Implantação.** 1996. 47 f. Monografia - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Centro de Estudos Superiores, PMSC, Florianópolis, 1996.

SOUZA, C. H. S. de. **Do laço Húngaro As Estrelas.** Vila Velha: ABOVE, 2011.

VALLE, F. A. M. **Bombeiros Voluntário: novas formas de provisão e de gestão dos serviços contra sinistros no RS – Estudo de Casos.** 1999. 185 f. Dissertação (Administração), UFRGS, Porto Alegre. 1999.

VIDAL, D. N. **Taxa de segurança contra incêndio: análise com base na lei nº 7.541, de 30 de dezembro de 1988 (taxas estaduais), doutrina e jurisprudência.** 2005. 82f. Monografia (Direito) – UNIVALI, Itajaí, 2005.

YEUNG, A. B. The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. **International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations**, Helsinki, p. 21-46. mar. 2004.

ZEFERINO, H. de S. **O Salvamento Aquático no Corpo de Bombeiros Militar de SC.** Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.cb.sc.gov.br/gbs/historico.htm>>. Acesso em: 30 abr. 2013.

APÊNDICE – Questionário

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA DE – CEBM CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES

Este questionário tem a finalidade de coletar dados para uma pesquisa que fará parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Cap BM Laureano, do CCEM-13. A pesquisa busca obter informações sobre o voluntariado no CBMSC, através do trabalho dos Guarda-Vidas Cíveis.

Não é necessário se identificar, e é de fundamental importância que o questionário seja respondido com **veracidade**, pois embasará uma pesquisa científica. Responda os itens 1 a 15 abaixo, seguindo as instruções específicas de cada item. Desde já **agradeço sua compreensão e contribuição**.

1- Sexo:

- Masculino Feminino

2- Estado civil:

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)
 União estável

3- Idade:

- 18 – 29 anos 30 – 41 anos 41 – 65 anos acima de 65 anos

4- Ocupação:

- Estudante
 Servidor Público
 Empregado na iniciativa privada
 Autônomo
 Aposentado/Pensionista
 Desempregado

5- O Sr(a) possui qual nível de formação:

- Ensino Médio Incompleto
 Ensino Médio Completo
 Ensino Superior Incompleto
 Ensino Superior Completo
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado

6- Religião:

- Católica
 Evangélica
 Espírita
 Sem religião

() Outras

7- Em que ano o Sr(a) realizou o Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis (**caso tenha mais de um, considere o mais antigo**)?

R:_____.

8- O Sr(a) já realizou trabalho voluntário em alguma outra instituição pública ou privada?

() Não () Sim. Qual?_____.

9- Por qual meio o Sr(a) conheceu o sistema de prestação de serviço voluntário conhecido como “Guarda-Vidas Civil”? (**podem ser marcadas uma ou mais opções**)

() Através de amigos

() Através de um Bombeiro Militar

() Palestras

() Jornais, rádio, televisão, internet

() Outra forma. Qual?_____.

10- Em qual(quais) período(s) e dias da semana o Sr(a) costuma realizar os serviços de guarda-vidas no Corpo de Bombeiros? (**podem ser marcadas uma ou mais opções**)

() Dias de semana, à noite

() Dias de semana, durante o dia

() Fins de semana, à noite

() Fins de semana, durante o dia

11- Quantas horas de serviços como GVC o Sr(a) realizou nos últimos 30 (trinta) dias, (**caso esteja ausente da escala, considere o último período trabalhado**)?

R:_____.

12- Quando o Sr(a) realizou o seu último serviço como GVC?

() Na última semana

() Nas duas últimas semanas

() No último mês

() Nos dois últimos meses

() Nos três últimos meses

() Há mais de três meses

13- Usando a escala abaixo, **numere os 31 itens abaixo, de 0 a 5, de acordo com a importância** de cada uma das possíveis **razões em levar você a trabalhar voluntariamente como Guarda-Vidas Civil**. Use o espaço ao lado da numeração de cada item.

Pouco/ nada importante 0 1 2 3 4 5 Extremamente importante

01. ___	Ser Guarda-Vidas Civil pode me ajudar a “abrir as portas” do lugar onde eu gostaria de trabalhar.
02. ___	Meus amigos são Guarda-Vidas Civis.
03. ___	Eu me importo com aqueles mais carentes do que eu.
04. ___	Pessoas das quais sou próximo querem que eu trabalhe como Guarda-Vidas Civil.
05. ___	Ser Guarda-Vidas Civil faz eu me sentir importante.

06. __	Pessoas que eu conheço compartilham um interesse em serviço comunitário.
07. __	Não importa o quanto eu tenho me sentido mal, ser Guarda-Vidas Civil me ajuda a esquecer disto.
08. __	Eu sou verdadeiramente preocupado com o grupo que estou servindo.
09. __	Por meio do serviço de Guarda-Vidas Civil eu me sinto menos sozinho.
10. __	Eu posso fazer novos contatos que podem ajudar meus negócios ou carreira.
11. __	Fazer trabalho voluntário me alivia de algumas das culpas por ser mais rico do que outras pessoas.
12. __	Eu posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.
13. __	O trabalho como Guarda-Vidas Civil aumenta minha autoestima.
14. __	Ser Guarda-Vidas Civil me permite obter uma nova perspectiva sobre as coisas.
15. __	Trabalhar como Guarda-Vidas Civil me permite explorar diferentes opções de carreira.
16. __	Eu sinto compaixão pelas pessoas necessitadas.
17. __	A indenização recebida para cobrir os custos do meu trabalho me ajuda a pagar minhas despesas.
18. __	Outras pessoas com as quais eu sou próximo dão alto valor no serviço comunitário.
19. __	Ser Guarda-Vidas Civil me ajuda a aprender coisas através da experiência direta, manual.
20. __	Eu sinto que é importante ajudar os outros.
21. __	Ser Guarda-Vidas Civil me ajuda a trabalhar meus próprios problemas.
22. __	O trabalho como Guarda-Vidas Civil me ajudará a acertar a minha escolha profissional.
23. __	Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.
24. __	O serviço de Guarda-Vidas Civil é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço.
25. __	Ser Guarda-Vidas Civil é uma boa fuga dos meus próprios problemas.
26. __	Eu posso aprender como lidar com uma diversidade de pessoas.
27. __	Ser Guarda-Vidas Civil faz eu me sentir necessário para outras pessoas.
28. __	Trabalhar como Guarda-Vidas Civil faz eu me sentir melhor comigo mesmo.
29. __	A experiência de Guarda-Vidas Civil será boa para meu currículo.
30. __	O trabalho como Guarda-Vidas Civil é uma forma de fazer novos amigos.
31. __	Eu posso explorar meus próprios pontos fortes.

14- Usando a escala abaixo, **numere os 18 itens abaixo, de 0 a 5**, indicando **se você concorda ou discorda** de cada uma das proposições. Use o espaço ao lado da numeração de cada item.

Discordo totalmente 0 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

32. __	Como Guarda-Vidas Civil eu fiz novos contatos que podem me ajudar nos negócios ou na carreira.
33. __	As pessoas que mais conheço sabem que trabalho voluntariamente como Guarda-Vidas Civil.
34. __	Pessoas com as quais eu me preocupo estão sendo ajudadas através de meu trabalho como Guarda-Vidas Civil.
35. __	Por meio do trabalho como Guarda-Vidas Civil eu me sinto melhor comigo mesmo.
36. __	Como Guarda-Vidas Civil eu recebo uma indenização que me incentiva a continuar prestando o serviço.
37. __	Trabalhar como Guarda-Vidas Civil permitiu-me uma oportunidade de fugir de alguns dos meus problemas.
38. __	Eu aprendi como lidar com uma grande variedade de pessoas através do trabalho como Guarda-Vidas Civil.

39. ___	Como Guarda-Vidas Civil eu pude explorar possíveis opções de carreira.
40. ___	Meus amigos descobriram que eu trabalho como Guarda-Vidas Civil.
41. ___	Através do trabalho como Guarda-Vidas Civil, eu estou fazendo algo por uma causa em que acredito.
42. ___	Minha auto-estima foi elevada por trabalhar como Guarda-Vidas Civil.
43. ___	Por trabalhar como Guarda-Vidas Civil, eu fui capaz de trabalhar com alguns de meus problemas pessoais.
44. ___	Eu pude aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando através do Guarda-Vidas Civil.
45. ___	Eu estou gostando da minha experiência como Guarda-Vidas Civil.
46. ___	Minha experiência como Guarda-Vidas Civil foi pessoalmente gratificante.
47. ___	Minha experiência como Guarda-Vidas Civil valeu a pena.
48. ___	Eu consegui dar uma importante contribuição ao trabalhar como Guarda-Vidas Civil.
49. ___	Eu consegui fazer o bem ao trabalhar como Guarda-Vidas Civil.

15. A sua renda mensal familiar é:

- () Inferior a R\$ 500,00
- () Entre R\$500,00 e R\$1000,00
- () Entre R\$1000,00 e R\$1500,00
- () Entre R\$1500,00 e R\$2000,00
- () Entre R\$2000,00 e R\$3000,00
- () Entre R\$3000,00 e R\$5000,00
- () Superior a R\$5000,00

ANEXO – Escala para o VFI

The Functional Approach to Volunteers' Motivations

Gil Clary and Mark Snyder

College of St. Catherine University of Minnesota

Assumptions

1. People are purposeful, planful, goal-directed -- Volunteers engage in volunteer work in order to satisfy important personal goals
2. Different people may do similar things for different reasons -- Volunteers performing the same volunteer activity for the same organization may have different reasons for volunteering
3. Any one individual may be motivated by more than one need or goal -- An individual volunteer may be attempting to satisfy two or more motives through one activity at your organization
4. Outcomes depend on the matching of needs and goals to the opportunities afforded by the environment – Successful volunteer recruitment, satisfaction, and retention is tied to the ability of the volunteer experience to fulfil the volunteer's important motives

The Motivations for Volunteering

Values function the person is volunteering in order to express or act on important values, such as humanitarianism and helping the less fortunate

Understanding function the volunteer is seeking to learn more about the world and/or exercise skills that are often unused

Enhancement function the individual is seeking to grow and develop psychologically through involvement in volunteering

Career function the volunteer has the goal of gaining career-related experience through volunteering

Social function volunteering allows the person to strengthen one's social relationships

Protective function the individual uses volunteering to reduce negative feelings, such as guilt, or to address personal problems

- 14. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.
- 15. Volunteering allows me to explore different career options.
- 16. I feel compassion toward people in need.
- 17. Others with whom I am close place a high value on community service.
- 18. Volunteering lets me learn through direct “hands on” experience.
- 19. I feel it is important to help others.
- 20. Volunteering helps me work through my own personal problems.
- 21. Volunteering will help me succeed in my chosen profession.
- 22. I can do something for a cause that is important to me.
- 23. Volunteering is an important activity to the people I know best.
- 24. Volunteering is a good escape from my own troubles.
- 25. I can learn how to deal with a variety of people.
- 26. Volunteering makes me feel needed.
- 27. Volunteering makes me feel better about myself.
- 28. Volunteering experience will look good on my resume.
- 29. Volunteering is a way to make new friends.
- 30. I can explore my own strengths.

Volunteering Outcomes

Using the 7-point scale below, please indicate the amount of agreement or disagreement you personally feel with each statement. Please be as accurate and honest as possible, so we can better understand this organization.

Strongly Disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly Agree

Rating

- 31. In volunteering with this organization, I made new contacts that might help my business or career.
- 32. People I know best know that I am volunteering at this organization.
- 33. People I am genuinely concerned about are being helped through my volunteer work at this organization.
- 34. From volunteering at this organization, I feel better about myself.

- ___ 35. Volunteering at this organization allows me the opportunity to escape some of my own troubles.
- ___ 36. I have learned how to deal with a greater variety of people through volunteering at this organization.
- ___ 37. As a volunteer in this organization, I have been able to explore possible career options.
- ___ 38. My friends found out that I am volunteering at this organization.
- ___ 39. Through volunteering here, I am doing something for a cause that I believe in.
- ___ 40. My self-esteem is enhanced by performing volunteer work in this organization.
- ___ 41. By volunteering at this organization, I have been able to work through some of my own personal problems.
- ___ 42. I have been able to learn more about the cause for which I am working by volunteering with this organization.
- ___ 43. I am enjoying my volunteer experience.
- ___ 44. My volunteer experience has been personally fulfilling.
- ___ 45. This experience of volunteering with this organization has been a worthwhile one.
- ___ 46. I have been able to make an important contribution by volunteering at this organization.
- ___ 47. I have accomplished a great deal of "good" through my volunteer work at this organization.

48. One year from now, will you be (please circle your best guess as of today):

- A. volunteering at this organization.
- B. volunteering at another organization
- C. not volunteering at all.

Volunteer # ____

SCORING SHEET

VFI Career	Item	1	10	15	21	28	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
VFI Social	Item	2	4	6	17	23	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
VFI Values	Item	3	8	16	19	22	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
VFI Understd	Item	12	14	18	25	30	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
VFI Enhance	Item	5	13	26	27	29	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
VFI Protect	Item	7	9	11	20	24	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____
							(SUM)
Outcomes Career	(Add items 31 and 37)	___	+ ___	=			
Outcomes Social	(Add items 32 and 38)	___	+ ___	=			
Outcomes Values	(Add items 33 and 39)	___	+ ___	=			
Outcomes Enhance	(Add items 34 and 40)	___	+ ___	=			
Outcomes Protect	(Add items 35 and 41)	___	+ ___	=			
Outcomes Understd	(Add items 36 and 42)	___	+ ___	=			
Satisfaction	Items	43	44	45	46	47	
	Response	___	+ ___	+ ___	+ ___	+ ___	= _____

Long-term Intentions (item 48) _____**Volunteering Outcomes**

C = Career

Sc = Social

V = Values

E = Enhancement

P = Protective

U = Understanding

St = Satisfaction