

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA – CBMSC
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR-CEBM
ACADEMIA BOMBEIRO MILITAR - ABM**

HUGO MANFRIN DALLOSSI

**ANÁLISE MOTIVACIONAL PARA O SERVIÇO VOLUNTÁRIO DE BOMBEIROS
COMUNITÁRIOS: UMA ABORDAGEM COM BASE NA TEORIA FUNCIONAL
PARA O VOLUNTARIADO**

**FLORIANÓPOLIS
AGOSTO 2011**

Hugo Manfrin Dallossi

Análise motivacional para o serviço voluntário de Bombeiros Comunitários: uma abordagem com base na Teoria Funcional para o Voluntariado

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Orientador: TC BM Evandro Carlos Gevaerd, Msc.

**Florianópolis
Agosto 2011**

Hugo Manfrin Dallossi

Análise motivacional para o serviço voluntário de Bombeiros Comunitários: uma abordagem com base na Teoria Funcional para o Voluntariado

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Florianópolis (SC), 15 de Agosto de 2011.

Ten Cel BM Evandro Carlos Gevaerd, MSc.
Orientador

Ten Cel BM Gladimir Murer
Membro da Banca Examinadora

Cap BM Guideverson de Lourenço Heisler
Membro da Banca Examinadora

Dedico este trabalho aos bombeiros comunitários, que diariamente se dispõem a auxiliar as guarnições de socorro do CBMSC, de forma espontânea e voluntária.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Ten Cel BM Gevaerd e à 1º Ten BM Ana Paula, orientador e co-orientadora deste trabalho de conclusão de curso, respectivamente, pelo apoio e opiniões construtivas fornecidos.

Aos bombeiros comunitários de Chapecó, pela disposição e tempo despendido na resposta dos questionários .

Ao Bombeiro Comunitário Charles, pelo apoio e ajuda prestados.

Aos meus colegas e amigos, pelos bons momentos proporcionados durante estes anos de convivência.

RESUMO

O presente trabalho faz um estudo das motivações apresentadas pelos bombeiros comunitários para o serviço voluntário no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Para obtenção dos dados foi conduzido um estudo com 23 voluntários pertencentes ao 6º Batalhão Bombeiro Militar, sediado em Chapecó-SC. O teste aplicado foi o Inventário Funcional para o Voluntariado (VFI), sendo obtidos os seguintes resultados para as funções motivacionais do VFI apresentadas antes do serviço voluntário: “Entendimento” ($\bar{x}=4,20$); “Valores” ($\bar{x}=3,97$); “Engrandecimento” ($\bar{x}=3,87$); “Social” ($\bar{x}=2,97$); “Carreira” ($\bar{x}=2,33$) e “Proteção” ($\bar{x}=1,73$). E após a prestação do serviço voluntário, foram obtidos os seguintes resultados: “Engrandecimento” ($\bar{x}=4,25$); “Valores” ($\bar{x}=4,00$); “Social” ($\bar{x}=4,00$); “Proteção” ($\bar{x}=3,50$); “Entendimento” ($\bar{x}=3,08$); “Carreira” ($\bar{x}=1,75$) e como índice de satisfação geral com o programa foi obtido o índice $\bar{x}=4,80$. Os resultados demonstram a predominância de alguns fatores motivacionais em bombeiros comunitários para o serviço voluntário, bem como o alto índice de satisfação com esta modalidade de serviço voluntário. Os resultados dessa pesquisa permitem que sejam feitas algumas sugestões com o objetivo de satisfazer melhor as motivações dos voluntários, aumentando a satisfação e, conseqüentemente, tornando maiores a frequência de horas de serviço e a permanência no Programa Bombeiro Comunitário.

Palavras-chave: Bombeiros Comunitários. Motivações. Voluntariado.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 –	Hierarquia das necessidades de Maslow e seus níveis.....	23
Figura 2 –	Modelo estrutural do processo do voluntariado.....	30
Figura 3 –	Versão para o modelo de processo do voluntariado.....	31
Figura 4 –	O processo do voluntariado dentro do contexto de comunidade.....	32
Figura 5 –	Diagrama do modelo octogonal da motivação para o voluntariado.....	34
Figura 6 –	Fórmula de Barbetta.....	37
Gráfico 1–	Gênero da amostra.....	40
Gráfico 2–	Faixa etária em anos.....	41
Gráfico 3–	Estado civil.....	41
Gráfico 4–	Ocupação.....	42
Gráfico 5–	Renda mensal familiar.....	42
Gráfico 6–	Escolaridade.....	43
Gráfico 7–	Religião.....	44
Gráfico 8–	Já realizou serviço voluntário em outra instituição.....	44
Gráfico 9–	Meio pelo qual tomou conhecimento do Programa Bombeiro Comunitário	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	27
Tabela 2 – Necessidades da Teoria da realização de McClelland.....	28
Tabela 3 – Resultados divididos por itens do questionário (VFI).....	45
Tabela 4 – Funções motivacionais para o voluntariado em bombeiros comunitários....	47
Tabela 5 – Funções motivacionais após o serviço voluntário.....	47

LISTA DE SIGLAS

BBM – Batalhão Bombeiro Militar

BC – Bombeiro Comunitário

BCP – Bombeiro Civil Profissional

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

DAT – Diretoria de Atividades Técnicas

FUMREBOM – Fundo Municipal para Reequipamento do Corpo de Bombeiros

OBM – Organização Bombeiro Militar

SSP – Secretaria de Segurança Pública

VFI – Inventário Funcional do Voluntariado

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Justificativa.....	11
1.2 Problema.....	12
1.3 Objetivo Geral.....	12
1.4 Objetivos específicos.....	12
1.5 Estrutura do trabalho.....	13
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 O serviço voluntário no Brasil.....	14
2.1.1 Origem do serviço voluntário no Brasil e Lei Federal nº 9608/98.....	14
2.1.2 Competência legal dos Corpos de Bombeiros Militares e o voluntariado.....	15
2.2 Histórico dos Bombeiros Comunitários no CBMSC.....	17
2.3 Programa Bombeiro Comunitário.....	20
2.4 Teorias Motivacionais.....	22
2.4.1 Definição de motivação.....	22
2.4.2 Teoria das necessidades de Maslow.....	23
2.4.3 Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	25
2.4.4 Teoria X e Y de McGregor.....	27
2.4.5 Teoria da realização de McClelland.....	28
2.5 Teorias motivacionais para o trabalho voluntário.....	29
2.5.1 O <i>Volunteer Process Model</i>	29
2.5.2 O modelo <i>Role Identity Model</i>	32
2.5.3 Modelo Octogonal.....	33
2.5.4 Teoria Funcional para o voluntariado.....	35
3 METODOLOGIA.....	37
3.1 Participantes.....	37
3.2 Instrumentos.....	38
3.3 Procedimentos.....	39
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	40
4.1 Dados gerais da amostra considerada.....	40
4.2 VFI aplicado em bombeiros comunitários de Chapecó-SC.....	45
4.3 Discussão.....	47

5 CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICE - Questionário.....	56
ANEXO – Escala para o VFI.....	60

1 INTRODUÇÃO

O serviço voluntário no Brasil tem ganhado força nos últimos anos, seguindo a tendência apresentada por outros países, em que essa forma de trabalho social não remunerada é muito mais difundida e praticada.

No Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, a partir de 1996, deu-se início a um programa institucional singular até então entre os corpos de bombeiros do país, em que se forneceu treinamento a voluntários da sociedade, permitindo a eles a possibilidade de trabalharem como auxiliares nas guarnições de socorro do CBMSC, de forma voluntária e não remunerada.

Tal programa teve grande sucesso na instituição, permitindo a expansão das atividades do CBMSC e o recebimento de novos recursos e apoio da sociedade, através da cooperação entre o Estado de Santa Catarina, os municípios e a sociedade local, cooperação esta que ficou conhecida ficticiamente por Corpo de Bombeiros Comunitário.

Entretanto, em se tratando de voluntários, que não recebem qualquer tipo de remuneração e não possuem qualquer vínculo trabalhista com o serviço público, eles são movidos basicamente por alguns tipos de motivação, que os compelem a auxiliar nossas guarnições no atendimento às diversas ocorrências e também em projetos sociais mantidos pelo CBMSC. Tudo isso nas horas de folga, optando por este trabalho em vez de algum tipo de lazer ou atenção para a família.

Dessa forma, um estudo que consiga identificar as motivações que impulsionam um indivíduo a trabalhar voluntariamente no CBMSC pode ser importante, ao possibilitar que a instituição e suas organizações se alinhem a estes objetivos e aspirações almejadas por eles, possibilitando um maior sucesso do programa e também que estes voluntários saiam mais satisfeitos e com uma melhor imagem do CBMSC.

1.1 Justificativa

Apesar da importância da participação e apoio da comunidade às unidades locais de bombeiros, através da prestação do serviço voluntário, este autor, durante o estágio operacional executado no 1º BBM, no bairro da Trindade e Estreito, em Florianópolis-SC, observou a irregularidade e inconstância na execução de serviços operacionais voluntários, por parte dos Bombeiros Comunitários (BC).

Além disso, o contato com alguns BC permitiu que fossem observadas as motivações e aspirações desses voluntários, incluindo os aspectos positivos e oportunidades de melhoria na execução do serviço operacional dentro do CBMSC.

Tais fatos motivaram o presente trabalho, pois uma pesquisa pode mostrar quais os tipos de motivações apresentadas para o serviço voluntário na Corporação, possibilitando que sejam realizados ajustes e modificações que visem atender aos anseios motivacionais dos BC, que resultarão num maior atrativo e regularidade nessa modalidade de prestação de serviço voluntário.

1.2 Problema

O voluntariado por meio do Programa Bombeiro Comunitário tem enfrentado algumas adversidades. Uma das principais é o pequeno engajamento dos bombeiros comunitários, pois apesar de um grande número de turmas formadas, poucos mantêm-se ativos, executando serviços operacionais. Além disso, o auxílio prestado, às organizações de bombeiro, principalmente do interior do Estado, por parte da comunidade, é importante para a manutenção dos serviços com qualidade e eficácia. Diante disso, podemos perguntar: até que ponto o conhecimento dos fatores motivacionais dos BC para o serviço voluntário pode ser utilizado de modo a atender suas necessidades e expectativas em relação ao voluntariado?

1.3 Objetivo Geral

Com este trabalho objetiva-se analisar os diversos tipos de motivação apresentados pelos Bombeiros Comunitários, buscando identificar os grupos motivacionais mais importantes para esses voluntários, de acordo com a Teoria Funcional para o Voluntariado.

1.4 Objetivos específicos

- Descrever o histórico do voluntariado no Brasil e no CBMSC.
- Identificar o perfil do bombeiro comunitário no 6º BBM, em Chapecó-SC.

- Identificar o perfil motivacional, de acordo com a Teoria Funcional para o Voluntariado, dos bombeiros comunitários de Chapecó (6ºBBM), através da aplicação do Inventário Funcional do Voluntariado (VFI), desenvolvido por Clary et al. (1998).

1.5 Estrutura do trabalho

O presente trabalho encontra-se estruturado em dois capítulos. A primeira delas se trata do referencial teórico, que busca realizar uma revisão da literatura a respeito da origem do serviço voluntário, o histórico dos Bombeiros Comunitários no CBMSC, teorias motivacionais e teorias motivacionais para o serviço voluntário.

Já o segundo capítulo tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa realizada com Bombeiros Comunitários do 6º BBM, através da aplicação de um questionário baseado no Inventário Funcional para o Voluntariado (VFI), desenvolvido por Clary et al. (1998), com o objetivo de identificar o perfil motivacional desses voluntários de acordo com a Teoria Funcional para o Voluntariado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O serviço voluntário no Brasil

2.1.1 Origem do serviço voluntário no Brasil e Lei Federal 9608/98

As ações voluntárias de assistência aos mais necessitados sempre estiveram presentes na sociedade brasileira. Tais ações, porém, eram pontuais, isoladas e quase sempre partiam das organizações religiosas:

Desde o século XVIII, a filantropia e a assistência social associavam-se intimamente às práticas de caridade no Brasil. Dependiam de iniciativas voluntárias e isoladas de auxílio aos pobres e desvalidos da “sorte”. Estas iniciativas partiam das instituições religiosas que, sob o prisma da herança moral cristã, dispensavam seus cuidados, oferecendo abrigos, roupas e alimentos, em especial às crianças abandonadas, aos velhos e doentes em geral (ESCORSIM, 2008, p. 2).

Barbosa (2005) destaca que a efetivação do serviço de assistência social por parte do Estado se deu a partir da década de 30, durante o governo Getúlio Vargas, e principalmente a partir da criação, em 1942, da Legião Brasileira de Assistência (LBA). A LBA, em 1979, instituiu um Programa Nacional de Voluntariado, porém, após denúncias de casos de corrupção, houve a extinção do órgão, em 1994.

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

Poucos anos depois, com a transição do governo militar para o civil e com a promulgação da Carta Magna de 1988, criou-se um contexto favorável a uma nova abordagem de temas relacionados à ação social do Estado, em parceria com a sociedade civil.

Em 1997, após rodadas de interlocução política com organizações da sociedade civil, o Conselho da Comunidade Solidária - órgão vinculado à Presidência da República – propôs medidas concretas de estímulo do trabalho voluntário no Brasil: a instituição do Programa Voluntário, que disseminou “Centros de Voluntariado” no país, e a proposta do reconhecimento jurídico do trabalho voluntário – o que veio a ser alcançado com a edição da Lei nº 9.608, de 1998 (BARBOSA, 2005, p. 2).

A edição da Lei Federal 9.608, de 18 de fevereiro 1998, veio a resolver o problema jurídico do serviço voluntário em entidade pública ou em instituição privada sem fins lucrativos. A partir daquele momento, essas entidades estavam resguardadas juridicamente de serem responsabilizadas por pessoas que realizassem serviço voluntário, e viessem a requerer, futuramente, a direitos trabalhistas.

(...) 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).

Além disso, antes da entrada em vigor da Lei do Voluntariado, a prestação do serviço voluntário em um órgão ou entidade público não era legalmente possível. De acordo com o Princípio da Legalidade administrativa, previsto no *caput* do Art. 37 da Constituição Federal, só é permitido aos entes públicos, seja da administração direta ou indireta, de qualquer um dos Poderes da União, Estados e Municípios, agir de acordo com o que a lei permite, ao contrário da administração privada, que somente não pode fazer o que a lei proíbe. Portanto, o serviço voluntário na administração pública era ilegal até a entrada em vigor da Lei Federal 9.608/98.

Em 1998, o Congresso Nacional aprovou a Lei 9.608 de 18 de fevereiro, que também foi sancionada pelo Presidente da República, a então chamada lei do Voluntariado. 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. Até então, nenhum órgão público poderia permitir a participação de pessoas da comunidade sem a devida contraprestação de remuneração, isto é, mesmo que o cidadão desejasse prestar serviço voluntário junto ao Poder Público, não havia possibilidade legal (LACOWICZ, 2002, p. 68)

A Lei supracitada prevê a celebração de um termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, de modo a formalizar a relação existente entre ambas as partes, evitando qualquer falta de amparo legal para os dois lados.

(...) 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).

Também é prevista a possibilidade de ressarcimento das despesas realizadas durante a realização do serviço voluntário, como as despesas com transporte e alimentação.

(...) 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).

2.1.2 Competência legal dos Corpos de Bombeiros Militares e o voluntariado

Os Corpos de Bombeiros Militares são órgãos integrantes da segurança pública, compreendendo a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do

patrimônio. Além disso, são instituições baseadas na hierarquia e disciplina e seus membros são denominados militares estaduais.

Art. 42. Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

[...]

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

[...]

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

[...]

§ 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º - As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Podemos verificar que o § 5º, do art. 144, da Constituição Federal prevê que aos corpos de bombeiros militares incumbe a execução de atividades de defesa civil, além das atribuições previstas em lei. Pode-se inferir que se trata de uma norma constitucional de eficácia limitada, pois depende de regulamentação em legislação infraconstitucional.

Portanto, essa previsão constitucional é muito frágil, principalmente em relação às atribuições dos corpos de bombeiros militares. Em Santa Catarina, a Constituição do Estado veio a suprimir essa necessidade, especificando de maneira mais detalhada as atribuições do CBMSC:

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

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

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

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

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

V – colaborar com os órgãos da defesa civil;

VI – exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;

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

VIII – prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial. (SANTA CATARINA, 1989)

Pode-se notar que a Constituição do Estado de Santa Catarina definiu a área de atuação do CBMSC, na área operacional, na área técnica-normativa, na área preventiva. Relacionando esta legislação com a Lei Federal nº 9608 de 1998, podemos concluir que os Bombeiros Comunitários estão legalmente amparados a atuar como auxiliares nas guarnições, nas áreas operacionais do CBMSC, como o combate a incêndio, atendimento pré-hospitalar, resgate veicular, entre outras.

2.2 Histórico dos Bombeiros Comunitários no CBMSC

Segundo Masnik (2004), a criação dos Corpos de Bombeiros Comunitários teve sua origem no trabalho monográfico do então Major Milton Antônio Lazzaris, na condição de discente do Curso Superior de Polícia Militar, em 1989. Após sua promoção a coronel, o referido oficial, posteriormente na condição de Comandante do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina, tornou-se o principal incentivador da ampliação do programa.

Desde aquela época havia a preocupação com a demanda crescente pelos serviços prestados pelo Corpo de Bombeiros, devido ao ritmo acelerado de crescimento dos centros urbanos. Mas tal demanda esbarrava na pequena quantidade de municípios atendidos pelo então Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina.

Para que houvesse uma ampliação dos municípios atendidos, havia basicamente duas grandes dificuldades. Primeiro, seria necessário um grande aporte de recursos financeiros, que seriam utilizados na construção dos quartéis, aquisição de variadas viaturas e equipamentos adequados às atividades bomberis. Além disso, também seria necessária a ampliação dos quadros de bombeiros militares, que são servidores estaduais.

Nascia aí uma nova proposta para expansão do número de municípios atendidos por bombeiros, que propunha a redução ao mínimo do efetivo profissional de bombeiros militares, e a captação de recursos através do município para a consecução das atividades da organização de bombeiros local.

Como forma de contornar esta dificuldade, propomos reduzir ao mínimo o efetivo profissional de bombeiros militares, destinado ao guarnecimento da Seção de Combate a Incêndios. A idéia é fixar uma equipe que detenha o guarnecimento

técnico, profissional e administrativo dos serviços afetos à organização (LAZZARIS, 1989, p.60).

Nessa mesma proposta, também houve a previsão de participação de voluntários nas organizações de bombeiro militar, como nos relata Lazzaris (1989, p. 61): “seria uma forma mista de organização de Serviços de Bombeiros. Uma mescla de profissionais tecnicamente adestrados com voluntários por eles instruídos e treinados”

Nesse trabalho, pela primeira vez foi prevista a possibilidade de se formar uma organização mista, com a participação do Estado, Município e Sociedade.

A proposta de uma organização mista, cuja implantação se daria com o concurso dos poderes públicos dos diferentes níveis e em que os municípios provesses 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)

Devido à parceria existente entre o Poder Público Estadual, Poder Público Municipal e comunidade local, inicialmente, esse tipo de organização teve a denominação de Bombeiro Misto, destacando-se a parceria existente entre eles.

Algum tempo depois, na década de 90, Souza, Cordeiro Neto e Quadros (1996) desenvolveram um plano de implantação do já denominado Bombeiro Misto. Neste plano, havia a previsão de implantação dos serviços do Corpo de Bombeiros, no maior número possível de municípios catarinenses, em parceria com a comunidade (Prefeituras, voluntários e a iniciativa privada).

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

Nessa parceria, a Administração Pública Estadual cede, basicamente, os bombeiros militares, que serão os responsáveis pela execução direta dos serviços de bombeiros, pela coordenação e gerenciamento da Organização e das atividades integradas e pelo constante aprimoramento técnico e multiplicação dos conhecimentos, através da realização de instruções e treinamentos.

A Administração Pública Municipal, por sua vez, fica responsável pelo estabelecimento de uma legislação pertinente e pela contratação de Bombeiros Civis

Profissionais¹ (BCP). Tal legislação possibilita a realização de atividades preventivas de segurança contra incêndio no âmbito municipal, como a análise prévia dos projetos preventivos e vistoria em edificações, além da arrecadação de taxas. Esses tributos arrecadados formam os Fundos Municipais para Reequipamento do Corpo de Bombeiros (FUMREBOM²), que permitem à Organização Bombeiro Militar local a realização de investimentos na construção do quartel, aquisição de viaturas e equipamentos.

Por fim, a comunidade local participa direta e indiretamente, seja auxiliando na prestação do serviço, como bombeiro comunitário, ou através de contribuição financeira para a manutenção da unidade local.

Integram seus quadros, militares estaduais (Bombeiros Militares), servidores públicos municipais, funcionários de empresas, cidadãos e cidadãs voluntários. Todos treinados e qualificados em cursos regulares e formais, ministrados por Bombeiros Militares. A atuação desses bombeiros comunitários é regulada pela Portaria nº 0395/GEREH/DIAP/SSP de 11/04/03, não sendo prevista qualquer tipo de remuneração pela prestação desse serviço (MAUS, 2007).

Lacowicz (2002, p. 67) relata que a primeira experiência de funcionamento de uma OBM com a participação de funcionários municipais e voluntários se deu na cidade de Maravilha - SC, no ano de 1996. Somente desta forma foi possível estabelecer um serviço uniforme, vinte e quatro horas por dia, pois anteriormente havia momentos em que o serviço não possuía continuidade, perdendo qualidade e confiabilidade por parte da população.

O modelo de Maravilha serviu de laboratório e certamente, essa experiência influenciou na concepção do projeto 074 [Ampliação dos Serviços do Corpo de Bombeiros do Estado]. Verificando os bons resultados iniciais, outras cidades começaram a receber estruturas análogas e no ano de 2002, estão também implantados Bombeiros Comunitários nas cidades de: Ituporanga, Pinhalzinho, São José do Cedro, Campos Novos, Capinzal, Itapiranga, Xanxerê, Videira, Catanduvas, São Lourenço do Oeste, Cunha Porã, Braço do Norte, Tijucas, Timbó, Papanduva, Correia Pinto, Ponte Alta, Içara e Forquilha. Outras estão em fase de implantação (LACOWICZ, 2002, p. 67).

A partir da emancipação do Corpo de Bombeiros em relação à Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, ocorrida através da promulgação da Emenda Constitucional nº 33 em 21 de outubro de 2003, houve a expansão do número de municípios atendidos e há a presença do modelo Bombeiro Comunitário em praticamente todos eles, fato que foi fundamental para possibilitar a instalação dos quartéis, aquisição das viaturas e equipamentos,

¹Bombeiros Civis Profissionais são servidores municipais cedidos à Organização Bombeiro Militar local. Geralmente são concursados para o cargo de Agente de Defesa Civil, recebendo treinamento específico de bombeiro e atuando junto com as guarnições de prontidão nos quartéis.

²Os Fundos Municipais para o Reequipamento do Corpo de Bombeiros são, geralmente, um pré-requisito para o funcionamento de uma OBM em um município. Esse fundo garante grande parte do custeio dos aquartelamentos e quase a totalidade de investimentos em viaturas e equipamentos, sendo seus recursos provenientes principalmente de taxas de segurança contra incêndio.

e a cessão de funcionários municipais (bombeiros civis profissionais) para complementar o efetivo das guarnições.

2.3 Programa Bombeiro Comunitário

O Programa Bombeiro Comunitário conta, de acordo com Sampaio (2008, p. 77), atualmente, com mais de 7181 formados, sendo que destes, apenas 1913 mantêm-se ativos. Apesar do início da expansão³ do CBMSC ter coincidido com o início do Programa Bombeiro Comunitário em 1996, é importante ressaltar que não se pretende, em nenhum momento, utilizar o voluntário como substituto do bombeiro militar profissional, mas apenas como auxiliares das guarnições de emergência.

O voluntariado não tem a função de competir com o trabalho remunerado nem substituir a ação do Estado. Sua função não é compensar as carências de serviço público. Uma sociedade participante e responsável, capaz de agir, não espera tudo do Estado, mas, tampouco abre mão de cobrar do governo àquilo que só ele tem a competência e pode fazer. (MASNIK, 2007)

O serviço voluntário no CBMSC como bombeiro comunitário foi regulamentado através da Portaria nº 395 da então Secretaria de Segurança Pública e Defesa do Cidadão do Estado de Santa Catarina. Os objetivos do programa são descritos no art. 3º da referida portaria.

(...) Art. 3º - O serviço voluntário no Corpo de Bombeiros Militar tem por fim facultar a membros da comunidade a condição de apoiarem diretamente a execução desse serviço público, propiciando dessa forma a formação e manutenção de cultura preventiva e reativa. São objetivos do programa:

- a) disponibilizar cursos a comunidade ampliando o acesso a conhecimentos básicos nas áreas de prevenção de sinistros e defesa civil para ação em casos de emergência, em sinistros de incêndios e acidentes diversos, onde existam vítimas em situação de perigo;
 - b) criar cultura prevencionista nas comunidades, propiciando mais segurança e melhoria na qualidade de vida, e a redução de vulnerabilidades nas comunidades;
 - c) multiplicar na comunidade conhecimentos e cuidados básicos, através de cursos e capacitações, objetivando minimizar os efeitos danosos de primeiros atendimentos realizados por pessoas leigas;
 - d) formar na comunidade força organizada de defesa civil para ação em situações de emergência ou calamidades públicas durante os desastres;
 - e) proporcionar maior inteiração do Corpo de Bombeiros Militar com a comunidade.
- (SANTA CATARINA, 2003)

A formação do Bombeiro Comunitário, de acordo com a Portaria nº 0395/GEREH/DIAD/SSP, encontra-se dividida em três fases. A primeira, com 56 horas aula, e objetiva dar noções de primeiros socorros e prevenção e controle de incêndios, sendo

³O CBMSC passou por uma grande expansão, de 24 para 92 municípios atendidos, no período de 1996 a 2011 (Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, 2011)

destinada a capacitação da população que não tem interesse em atuar no serviço voluntário no Corpo de Bombeiros Militar (SANTA CATARINA, 2003).

Já a segunda fase é constituída apenas por indivíduos que realmente desejam e tenham condições de executar o serviço voluntário, sendo constituída por 124 horas aula. Esta fase tem o objetivo de capacitar e preparar o aluno para participar do estágio operacional, acrescentando conteúdos mais específicos da atividade de bombeiro. Para isso, são requisitos para o início desta fase a aprovação na fase anterior (1ª fase), estar dentro do número de vagas oferecidas, estar com boas condições físicas e de saúde e inscrever-se para a realização da segunda fase (SANTA CATARINA, 2003).

Por último, a terceira fase, que se constitui de um estágio operacional, em que participam apenas candidatos aprovados na primeira e segunda fase. Tem o objetivo de verificar como o candidato se comporta frente a situações de emergências, se apresenta condições de trabalhar como bombeiro comunitário e se é uma pessoa equilibrada e que cumpre suas responsabilidades. Este estágio tem a duração de 40 horas (SANTA CATARINA, 2003).

É importante ressaltar que a Portaria nº 0395/GEREH/DIAD/SSP e o Programa Bombeiro Comunitário encontram-se em fase de atualização e reestruturação. Algumas mudanças estão sendo estudadas e uma das modificações a serem implantadas é a nova formatação do curso, com uma divisão do curso em duas fases e não mais as três fases anteriores.

A primeira fase será denominada Curso Básico de Atendimento a Emergências, com a duração de 56 horas aula, será destinado à capacitação da comunidade que não pretende atuar no serviço voluntário do Corpo de Bombeiros Militar. Ressalta-se que esta fase é o grande objetivo do programa, pois possibilita a disseminação de conhecimentos relacionados a atendimentos a emergências na sociedade, possibilitando que a própria população, ao presenciar ou ter contato com alguma emergência relacionada ao Corpo de Bombeiros, tome certas atitudes e medidas preliminares que minimizem os danos à saúde ou ao patrimônio, até a chegada do atendimento definitivo pelo CBMSC. Desse modo, o programa não tem como único objetivo a obtenção de voluntários para o serviço no CBMSC, mas também o de capacitar a sociedade (SANTA CATARINA, 2003).

Já a segunda fase, que é o Curso de Formação de Bombeiros Comunitários, destina-se a capacitar as pessoas da comunidade a prestarem serviço voluntário no CBMSC. É

constituída por 200 horas aula e será frequentado por aqueles que forem aprovados e selecionados no Curso Básico de Atendimento a Emergências.

Além disso, no currículo da segunda fase, será incluído o Curso de Brigadista Particular, que possibilitará ao concludente desta fase a possibilidade de atuar em brigadas de incêndio particulares e voluntárias, de acordo com a exigência da Instrução Normativa nº 28, da Diretoria de Atividades Técnicas (DAT) do CBMSC. De acordo com esta norma, as edificações e eventos de reunião de público superior a 2000 pessoas em espaço fechado ou 5000 pessoas em espaço aberto, *shopping centers*, edificações industriais, entre outras, devem dispor de uma brigada de incêndio, de acordo com as especificações constantes na referida norma.

2.4 Teorias Motivacionais

2.4.1 Definição de motivação

A palavra motivar vem do latim *motus*, que significa “movimento”, que por sua vez é derivada do verbo em latim *movere*, “mover”. Logo, no processo motivacional, há a necessidade de um motivo que leve o indivíduo a externalizar determinada atitude ou agir (motivação = motivo + ação). De acordo com este processo, não é possível motivar alguém, pois o processo de motivação é algo interno do indivíduo. É possível sim fornecer um motivo a uma pessoa, levando-a a agir, e dessa forma completando o processo de motivação.

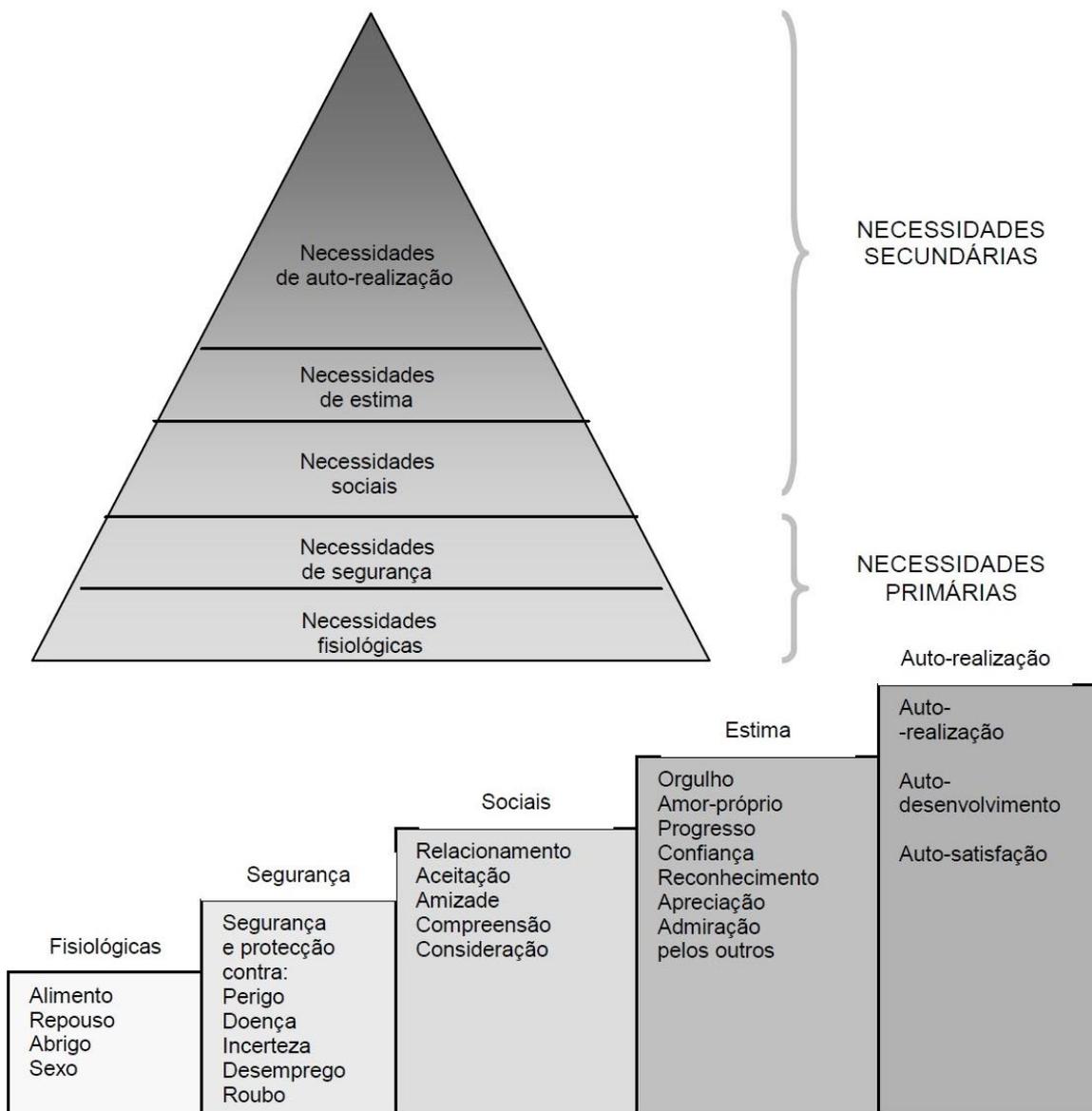
Pela definição de Latham e Pinder (2004), motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. Já a motivação para o trabalho é o conjunto de forças desenvolvidas internamente pelos indivíduos, que os impulsionam a iniciar um comportamento relacionado ao trabalho, determinando sua forma, intensidade, duração.

Chiavenato (2003) define que, de modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

2.4.2 Teoria das necessidades de Maslow

De acordo com Régis e Porto (2006), Maslow concebeu a teoria da motivação humana baseada na hierarquia das necessidades humanas básicas. Nesta teoria, há o princípio básico de que todo ser humano tem necessidades comuns que motivam seu comportamento no sentido de satisfazê-las, havendo uma alocação dessas necessidades numa escala hierárquica. O ser humano está sempre buscando satisfação, e quando experimenta alguma satisfação em um dado nível, logo parte para a busca de uma necessidade de um próximo nível, mais elevado em relação ao anterior.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades de Maslow e seus níveis



Fonte: Martins (2009, p. 1)

Os níveis hierárquicos da teoria das necessidades de Maslow são cinco, de acordo com Régis e Porto (2006) e estão listados a seguir:

- Necessidades básicas ou fisiológicas: são aquelas relacionadas à existência e a sobrevivência do ser humano, sendo incluídos neste nível as necessidades de alimento, água, vestuário, sexo e excreção. Para Maslow, as necessidades fisiológicas são o ponto de partida para a teoria e se referem às necessidades biológicas do indivíduo. São as mais fortes, dominando a direção do comportamento do ser humano quando este não se encontra satisfeito. Dessa forma, uma pessoa dominada por esta necessidade fundamental tende a perceber apenas os estímulos que tendem a satisfazê-las, sendo que sua visão de futuro fica limitada e determinada esta necessidade (REGIS; PORTO, 2006).

- Necessidades de segurança: são as necessidades relacionadas à proteção individual contra perigos e ameaças que podem atingir o ser humano, como a necessidade de saúde, trabalho, seguro, previdência social e ordem social. Maslow ressalta que a necessidade de segurança permite o indivíduo dar preferência pelas coisas familiares, tender por uma religião ou filosofia de vida e pelas rotinas do dia a dia. Entretanto, a necessidade de segurança só pode ser considerada um motivador ativo e dominante caso se encontre em um momento crítico, que ameace diretamente determinado indivíduo. No trabalho, as necessidades de segurança têm grande importância, principalmente porque as pessoas têm uma relação de dependência com a organização onde trabalham. Neste ambiente, certas ações gerenciais arbitrárias ou decisões inconsistentes e incoerentes, que geram sentimento de injustiça, podem provocar incerteza ou insegurança nas pessoas quanto a sua permanência no trabalho (REGIS; PORTO, 2006).

- Necessidades sociais: estão relacionadas à vida em sociedade, sendo incluídas as necessidades de convívio, amizade, respeito, amor, lazer e participação. Estas são as necessidades de convívio social que se referem às necessidades de afeto por parte das pessoas que mantemos convívio, que geralmente são os amigos e a família. O ser humano tende a construir relacionamentos afetivos com a finalidade de integrar-se, de constituir parte de um grupo em sociedade. Dessa forma, quando as necessidades sociais não estão satisfeitas, a pessoa se torna resistente, antagônica e hostil com relação às pessoas que a cercam. A frustração dessas demandas resulta normalmente na falta de adaptação social e a solidão. (REGIS; PORTO, 2006)

- Necessidades do ego (estima): estão relacionados com a auto-satisfação, sendo definidos como necessidades de independência, apreciação, dignidade, reconhecimento, igualdade subjetiva, respeito e oportunidades. Demonstram as necessidades ou desejos das pessoas de obterem uma auto-avaliação estável, bem como uma auto-estima baseada solidamente em sua personalidade. A satisfação destas necessidades leva a sentimentos de autoconfiança, valor, força, capacidade, suficiência e utilidade ao mundo. Porém, a frustração destas necessidades produz sentimentos de inferioridade, debilidade ou impotência. (REGIS; PORTO, 2006)

- Necessidades de auto-realização: correspondem ao mais alto patamar das necessidades, sendo diretamente relacionadas à realização integral do indivíduo. Neste grupo estão as necessidades de utilização plena das potencialidades, de capacidade e da existência de ideologias. São necessidades que revelam uma tendência de todo ser humano para realizar plenamente o seu potencial. A necessidade de auto-realização não se extingue no momento em que essa necessidade é satisfeita. Quanto maior for a satisfação experimentada, maior e mais importante será a necessidade. O surgimento claro desta necessidade depende da satisfação anterior das necessidades fisiológicas, de segurança, de amor e estima (REGIS; PORTO, 2006).

Além das cinco necessidades citadas, de acordo com Regis e Porto (2006), acrescentou-se à teoria, o desejo de todo ser humano de saber e conhecer. Há, dessa forma, uma necessidade natural do ser humano de buscar o sentido das coisas, de forma a organizar o mundo em que vive. São as necessidades denominadas cognitivas, que incluem os desejos de saber, de compreender, sistematizar, organizar, analisar e procurar relações e sentidos. Estas necessidades viriam antes da auto-realização. Já necessidade de ajudar os outros a se desenvolverem e a realizarem seu potencial foi denominada como transcendente e viria, na hierarquia das necessidades de Maslow, posteriormente à auto-realização.

2.4.3 Teoria dos dois fatores de Herzberg

O estudo da hierarquia das necessidades conduziu à Teoria dos dois fatores na motivação no trabalho, desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg. De acordo com Magliano (2005), o ponto crucial dessa teoria é que existem dois diferentes conjuntos de fatores motivacionais no trabalho. Um primeiro conjunto é constituído apenas por fatores que podem evitar a insatisfação, ou seja, eles não influenciam diretamente na motivação, porém,

se não satisfeitos, geram insatisfação entre os trabalhadores. E o segundo conjunto é constituído por aqueles fatores que influenciam diretamente no trabalho.

Magliano (2005) ressalta que no trabalho realizado por Herzberg esses dois grupos de fatores motivacionais foram denominados fatores higiênicos e fatores motivacionais, respectivamente, como pode ser visualizado na tabela 1.

Os fatores higiênicos, também são denominados fatores extrínsecos, pois se localizam no ambiente ao redor das pessoas e abrangem condições dentro das quais elas desempenham o trabalho. Salário, benefícios pessoais, o tipo de gerência que as pessoas recebem, as condições físicas e ambientais de trabalho, as políticas e diretrizes da empresa, o clima organizacional e os regulamentos internos são exemplos de fatores higiênicos. Tradicionalmente, apenas esse tipo de fator era levado em consideração na motivação das pessoas, e, para fazer com que as pessoas trabalhassem mais, era necessário a adoção de medidas como prêmios e incentivos salariais, liderança democrática, políticas empresariais, abertas e estimuladoras, ou seja, incentivos que se situam externamente ao indivíduo, em troca de seu trabalho e dedicação (MAGLIANO, 2005).

As pesquisas de Herzberg revelaram que quando os fatores higiênicos estão plenamente satisfeitos, eles apenas evitam a insatisfação das pessoas, pois não conseguem elevar de forma consistente a motivação, e quando a elevam, não conseguem mantê-la elevada por muito tempo. Entretanto, quando são péssimos ou precários, os fatores higiênicos provocam a insatisfação das pessoas. São higiênicos porque são essencialmente profiláticos e preventivos, apenas evitando a insatisfação e não promovendo a satisfação. Têm efeito similar ao de certos remédios antiinflamatórios e analgésicos, evitando a infecção e a cefaléia, mas não conseguindo melhorar o estado de saúde (MAGLIANO, 2005).

Já o segundo tipo de fator, os fatores motivacionais, também são chamados de fatores intrínsecos, estando relacionados com o conteúdo do cargo e com as tarefas que desempenha no exercício do cargo. Estes fatores estão sob controle do indivíduo, estando relacionados com aquilo que ele faz e desempenha (MAGLIANO, 2005).

São exemplos de fatores motivacionais o crescimento individual, o reconhecimento profissional, e as necessidades de auto-realização. São caracterizados por elevar a satisfação das pessoas no trabalho, quando presentes numa situação adequada ou ótima e, por outro lado, por impedir a satisfação, quando precários (MAGLIANO, 2005).

Geralmente, os fatores higiênicos estão relacionados às necessidades mais básicas na hierarquia das necessidades de Maslow, como as necessidades fisiológicas, de segurança e

sociais, enquanto que os fatores motivacionais normalmente correspondem às necessidades mais elevadas, como as necessidades de estima e de auto-realização (MAGLIANO, 2005).

Tabela 1 – Teoria dos dois fatores de Herzberg

FATORES MOTIVACIONAIS OU INTRÍNSECOS	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho em si - Realização de algo importante - Exercício da responsabilidade - Possibilidade de aprendizagem e crescimento
FATORES HIGIÊNICOS OU EXTRÍNSECOS	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de liderança - Relações pessoais - Salário - Política de administração de Recursos Humanos - Condições físicas e segurança no trabalho

Fonte: Maximiano (2007, p. 23)

2.4.4 Teoria X e Y de McGregor

De acordo com Magliano (2005), a teoria de McGregor considera a existência de dois estilos antagônicos de administrar, através de dois tipos de liderança, a autocrática e a participativa. Esses dois estilos são equivalentes às teorias X e Y, respectivamente, e cada uma delas encara o trabalhador sob uma ótica diferente.

Sob a ótica da teoria X (liderança autocrática) as pessoas são preguiçosas e evitam o trabalho, encarando-o apenas como uma forma de garantir o salário e a sobrevivência, necessitando ser coagido, controlado, dirigido e ameaçado. Nesse entendimento, os trabalhadores não estão interessados em assumir responsabilidades, preferem ser dirigidos e são motivados exclusivamente pelo dinheiro, pelos benefícios materiais e pela ameaça de punição (MAGLIANO, 2005).

Já sob a ótica da teoria Y, as pessoas querem e sentem necessidade de trabalhar. O desgaste com o trabalho é tão natural quanto o de qualquer outra atividade, por isso, o indivíduo deve ter autocontrole para consecução dos objetivos a que ele se submete em função de recompensas monetárias e de auto-realização que recebe. Nesta teoria o trabalhador não é considerado indolente ou irresponsável por natureza, mas podem ser produtivos e criativos, desde que adequadamente motivados (MAGLIANO, 2005).

2.4.5 Teoria da realização de McClelland

De acordo com Alves Filho e Araújo (2001), McClelland apresentou três necessidades ou motivos como responsáveis pelo comportamento humano, sendo eles os motivos sociais mais exaustivamente percebidos em seus estudos e que governam as ações das pessoas: as necessidades de realização, afiliação e poder (tabela 2). Estes três tipos de necessidades são adquiridos ao longo da vida das pessoas, através de suas experiências subjetivas.

Tabela 2 - Necessidades da Teoria da realização de McClelland

Necessidade	Meio para obter a Satisfação
Realização	Competir como forma de auto-avaliação
Afiliação	Relacionar-se cordial e afetuosamente
Poder	Exercer influência

Fonte: Serrano (2006, p.1)

A necessidade de realização pode ser definida como uma disposição para o sucesso e para o êxito. Paralelamente à necessidade de realização funciona o medo do fracasso (motivo que conduz as pessoas a evitarem o acontecimento de experiências dolorosas ou desagradáveis). Dessa forma, indivíduos com alta necessidade de realização normalmente buscam desempenhar tarefas com dificuldade considerável e com possibilidade de êxito e fracasso aproximadamente semelhantes. Já pessoas com medo do fracasso normalmente buscam desempenhar tarefas com pouca ou nenhuma dificuldade, e alta possibilidade de sucesso (MAGLIANO, 2005).

Já a necessidade de associação pode ser definida como a vontade de ter relacionamentos próximos com outras pessoas e de ser um empregado ou amigo leal. Uma pessoa com alta necessidade de associação julga os relacionamentos do trabalho mais importantes que o exercício do poder e as necessidades de realização. Geralmente essas pessoas gostam de contribuir para o esforço da equipe, pois ser amigo dos demais e trabalhar cooperativamente satisfazem essas necessidades de associação (MAGLIANO, 2005).

Por último, existe a necessidade de poder, que é a necessidade de influenciar o comportamento dos outros. Essa necessidade pode ser dividida em duas faces. A primeira, que é denominada poder social, está voltada para o alcance de metas da equipe ou

organização, enquanto que a segunda, que é conhecida como necessidade de poder pessoal, reflete somente o desejo de usar o poder para benefícios pessoais. Nas organizações, o exercício do poder social está associado ao sucesso da liderança, enquanto que o poder pessoal leva ao fracasso e à ruína (MAGLIANO, 2005).

Diferentes pessoas têm níveis distintos dessas necessidades. Embora algum deles seja predominante em certo indivíduo, isto não significa que os demais estejam ausentes, apenas apresentam uma menor influência sobre essa pessoa. Um determinado indivíduo com alta necessidade de realização está mais preocupado em saber se o seu desempenho foi adequado do que com recompensas oferecidas, embora não as dispense (MAGLIANO, 2005).

Esta abordagem de McClelland está intimamente ligada às necessidades secundárias de Maslow (Necessidades sociais, de estima, e de auto-realização), que são as mais elevadas na definição da hierarquia das necessidades. Correspondem, também, aos fatores motivacionais da Teoria dos Fatores de Herzberg.

2.5 Teorias motivacionais para o trabalho voluntário

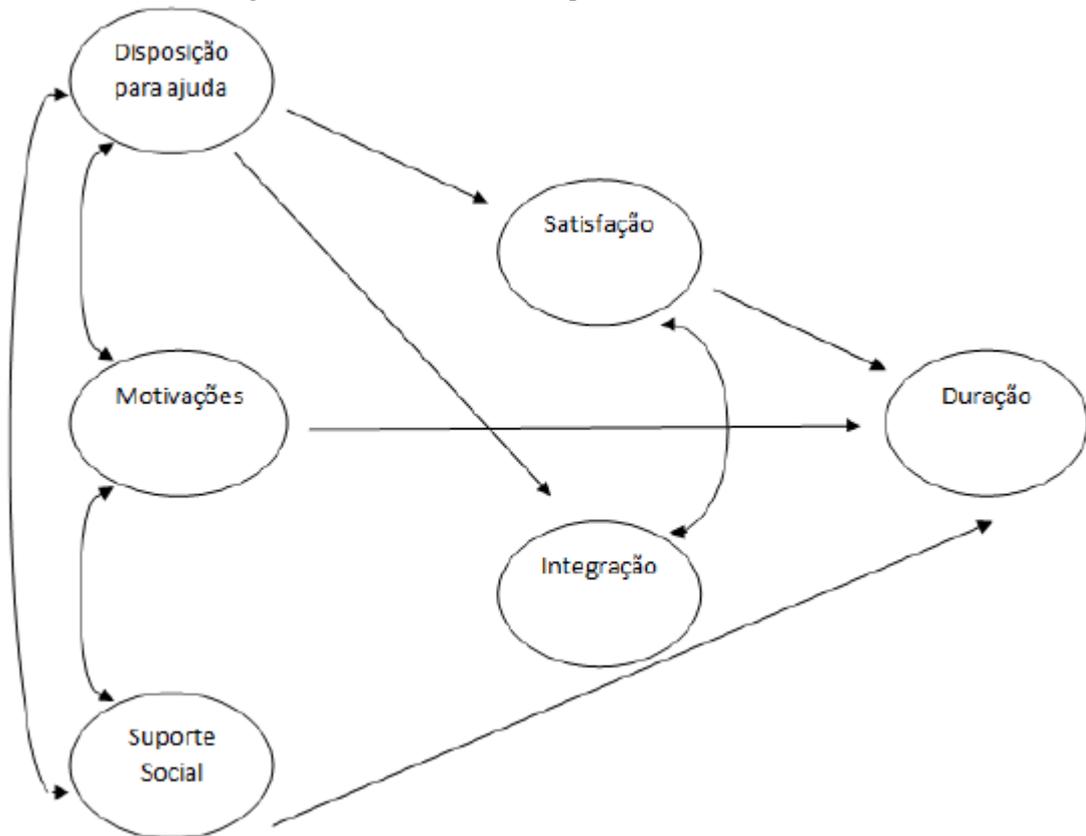
2.5.1 O Volunteer Process Model

O *Volunteer Process Model*, ou Modelo de Processo de Voluntariado, desenvolvido por Omoto e Snyder (1995), foi baseado em uma pesquisa realizada com voluntários que prestavam auxílio a portadores de HIV. Neste modelo, passou-se a considerar que há três estágios no voluntariado: antecedentes, experiências e consequências. Beú (2010) ressalta que neste processo são consideradas tanto as motivações que antecedem a prestação do serviço voluntário, como as adquiridas durante e após este período, como pode ser visualizado na figura 2.

De acordo com Beú (2010), os autores propuseram como fatores antecedentes, referentes ao primeiro estágio, os seguintes aspectos relacionados à motivação: atributos de personalidade que podem favorecer e influenciar algumas pessoas a se envolverem em relações de ajuda, ou seja, a disposição para ajuda; motivações e necessidades pessoais e sociais que fazem com que as pessoas busquem o trabalho voluntário e permaneçam nele; e fatores circunstanciais que criam um clima social, ou suporte, para o engajamento no voluntariado, tais como o suporte dado pela família, amigos, ou colegas de trabalho. No segundo estágio, que considera as experiências vividas pelo voluntário, focaram-se aquelas

que podem influenciar e incentivar a continuidade do serviço voluntário: satisfação e integração com a organização. No terceiro e último estágio a questão em análise foi a duração do serviço voluntário. Neste último os autores estiveram interessados na relação entre a duração do voluntariado e os aspectos dos dois primeiros estágios, que dizem respeito aos antecedentes e experiências no voluntariado.

Figura 2 - Modelo estrutural do processo do voluntariado

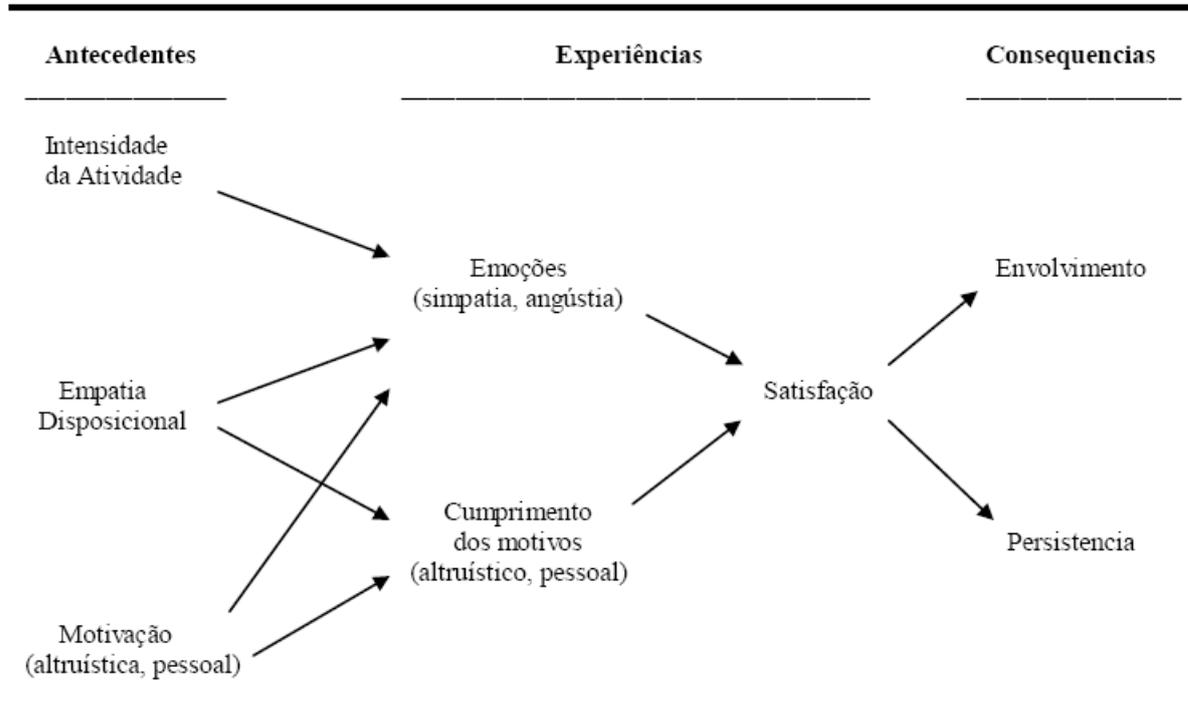


Fonte: Beú (2010, p.28)

Davis et al. (2003, apud BEÚ, 2010, p. 29) continuaram no desenvolvimento do modelo do processo do voluntariado, tendo desenvolvido uma pesquisa com 238 voluntários, que investigou as reações emocionais, satisfação com o trabalho voluntário e grau de atendimento às motivações iniciais para o voluntariado. Os resultados dessa pesquisa apontaram que sentimentos de empatia e angústia, bem como as motivações satisfeitas estão relacionados aos fatores antecedentes ao voluntariado, enquanto que a satisfação com serviço está relacionada às experiências ocorridas durante a prestação do serviço voluntário. Além disso, o envolvimento no voluntariado (tempo em horas dedicado por semana) foi influenciado pela satisfação com o trabalho voluntário, embora este constructo (satisfação)

não estar relacionado à persistência. Como resultado dessa pesquisa, foi desenvolvida uma versão elaborada de modelo de processo do voluntariado, que pode ser visualizado na figura 3.

Figura 3 - Versão para o modelo de processo do voluntariado



Fonte: Beú (2010, p.29)

Beú (2010) destaca que há três tipos de variáveis que aparecem no estágio de antecedentes: empatia (como aspecto disposicional para o trabalho voluntário); motivação inicial para o voluntariado; e a intensidade da atividade. No estágio de experiência são identificadas também três variáveis: respostas emocionais (emoções); realização e satisfação dos motivos (altruísticos ou particulares); e satisfação no voluntariado. Por fim, há duas variáveis no estágio consequências: envolvimento (quantidade de tempo dedicado ao voluntariado) e persistência na atividade voluntária, sendo que as duas variáveis representam comportamentos resultantes da experiência prévia no serviço voluntariado.

Novas discussões sobre o modelo de processo do voluntariado acrescentam uma análise multinível. Nesses novos modelos apresentados, são mantidos os fatores psicológicos e comportamentais relacionados a cada estágio do modelo (antecedentes, experiências e consequências, mas são acrescentados quatro níveis de análise. Primeiramente, o nível individual, em que são destacadas as atividades e processos psicológicos dos voluntários e beneficiados pelos seus serviços. Já no nível interpessoal, o modelo amplia o foco,

incorporando as relações de ajuda entre voluntários e beneficiados, entre membros da equipe de voluntários e entre os voluntários e os funcionários pagos das organizações. No nível organizacional o modelo inclui os objetivos associados com o recrutamento, gestão e retenção de voluntários, e acrescenta questões de desempenho, compensação e avaliação do trabalho voluntário. Por fim, no nível social, o modelo analisa as ligações entre indivíduos e estruturas sociais de suas sociedades (BEÚ, 2010). Na figura 4, podemos visualizar o modelo de processo de voluntariado, já incluindo os quatro níveis de análise.

Figura 4 - O processo do voluntariado dentro do contexto de comunidade



Fonte: Beú (2010, p. 31)

2.5.2 O modelo *Role Identity Model*

O modelo *Role Identity Model* supõe que os indivíduos, à medida que prosseguem no trabalho voluntário, aumentam o seu vínculo com a organização, ficando mais comprometidas com a atividade e percebem que desempenham um papel importante (em inglês, *role*), o de voluntário. Desse modo, o indivíduo assume esse papel como identidade. Este modelo considera, portanto, que a melhor forma de identificar a disposição para atividade voluntária futura seria o nível de atividade voluntária pregressa (BEÚ, 2010).

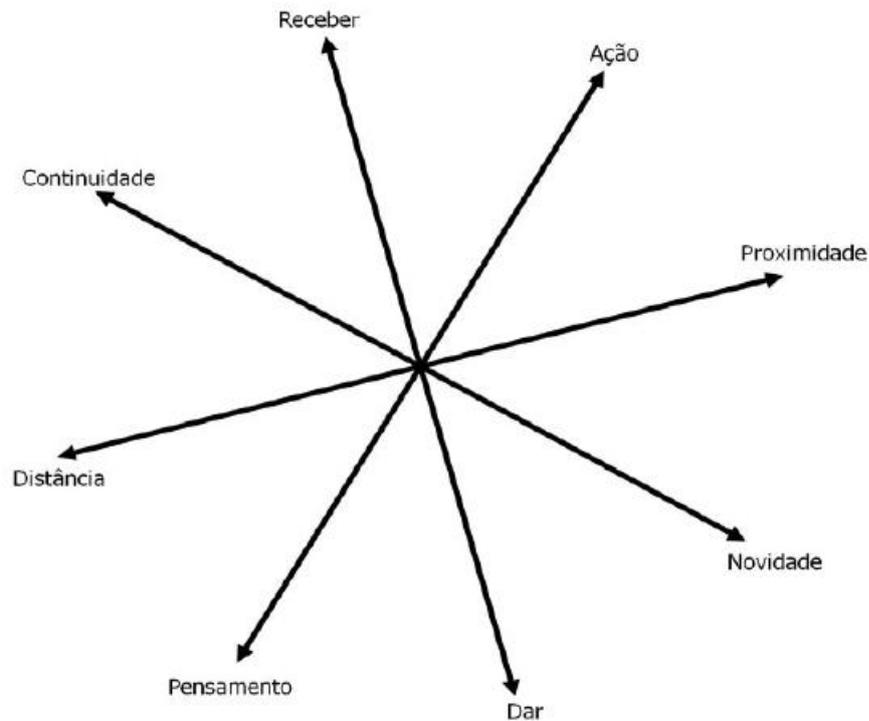
Assim, o indivíduo e o papel social unem em determinadas circunstâncias e esta junção tem influência direta nas ações de ajuda. Nesse sentido, o grau de fusão entre a pessoa e seu papel social é influenciado por variáveis tradicionais como normas sociais e pessoais.

O modelo *Role Identity Model* teve influência no trabalho de Grube e Piliavin (2000), no qual foi criada e testada uma teoria para explicar o desempenho e a retenção dos voluntários. Os autores tiveram como base para o estudo a teoria de identidade, incluindo tanto o papel específico de voluntário, como o papel social geral desempenhado pelo indivíduo, além de considerarem também variáveis organizacionais. A população e amostra investigadas constituíam-se de voluntários que realizavam serviços numa organização de apoio a doentes de câncer, nos Estados Unidos. De acordo com o estudo, o papel social específico do voluntário explica a grande variação de horas trabalhadas no voluntariado, ao mesmo tempo em que explica a intenção do voluntário em continuar na atividade.

2.5.3 Modelo Octogonal

De acordo com Yeung (2004), a motivação individual é o cerne da efetivação da continuidade do trabalho voluntário tanto do ponto de vista da pesquisa teórica e da prática do voluntariado. Propôs-se então um modelo octogonal de motivação para o voluntariado. Baseado em 18 entrevistas, o autor explora as motivações para o voluntariado utilizando uma abordagem fenomenológica para a experiência individual e os significados do trabalho voluntário. Dessa forma, o estudo apresenta uma nova abordagem metodológica para tratar de motivação para o voluntariado. O diagrama do modelo octogonal é apresentado na Figura 5.

Figura 5 - Diagrama do modelo octogonal da motivação para o voluntariado



Fonte: Beú (2010, p. 33)

Por meio da análise fenomenológica das entrevistas, 767 elementos motivacionais, agrupados em 47 temas, foram levantados. O modelo octogonal possui quatro dimensões teóricas: receber-dar, continuidade-novidade, distância-proximidade e pensamento-ação. Segundo Yeung (2004), as quatro dimensões do modelo não devem ser entendidas isoladamente, mas sim dependentes umas das outras. Nesse modelo, os quatro pólos motivacionais representados pelas setas que apontam para a direita do diagrama – ação, proximidade, novidade e dar – são associados a círculos sociais, atividades, novos conteúdos e doação aos outros. Já os quatro pólos motivacionais que apontam para a esquerda – receber, continuidade, distância e pensamento – estão relacionados a processos pessoais internos, distância dos outros, continuidade dos conteúdos já existentes e obtenção de benefícios. Yeung (2004) analisou as relações entre as quatro dimensões e respectivos pólos. De acordo com Beú (2010), o pólo “ação” relacionou-se com todos os outros pólos do diagrama, sugerindo que elementos de ação refletem de alguma forma nas demais características do voluntariado. Entretanto, o pólo que apresentou a menor interação foi “distância”,

relacionando-se somente à ação. Apesar dessa divisão esquemática dos pólos, a noção de dimensões do modelo octogonal de Yeung não deve ser entendida como uma dicotomia entre egoísmo e altruísmo. Outra característica deste modelo é que ele permite que as motivações descritas por um voluntário possam ser enquadradas em mais de uma dimensão do modelo ao mesmo tempo, o que leva à idéia de multideterminação do comportamento voluntário.

2.5.4 Teoria Funcional para o voluntariado

Outro estudo que contribuiu para o desenvolvimento do tema motivações para o voluntariado foi o de Clary et al. (1998). A pesquisa foi desenvolvida com base na Teoria Funcional para o Voluntariado, resultando na criação do Inventário Funcional de Voluntariado (*Volunteer Functional Inventory*). A Teoria Funcional enfatiza os motivos individuais para os comportamentos de ajuda e diz que o indivíduo se voluntaria para satisfazer uma ou mais necessidades ou motivos (CLARY et al., 1998).

Finkelstein (2008) destaca que, segundo esta teoria, pessoas diferentes podem participar do mesmo trabalho voluntário por razões muito diferentes. Ainda, o voluntariado pode satisfazer diferentes motivos de uma mesma pessoa em momentos distintos. Com base na Teoria Funcional, Clary et al. (1998) desenvolveram o Inventário Funcional de Voluntariado (IFV, sigla em português) com o objetivo de entender e acessar as motivações ligadas ao voluntariado.

Beú (2010) destaca que o VFI identifica seis funções relevantes, são elas: valores (função do trabalho voluntário de permitir a expressão de valores altruístas e de preocupação com outros seres humanos); entendimento (função do trabalho voluntário de permitir a oportunidade de aprender coisas diferentes e exercer habilidades que não seriam exercidas em outros contextos sociais); social (função do trabalho voluntário de possibilitar relacionamento com outras pessoas e de ser visto positivamente por outras pessoas importantes); carreira (função do trabalho voluntário de permitir benefícios relativos à carreira profissional); proteção (função do voluntariado relacionada a defesas do *self*, para a manutenção da auto-estima, redução da culpa de ser mais afortunado do que outros, entre outros); e engrandecimento (função do trabalho voluntário de permitir a manutenção e melhoria do *self* por meio do desenvolvimento pessoal ou da satisfação pessoal em ajudar outras pessoas).

O inventário é constituído de 47 itens, igualmente distribuídos entre as seis funções, sendo 30 itens referentes às motivações anteriores ao serviço voluntário e 17 itens referentes às motivações apresentadas durante e após a realização do voluntariado.

Donilcar e Randle (2007, p. 6) salientam que o suporte à validade do VFI tem sido dado pela condução de inúmeros estudos norte-americanos que têm utilizado este instrumento de coleta de dados sobre motivações no voluntariado. Os mesmos autores ressaltam que, por outro lado, o inventário VFI recebeu críticas recentes por sua limitada abordagem, que somente considera os benefícios do trabalho voluntário e falha ao deixar de levar em conta outros fatores de tomada de decisão, como por exemplo, fatores de controle e custos comportamentais.

3 METODOLOGIA

A fundamentação teórica, primeira parte do trabalho, de acordo com a classificação proposta por Ponte et al. (2007), trata-se de uma pesquisa exploratória, quanto aos objetivos, utilizando da técnica bibliográfica para a coleta de dados.

Já a segunda parte possui caráter descritivo, que de acordo com Gil (2010) tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, 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. Nesta parte foi utilizado o questionário como técnica de coleta de dados.

3.1 Participantes

A pesquisa foi realizada com Bombeiros Comunitários ativos pertencentes ao 6º Batalhão Bombeiro Militar, do município de Chapecó-SC. Essa população é constituída por 42 Bombeiros Comunitários Ativos. Para o estudo em questão, foi realizada uma amostragem aleatória simples, havendo, portanto, mesma probabilidade entre todos os 42 elementos da população de serem selecionados para constituir a amostra. A amostra selecionada constituiu-se de 23 participantes, o que corresponde a um percentual de 54,76% do total da população, e apresenta, de acordo com a Fórmula de Barbetta (2002), a um erro de aproximadamente 14,02%.

Figura 6 - Fórmula de Barbetta

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2} \quad n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$$

onde:

- n_0 é a primeira aproximação do tamanho da amostra
- E_0 é o erro amostral tolerável (Ex.: 2% = 0,02)
- N é o número de elementos da população
- n é o tamanho da amostra

Fonte: Barbetta (2002, p. 45)

3.2 Instrumentos

Como instrumento de pesquisa foi desenvolvido um questionário, que pode ser visualizado no Apêndice, contendo uma primeira parte com o objetivo de coletar dados sociodemográficos, como sexo, faixa etária, renda, ocupação, entre outros. A segunda parte constitui-se de um questionário com 47 itens, denominado *Volunteer Function Inventory* (VFI), ou Inventário Funcional do Voluntariado, desenvolvido por Clary et al. (1998). Neste questionário, há afirmativas divididas em 6 funções, de acordo com a Teoria Funcional para o Voluntariado. De acordo com Beú (2010) são elas: valores (função do trabalho voluntário de permitir a expressão de valores altruístas e de preocupação com outros seres humanos); entendimento (função do trabalho voluntário de permitir a oportunidade de aprender coisas diferentes e exercer habilidades que não seriam exercidas em outros contextos sociais); social (função do trabalho voluntário de possibilitar relacionamento com outras pessoas e de ser visto positivamente por outras pessoas importantes); carreira (função do trabalho voluntário de permitir benefícios relativos à carreira profissional); proteção (função do voluntariado relacionada a defesas do *self*, para a manutenção da auto-estima, redução da culpa de ser mais afortunado do que outros, entre outros); e engrandecimento (função do trabalho voluntário de permitir a manutenção e melhoria do *self* por meio do desenvolvimento pessoal ou da satisfação pessoal em ajudar outras pessoas).

Nesta segunda parte do questionário, no instrumento utilizado (VFI), foram realizadas algumas modificações, com o objetivo de adequá-lo a realidade do voluntariado através do Programa Bombeiro Comunitário. Dessa forma, foram substituídas as expressões “voluntários” ou “voluntariado” originalmente utilizadas no VFI, por termos mais adequados à realidade da pesquisa, como “Bombeiro Comunitário”. Assim, alguns itens como o nº 02 da questão nº 14, que originalmente era “Meus amigos são voluntários”, foi substituído pela expressão “Meus amigos são Bombeiros Comunitários”.

Outra alteração realizada, a fim de adequar o questionário à amostra utilizada, foi a modificação do item 16, da questão 14, que originalmente era “Eu sinto compaixão pelas pessoas necessitadas”, sendo alterada para “Eu sinto compaixão pelas pessoas às quais presto auxílio. Tal alteração ocorreu devido a afirmativa inicial ter sido elaborada para voluntários em organizações sociais, em que são atendidas pessoas carentes e necessitadas. Entretanto, o voluntário que participa do Programa Bombeiro Comunitário presta serviço às vítimas solicitantes, independentemente da sua condição social.

Para as respostas da segunda parte do questionário, foi utilizada uma escala tipo Likert, a qual tem o objetivo de medir o nível de concordância ou não concordância em relação às afirmações apresentadas. Porém, diferentemente do teste original (VFI), concebido por Clary et. al (1998), no qual a escala tipo Likert apresenta 7 níveis de resposta, no questionário aplicado, optou-se por utilizar 5 níveis de resposta. Tal modificação visa reduzir os níveis de resposta para buscar uma menor distorção possível, pois o excesso de níveis poderia levar os indivíduos da amostra a selecionarem uma opção intermediária, fugindo das respostas extremas (negativas ou positivas), problema recorrente na aplicação de questionários contendo itens tipo Likert.

3.3 Procedimentos

Os questionários foram aplicados aleatoriamente em 23 bombeiros comunitários ativos do 6º BBM, em Chapecó. A aplicação ocorreu entre os dias 25 e 29 de abril de 2011, em uma sala reservada pertencente às instalações do 6º BBM, onde os bombeiros comunitários recebiam uma orientação prévia sobre o questionário, incluindo sua finalidade, a importância da veracidade das informações, a garantia do sigilo e do anonimato das informações prestadas e por fim, um esclarecimento sobre os tipos de pergunta, particularmente as que envolviam respostas em escala tipo Likert.

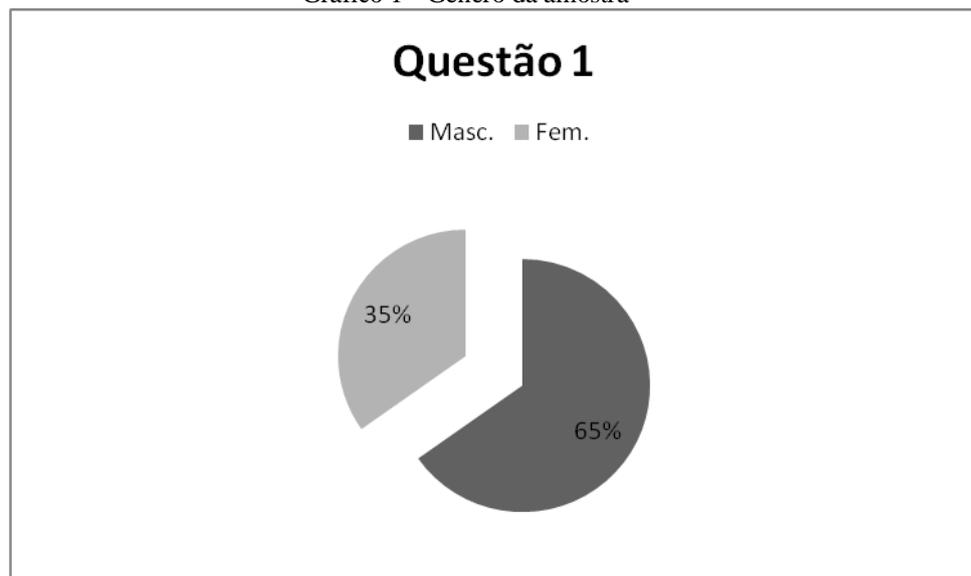
Após a aplicação dos questionários, os dados foram compilados através de uma planilha eletrônica, sendo que os dados relativos às questões 14 e 15, que utilizaram o VFI modificado, foram compilados de acordo com as instruções presentes na escala VFI, presente no Anexo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Dados gerais da amostra considerada

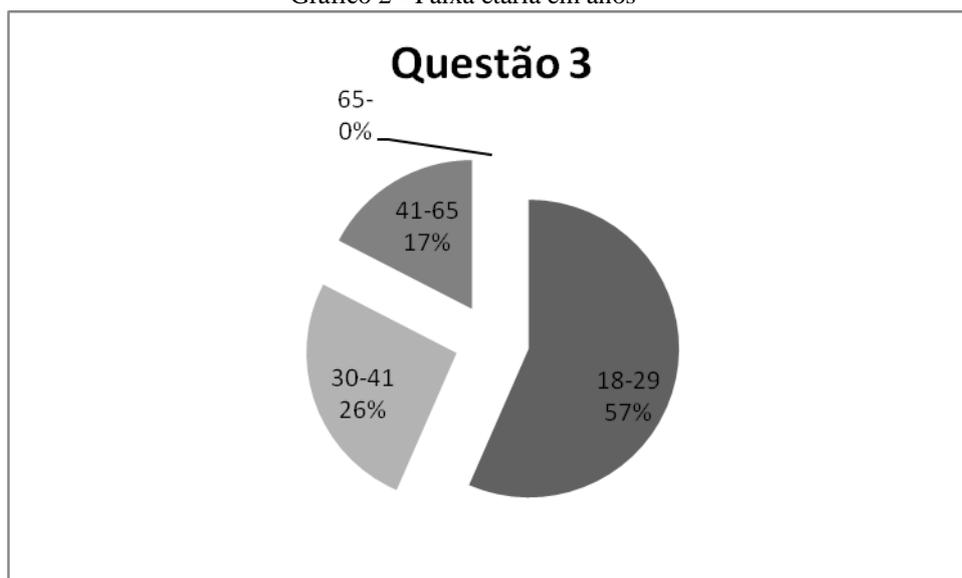
A amostra considerada no estudo, que são os 23 Bombeiros Comunitários ativos de Chapecó, apresenta predominância do sexo masculino (N=15), correspondendo a aproximadamente 65% das pessoas que responderam o questionário, como podemos observar no gráfico 1. Além disso, a amostra constitui-se majoritariamente de jovens com idade entre 18 e 29 anos (N=13), com uma representatividade na faixa etária de 30 a 41 anos (N=6) e uma pequena parte da amostra situando-se entre 41 e 65 anos de idade (N=4), conforme o gráfico 2. Dentre os participantes da amostra, não houve nenhum com idade igual ou superior a 65 anos (N=0).

Gráfico 1 - Gênero da amostra



Fonte: Dados da pesquisa

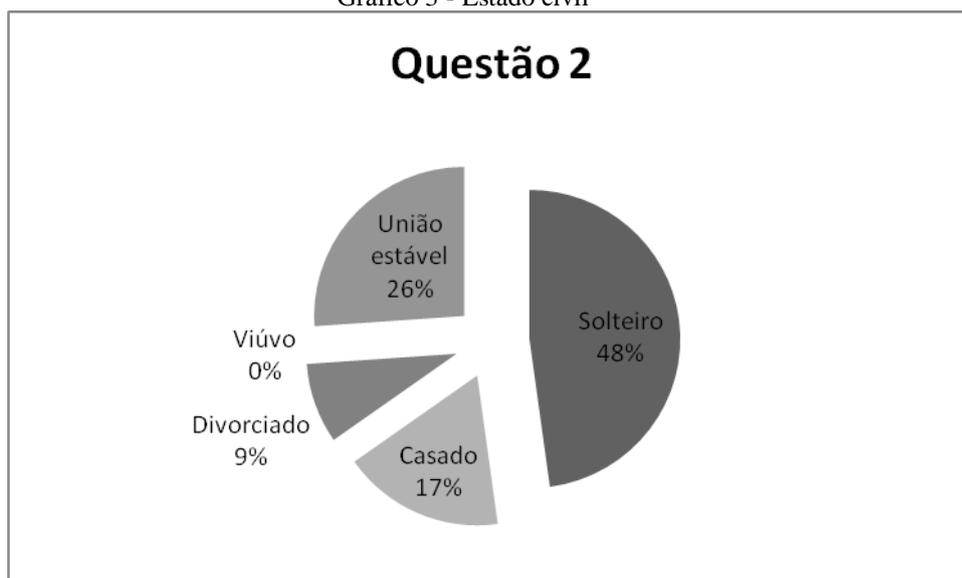
Gráfico 2 - Faixa etária em anos



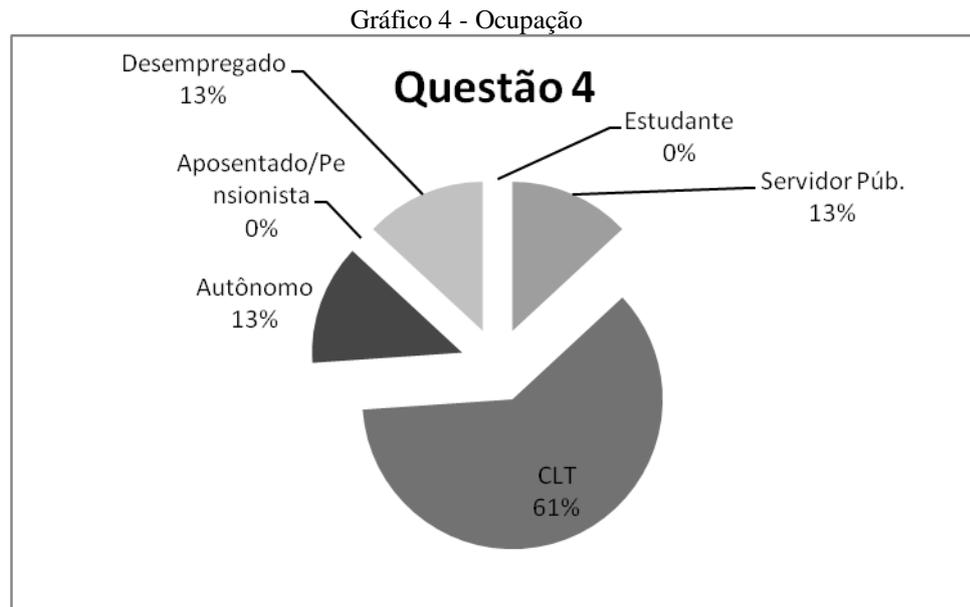
Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao estado civil, a maioria (N=11) é solteira, o que corresponde a 48% da amostra, sendo seguido pelos que estão em união estável (N=6), pelos casados (N=4) e divorciados (N=2), não havendo nenhum viúvo, tudo como nos mostra o gráfico 3. Já em relação à ocupação, podemos observar um predomínio de empregados na iniciativa privada celetistas (N=14), de acordo com o gráfico 4.

Gráfico 3 - Estado civil

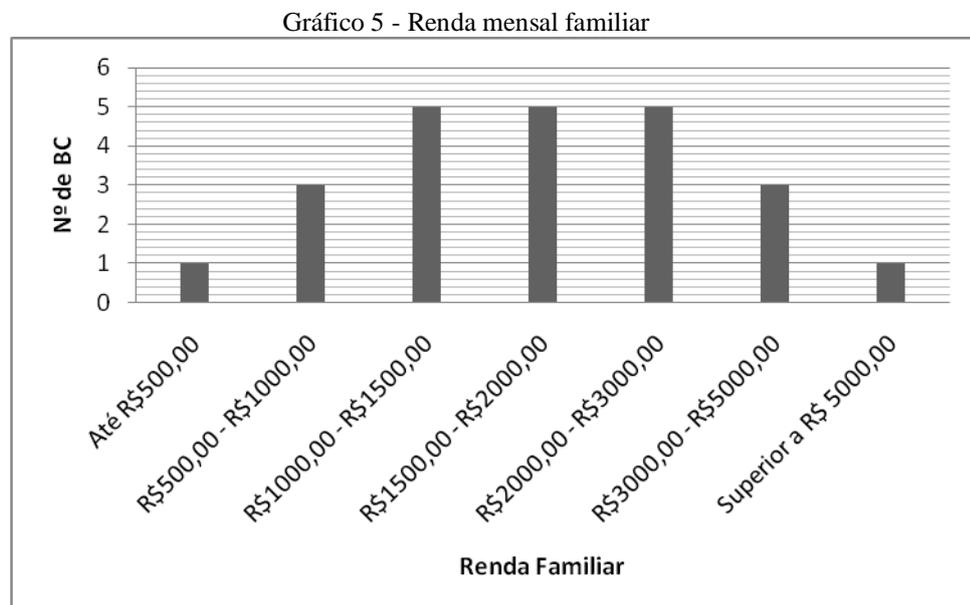


Fonte: Dados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

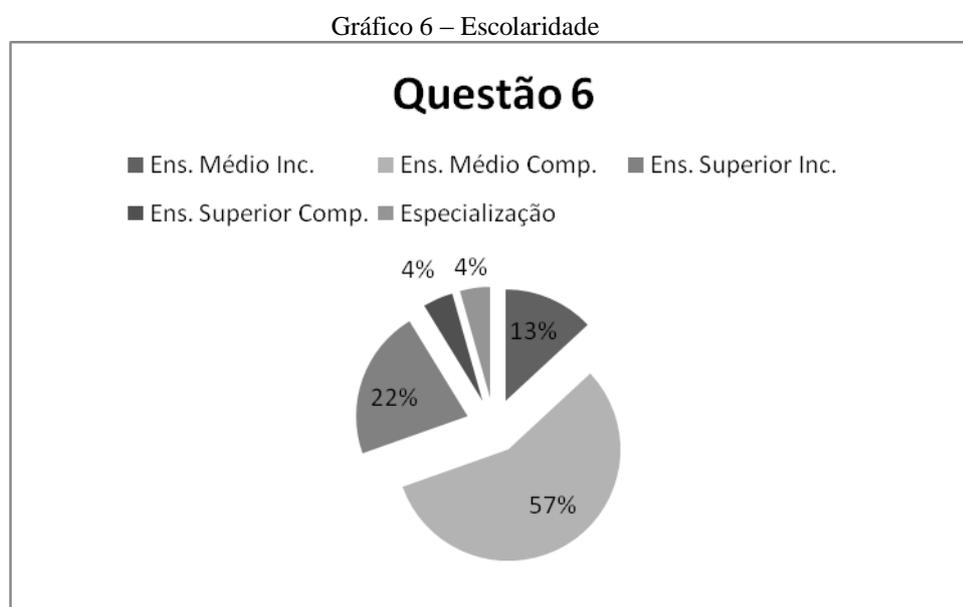
Já em relação à renda mensal familiar, podemos observar uma distribuição homogênea entre as classes de renda definidas, havendo três classes modais centrais, de acordo com o gráfico 5.



Fonte: Dados da pesquisa

Relativamente a escolaridade da amostra, como podemos observar no gráfico 6, há a predominância de bombeiros comunitários com ensino médio completo (N=13), havendo na sequência um número razoável de participantes (N=5) com ensino superior incompleto.

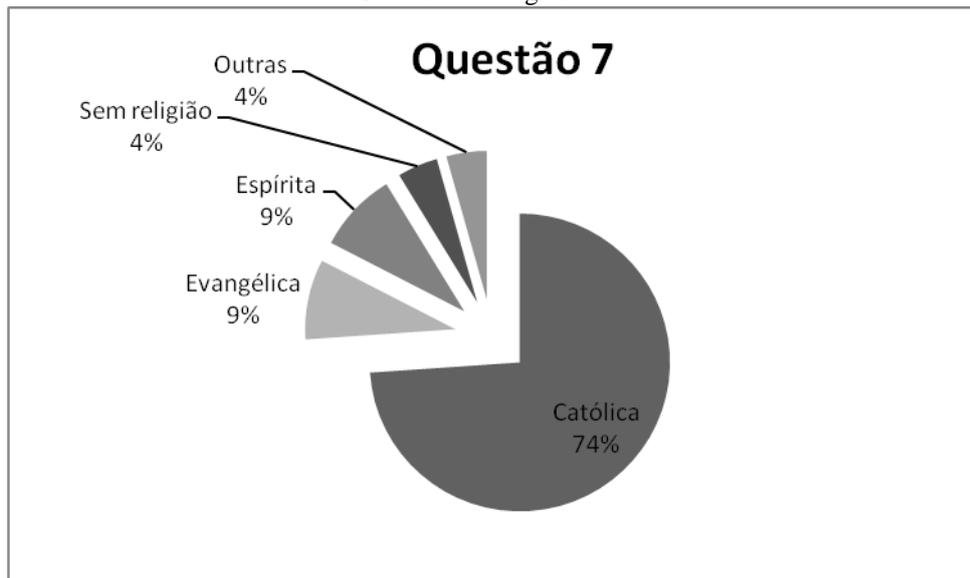
Também foram encontrados (N=3) alguns com ensino médio incompleto, e apenas um elemento (N=1) com especialização e outro (N=1) com ensino superior completo.



Fonte: Dados da pesquisa

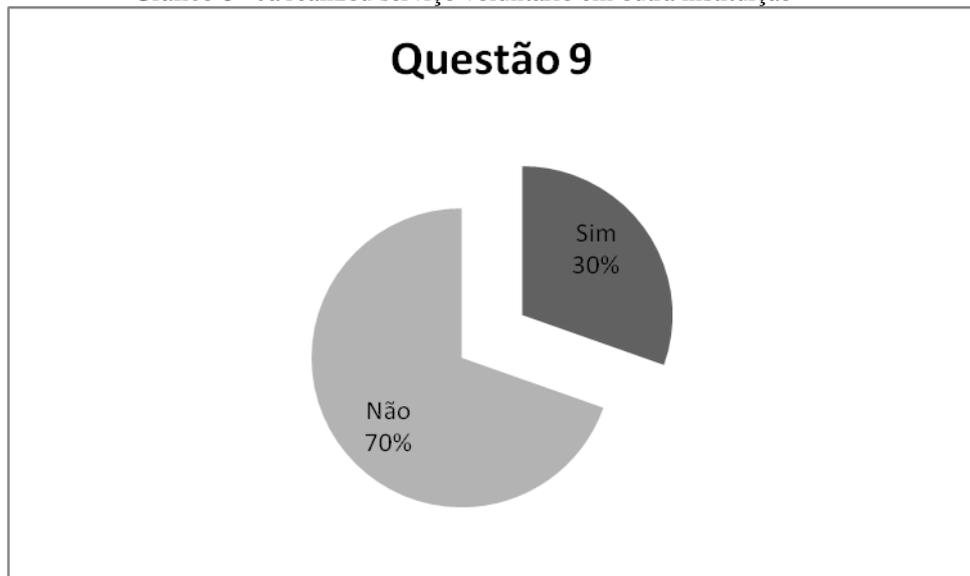
Por fim, relativamente às questões 7, 9 e 10 do questionário, que correspondem, respectivamente aos gráficos 7, 8 e 9, observamos primeiramente, em relação a religião dos participantes da pesquisa, um predomínio da religião católica (N=17), número que corresponde a aproximadamente 74% da amostra considerada. No tocante à questão 9, pode-se verificar que 70% da amostra (N=16) nunca realizou trabalho voluntário em nenhuma outra instituição pública ou privada, sendo que do restante (N=7) que já realizou algum trabalho voluntário, este trabalho, na maioria dos casos, estava relacionado à alguma atividade da igreja ou templo religioso. Por último, em relação à questão 10, pode-se observar que predominantemente os participantes tiveram conhecimento do Programa Bombeiro Comunitário através de um bombeiro militar (N=9), seguido pela mídia (televisiva, rádio, internet, jornais) (N=7), e por contato com amigos (N=4).

Gráfico 7 - Religião



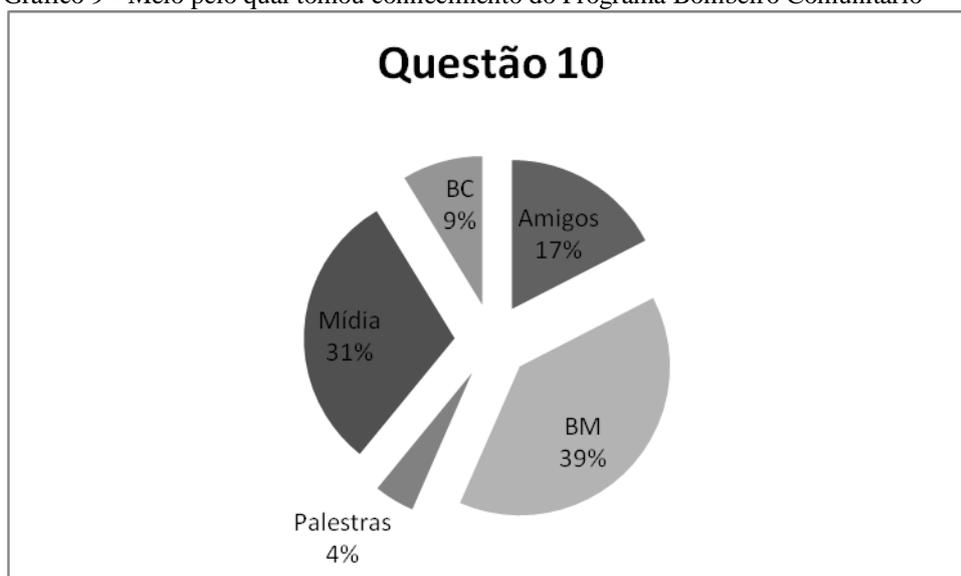
Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 8 - Já realizou serviço voluntário em outra instituição



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 9 - Meio pelo qual tomou conhecimento do Programa Bombeiro Comunitário



Fonte: Dados da pesquisa

4.2 VFI aplicado em bombeiros comunitários de Chapecó

O Inventário Funcional do Voluntariado (VFI) desenvolvido por Clary et al. (1998) foi aplicado em 23 bombeiros comunitários ativos de Chapecó-SC. Primeiramente, podemos observar a tabela 3, que apresenta as médias e desvios-padrão de todas as perguntas do questionário.

Tabela 3 - Resultados divididos por itens do questionário (VFI)

Itens	Média	DP
1. O Bombeiro Comunitário pode me ajudar a "abrir as portas" do lugar onde eu gostaria de trabalhar.	2,09	2,09
2. Meus amigos são Bombeiros Comunitários.	2,22	1,70
3. Eu me importo com aqueles mais carentes do que eu.	3,96	1,07
4. Pessoas das quais sou próximo querem que eu trabalhe como Bombeiro Comunitário.	2,17	1,95
5. O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir importante.	3,22	1,57
6. Pessoas que eu conheço compartilham um interesse em serviço comunitário.	3,09	1,44
7. Não importa o quanto eu tenho me sentido mal, o Bombeiro Comunitário me ajuda a esquecer disto.	2,83	2,15
8. Eu sou verdadeiramente preocupado com o grupo que estou servindo.	4,39	0,89
9. Por meio do Bombeiro Comunitário eu me sinto menos sozinho.	2,48	1,73
10. Eu posso fazer novos contatos que podem ajudar meus negócios ou carreira.	1,57	1,80
11. Fazer trabalho voluntário me alivia de algumas das culpas por ser mais afortunado do que outras pessoas.	0,48	1,20
12. Eu posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.	4,09	1,20
13. O Bombeiro Comunitário aumenta minha auto-estima.	3,61	1,70

14.	O Bombeiro Comunitário me permite obter uma nova perspectiva sobre as coisas.	3,70	1,55
15.	Trabalhar como Bombeiro Comunitário me permite explorar diferentes opções de carreira.	2,13	1,87
16.	Eu sinto compaixão pelas pessoas as quais presto auxílio.	3,65	1,58
17.	Outras pessoas com as quais eu sou próximo dão alto valor no serviço comunitário.	3,09	1,56
18.	O Bombeiro Comunitário me ajuda a aprender coisas através da experiência direta, manual.	4,52	0,67
19.	Eu sinto que é importante ajudar os outros.	4,39	1,08
20.	O Bombeiro Comunitário me ajuda a trabalhar meus próprios problemas.	2,09	1,88
21.	O Bombeiro Comunitário me ajudará a acertar a minha escolha profissional.	1,96	1,89
22.	Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	3,52	1,53
23.	O Bombeiro Comunitário é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço .	2,61	1,75
24.	O Bombeiro Comunitário é uma boa fuga dos meus próprios problemas.	0,57	1,24
25.	Eu posso aprender como lidar com uma diversidade de pessoas.	3,96	1,26
26.	O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir necessário para outras pessoas.	3,39	1,41
27.	O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir melhor comigo mesmo.	3,61	1,56
28.	A experiência de Bombeiro Comunitário será boa para meu currículo.	2,35	1,70
29.	O Bombeiro Comunitário é uma forma de fazer novos amigos.	3,35	1,34
30.	Eu posso explorar meus próprios pontos fortes.	3,83	1,15
31.	Como Bombeiro Comunitário, eu fiz novos contatos que podem me ajudar nos negócios ou na carreira.	1,61	1,64
32.	As pessoas que mais conheço sabem que trabalho voluntariamente como Bombeiro Comunitário.	4,00	1,41
33.	Pessoas com as quais eu me preocupo estão sendo ajudadas através de meu trabalho como Bombeiro Comunitário.	3,04	1,58
34.	Por meio do trabalho como Bombeiro Comunitário, eu me sinto melhor comigo mesmo.	3,83	1,44
35.	Trabalhar como Bombeiro Comunitário permitiu-me uma oportunidade de fugir de alguns dos meus problemas.	0,61	1,03
36.	Eu aprendi como lidar com uma grande variedade de pessoas através do trabalho como Bombeiro Comunitário.	3,78	1,57
37.	Como Bombeiro Comunitário, eu pude explorar possíveis opções de carreira.	1,83	1,67
38.	Meus amigos descobriram que eu trabalho como Bombeiro Comunitário.	2,70	1,77
39.	Através do trabalho como Bombeiro Comunitário, eu estou fazendo algo por uma causa em que acredito.	4,43	1,16
40.	Minha auto-estima foi elevada por trabalhar como Bombeiro Comunitário.	4,04	1,33
41.	Por trabalhar como Bombeiro Comunitário, eu fui capaz de trabalhar com alguns de meus problemas pessoais.	2,09	1,98
42.	Eu pude aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando através do Bombeiro Comunitário.	3,35	1,85
43.	Eu estou gostando da minha experiência como Bombeiro Comunitário.	4,61	0,89
44.	Minha experiência como Bombeiro Comunitário foi pessoalmente gratificante.	4,87	0,34
45.	Minha experiência como Bombeiro Comunitário valeu a pena.	4,91	0,29
46.	Eu consegui dar uma importante contribuição ao trabalhar como Bombeiro Comunitário.	4,26	0,86
47.	Eu consegui fazer o bem ao trabalhar como Bombeiro Comunitário.	4,61	0,71

Fonte: Dados da pesquisa

Após a junção dos valores correspondentes a cada função, podemos dividir os resultados de acordo com as 6 funções do VFI: carreira, social, valores, entendimento, engrandecimento e proteção. Estas funções apresentam dois parâmetros, o primeiro sobre as motivações apresentadas antes do início do serviço voluntário, que estão disponibilizadas na tabela 4.

Tabela 4 - Funções motivacionais para o voluntariado em bombeiros comunitários

Função (VFI)	Média	DP	α
Carreira	2,33	1,47	0,84
Social	2,97	1,08	0,64
Valores	3,97	0,84	0,69
Entendimento	4,20	0,78	0,66
Engrandecimento	3,87	1,05	0,73
Proteção	1,73	1,12	0,69

Fonte: Dados da pesquisa

Já o segundo disponibilizado na tabela 5, diz respeito às mesmas funções, porém após ter exercido a função de bombeiro comunitário, ou seja, apresenta as motivações que realmente foram atendidas após ter executado o serviço voluntário por algum tempo. Traz também o índice de satisfação geral em relação a esta modalidade de serviço voluntário.

Tabela 5 - Funções motivacionais após o serviço voluntário

Função (VFI)	Média	DP
Carreira	1,75	1,48
Social	4,00	1,32
Valores	4,00	1,16
Entendimento	3,08	1,39
Engrandecimento	4,25	1,15
Proteção	3,50	2,49
Satisfação geral	4,80	0,49

Fonte: Dados da pesquisa

4.3 Discussão

Inicialmente analisando os dados sociodemográficos da amostra estudada, inferimos uma predominância de voluntários do sexo masculino, que corresponde a 65% da amostra, fato que pode ter relação com a atividade bombeiro militar, que culturalmente está ligada à presença masculina, fato que vem mudando nos últimos anos, com o ingresso cada vez maior de mulheres no CBMSC.

Observamos também, uma hegemonia de voluntários jovens, incluídos na faixa etária de 18 a 29 anos de idade, que correspondem a 57% da amostra, e solteiros, que representam 48% da amostra. Essa grande presença de jovens solteiros pode estar ligada à maior disponibilidade de tempo dessa classe de indivíduos, que geralmente são recém-

ingressos no mercado de trabalho, possuindo certa autonomia financeira, e não tendo vínculo familiar, como esposa e filhos, fato que traz uma menor dificuldade para a prestação do serviço voluntário. Além disso, é possível destacar também o ímpeto transformador do jovem, que de certa forma tenta resolver os problemas e desigualdades da sociedade, e vê no voluntariado através do programa Bombeiro Comunitário uma forma de contribuir com a sua parcela.

Quanto à renda, podemos observar no gráfico 5 uma distribuição muito homogênea, com uma média salarial familiar mensal de R\$2054,00. Quanto à escolaridade, podemos verificar uma predominância de indivíduos com ensino médio completo (57%) e ensino superior incompleto (22%), o que de certa forma está de acordo com a baixa idade apresentada pelos voluntários, já que muitos não tiveram tempo hábil para cursar ou concluir o nível superior.

A distribuição da amostra quanto à religião não destoa muito da média nacional, conforme o gráfico 7. Além disso, a grande maioria (70%) também nunca prestou serviço voluntário em outra instituição, e daqueles que já executaram serviço voluntário, a maioria foi em atividades ligadas à igreja ou congêneres. Já em relação à forma pela qual conheceu o programa Bombeiro Comunitário, a maior parte tomou conhecimento através de contato direto com algum bombeiro militar (39%), seguido pelas informações divulgadas pela mídia (televisão, jornal, rádio e internet) (31%), e por contato e informações de amigos (17%), o que mostra que uma das formas mais eficientes de divulgação dessa modalidade de serviço voluntário no CBMSC ainda é troca informal de informações entre bombeiros militares e a sociedade, além da divulgação através da mídia.

Apesar de as motivações para o voluntariado não ocorrerem de maneira isolada, mas sempre em conjunto com outros tipos de motivação, conforme descreve Beú (2010) e Rehberg (2005), podemos verificar certa supremacia de alguns tipos de motivação em detrimento das demais. Dessa forma, analisando a tabela 4, podemos inferir que, para a população considerada, as motivações pertencentes ao grupo das funções “entendimento”, “valores” e “engrandecimento” apresentaram médias relativamente superiores às demais funções, além de apresentarem também os menores desvios-padrão, o que demonstra que houve menor dispersão entre as diferentes respostas do questionário. Além disso, as funções apresentam valores do coeficiente Alfa de Cronbach próximos ou superiores a 0,7, o que oferece aos dados obtidos uma confiabilidade de regular a boa.

Já a tabela 5 nos mostra os grupos de motivações que realmente foram satisfeitas pelos voluntários, após terem efetivamente trabalhado como bombeiros comunitários. Com relação a estes dados, podemos verificar que as maiores médias foram obtidas pelos grupos de motivação pertencentes às funções “engrandecimento”, “valores” e “social”, que também apresentaram a menor dispersão entre as respostas, de acordo com os valores do desvio-padrão obtidos. Observamos também o alto índice de satisfação com o Programa Bombeiro Comunitário (4,80), o que mostra que os bombeiros comunitários estão altamente satisfeitos com essa modalidade de serviço voluntário oferecida pelo CBMSC.

Dessa forma podemos afirmar, com base na amostra e nos dados da tabela 4, que o indivíduo que aspira trabalhar voluntariamente como bombeiro comunitário em Chapecó-SC busca em primeiro lugar obter conhecimentos relacionados às atividades de bombeiro e como atuar em emergências, como por exemplo, as técnicas e conhecimentos do atendimento pré-hospitalar e primeiros socorros, combate a incêndio, regate veicular, salvamentos diversos, entre outros (função entendimento).

Busca, em segundo lugar, motivações incluídas na função “valores”, que estão relacionados a motivos altruísticos, como a vontade de fazer o bem, de ajudar o outro, sentimentos que revelam a preocupação com outros seres humanos, sentimentos que podem ser atendidos diariamente pelo CBMSC no atendimento de diversos tipos de ocorrência, nas quais o solicitante ou vítima necessita de ajuda e cuidados prestados pelas guarnições de serviço, que podem ser integradas por bombeiros comunitários.

E, em terceiro lugar, está interessado em motivações incluídas na função “engrandecimento”, que correspondem a sentimentos pessoais que permitem a manutenção e melhoria da autoestima, como “sentir-se importante”, “sentir-se necessário para os outros”. Tais sentimentos são desenvolvidos, da mesma forma que a função “valores”, no atendimento aos variados tipos de ocorrência, quando o voluntário exerce alguma função relevante, passando a sentir-se importante e útil para aquele grupo e para a sociedade.

Já em relação à tabela 5, que nos mostra as motivações que realmente foram satisfeitas após a prestação do serviço voluntário, podemos observar que maiores médias relativas a funções motivacionais mudam um pouco em comparação às motivações apresentadas antes do serviço voluntário. A maior média foi obtida pela função “engrandecimento” (4,50), seguida pelas funções “valores” e “social”, ambas com média igual a 4,00. Tais dados corroboram em parte os apresentados na tabela 4, em relação às funções “engrandecimento” e “valores”. Por outro lado, trazem uma média alta para a função

“social”, que representava o quarto lugar entre as médias das funções obtidas na tabela 4. Tal fato pode significar que motivações sociais, como sentimentos de “ser bem visto pelos outros” e “de ser conhecido como alguém importante para a sociedade”, estão sendo atendidas pelo programa, sendo que tal fato possa ter relação com a boa imagem que o CBMSC e os corpos de bombeiros em geral possuem em relação à sociedade. Dessa forma, o voluntário, que passa a trabalhar dentro dos quartéis do CBMSC, ostentando um uniforme diferenciado, recebe, por parte da sociedade, um respeito e um *status* que advém dessa boa imagem do bombeiro.

Com base nessas informações, o CBMSC e suas organizações podem adotar certas medidas, sendo que algumas delas já são executadas, proporcionando motivos que satisfaçam as necessidades dos bombeiros comunitários, o que de certa forma, poderia atrair uma quantidade maior de candidatos aos cursos da área, bem como aumentaria a frequência de serviços tirados pelos bombeiros comunitários já formados e também poderia aumentar o tempo médio de atividade desses voluntários.

Tais medidas incluem a execução frequente de cursos, treinamentos e instruções, que satisfaçam as necessidades motivacionais ligadas à função “entendimento”, pois como foi visto a busca por conhecimentos nas áreas afetas às atividades de bombeiro é a principal necessidade do voluntário que inicia o Programa Bombeiro Comunitário.

Além disso, outra medida adequada é proporcionar uma integração do bombeiro comunitário nas guarnições de socorro, possibilitando a ele uma participação mais efetiva nos atendimentos, de modo que o mesmo possa elevar a sensação de “sentir-se útil” e “sentir-se importante para a sociedade”, o que certamente atenderia as motivações pertencentes à função “engrandecimento”. Tal medida possibilitaria, também, o atendimento às motivações pertencentes à função “valores”, pois participando mais efetivamente dos atendimentos o voluntário estaria elevando também seu sentimento de “fazer o bem” e “de ajudar o próximo”.

Outra medida adequada seria impulsionar a participação de bombeiros comunitários em prevenções, palestras, eventos e outras atividades em que ele tenha contato com a população de seu município e sua comunidade local. Esse tipo de medida possibilitaria o atendimento às demandas motivacionais pertencentes à função “social”, pois permitiria um maior relacionamento social entre o bombeiro comunitário e pessoas da sociedade, satisfazendo sentimentos como “ser visto positivamente por outras pessoas importantes” e “ser reconhecido na sociedade por exercer um trabalho importante para as pessoas”.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho tinha como objetivo analisar os diversos tipos de motivação apresentados pelos Bombeiros Comunitários, buscando identificar os grupos motivacionais mais importantes para esses voluntários, de acordo com a Teoria Funcional para o Voluntariado.

O método utilizado permitiu a consecução dos objetivos propostos nesse trabalho. Com a revisão teórica, foi possível identificar as diferentes teorias que explicam as motivações para o trabalho voluntário, além de identificar toda origem e histórico do programa Bombeiro Comunitário no CBMSC, bem como os aspectos legais dessa atividade.

A pesquisa realizada através dos questionários permitiu identificar as funções motivacionais que apresentaram os maiores índices por bombeiros comunitários de Chapecó-SC, dentro da divisão proposta por Clary et al. (1998), em seu Inventário Funcional do Voluntariado (VFI). Foi observado que as motivações pertencentes ao grupo das funções “entendimento”, “valores” e “engrandecimento” apresentaram médias relativamente superiores às demais funções, nas motivações apresentadas antes do voluntariado e as funções “engrandecimento”, “valores” e “social” nas motivações atendidas após a realização do serviço voluntário. Isso nos permite afirmar que caso estas motivações sejam atendidas, o programa Bombeiro Comunitário tende a obter um maior número de candidatos e os serviços de bombeiros comunitários podem ser mais frequentes.

Como sugestão para que tais motivações sejam atingidas com mais frequência por bombeiros comunitários, citamos a execução frequente de cursos, treinamentos e instruções, que satisfaçam as necessidades motivacionais ligadas à função “entendimento”; a integração do bombeiro comunitário nas guarnições de socorro, possibilitando a ele uma participação mais efetiva nos atendimentos, de modo que o mesmo possa elevar a sensação de “sentir-se útil”, de “sentir-se importante para a sociedade”, de “fazer o bem” e “de ajudar o próximo” o que certamente atenderia as motivações pertencentes às funções “engrandecimento” e “valores”; e a participação de bombeiros comunitários em prevenções, palestras, eventos e outras atividades em que ele tenha contato com a população de seu município e sua comunidade local, possibilitando o atendimento às demandas motivacionais pertencentes à função “social”.

Entretanto, devem ser consideradas algumas limitações do presente estudo. É importante salientar que este trabalho limitou-se a investigar os bombeiros comunitários do

município de Chapecó, não sendo possível generalizar seus resultados para outros municípios e OBM. Para que isto seja possível, sugere-se um estudo que investigue as motivações dos bombeiros comunitários pelo menos em todas as sedes de batalhão, o que possibilitaria a comparação dos dados entre os diversos municípios catarinenses.

Além disso, sugere-se um estudo a respeito do voluntariado empresarial e as possibilidades do CBMSC em relação a esta iniciativa, prática atual de muitas empresas, que buscando obter um atestado de responsabilidade social, incentivam e dispensam os funcionários em um determinado número de horas por mês para que os mesmos realizem serviço voluntário em alguma instituição pública ou privada.

Por fim, como última sugestão para pesquisas futuras, citamos a aplicação de outros tipos de testes, diferentes do VFI, que identifiquem aspectos motivacionais dos bombeiros comunitários, como a bateria de personalidade prossocial (PSB) de Penner et al. (1995), ou as escalas IFVE e ESOVE, desenvolvidas por Beú (2010).

REFERÊNCIAS

- ALVES FILHO, Antônio; ARAÚJO, Maria Arlete D. Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil à luz da Teoria da Expectativa. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 8, n. 2, p.27-40, abr./jun. 2001. Disponível em: <<http://rege.masteraut.com/ojs/index.php/rege/article/view/73/118>>. Acesso em: 19 Jun. 2011.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 5 ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2002.
- BARBOSA, Maria Nazaré Lins. Voluntariado Empresarial: aspectos jurídicos. **Revista Integração**, São Paulo, n. 55, out. 2005. Disponível em: <http://integracao.fgvsp.br/index.htm>. Acesso em: 7 out. 2010.
- BEÚ, Nara Borges. **Motivações para o Voluntariado Empresarial**: desenvolvimento de um Instrumento de Medida. 2010. 92 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.gepsocial.com.br/geps/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=9&Itemid=2&lang=pt>. Acesso em: 02 mar. 2011.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 25 abr. 2011.
- _____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, ed. 35, 19 fev. 1998. Seção 1, p.109-112.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- CLARY, E. Gil et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of personality and social psychology**, p. 1516-1530. Jun. 1998.
- DONILCAR, Sara; RANDLE, Melanie J. **What Moves Which Volunteers to Donate Their Time? An Investigation of Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia**. Disponível em: <<http://ro.uow.edu.au/commpapers/372>>. Acesso em: 20 abr. 2011.
- ESCORSIM, Silvana Maria. A filantropia no Brasil: entre a caridade e a política de assistência social. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 86. Jul. 2008. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/086/86escorsim.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2010.
- FINKELSTEIN, Marcia A. Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. **Social Behavior and Personality: an international journal**. Palmerston North, p.9-18, fev. 2008.

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

GRUBE, Jean A.; PILIAVIN, Jane Allyn. Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 26, n. 9, p. 1108-1119. Nov. 2000. Disponível em: <<http://psp.sagepub.com/content/26/9/1108.short>>. Acesso em: 19 abr. 2011.

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

LATHAM, Gary P.; PINDER, Craig C. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. **Annual Review Of Psychology**, Palo Alto, p. 485-516. 21 jun. 2004. Disponível em: <<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>>. Acesso em: 12 ago. 2010.

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.

MAGLIANO, Adriana Siqueira de Oliveira. **Motivação por Processos Dinâmicos em Grupo**. 2005. 67 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Pedagogia Empresarial, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/25/ADRIANA%20SIQUEIRA%20DE%20OLIVEIRA%20MAGLIANO.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2011.

MARTINS, Paulo. **Hierarquia das Necessidades de Maslow: uma teoria da motivação**. 9 dez. 2009. Disponível em: <<http://knol.google.com/k/paulo-martins/hierarquia-das-necessidades-de-maslow/3izcsg4rn0awp/4>>. Acesso em: 15 maio 2011.

MASNIK, José Luiz. **O serviço voluntário nos Corpos de Bombeiros Militares**. 2003. Disponível em: <<http://www.acors.org.br/noticias1.php?codnot=336>>. Acesso em: 11 jul. 2010.

_____. O Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina: aspectos legais. 2007. In: SAMPAIO, Alexandre Argolo Messa. **O processo de retração das instituições estatais – o paradoxo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2008. 1 v. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MAUS, Álvaro. **Sistema Integrado de Bombeiro**. 5 abr. 2007. Disponível em: <http://www.feneme.org.br/index.php?mod=noticias&inc=mais_procurados&opt=interna&id=757&sub=33>. Acesso em: 02 ago. 2010.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

PENNER, et al. Measuring The Prosocial Personality. In: BUTCHER, J.; SPIELBERGER, J. B. **Advances in personality assessment**. Vol. 10. Hillsdale: LEA, 1995. Disponível em: <<http://www.med.wayne.edu/fam/faculty/pdfs/measuringprosocialpersonality.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2011.

PONTE, Vera Maria Rodrigues et al. Análise das metodologias e técnicas de pesquisa adotadas nos estudos brasileiros sobre *Balanced Scorecard*: um estudo dos artigos publicados no período de 1999 a 2006. In: ANPCONT, 1., 2007. **Congresso**. Gramado: Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Ciências Contábeis, 2007. Disponível em: <<http://www.anpcont.com.br/site/docs/congressoI/03/EPC079.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2011.

REGIS, Lorena Fagundes Ladeia Vitória; PORTO, Isaura Setenta. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 59, n. 4, p. 565-568, jul./ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v59n4/a18v59n4.pdf>>. Acesso em: 6 maio 2011.

REHBERG, Walter. Altruistic Individualists: Motivation for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. **Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, vol. 16, n. 2, p. 109-122. Jun. 2005.

SAMPAIO, Alexandre Argolo Messa. **O processo de retração das instituições estatais: o paradoxo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2008. 1 v. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SANTA CATARINA. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis: Assembléia Legislativa, 1989. Disponível em: <http://www.alesc.sc.gov.br/portal/legislacao/docs/constituicaoEstadual/CESC_2011_58_emds.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2011.

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

SERRANO, Daniel Portillo. **Teoria de McClelland**. 12 jul. 2006. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Teoria_de_McClelland_Motivacao_e_necessidades.htm>. Acesso em: 28 maio 2011.

SOUZA, Anselmo; CORDEIRO NETO, José; QUADROS, Luiz Roberto de. **Bombeiro Misto: Plano de Implantação**. 1996. 47 f. Monografia - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Centro de Estudos Superiores, PMSC, Florianópolis, 1996.

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

APÊNDICE – Questionário**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
DE – CEBM
ACADEMIA BOMBEIRO MILITAR**

Esse questionário tem a finalidade de coletar dados para uma pesquisa que fará parte do Trabalho de Conclusão de curso (TCC) do Cad BM Manfrin, do 3º CFO. A pesquisa busca obter informações sobre o voluntariado no CBMSC, através do programa “Bombeiro Comunitário”.

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

1- Sexo:

Masculino Feminino

2- Estado civil:

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

3- Idade:

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

4- Ocupação:

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

5- A sua renda mensal familiar é:

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

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

Ensino Médio Incompleto
 Ensino Médio Completo
 Ensino Superior Incompleto

- Ensino Superior Completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

7- Religião:

- Católica
- Evangélica
- Espírita
- Sem religião
- Outras

8- Em que ano o Sr(a) realizou o Curso de Formação de Bombeiros Comunitários?

R:_____.

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

- Não Sim. Qual?_____.

10- Por qual meio o Sr(a) conheceu o sistema de prestação de serviço voluntário conhecido como “Bombeiro Comunitário”? (podem ser marcadas uma ou mais opções)

- Através de amigos
- Através de um Bombeiro Militar
- Palestras
- Jornais, rádio, televisão, internet
- Outra forma. Qual?_____.

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

- Dias de semana, à noite
- Dias de semana, durante o dia
- Fins de semana, à noite
- Fins de semana, durante o dia

12- Quantas horas de serviços operacionais o Sr(a) realizou, como Bombeiro Comunitário, nos últimos 30 (trinta) dias?

R:_____.

13- Quando o Sr(a) realizou o seu último serviço operacional?

- Na última semana
- Nas duas últimas semanas
- No último mês
- Nos dois últimos meses
- Nos três últimos meses
- Há mais de três meses

14- Usando a escala abaixo, numere os 30 itens abaixo, de 0 a 5, de acordo com a importância de cada uma das possíveis razões em levar você a trabalhar voluntariamente como Bombeiro Comunitário. Use o espaço ao lado da numeração de cada item.

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

01. __	O Bombeiro Comunitário pode me ajudar a “abrir as portas” do lugar onde eu gostaria de trabalhar.
02. __	Meus amigos são Bombeiros Comunitários.
03. __	Eu me importo com aqueles mais carentes do que eu.
04. __	Pessoas das quais sou próximo querem que eu trabalhe como Bombeiro Comunitário.
05. __	O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir importante.
06. __	Pessoas que eu conheço compartilham um interesse em serviço comunitário.
07. __	Não importa o quanto eu tenho me sentido mal, o Bombeiro Comunitário me ajuda a esquecer disto.
08. __	Eu sou verdadeiramente preocupado com o grupo que estou servindo.
09. __	Por meio do Bombeiro Comunitário eu me sinto menos sozinho.
10. __	Eu posso fazer novos contatos que podem ajudar meus negócios ou carreira.
11. __	Fazer trabalho voluntário me alivia de algumas das culpas por ser mais afortunado do que outras pessoas.
12. __	Eu posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.
13. __	O Bombeiro Comunitário aumenta minha auto-estima.
14. __	O Bombeiro Comunitário me permite obter uma nova perspectiva sobre as coisas.
15. __	Trabalhar como Bombeiro Comunitário me permite explorar diferentes opções de carreira.
16. __	Eu sinto compaixão pelas pessoas as quais presto auxílio.
17. __	Outras pessoas com as quais eu sou próximo dão alto valor no serviço comunitário.
18. __	O Bombeiro Comunitário me ajuda a aprender coisas através da experiência direta, manual.
19. __	Eu sinto que é importante ajudar os outros.
20. __	O Bombeiro Comunitário me ajuda a trabalhar meus próprios problemas.
21. __	O Bombeiro Comunitário me ajudará a acertar a minha escolha profissional.
22. __	Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.
23. __	O Bombeiro Comunitário é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço .
24. __	O Bombeiro Comunitário é uma boa fuga dos meus próprios problemas.
25. __	Eu posso aprender como lidar com uma diversidade de pessoas.
26. __	O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir necessário para outras pessoas.
27. __	O Bombeiro Comunitário faz eu me sentir melhor comigo mesmo.
28. __	A experiência de Bombeiro Comunitário será boa para meu currículo.
29. __	O Bombeiro Comunitário é uma forma de fazer novos amigos.
30. __	Eu posso explorar meus próprios pontos fortes.

15- Usando a escala abaixo, numere os 17 itens abaixo, de 0 a 5, indicando se você concorda ou discorda de cada uma das proposições. Use o espaço ao lado da numeração de cada item.

Discordo totalmente 0 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

31. __	Como Bombeiro Comunitário, eu fiz novos contatos que podem me ajudar nos negócios ou na carreira.
32. __	As pessoas que mais conheço sabem que trabalho voluntariamente como Bombeiro Comunitário.
33. __	Pessoas com as quais eu me preocupo estão sendo ajudadas através de meu trabalho como Bombeiro Comunitário.
34. __	Por meio do trabalho como Bombeiro Comunitário, eu me sinto melhor comigo mesmo.
35. __	Trabalhar como Bombeiro Comunitário permitiu-me uma oportunidade de fugir de alguns dos meus problemas.
36. __	Eu aprendi como lidar com uma grande variedade de pessoas através do trabalho como Bombeiro Comunitário.
37. __	Como Bombeiro Comunitário, eu pude explorar possíveis opções de carreira.
38. __	Meus amigos descobriram que eu trabalho como Bombeiro Comunitário.
39. __	Através do trabalho como Bombeiro Comunitário, eu estou fazendo algo por uma causa em que acredito.
40. __	Minha auto-estima foi elevada por trabalhar como Bombeiro Comunitário.
41. __	Por trabalhar como Bombeiro Comunitário, eu fui capaz de trabalhar com alguns de meus problemas pessoais.
42. __	Eu pude aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando através do Bombeiro Comunitário.
43. __	Eu estou gostando da minha experiência como Bombeiro Comunitário.
44. __	Minha experiência como Bombeiro Comunitário foi pessoalmente gratificante.
45. __	Minha experiência como Bombeiro Comunitário valeu a pena.
46. __	Eu consegui dar uma importante contribuição ao trabalhar como Bombeiro Comunitário.
47. __	Eu consegui fazer o bem ao trabalhar como Bombeiro Comunitário.

ANEXO – Escala para o VFI

The Functional Approach to Volunteers' Motivations Gil Clary and Mark Snyder College of St. Catherine University of Minnesota

Assumptions

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

The Motivations for Volunteering

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

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

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

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

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

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

- 28. Volunteering experience will look good on my resume.
- 29. Volunteering is a way to make new friends.
- 30. I can explore my own strengths.

Volunteering Outcomes

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

Strongly Disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly Agree

Rating

- 31. In volunteering with this organization, I made new contacts that might help my business or career.
- 32. People I know best know that I am volunteering at this organization.
- 33. People I am genuinely concerned about are being helped through my volunteer work at this organization.
- 34. From volunteering at this organization, I feel better about myself.
- 35. Volunteering at this organization allows me the opportunity to escape some of my own troubles.
- 36. I have learned how to deal with a greater variety of people through volunteering at this organization.
- 37. As a volunteer in this organization, I have been able to explore possible career options.
- 38. My friends found out that I am volunteering at this organization.
- 39. Through volunteering here, I am doing something for a cause that I believe in.
- 40. My self-esteem is enhanced by performing volunteer work in this organization.
- 41. By volunteering at this organization, I have been able to work through some of my own personal problems.
- 42. I have been able to learn more about the cause for which I am working by volunteering with this organization.
- 43. I am enjoying my volunteer experience.
- 44. My volunteer experience has been personally fulfilling.
- 45. This experience of volunteering with this organization has been a worthwhile one.
- 46. I have been able to make an important contribution by volunteering at this organization.
- 47. I have accomplished a great deal of "good" through my volunteer work at this organization.
- 48. One year from now, will you be (please circle your best guess as of today):
 - A. volunteering at this organization.
 - B. volunteering at another organization
 - C. not volunteering at all.

Volunteering Outcomes

C = Career

Sc = Social

V = Values

E = Enhancement

P = Protective

U = Understanding

St = Satisfaction