

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS**

**CURSO DE COMANDO E ESTADO MAIOR: ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO
PÚBLICA COM ÊNFASE NA ATIVIDADE BOMBEIRIL**

EDMILSON DUFFECK

**ESTRATÉGIAS PARA APERFEIÇOAMENTO DOS GESTORES DE PROGRAMAS
COMUNITÁRIOS DO CBMSC**

**FLORIANÓPOLIS
2019**

Edmilson Duffeck

Estratégias para aperfeiçoamento dos gestores de programas comunitários do CBMSC

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Gestão Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade Bombeiro Militar.

Orientador (a): Dra. Patrícia Vendramini

**Florianópolis
2019**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor com orientações da Biblioteca CBMSC

Duffeck, Edmilson

Estratégias para aperfeiçoamento dos gestores de programas comunitários do CBMSC, apresentada como TCC no Curso de Comando e Estado Maior do CBMSC. / Edmilson Duffeck . -- Florianópolis : CEBM, 2019.
94 p.

Monografia (Curso de Comando e Estado Maior) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Comando e Estado Maior, 2019.

Orientadora: Patrícia Vendramini, Dra.

1. Gestão de Serviços Comunitários. 2. Gestores. 3. Coordenadores. 4. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. I. Vendramini, Patrícia. II. Título.

EDMILSON DUFFECK

**ESTRATÉGIAS PARA APERFEIÇOAMENTO DOS GESTORES DE PROGRAMAS
COMUNITÁRIOS DO CBMSC**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Gestão Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC), como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora:

Orientador(a):

Dra. Patrícia Vendramini
UDESC

Membros:

Esp. Cel BM Jorge Adriano Machado Gomes
CBMSC

Esp. Ten Cel BM Renaldo Onofre Laureano Junior
CBMSC

Florianópolis, 09 de dezembro de 2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelo dom da vida.

À minha esposa Evanise, por sua constante doação em prol do meu sucesso, pelo amor, amizade e apoio incondicional que sempre me dispensou.

Aos meus filhos Paulo André e Pedro Henrique, pela imensa alegria que diariamente me proporcionam.

Aos integrantes de turma, pela amizade firmada ao longo do curso, em especial aos meus amigos do grupo de trabalhos, André Corrêa de Araújo, Bruno Azevedo Lisboa, Fernando Ireno Vieira e Thyago da Silva Martins, pelo empenho e dedicação aos trabalhos e pelos bons momentos proporcionados durante o curso.

À professora Dra. Patrícia Vendramini, por ter aceitado mais essa responsabilidade, transmitindo experiência e conhecimento.

RESUMO

O presente trabalho busca estratégias para aperfeiçoamento dos gestores de programas comunitários do CBMSC. A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo geral de criar estratégias de capacitação para os gestores de programas comunitários do CBMSC para melhorar o alinhamento e o desempenho das suas atribuições, frente às diversas demandas institucionais. Como objetivo específico, buscou-se inicialmente caracterizar o histórico dos programas comunitários no CBMSC, identificar as atribuições específicas dos gestores de programas comunitários, relacionar todos os projetos e programas institucionalizados na corporação e verificar as necessidades de capacitação dos gestores de programas comunitários do CBMSC, diante do exercício das suas competências. Para atender aos objetivos do estudo, realizou-se um levantamento bibliográfico a respeito do assunto, sendo realizada uma pesquisa com uma parcela dos coordenadores das três regiões de bombeiros militar do Estado, a qual possibilitou identificar quais são as necessidades e as dificuldades para a gestão desse processo. O estudo proporcionou um diagnóstico atualizado a respeito da atual situação referente à gestão dos programas comunitários na corporação, constatando inicialmente que 44% dos militares que estão na função de coordenadores do serviço comunitário são soldados e 79,3% estão a menos de 2 anos na função. Constatou-se também que, a atividade de gestão do serviço comunitário é uma função paralela à função principal do militar e que 55,2% dos entrevistados executam serviço na escala operacional e 44,8% trabalham em funções administrativas. A pesquisa identificou também claramente os pontos mais desafiadores para a gestão desse processo e a identificação de diversas lacunas que deverão ser sanadas para alcançar os objetivos no processo de gestão do serviço comunitário, como por exemplo o desenvolvimento de um sistema corporativo que facilite a elaboração e controle de escalas de serviço e que ofereça um banco de dados sobre os bombeiros comunitários. Por fim, o estudo proporcionou a elaboração de uma proposta de intervenção, com três eixos de atuação: (I) capacitação, (II) atualização e (III) consolidação, buscando sanar as lacunas encontradas e potencializar os conhecimentos para a gestão de programas comunitários no CBMSC.

Palavras-chave: Gestão de Programas Comunitários; Gestores; Coordenadores; Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | | |
|------------|---|----|
| Gráfico 1 | Expansão dos serviços de bombeiros..... | 20 |
| Quadro 1 | Plano Estratégico CBMSC | 22 |
| Quadro 3 | Relação dos Programas institucionalizados no CBMSC..... | 30 |
| Figura 1 | Formatura de BBCC em São José..... | 33 |
| Figura 2 | Guarda-vidas Civil na função do serviço. Praia Brava, Florianópolis-SC.. | 35 |
| Figura 3 | Brigadistas Particulares durante evento na cidade de São Bento do Sul... | 36 |
| Figura 4 | Brigada Comunitária de Florianópolis, 2004..... | 38 |
| Figura 5 | Bombeiro da Melhor Idade em Balneário Camboriú-SC..... | 38 |
| Figura 6 | Uso da cadeira anfíbia, praia de Cabeçadas, Itajaí-SC..... | 40 |
| Figura 7 | Ten Moura e o cão Johny na APAE de Maravilha-SC, 2016..... | 41 |
| Figura 8 | Curso de Bombeiro Especial, Gaspar – SC..... | 41 |
| Figura 9 | Formatura Bombeiro Mirim São Bento do Sul..... | 44 |
| Figura 10 | Formatura de Bombeiros Juvenis em Barra Velha-SC..... | 44 |
| Figura 11 | Projeto Golfinho realizado em Itapoá, 2019..... | 46 |
| Figura 12 | Projeto Jovem Guarda Vidas- Balneário Camboriú..... | 47 |
| Figura 13 | Projeto Surf Salva realizado na praia da Joaquina – Florianópolis..... | 48 |
| Figura 14 | Folder bombeiro na maternidade | 49 |
| Figura 15 | Formatura do CBAE na cidade de Timbó-SC..... | 50 |
| Figura 16 | Alerta Vermelho na cidade de Curitiba, 2019..... | 51 |
| Quadro 3 | Competências das pessoas na organização..... | 54 |
| Figura 19 | Mapa das regiões militares do CBMSC..... | 58 |
| Gráfico 2 | Graduação dos Coordenadores do Serviço Comunitário..... | 60 |
| Gráfico 3 | Tempo de serviço na função..... | 61 |
| Gráfico 4 | Militares que exercem outras funções além da coordenação do serviço comunitário..... | 61 |
| Gráfico 5 | Programas Comunitários mais referenciados pelos entrevistados..... | 62 |
| Gráfico 6 | Qualificação dos coordenadores na função..... | 63 |
| Gráfico 7 | Necessidade de Manual específico..... | 63 |
| Gráfico 8 | Ressarcimento de Bombeiros Comunitários..... | 64 |
| Gráfico 9 | Qualificação Específica dos Gestores..... | 64 |
| Quadro 4 | Atribuições mais complexas para o coordenador..... | 65 |
| Quadro 5 | Sugestões dos entrevistados para melhoramento do serviço na coordenação dos BBCC..... | 66 |
| Gráfico 10 | Sugestões dos entrevistados..... | 68 |
| Quadro 6 | Eixos da proposta de intervenção..... | 69 |
| Quadro 7 | Previsão orçamentária do curso..... | 73 |
| Quadro 8 | Vantagens identificadas com utilização do fórum de discussões..... | 74 |
| Quadro 9 | Indicadores do Plano estratégico com relação aos Programas Sociais..... | 75 |

LISTA DE SIGLAS

AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem

AISA – Agência de Serviços Auxiliares

BBCC – Bombeiros Comunitários

BBM – Batalhão de Bombeiro Militar

CAAE – Curso Avançado de Atendimento à Emergências

CBAE - Curso Básico de Atendimento à Emergências

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CFBC – Curso de Formação de Bombeiros Comunitários

EaD – Educação a Distância

FECABOM – Federação Comunitária Catarinense de Bombeiros

IG – Instrução Geral

OBM – Organização de Bombeiro Militar

RBM – Região de Bombeiro Militar

SOBRASA – Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 09 |
| 1.1 OBJETIVOS..... | 10 |
| 1.1.1 Objetivo Geral..... | 10 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos..... | 10 |
| 1.2 PROBLEMA..... | 10 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA..... | 11 |
| 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO..... | 12 |
| 2 HISTÓRICO DOS BOMBEIROS COMUNITÁRIOS NO CBMSC..... | 14 |
| 2.1 ALTERNATIVAS PARA MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS DE BOMBEIROS..... | 14 |
| 2.2 EXPANSÃO DOS SERVIÇOS DE BOMBEIROS EM SANTA CATARINA | 18 |
| 2.3 PLANO ESTRATÉGICO DO CBMSC..... | 21 |
| 2.4 COORDENADORIA DE PROGRAMAS COMUNITÁRIOS..... | 22 |
| 2.5 REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO..... | 24 |
| 2.6 PROGRAMAS SOCIAIS INSTITUCIONALIZADOS NO CBMSC..... | 29 |
| 2.6.1 Programas Comunitários de Serviços Auxiliares..... | 30 |
| 2.6.1.1 Programa Bombeiro Comunitário..... | 31 |
| 2.6.1.2 Programa Guarda-vidas civil..... | 33 |
| 2.6.1.3 Programa Brigadistas Particulares..... | 35 |
| 2.6.2 Programas de Inclusão Social..... | 37 |
| 2.6.2.1 Programa Brigada Comunitária..... | 37 |
| 2.6.2.2 Programa Bombeiro Melhor Idade..... | 38 |
| 2.6.2.3 Programa Praia Acessível..... | 39 |
| 2.6.2.4 Projeto Cinoterapia..... | 40 |
| 2.6.2.5 Projeto Bombeiro Especial..... | 41 |
| 2.6.3 Programas Comunitários de Prevenção de Acidentes..... | 42 |
| 2.6.3.1 Programa Bombeiro Mirim..... | 43 |
| 2.6.3.2 Programa Bombeiro Juvenil..... | 44 |
| 2.6.3.3 Programa Projeto Golfinho..... | 45 |
| 2.6.3.4 Programa Jovem Guarda-vidas..... | 46 |
| 2.6.3.5 Projeto Surf Salva | 47 |
| 2.6.3.6 Projeto Bombeiro na maternidade..... | 48 |
| 2.6.3.7 Curso Básico de Atendimento a Emergências (CBAE)..... | 49 |
| 2.6.3.8 Operação Alerta Vermelho..... | 50 |
| 2.7 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS..... | 51 |
| 3 METODOLOGIA..... | 57 |
| 3.1 PARTICIPANTES..... | 58 |
| 3.2 COLETA DE DADOS..... | 59 |
| 3.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS..... | 60 |
| 4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO..... | 69 |
| 4.1 CAPACITAÇÃO..... | 69 |
| 4.1.1 Estrutura Curricular e finalidade do Curso..... | 69 |
| 4.1.2 Modalidade de Ensino..... | 70 |
| 4.1.3 Conteúdos a serem abordados..... | 71 |
| 4.1.4 Regulamento do Curso..... | 72 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 ATUALIZAÇÃO..... | 73 |
| 4.3 CONSOLIDAÇÃO..... | 75 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 78 |
| REFERÊNCIAS..... | 81 |
| APÊNDICE A – Questionário..... | 87 |
| APÊNDICE B – Proposta do Curso..... | 90 |
| APÊNDICE C – Currículo/Orçamento do Curso..... | 93 |

“Os resultados provêm do aproveitamento das oportunidades e não da solução dos problemas. A solução de problemas só restaura a normalidade. As oportunidades significam explorar novos caminhos”.

Peter Drucker

INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), busca constantemente a aproximação com a sociedade catarinense através de programas sociais. Diante de uma gama de programas, projetos e ações que o CBMSC desenvolve com o público externo, existe a necessidade de se designar militares em todas as Organização de Bombeiro Militar (OBM) do Estado, para exercerem a função de gestores dos programas comunitários.

Com a expansão dos serviços de bombeiros, e conforme prescreve o Plano Estratégico da Corporação, “atualmente o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está presente em 138 municípios, tornando Santa Catarina com uma das melhores abrangências de serviços de bombeiros do País” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018a, p. 8). Destaca-se a necessidade de se desenvolver projetos e programas sociais em todas as cidades onde estamos presentes. Dessa forma, torna-se indispensável a figura de um gestor qualificado para administrar essa demanda tão importante e salutar para a Corporação.

Estamos vivenciando uma época de profundas e rápidas transformações nas instituições militares. Paradigmas sendo quebrados, novas formas de organização sendo implementadas, enfim, certas coisas que antes eram inadmissíveis, hoje é realidade. Grande parcela dessa mudança se deve ao desejo de proteção cada vez maior dos interesses da coletividade.

Em verdade, em tempos não muito remotos, era impensável a condição de civis dentro dos quartéis militares, e ainda executando tarefas e funções exclusivas de militar. Contudo, devido à uma necessidade institucional, essas barreiras foram sendo rompidas, e a aproximação da corporação foi ficando cada vez mais estreita com a comunidade, através de parcerias para a manutenção e o fortalecimento na prestação de serviços de bombeiro no estado catarinense.

No CBMSC, há muito tempo, busca-se novas formas de gerenciar as atividades e vencer as adversidades que se apresentam, em especial a escassez de recursos humanos, através de novas soluções que propiciem um atendimento de qualidade à população. Isso comprova-se com a inclusão de pessoas da comunidade auxiliando a Corporação nos serviços de bombeiros.

Entretanto, observa-se a inexistência de políticas internas que subsidiem as atividades e realização das atribuições do gestor de programas comunitários. Dessa forma, a pergunta

que este estudo pretende responder é: Quais são as responsabilidades do gestor de programas comunitários e quais as estratégias adequadas para capacitá-lo na gestão das suas atividades?

Portanto, a pesquisa em tela pretende conhecer as necessidades dessas funções e criar uniformidade nas ações para a condução desses processos, diante das crescentes demandas que se apresentam para o CBMSC, no forte trabalho de prevenção desenvolvido perante a sociedade catarinense.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Criar estratégias de capacitação para os gestores de programas comunitários no CBMSC para melhorar o alinhamento e o desempenho das suas atribuições.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Caracterizar o histórico dos programas comunitários, com destaque à sua gestão no CBMSC;
- b) Identificar as atribuições específicas dos gestores de programas comunitários do CBMSC;
- c) Identificar todos os programas comunitários institucionalizados no CBMSC;
- d) Verificar as necessidades de capacitação dos gestores de programas comunitários do CBMSC, diante do exercício das suas competências.

1.2 PROBLEMA

Atualmente existem vários projetos Sociais no CBMSC, os quais são desenvolvidos em 138 cidades do estado catarinense, onde a corporação se faz presente.

Conforme o Plano Estratégico (2018-2030), o CBMSC, tem como meta a capacitação de 10.000 pessoas por ano no Estado, com os Projetos Sociais. Devendo cada Organização de Bombeiro Militar (OBM), realizar pelo menos um curso de cada projeto por ano, e num prazo de cinco anos atingir 100% da meta prevista (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA DE SANTA CATARINA, 2018a).

A inclusão de pessoas da comunidade em auxílio ao CBMSC na prestação de serviços à comunidade, está cada vez mais forte e institucionalizada, motivo pelo qual existe a necessidade de verificar quais são, de fato, as competências dos gestores dos programas sociais/comunitários do CBMSC, e capacitá-los, de forma a padronizar as ações inerentes à função. Ocorre que atualmente os gestores dos programas comunitários são nomeados pelo comandante local e ele acaba exercendo esta função, somando-se à outras atribuições de rotina dentro da OBM onde trabalha. Percebe-se também, uma lacuna na formação e capacitação dos gestores de programas sociais, necessária para o desenvolvimento de suas competências e habilidades no desempenho das funções.

1.3 JUSTIFICATIVA

O CBMSC, é uma instituição que pela essência do seu serviço, trabalha diretamente com pessoas. Além do serviço de atendimento à população, também desenvolve vários projetos sociais com o propósito de difundir uma cultura prevencionista na sociedade. Oportuno também registrar que desde 1996, tendo como marco histórico a cidade de Ituporanga, através de uma parceria que deu origem a um “bombeiro misto”, o CBMSC recebe o apoio de pessoas civis para auxílio na prestação de serviço de atendimento à comunidade.

A abordagem do tema, se justifica por encontrar previsão no Plano Estratégico do CBMSC, onde a instituição deve estar alinhada com sua responsabilidade social, através do desenvolvimento de programas comunitários em todas as cidades onde existam corporações de bombeiros militar instaladas. O Plano Estratégico, também estabelece que a expansão e fortalecimento da Corporação em Santa Catarina, dentre outras ações deve “ desenvolver parcerias com os municípios e órgãos privados para proporcionar o serviço de Segurança Contra Incêndio à todos municípios catarinenses” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018a, p. 24).

Justifica-se também, pois procura identificar e conhecer a atuação dos gestores de programas comunitários no CBMSC, e o conjunto de atribuições, responsabilidades e competências que lhe são confiadas para o exercício da função.

Os programas sociais no CBMSC possuem uma grande relevância institucional e estratégica para o Corporação. Contudo, sua implementação implica na padronização, metas e

operacionalização dos processos, ou seja, exige uma gestão qualificada, operante e atuante para o êxito dos resultados esperados. A figura do gestor de programas comunitários é de suma importância para a efetividade dos projetos desenvolvidos, pois ele é a referência da comunidade em relação à instituição. Ele é o elemento facilitador para a construção de relações horizontalizadas entre as pessoas envolvidas no processo e o CBMSC.

Os programas sociais, além do foco da disseminação das ações preventivas de proteção à vida, ao patrimônio e ao meio ambiente, também visa capacitar pessoas da sociedade para atuarem em apoio ao CBMSC nas atividades operacionais, a exemplo do Programa Bombeiro Comunitário, Programa Guarda-Vidas Cíveis e Programa Brigadista Particular, considerados programas comunitários de serviços auxiliares ao CBMSC.

As complexidades que permeiam a função do gestor de programas comunitários são desafiadoras, pois devido à diversidade de público com quem trabalham, apresentam-se várias situações, necessidades, demandas, problemas, desafios e expectativas de formas diferentes em cada programa realizado. Isso faz com que o gestor tenha que desenvolver competências distintas para o exercício de suas funções, o que exige bastante comprometimento e abnegação ao serviço, pois nenhum projeto ou programa prospera, sem a adesão e o apoio do público envolvido.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura do presente trabalho, foi organizada da seguinte forma: No primeiro capítulo, apresenta-se o problema, os objetivos do estudo e a justificativa.

O segundo capítulo, trata do referencial teórico, que busca trazer o histórico dos bombeiros comunitários no CBMSC, (1) as alternativas encontradas para a manutenção dos serviços de bombeiros, (2) a expansão dos serviços de bombeiros em Santa Catarina, (3) o plano estratégico, (4) a coordenação de programas comunitários, (5) o regulamento do serviço comunitário, (6) programas institucionalizados no CBMSC e (7) gestão por competência.

Já no terceiro capítulo expõe-se a percepção dos gestores pesquisados sobre a necessidade de capacitação para o exercício de suas atribuições. Neste capítulo apresentam-se os dados coletados, junto aos gestores de programas comunitários, os quais são tabulados para subsidiar a pesquisa, que tem como objetivo criar estratégias de capacitação para os gestores

de programas comunitários no CBMSC para melhorar o alinhamento e o desempenho das suas funções.

No quarto capítulo, desenvolve-se uma proposta de intervenção para o exercício das funções dos gestores de programas comunitários do CBMSC, com três eixos de atuação (1) capacitação, (2) atualização e (3) consolidação.

2 HISTÓRICO DOS BOMBEIROS COMUNITÁRIOS NO CBMSC

Com o propósito de contextualizar a temática dos Programas Sociais no CBMSC, e identificar a função dos gestores desse processo, acrescida da necessidade de sua capacitação para melhor gerenciar os inúmeros programas sociais desenvolvidos pela Corporação, faz-se necessário entender o surgimento e consolidação do programa “bombeiro comunitário” no CBMSC, analisar o plano estratégico da corporação, identificar a função da coordenadoria de programas comunitários, analisar o Regulamento Geral do Serviço Comunitário, expor os programas sociais institucionalizados e apresentar conceitos de gestão por competências.

2.1 ALTERNATIVAS PARA MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS DE BOMBEIROS

Segundo registros formais, entende-se que o bombeiro comunitário teve sua origem em 1989, através da pesquisa desenvolvida pelo então Major Milton Antônio Lazzaris, quando discente do Curso Superior de Polícia, o qual escreveu um trabalho de conclusão de curso intitulado “O Corpo de Bombeiros da Polícia Militar e a atuação paralela dos Bombeiros Voluntários e das Brigadas de Incêndio”.

Posteriormente o oficial supramencionado, assumiu o comando do CBMSC, sendo o principal mentor e fomentador da ampliação do número de organizações comunitárias no Estado (LACOWICZ, 2002).

Observa-se que desde aquela época, o CBMSC já tinha uma preocupação com a demanda reprimida de serviços prestados pela Corporação. Conforme Lazzaris, “a demanda é crescente; o espaço está aberto para atuação dos bombeiros”. Sendo que entre os anos de 1987 e 1988, vinte e três cidades haviam protocolado pedidos junto ao Comando Geral solicitando instalação de unidades de bombeiros. Porém, era impossível atender as solicitações diante das dificuldades financeiras, efetivo, equipamentos, viaturas e aquartelamento (LAZZARIS, 1989 p. 25).

Estava claro que a estrutura existente à época não podia fazer frente ao desenvolvimento e aos anseios da sociedade pelo serviço de bombeiro. Era necessário partir para novas formas de atendimento, buscando soluções e alternativas que pudessem garantir a missão constitucional.

Dessa forma, resta evidenciado a importância histórica da proposta elaborada por Lazzaris, em 1989, que propunha reduzir o número de militares nos quartéis e, conseqüentemente atender mais municípios, captando recursos municipais para a consecução dos serviços de bombeiros. “Propomos reduzir ao mínimo o efetivo profissional de bombeiros militares, destinado ao guarnecimento da Seção de Combate a Incêndios. A ideia é fixar uma equipe que detenha o guarnecimento técnico, profissional e administrativo dos serviços afetos à organização”.(LAZZARIS, 1989, p.60).

Sobre a possibilidade de se estabelecer essa parceria entre civis e o CBMSC, Lazzaris já fazia 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 (LAZZARIS, 1989, p. 62).

A segunda pesquisa precursora do programa bombeiro comunitário se deu no ano de 1996, no trabalho de conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, onde o Capitão José Cordeiro Neto, acompanhado de outros dois oficiais da Polícia Militar, desenvolveram o plano de implantação do Bombeiro Misto. O trabalho, trouxe a previsão de implantar através de parcerias entre prefeituras, voluntários e iniciativa privada, o maior número de quartéis pelo Estado, abrangendo o maior número de municípios possíveis (CORDEIRO NETO, SOUZA & QUADROS, 1996).

Sobre o modelo de bombeiro misto a ser implementado no Estado, assim foi idealizado:

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”(CORDEIRO NETO, SOUZA & QUADROS, 1996, p. 17).

A partir desses dois trabalhos, Lazzaris (1989) e Cordeiro Neto (1996), o Corpo de Bombeiros Militar, estava convencido, de que precisava utilizar uma nova sistemática para oferecer e melhorar os serviços de bombeiros à sociedade. Sendo que a estratégia e a melhor

forma encontrada à época, seria implementar as parcerias entre Estado, municípios e comunidade.

Nesta parceria, conforme Lacowicz (2016 p. 31), “o estado participa através do CBMSC, com profissionais, que são os responsáveis pela execução direta dos serviços da organização; pela coordenação do serviço e pelas atividades integradas; pelo constante aprimoramento técnico e multiplicação dos conhecimentos”.

Já o município participa com servidores municipais que, após capacitados, atuam em apoio aos bombeiros militares na execução dos serviços de bombeiros; estabelece legislação municipal complementar pertinente, incentiva ações preventivas; recebe a arrecadação através da celebração de um convênio, entre outras atividades (LACOWICZ, 2016).

E a comunidade “compõe a estrutura direta e indiretamente, através de dupla contribuição. Na execução dos serviços como bombeiros comunitários e/ou contribuindo financeiramente para a sua manutenção” (LACOWICZ 2016, p. 31).

Essa parceria foi denominada de “bombeiro misto”, de maneira a destacar a parceria de civis e militares na prestação de serviços de bombeiro.

O primeiro Corpo de Bombeiros misto implantado em Santa Catarina foi em 18 de dezembro de 1996, no município de Ituporanga, foi composto por sete bombeiros militares e sete servidores municipais, comandados à época pelo Sargento Moacir Cordeiro. Em 21 de abril formou-se a primeira turma de “bombeiros voluntários” (denominados à época), e passaram a reforçar a estrutura da nova organização (LACOWICZ, 2016, p. 16).

No ano seguinte em 24 de junho de 1997, o projeto “bombeiro misto”, foi estendido e aplicado na OBM de Maravilha e passou-se a ter um serviço de plantão de 24 horas, pois até então, o serviço era precário sendo os servidores voluntários acionados em suas residências quando da necessidade, perdendo sua qualidade e confiabilidade. No mesmo ano (1997), o serviço foi estendido para Pinhalzinho, obtendo-se bons resultados (LACOWICZ, 2016).

Sobre a instalação do “bombeiro misto” em Maravilha, segundo Lacowicz (2002), foi um laboratório que serviu de incentivo para novas instalações:

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, Santa Cecília, Içara e Forquilha (LACOWICZ, 2002, p. 22).

Em relação ao município de Maravilha, é importante também destacar a bem sucedida experiência que se iniciou um ano antes de sua instalação, em 1996, em que o Sargento Alcimar Antonio Lauer, do Corpo de Bombeiros Militar de Chapecó, foi destacado para atuar no município, onde passou a coordenar serviços de bombeiros daquela cidade, serviços esses até então desenvolvidos por um efetivo profissional composto por funcionários públicos municipais e privados, auxiliados por voluntários da comunidade. Nessa época, a organização se estruturava em uma entidade privada intitulada Sociedade Corpo de Bombeiros Voluntários de Maravilha (LACOWICZ, 2002).

Outro registro importante se refere ao fato de que, anos antes, o mesmo sargento exerceu função semelhante no município de Concórdia, onde auxiliou na organização da estrutura privada análoga. A experiência, porém, não foi positiva, pois o sargento não teve apoio e orientação sobre sua função e atuação, resultando em atritos locais que, ao final, resultou em seu retorno para à OBM de Chapecó. Também é importante destacar que não havia nenhuma política institucional, administrativa ou técnica, que orientasse os comandos acerca da participação de bombeiro militar em organização privada do gênero. No máximo, se conhecia o conceito de brigadas de incêndio e o próprio modelo das entidades privadas de bombeiros, que atuavam em mais de duas dezenas de municípios em Santa Catarina (LACOWICZ, 2002).

Em 1996, porém, os números eram inversos e nada favoráveis ao órgão oficial, que estava presente em somente 24, contra 52 municípios do modelo concorrente. Neste contexto, Lazzaris se manifesta dizendo que, “a partir de 1996, através do Projeto Bombeiro Comunitário, a Corporação Oficial do Estado começou a reagir e a buscar a reversão da situação que lhe era desfavorável em termos de espaço territorial”. (LAZZARIS, 2019, p.133).

Observa-se portanto, que até 1996, o Estado não tinha condições financeiras e humanas para atender as demandas da sociedade com relação aos serviços de bombeiros. Essa situação só passou a ser melhorada após a inclusão de parcerias entre o poder público e a sociedade através da prestação do serviço voluntário na organização, parceria esta, que foi determinante com relação à ampliação dos serviços de bombeiros nas cidades catarinenses.

2.2 EXPANSÃO DOS SERVIÇOS DE BOMBEIROS EM SANTA CATARINA

Para Barbosa (2005, apud DALOSS, 2011), o serviço voluntário no Brasil tem como um marco principal a criação da Legião Brasileira de Assistência (LBA), criada em 1942, a qual posteriormente em 1979, instituiu um Programa Nacional de Voluntariado. Contudo, após denúncias de casos de corrupção, houve a extinção do órgão (LBA), em 1994. Ressalta-se que a partir dos anos 70, já existia uma tendência de organização e mobilização da sociedade civil para resolver problemas da comunidade, ganhando mais força após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Uma década depois, foi promulgada a Lei Federal 9.608, de 18 de fevereiro 1998, para resguardar, ou seja, dar amparo legal e jurídico do serviço voluntário em entidade pública ou em instituição privada sem fins lucrativos.

(...) Art. 1º 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 (BRASIL, 1998).

Com o advento da Lei Federal 9.608/98, que ficou conhecida como “lei do voluntariado”, o serviço voluntário na administração pública foi legalizado, se estabelecendo um marco regulatório do serviço voluntário no Brasil. “A partir desse dispositivo legal, 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” (LACOWICZ, 2002, p. 68). Após a Lei ser sancionada, possibilitou que o cidadão comum pudesse prestar um serviço voluntário, sem ser remunerado, ou seja, mesmo que desejasse trabalhar voluntariamente, não existia previsão legal para isso (LACOWICZ, 2002).

A “Lei do Voluntariado” estabelece em seu Art. 2º, a celebração de um termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, visando formalizar esta relação.

(...) Art. 2º 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 (BRASIL, 1998).

Embora o serviço prestado seja essencialmente voluntário, a legislação citada (Lei 9.608/98) possibilita o ressarcimento de despesas com transporte e alimentação, a saber:

(...) Art. 3º 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 (BRASIL, 1998).

Conforme Lacowicz, essa norma jurídica também permitiu ao CBMSC, a criação do programa bombeiro comunitário na forma como está organizado atualmente. Também possibilitou a criação de associações de bombeiros comunitários, pois anterior à legislação as associações eram privadas.

Nos anos anteriores em que o Corpo de Bombeiros Militar iniciou a estruturação do corpo de bombeiros misto, foi necessária a criação de associações privadas para alicerçar o serviço voluntário, considerando que o poder público não possuía ordenamento jurídico que subsidiasse a presença e participação dos voluntários. Nos anos seguintes, o Corpo de Bombeiros Militar reagiu, e frente à grande demanda reprimida por novas organizações de bombeiros, implantou dezenas de novas corporações em parceria com os municípios (LACOWICZ, 2016, p.17).

Vale destacar que a lei nº 9.068, de 18 de fevereiro de 1998, chamada como a Lei do Voluntariado, oportunizou e garantiu a prestação do serviço voluntário devidamente legalizado (BRASIL, 1998).

Conforme Lacowicz (2016), em 2000 foi criada a Federação Comunitária Catarinense de Bombeiros (FECABOM), com a finalidade de apoio ao CBMSC e também para mediar os conflitos das Associações Comunitárias filiadas à Associação de Bombeiros Voluntários no Estado de Santa Catarina (ABVESC), a qual no mesmo ano propôs ao governo estadual o fim do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina. Nesta proposta, os bombeiros fariam apenas atividades da polícia militar policiais e que “os serviços de bombeiros fossem assumidos pelas associações privadas de bombeiros, associações essas que sempre se intitularam bombeiros voluntários” (LACOWICZ, 2016, p. 18).

Existe um forte movimento a nível nacional por parte dos bombeiros privados, cuja denominação é “bombeiro voluntário”, acobertando sua real condição de funcionários civis que exercem funções de estado para que suas atividades sejam legalizadas, inclusive para exercer o poder de polícia administrativa (LACOWICZ, 2016).

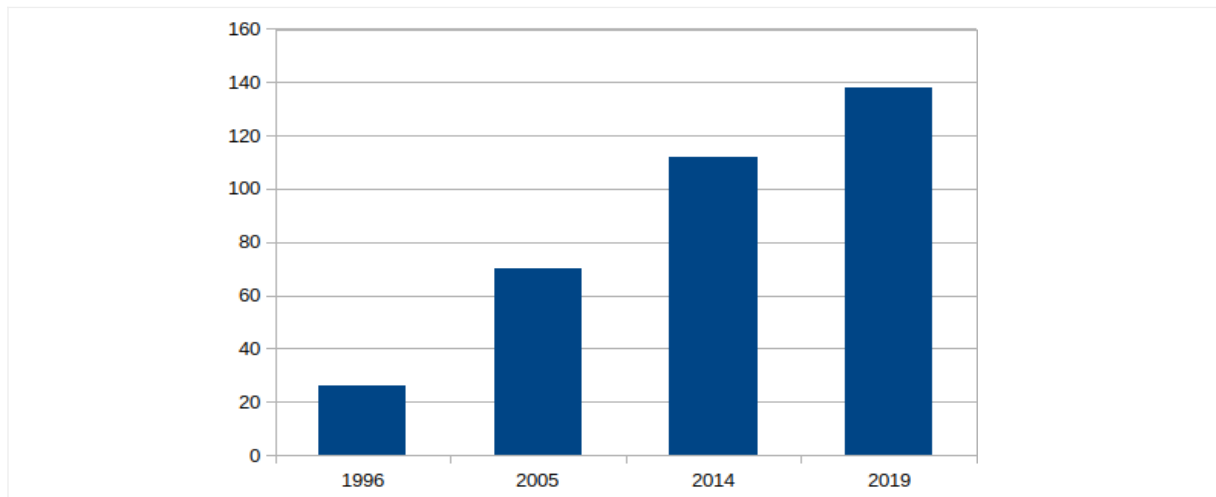
Posteriormente, em 11 de abril de 2003, através da Portaria nº 0395/GEREH/DIAP/SSP, foi aprovado o Regulamento Geral do Serviço Voluntário do Corpo de Bombeiros Militar, de autoria do Capitão Altair Lacowicz. Com o advento do Regulamento, iniciou-se uma reorganização do modelo para o serviço voluntário no CBMSC,

pois até então, não existia um padrão para formação, organização e uniformes, cada organização de bombeiro espalhadas pelo estado criava seu próprio modelo. Não existia uma uniformidade nas ações para esse processo (LACOWICZ, 2016, p. 19).

Implementadas todas as ações de padronização, do serviço voluntário no CBMSC, o projeto do bombeiro comunitário foi transformado em um programa de estado e se tornou uma realidade institucional.

Com o programa de expansão da corporação, as distâncias entre as organizações de bombeiros foram diminuindo, mais de uma dezena de municípios que tinham associações privadas de bombeiros perceberam que o CBMSC apresentava um projeto sólido e eficiente. O programa se tornou uma solução para as organizações privadas, que enfrentavam diversas dificuldades (recursos humanos e materiais) para manter os serviços de bombeiros naquelas cidades, quando resolveram migrar para o modelo oferecido pelo CBMSC, substituindo os bombeiros privados. Outros municípios que não possuíam organização de bombeiros militar foram atendidos pelo programa bombeiro misto (LACOWICZ, 2016). A expansão foi rápida conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Expansão dos serviços de bombeiros em SC.



Fonte: Do autor, 2019.

Em 1996, o CBMSC estava em apenas 26 municípios, já em janeiro de 2005, com a parceria comunitária atingiu 70 municípios com serviços de bombeiro militar. Em 2014 já contava com 112 organizações de bombeiros militar (LACOWICZ, 2016). Com o passar dos anos, o programa avançou cada vez mais pelo território catarinense e atualmente, o CBMSC está presente em 138 municípios do Estado (CBMSC, 2018a). Com esse apoio da comunidade através do voluntariado, o CBMSC, figura como um dos melhores exemplos de capilaridade

do Brasil, o que representa a característica de uma organização que está bem distribuída no território, contribuindo para uma melhor prestação do seu serviço de bombeiro à comunidade catarinense (LACOWICZ, 2016). A preocupação do CBMSC, “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” (LAUREANO JUNIOR, 2013, p. 32).

Recentemente o governo federal instituiu o Decreto nº 9.906, de 09 de julho de 2019, o qual instituiu o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, para promover, incentivar e fomentar o serviço voluntário no Brasil, cujos objetivos são:

- Art. 4º O Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado tem os seguintes objetivos:
- I - promover, valorizar e reconhecer o voluntariado no País;
 - II - desenvolver a cultura da educação para a cidadania e o engajamento dos cidadãos;
 - III - fortalecer as organizações da sociedade civil;
 - IV - estimular a integração e a convergência de interesses entre voluntários e iniciativas que demandem ações de voluntariado; e
 - V - realizar a participação ativa da sociedade civil na implementação de ações transformadoras da sociedade (Decreto 9.906/2019).

Esse Decreto também instituiu o Conselho do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado e o Selo de Acreditação do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado. Percebe-se, portanto, que cada vez mais, os esforços estão sendo envidados para incentivar as pessoas ao serviço voluntário, buscando o desenvolvimento de uma cultura participativa.

2.3 PLANO ESTRATÉGICO DO CBMSC

A instituição CBMSC, é uma organização que apresenta um alto índice de aceitação e credibilidade pelos serviços de bombeiro prestados à sociedade catarinense. Contudo, para manter esse nível de excelência, precisa se preocupar em capacitar seus gestores para uma liderança estratégica. O desenvolvimento de habilidades de seus integrantes, objetivando a formação de bons gestores é uma das soluções para o sucesso. Nesse contexto, o CBMSC, instituiu o Plano Estratégico, direcionando os rumos da corporação para os próximos anos.

O planejamento estratégico não é uma ferramenta exclusiva de organizações privadas. Organizações públicas devem fazer uso do planejamento estratégico como uma forma de nortear o caminho a ser trilhado, suas atividades e seus objetivos, visando sua sustentabilidade

institucional. Assim, nas palavras de Oliveira (2010), o planejamento estratégico “[...] é o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela organização, visando ao otimizado grau de interação com o ambiente e atuando de forma inovadora e diferenciada”.

O Plano Estratégico do CBMSC (2018-2030), apresenta como Fatores Críticos de Sucesso os Projetos e Programas de responsabilidade sociais onde o CBMSC, deve estar alinhado com a responsabilidade social, devendo aprimorar e desenvolver os programas de modo a incentivar a cultura prevencionista, contribuindo para uma sociedade mais resiliente (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA DE SANTA CATARINA, 2018a, p. 15).

Quadro 1 – Plano Estratégico com relação aos Projetos Sociais

| | OBJETIVOS | DIRETRIZES | AÇÕES |
|---|--|--|--|
| SOCIEDADE | Proporcionar a segurança pública à sociedade ampliando e aprimorando ações preventivas de proteção à vida, ao patrimônio e meio ambiente, bem como no atendimento das demandas de ocorrências relacionadas aos serviços de bombeiros em todo o território catarinense. | 1. Prestar serviço que proporcione satisfação e confiança | Pesquisar e medir a credibilidade externa |
| | | 2. Atender com profissionalismo e excelência | Pesquisar a satisfação externa |
| | | 3. Desenvolver a cultura de prevenção a sinistros na sociedade, através de ações preventivas e ambientais por programas e projetos sociais | Definir e padronizar os projetos sociais que serão implementados na Corporação |
| Definir o quantitativo mínimo formado em cada projeto de responsabilidade social por cidade | | | |
| | | | Implementar os projetos sociais em todas as OBM |

Fonte: Adaptado de Plano Estratégico CBMSC, 2018a. p. 24.

Observando-se o quadro acima, nota-se que existe uma preocupação por parte da instituição em desenvolver cursos de capacitação para a sociedade. Também busca definir quais os projetos sociais serão implementados de forma padronizada pela Corporação, destacando que todas as cidades do estado deverão desenvolver projetos sociais.

2.4 COORDENADORIA DE PROGRAMAS COMUNITÁRIOS

Devido à relevância que os Projetos e Programas Comunitários assumiram interna e externamente, e também pelo aumento significativo das atividades de cunho social na Corporação, houve a necessidade da criação de uma Coordenadoria de Programas Comunitários para gerenciar tal processo. Conforme Lacowicz (2016), a primeira Coordenadoria Estadual de Programas Comunitários foi criada através da Portaria Nr 366, de 20 de dezembro de 2011, com o propósito de revisar o Regulamento Geral do Serviço Voluntário e desenvolver modelos, apresentações, manuais para o curso de formação de bombeiro comunitário entre outras ações relacionadas à orientação das atividades de capacitação operacional e administrativa (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2011).

A Portaria nº 409-2018, de 27 de dezembro de 2018, aprovou a quarta edição do Regulamento Geral do Serviço Comunitário no CBMSC e, através da Instrução Geral 10-03-BM (IG, 10-03-BM), deu novas atribuições à Coordenaria de Programas Comunitários:

Art. 18. A Coordenadoria de Programas Comunitários, vinculada ao Subcomando Geral do CBMSC, possui a missão de assessorar o Comando-Geral da Corporação na definição de estratégias relacionadas com o estímulo e potencialização do serviço comunitário, cabendo, ainda, zelar pelo cumprimento do disposto neste regulamento, bem como acompanhar, orientar e fiscalizar, sempre que necessário, as atividades desenvolvidas pelas coordenações locais.

Parágrafo único. Compete também à Coordenadoria de Programas Comunitários a definição e padronização de projetos e programas de responsabilidade sociais que serão implementados, com o objetivo de desenvolver a cultura de prevenção a sinistros na sociedade, além de outras atribuições mencionadas neste regulamento (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018b).

Em 15 de abril de 2019, o Comando Geral nomeou Oficiais e Praças para comporem as Coordenadorias permanentes do CBMSC (Portaria Nr 169), dentre elas, a Coordenadoria de Programas Comunitários, a qual foi dividida em duas Câmaras Técnicas: Diretrizes Normativas e Implementação e Acompanhamento, sendo que a primeira tem a função de auxiliar a coordenadoria na revisão de diretrizes e normas relacionadas aos os programas comunitários do CBMSC, bem como realizar estudos técnicos para definição e padronização dos programas que serão implementados na Corporação. A segunda tem a função de auxiliar a coordenadoria estadual com a captação de recursos que viabilizam a execução dos programas, projetos e ações, promoção da comunicação entre as OBM's, divulgação de documentos como material didático, legislação, entre outros (...) (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

A referida Coordenadoria e suas câmaras técnicas, tem como função específica, gerenciar e dar suporte aos inúmeros projetos existentes desenvolvidos na instituição e a diversidade entre eles, apoiando e fornecendo ferramentas para todos os assuntos inerentes aos projetos sociais, tais como: fardamento, horas de curso, capacitação, e demais assuntos que tem relação com os Programas Comunitários do CBMSC.

Diante das inovações acontecidas na corporação nos últimos anos, devido à consolidação do trabalho voluntário no CBMSC, e a expansão dos serviços de bombeiro no estado, e a demanda crescente das atribuições da Coordenadoria, a qual pela deficiência principalmente de efetivo, não conseguia dar o suporte necessário a todos os programas sociais, viu-se então, a necessidade de se criar um órgão para auxiliar na gestão deste processo, sendo então criada a Agência de Integração de Serviços Auxiliares (AISA).

Esta Agência, foi criada pela Portaria Nr 446, de 21 de dezembro de 2017, subordinada diretamente ao Comando Geral da Corporação, e sua finalidade é coordenar e integrar as atividades administrativas e operacionais, necessárias para a formação, aperfeiçoamento e atuação dos integrantes dos serviços auxiliares do CBMSC. Os serviços auxiliares, são aqueles classificados como atividade finalística e que são executados com o emprego de civis (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2017).

Destarte, conforme verifica-se prescrito na Portaria 366/2011 e na Portaria 446/2017, tanto as Coordenadorias como a AISA, são órgãos de apoio ao CBMSC. No entanto, as Coordenadorias estão vinculadas ao Subcomando Geral, enquanto que a AISA, vincula-se diretamente ao Comando Geral do CBMSC.

2.5 REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO COMUNITÁRIO

O programa bombeiro comunitário, ao final dos anos 90 e começo dos anos 2000, se intensificou e muitas pessoas da comunidade que recebiam os cursos de capacitação, oferecidos pela instituição, demonstravam grande interesse em colaborar e participar mais efetivamente no auxílio às guarnições de serviço. Esse novo modelo, onde civis vieram para dentro dos quartéis, precisava ser padronizado e regulamentado. Essa falta de regulamentação passou a ser suprida, através da Portaria nº 0395/GEREH/DIAP/SSP, de 11 de abril de 2003, a qual institui a 1ª versão do Regulamento Geral do Serviço Comunitário do CBMSC (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2003). O Regulamento Geral do

Serviço Comunitário do CBMSC, sofreu várias alterações e atualmente apresenta sua 4ª versão, através da Instrução Geral Nr 10-03-BM (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Devido ao baixo efetivo orgânico da corporação e a necessidade de buscar alternativas para a manutenção do serviço junto à comunidade, o CBMSC, através da Portaria Nº 328/CBMSC, de 13 de junho de 2016, autorizou a condução de viaturas por bombeiros comunitários, bombeiros civis profissionais e bombeiros voluntários devidamente habilitados, tornando-se um reforço importante para a manutenção do serviço operacional, conforme segue:

Art. 4º O Bombeiro Civil Profissional (BCP), cedido por ente público ou privado para atuação no CBMSC, desde que firmado e vigente o respectivo convênio, termo de cooperação ou outro documento equivalente, e cumpridos os requisitos do Art. 2º desta Portaria, poderá ser designado como condutor de viatura de emergência do CBMSC.

Art. 5º O Bombeiro Comunitário (BC) ativo, com termo de adesão ao serviço voluntário vigente, e que cumprir os requisitos do Art. 2º desta Portaria, poderá ser designado como condutor de viatura de emergência do CBMSC.

Art. 6º O Bombeiro Voluntário (BV) que atuar em município conveniado com o CBMSC para execução das atividades de prevenção e segurança contra incêndio e pânico, nos termos da Lei nº 16.157, de 07 de novembro de 2013, quando no respectivo convênio constar expressamente a previsão da disponibilização pelo CBMSC de viatura de emergência para a organização privada responsável pelo atendimento pré-hospitalar e combate a incêndios no município, satisfeitos os requisitos do Art. 2º desta Portaria, poderá ser designado como condutor de viatura de emergência do CBMSC (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2016).

Também, conforme o art. 8º da referida Portaria, existe a previsão para que estes condutores de viaturas, tenham os mesmos benefícios que os militares quando da renovação da carteira nacional de habilitação e cursos para condutores de veículos de emergência:

Art. 8º O responsável pelo Centro de Educação e Formação de Condutores (CEFC) do CBMSC tomará providências junto ao Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) para revisão da Portaria no 009/DETRAN/ASJUR/2008, de 13 de março de 2008, bem como da Portaria no 038/DETRAN/ASJUR/2008, de 28 de outubro de 2008, para que seja possível ao CBMSC o encaminhamento de documentos, nos moldes do parágrafo 3º do artigo 152 do CTB, dos civis na condição de BCP, BC ou BV de municípios conveniados, para fins de:

I. Mudança de categoria;

II. Adição de categoria;

III. Curso especializado para veículo de emergência; e

IV. curso de atualização para cursos especializados em veículos de emergência
(grifo nosso)

Parágrafo único. O responsável pelo CEFC do CBMSC tratará junto ao DETRAN para que os cursos previstos nos incisos III e IV deste artigo possam ser realizados na modalidade de educação a distância (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2016).

Contudo, embora esteja autorizado a operar e conduzir as viaturas do CBMSC, o bombeiro comunitário responderá pelas infrações de trânsito e acidentes que porventura vier a cometer, conforme IG-10-03 BM:

Art. 43 O BC que, habilitado conforme Código de Trânsito Brasileiro, opcionalmente, eventual e mesmo que emergencialmente, vier a atuar como motorista de viaturas pertencentes ao Estado ou Município, deve ter ciência que cabe ao motorista o cumprimento das normas de trânsito e que, como motorista habilitado, será responsabilizado por notificações e acidentes que vier a provocar (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018b).

Como se apresenta, percebe-se que o serviço voluntário no CBMSC, vai além daquilo para o qual o programa inicialmente foi criado, que seria apenas para auxiliar as guarnições de serviço no atendimento de emergências. Em 2019, mais um grande avanço foi alcançado, com a aprovação de uma legislação para que estas pessoas que trabalham regidas pela lei do voluntariado, pudessem também serem ressarcidas pelos gastos pessoais, decorrentes do serviço prestado. Situação esta que passaremos a discorrer na sequência.

Segundo Laureano Junior (2013), “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” (LAUREANO JUNIOR, 2013 p.11)

A partir do trabalho monográfico de Laureano Junior, acima referenciado, o CBMSC começou a despertar para uma alternativa de suprir a lacuna da escassez de efetivo orgânico, com a possibilidade de indenização do serviço voluntário, como forma de potencializar os serviços na atividade fim da corporação.

Sendo então, que em 19 de julho de 2017, foi aprovada a Lei Nº 17.202, a qual garantiu aos Bombeiros Comunitários os mesmos benefícios previstos atualmente aos Guarda-vidas Civis, como seguro de vida, seguro-saúde, auxílio-ressarcimento e pensão em caso de morte ou invalidez, além da possibilidade de ressarcimento pelo serviço voluntário, a saber:

Art. 7º O Estado concederá aos bombeiros comunitários, em função de eventuais afastamentos decorrentes de enfermidade ou acidentes que ocorram no desenvolvimento de suas atividades, na forma do regulamento desta Lei:

I - seguro-saúde, destinado a cobrir despesas hospitalares; e

II - pagamento de auxílio-ressarcimento, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior valor do ressarcimento criado pelo art. 6º desta Lei, pelo período que durar o afastamento, o qual não poderá exceder a 90 (noventa) dias, sendo considerada para esse pagamento a média de 2 (dois) dias para cada semana de afastamento.

§ 1º O Estado também concederá aos bombeiros comunitários:

I - os benefícios de que trata a Lei nº 14.825, de 5 de agosto de 2009;

II - pensão vitalícia em caso de invalidez permanente total ou parcial;

III - em caso de óbito, pensão aos dependentes, assim considerados pela legislação vigente (SANTA CATARINA, 2017).

A presente legislação, trouxe uma grande avanço para a corporação, pois oferece ao bombeiro comunitário mais uma motivação para continuar prestando serviços voluntários, auxiliando nas atividades de atendimento pré-hospitalar, combate a incêndio e busca e salvamento, em apoio ao CBMSC, sempre sob a supervisão de um bombeiro militar, a quem estarão disciplinarmente vinculados e sujeitos ao Regulamento Disciplinar específico (SANTA CATARINA, 2017).

Posteriormente, em 13 de julho de 2019, a legislação foi regulamentada pelo Decreto nº 145, ampliando o rol de requisitos para ingresso no Curso de formação de Bombeiro Comunitário (CFBC), e com uma exigência ainda maior para os BBCC que irão iniciar os serviços junto ao CBMSC, na condição de bombeiro comunitário (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Diante dessa nova realidade, a responsabilidade do gestor do serviço comunitário ganha ainda mais relevância, pois além da incumbência de controlar os serviços voluntários no gerenciamento de pessoas, assume mais uma tarefa que é controlar os serviços realizados de maneira ressarcida aos bombeiros comunitários, em conformidade com o que estabelece o Decreto nº 145, de 13 de julho de 2019. Dentre outras regulamentações, o decreto limita o número de bombeiros comunitários por OBM operacional; fixa os valores de ressarcimento por turnos de serviço; e estabelece uma série de benefícios e indenizações no caso de acidentes ou qualquer outro evento que venha a acontecer, desde que comprovada a relação de causalidade entre o evento e o serviço prestado.

No CBMSC, existe a figura do Coordenador de serviço comunitário, sendo seu principal desafio, manter a harmonia do grupo e a motivação para a prestação do serviço. Atualmente na organização existem 14 oficiais (um por batalhão) com a atribuição de ser o coordenador na circunscrição de seu batalhão e acompanhar o serviço dos coordenadores nas unidades subordinadas, os quais na sua grande maioria são praças (Subtenentes, Sargentos, Cabos ou Soldados), lotados nos municípios com organizações de bombeiro militar. Cabendo ao Comandante do Batalhão a nomeação do oficial para as funções de coordenação de programas comunitários na área de sua circunscrição, tendo a função de assessorar o comandante da unidade e ser referência para os demais coordenadores locais (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

O gestor de programas comunitários, precisa estar preparado para coordenar essas demandas dentro da organização. Precisa estar ciente do seu papel e as responsabilidades dele advindas, devendo ter a consciência que, além do seu trabalho cotidiano, ele deve ser uma referência para o grupo o qual coordena, sempre buscando uma melhor organização e gestão desses processos, para alcançar os objetivos almejados pela organização.

O Regulamento Geral do Serviço Comunitário (4ª edição - 2018), estabelece no art.16, as atribuições do gestor de programas comunitários:

Art. 16. O coordenador e a coordenação do serviço comunitário da OBM têm por atribuições a gestão das atividades dos bombeiros comunitários, assim estabelecidas:

- I - responsável pela comunicação institucional entre a corporação e os bombeiros comunitários;
- II - manter cadastro completo dos bombeiros comunitários ativos e inativos da OBM;
- III - manter motivados e atuantes os bombeiros comunitários;
- IV - realizar o controle dos serviços prestados pelos bombeiros comunitários contendo os dias e horas dos serviços comunitários prestados;
- V - controlar requisitos, promover avaliações e levantar os aptos para promoção;
- VI - adequar a quantidade de edições de CBAE conforme a demanda existente e a viabilidade logística para realização, tomando o cuidado de promover, no mínimo, uma edição por ano no município;
- VII - planejar a realização de CFBC sempre que atender aos requisitos e quando necessário;
- VIII - promover a disciplina e encaminhar a aplicação do regulamento disciplinar;
- IX - coordenar o apoio logístico para manutenção do serviço comunitário, como uniformes, materiais de consumo, equipamentos de proteção e instalações físicas;
- X - promover a avaliação dos candidatos ao ingresso no serviço comunitário na Corporação;
- XI - elaborar a escala mensal de serviço comunitário, de acordo com o padrão de turno mínimo estabelecido, até o 25 o dia do mês em curso, para o mês subsequente, ajustando as datas quando o BC solicitar a alteração, observando que, enquanto o BC não cumprir a quantidade mínima de serviços semestrais, a escala deverá ser remarcada, não cancelada ou transferida sem data;
- XII - elaborar escala semestral de serviços, sempre que possível, para organizar as demandas e disponibilidades dos bombeiros comunitários, com no mínimo 120 (cento e vinte) horas de prestação de serviço comunitário para cada bombeiro comunitário ativo;
- XIII - verificar, todo final de semestre, quem são os bombeiros comunitários que permanecem ativos, atualizando os dados e providenciando o recolhimento dos uniformes dos inativos;
- XIV - informar, tão logo seja possível, para a Coordenadoria de Programas Comunitários, todas as exclusões de BC do serviço comunitário, quando se der por razões disciplinares;
- XV - outros necessários à perfeita harmonia e manutenção dos bombeiros comunitários na Corporação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Observa-se portanto, uma série de atribuições de competência do gestor de programas comunitários no tocante ao programa de bombeiro comunitário. Todavia, existem outras

inúmeras atribuições de competência dos gestores, com relação aos outros programas comunitários denominados programas afins, e que, devem ser administrados e conduzidos pelo bombeiro militar designado para a função. Os programas afins estão dispostos no Art. 49 do Regulamento Geral de Serviço Comunitário e são aqueles realizados pelo CBMSC que incentivam a cultura de prevenção a sinistros, bem como contribua para uma sociedade mais resiliente às adversidades decorrentes de catástrofes e emergências que impactam na segurança pública. São exemplos de programas afins ao bombeiro comunitário o programa bombeiro mirim, bombeiro da melhor idade, projeto golfinho, entre outros. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

2.6 PROGRAMAS SOCIAIS INSTITUCIONALIZADOS NO CBMSC

O CBMSC conta com uma série de projetos e programas sociais na corporação, o que dificulta por vezes, diferenciar os termos projeto e programa. Vargas (2011) explica que o projeto se destina a atingir um objetivo claro e definido, sendo conduzido por pessoas dentro de parâmetros predefinidos de tempo, custo, recursos envolvidos e qualidade. As organizações dificilmente conseguem desenvolver projetos isolados, e investem seus esforços normalmente no desenvolvimento de um conjunto de projetos, o qual se denomina programa. Conforme Nocêra (2009), um programa é um grupo de projetos, o qual é gerenciado e coordenado de uma forma centralizada, tendo como finalidade o cumprimento dos objetivos proposto pela organização. Os programas tem como objetivo precípua, integrar os projetos que tenham similaridade ou formas similares de produção, de forma a melhorar o processo de controle. Esses programas ou projetos também podem ser agrupados para facilitar o gerenciamento eficaz dos trabalhos, bem como facilitar o atendimento dos objetivos propostos. Esse agrupamento é denominado de Portfólio (VARGAS, 2009).

Diante das definições acima, é possível dizer que as organizações estão cada vez mais investindo em projetos, programas e portfólios como ferramentas para alcançar seus os objetivos. No CBMSC, observa-se que o Plano Estratégico (2018-2030), está alinhado com essa temática, quando estabelece diretrizes e ações referentes aos projetos e programas sociais da instituição.

Devido à quantidade de programas comunitários mantidos pela instituição, estes foram divididos em três categorias: programas comunitários de serviços auxiliares, programas

comunitários de inclusão social e programas comunitários de prevenção de acidentes (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019). Os quais serão demonstrados no quadro abaixo:

Quadro 2 – Relação dos Programas institucionalizados no CBMSC.

| GESTORES DE PROGRAMAS COMUNITÁRIOS | | |
|--|--|---|
| PROGRAMAS COMUNITÁRIOS DE SERVIÇOS AUXILIARES | PROGRAMAS COMUNITÁRIOS DE INCLUSÃO SOCIAL | PROGRAMAS COMUNITÁRIOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES |
| Programa Bombeiro Comunitário | Programa Bombeiro Melhor Idade | Programa Bombeiro Mirim |
| Programa Guarda-vidas civis | Programa Praia Acessível | Programa Bombeiro Juvenil |
| Programa Brigadista Particular | Programa Brigada Comunitária | Programa Golfinho |
| | Projeto Bombeiro Especial | Programa Jovem Guarda-vidas |
| | Projeto Cinoterapia | Projeto Surf-Salva |
| | | Projeto Bombeiro na Maternidade |
| | | Curso Básico de Atendimento à Emergências |
| | | Programa Operação Alerta Vermelho |

Fonte: Elaboração do autor, 2019.

Verifica-se portanto, que o CBMSC possui um considerável número de projetos e programas comunitários, o que faz com que os gestores desses programas ocupem um papel de bastante relevância na organização, necessitando estarem devidamente qualificados para o melhor desempenho de suas funções. Na sequência, far-se-á uma breve explanação de cada um desses programas sociais.

2.6.1 Programas Comunitários de Serviços Auxiliares

Nesta categoria, os serviços de atividades-fim do bombeiro são executadas por civis, sob a gerência do CBMSC. São considerados serviços auxiliares: o programa bombeiro comunitário, o programa guarda-vidas civil e o programa brigadista particular. No caso dos bombeiros comunitários e guarda-vidas civis, a relação formal entre o prestador do serviço e o

Corpo de Bombeiros Militar é de voluntariado, de acordo com a Lei Federal Nr 9.608/98 e a Lei Estadual Nr 17.202/17, e Lei nº 16.533/14, sem remuneração e/ou vínculo empregatício, obrigação trabalhista, previdenciária ou afim, independentemente do período e duração do serviço voluntário prestado. Este vínculo somente se efetiva com a celebração do termo de adesão, entre o prestador do serviço comunitário e o ente público (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Vale destacar que os brigadista particulares são indenizados pelo serviço prestado através de empresas privadas credenciadas junto ao CBMSC. Já os bombeiros comunitários e os Guarda-vidas civis, são indenizados com recursos do Estado, conforme legislação específica.

2.6.1.1 Programa Bombeiro Comunitário

O Bombeiro Comunitário, conforme o art. 2º da IG 10-03-BM, é “um cidadão voluntário, capacitado para atuar na prevenção de sinistros de incêndios e acidentes diversos, e ainda auxiliar o CBMSC, na coprodução do serviço público, formando na comunidade uma força organizada para reação em situações de emergência e calamidades públicas” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

O curso de formação de bombeiro comunitário é realizado em todas as organizações de bombeiro militar com unidade operacional, com uma carga horária total de 344 horas aula, sendo 104 horas aula de teoria e prática e 240 horas aula de estágio operacional, junto às guarnições de serviço. Um dos requisitos para a inclusão no curso de formação de bombeiro comunitário é a conclusão do Curso Básico de Atendimento à Emergências oferecido pela instituição com 40 horas aula. Para que uma OBM, dê início ao curso de formação de bombeiro comunitários, além de outros requisitos, deverá estar previsto no Plano Geral de Ensino do CBMSC e ter comprovadamente realizado pelo menos duas edições do curso básico de atendimento à emergências (CBAE) (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Atualmente os bombeiros comunitários, vêm ganhando espaço junto à organização, pois já estão autorizados a conduzir viaturas desde que preenchidos os requisitos necessários, amparados pela Portaria Nº 328/CBMSC, de 13 de junho de 2016.

Abaixo, demonstra-se o rol de funções desempenhadas pelos bombeiros comunitários em apoio ao CBMSC:

Art. 42 Na execução de atividades emergenciais, para proteção de sua integridade física e da exposição direta a riscos de competência dos bombeiros militares, o BC somente poderá atuar em apoio aos bombeiros profissionais, que possuem a missão constitucional e responsabilidade legal para a função.

Parágrafo Único. Os serviços comunitários que o BC pode e deve desenvolver, e que estarão especificados no termo de adesão, são os seguintes:

- I - operação e condução de viaturas;
- II - execução de atividades de defesa civil;
- III - apoio nas atividades de prevenção e combate a incêndios;
- IV - auxílio nas atividades de busca e salvamento de bens e pessoas;
- V - auxílio no atendimento pré-hospitalar;
- VI - auxílio nas atividades de resgate veicular;
- VII - apoio na central de operações (telefonia e radiocomunicação);
- VIII - auxílio em outras atividades operacionais emergenciais e atendimentos diversos;
- IX - auxílio nas prevenções em eventos públicos;
- X - execução do preparo das refeições da equipe de prontidão;
- XI - auxílio na realização de manutenção e assepsia de viaturas, equipamentos, bombas, e motores utilizados na atividade de prontidão, bem como das instalações físicas;
- XII - participação em cursos e treinamentos operacionais;
- XIII - participação em solenidades ou eventos diversos organizados pela OBM; e
- XIV - apoio como instrutor e/ou monitor nos programas afins ao programa bombeiro comunitário(CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2016).

Também lhes foi assegurado, os benefícios da Lei nº 17.202, de 19 de julho de 2017, regulamentada pelo Decreto nº 145, de 13 de julho de 2019, garantindo-lhes os mesmos benefícios concedidos aos Guardas-vidas Civis, como seguro de vida, seguro-saúde, auxílio-ressarcimento e pensão em caso de morte ou invalidez, além da possibilidade de ressarcimento pelo serviço voluntário.

O programa de bombeiro comunitário, é o mais consolidado no CBMSC, conforme dados fornecidos pela AISA, a primeira turma de bombeiros comunitários foi formada em 1996, e atualmente possui aproximadamente 20.725 pessoas formadas, e 3.493 pessoas em atividade no auxílio à corporação (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 1 - Formatura de bombeiros comunitários em São José (SC).



Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.1.2 Programa Guarda-vidas civil

Segundo Silva (2012), muitos trabalhos acadêmicos já escreveram sobre a origem do serviço de guarda-vidas em Santa Catarina. Contudo, esses relatos estão equivocados, quando mencionam que a origem do serviço de guarda-vidas deu-se com a ida de 12 homens para o estado do Rio de Janeiro para serem treinados. Segundo o autor, o serviço de salvamento aquático no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, teve origem com a proposta da criação da polícia de praia, onde o tenente Carlos Hugo Stockler de Souza, foi indicado para o estágio em busca da criação de uma Polícia de Praia no Corpo de Bombeiros Militar de São Paulo, cidade de Santos (SILVA, 2012).

Dessa forma, a cidade de Balneário Camboriú, por ser uma cidade com grande potencial turístico devido às suas belezas naturais, e o grande fluxo de pessoas na temporada de verão, viu-se a necessidade de instalação do serviço denominado de policiamento de praia. O qual foi implantado em 1962, com a instalação do primeiro Posto de Guarda-vidas e com a atuação de doze bombeiros militares (SILVA, 2012).

Posteriormente, em 1963 o serviço de policiamento de praia passou a ser denominado Serviço de Salvamento Marítimo, aumentando seu efetivo para 27 bombeiros militares. Oportuno também citar que no ano de 1973, foi aprovada a Lei nº 4.679, de 21 de dezembro

de 1971, a qual criou a Companhia de buscas e salvamento no então Corpo de Bombeiros da Polícia Militar (SOUZA, 2011).

Nos anos seguintes, outras cidades solicitaram o serviço de guarda-vidas e por consequência houve também o aumento de efetivo que chegou a ser superior a 150 homens em 1979.

Com o crescimento da atividade de prevenção e salvamento aquático, em 10 de fevereiro de 1983, foi aprovada a Lei no 6.217, que criou o Grupamento de Busca e Salvamento (GBS), que tinha o efetivo previsto de 319 bombeiros militares, cuja unidade tinha status de batalhão (SOUZA, 2011).

Segundo Maia (2014), o serviço voluntário executado por guarda-vidas civis, embora não se tenha registros claros, surgiu em 1997, em Florianópolis e depois no litoral centro norte do estado. Em Florianópolis foi formada uma turma de guarda-vidas civis que permaneceu prestando serviço voluntariamente, sem qualquer tipo de indenização ou remuneração. Na ocasião, foram formados 38 guarda-vidas civis na região centro norte do estado, os foram contratados pelas prefeituras. Essa situação de pagamento dos guarda-vidas civis por prefeituras municipais, perdurou até o advento da legislação que permitiu a indenização do serviço voluntário pelo Estado. Somente com o advento da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002, que previu a contratação do serviço de guarda-vidas civis pelo estado é que as prefeituras deixaram de contratar.

Embora com a legislação autorizando a contratação, somente na temporada de verão de 2003/2004, foi implementado em todo o litoral o novo modelo de gerenciamento do serviço temporário de salvamento aquático prestado pelos Guarda-vidas Civis, temporada na qual estes civis já eram ressarcidos (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

A legislação atual que rege o serviço de guarda-vidas é Lei nº 16.533, de 23 de dezembro de 2014, que “Dispõe sobre a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático no território do Estado e estabelece outras providências.” (SANTA CATARINA, 2014), regulamentada pelo Decreto nº 1.465, de 29 de janeiro de 2018, o qual fixa o valor atual do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte para execução do serviço voluntário de salvamento aquático (SANTA CATARINA, 2018).

Na alta temporada (2018/2019), o CBMSC, atuou com o monitoramento dos banhistas em 384 postos Guarda-vidas, com uso de dois helicópteros, duas aeronaves, 51 viaturas, 37

moto aquáticas, 24 lanchas e 37 quadriciclos colocados à disposição dos cidadãos nos locais com maior índice de banhistas (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Com o fim da alta temporada, o número de Guarda-vidas é reduzido, mas o serviço segue ativo nas praias do Estado até meados de abril. Alguns locais contam com o serviço de Guarda-vidas durante todo o ano e outros terão redução gradativa do serviço, com atendimento em finais de semana e feriados durante o ano. O litoral catarinense conta com mais de 560 km, sendo monitorado pelo CBMSC uma extensão de 326 km, o que corresponde a 58 % de todo litoral do Estado, estando presente em 35 cidades e 170 balneários, contando com 1.146 guarda-vidas civil por dia de serviço (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Assim, o CBMSC, tem hoje o Programa Guarda-vidas Civil fortemente consolidado não somente em todo o litoral catarinense, mas também em balneários diversos do interior do estado catarinense. Atualmente, o curso de formação de guarda-vidas civil possui uma carga horária de 90 horas aula, sendo necessária a recertificação anual com 20 horas aula.

Figura 2 - Guarda-vidas Civil na Praia Brava, Florianópolis-SC.



Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.1.3 Programa Brigadistas Particulares

A origem das Brigadas Particulares em Santa Catarina é motivada pela Lei Estadual nº 15.124, de 19 de janeiro de 2010, regulamentada pelo Decreto Estadual nº 3.465, de 19 de agosto de 2010, a qual fixa exigências mínimas de segurança para estabelecimentos ou

eventos de grande concentração pública e regula a atividade de brigadista particular¹ no Estado de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2010).

As empresas de formação de brigadistas particulares e as de prestação de serviços de brigadista só poderão funcionar no Estado de Santa Catarina se estiverem credenciadas pelo CBMSC. Já o brigadista, somente poderá exercer a função se possuir o certificado de formação, expedido pela empresa ou pelo CBMSC, o qual é responsável também por estabelecer todas as regras de formação e credenciamento para o exercício da função (SANTA CATARINA, 2010).

Todo o regimento e os critérios de segurança, referente às brigadas de incêndio, estão dispostos na Instrução Normativa nº 28/DAT/CBMSC (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2014).

O Curso de Formação de Bombeiros Comunitário (CFBC), garante a credencial de brigadista particular, pelo período de dois anos. No entanto, só não precisará prestar a prova após a validade do credenciamento, se estiver ativo no serviço comunitário (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Figura 3 - Brigadistas Particulares durante evento na cidade de São Bento do Sul.



Fonte: Marco Aurélio Silva, 2019.

1 Brigadista Particular: pessoa credenciada pelo CBMSC, responsável para prestar serviços de prevenção, combate a princípio de incêndios e salvamento, exclusivamente no local em que atua a Brigada de Incêndio, com dedicação exclusiva às atribuições inerentes à sua função, onde, dependendo do tipo de edificação ou ocupação, pode ser o próprio funcionário da empresa ou contratado – IN 28/CBMSC.

2.6.2 Programas Comunitários de Inclusão Social

Estes programas, são voltados a inclusão de pessoas de todos os segmentos da sociedade que, historicamente, se encontram em situação de exclusão ou vulnerabilidade social. No CBMSC, os programas de inclusão social, são: Programa Brigada Comunitária, Programa Bombeiro Melhor Idade, Programa Praia Acessível, Projeto Cinoterapia e Projeto Bombeiro Especial, a saber:

2.6.2.1 Programa Brigada Comunitária

O programa Brigada Comunitária, visa capacitar pessoas da própria comunidade na área de prevenção e intervenção nos casos de incêndios, acidentes domésticos ou outras emergências, através de cursos ministrados por profissionais e voluntários do Corpo de Bombeiros Militar (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

O CBMSC, atende a diversos incêndios em edificação por dia, sendo que boa parte desses sinistros ocorrem em comunidades socialmente vulnerável, geralmente provocando perda total das residências de baixa renda, causando grande impacto à comunidade.

O atendimento a essas ocorrências fica prejudicado, devido serem locais periféricos, em que o acesso é precário com vielas estreitas e aclives acentuados, sem hidrantes públicos, dificultando a ação dos bombeiros, aumentando o tempo resposta do socorro adequado. Muitas vezes, no caso de um sinistro nestas comunidades, as consequências poderiam ser minimizadas se houvesse pessoas capacitadas para providências oportunas no início do sinistro.

O Programa Brigada Comunitária visa exatamente preencher essa lacuna. Esses brigadistas, além de serem capacitados, também auxiliam o CBMSC e a defesa civil, na orientação aos moradores da comunidade com relação a percepção de risco de forma a aumentar a segurança do local. (SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DE SANTA CATARINA, 2019)

Figura 4 - Brigada Comunitária de Florianópolis, 2004



Fonte: CBMSC/AISA, 2019.

2.6.2.2 Programa Bombeiro Melhor Idade

Este programa tem por finalidade, promover a capacitação de idosos com idade a partir de 60 anos, com instruções de primeiros socorros, sistemas preventivos e combate a incêndio, percepção de riscos e outras dinâmicas importantes sobre como agir em situações de emergência, evitando ou minimizando acidentes domésticos. O Bombeiro da Melhor Idade busca alunos dispostos a otimizar a qualidade de vida e ainda prestar auxílio em situações de socorro (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

O programa existe em várias cidades do Estado e vem sendo difundido a cada ano. Muitos idosos depois de formados continuam frequentando os quartéis por adquirirem uma identificação com a organização.

Figura 5 - Bombeiro da Melhor Idade em Balneário Camboriú-SC



Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.2.3 Programa Praia Acessível

Desde 2013, o CBMSC desenvolve um projeto com o objetivo de contribuir para a segurança e acessibilidade de cadeirantes e deficientes físicos nas praias catarinenses. Diante da falta de oportunidades de acesso ao lazer em ambientes aquáticos das pessoas em situação de restrição locomotora, o programa denominado “praia acessível”, disponibiliza gratuitamente cadeiras adaptadas aos banhistas com mobilidade reduzida. O uso das cadeiras conta com a supervisão dos guarda-vidas civis e militares, que monitoram e protegem os visitantes durante o banho de mar. Atualmente, o CBMSC possui cerca de 35 cadeiras anfíbias disponíveis em aproximadamente 10 praias catarinenses.

Para facilitar a consulta das praias que fazem parte do projeto, o CBMSC oferece um aplicativo denominado Praia Segura, o qual está disponível gratuitamente para *smartphones* com sistema operacional *android*. A ferramenta também exibe a localização e ativação dos postos Guarda-Vidas, além das condições gerais do mar, ventos e praias com ocorrências de “água-viva” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Inicialmente, o projeto foi intitulado “Projeto Ação Mais”, que era coordenado pelo empresário Marcelo Raupp, da cidade de Criciúma-SC, o qual trouxe o projeto para Santa Catarina, tendo como referência um projeto semelhante desenvolvido no Rio de Janeiro, denominado “Praia para todos”. Através de parcerias entre prefeitura, CBMSC, e voluntários, deu-se início ao projeto, conforme matéria publicada no site da prefeitura de Balneário Rincão em 18/12/2013:

Colocar o mar ao alcance de quem lida diariamente com barreiras quase intransponíveis. Com esse objetivo, o grupo Ação Mais, em parceria com a prefeitura de Balneário Rincão, o 4º Batalhão de Bombeiro Militar e a Cruz Vermelha, desenvolverão na orla do município o projeto “Praia Acessível Balneário Rincão”, que permitirá que pessoas com dificuldade de mobilidade tenham acesso ao mar. (MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO RINCÃO, 2013)

Após tratativas da coordenação do projeto com o 4º Batalhão de Bombeiro Militar sediado em Criciúma, foi acertada a operacionalização da ação social, dando início ao projeto em Balneário Rincão ainda na temporada 2013/2014.

Com a integração e apoio do CBMSC no projeto, a coordenação foi sendo absorvida pela corporação de forma natural, assumindo definitivamente mais uma missão institucional

de responsabilidade social. Ressalta-se que o programa foi se difundindo e atualmente é realizado em mais de 20 praias do litoral catarinense (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 6 - Uso da cadeira anfíbia, praia de Gravatá, Navegantes-SC.



Fonte: CBMSC, 2017.

2.6.2.4 Projeto Cinoterapia

Em atividades de busca e resgate ou como companhia, percebe-se que os animais domésticos têm ganhado cada vez mais espaço nos lares e na sociedade. O projeto Cinoterapia iniciou no oeste do estado catarinense, sendo uma abordagem terapêutica que tem como diferencial o uso de cães como coterapeutas no tratamento físico, psíquico e emocional de pessoas com necessidades especiais e enfermas. O cão serve como um agente facilitador para essas pessoas e ajuda a desenvolver suas independências, resgatar a autoestima e melhorar a qualidade de vida.

Os cães treinados e utilizados nas buscas e resgates pelo CBMSC, após deixarem de exercer essas funções em decorrência da idade, também estão sendo utilizados pela corporação em atividades de Terapia Assistida por cães, no qual, o cão acompanhado de seu tutor, realiza visitas a hospitais e entidades para auxílio no desenvolvimento físico e psicológico dos pacientes. A Cinoterapia é forma de terapia em que são utilizados cães como facilitadores do tratamento, servindo como estímulo para que as pessoas com necessidades especiais superem medos e dificuldades como socialização e locomoção (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2016).

Figura 7 - Ten Moura e o cão Johny na APAE de Maravilha-SC.



Fonte: CBMSC, 2016

2.6.2.5 Projeto Bombeiro Especial

Esse projeto, ainda é embrionário e começou a ser desenvolvido em na OBM de Gaspar em 2019, formando sua segunda turma. O curso é de 20 horas aula, e a ação é voltada para crianças e adolescentes com necessidades especiais, incluindo integrantes da Associação de Pais e Amigos do Autista (AMA) e outras instituições.

Durante o curso, são repassados conhecimentos básicos sobre o serviço dos bombeiros militares, formas de acionamento em caso de emergências, através do telefone 193 e instruções básicas de prevenção acidentes, afogamentos e primeiros socorros e simulados de abandono de local (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 8 - Curso de Bombeiro Especial, Gaspar – SC



Fonte: CBMSC, 2019

Os programas envolvendo a inclusão social, tem sido bastante difundido na instituição nos últimos anos. Essas ações são de fundamental importância tanto para as pessoas que participam dos programas, pois acabam conhecendo a instituição e sua forma de trabalho, quanto para a própria corporação e seus integrantes, por estarem contribuindo para a melhoria do desenvolvimento humano humano e social. Anualmente, centenas de pessoas são atendidas pelos programas de inclusão social no CBMSC, com a perspectiva de aumentar ainda mais nos próximos anos, pelos excelentes resultados que os programas proporcionam.

2.6.3 Programas Comunitários de Prevenção de Acidentes

Os cursos de capacitação da comunidade, visando a prevenção de acidente objetivam a formação de cultura preventiva e reativa frente às emergências. No CBMSC, é doutrina:

- I - disponibilizar cursos à comunidade ampliando o acesso a conhecimentos básicos nas áreas de prevenção de sinistros e proteção civil para ação em casos de emergência, em sinistros de incêndios e acidentes diversos, em que existam vítimas em situação de perigo, minimizando os efeitos danosos de primeiros atendimentos realizados por pessoas leigas;
- II - criar cultura prevencionista nas comunidades, propiciando mais segurança e melhoria na qualidade de vida e a redução de vulnerabilidades nessas localidades;
- III - promover o engajamento cidadão em prol do bem comum, através da coprodução do serviço público;
- IV - formar na comunidade força organizada de defesa civil, para atuação nas situações de emergência ou calamidades públicas durante os desastres; e
- V - proporcionar maior interação do Corpo de Bombeiros Militar com a comunidade (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

Observa-se portanto, as inúmeras atividades desenvolvidas com a comunidade no estado de Santa Catarina, onde o CBMSC, busca implementar novas formas de organização e congregar esforços através de parcerias com a comunidade, buscando maximizar os resultados no tocante à segurança das pessoas.

Dentre os programas comunitários relacionados à prevenção de acidentes destacam-se: Programa Bombeiro Mirim, Programa Bombeiro Juvenil, Programa Projeto Golfinho, Programa Jovem Guarda-vidas, Projeto Surf Salva, Projeto Bombeiro na maternidade, Curso Básico de Atendimento a Emergências (CBAE) e Operação Alerta Vermelho, os quais passaremos a discorrer:

2.6.3.1 Programa Bombeiro Mirim

O Programa Bombeiro Mirim é um programa de prevenção de acidentes do CBMSC, que tem como objetivo capacitar os estudantes o 6º ano do ensino fundamental escolas públicas e privadas de Santa Catarina, com objetivo de promover orientação vocacional, desenvolvimento da personalidade e valorização da cidadania e da autoestima de cada criança participante (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

O programa visa entre outras coisas, orientar as crianças para agirem de maneira preventiva em situações de risco de acidentes, contribuindo para uma sociedade mais segura, através do desenvolvimento de práticas suplementares ao processo educativo que promovem o exercício pleno da cidadania. Durante as aulas, as crianças utilizam materiais didáticos específicos que potencializam o processo de ensino e aprendizagem e são incentivados a praticarem a solidariedade, fortalecerem a disciplina individual e coletiva, respeito mútuo e ao meio ambiente, de forma a contribuírem para uma sociedade melhor.

Segundo Zeferino (2018, p. 13) no processo de fortalecimento institucional, o CBMSC passou a desenvolver o Projeto Bombeiro Mirim a partir de 2005, “cujos objetivos basilares estão ligados a promoção da orientação vocacional, desenvolvimento da personalidade, valorização da cidadania e inclusão de crianças e adolescentes no processo de formação nos temas que impulsionam uma sociedade mais segura”. Com o passar do tempo, o projeto foi aplicado em diversos municípios catarinenses, sendo desenvolvido e coordenado por bombeiros militares, visando uma política de educação para os futuros cidadãos (ZEFERINO, 2018)

O projeto “Bombeiro Mirim” já existe na corporação a mais de uma década, porém, sua operacionalização era executada em diversos modelos e formatos. Somente em 2018, depois de uma experiência na cidade de Chapecó-SC, é que surge uma proposta em âmbito estadual, em parceria com a rede de ensino municipal. “Então o modelo participativo, integrado, com a rede de ensino dos municípios se mostrou eficiente e capaz de multiplicar de forma geométrica nossa capilaridade junto as escolas, contribuindo na formação de uma sociedade mais segura, preparada e consciente de suas responsabilidades” (ZEFERINO, 2018 p. 43)

Assim, o Programa Bombeiro Mirim do CBMSC, foi padronizado em 2019, para ser implementado em todo território catarinense, promovendo a integração entre a corporação, a

família, a escola e a comunidade. O objetivo do programa é capacitar estudantes do 4º ano do ensino fundamental, para agirem de maneira preventiva em situações de riscos de acidentes e contribuir para uma sociedade mais segura.

Figura 9 - Curso de Bombeiro Mirim em São Bento do Sul



Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.3.2 Programa Bombeiro Juvenil

O programa visa capacitar jovens da sociedade entre 15 e 18 anos, tendo por objetivos promover uma cultura prevencionista, valorizar a cidadania e inclusão social de jovens, tornando-os aptos a atuarem nas primeiras respostas em princípios de incêndios e primeiros socorros. Além disso, o programa fortalece os vínculos desses jovens com a instituição bombeiro militar.

Figura 10 - Formatura de Bombeiros Juvenis em Barra Velha-SC



Fonte: CBMSC, 2019

2.6.3.3 Programa Projeto Golfinho

Santa Catarina, é um estado com grande concentração de turistas durante o verão, principalmente no período de férias escolares. Esse aumento populacional nas praias, rios, cachoeiras e piscinas cresce significativamente nesses meses. Com o intuito de reduzir e até mesmo acabar com as tristes estatísticas inerentes aos óbitos por afogamento foi criado em 1998 pelo CBMSC, em parceria com a Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), o Projeto Golfinho (ALVES, et al, 1999).

Segundo dados da Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático (SOBRASA), boletim 2019, o afogamento é a segunda causa de óbito em vítimas de 1 a 4 anos de idade e terceira causa de 5 a 14 anos (CBMSC, 2019).

Diante desta estatística, e com o propósito de reduzir esse número, é que o CBMSC criou o Projeto Golfinho, um programa de conscientização e prevenção sobre os perigos dos ambientes aquáticos, cidadania e meio ambiente, para o público infanto-juvenil entre 9 e 13 anos de idade (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

O projeto que inicialmente era na região litorânea, em 2017, foi estendido para o interior do Estado, sendo inicialmente formandas 150 crianças nas cidades de Itá e Chapecó. Já no ano seguinte, aderiram ao programa os município de São Miguel do Oeste, Mondaí e Itapiranga, capacitando 380 crianças no oeste catarinense.

Nos anos de 2018 e 2019, a Coordenadoria de programas comunitários, promoveu Cursos de Instrutor do Projeto Golfinho para os Batalhões do interior do Estado, o que antes limitava-se somente ao litoral. O curso habilita os instrutores, Guarda-vidas Militares, Guarda-vidas Civis e Bombeiros Comunitários a trabalharem com as crianças de forma coordenada, com os objetivos do programa. O programa utiliza de uma metodologia que consiste, basicamente, em oficinas específicas ministradas com o auxílio de um “kit pedagógico” desenvolvido especialmente para o projeto, que conta com brincadeiras e jogos educativos. Na temporada (2018-2019), foram capacitadas 6.222 crianças em todo o estado catarinense, já na temporada (2019-2020), a meta do CBMSC é capacitar 10 mil crianças em todo o estado catarinense (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 11 – Programa Projeto Golfinho realizado em Itapoá, 2019



Fonte: CBMSC, 2019

2.6.3.4 Programa Jovem Guarda-vidas

O Jovem Guarda-Vidas é um programa desenvolvido pelo CBMSC, para jovens entre 14 e 17 anos, com o objetivo de desenvolver aspectos de prevenção e conscientização sobre os perigos do ambiente aquático, a cidadania e meio ambiente. Segundo a SOBRASA, ano base 2017, o afogamento é a 4ª maior causa de morte de jovens entre 15 e 19 anos (SOCIEDADE BRASILEIRA DE SALVAMENTO AQUÁTICO, 2019).

O principal objetivo do curso de formação Jovem Guarda-vidas, é disseminar a doutrina de salvamento aquático do Corpo de Bombeiros Militar entre crianças e adolescentes, para que adotem atitudes mais seguras e que sirvam como propagadores destas noções de segurança entre seus familiares e amigos.

Oportuno também salientar que o projeto também se propõe a ensinar os alunos a se desvencilharem de situações de risco em meio aquático, por meio de atividades práticas de natação e técnicas básicas de salvamento aquático (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 14 - Projeto Jovem Guarda-Vidas – Balneário Camboriú, 2017



Fonte: CBMSC, 2017.

2.6.3.5 Projeto Surf Salva

Este projeto é realizado especialmente nas praias com formação de ondas, frequentadas por surfistas. Os surfistas, por frequentarem praias geralmente onde há mais movimentação marítima, em busca das melhores ondas, por vezes, os surfistas acabam se deparando com pessoas em situação de risco e de afogamentos, como são pessoas de extrema habilidade no mar e sempre estarão acompanhados de uma prancha, podem auxiliar os guarda-vidas civis e militares no salvamento de pessoas em situação de perigo. Além de técnicas de resgate com prancha, os surfistas também recebem instruções de técnicas de reanimação cardiorrespiratória (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

O projeto teve início em 2018, nas praias de Florianópolis, em parceria com a SOBRASA. O projeto tem a duração de apenas um dia, onde os Guarda-vidas divulgam com antecedência para os surfistas da praia, o dia, local e horário das instruções e preparam os surfistas para atuarem como socorristas em caso de vítimas de afogamento.

Figura 13 – Projeto Surf Salva- praia da Joaquina – Florianópolis, 2018



Fonte: CBMSC, 2018.

2.6.3.6 Projeto Bombeiro na maternidade

O Projeto Bombeiro na Maternidade, teve início no ano de 2019, na cidade de Mafra-SC, devido aos inúmeros chamados de emergência para atendimentos com Obstrução de Vias Aéreas por Corpo Estranho (OVACE), envolvendo recém nascidos. O projeto foi iniciado com um ciclo de palestras, reunindo mães de recém nascidos e gestantes em uma maternidade no município de Mafra-SC. Durante o encontro, foram repassadas orientações sobre como evitar engasgamentos e como agir caso estes ocorram, além de outros temas para evitar acidentes domésticos com os pequenos.

No CBMSC, diversos acionamentos por obstrução de vias aéreas são resolvidos via telefone 193, no qual o atendente (bombeiro militar), repassa as orientações e os procedimentos necessários para a própria mãe ou pai, proceder com o filho enquanto aguardam a chegada da ambulância da corporação. O projeto, embora recente, está sendo difundido com o objetivo de capacitação as mães para que nenhuma vida seja perdida por desconhecimento de um procedimento simples, mas que faz toda a diferença (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 14 - Folder Bombeiro na maternidade

OVAGE

Obstrução de Vias Aéreas por Corpo Estranho

Se estiver **amamentando** seu bebê ou se ele já estiver deitado, e perceber que ele **não responde** a estímulos, **NÃO RESPIRA**, está com a **pele avermelhada ou arroxeada**, faça uma inspeção **visual na boca**, verificando a existência de **possível objeto**. **Não introduza o dedo na boca do bebê, exceto se for pinçar algum objeto.**

Mantenha a calma!
Ligue para a emergência (193) ou peça para que alguém ligue! Ouça atentamente as instruções!

Apoie o **bebê** com o **abdômen** sobre seu antebraço, colocando os dedos em forma de **"V"** na **face**, permitindo que as **vias aéreas** permaneçam **abertas** e execute **cinco** tapotagens na região das **escápulas**.

Após este procedimento, **apole** a criança no **braço inverso**, desta vez **deixe a de barriga para cima**, e execute **cinco compressões torácicas**, utilizando **dois dedos no centro do tórax**, na linha dos mamilos. Nesta troca verifique as **vias aéreas** em busca de líquido ou sólido que **possa ser retirado**.

Repita o procedimento até a chegada da ambulância ou até ocorrer a **desobstrução das vias aéreas**. **Pare a manobra após ouvir gemido ou choro** e verificar que o **alimento ou objeto foi expelido**, ou seja, o **bebê retomou a respiração**. Diante desses casos **sempre procure um médico para avaliação**.

Posições de AMAMENTAÇÃO

Este ser tão **especial** e **dependente** ainda está **frágil** em relação as suas **defesas**. Mantenha em **dia as vacinas** e **consultas pediátricas** rotineiras ou em casos especiais. Informe-se do **correto** cuidado com a **cura total da cicatriz umbilical** e a **forma correta de higienização** do bebê, **período máximo de troca de fraldas**, e demais detalhes. A **amamentação** irá contribuir **muuuu** para que estas defesas sejam criadas, o simples movimento de sucção permite um maior desenvolvimento da atividade respiratória, da formação dos músculos da face e dos dentes, além dos inúmeros **benefícios do leite materno** para a saúde da criança, bem como o desenvolvimento afetivo. O **principal** cuidado durante a **amamentação** e após este ato é quanto a **posição** do bebê, existem **três posições mais indicadas** para este momento:



Posição cavaleira: de frente um para o outro, com uma das mãos apoiando a parte posterior da criança. Ideal para bebês sonolentos.



Posição tradicional: o bebê fica apoiado no antebraço da mãe com a mão ao longo das costas dela, este apoio entre a barriga da mãe e do bebê evita que acumule-se ar na barriga da criança.



Posição invertida: coloca a criança apoiada ao lado da mãe, e diferente da posição tradicional, o braço vem ao longo da coluna e termina com a mão apoiando a cabeça da criança. Esta posição é interessante para modificar a "pega" no seio, evitando dores.

Em todas as posições recomenda-se que a mãe permaneça sentada. Após amamentar-se a criança deverá ficar de 15 a 30 minutos em posição semi-sentada ou vertical, para que ocorra o início da digestão.

Realizada a amamentação e respeitado o período de descanso, a criança deve ser colocada deitada de barriga para cima, com uma leve elevação, podendo por exemplo ter a cabeceira da cama levemente elevada, favorecendo inclusive a digestão.

Não deixe próximo almofadas, brinquedos e outros objetos que possam causar asfixia, tanto na cama quanto em toda casa.

Cuidados com o seu Bebê

Com o desenvolvimento e início da locomoção vem a curiosidade de reconhecer **todo** o ambiente..

Tenha cuidado com **escadas** com livre acesso, **tomadas próximas ao piso** devem ser devidamente **protegidas**, bem como **não deixar ao alcance objetos** que possam ser colocados nestes orifícios.

Todos os **brinquedos** devem ser **normalizados**, isto garante que nenhuma **peça** venha a se **soltar** e permitir ser **engolida**.

Os **animais** em contato com a **criança** devem ser **higienizados** e ter em dia **vacinas** e demais **cuidados**. Atentar-se a **animais de maior porte**, estes podem **involuntariamente** causar **quedas** nos bebês ou apresentar algum **comportamento imprevisível**.

Cuidado com **piscinas**, **baldes**, **janelas** e **parapeitos** muito baixos.

Esteja sempre atento! Seu bebê precisa de **atenção**, um momento de **distração** e um acidente **pode acontecer**.

Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.3.7 Curso Básico de Atendimento a Emergências (CBAE)

O Curso Básico de Atendimento à Emergências (CBAE), é um curso de 40 horas aula, que tem o objetivo de capacitar os cidadãos da comunidade com noções de primeiros socorros, noções de extinção de incêndios, sistemas preventivos contra incêndios, noções de percepção e gestão de riscos e atuação inicial em acidentes, com objetivo de compor na comunidade uma força organizada de defesa civil, para atuação nas situações de emergência ou calamidades públicas durante os desastres (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018).

O CBAE, se destina à formação do Agente Comunitário de Proteção Civil e Brigadista Voluntário, capacitando-os para atuação em casos de emergências, sendo também um dos requisitos para se candidatar ao ingresso no Curso de Formação de Bombeiros Comunitários.

Figura 15 - Formatura do CBAE na cidade de Timbó-SC



Fonte: CBMSC, 2019.

2.6.3.8 Operação Alerta Vermelho

A Operação Alerta Vermelho consiste na realização de visitas de orientação dos bombeiros militares e comunitários em edificações do tipo residencial unifamiliar, escolas e empresas a fim de realizar uma análise da segurança destas edificações, de modo a verificar o grau de prevenção existente nessas edificações. Esse programa é institucional e ocorre sempre na semana do dia 02 de julho de cada ano, devido ser o dia Nacional do Bombeiro. Nesta semana, o Comando Geral da Corporação expede uma Ordem de Operações que regula a Semana de Prevenção e Alerta Vermelho em todo o estado catarinense. Observa-se principalmente, instalações de gás liquefeito de petróleo (GLP), as condições da parte elétrica das edificações e orientações com respeito à segurança contra incêndios, relativos a uso de fogões, aquecedores, lareiras, entre outros, de forma a intensificar a percepção de riscos da população.

Na semana do Alerta Vermelho, as campanhas são intensificadas pelos mais variados meios de comunicação, além de distribuição de material educativo e palestras em escolas (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2019).

Figura 18 - Alerta Vermelho na cidade de Curitiba, 2019



Fonte: CBMSC, 2019.

Diante do exposto, constata-se que o CBMSC trabalha efetivamente em parceria com a comunidade no desenvolvimento de projetos sociais, e que é uma demanda crescente, necessitando de profissionais capacitados e competentes para o desempenho dessas ações.

Os programas sociais desenvolvidos pela instituição (CBMSC), estão intimamente ligados à política de gestão de pessoas, isso exige do gestor um desenvolvimento de competências para administrar esse processo. Na sequência, dar-se-á enfoque aos conceitos e concepções da gestão por competências.

2.7 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

As organizações estão cada vez mais preocupadas com seus colaboradores, tanto na infraestrutura como nas condições de trabalho oferecidas. Isso tudo, visando possibilitar um melhor desenvolvimento de suas funções, pois o sucesso ou fracasso de uma organização depende das pessoas que a constituem.

No CBMSC, o serviço prestado pelos bombeiros comunitários e pelos guarda-vidas civis é regido pela Lei 9.608/1998, também chamada de “Lei do Voluntariado” (BRASIL, 1998). Ou seja, as pessoas exercem as funções voluntárias, sem receber qualquer remuneração ou garantia trabalhista. Para Domeneghetti (2002), voluntário é a pessoa preocupada com justiça social, e que tem no coração o dom do amor, da solidariedade, da caridade e de servir, cumprindo o papel de cidadão consciente.

Na mesma linha, Santos ensina que: “Diferentemente do trabalho remunerado, a maior característica de qualquer ação voluntária reside no fato de as pessoas doarem algo de si por vontade e motivação próprias” (SANTOS, 2007, p.22). Ainda assevera, a autora que existe uma considerável diferença entre as organizações privadas e sem fins lucrativos, com relação a base do serviço voluntário.

Entre organizações sem finalidade lucrativa e a iniciativa privada, as bases que formam um trabalho voluntário são diferentes. As motivações e as formas de gerenciamento também diferem em forma e conteúdo, mas ambos estão em busca de mudanças efetivas para realidades críticas existentes. Segundo orientações do curso de Gerenciamento de Voluntários, oferecido pelo Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP), para gerenciar voluntários é preciso haver uma combinação acertada entre habilidades interpessoais necessárias para motivar e reter uma força de trabalho não remunerada, visão gerencial e noções sobre gestão de recursos humanos. O gerenciamento de voluntários nada mais é do que a gestão de pessoas aplicada à causa do voluntariado (SANTOS, 2007 p. 23)

Observa-se que a autora, faz menção ao gerenciamento dos voluntários e a necessidade de que esta pessoa seja detentora de habilidades técnicas mas, principalmente interpessoais, para manter o equilíbrio e a motivação das pessoas para o trabalho.

Neste contexto, assevera Domeneghetti (2001, p. 81):

Em termos de gestão do trabalho voluntário, não adianta contar somente com gestores capacitados, altamente técnicos, que se reservem somente ao ato de administrar, nem com diretorias deslumbradas e românticas, que administram com o coração. Os gestores têm de administrar as diferentes visões de seus voluntários, buscando equilíbrio em sua atuação.

A partir dessa visão, observa-se que a gestão dos programas comunitários no CBMSC, além de uma gestão macro pela coordenaria estadual e regional nos batalhões, é fundamental uma coordenação local. Neste nível, o projeto vai se articular com a população beneficiária que são os atores importantes para o desenvolvimento do programa, pois nenhum programa ou projeto prospera sem o apoio e a adesão do público local. Para isso, o gestor local deve estar atento e realizar uma leitura da realidade social e das potencialidades da população envolvida.

Destarte, existe uma complexidade em gerenciar pessoas, exige do gestor o constante desenvolvimento de competências para manter a motivação dessas pessoas. O CBMSC almeja a excelência na prestação de todos os seus serviços e, para isso, é imprescindível que os militares sejam devidamente qualificados para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades inerentes à função de gestores de programas sociais.

Conforme Santos (2001), com o advento da Administração Científica, no início do século XX, as empresas buscavam capacitar seus colaboradores como o propósito de

desenvolver habilidades necessárias no exercício de certas funções, com enfoque em aspectos operacionais. Nesse olhar, a competência era entendida como um conjunto de conhecimentos e habilidades de uma pessoa a exercer determinada função. Essa definição foi sendo alterada com o passar dos anos, devido à crescente complexidade apresentada nas relações de trabalho. As organizações passaram a enxergar que não poderiam ser considerados somente conhecimentos e habilidades, mas também os aspectos sociais e atitudinais por parte de seus empregados. Dessa forma, entendeu-se que as pessoas não são competentes apenas do ponto de vista cognitivo, mas também no que se refere aos aspectos emocionais.

A gestão do desempenho por competências enfoca essencialmente o desenvolvimento, o que as pessoas serão capazes de fazer no futuro. O pensamento estratégico e a proatividade são inerentes a essa gestão. Atualmente, a gestão de competências é um importante conceito a ser compreendido na Gestão de Recursos Humanos (GRH), implicando maior integração entre estratégia, sistema de trabalho e cultura organizacional, ao lado de maior conhecimento das potencialidades das pessoas e de seu desenvolvimento (SANTOS, 2001, p. 25)

É reconhecida a força da cultura organizacional no meio militar, o que reflete nas diretrizes adotadas pelos cursos de formação, desenhadas para definir e praticar claramente quais são as competências exigidas para determinadas funções. Contudo, diante de um crescimento contínuo, novas demandas são implementadas e por consequência, novas competências passam a ser exigidas dos militares, num ritmo mais acelerado que os cursos formais de capacitação ou atualização são capazes de oferecer.

Segundo Fleury e Fleury (2001, p. 184), nos últimos anos, tem se acentuado a discussão do tema competência, tanto na comunidade acadêmica, quanto nas práticas organizacionais.

O debate sobre competências, conforme Mirabile, (1997, apud FLEURY E FLEURY, 2001), teve início em 1973, após McClelland publicar o *paper Testing for Competence rather than Intelligence*, iniciando um debate sobre competência entre os psicólogos e os administradores nos Estados Unidos. A competência, segundo Mirabile, diferenciava as aptidões do indivíduo, ou seja, o talento natural e o talento particular da pessoa, sendo que o primeiro, refere-se às habilidades e pode ser aprimorado, enquanto que o segundo refere-se à prática e conhecimentos do que as pessoas precisam desenvolver para desempenhar uma tarefa.

No Brasil, a administração pública brasileira passou por um processo de transformação, que teve como marco a Reforma do Aparelho do Estado em 1995, o qual propôs a substituição do modelo burocrático pelo gerencial. Contudo, a implantação do

modelo gerencial na administração pública, estabelece a necessidade de um permanente processo de adaptação. Sendo que o papel da gestão de pessoas é estratégico neste processo de mudança organizacional (MARTINS E DA COSTA, 2013).

A gestão por competências, está vinculada diretamente a área de gestão de pessoas. Esta ferramenta vem para dar suporte e ganhos para a organização, na medida em que aproxima os objetivos organizacionais e profissionais (BITENCOURT, 2010).

A regulamentação da gestão por competências, encontra amparo no Decreto Federal nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2019)

“As discussões sobre aprendizagem dos indivíduos em organizações se enraízam mais fortemente na perspectiva cognitivista, enfatizando porém as mudanças comportamentais observáveis” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 192). Como as pessoas aprendem e desenvolvem as competências necessárias à organização e ao seu projeto profissional? (FLEURY; FLEURY, 2001)

Le Boterf (1995, Apud FLEURY E FLEURY, 2001), propõe o seguinte quadro sobre o processo de desenvolvimento de competências das pessoas nas organizações:

Quadro 3 - Competências das pessoas nas organizações

| Tipo | Função | Como Desenvolver |
|--------------------------------------|---|--|
| Conhecimento teórico. | Entendimento, interpretação. | Educação formal e continuada. |
| Conhecimento sobre os procedimentos. | Saber como proceder. | Educação formal e experiência profissional. |
| Conhecimento empírico. | Saber como fazer | Experiência profissional. |
| Conhecimento social. | Saber como comportar-se. | Experiência social e profissional. |
| Conhecimento cognitivo. | Saber como lidar com a informação, saber como aprender. | Educação formal e continuada, e experiência social e profissional. |

Fonte: Le Boterf (1995, apud FLEURY E FLEURY, 2001)

Analisando-se o quadro acima, nota-se que o desenvolvimento de competência das pessoas dentro de uma organização está diretamente ligado ao conhecimento das mais

variadas formas, dentre elas, o saber executar, base do conhecimento procedimental e empírico. Neste caso, a educação formal e a experiência profissional são parceiras no processo para que elas desenvolvam suas competências.

Dessa forma, observa-se um conjunto de situações de aprendizagem que podem favorecer o indivíduo, transformando conhecimento em competência, pois a realização da competência deverá não somente agregar valor ao indivíduo, mas também à organização. (FLEURY; FLEURY, 2001)

Nesta perspectiva, o conceito de competência é definido como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY E FLEURY, 2001, p . 188).

Corradini (2018), exemplifica que em organizações militares, a exemplo do CBMSC, nem sempre é possível vincular a competência ao profissional:

Devido ao fato do CBMSC ser uma instituição militar, baseada na hierarquia e disciplina, muitas vezes, torna-se inviável vincular a competência ao profissional, tendo em vista que algumas funções (aqui representando níveis de competência legal) são específicas de determinados cargos. Exemplificando: para comandar um Batalhão Bombeiro Militar, o posto/cargo requisitado é de Tenente-Coronel BM. Desta forma, por mais competente que seja um Soldado BM, este não poderá comandar um Batalhão. Contudo, quando a situação permitir, é plenamente possível utilizar-se da vinculação da competência ao profissional e não ao cargo que ocupa, por exemplo, quando um Soldado BM é designado para realizar a gestão de um curso de bombeiros comunitários (CORRADINI, 2018 p. 41)

Para a função de gestor local dos programas comunitários no CBMSC, não existe nenhuma normativa que determine qual o cargo exigido para assumir esta função. Podendo ser qualquer militar da OBM, desde que apresente o perfil desejado para a função. Mas nem sempre isso é possível de maneira imediata, é preciso estimular e desenvolver competências individuais e gerenciais para o resultado esperado. “Um dos motivos que promove o sucesso no desenvolvimento da gestão por competências, por ser uma abordagem com foco nas pessoas, é por se tratar de um processo que visa transformar comportamentos e atitudes, o que leva tempo e exige cuidado por parte da organização” (CORRADINI, 2018, p. 95).

Em síntese, é por meio dos processos de aprendizagem que a organização desenvolve as competências essenciais à realização de suas estratégias. A noção de gestão de pessoas e competências, trazida à baila pelos autores acima referenciados, nos faz compreender que, se por um lado ela traz benefícios e agrega valores à instituição, por outro, agrega valor também ao indivíduo, ou seja, os militares ao desenvolverem competências no que se refere aos

programas comunitários, estão também adquirindo valores sociais a si próprios e não somente ao sucesso da organização.

A aprendizagem através da educação formal e continuada é um dos caminhos para o desenvolvimento de competências, de forma a buscar um aprimoramento técnico-profissional dos gestores de programas comunitários, necessário para o alcance dos objetivos estratégicos da corporação.

3. METODOLOGIA

A partir da fundamentação construída no referencial teórico e contextualizada no decorrer do trabalho essa seção tem o propósito de verificar as necessidades de capacitação dos gestores de programas comunitários do CBMSC, diante do exercício das suas competências, para que se possa propor estratégias de capacitação uniformizando as ações da condução desses processos. Para tanto, optou-se em realizar uma pesquisa de campo em uma amostra intencional² para verificar qual é a realidade dos gestores de programas comunitários no CBMSC e então desenhar a proposta.

Na metodologia desta monografia, quanto à lógica de pesquisa, foi utilizado o método indutivo. Este método foi considerado o mais adequado para o tema proposto que é a identificação das competências e a capacitação dos gestores dos programas comunitários do CBMSC, pois examinará a realidade de uma amostra de gestores para então elevar as considerações para toda a população.

Para se chegar à conclusão do problema de pesquisa proposto optou-se, quanto à natureza dos dados, por uma abordagem qualitativa, buscando entender, descrever e explicar os programas sociais da corporação e também quantitativa quando da realização de uma pesquisa de campo para quantificar os dados e aplicar uma análise estatística através de indicadores numéricos e percentuais.

Considerando-se a necessidade de uma abordagem direta, utilizou-se como estratégia uma pesquisa bibliográfica, com base em materiais já publicados e registros disponíveis, sobre gestão de programas sociais, tais como livros, artigos científicos e trabalhos acadêmicos. Também utilizou-se de uma pesquisa documental, sendo analisados os materiais como Portarias internas do CBMSC, Instruções Gerais do CBMSC, Plano Estratégico CBMSC, legislações correlatas que fazem alusão ao assunto, e informações disponíveis em sites na Internet (SEVERINO, 2007).

Quanto aos objetivos o estudo classifica-se como exploratório, pois busca levantar informações e conhecimentos relativos ao tema, delimitando o assunto a ser trabalhado (SEVERINO, 2007). De acordo com Gil, a pesquisa exploratória têm como objetivo

2 Na amostragem por julgamento também chamada de intencional, os elementos escolhidos são aqueles julgados típicos da população que se quer pesquisar. O pesquisador usa critérios profissionais ao invés do acaso para selecionar os elementos da amostra (ZANELLA, 2013).

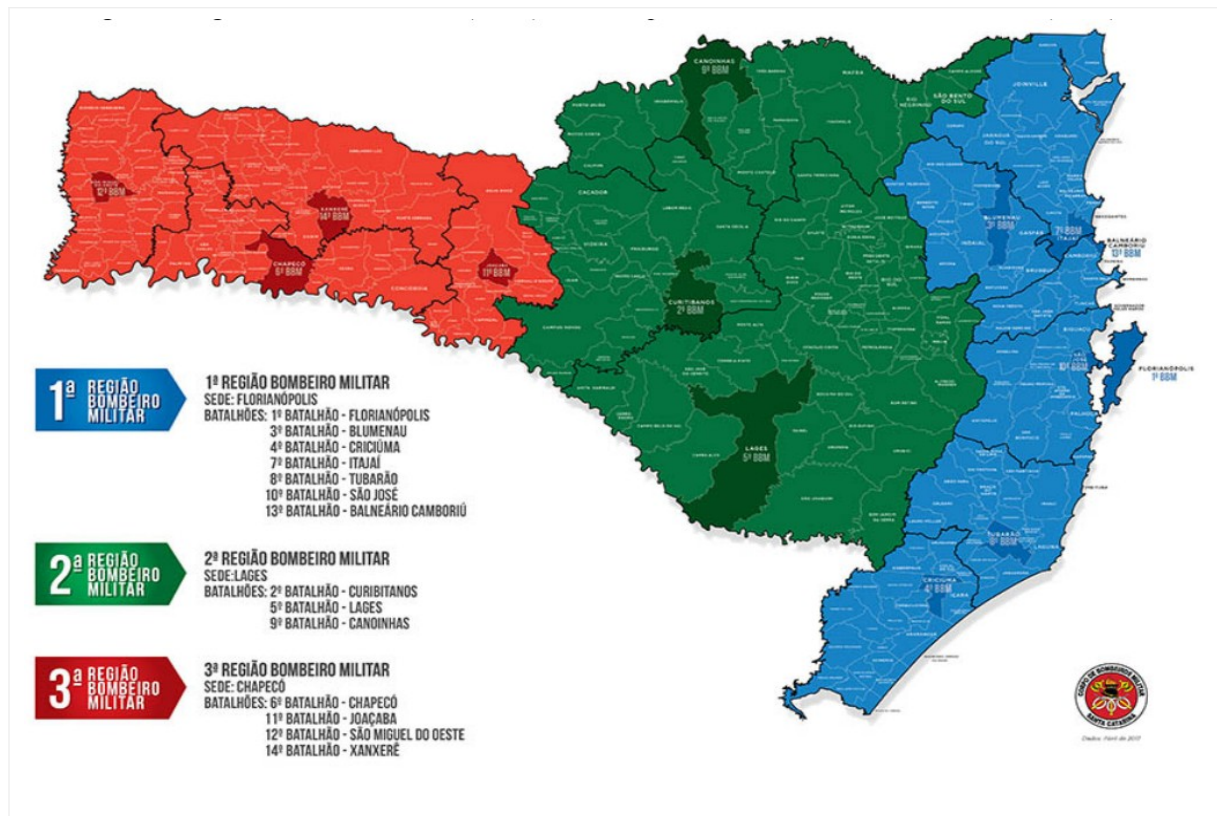
proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2018).

Também possui um caráter descritivo, que de acordo com Gil (2010), tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma das características mais significativas desse tipo de pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Para esta pesquisa foi utilizado o questionário como técnica de coleta de dados.

3.1 PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada com bombeiros militares, coordenadores de Programas Comunitários lotados em diversas cidades do Estado. Sendo oferecido o questionário para um Batalhão de Bombeiro Militar (BBM) de cada Região de Bombeiro Militar (RBM).

Figura 19 - Mapa das regiões militares do CBMSC



Fonte: CBMSC, 2017.

Na pesquisa foram utilizados o 8º BBM, com sede em Tubarão-SC, o 9º BBM com sede em Canoinhas-SC, e o 12º BBM, com sede em São Miguel do Oeste-SC. Foram selecionados os três batalhões, com o objetivo de obter uma análise das três regiões militares do Estado. Tendo em vista que as regiões escolhidas (extremo oeste, planalto norte e sul), apresentam características regionais diferenciadas, principalmente com relação à população e cultura local, no que se refere aos programas sociais.

A amostra foi de 21% do total de indivíduos, considerando as 138 cidades onde o CBMSC está presente, sendo entrevistados 29 bombeiros militares em diferentes cidades do Estado.

3.2 COLETA DE DADOS

Com o objetivo de angariar dados para a pesquisa, foi desenvolvido como instrumento um questionário, direcionado aos coordenadores de serviços comunitários com relação às funções desempenhadas pelos gestores de programas comunitários. Foi enviado um link do questionário, via internet, aos comandantes dos três batalhões, para acesso ao formulário disponível no Google®. Os comandantes por sua vez encaminharam aos gestores sob seus comandos, na área de sua circunscrição. O questionário pode ser visualizado no apêndice “A” deste trabalho.

Foram aceitas respostas no período de 20 a 25 de novembro de 2019, sendo que 29 pessoas responderam ao questionário, ou seja, apenas uma pessoa deixou de responder, considerando que Tubarão tem 9 municípios em sua circunscrição, Canoinhas tem 11, e São Miguel do Oeste tem 10, totalizando 30 cidades, sendo que o percentual de respostas foi de 96,6 % em relação ao total de gestores de programas comunitários nos três batalhões.

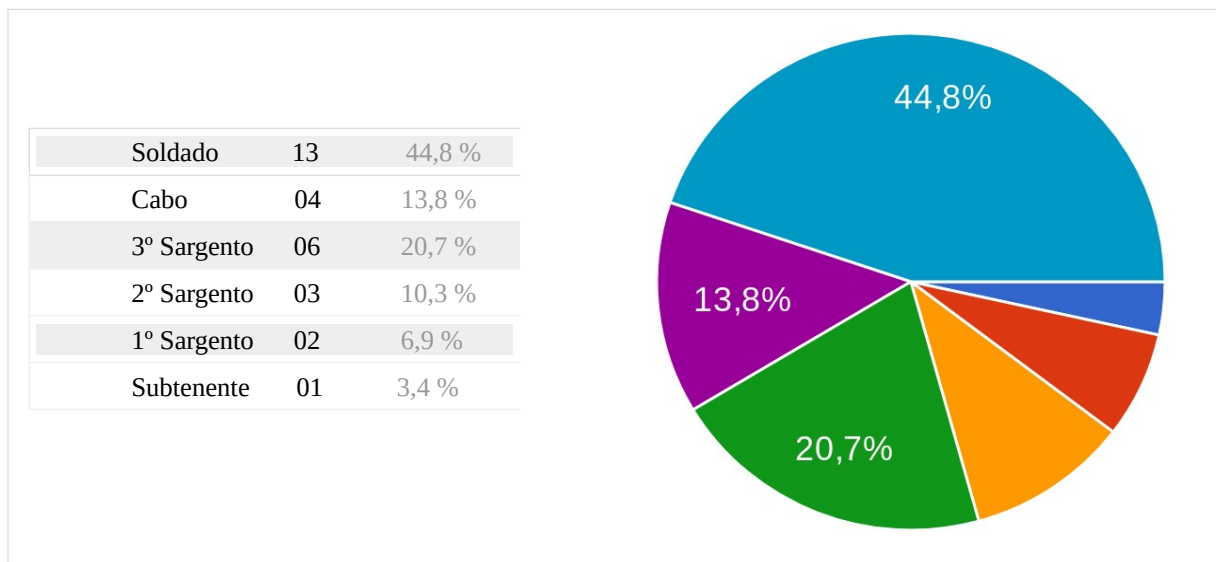
O referido instrumento de coleta de dados, contou com 11 questões, abertas e fechadas, as quais buscam identificar qual a graduação do militar que está na função, tempo de serviço, seus conhecimentos com relação aos programas comunitários, suas dificuldades e atribuições mais complexas e desafiadoras para a função, a fim de avaliar as possíveis lacunas existentes na estrutura atual com relação aos coordenadores dos programas comunitários no CBMSC, e alicerçar a proposta a ser apresentada para melhorias na gestão deste processo.

3.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir da compilação e tabulação dos dados, realizou-se uma análise qualitativa, com relação à gestão dos programas comunitários no CBMSC.

A primeira pergunta buscou identificar qual a graduação do coordenador de serviços comunitários. Observa-se que 44,8% dos entrevistados são Soldados, 20,7% são 3º Sargentos, 13,8 são Cabos, 10,3% são 2º Sargentos, 6,9 % são 1º Sargento e 3,4% são Subtenentes, conforme demonstrado no gráfico 1.

Gráfico 2 – Graduação dos Coordenadores do Serviço Comunitário

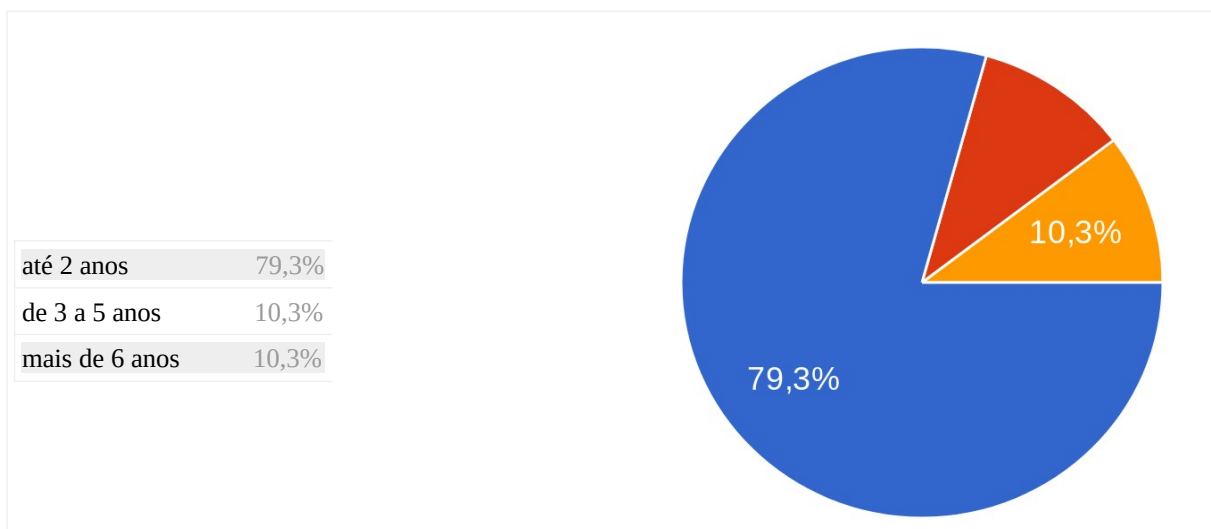


Fonte: Do autor, 2019.

Analisando-se o gráfico, observou-se que a grande maioria dos militares que ocupam a função de gestores de programas comunitários atualmente são soldados. Ou seja, não existe uma graduação ou posto específico para o desempenho da função.

A segunda pergunta foi com relação ao tempo de serviço na função, onde 79,3% dos entrevistados disseram que estão na função a menos de 2 anos, 10,3% estão entre 3 e 5 anos e 10,3% responderam que estão há mais de 6 anos na função, conforme gráfico 2.

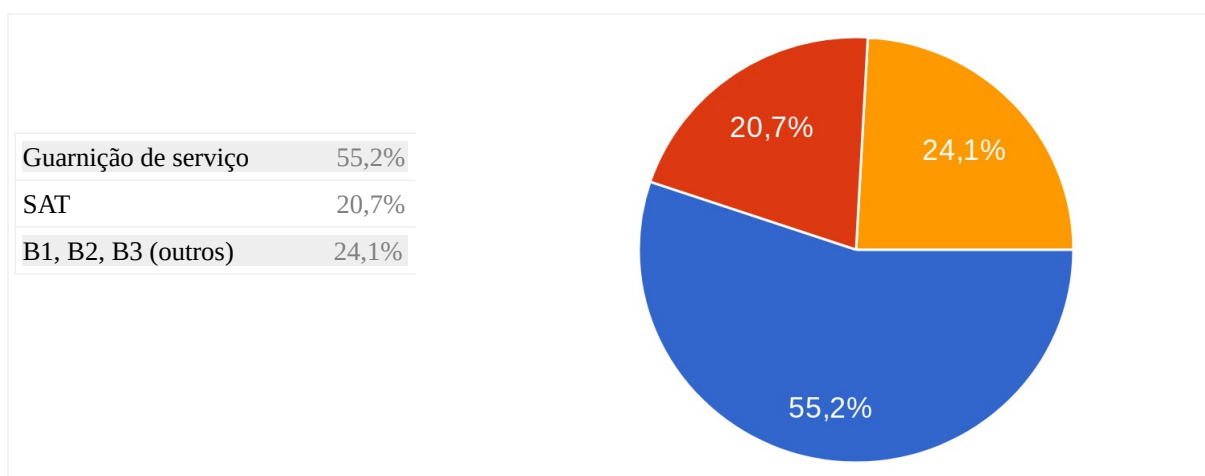
A segunda pergunta foi com relação ao tempo de serviço na função, onde 79,3% dos entrevistados disseram que estão na função a menos de 2 anos, 10,3% estão entre 3 e 5 anos e 10,3% responderam que estão há mais de 6 anos na função, conforme gráfico 2.

Gráfico 3 - Tempo de serviço na função

Fonte: Do autor, 2019.

De acordo com os resultados obtidos no gráfico 2, observou-se que a grande maioria dos militares que atualmente ocupam a função de coordenador do serviço comunitário, estão a menos de 2 anos na função. Constata-se então que existe uma rotatividade de militares, ou seja, os mais antigos vão repassando a função aos mais modernos.

A terceira e quarta questões tiveram como propósito saber se os militares exercem outras funções além da coordenação do serviço comunitário, sendo que 100% das respostas foram afirmativas. Destas respostas, 55% trabalham nas guarnições de serviço operacional, 20,7% exercem função na Seção de Atividades Técnicas (SAT) e 24,1% trabalham em outras seções (B-1, B2, B3...).

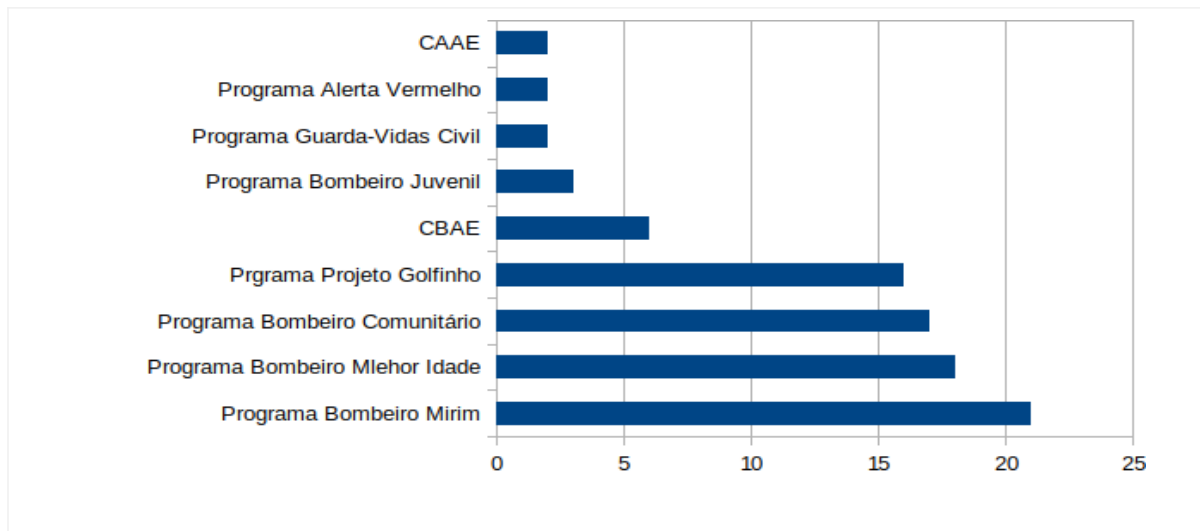
Gráfico 4 – Militares que exercem outras funções

Fonte: Do autor, 2019.

Da questão acima, infere-se que a função de coordenação do serviço comunitário é uma atividade que está sendo realizada de forma paralela ao serviço do militar, onde, pelo gráfico 3, nota-se que a maioria dos coordenadores estão na guarnição de serviço, ou seja, na escala 24 x 48, o que interrompe o acompanhamento dos programas durante as 48 horas de descanso.

A quinta questão solicitou aos entrevistados indicarem três projetos ou programas comunitários. Foram dadas 87 respostas, que fizeram menção a 9 programas comunitários, sendo que o Programa Bombeiro Mirim foi 21 vezes citado, Bombeiro da Melhor Idade 18 vezes, Bombeiro Comunitário 17 vezes, Projeto Golfinho 16 vezes, CBAE 6 vezes, Bombeiro Juvenil 3 vezes, Guarda-vidas civil, Alerta Vermelho, e CAAE foram citados 2 vezes cada.

Gráfico 5 - Programas Comunitários mais referenciados pelos entrevistados

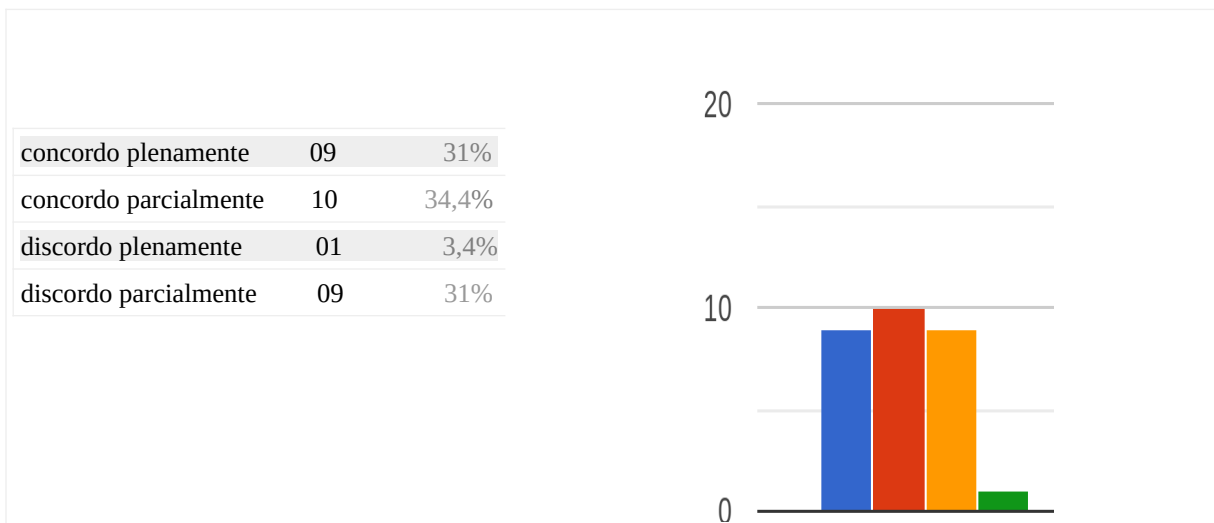


Fonte: Do autor, 2019.

Nota-se que os 4 programas mais citados pelos coordenadores foram: Programa Bombeiro Mirim, Bombeiro da Melhor Idade, Bombeiro Comunitários e Programa Projeto Golfinho.

A sexta questão buscou identificar se os gestores de programas comunitários se sentem adequadamente qualificados para gerenciar os projetos e programas comunitários em suas OBMs.

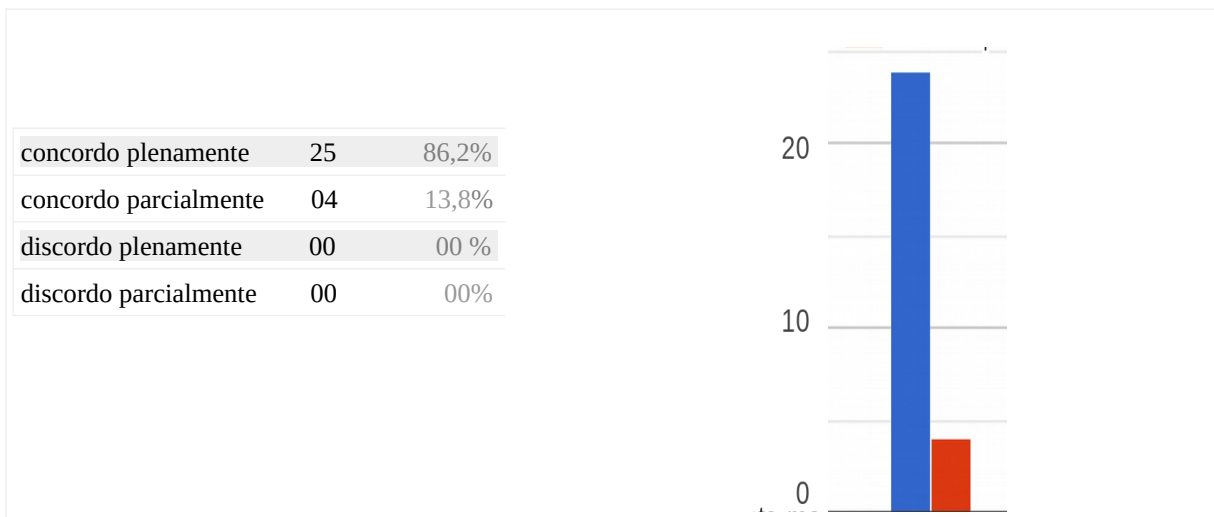
Como resposta, 34,4% dos entrevistados discordam total ou parcialmente e 65,4% responderam que concordam plenamente ou parcialmente, dizendo que se sentem qualificados para gerenciar os projetos e programas na OBM onde trabalham.

Gráfico 6 – Necessidade de qualificação dos coordenadores

Fonte: Do autor, 2019.

A sétima questão, teve o propósito de verificar a necessidade e a relevância de um manual de orientações específico para cada projeto/programas comunitários desenvolvidos pela corporação.

A esse respeito, 86,2% concordam plenamente e 13,8 % concordam parcialmente, não houve discordância nesse quesito.

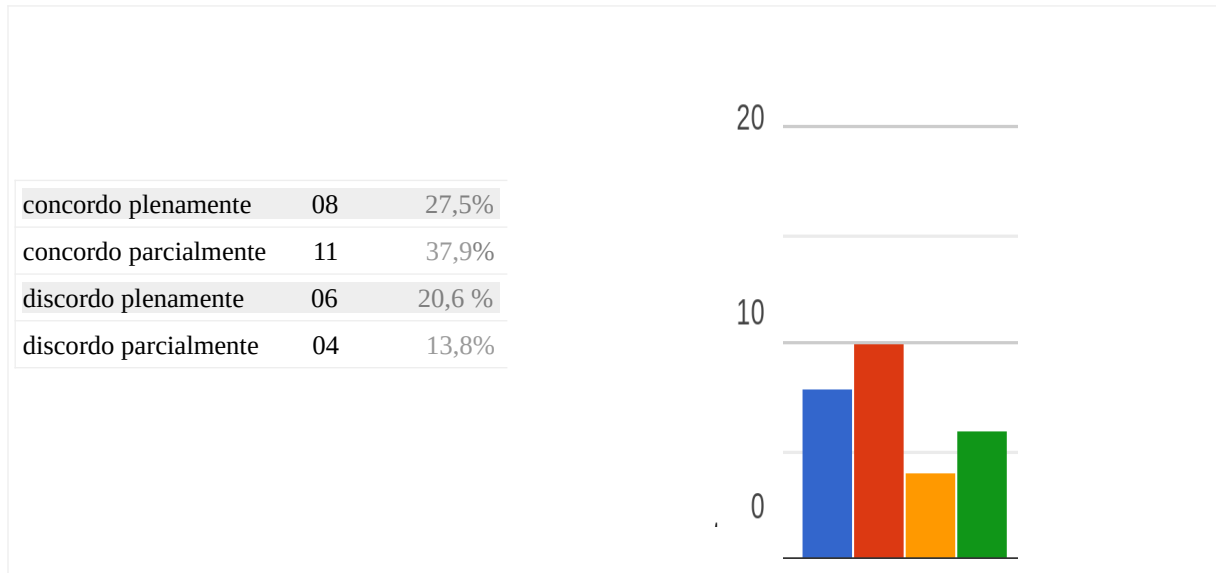
Gráfico 7 – Necessidade de Manual específico

Fonte: Do autor, 2019.

A oitava questão, fez referência ao ressarcimento dos Bombeiros Comunitários, indagando se tal instituto trouxe facilidades ao serviço da coordenação. As respostas coletadas

junto aos entrevistados está no gráfico 7, onde 34,3% discordam total ou parcialmente e 65,4% responderam que concordam plenamente ou parcialmente.

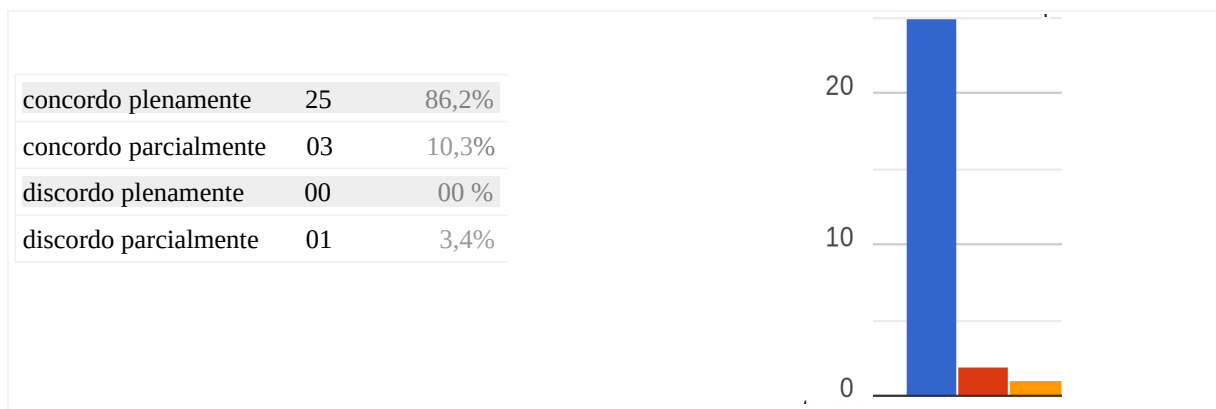
Gráfico 8 – Ressarcimento de Bombeiros Comunitários



Fonte: Do autor, 2019.

A nona questão, busca saber a importância de uma qualificação específica dos coordenadores/gestores de programas comunitários para uma padronização de ações na execução dos processos. Para essa pergunta, 3,4% respondeu que discorda parcialmente e 96,5% dos entrevistados responderam que concordam plenamente ou parcialmente.

Gráfico 9 – Qualificação Específica dos Gestores



Fonte: Do autor, 2019.

As respostas apresentadas no Gráfico 8, não deixam nenhuma dúvida quanto a importância de uma qualificação específica para os gestores de programas comunitários devido à demanda crescente de atribuições e a importância que os programas sociais agregam para o CBMSC.

A décima questão, elenca uma série de atribuições inerentes à função do coordenador de serviço comunitário, das quais foi solicitado que fossem elencadas as 5 mais desafiadoras e destas, a atribuição de notas de 1 a 5, sendo atribuída nota 1 para a mais complexa e nota 5 para a menos complexa.

Quadro 4 - Atribuições mais complexas para o coordenador

| NÚMERO DE RESPOSTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nota (1) mais complexa – Nota (5) menos complexa |
|---------------------|---|---|---|---|---|--|
| | 2 | 5 | 1 | 3 | | Responsabilidade pela comunicação institucional entre a corporação e os BBCC; |
| | | 3 | 5 | 3 | 4 | Manter cadastro atualizado e completo dos BBCC ativos e inativos da OBM; |
| | 7 | | 2 | 3 | 6 | Manter motivados e atuantes os BBCC; |
| | | 5 | | 3 | | Realizar o controle dos serviços prestados pelos BBCC; |
| | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | Controlar requisitos, avaliações e promoções; |
| | | 1 | | 3 | 2 | Realizar as edições de CBAE; |
| | 2 | 1 | 2 | 2 | | Planejar a realização de CFBC; |
| | 1 | 1 | 4 | | 2 | Promover a disciplina através do regulamento disciplinar; |
| | 3 | 1 | 3 | | 2 | Coordenar o apoio logístico, como uniformes, materiais de consumo, EPIs e instalações físicas; |
| | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | Promover a avaliação dos candidatos ao ingresso no serviço comunitário na Corporação; |
| | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | Promover a avaliação dos candidatos ao ingresso no serviço comunitário na Corporação; |
| 1 | 1 | 1 | | | Fechamento de horas semestrais dos serviços prestados pelos BBCC. | |

Fonte: Do autor, 2019.

Observa-se no quadro acima que parte da população entrevistada, não preencheu corretamente o questionário com as 5 atribuições mais desafiadoras, sendo que 8 pessoas preencheram com incorreções, totalizando 115 notas ao invés de 145. Contudo, isso não prejudica a pesquisa, pois conseguiu-se obter 79,3% das notas, o que nos permite fazer uma análise com segurança.

Os dados coletados, nos mostram que a atribuição considerada mais complexa para o coordenador de serviço comunitário é “**manter motivados e atuantes os bombeiros comunitários**” (grifo nosso).

Por fim, a última pergunta aos entrevistados foi com relação a sua resposta na questão 10, onde após indicar qual a situação mais desafiadora por ele considerada, lhe foi oportunizado dar uma sugestão para poder realizá-la de modo mais eficiente. Dos 29 entrevistados, 26 emitiram sugestões, ou seja, 89,6% dos entrevistados, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro 5 - Sugestões para melhoramento do serviço na coordenação dos BBCC

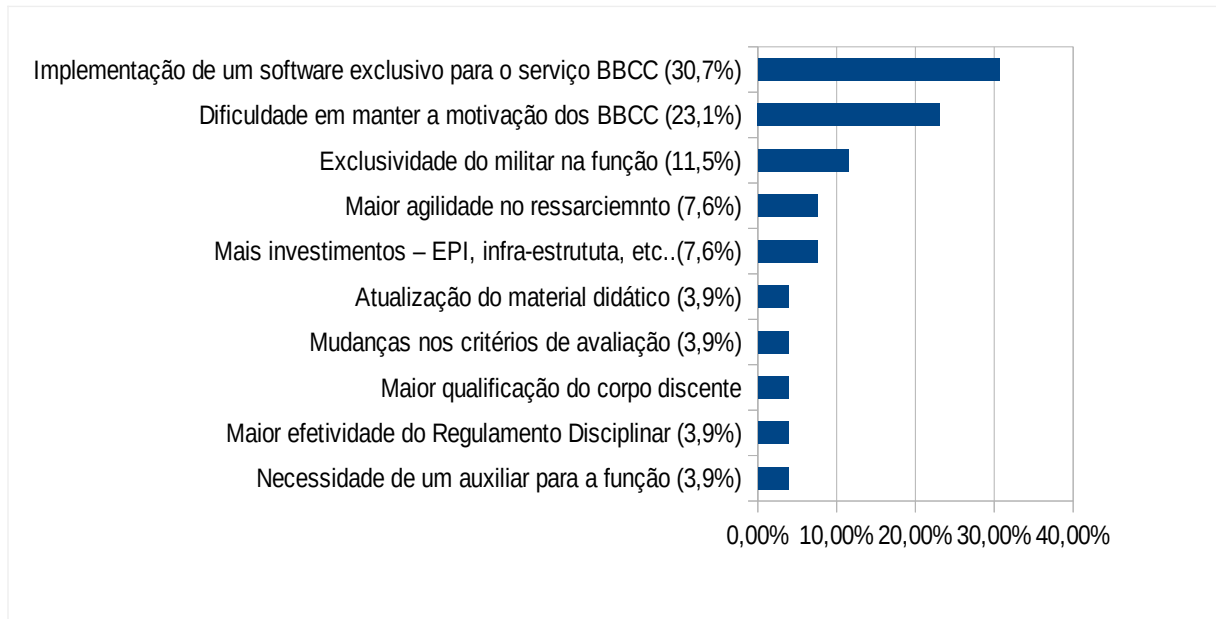
| | |
|----|---|
| 01 | Realização de mais eventos de modo que o BBCC se sinta motivado, valorizado e pertencente ao grupo. |
| 02 | Agilizar o processo de Ressarcimento dos BBCC. |
| 03 | Que o material de aula para o CFBC, seja atualizado. |
| 04 | Implantação de software para gerenciamento e controle de escala. |
| 05 | Critérios fixos para avaliação, exigência de maior qualificação do corpo discente, autonomia da coordenação. |
| 06 | Facilitação na elaboração da escala dos BBCC. |
| 07 | Dedicação exclusiva aos BBCC, pois ter várias funções é complicado. Não temos tempo para dedicação efetiva aos programas sociais. |
| 08 | O planejamento para aquisição de EPI's, e estruturação das OBM's para manter os BBCC motivados. |
| 09 | A motivação para manter os BBCC ativos. |
| 10 | Manter os BBCC motivados. |
| 11 | O coordenador deve trabalhar exclusivamente na função. |
| 12 | Manter motivados os Comunitários. Sugestão seria mais atividades integradas com a sociedade, mais cursos de capacitações, oportunizando mais trocas de conhecimento. |
| 13 | O BM coordenador deve ser exclusivo para os BBCC, porque são muitas atribuições para o militar e dessa forma não tem como focar no programa, deixando a desejar a qualidade do serviço. Isso nos frustra. |
| 14 | O desenvolvimento de um sistema exclusivo e padronizado que atenda as necessidades do CBMSC. |
| 15 | Trazer os BBCC mais próximos do serviço operacional, oferecendo cursos e treinamentos de atualização. Abertura de vagas aos BBCC nos curso da corporação. |
| 16 | Dificuldade em elaborar escalas |
| 17 | Um regulamento que seja cobrado e seguido em sua totalidade, sem apadrinhamentos ou regalias permitidas para um ou outro BC. Além de uma Coordenadoria Estadual que seja clara e objetiva em suas metas e decisões. |
| 18 | Manter um sistema de cadastro único das dos BBCC, e alunos dos cursos para civis. Assim podemos ver |

| | |
|----|--|
| | se o candidato já passou por outra OBM. |
| 19 | Dificuldade em manter a motivação de todos |
| 20 | Diante do ressarcimento dos BBCC, pode se perder um pouco do sentimento de voluntariedade. |
| 21 | Elaborar a escala é a situação mais difícil. Demanda tempo, e bastante cautela para não acabar prejudicando ninguém. |
| 22 | A necessidade de um auxiliar para a função. |
| 23 | Informatização através de um programa do controle de horas, facilitaria e agilizaria o processo que hoje, é demorado. |
| 24 | A dificuldade em controlar as escalas de serviço, devido o crescente numero de BBCC. Necessidade de um programa semelhante ao SIRH, facilitaria o somatório e o controle das horas e serviços. |
| 25 | Disponibilização de mais recursos para manutenção do serviço comunitário, no que diz respeito a uniformes e EPIs. |
| 26 | Melhorar a eficiência do ressarcimento, implementar mecanismos para maior agilidade no processo. Atualmente o processo está moroso e complicado. |

Fonte: Do autor, 2019.

Em análise ao Quadro 5, observa-se que 30,7% dos entrevistados, referenciou as escalas de serviço como sendo uma dificuldade atual, sugerindo-se a implementação de um sistema corporativo (software), que possibilite maior agilidade nas escalas de serviço e sirva como base de dados para consulta aos dados de todos os BBCC cadastrados no sistema. Também com um percentual de 23,1%, os entrevistados entendem que para manter motivados os BBCC, é necessário a disponibilização de mais eventos e cursos de modo que ele tenha o sentimento de pertencimento ao grupo. A outra sugestão com o percentual de 11,5% dos entrevistados, foi com relação à necessidade de que o militar dedique-se exclusivamente aos programas sociais, para um melhor desempenho das funções. Posteriormente, 7,6% dos entrevistados, sugeriu mais agilidade e melhoramento no processo de ressarcimento dos BBCC. De igual forma, 7,6% disseram que existe a necessidade de maior investimentos em uniformes, EPIs e estrutura para a manutenção do programa. Por fim, com um percentual de 3,9% dos entrevistados sugeriu-se atualização no material didático, 3,9% sugeriu mudança nos critérios na avaliação, 3,9% sugeriu maior qualificação do corpo discente, autonomia para a coordenação, 3,9% sugeriu um regulamento com maior efetividade, maior clareza nos objetivos por parte da coordenadoria estadual e 3,9% sugeriu a manutenção de um auxiliar para ajudar nas funções.

Gráfico 10 - Sugestões dos entrevistados



Fonte: Do autor, 2019.

Desta feita, considerando pela ordem de percentual, verifica-se que as três maiores dificuldades atualmente enfrentadas pelos gestores de programas comunitários são:

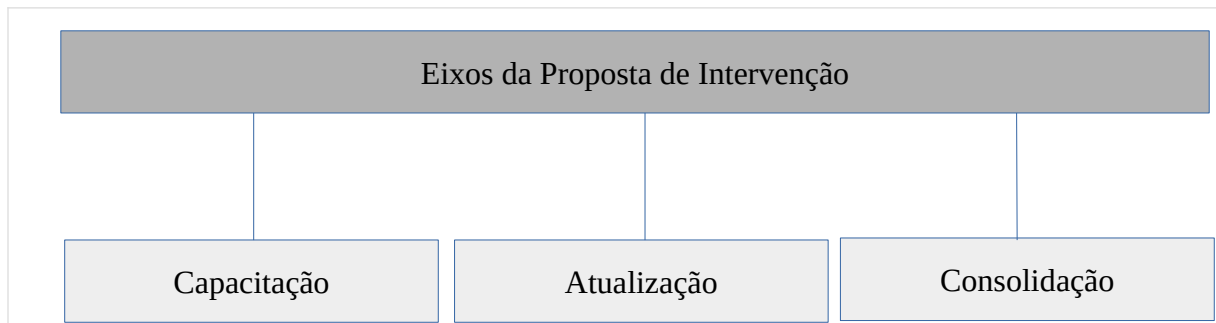
- a) Escalas de serviço, necessidade de desenvolvimento de um sistema corporativo para dar maior agilidade e eficiência ao serviço;
- b) Dificuldade em manter a motivação dos BBCC ;
- c) Necessidade de que as funções do coordenador seja de forma exclusiva para melhor desempenho e eficiência.

A seguir, com base nos dados coletados na presente pesquisa e frente às recomendações teóricas, será apresentada a proposta de intervenção para aprimoramento da gestão de programas comunitários no CBMSC.

4. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O presente capítulo tem como objetivo a apresentação de uma proposta de intervenção, a qual foi construída considerando toda a fundamentação teórico-empírica, bem como a pesquisa de campo, as quais serviram de base para a estruturação da presente proposta. A construção da proposta decorreu das necessidades e as lacunas encontradas para o desempenho das funções de gestor dos programas comunitários no CBMSC, e busca potencializar as ações, aprimorar os conhecimentos, desenvolver competências, além de atualizar e renovar as práticas para a condução dos trabalhos com programas sociais no CBMSC. A apresentação da proposta foi estruturada em três eixos, conforme quadro abaixo:

Quadro 6 – Eixos da proposta de intervenção.



Fonte: Do autor, 2019.

A seguir é apresentada a proposta, de acordo com a respectiva fase de implementação.

4.1 CAPACITAÇÃO

Esta fase consiste na apresentação de uma proposta de um curso de maneira a padronizar as ações dos gestores de programas comunitários no CBMSC.

4.1.1 Estrutura Curricular e finalidade do Curso

O curso proposto visa capacitar todos os bombeiros militares que exercem a função de gestores de programas comunitários no CBMSC. Para tanto, é necessário entender o histórico do serviço comunitário na Corporação, sua origem, os fatos que motivaram a instituição a buscar parcerias com as prefeituras e a sociedade, conhecer as legislações que regulam o

serviço comunitário (Leis, Decretos, Regulamentos, Instruções Gerais, Portarias, entre outras). Também é necessário o conhecimento de forma global de todos os projetos e programas comunitários desenvolvidos pela instituição.

O curso também ofertará conteúdos na área administrativa e operacional, principalmente com relação aos bombeiros comunitários que agora passam a serem ressarcidos e exercerem funções de maior responsabilidade, a exemplo de condução de viaturas, precisando de maior atenção e responsabilidade por parte dos gestores desse processo.

Ao final do curso os participantes deverão estar preparados para desempenhar a coordenação do serviço comunitário em suas cidades e compreender a gestão dos programas comunitários do CBMSC.

4.1.2 Modalidade de Ensino

Propõe-se um curso de 50 horas aula, na modalidade de educação à distância (EaD), para a capacitação dos militares que exercem a função e gestores de programas comunitários em suas Unidades Operacionais. O Decreto nº 2.494, de 10 de fevereiro de 1998, que regulamenta o art. 80 da Lei 9.394/96 - Lei das Diretrizes Básicas de Educação, em seu artigo primeiro define a EaD:

Art. 1º Educação a Distância é uma forma de ensino que possibilita a autoaprendizagem, com a mediação de recurso didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados e veiculados pelos diversos meios de comunicação (BRASIL, 1998).

O CBMSC, após a Emancipação em 13 de Junho de 2003 da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), essa emancipação trouxe grandes desafios para a Corporação no que se refere ao processo de Ensino e Instrução na instituição, a qual precisou se reorganizar para manter a prestação de serviços. “Isso incluiu inovações na gestão de recursos humanos e financeiros, conduzindo a instituição a se reinventar, revendo todas as suas ações, por questões de sobrevivência, período de muita instabilidade interna, mas de grande crescimento organizacional e alinhamento corporativo” (SARTE, 2017 p.27).

A capacitação através da modalidade EaD, começou a ser utilizada no CBMSC, após a emancipação em 2005, sendo sempre incentivada, devido uma necessidade institucional.

Neste contexto, Dutra em 2007, se manifesta dizendo que “o CBMSC pode utilizar a EaD como modalidade educativa, em diversas formas de capacitação, em substituição ao ensino tradicional e de forma complementar, com baixo custo e sem afetar suas rotinas de trabalho já estabelecidas (DUTRA, 2007, p. 84).

Porém, o fortalecimento do ensino na modalidade EaD no CBMSC, deu-se somente a partir do ano de 2016, com a criação de ambientes virtuais (AVAs), através dos Ciclos de Instrução de Manutenção (SARTE 2017 p.19)

Além dos militares, o público civil também já utiliza a plataforma Moodle para capacitação em ambiente virtual de aprendizagem (AVA). As provas para habilitação e Credenciamento de Brigadistas Particulares são realizadas através deste processo, conforme estabelece o art. 31 da Instrução Normativa 28/CBMSC.

Observa-se que a instituição avançou com relação à temática de ensino à distância e tem uma preocupação com relação ao ensino na busca constante de aprimoramento técnico e pedagógico. Esta preocupação pode ser percebida no Plano Estratégico (2018-2030), o qual tem como objetivo “desenvolver a excelência na formação e capacitação dos bombeiros”, como diretrizes “formar e capacitar o efetivo orgânico e civil” e como ações “expandir e estruturar a educação à distância no CBMSC” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018a. p. 32)

4.1.3 Conteúdos a serem abordados

O curso será desenvolvido através de Módulos ou Lições, com o material disponibilizado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), do CBMSC.

MÓDULO 1:

- Histórico dos Bombeiros Comunitários no CBMSC

MÓDULO 2:

- Programas e Projetos Comunitários Institucionalizados no CBMSC

MÓDULO 3:

- Funções Específicas do Coordenador do Serviço Comunitário

MÓDULO 4:

- Gestão do Serviço Comunitário

MÓDULO 5:

- Legislações inerentes ao serviço Comunitário

4.1.4 Regulamento do Curso

- Dos Objetivos

Ao final do processo de formação, o aluno estará apto a exercer com maior eficiência e conhecimentos no que se refere às funções de gestor dos programas comunitários.

- Do corpo docente

Os tutores selecionados integram a Coordenadoria de Serviços Comunitários e Agência de Integração de Serviços Auxiliares do CBMSC, os quais são os mais indicados, por possuírem amplo conhecimento no assunto, os quais estão relacionados no apêndice B.

- Público-alvo

A todos os militares que exercem funções de gestores (coordenadores) dos programas comunitários no CBMSC.

- Currículo

As aulas serão totalmente na modalidade de EaD, exceto um encontro de oito (oito) horas destinadas a um fórum presencial. As aulas serão através da plataforma Moodle, e poderão ser acessadas de acordo com a disponibilidade de tempo dos alunos.

- Da Avaliação

Serão realizados cinco fóruns obrigatórios, 1 (um) referente a cada módulo/lição do curso, e 1 (uma) avaliação final para a obtenção do conceito apto, a qual será composta por 20 (vinte) questões objetivas.

- Orçamento

Considerando que o Curso será na modalidade de EaD, onde os alunos poderão acessar os módulos nos horários que acharem mais convenientes, não serão gastos valores com os discentes. Exceto para o módulo presencial de 8 horas aula, onde receberão diária

militar nos deslocamentos para os locais de prova especificados no apêndice B. Já os tutores receberão o valor das hora aulas, conforme previsto em legislação. A seguir será demonstrado o cálculo dos aproximado dos valores a serem gastos com tutores e alunos:

Quadro 7 - Previsão Orçamentária do curso

| Curso de Gestão de Programas Comunitários | | |
|--|---------------|------------------------|
| Indenização de Ensino e deslocamento dos tutores (tutores) | R\$ 5.047,00 | TOTAL R\$ 21.031,00 |
| Diárias deslocamento (alunos) | R\$ 15.984,00 | |

Fonte: Do autor, 2019.

➤ Certificação

Somente será conferido o Certificado de Gestor de Programas Comunitários, ao aluno que cumprir todas as etapas das lições, com participação nos fóruns no AVA e presencial, atingindo médias iguais ou superiores a 7 (sete) em todas as avaliações.

Assim, para que a instituição continue a prosperar nos programas de cunho social, sugere-se a formatação de um curso para os gestores de programas sociais na modalidade EaD, para capacitação destes militares. O curso EaD foi diagnosticado como a melhor forma vislumbrada para capacitação destes gestores. Pois, devido a atual situação de escassez de efetivo orgânico, um curso presencial se tornaria inviável e oneroso.

4.2 ATUALIZAÇÃO

A fase de atualização tem como objetivo difundir o conhecimento e potencializar a aprendizagem dos gestores de programa comunitários através da ferramenta denominada fórum de discussão.

No CBMSC o que se propõe para os gestores de programas comunitários é a implementação de um fórum de discussão com a finalidade de difundir as ideias e ações relacionadas ao processo, pois vivemos em um processo constante de aprendizagem. O CBMSC já utiliza o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) para instruções e cursos, o qual possui diversos instrumentos, dentre eles o fórum de discussão, o qual é a proposta desta fase de atualização. Esse instrumento online, se bem explorado, pode garantir as condições necessárias para o processo de atualização e aprendizagem, potencializando o

desenvolvimento de conhecimentos e competências nos bombeiros militares que exercem a função de gestores dos programas comunitários.

Diante da atual conjuntura, onde os gestores estão espalhados pelas 138 cidades do estado catarinense, e considerando a dificuldade de reunir com frequência essas pessoas para um debate presencial, o modelo sugerido parece ser o mais indicado para este fim. Onde os militares poderão manifestar-se a qualquer hora, e em qualquer lugar para expor suas ideias e sugestões para um melhor desempenho das funções.

De outro norte, esse ambiente virtual possibilita as interações, trocas de diálogos, conhecimentos, experiências, junção de ideias e reconstrução de conhecimentos, além de estabelecer relações entre os participantes. Outro fator importante é o registro das informações durante o percurso do fórum, podendo, ao final, fazer uma avaliação do que foi debatido e que resultados foram alcançados.

Obviamente, que para a implementação do fórum de discussão a Coordenadoria Estadual de Programas Comunitários em conjunto com a Diretoria de Ensino, deverão nomear um tutor, devidamente qualificado e conhecedor do assunto, além de estar habilitado para trabalhar com a ferramenta, o qual será o mediador e ao mesmo tempo o fomentador das discussões, sendo o responsável pelo direcionamento dos assuntos a serem debatidos de forma a construir o conhecimento e difundir a padronização de ações a serem executadas.

Para essa atualização continuada, propõe-se um fórum de discussões trimestral, o qual permanecerá aberto por uma semana, sendo os gestores de programas comunitários devidamente avisados com antecedência para conhecimento e programação.

Abaixo segue algumas vantagens que esse instrumento de aprendizagem virtual pode proporcionar:

Quadro 8 - Algumas vantagens identificadas com a utilização do fórum de discussões

| | |
|---|--|
| ➤ | Permite troca de experiências e compartilhamento de ideias; |
| ➤ | Possibilita interação e aproximação entre os participantes; |
| ➤ | Gera discussões sobre determinados assuntos e permite espaço para sanar dúvidas; |
| ➤ | Possibilita debates e divergências de opiniões; |
| ➤ | Os questionamentos viabilizam conhecimento adicional ao tema debatido; |
| ➤ | Possibilita ao tutor avaliar o nível de interesse dos participantes; |
| ➤ | Por ser um fórum online, a distância geográfica, não é problema; |
| ➤ | Possibilita uma aprendizagem colaborativa; |
| ➤ | Permite ao participante em liberdade para ser criativo em suas postagens; |

- Produz um alinhamento e padronização de conhecimentos;
- Potencializa o aprendizado por meio da discussão entre os participantes.

Fonte: Do autor, 2019

De acordo com a política interna adotada pela corporação, através do ensino na modalidade EaD, o fórum de discussão pode ser um excelente instrumento na gestão de programas comunitários, e muito pode melhorar a qualidade dos serviços realizados, além de fornecer subsídios para que a Coordenadoria Estadual possa aferir o nível de conhecimento dos responsáveis pela coordenação dos programas comunitários.

4.3 CONSOLIDAÇÃO

Na fase de consolidação, o que se propõe é a criação de indicadores para o processo de gestão dos programas comunitários no CBMSC. Os indicadores são essenciais ao planejamento e controle dos processos organizacionais, possibilitando estabelecer metas e analisar os resultados, os quais são preponderantes para a tomada de decisões estratégicas pelo comando da instituição.

Considerando os dados da pesquisa que nortearam essa proposta, percebe-se uma lacuna com relação aos sistemas adotados para o controle de dados e informações com relação aos programas sociais do CBMSC.

O plano estratégico do CBMSC (2018-2030), com relação aos projetos e programas assim estabelece que a corporação deve aprimorar e desenvolver uma série de programas sociais que incentivem a cultura de prevenção a sinistros e contribua para uma sociedade mais resiliente. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2018a.).

Assim estabelece alguns indicadores, metas, prazos, e responsáveis pela execução, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro 9 – Indicadores do Plano Estratégico com relação aos Projetos Sociais

| INDICADORES | META | PRAZO | RESPONSÁVEL |
|--|---------------------------------|------------|-----------------------------------|
| Definição dos projetos a serem implementados | 100% dos projetos implementados | 2 anos | Coordenadoria de Projetos Sociais |
| Um curso de cada projeto e número de pessoas da comunidade a serem | 10.000 pessoas atendidas | Anualmente | OBM |

| | | | |
|----------------------------------|---------------|--------|-----|
| capacitadas | | | |
| Um curso de cada projeto por ano | 100% das OBMs | 5 anos | OBM |

Fonte: Adaptado de Plano Estratégico CBMSC, 2018a. p. 25.

Considerando-se os objetivos definidos no Plano Estratégico 2018-2030, nota-se a relevância de se estruturar tanto a padronização e operacionalização, mas também metas e indicadores dos programas comunitários, projetos e ações, ou seja, a execução dos programas carecem de uma boa gestão, para desenvolvê-los, acompanhá-los e avaliá-los adequadamente.

Acredita-se que para os programas desenvolvidos no CBMSC, dois indicadores são suficientes para o aprimoramento desses processos, que são os indicadores de monitoramento e avaliação. O primeiro tem como característica principal o levantamento de dados e informações, enquanto que a avaliação tem a preocupação de verificar se os objetivos estão sendo alcançados e se o programa está tendo a efetividade esperada.

Ressalta-se que pela diversidade de programas sociais desenvolvidos na corporação, com diferentes públicos envolvidos, será necessário o desenvolvimento de indicadores que possibilitem o monitoramento e avaliação de programas individualizados, devido às especificidades de cada programa, pois esses indicadores, se elaborados de forma geral, podem se mostrar altamente eficiente para um determinado programa, e no entanto, mostrar-se totalmente ineficiente para outro. Assim, a necessidade de seleção de indicadores mostra-se ser uma tarefa complexa devido ao número de programas institucionalizados. Esses indicadores devem subsidiar tanto o gestor local quanto o gestor estadual. O que se propõe não é um conjunto de indicadores complexos, detalhados e apoiados em planilhas de dados quantitativos. Pelo contrário, propõe uma gestão simplificada com poucos indicadores, porém, precisos, bem definidos e voltados ao aprendizado, ao aperfeiçoamento e aprimoramento das ações, e que ofereçam dados confiáveis às pessoas com capacidade para a tomada de decisão.

Diante do fluxo de programas sociais em andamento por todo o Estado, é essencial que a corporação implemente indicadores para ter conhecimento de seus processos, podendo avaliar os pontos críticos, possibilitando uma avaliação contínua da efetividade dos programas desenvolvidos na corporação. Os indicadores possibilitam aos gestores a realização de um diagnóstico seguro de cada programa social desenvolvido, podendo ser também um fator de estímulo para os gestores locais com a divulgação e acompanhamento dos indicadores, podendo despertá-los para uma maior participação e engajamento, além de um sentimento de

co-responsabilidade pelo sucesso do trabalho desenvolvido nos programas sociais do CBMSC. Essa responsabilidade partilhada, acompanhada da motivação proporcionada pelos indicadores, também pode contribuir para a diminuição do *turnover*³, situação constatada na pesquisa de campo, onde 79,3% dos entrevistados estão na função de coordenadores do serviço comunitário a menos de dois anos.

Diante das proposições estabelecidas nos três eixos: capacitação, através de um curso de 50 horas aula; atualização por meio de um fórum permanente de discussões; e consolidação por intermédio de indicadores de efetividade dos programas sociais desenvolvidos na corporação, acredita-se que as lacunas estarão sendo preenchidas, melhorando significativamente a qualidade da gestão nos programas sociais do CBMSC.

³ Turnover: Rotatividade de pessoal dentro de uma organização - Wikipédia.

5 CONCLUSÃO

Inicialmente cabe salientar, que o propósito de escrever sobre os gestores de programas comunitários no CBMSC, deu-se em decorrência da experiência por parte do autor, onde há muitos anos exerce função de comando isolado, ou seja, fora da sede dos Batalhões, e observa-se a necessidade de se manter militares com alto grau de capacidade técnica, competência e habilidades para exercer a função de coordenador do serviço comunitário, pois a demanda dos programas sociais é crescente e exige cada vez mais comprometimento e dedicação dos gestores desse processo.

Com o intuito de mensurar esta demanda de trabalho dos gestores de programas comunitários, procurou-se trazer à baila, todos os projetos e programas realizados pela instituição (CBMSC), para melhor compreensão de suas atribuições e competências frente às demandas existentes. Os resultados da avaliação (pesquisa), poderão trazer informações relevantes para a Corporação, identificando eventuais lacunas existentes na condução do processo, e possíveis formas de melhoramento com ações institucionais padronizadas e direcionadas ao público de interesse.

Restou evidenciado ao longo do trabalho, que o gestor de programas comunitários, é de fundamental importância para o crescimento da instituição. Pois este, conduz uma das missões atualmente mais relevantes dentro do contexto organizacional, que é o envolvimento da corporação com a sociedade nos mais diversos segmentos.

Dessa maneira, fica claro que esses gestores devem estar preparados, atualizados, treinados e capacitados para exercerem com dinamismo e eficiência suas funções. “Investir nas pessoas é o tipo de ação que sempre traz retorno positivo para todos os atores envolvidos no processo, desde o próprio bombeiro militar, passando pela Corporação e chegando à sociedade atendida por estes profissionais” (CORRADINI, 2018 p. 91).

O método utilizado permitiu a consecução dos objetivos propostos nesse trabalho. Onde através da revisão teórica, foi possível caracterizar o histórico dos programas comunitários no CBMSC, as diferentes teorias que explicam as motivações para o trabalho voluntário, bem como os aspectos legais dessa atividade. Também possibilitou analisar e identificar as atribuições específicas dos gestores de programas comunitários do CBMSC, inferindo-se que, para um melhor desempenho de suas funções e o alcance dos objetivos estratégicos da corporação, deve-se investir na capacitação dessas pessoas.

A pesquisa foi realizada em três regiões distintas do estado catarinense (São Miguel do Oeste, Canoinhas e Tubarão), as quais possuem juntas 30 coordenadores de serviço comunitário, dos quais 29, responderam ao questionário, atingindo um excelente índice de 96,6% de participação, isso demonstra o interesse sobre o assunto para o público pesquisado.

Foi possível identificar através da pesquisa que atualmente 44% dos militares que estão na função de coordenadores do serviço comunitário são soldados e 79,3% dos entrevistados, disserem estarem a menos de dois anos na função, ou seja, denota-se que existe uma rotatividade frequente na função, levando a crer que pela demanda crescente de responsabilidades, compromisso e dedicação inerentes à função, muitos acabam desistindo e passando a função para outro militar mais moderno desempenhar. Outro fator de relevância a ser analisado é que 100% dos entrevistados exercem a função de coordenação do serviço comunitário como sendo uma função paralela à sua função principal, onde 55,2% trabalham em escala nas guarnições de serviço operacional e 44,8% em outras funções administrativas.

Depreende-se afirmar que embora 65,4% dos entrevistados terem se manifestado dizendo que sentem qualificados para o exercício da função, 96,5% acham interessante um curso para qualificação específica aos gestores de programas comunitários. E a totalidade dos entrevistados se manifestou pela importância de um manual específico para cada projeto ou programa institucionalizado no CBMSC.

Por fim, as maiores dificuldades referenciadas pelos gestores de programas comunitários foi com relação a manutenção da motivação dos comunitários na atividade de apoio aos serviços de bombeiros e a falta de um software adequado para gerenciar as escalas de serviço e demais dados referentes aos bombeiros comunitários.

Diante de todas as informações, que nortearam o trabalho, apresenta-se uma proposta de intervenção, com três eixos de atuação: (I) Capacitação através de um curso aos gestores de programas comunitários que a partir da pesquisa realizada, confirma-se ser uma necessidade premente na corporação. O curso proposto mostra-se totalmente viável, devido ser na modalidade EaD, com um custo muito baixo e com a possibilidade de um grande retorno institucional, além de não afetar a rotina de trabalho, sendo uma maneira fácil, prática e eficiente para desenvolver conhecimentos e competências nas pessoas que realizam sua gestão. (II) Atualização, neste eixo, propõe-se uma atualização continuada de forma online, através de fóruns de discussões para todos os coordenadores de programas comunitários, pois, devido às multiplicidades de atribuições, somando-se às qualidades e habilidades necessárias

ao desempenho da função, os fóruns irão proporcionar o desenvolvimento de competências e a padronização das ações, além de produzir um conhecimento continuado para essa função tão importante e salutar para a corporação. (III) Consolidação, neste eixo propõe-se a criação de indicadores para o processo de gestão dos programas sociais no CBMSC como uma ferramenta que possibilita estabelecer metas e analisar os resultados, os quais são essenciais para a tomada de decisões.

Diagnosticar o problema e buscar soluções foi o objetivo principal deste trabalho, com o intuito de melhorar e otimizar a operabilidade das atividades desenvolvidas pelos gestores de programas comunitários, fortalecendo assim ainda mais a relação entre o Corpo de Bombeiros Militar e a sociedade catarinense.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Eliana dos Santos; NIECE, Alberto M.; RAMOS, Ana Luiza M.; NOVAES, Lenir. **Projeto Golfinho: guia de atividades práticas**. 58 p. Santa Catarina: Coordenação Estadual do SINE, 1999.
- BALNEÁRIO RINCÃO. **Cadeira de rodas anfíbia será disponibilizada a deficientes no Rincão**. Disponível e: <https://www.balneariorincao.sc.gov.br/noticias/index/ver/codMapaItem/4337/codNoticia/7888>. Acesso em 22 nov 19.
- BITENCOURT, Cláudia C. e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**– 2. Ed. – Porto Alegre : Bookman, 2010.
- BRASIL, **Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019**. Institui o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Conselho do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado e o Selo de Acreditação do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado.
- BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 26 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em 18 nov 2019.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 366, de 20 de dezembro de 2011**. Florianópolis, 2011.
- _____. **Portaria nº 80, de 21 de fevereiro de 2018**. Institui o Plano Estratégico 2018 – 2030 do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Florianópolis, 2018a.
- _____. **Portaria nº 409, de 27 de dezembro de 2018**. Quarta edição do Regulamento Geral do Serviço Comunitário no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2018b.
- _____. **Portaria nº 169, de 14 de abril de 2019**. Constituição de Coordenadorias Permanente no CBMSC. Florianópolis, 2019.
- _____. **Portaria nº 328, de 12 de junho de 2016**. Condução de viaturas de emergência no CBMSC. Florianópolis, 2016.
- _____. **Ordem Administrativa Nr 4-CMDOG**, de 30 de Julho de 2019. Dispõe sobre a execução do serviço comunitário ressarcido no âmbito do CBMSC.
- _____. IN 28/DAT/CBMSC. **Brigada de Incêndio**. Florianópolis: 2014. Disponível em: https://dat.cbm.sc.gov.br/images/arquivo_pdf/IN/Em_vigor_IN_028_Brigada_de_Incendio_28mar2014.pdf. Acesso em: 25 out 2019.

_____. **São José: Novos Bombeiros Comunitários e equipamentos.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/2803-sao-jose-novos-bombeiros-comunitarios-e-ganha-equipamentos>. Acesso em 10 nov 2019.

_____. **Bombeiro de Maravilha inicia Cinoterapia em parceria com hospital.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/2174-obm-de-maravilha-inicia-projeto-de-cinoterapia-em-parceria-com-hospital>. Acesso em 10 nov 2019.

_____. **CBMSC forma nova turma do projeto Bombeiro Especial.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4416-bombeiro-especial-2>.

_____. **Novos alunos do Projeto Bombeiro Mirim são formados em São Bento do Sul.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4538-novos-alunos-do-projeto-bombeiro-mirim-sao-formados-em-sao-bento-do-sul>. Acesso em 21 nov 2019.

_____. **Mais de 80 Bombeiros da Melhor Idade e Juvenis são formados em Barra Velha.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4521-barra-velha>. Acesso em: 20 nov 2019

_____. **Itapoá: CBMSC forma mais de 200 crianças no Projeto Golfinho.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/3714-itapoa-cbm-sc-forma-mais-de-200-criancas-no-projeto-golfinho>. Acesso em 15 nov 2019.

_____. **Institucional. Estrutura. Organograma.** Florianópolis, 2019. Disponível em: <<https://portal.cbm.sc.gov.br/index.php/institucional/estrutura/organograma>>. Acesso em: 10 nov 2019.

_____. **Novos Bombeiros da Melhor Idade são formados em Balneário Camboriú**
_____. Disponível em: <<https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4462-novos-bombeiros-da-melhor-idade-sao-certificados-em-balneario-camboriu>>. Acesso em: 21 nov 2019.

_____. **Ações da Operação Alerta Vermelho aconteceram por todo o estado.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4141-acoes-da-operacao-alerta-vermelho-aconteceram-por-todo-o-estado>. Acesso em: 17 nov 2019

_____. **Formaturas de dois projetos sociais num único dia pelo 13º BBM.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/1978-dois-em-um-formaturas-de-jovem-guarda-vidas-e-bombeiros-da-melhor-idade>. Acesso em: 09 nov 2019.

_____. **Surf-Salva reúne surfistas e Bombeiros na Joaquina.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/2640-surf-salva-reune-surfistas-e-bombeiros-na-joaquina>. Acesso em: 21 nov 2019.

_____. **9º BBM realiza projeto de prevenção a engasgamentos em maternidade.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4297-9-bbm-realiza-projeto-de-prevencao-a-engasgamentos-em-maternidade>. Acesso em: 21 nov 2019.

_____. **2ª Cia de Timbó forma 30 novos alunos no Curso Básico de Atendimento à Emergências.** Disponível em: <https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/sala-de-imprensa/noticias/institucionais/4165-2-cia-de-timbo-forma-30-novos-alunos-no-curso-basico-de-emergencias>. Acesso em: 08 nov 2019

CORRADINI, Mateus Muniz. **Avaliação de Competências Operacionais do futuro Oficial do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina:** apresentada como TCC no Curso de Comando e Estado Maior do CBMSC. / Mateus Muniz Corradini. - Florianópolis: CEBM, 2017. 107 p.

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

DOMENEGHETTI, Ana Maria. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos.** São Paulo: Editora Esfera, 2001.

DUTRA, Alexandre Corrêa. **Educação a Distância:** um estudo sobre equipes de apoio institucional docente, logístico e administrativo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. 2007. 95 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Serviços de Bombeiros, Universidade do Sul Catarinense, Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/uPID4V>>. Acesso em: 21 out 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência.** RAC –Revista de Administração Contemporânea, v. 5, p. 183-196, Ed. Especial, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>, Acesso em 18 nov 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa.** - 6 ed. (2. reimp). - São Paulo: Atlas, 2018.

LACOWICZ, Altair Francisco. **Corpo de bombeiros comunitário:** a parceria que deu certo. Chapecó: Imprimex, 2002. 148p.

LACOWICZ, Altair Francisco. **Programas Institucionais do Corpo de Bombeiros Militar** – expansão dos Serviços de Bombeiros – Florianópolis: Ed. Papa-livro, 2016. 243p.

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

LAZZARIS, Milton Antonio. **Emancipação: Imperativo Técnico**. Edição do autor. Florianópolis, 2019

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC**. Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) / Renaldo Onofre Laureano Junior. - Florianópolis, 2013. 69 f.

MAIA Carlos Charlie Campos. **O Aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático no CBMSC a partir da análise de percepção dos guarda-vidas civis**. Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar, do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG), da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Florianópolis, 2014

MARTINS, Michelle Dornel; COSTA, Camila Furlan da. Costa. **Gestão por Competências: O Perfil dos Secretários Municipais de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul – IV Encontro de Gestão de Pessoas e relações de trabalho**. Brasília, 2013. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR130.pdf>. Acesso em 18 nov 2019.

NOCÊRA, Rosaldo de Jesus. **Gerenciamento de projetos: teoria e prática**. Santo André-SP: Ed. do Autor, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho R. **Planejamento Estratégico: conceitos, metodologias e práticas**. 27a ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SANTA CATARINA. **Lei Nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002**. Altera o § 1º do art. 6º da Lei nº 12.470, de 2002. Florianópolis, 2005.

_____. **Lei Nº 15.124, de 19 de janeiro de 2010**. Fixa exigências mínimas de segurança para estabelecimentos ou eventos de grande concentração pública e regula a atividade de brigadista particular no Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2010.

_____. **Lei nº 16.533, de 23 de dezembro de 2014**. Altera a Lei nº 13.880, de 2006, que dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Florianópolis, 2014.

_____. **Lei nº 17.202, de 19 de julho de 2017**. Dispõe sobre a prestação de serviço voluntário nas atividades de atendimento pré-hospitalar, combate a incêndio e busca e salvamento em apoio ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC) e estabelece outras providências. Poder Executivo, Florianópolis, SC, 19 jul. 2017.

_____. **Lei Complementar Nº 724, de 18 de julho de 2018**. Dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC) e estabelece outras providências. Florianópolis, 2018.

_____. **Decreto no 145, de 13 de junho de 2019**. Regulamenta a Lei no 17.202, de 2017, que dispõe sobre a prestação de serviço voluntário nas atividades de atendimento pré-hospitalar, combate a incêndio e busca e salvamento em apoio ao Corpo de Bombeiros Militar do Es-

tado de Santa Catarina (CBMSC) e estabelece outras providências. Poder Executivo, Florianópolis, SC, 13 de junho de 2019.

_____. **Decreto nº 6.058, de 16 de dezembro de 2002.** Regulamenta a Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002, que 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.

_____. **Decreto nº 1.465, de 29 de janeiro de 2018.** Fixa o valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte para execução do serviço voluntário de salvamento aquático e estabelece outras providências.. Florianópolis, 2018.

_____. **Decreto Nº 3.465, de 19 de agosto de 2010.** Regulamenta a Lei nº 15.124, de 19 de janeiro de 2010, que fixa exigências mínimas de segurança para estabelecimentos ou eventos de grande concentração pública e regula a atividade de brigadista particular no Estado. Florianópolis, 2010.

SANTOS, Mozana de Amorim. **Gestão de Voluntariado: Um desafio da gestão de pessoas.** Estudo comparativo entre os programas de voluntariado da Associação Viva e Deixe viver e do Projeto Entorno. São Paulo, 2007. 56 p. Monografia (Programa de Pós-Graduação lato sensu - Especialização em Gestão de Pessoas) –Universidade São Marcos.

SANTOS, Armando Cuesta. **O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências.** *Revista de Administração*, v. 36, n. 2, p. 25-32, 2001. disponível em <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v36n2p25a32.pdf>, acesso em 18 de nov 2019.

SARTE, Anderson Medeiros. **Aprendizagem baseada em problemas aplicada ao AVA do CBMSC.** 2016. 115 f. Monografia (Especialização) - Curso de Comando e Estado Maior, CBMSC, Florianópolis, 2017. Disponível em: https://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/component/docman/search_result. Acesso em 22 out 2019.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Brigada Comunitária:** disponível em: <http://www.ssp.sc.gov.br/index.php/programas/brigada-comunitaria>. Acesso em 13 de nov de 2019.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico** – 23 ed. rev. e atual. - São Paulo,: Cortez, 2007.

SILVA, Alexandre 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, Marco Aurélio. **Brigadistas Particulares em São Bento do Sul.**2019. 1 fotografia.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE SALVAMENTO AQUÁTICO – SOBRASA. **Simpósio Sul Americano de Salvamento Aquático.** Padronização da nomenclatura Guarda-vidas. Tramandai, RS, 2004.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE SALVAMENTO AQUÁTICO – SOBRASA. **Boletim de Afogamentos**. Disponível em: https://www.sobrasa.org/new_sobrasa/arquivos/baixar/AFOGAMENTOS_Boletim_Brasil_2019.pdf, acesso em 13 de Novembro de 2019.

SOUZA, Carlos Hugo Stockler de. **Do laço Hungaro As Estrelas**. Vila Velha: ABOVE, 2011.

VARGAS, Ricardo Viana. **Gerenciamento de Projetos**: estabelecendo diferenciais competitivos. 7. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

VARGAS, Ricardo Viana. **Manual prático do plano de projeto**: utilizando o PMBOK Guide/ 5. ed. - Rio de Janeiro: Brasport, 2014.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa** / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

ZEFERINO, Hilton de Souza. Bombeiro Mirim: **Ações Educativas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina no Trabalho de Valorização da Cidadania e Redução da Violência no Ambiente Escolar e Social**. 43 f. Monografia (Especialização em Políticas e Gestão e Segurança Pública) – Faculdade Estácio de Sá. Palhoça, 2011.

ZEFERINO, Hilton de Souza. Bombeiro Mirim – **Uma nova abordagem estratégica de aplicação no CBMSC**. Florianópolis: CEBM, 2018. 72 p.

Apêndice A - Questionário

Solicito vossa colaboração para a presente pesquisa, a qual tem por objetivo identificar as necessidades dos gestores de programas comunitários, embasando a elaboração do trabalho de conclusão do CCEM/2019.

O questionário leva em torno de 10 min para ser respondido, sendo que as respostas individualizadas serão mantidas em sigilo.

Desde já agradeço vossa contribuição.

Edmilson Duffeck – Cap BM
Oficial Aluno do CCEM/2019

PERGUNTAS:

1. Qual seu grau hierárquico?

- Sub Ten
- 1º Sgt
- 2º sgt
- 3º Sgt
- Cb
- Sd

2. Você é Coordenador do Serviço Comunitário na OBM, à quanto tempo?

- até 2 anos
- de 3 anos a 5 anos
- mais de 6 anos

3. Você exerce outras funções além da Coordenação do Serviço Comunitário?

- sim
- não

4. Caso a resposta for sim, qual função?

- Guarnição de serviço
- SAT
- B1, B2, B3, outras

5. Relacione 03 (três) projetos/programas comunitários do CBMSC que você conhece?

- 1-
- 2-
- 3-

6. Sinto-me qualificado adequadamente para gerenciar todos os projetos e programas comunitários em minha OBM:

- Concordo plenamente
- concordo parcialmente
- discordo parcialmente
- discordo plenamente

7. Considero relevante um manual de orientações específico para cada projeto/programa comunitários desenvolvidos pela corporação

- concordo plenamente
- concordo parcialmente
- discordo parcialmente
- discordo plenamente

8. A regulamentação do ressarcimento aos BBCC, trouxe facilidades à função do coordenador:

- concordo plenamente
- concordo parcialmente
- discordo parcialmente
- discordo plenamente

9. Considero importante uma qualificação específica dos coordenadores/gestores de programas comunitários para uma padronização de ações na execução dos processos:

- Concordo plenamente
- concordo parcialmente
- discordo parcialmente
- discordo plenamente

10. Das atribuições abaixo, identifique 5 (cinco) mais desafiadoras e atribua nota **1 (um) para a mais complexa** e nota **5 (cinco) para a menos complexa**:

| | |
|--|--|
| | Responsabilidade pela comunicação institucional entre a corporação e os BBCC; |
| | Manter cadastro atualizado e completo dos BBCC ativos e inativos da OBM; |
| | Manter motivados e atuantes os BBCC; |
| | Realizar o controle dos serviços prestados pelos BBCC; |
| | Controlar requisitos, avaliações e promoções; |
| | Realizar as edições de CBAE; |
| | Planejar a realização de CFBC; |
| | Promover a disciplina através do regulamento disciplinar; |
| | Coordenar o apoio logístico, como uniformes, materiais de consumo, EPIs e instalações físicas; |
| | Promover a avaliação dos candidatos ao ingresso no serviço comunitário na Corporação; |
| | Elaborar escala de serviço comunitário, observando as demandas e disponibilidades dos BBCC; |
| | Fechamento de horas semestrais dos serviços prestados pelos BBCC. |

11. Da situação mais desafiadora acima considerada, qual sua sugestão para poder realizá-la de modo mais eficiente?

Apêndice B – Proposta do Curso



SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DE SANTA CATARINA DIRETORIA DE ENSINO

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO

CURSO DE GESTORES DE PROGRAMAS COMUNITÁRIOS

| Informações | Detalhamento |
|--|---|
| 1. Denominação do Curso | Curso de Gestores de Programas Comunitários |
| 2. Área e Subárea conhecimento | Segurança Pública / Projetos Sociais |
| 3. Nível do curso | Curso de Capacitação |
| 4. Modalidade | Curso EaD |
| 5. Carga Horária | 50h/a – cada hora/aula equivale a uma hora/relógio. |
| 6. Duração do curso | O curso terá duração de dois meses e ficará a cargo da Coordenadoria Estadual de Programas Comunitários e a Diretoria de Ensino a definição de datas para início e término. |
| 7. Público Alvo e Critérios de Seleção | Bombeiros Militares que exercem a função de coordenadores de programas comunitários, em suas unidades operacionais. |
| 8. Nº de vagas | Uma turma com 149 vagas (14 oficiais e 138 praças) |
| 9. Direção do Curso | - Coordenação Geral: TC BM Renaldo Onofre Laureano JUNIOR, Presidente da Coordenadoria de Programas Comunitários; - Coordenação Local/Logística: Cap BM Nauro Ricardo Mück, Chefe da Agência de Integração de Serviços Auxiliares e; |

| | |
|----------------------------|--|
| | - Coordenação Acadêmica: Cel BM Guideverson de Lourenco Heisler, Diretor de Ensino. |
| 10. Tutores do Curso | Os tutores selecionados integram a Coordenadoria de Serviços Comunitários e Agência de Integração de Serviços Auxiliares do CBMSC, os quais possuem amplo conhecimento no assunto. <ul style="list-style-type: none"> -Esp. TC BM Renaldo Onofre Laureano Junior; - Esp. TC BM Jorge Artur Cameu Junior; - Esp. Cap BM Nauro Ricardo Mück |
| 11. Local de Funcionamento | Considerando que o curso será ofertado na modalidade de EaD, os alunos realizarão os estudos em suas unidades, conforme suas disponibilidade de horários. |
| 12. Justificativa | O CBMSC, desde 1996 trabalha com a parceria de civis no atendimento à comunidade catarinense. Com a passar dos anos essas parcerias foram se fortalecendo, especialmente o programa bombeiro comunitário, o qual ocupa um papel de grande importância na prestação de serviço junto à instituição. Além da gestão a nível de estado através da coordenadorias e a nível de batalhões dos gestores regionais, é fundamental a gestão local. Neste nível, o projeto vai se articular com a população beneficiária que são os atores importantes para o desenvolvimento do projeto. Para isso existe a necessidade de capacitação do gestor que vai efetivamente trabalhar lá na ponta com a público envolvido no processo. Esse trabalho, se bem desempenhado, só traz benefícios e fortalecimento institucional. |
| 13. Objetivos do Curso | OBJETIVO GERAL Ao final do processo de formação, o aluno estará apto a exercer as funções gestor dos programas comunitários com maior efetividade e conhecimento das funções a ele delegadas, bem como ter uma visão geral de todos os programas e projetos sociais desenvolvidos pela Corporação. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Conhecer a história do Serviço Comunitário no CBMSC; b) Entender a gestão dos programas comunitários no CBMSC; c) Compreender as legislações que norteiam o serviço comunitário no CBMSC. |
| 14. Metodologia | Método interativo, por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem do CBMSC, com realização de tarefas, fóruns, utilização da plataforma Moodle e um encontro presencial para a realização do Fórum Presencial de Debates. |
| | 1. Para o módulos em Ambiente Virtual, não será fornecido alimentação, alojamento ou transporte, nem exigido fardamento, visto que esta fase do curso será realizada à distância. 2. Para o módulo presencial, ficará a cargo do comando dos Batalhões a oferta de |

| | |
|-------------------------------|--|
| 15. Apoio Administrativo | Diária Militar aos seus subordinados inscritos no curso para alimentação. 3. Para o dia do Fórum Presencial de Debates, ficará à cargo das OBMs sede do encontro, providenciar local para o debate. 4. O material didático do curso será ofertado através da Plataforma Moodle no Ambiente Virtual de Aprendizagem do CBMSC, formatado pela Coordenaria de Programas Comunitários e Diretoria de ensino do CBMSC |
| 16. Atividades Complementares | Não se aplica. O curso será composto por 42h em ambiente virtual do CBMSC e 8h em sala de aula para debate. Para os debates, estes serão realizados em sete locais distintos, a serem definidos pela coordenação do curso. Sendo três locais para a 1ª RBM, dois locais para a 2ª e 3ª RBM. |
| 17. Certificado de Conclusão | Ao final da capacitação os aprovados receberão certificado de Gestor de Programas Comunitários emitido pela Diretoria de Ensino do CBMSC. |

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em documentos da Diretoria de Ensino do CBMSC

Apêndice C

Currículo/Orçamento do Curso

| DISCIPLINAS | Modalidade | CH |
|--|------------|-----------|
| Histórico dos Bombeiros Comunitários no CBMSC | EaD | 04 |
| Programas e Projetos Comunitários Institucionalizados no CBMSC | EaD | 08 |
| Funções Específicas do Coordenador do Serviço Comunitário | EaD | 08 |
| Gestão do Serviço Comunitário | EaD | 08 |
| Legislações afetas ao serviço Comunitário | EaD | 08 |
| Avaliações | EaD | 06 |
| Fórum presencial para debate | EaD | 08 |
| Total | | 50 |

DESPESAS COM INDENIZAÇÃO DE ENSINO (Base de Cálculo: Art. 7º da Lei nº 9.764/1994)

| Posto/ Graduação | Mtcl | Nome | Nível Escolaridade | H/A | Valor Unitário | Valor (R\$) |
|---------------------|----------|-----------------------------------|-----------------------|-----|-------------------|---------------------|
| Ten Cel BM | 924685-1 | Renaldo Onofre LAUREANO Junior | Especialização | 15 | 79,10 | R\$ 1.186,50 |
| Ten Cel BM | 925296-7 | Jorge Artur CAMEU Junior | Especialização | 15 | 79,10 | R\$ 1.186,50 |
| Cap BM | 923487-0 | NAURO Ricardo Mück | Especialização | 20 | 79,10 | R\$ 1.582,00 |
| TOTAL | | | | | | R\$ 3.955,00 |

DESPESAS COM DIÁRIAS MILITARES (CORPO DOCENTE) (Base de cálculo: Decreto Est. nº 1.127/2008)

| Posto/graduação | Quantidade | Dias | Valor unitário (R\$) | Valor Total (R\$) |
|-----------------|------------|------|----------------------|---------------------|
| Ten Cel | 2 | 4 | 156,00 | R\$ 624,00 |
| Cap | 1 | 3 | 156,00 | R\$ 468,00 |
| TOTAL | - | - | - | R\$ 1.092,00 |

DESPESAS COM DIÁRIAS MILITARES (CORPO DISCENTE)
(Base de cálculo: Decreto Est. nº 1.127/2008)

| Posto/graduação | Quantidade | Dias | Valor unitário (R\$) | Valor Total |
|------------------------|-------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Oficiais | 14 | 1 | 156,00 | R\$ 2.184,00 |
| Praças | 138 | 1 | 100,00 | R\$ 13.800,00 |
| TOTAL | 0 | - | - | R\$ 15.984,00 |

DESPESA TOTAL PARA REALIZAÇÃO DO CURSO

| DESPESA | VALOR |
|--------------------|----------------------|
| CORPO DOCENTE | R\$ 5.047,00 |
| CORPO DISCENTE | R\$ 15.984,00 |
| TOTAL GERAL | R\$ 21.031,00 |