

CARTILHA DE CAPACITAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS PARA ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE DESASTRES & GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS



**DEFESA CIVIL DO ESTADO DO
PARANÁ**

www.defesacivil.pr.gov.br



CARTILHA DE CAPACITAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS PARA ATUAÇÃO EM SITUAÇÕES DE DESASTRES & GESTÃO DE VOLUNTÁRIOS

Carlos Alberto Richa

Governador do Paraná

Flávio José Arns

Vice-Governador do Estado

Cel. QOPM Adilson Castilho Casitas

Secretario Chefe da Casa Militar da Governadoria
Coordenador Estadual de Proteção e Defesa Civil

Ten.-Cel. QOPM Élio de Oliveira Manoel

Diretor Geral da Casa Militar da Governadoria

Ten.-Cel. QOBM Edemilson de Barros

Coordenador Executivo de Proteção e Defesa Civil

Integrantes da Defesa Civil Estadual em 2013:

Maj.QOBM Antonio Geraldo Hiller Lino
Cap. QOPM Emídio Angelotti
Cap. QOBM Eduardo Gomes Pinheiro
Cap. QOBM Romeu Tadashi Yagui
Cap. QOBM Dorico Gabriel Borba
Cap. QOBM Romero Nunes da Silva Filho
1º Ten. QOPM João Cláudio Schena
1º Ten. QOBM Lucas Frates Simiano
1º Ten. QOBM Marcos Vidal da Silva Junior
1º Sgt QPM 1-0 José Nilson Bomfim Silva
1º Sgt QPM 2-0 Aladir Jose Gaeski
1º Sgt QPM2-8 Luiz Fernando Silva Baumel
2º Sgt QPM 2-0 Fábio Salkovski
3º Sgt QPM 2-0 Sergio Maurício Moreira
Cb. QPM2-0 Rogério M. de Souza Hammes
Cb. QPM 2-0 Diego Arlindo Menegatti
Cb. QPM 2-0 Sanderson Binhara

Sd. QPM 1-0 Alexandre Fernandes dos Santos
Sd. QPM 1-0 Marco Antonio dos Santos
Sd. QPM 1-0 Silvio Rodrigo. R. A. Correia
Sd. QPM 2-0 Cleverson Lopes da Silva
Sd. QPM 2-0 Gizele Aparecida da Silva
Sd. QPM 2-0 Rafael Gonçalves Fortes
Sd. QPM 2-0 Andrey Belgrowicz Martins
Sd. QPM 2-0 Dilvis da Silva Lambaret
Sd. QPM 2-0 Luciano de Pinho Tavares Filho
Misael Márcio Ferreira Borges
Suzana Deliberador Budne
Daniela Rojas Martins
Yuri Elias Neves Braz
Professora Juliana Cajueiro
Professor Célio J. Watter
Engenheira Regina Silvia H. S. L. Figueiredo
Arquiteta Kayza Prioli Bagatim



Sumário

Sumário	2
Apresentação.....	2
Defesa Civil	2
Carta da Divisão ao Leitor	2
Introdução.....	2
História do Voluntariado.....	2
O que é ser um Voluntário?	2
Motivação para o Trabalho Voluntário	2
Ética no Voluntariado	2
Princípios do Serviço Voluntário	2
Direitos e Deveres do Voluntário	2
Benefícios do Voluntariado.....	2
Aspectos Legais (Lei e Termo de Adesão)	2
Desastres Naturais.....	2
Voluntários em Situação de Desastres	2
Como Ser um Voluntário em Situação de Desastres Naturais.....	2
Organização Frente aos Desastres e Apoio em Situação de Emergência	2
Plano Diretor de Defesa Civil	2
Ação dos Voluntários em Situação de Desastres Naturais.....	2
Rotina do Abrigo Temporário.....	2
Recomendações para Doações	2
Programa de Gestão de Voluntários	2
Conclusão	2
Álbum de Fotos	2
Referências.....	2



Apresentação

Inundações, escorregamentos, secas, furacões, entre outros, são fenômenos naturais severos, fortemente influenciados pelas características regionais, tais como, rocha, solo, topografia, vegetação, condições meteorológicas. Quando estes fenômenos intensos ocorrem em locais onde os seres humanos vivem, resultando em danos (materiais e humanos) e prejuízos (socioeconômico) são considerados como “desastres naturais”.

Segundo Castro (1998), desastre é definido como resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, sobre um ecossistema (vulnerável), causando danos humanos, materiais e/ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais. Aqui nota-se que o termo “adverso” significa hostil, inimigo, contrário, aquele que traz infortúnio e infelicidade.

Os desastres são normalmente súbitos e inesperados, de uma gravidade e magnitude capaz de produzir danos e prejuízos diversos, resultando em mortos e feridos. Portanto, exigem ações preventivas e restituidoras, que envolvem diversos setores governamentais e privados, visando uma recuperação que não pode ser alcançada por meio de procedimentos rotineiros.

White (1974) propôs cinco itens para estudo de desastres naturais: (1) estimar a área ocupada pelo ser humano nas áreas de perigo; (2) determinar a faixa de ajuste possível contra eventos extremos; (3) examinar como a população percebe os desastres naturais; (4) examinar os processos de seleção de medidas adequadas; e (5) estimar os efeitos da política sobre essas medidas. Além desses cinco itens, Hewitt (1983) adicionou mais um item, isto é, entender como aspectos socioeconômicos da sociedade contribuem à geração de desastres.

Burton et al. (1978) sugeriram sete parâmetros relacionados aos eventos naturais que estão diretamente vinculados aos desastres naturais para o caso de



pesquisas científicas: magnitude (alta – baixa); frequência (frequente – rara); duração (longa – curta); extensão areal (ampla – limitada); velocidade de ataque (rápida – lenta); dispersão espacial (difusa – concentrada); espaço temporal (regular – irregular).

De modo geral, os desastres naturais são determinados a partir da relação entre o homem e a natureza. Em outras palavras, desastres naturais resultam das tentativas humanas em dominar a natureza, que, em sua maioria, acabam derrotadas. Além do que, quando não são aplicadas medidas para a redução dos efeitos dos desastres, a tendência é aumentar a intensidade, a magnitude e a frequência dos impactos. Assim, grande parte da história da humanidade foi influenciada pela ocorrência de desastres naturais, principalmente os de grande magnitude.



Defesa Civil

No Estado do Paraná, a Defesa Civil foi criada pelo Decreto Estadual nº 3.002, de 29 de dezembro de 1972, que vigorou até 1992, quando atendendo ao disposto no Art. 51, inciso II da Constituição Estadual, o Governo do Estado passou a Coordenadoria Estadual de Defesa Civil para o âmbito da Casa Militar (conforme Lei nº 9.943, de 27 de abril de 1992, que deu nova redação ao Art. 17 da Lei nº 8.485, de 03 de julho de 1987), tendo o Decreto Estadual nº 1.308, de 04 de maio de 1992, aprovado o Regulamento do Sistema Estadual de Defesa Civil, por intermédio do Decreto Estadual nº 1343, datado de 29 de setembro de 1999. Em 16 abril de 1995, o Coordenador Estadual de Defesa Civil instituiu o Conselho de Órgãos Governamentais - COG e em 16 agosto do mesmo ano instituiu o Conselho de Órgãos não Governamentais - CENG, com a participação de diversos segmentos da sociedade paranaense.

É a participação da comunidade na defesa da própria comunidade. É o conjunto de medidas permanentes que visam evitar, prevenir ou minimizar as conseqüências dos eventos desastrosos e a socorrer e assistir as populações atingidas, preservando seu moral, limitando os riscos de perdas materiais e restabelecendo o bem-estar social.

Atua de forma preventiva, adotando medidas de socorro, assistenciais e recuperativas. Tanto em situação de normalidade, quanto de anormalidade - Situação de Emergência ou Estado de Calamidade Pública. Para evitar ou minimizar conseqüências danosas, restabelecer o moral da população e o bem-estar social.

Para participar na Defesa Civil do seu município ou em todo estado, cadastre-se como Pessoa Física ou Pessoa Jurídica pelo site (www.defesacivil.pr.gov.br) e seja um voluntário na Defesa Civil.



Carta da Divisão ao Leitor

É um enorme prazer para a Defesa Civil do Estado do Paraná ter elaborado esta Cartilha que, dirigida às pessoas que tem um forte senso humanitário ou o desejo de servir por meio do serviço voluntariado, tornando-se assim voluntários nas diversas fases que envolvem uma situação de desastre (antes, durante e depois).

Esta Cartilha também é dirigida para pessoas que ainda não sentem o desejo de servir no serviço voluntariado, mas que no folhear este conteúdo possa despertar o desejo e motivação em servir quando situações de desastres naturais se manifestarem.

O ato de servir ao semelhante ou à nação enobrece o homem como cidadão e eleva a espiritualidade enquanto ser humano, tornando um ser que compreenderá as coisas além de sua face comum ou natural.

A Defesa Civil está à frente, na administração dos riscos, ajuda e controle das situações de desastres naturais, por meio da ajuda humanitária, com o socorro de vítimas, incluindo crianças, jovens e adultos, por meio do auxílio sanitário-médico-odontológico, revestindo as vítimas de catástrofes naturais com a oferta e preparo de abrigo temporário, alimentos, vestimentas, medicamentos e outras necessidades decorrentes desse tipo de emergência.

A Defesa Civil é uma estrutura altamente equipada e preparada para atuar em áreas de risco e restabelecer espaços vulneráveis por enchentes e enxurradas, deslizamentos, estiagem, incêndios florestais, granizos, raios e tempestades entre outros fenômenos naturais, que colocam o homem em situações de riscos, tornando os espaços inabitáveis.

Palavras da Divisão de Defesa Civil Estadual
Novembro/2012.





Introdução

A Defesa Civil do Estado do Paraná tem como projeto, em âmbito de Estado, iniciar a capacitação de voluntários para atender situações de desastres naturais, um trabalho longo, porém, requer paciência. A Defesa Civil é responsável por atender todo o Estado do Paraná em situações de desastres naturais. Considera a formação e conscientização do cidadão fundamental, assim, é um organismo que está imbuído em criar no cidadão o desejo permanente de tornar-se voluntário, compreender a importância do trabalho e aprender como agir em situações dessa natureza.

O objetivo principal desta Cartilha é contribuir para a formação educativa de cidadãos inseridos na sociedade civil do Estado do Paraná, para agir em situações de emergência futuras, de desastres naturais, incluindo desastres químicos ou físicos, provocados pelo derramamento de produtos químicos no solo ou águas, na forma de aerossol, poluindo o ar, ou ainda pelo desmatamento, gerando queda de barrancos, estradas, rodovias e pontes, que também resulta em vendavais, ciclones, temporais, entre outros desastres naturais, etc.

A sociedade ainda não está preparada o suficiente para esse tipo de evento e consciente para assumir riscos naturais. Diante de uma ocorrência inusitada a Defesa Civil isoladamente nem sempre tem indivíduos suficientemente preparados para atuar em situações de emergência e elevado risco natural, com impactos à população em geral, tanto em termos de saúde como abrigo, piorando as situações de vida das pessoas envolvidas, que estão em estado de fraqueza geral, em muitos casos.

Para o enfrentamento de problemas dessa natureza é necessário à formação de um grupo de voluntários motivados, que possam integrar o quadro de pessoas da Defesa Civil e trabalhar em prol do restabelecimento e equilíbrio das comunidades, do meio ambiente e dos animais, proporcionando um maior bem-estar



das pessoas e promover o reequilíbrio dos ambientes atingidos por calamidades, catástrofes ou desastres naturais.

A capacitação do cidadão para o enfrentamento de desastres naturais e de situações de elevado risco ambiental ocorre por meio de treinamentos estratégicos, desejo em servir a comunidade e abnegação do sujeito da própria comunidade local ou oriundo de comunidades distantes, para trabalhar, enfrentar, controlar e agir perante inúmeras vulnerabilidades à que o cidadão está exposto no século XXI, entre as quais um grande número de pessoas ou animais é atingido e melindrado pelas situações de exposição.

Assim, esta Cartilha tem como objetivo principal ajudar na capacitação de voluntários da sociedade civil para agir em situações de desastres naturais no Estado do Paraná.

“Quem é solidário nunca é solitário.” (Joanna de Ângelis)



História do Voluntariado

Fragmentos da História do Voluntariado no Brasil

- **1543:** É fundada na vila de Santos a **Santa Casa de Misericórdia**, primeiro núcleo de trabalho voluntário no Brasil.
- **1908:** A Cruz Vermelha chega ao Brasil.
- **1910:** O escotismo se estabelece no Brasil para “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião.
- **1935:** É promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, para regular a colaboração do Estado com as instituições filantrópicas.
- **1942:** O presidente Getúlio Vargas cria a Legião Brasileira de Assistência (LBA).
- **1961:** Surge a APAE para incentivar a assistência aos portadores de deficiência mental.
- **1967:** O Projeto Rondon, que leva universitários voluntários ao interior do país.
- **1970:** Surgimento de ONG's.
- **1983:** A **Pastoral da Criança** é criada com o objetivo de treinar líderes comunitários para combater a desnutrição e a mortalidade infantil.
- **1990:** Na década de 90 o voluntariado começa a ser valorizado pelas **empresas**.
- **1993:** O sociólogo Herbert de Souza cria a **Ação da Cidadania Contra a Fome e a Miséria e pela Vida** e organiza a sociedade com o objetivo de combater a fome.
- **1995:** O Conselho da Comunidade Solidária incentiva a participação da sociedade civil em projetos sociais.
- **1997:** São criados os primeiros Centros de Voluntariado do Brasil.





- **1998:** É promulgada a **Lei do Voluntariado – Lei 9.608/98**, que dispõe sobre as condições do exercício do serviço voluntário e estabelece um termo de adesão.
- **2001:** O Brasil destaca-se entre os 123 países participantes do **Ano Internacional do Voluntário**, criado pela ONU. Neste ano, a Pastoral da Criança é indicada ao **Prêmio Nobel da Paz**, pelo trabalho realizado por seus 150 mil voluntários.
- **2002:** A ONU escolhe o Brasil para apresentar o Relatório Final do Ano Internacional do Voluntário.

Milú Villela, presidente do Centro de Voluntariado de São Paulo e do Instituto Faça Parte é a **primeira mulher da sociedade civil** a discursar na Assembleia Geral da ONU e apresenta a proposta que o voluntariado continue a ser considerado como estratégia de inclusão e desenvolvimento social. Esta proposta recebeu a adesão de 143 países.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH/1948) e a Convenção dos Direitos da Criança (1989), em Conferência realizada em 1990 na Europa, em Paris inspiraram a aprovação da “Declaração Universal do Voluntariado”, enfatizam que o serviço voluntariado baseia-se na escolha e na motivação pessoal livremente assumida pelo sujeito. A DUDH, art. II menciona que “todo homem tem direitos e deveres para com a comunidade em que está inserida, sendo possível o pleno desenvolvimento de sua personalidade”.

Na XI Conferência Bienal da *International Association for Volunteer Effort* (IAVE/1990) declaram fé por meio de Proclamação na ação voluntária, como força criativa e mediadora destinada a,

- a) Promover o respeito à dignidade de todas as pessoas, bem como estimular a capacidade de melhorar suas vidas e exercitar seu direito de cidadão;
- b) Ajudar a resolver problemas sociais e ambientais;
- c) Construir uma sociedade mais humana, mais justa e baseada na cooperação mundial.



O ano 2001 foi o Ano Internacional do Voluntariado. A Defesa Civil, que também atua em atividades do Terceiro Setor e outras instituições/organizações utilizando recursos governamentais, próprios (voluntários) ou privados (empresas), para solucionar problemas universais ou públicos.

O sentimento de solidariedade fundamenta na responsabilidade comum, originária do Direito, introduzida nas Ciências Humanas e Sociais por Émile Durkein e Max Scheler, faz parte da relação humana essencial, moralmente qualificada e ativa, compõe a organização social e a condição humana de um sujeito de direito (SILVA, 2001).

AMOR, CARIDADE, CIDADANIA, AÇÃO E RESULTADO

O AMOR fundamenta-se em um sentimento que representa e impulsiona todas as ações humanísticas, preenche a alma dos que dedicam ou pretendem dedicar tempo ao trabalho com fins sociais. E, respaldado nas ações de Jesus Cristo, personifica o mandamento bíblico dado ao homem: “amai a Deus sobre todas as coisas e ao teu próximo como a ti mesmo”.

A “ação voluntária abre uma possibilidade de identificação do indivíduo com a sociedade”, nutre-se do *plus* individual, no “excesso” que sentido ao ser reconhecido pelo outro, na relação íntima ou pública (SILVA, 2002). O homem, no seu processo histórico age de maneira consciente e sistemática, faz escolhas entre múltiplas possibilidades. A liberdade de opção induz à ação e sua execução ocorre por meio de códigos culturais assimilados pelo sujeito-indivíduo. Assim, opta entre “querer o bem” ou “não querer”, entre “ser solidário” e “não ser solidário”, entre “ser individualista” e “não ser individualista” (BAVARESCO, 2004). A ação do sujeito está associada à força da qual emana a decisão interior que se manifesta na liberdade da vontade.

Por meio do pensamento o homem estabelece um diálogo interno que enseja conhecer-se a si e dar-se conta de suas ambiguidades e contradições. Descobrir-se



no ato de pensar implica em um repensar dos próprios atos, escolhas, valores e como se mostra perante outros seres humanos e como com eles interage. O “pensar com alicerce na razão, possibilita gerar conhecimento e que pode ser disponibilizado para os que dele possam auferir benefícios” (BAVARESCO, 2004).

A palavra CARIDADE vem do latim, indica graça, gratidão e relação do indivíduo com o bem-estar do próximo na comunidade, presente em todas as religiões e, principalmente, as que têm maior número de adeptos.

De acordo com Menezes, “a CARIDADE maior é a própria renúncia, ceder de si com liberdade, alegria, confiança, otimismo e fé no próximo não sofram de qualquer procedência”. Na medida em que o conceito CARIDADE deixou de ser rançoso (1990-2000), somado ao avanço das ONGs, com sentido político, ingressou no âmago das motivações do ato de voluntariar.

O cuidar social é uma competência do governo, porém, está sendo revertida e cedendo lugar ao exercício da CIDADANIA. Um percentual de 40% de empresas brasileiras contribui com o Terceiro Setor, demonstrando nova consciência nacional e abrangência do serviço voluntariado. Existem empresas nacionais que chegam a aumentar investimentos em até 200% para programas beneficentes.

Ocorre a cidadania quando o cidadão tem seus direitos respeitados e cumpre deveres, fundamental para a vida em sociedade, através de seu exercício é possível existir “direitos e responsabilidades”, um “direito à vida em sentido pleno”. A “cidadania é o indivíduo no gozo de seus direitos respeitados, cumprindo seus deveres”. Os direitos são divididos em civis, políticos e sociais. O trabalho voluntário instala-se na ação do cidadão e torna-se mola propulsora de mudanças sociais.

[...] o conceito de cidadania [...] abrange não só os direitos de um cidadão, como também suas obrigações perante a sociedade. Dentro de suas obrigações está o princípio de solidariedade humana, obrigações essas que não devem ser interpretadas como imposições, mas como necessidade dos seres humanos de se ajudarem [...] como decorrência da moral absorvida ao longo da vida do indivíduo. É nesse contexto surge com fundamental importância o trabalho do voluntário, que nada mais é do que exercitar sua cidadania (DOMENEGHETTI, 2001, p. 68).



A AÇÃO é um agir individual mediado pelo impulso interno que induz à ação, rompendo barreiras que segregam a ação social. Na ação individual tomam-se decisões para buscar o trabalho voluntário, são ordenadas e planejadas, com objetivo claro e decisão firme. A ação auxilia no alívio de dores físicas, morais e materiais de pessoas da comunidade ou distantes, pode salvar vidas, elevar a espiritualidade e a cidadania, motivando mulheres ao trabalho voluntário.

Os problemas oriundos da exclusão social, mediante o empenho de quem se dedica voluntariamente ao serviço apropriado apresenta excelentes RESULTADOS.

Os atores sociais devem revisar valores, corrigir rumos de suas vidas e adquirir satisfação pessoal, algo que valor monetário algum poderia suplantar. O Setor responsável pelo Serviço Voluntariado tem por finalidade apoiar os atores e os agentes, preparando-os para atingir resultados crescentes quanto ao aumento do corpo de voluntários, rumo à captação de recursos e qualidade na manutenção dos serviços.





O que é ser um Voluntário?

O voluntário “é a pessoa que doa o seu trabalho, suas potencialidades e talentos em uma função que a desafia e gratifica em prol da realização de uma ação de natureza social” (DOHME, 2001, p. 17).

[...] o voluntário é o jovem ou adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos (LIMA, 2004, p. 6).



O indivíduo na condição de voluntário passa a exercer vários papéis: de professor, médico, colega, irmã(o), pai, mãe, tio, amigo, assim, ser um ator social é apenas mais um papel a desempenhar na sociedade. O voluntário é um agente de transformação, acredita que seu trabalho gera mudanças sociais, porém, o resultado pode vir em longo prazo (LIMA, 2004).

O serviço desenvolvido pelo,

[...] o voluntário, como ator social e agente de transformação, presta serviços não remunerados em benefício da comunidade, doando seu tempo e seus conhecimentos, realiza um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário, atendendo tanto às necessidades do próximo ou aos de uma causa, como às suas próprias motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político ou emocional (Corulon e Wilhelm 1996 apud LIMA, 2004, p. 8).

O voluntário “assume para si e sem o arrimo do Estado o direito e o dever espontâneo de cumprir o que julga necessário ao bom andamento de sua comunidade, nada mais é que seu Estado Intervizinho” (DOMENEGHETTI, 2001, p. 70).



Compreender o que é ser um voluntário é fundamental para dimensionar o entendimento sobre a tarefa de servir, que motiva o cidadão nas ações voluntárias em prol do social. A expressão solidariedade remete ao sentimento presente nos serviços prestados pelo voluntariado, tornando centro de discussões sobre os rumos da sociedade e reflete o pensamento expressado por Domeneghetti (2001): “o símbolo do trabalho voluntariado ou das ações de um voluntário é o **amor, caridade, cidadania, ação e resultados**”.

Bavaresco (2004) estudando o sujeito voluntário relata que,

[...] o ser humano apresenta-se ao mundo em diferentes nuances [...] na condição de **sujeito, indivíduo e cidadão**, um ser dotado de racionalidade e subjetividade que, por ser essencialmente essencial constrói com os demais seres humanos a cultura, **expressão do conjunto de valores, princípios, língua, arte, organização social, tradição e costumes** que caracterizam determinada continuidade (p. 29).

Ser voluntário é ter consciência da importância de servir para aliviar dores, tristezas, necessidades, a fome ou sofrimentos alheios, no sentido de minimizá-los, impulsionando o voluntário rumo à obtenção de resultados. Um voluntário com sentimentos reais abandona paradigmas e tabus, ampliando o conceito individual de ajuda ao próximo (DOMENEGHETTI, 2001).

TIPOS DE VOLUNTÁRIOS

- **Voluntários de gestão:** nesta categoria enquadram-se voluntários que atuam diretamente na gestão da entidade sendo: membros do Conselho (administradores, consultivo, deliberativo, etc); membros do Conselho Fiscal; membros da Diretoria Executiva; aqueles que iniciam uma associação/fundação, que se dedicam à entidade voluntariamente em área específica de sua atuação profissional (médico, dentista, etc.),



até serem substituídos por profissionais contratados se a entidade crescer.

- **Voluntários de atuação:** filiam-se ao Corpo de Voluntários da entidade, atuam uniformizados, são cadastrados no Setor de Voluntários; dão apoio à entidade e também aos voluntários de gestão para conduzir a instituição; têm que estar plenamente afinados com a Missão da Entidade; representados por um presidente ou coordenador, devendo pertencer à Diretoria Executiva, para dar subsídios às decisões tomadas, está diretamente ligado à clientela, conhece os problemas e necessidades urgentes da instituição e do público atendido;
 - **Voluntários externos:** prestam trabalhos voluntários à entidade sem freqüentá-la semanalmente, não cumprindo horário de trabalho de voluntário de atuação (4 a 5 horas semanais); ocorre pela indisponibilidade de tempo/locomoção, mas não impede de pertencer ao Corpo de Voluntários; dão suporte externo ou atuam esporadicamente quando requisitados. Áreas de atuação dos Voluntários Externos: Eventos: são pontuais nas áreas de divulgação, finanças, na cozinha, venda de convites, etc.; Artesanato: confeccionam (residência própria) os diferentes tipos para serem comercializados em feiras, eventos, etc.; Apoio externo: facilitam o trabalho em organismos públicos, agilizam processos, etc.; Captador externo: faz captação de recursos em espécie ou mercadorias, mas sem frequentar a instituição.
- a) **Voluntários de fim de semana:** trabalham em entidades que funcionam nos fins de semana (hospitais e casas de apoio), que necessitam de um grupo de voluntários; as atividades variam - fazer companhia aos assistidos ou internados, levá-los a passeios estabelecidos pela equipe operacional, transportar mercadorias. Em instituições que atuam na área de saúde o voluntário trabalha diretamente com pacientes fragilizados físico-emocionalmente, fazendo companhia, distraindo, contando



histórias. No caso de crianças, organiza jogos ou os leva para passear. O setor não participa do dia a dia da entidade, atua quando as atividades estão mais tranquilas. O coordenador tem que ser ativo, integrando-os os voluntários ao grupo, à missão e aos objetivos do setor. Os requisitos básicos para estes voluntários são: criatividade, sensibilidade, diplomacia e equilíbrio emocional.

Características e Desafios do Serviço Voluntariado



Sentimentos de amor, caridade, cidadania, ação e resultados protagonizam o trabalho desenvolvido pelos serviços voluntariados. No entanto, é comum que existam barreiras que impeçam o homem em compreender integralmente ou de afiliar-se a alguma causa e dê vazão no melhor de si.

O ser voluntário é um estímulo à cidadania ativa e ao envolvimento comunitário, que pode ser exercido em grupo, geralmente, inserido em uma organização; ser voluntário é um ato que valoriza o potencial humano, a qualidade de vida e a solidariedade; ser voluntário responde desafios que se colocam frente ao desejo do homem construir um mundo mais pacífico e melhor; contribui para a vitalidade econômica, cria empregos e profissões. Um voluntariado tem objetivos bem delineados e determinados, repercutindo em maior responsabilidade dos indivíduos que participam do processo.



A Declaração Universal do Voluntariado (1990) enfatiza que o voluntário deve no seu trabalho posicionamentos que incluam,

- a) Encorajar o comprometimento individual nos movimentos coletivos; procurar fortalecimento de sua organização, informando-se e aderindo a suas metas e políticas; empenhar-se no cumprimento das tarefas definidas em conjunto, levando em conta suas aptidões pessoais, tempo disponível e responsabilidade aceitas;
- b) Cooperar com os outros membros da organização, dentro do espírito de mútua compreensão e respeito;
- c) Empenhar-se nos treinamentos, quando necessário;
- d) Guardar a confiabilidade das suas atividades.

O que mais fortalece um indivíduo a transcender barreiras para o ato de servir são atitudes cheias de “amor, caridade e cidadania”. Tais elementos são agentes geradores da ação de servir. A cada dia urge a necessidade de profissionalização e técnica de gestão, para que de forma crescente e constante obtenham-se melhores resultados.

Uma pessoa é atingida pelo serviço voluntário quando se rompe o estado de inércia pela ação do indivíduo. Assim, quando se apresenta em uma Instituição para executar um trabalho voluntário, doando tempo, dons e talentos gratuitamente, com a percepção que recebeu muito e pode doar-se é chegado o momento que compreendeu a importância do trabalho voluntário (DOMENEGHETTI, 2001, p. 76-77). Para que alguém se torne um voluntário eficaz na contribuição e desenvolvimento de projetos sociais se fazem necessários elementos como,

- a) **Qualificação:** o conceito moderno de voluntariado está muito ligado à execução de um trabalho qualificado, que leva em conta o talento e as habilidades de quem a executa;
- b) **Satisfação:** é um trabalho exercido com prazer, garra, fascina e favorece o sentimento de plenitude para quem executa. É a busca da obtenção de resultados sociais que coincidem com valores pessoais e a visão de futuro para a comunidade que está inserida;



- c) **Doação:** a entrega de horas da vida em prol do próximo ou de sua comunidade resulta do amor que transborda e precisa materializar-se por meio da ação voluntária;
- d) **Realização:** o trabalho tem compromisso com o êxito e o sucesso, está determinado em cumprir os objetivos propostos (DOHME, 2001, p. 17-18).

O serviço voluntário inclui a utilização de recursos materiais e humanos onde indivíduos se dedicam ao trabalho, doando seu tempo e talentos sem receber contrapartida financeira pelo seu exercício. O empenho do indivíduo favorece resultados e uma sensação de conforto espiritual por ter satisfeito necessidades interiores e produzir algum bem ou algo bom para seu semelhante. No entanto, embora muitas pessoas sintam o desejo em realizar o trabalho voluntário, ainda assim, pode haver *turn over* (entrada/saída de voluntários), pelo descomprometimento, sendo fundamental elaborar o planejamento estratégico (DOHME, 2001, p. 17).

Motivação para o Trabalho Voluntário



Dentre as motivações que conduzem uma pessoa a tornar-se voluntária estão as seguintes: (a) Preenchimento de forma útil do tempo livre; (b) Devolve para a sociedade a oportunidade de dividir conhecimento e experiências; (c) alcance de status social pelo destaque do grupo através com a realização das atividades; (d)



problemas particulares graves, momentos difíceis em alguma fase da vida, solidão, depressão; (e) impossibilidade em contribuir com dinheiro ou bens possibilita beneficiar quem precisa.

Um estudo desenvolvido nos Estados Unidos na década de 2000 mostrou que o trabalho voluntário traz excelentes retornos para quem executa, como,

- a) Melhoria da auto-imagem e da autoestima, pelo prazer de servir beneficiando pessoas carentes, doando o que se tem de melhor sem esperar nada em troca;
- b) Diminuição drástica da sensação de tristeza e depressão;
- c) Diminuição do estresse da vida moderna;
- d) Reciclagem de valores;
- e) Quem pratica trabalho voluntário, tende a ser mais saudável e feliz;
- f) Longevidade (DOMENEGHETTI, 2001, p. 76).

A “motivação é a força que nos estimula a agir”, cada pessoa tem suas próprias motivações que, normalmente, são geradas por fatores distintos. Voluntários motivados são essenciais para trazer à Instituição novas ideias no competitivo Terceiro Setor (DOMENEGHETTI, 2001, p. 170).

Os fatores que motivam o serviço voluntariado “são aqueles que realmente estimulam os voluntários” e devem manter o grupo motivado. A capacidade para alcançar motivação depende do prazer na realização de tarefas e do desenvolvimento de cada um, quanto maior for o envolvimento maior é a satisfação nas conquistas diárias (DOMENEGHETTI, 2001).

A motivação é construída a partir do crescimento e auto-realização individual e que cada sujeito extrai de sua tarefa, embora algumas tarefas sejam simples se não for instruído pode sentir-se desmotivado e abandonar o serviço voluntariado (DOMENEGHETTI, 2001).

A automotivação é a base para o voluntário permanecer motivado, é alimentado por objetivos e metas pessoais, que podem ser de longo e curto prazo; sentimento de autoestima; crescimento do autoconhecimento; ultrapassar os objetivos pessoais. O trabalho voluntário em uma instituição é automotivador, sendo competência da própria Defesa Civil, ajudar o voluntário a perceber o processo.



O aprimoramento do Corpo de Voluntários é assessorado por palestras dirigidas para preencher necessidades inerentes ao serviço que está sendo realizado. Entre os motivadores que geram satisfação estão,

- a) **Conquista:** alcançar ou ultrapassar os objetivos de importante tarefa (evento/construção/reforma) de área que envolve um impulso humano básico. O envolvimento da equipe para a conquista é rica fonte de satisfação;
- b) **Avanços:** capacitar voluntários que demonstram boa vontade, que tenham desempenho para coordenar uma atividade em um evento, um setor ou desempenhar alguma função que o motive, criando promoção ou prêmio pelo trabalho desenvolvido;
- c) **Interesse:** a causa é o primeiro fator de interesse que motiva o voluntário a procurar a Instituição. A missão deve estar no coração do voluntário que irá servir, assim como os objetivos e metas. O interesse constitui força motivacional que deve ser trabalhada;
- d) **Reconhecimento:** reconhecer o trabalho executado pelo voluntário deve ser expresso, com atos de agradecimento individual ou coletivo, ajudando no fortalecimento da autoestima. Para uma grande maioria de voluntários o reconhecimento tem valor de recompensa financeira;
- e) **Responsabilidade:** realizar uma tarefa com grau de responsabilidade exige capacidade de comando e de arriscar-se, estimulando a autoestima e motiva aos que assumem responsabilidades novas.

Ética no Voluntariado

O trabalho solidário ou de ajuda aos necessitados é realizado por meio do serviço voluntário, do respeito aos valores, preceitos, regras e princípios éticos, é um



trabalho similar a outros tipos de trabalhos com fins profissionais, salário e renda. No entanto, este é sem fins de ganho, salário, ou retorno financeiro algum.

O serviço voluntário tem como fundo uma motivação ou um objetivo traçado que alguém pretenda realizar. No entanto, independente de motivação ou finalidade é essencial integrar responsabilidade e ética no trabalho desenvolvido. Entre os valores essenciais para um trabalho eficaz estão o respeito, solidariedade, igualdade e senso de justiça. Contudo, para torná-los reais devem ser praticados, muito especialmente, a ética.

A ética é a parte da filosofia que se ocupa da reflexão sobre os princípios que fundamentam a moral em cada sociedade [...] a ética (ou moral) enquanto conjunto de orientações, prescrições e valores, tem caráter de exterioridade, por ser herdada de gerações anteriores e internalizada por meio de pressões sociais (GOLDSTEIN, 2007, p. 59-60).

O voluntário tem que ser responsável e confiável, gostar e saber trabalhar em equipe, ter desejo de aprender sempre mais. De acordo com Herbert José de Souza (2003), é necessário que o voluntário perceba e entenda o conjunto de forças e problemas por detrás dos acontecimentos. Quais são as forças que movimentam e contradições existentes, quais condições geram ou geraram os eventos. É necessário visualizar os sinais de saída, mas para isso, é necessário entendê-los. Para tais fatores é fundamental utilizar princípios da ética e cidadania visando minimizar os efeitos causais e reflexo lógicos no ambiente ou nos indivíduos vítimas de catástrofes.

O voluntário deve identificar-se com o projeto de serviço e ter consciência sobre a causa que conduz a organização a realizar. Conhecendo a missão irá trabalhar com a certeza de que seu esforço faz a diferença.

ética

sf (gr ethiké) 1 Parte da Filosofia que estuda os valores morais e os princípios ide
conduta humana. É ciência normativa que serve de base à filosofia prática. 2 Conj
princípios morais que se devem observar no exercício de uma profissão; deontol
Febre lenta e contínua que acompanha doenças crônicas. É. social: parte prática
social, que indica as normas a que devem ajustar-se as relações entre os diverso
da sociedade.



Princípios do Serviço Voluntário

- Participação: Intervenção de voluntários e de entidades promotoras em áreas de interesse social;
- Solidariedade: Responsabilidade de todos os cidadãos na realização dos fins do voluntariado;
- Cooperação: Combinação de esforços e projetos de entidades promotoras de voluntariado;
- Complementaridade: O Voluntário não deve substituir os recursos humanos das entidades promotoras;
- Gratuidade: O Voluntário não é remunerado pelo exercício de seu voluntariado;
- Responsabilidade: O Voluntário é responsável pelo exercício da atividade que se comprometeu realizar, dadas às expectativas criadas aos destinatários desse trabalho voluntário;
- Convergência: Harmonização da atuação do voluntário com a cultura e objetivos da entidade promotora (RIBEIRO et al., 2011).

Não basta querer ser voluntário, se você não tem o interesse de assimilar estes princípios ou seguir determinadas regras. Respeite este serviço e seja ético para melhor atender à sociedade.

Entre outros princípios incluem:

- Reconhecer e respeitar tanto a dignidade como a cultura de cada ser humano;
- Reconhecer o direito de cada homem, mulher e criança, de associar-se livremente, sem distinção de raça, religião, condição física, social e econômica;



- Oferecer os serviços voluntariados aos demais, sem qualquer remuneração, individualmente ou por meio de esforço conjunto;
- Detectar as necessidades e estimular a participação cidadã, a comunidade e a solidariedade internacional e;
- Melhorar a qualidade de vida, fornecendo respostas aos grandes desafios do mundo atual (MAN. GESTÃO VOLUNTARIADO/SESC, 2012).

Direitos e Deveres do Voluntário



DIREITOS DO VOLUNTÁRIO

- Desenvolver um trabalho de acordo com os conhecimentos, experiências e motivações;
- Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, de modo a aperfeiçoar seu trabalho voluntário;
- Receber apoio no desempenho de seu trabalho com acompanhamento e avaliação técnica;
- Ter um ambiente de trabalho favorável, em condições de higiene e segurança;
- Participação das decisões que dizem respeito ao seu trabalho;
- Ser reconhecido pelo trabalho que desenvolve.

DEVERES DO VOLUNTÁRIO

Em todas as situações, para que funcione corretamente, além de existirem direitos, faz-se necessário que haja deveres para serem cumpridos. Dentre os deveres do voluntário estão ações como:

- Observar e respeitar normas e princípios éticos da organização promotora e/ou de todas as pessoas a que elas estão interligadas;



- Efetuar algum tipo de formação para um melhor desenvolvimento das atividades realizadas na organização promotora. Nessas atividades deve mostrar-se ativo, voluntário e solidário, utilizando corretamente os bens, equipamentos e recursos materiais colocados ao seu dispor;
- Respeitar as opções e orientações dos profissionais das organizações promotoras, cumprindo o calendário da realização de atividades;
- Utilizar, durante as atividades, sua identificação como voluntário e nunca assumir o papel de representante da organização promotora sem o devido reconhecimento da mesma.

Benefícios do Voluntariado

O serviço voluntariado é gratificante e está relacionado com o crescimento pessoal. Uma pessoa que realiza um trabalho não remunerado pensando unicamente em fazer o bem para outras pessoas recebe em troca o fortalecimento da autoestima e o sentimento de bem-estar pela atitude altruísta de ajuda ao outro.

Ao envolver-se em atividades voluntárias, independentemente da organização onde vai atuar ou a causa que o voluntário vai apoiar, descobre novas habilidades, potencialidades e aumenta sua competência, bem como o círculo social e de amizades.

Dentre os benefícios da atividade voluntária estão o desenvolvimento de atividades com poucos recursos, sem desperdícios e com o melhor aproveitamento possível, fortalecendo o espírito em equipe e participação na construção de uma sociedade mais justa.

O voluntário pode adquirir habilidades e qualidades em liderança, uma melhor comunicação, maior facilidade de relacionamentos interpessoais, resolução de



conflitos, além do aprendizado para o trabalho em equipe. O serviço voluntário atinge todos os envolvidos no projeto.

Aspectos Legais (Lei e Termo de Adesão)

A crescente prática do voluntariado no Brasil demandou uma regulamentação que assegurasse a distinção entre **relação de emprego** e **trabalho voluntário**. Desde 1998 o serviço voluntário é legalmente protegido e organizado, ano este em que foi sancionado pelo presidente da República Fernando Henrique Cardoso.

O documento prevê a atividade não remunerada exercida em organizações públicas e privadas, sem fins lucrativos, com objetivos sociais, educacionais e cívicos, de forma não haver vínculo empregatício do voluntário com a instituição. Segundo o artigo 1º da Lei nº 9.608/98, também denominada Lei do Voluntariado,

O serviço voluntário é a **atividade não remunerada**, prestada por uma pessoa física (voluntário), a entidades públicas de qualquer natureza, ou a instituições privadas de fins não lucrativos, que tenham **objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social**, podendo incluir-se a mutualidade.

O serviço voluntariado dá status a uma realidade pouco difundida no Brasil e esclarece a distinção entre voluntário e empregado. A legislação prevê que, para concretizar a atividade deverá ser assinado um Termo de Adesão entre a organização e o voluntário. O Termo de Adesão é uma garantia e proteção para o voluntariado. Neste documento irão constar as regras do jogo, devendo estar claro o horário e expectativas de resultado. Nele devem constar o objeto, as condições de trabalho e a definição do reembolso de despesas, quando acordado com a organização, sugerindo-se que seja assinado anualmente.



DICAS SOBRE A LEI:

- O Termo de Adesão deve ser assinado em duas vias (via do voluntário e via da organização);
- A organização deve manter uma cópia dos arquivos durante 5 anos;
- Para menores de 18 anos, o termo de adesão deve ser assinado pelos pais ou responsável;
- As atividades a serem realizadas pelas crianças e adolescentes não podem colocá-los em situações de constrangimento ou perigo, conforme dispõe o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente.





(LOGOMARCA DA INSTITUIÇÃO)
TERMO DE ADESÃO AO SERVIÇO VOLUNTÁRIO
(MODELO)

Nome da Instituição (COMDEC): _____

Endereço: _____

Nome do Voluntário: _____

RG: _____ CPF: _____ Nascimento: __/__/__

Nacionalidade: _____ Estado Civil: _____

Profissão: _____

O serviço voluntário a ser desempenhado junto a esta instituição, de acordo com a Lei nº 9.608 de 18/02/1998, é atividade não remunerada, com finalidades assistenciais e cívicas, e não gera vínculo empregatício nem funcional, ou quaisquer obrigações trabalhistas, previdenciárias e afins.

I. Objeto: Prestará serviço voluntário na área de:

_____ com o objetivo de cooperar com as diversas atividades da Instituição e com os demais voluntários e funcionários. Desenvolverá especificamente a tarefa de _____ com duração de _____ horas, no horário das _____ às _____, no dia da semana _____.

II. Condições: os serviços serão prestados de acordo com a disponibilidade e habilidade do voluntário.

III. Prazo: o presente termo vigorará pelo prazo de

Ao se desligar da Instituição, o voluntário deverá comunicar formalmente a sua saída.

IV. As despesas de transporte e alimentação serão de responsabilidade do voluntário.

Declaro estar ciente da legislação sobre Serviço Voluntário e que aceito atuar como Voluntário nos termos do presente Termo de Adesão.

Curitiba, _____ de _____ de _____.

Assinatura do voluntário, RG e CPF.

Testemunhas: _____

Testemunhas: _____

Assinatura, RG e CPF.

Assinatura, RG e CPF.

De _____ acordo:

Presidente/ Coordenador da Instituição



Desastres Naturais

É recorrente o debate sobre os fenômenos naturais que provocam desastres na natureza com repercussão para o ambiente e para a sociedade, afetando o homem e sua relação com a natureza. Há enorme preocupação em como minimizar ou prevenir esses eventos. Mundialmente, estão bem próximos das populações, ocorrem de maneira significativa e mais intensamente nas últimas décadas, resultando em desastres de origem antropogênica, ou seja, provocado pelo homem ou pelas circunstâncias de desenvolvimento que a sociedade apresenta em certo local, região ou território. Desta forma, os fenômenos naturais provocam desastres em função das formas de produção, ocupação e uso do espaço do território.

Tanto os desastres naturais como os de natureza antropogênica atingem as populações em diferentes magnitudes, resultando em tragédia coletiva e ambiental, obrigando que populações abandonem suas casas pela inabitabilidade ou por apresentar sinal de perigo aos moradores.

Os fenômenos são conhecidos, porém, uma compreensão mais clara ainda é recente. Após a ocorrência de grande número de desastres¹ durante as últimas décadas (século XX), atingindo populações em nível mundial que vitimam milhares de pessoas, a dimensão social torna a “questão dos fenômenos naturais e dos desastres antropogênicos” objeto de preocupação para os governos, passando, desse modo, os fenômenos naturais e os desastres antropogênicos ganhar importância na discussão sociológica mundial. No entanto, para validar a discussão em torno do debate temático estudos detalhados de cada situação onde ocorrem os

¹ Desastres antropogênicos (origem tecnológica), que causaram grande impacto sobre populações são: Seveso (Itália-1976/nuvem tóxica); Cidade do México (México-1984/explosão de nuvem de vapor); Bophal (Índia-1984/nuvem tóxica); Chernobyl (Ucrânia-1986/vazamento em usina nuclear); Vila Soccó (Brasil-1984/vazamento em oleoduto); Goiânia (Brasil-1987/contaminação por césio 137).



fenômenos naturais e desastres antropogênicos, tipo de sociedade inserida, peculiaridades, território e riscos já construídos são necessários e fundamentais.

Voluntários em Situação de Desastres

Para o voluntário atuar em uma situação de desastre natural é necessário que entenda as ações e medidas adotadas pelo órgão responsável por coordenar esses trabalhos, que neste caso é a Defesa Civil. É um órgão que atua em todas as esferas: municipal, estadual e federal, no planejamento e defesa permanente na ocorrência de eventos adversos extremos. A principal atribuição é reduzir o risco de desastres e sua estrutura é organizada por meio do Sistema Nacional de Defesa Civil (SNDC), que tem no município ou na comunidade seus elos mais importantes graças a participação e organização do cidadão que disponibiliza sua competência, força e desejo de ajudar a minimizar as mazelas.

A participação do cidadão é responsabilidade garantida por lei. O art. 144, da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), trata sobre a segurança pública dos cidadãos brasileiros e destaca que apesar de ser dever do Estado, a segurança pública também é um direito e responsabilidade de todos. A população tem a responsabilidade pela segurança comum e não pode aguardar a atuação de entidades públicas responsáveis apenas, deve desenvolver projetos inovadores e de efeito de controle e auxílio humanitário.

Em situações de desastre a Defesa Civil é um órgão dinâmico e organizado, que ajuda a aprimorar a qualidade da assistência externa e a reduzir falhas que acontecem frequentemente, seja por falta de informações ou seja pela má avaliação das necessidades e formas inadequadas de ajuda.

Para que a sociedade possa realmente contribuir no processo de defesa civil, seja na prevenção, preparação, resposta ou reconstrução de desastres, precisa



estar organizada, informada e preparada para agir de forma articulada, com o poder público, garantindo assim o bem-estar de todos.



Como Ser um Voluntário em Situação de Desastres Naturais

Os desastres são caracterizados pela incapacidade de resposta dos poderes públicos e da comunidade à eventos adversos e intensos. No entanto, ao tomar conhecimento dessas situações, especialmente, por meio da mídia, as pessoas tendem a sensibilizar-se e adquirem um sentimento de “Quero Ajudar”. Mas a pergunta é: como incluir o serviço voluntário neste cenário de caos, sem atrapalhar as atividades das instituições públicas de atendimento a emergência?

É essencial que a pessoa interessada em atuar em situações de desastres procure a Defesa Civil do município ou uma entidade local organizadora das atividades voluntárias. Para agilizar e facilitar essa intermediação existem projetos que estão sendo desenvolvidos sobre assuntos diversos para capacitar voluntários, possibilitando assim, a Defesa Civil contar com pessoas que possam contribuir da melhor forma possível para reduzir os efeitos produzidos pelos desastres naturais.



O cadastro é prévio e permite que se organizem na forma de atuação de pessoas interessadas conforme a formação profissional, capacitação da área de Defesa Civil, disponibilidade de dias e horários, entre outros fatores.

É fundamental que o voluntário esteja cadastrado antes do desastre ocorrer, pois durante o evento pode haver falta de preparação e conhecimento sobre o assunto, resultando em prejuízo em toda e qualquer iniciativa para o controle dos efeitos dos desastres naturais.

ACESSO DOS CANDIDATOS PARA O VOLUNTARIADO

Se ainda não realizou seu cadastro, acesse o endereço da página

www.defesacivil.pr.gov.br

Em parceria com a Defesa Civil paranaense procura-se formar um banco de voluntários que poderá ser acionado pelo órgão estadual durante um desastre.

O voluntário não precisa ir longe para ajudar durante um desastre. Antes de organizar sua mochila e ir a um território desconhecido e perigoso, deve consultar sua comunidade e seu município, que poderá ter um Núcleo da Defesa Civil (NUDEC), organizado, o que facilitará a comunicação e o acesso às atividades necessárias que poderão ser exercidas pelo voluntário

A articulação e organização dos voluntários junto aos programas são recomendações da Defesa Civil do Estado do Paraná para evitar que o voluntariado seja visto como mais um problema ao invés de uma solução para os desastres naturais.

Algumas experiências com desastres naturais mostram que muitas pessoas se arriscam em áreas ou situações perigosas. No entanto, é importante que o voluntário esteja capacitado e compreenda as ações do órgão.



Organização Frente aos Desastres e Apoio em Situação de Emergência

Emergências abrangentes e sérias incluem desastres causados pelas forças da natureza, guerra, agitações civis e desastres econômicos. “Há prenúncio de tempestades à frente às quais deveríamos atentar [...]. Ninguém sabe quando emergências ocorrerão”.

No Brasil, há uma sólida cultura para a prevenção de desastres. A preparação comunitária e das organizações públicas para situações de desastres tem recebido atenção mínima, por não acreditar na ocorrência de grandes desastres naturais. No entanto, a história registra o contrário.

Algumas comunidades brasileiras foram castigadas por desastres naturais de proporção, tal como a cidade de Blumenau e regiões vizinhas, que hoje estão mais preparadas para reagir em caso de desastres. É comum a sociedade civil organizada e o poder público local organizarem-se de modo improvisado para responder aos desastres, com atendimento humanizado, pelo socorro com alimentos, medicamento e abrigo, capaz de suprir os efeitos agonizantes provocados pelo deslocamento da paz e do sossego.

O desejo de colaborar, sem uma preparação adequada, prejudica as operações de resposta das equipes especializadas ou provoca sobreposição de ações.

A Defesa Civil em conjunto com outras organizações desenvolveram estudos para identificar as principais áreas de risco e maior vulnerabilidade no Estado do Paraná, visando adotar ações permanentes, esporádicas ou pontuais, para então preparar e capacitar voluntários para esse fim.

ÁREAS DE RISCO: Para confeccionar o documento, a Defesa Civil e a Mineropar realizaram um levantamento baseado em geoprocessamento das áreas



que apresentam risco de deslizamentos e enchentes com a identificação de 116 pontos vulneráveis.

O mapeamento foi elaborado com fichas para a análise de três situações: deslizamentos de encostas, alagamentos provocados pela dificuldade de escoar a água e inundações causadas pela elevação do nível de rios. O documento aponta as áreas que precisam ser desocupadas caso ocorra algum desastre natural.

Atualmente, existe uma ficha com as informações de cada área, seu tamanho, nível de risco e população residente, cujo trabalho é para auxiliar as próximas ações.

REGIÃO: o litoral paranaense é composto por sete municípios, com uma área de aproximadamente 6.057 quilômetros quadrados e uma população de 265.392 habitantes. A densidade demográfica é de 597 habitantes por quilômetro quadrado. Uma das principais características da região é a vegetação predominante de Mata Atlântica e uma cadeia montanhosa denominada Serra do Mar, com altitude média de 500 a 1000 metros.

COMO AJUDAR

Ser um voluntário na situação de desastre não significa auxiliar em meio a uma enxurrada, um furacão ou um desastre. Um desastre divide-se em diferentes etapas e a participação da sociedade pode ocorrer em diferentes momentos. Assim, de forma participante e consciente o voluntário torna-se transformador de seu meio e pode assumir distintos graus de comprometimento.

ANTES, DURANTE E DEPOIS DOS DESASTRES NATURAIS

A atuação frente aos desastres não pode ser limitada ao pós-evento e às vítimas diretas. O campo de atendimento, para ser realmente efetivo precisa ser mais amplo, envolvendo ações de prevenção, preparação, resposta e reconstrução de maneira integrada.



Para fazer frente aos desastres, o planejamento de ações que minimizem as vulnerabilidades e fortaleçam as capacidades próprias da população afetada é primordial.

Os princípios da Estratégia Internacional para a Redução dos Riscos de Desastres (EIRD), da ONU, os danos materiais e humanos provocados por desastres podem ser reduzidos por meio de iniciativas que visem à prevenção.

Para minimizar os desastres e evitar que aconteçam, reduzindo sua intensidade ou aumentando a capacidade das comunidades para resistir à eles, a Defesa Civil atua em quatro diferentes fases, segundo o Manual de Capacitação em Defesa Civil: prevenção, preparação, resposta e reconstrução, que podem ser agrupadas em três momentos: antes, durante e depois.

Antes do desastre: é a etapa mais importante no processo de planejamento da comunidade por propiciar a preparação para o enfrentamento dos desastres. Nesta etapa, podem ser realizadas atividades de prevenção e preparação.

PREVENÇÃO:

As políticas de prevenção podem minimizar os impactos de fenômenos naturais, como inundações e secas, que não pode ser evitadas. As comunidades e famílias podem atuar como atores-chave para reduzir riscos. Além das atividades de participação comunitária, educação, acesso ambiental ou no âmbito escolar, é fundamental assegurar o acesso à informação adequada sobre ameaças e vulnerabilidades as quais as comunidades estão expostas, permitindo que participem de maneira consciente.

Para diminuir a vulnerabilidade e ter uma vida mais segura da população deve ser realizada a prevenção e a mitigação dos desastres naturais. O ideal seria o impedimento total de qualquer tipo de dano e prejuízo, o que acarretaria em uma situação “perfeita”. Entretanto, atualmente o que é possível realizar é a mitigação, ou a redução máxima possível dos danos e prejuízos causados pelos desastres



naturais. Isso porque os seres humanos ainda não adquiriram conhecimentos suficientes para controlar e dominar os fenômenos naturais.

Desta forma, devem ser realizadas medidas preventivas, não só para reduzir os prejuízos materiais, mas principalmente para evitar a ocorrência de vítimas fatais.

PREPARAÇÃO:

A resposta frente aos desastres será mais efetiva quando existirem mais e melhores medidas de preparação que possam ser adotadas em uma situação de emergência. Para isso, é necessário análises sobre as vulnerabilidades e avaliação dos riscos; que as ações planejadas para a resposta sejam de conhecimento de todos os órgãos, instituições e indivíduos que participarão do processo. Isso significa realizar e participar de atividades periódicas de capacitação, simulação de emergências, planejamento de logística, entre outras, que envolvam a população.

A fase de preparação influencia as demais fases de administração de desastres, pois contribui para otimizar a prevenção, no que diz respeito à avaliação e redução dos riscos; às ações de resposta aos desastres, compreendendo as ações de socorro e reabilitação dos cenários de desastres; e atividades de reconstrução.

Os planos de resposta que devem ser elaborados nesta fase de preparação para as emergências e que devem ter a participação efetiva de todos os que participam do gerenciamento dos desastres são o Plano Diretor da Defesa Civil e o Plano de Contingência.

Plano Diretor de Defesa Civil

De acordo com a Casa Militar e a Coordenadoria Estadual de Defesa Civil um Plano Diretor de Defesa Civil deve integrar informações e enfatizar tópicos



específicos de Defesa Civil para “Generalidades sobre Desastres”, o qual em situações de desastres naturais tem como finalidade:

- i. Promover a defesa permanente contra desastres naturais ou provocados pelo homem.
- ii. Prevenir ou minimizar danos, socorrer e assistir populações atingidas, reabilitar e recuperar áreas deterioradas por desastres.
- iii. Atuar na iminência ou em situações de desastres.
- iv. Incrementar o nível de segurança intrínseca e reduzir a vulnerabilidade dos cenários dos desastres e das comunidades em riscos.
- v. Otimizar o funcionamento da Defesa Civil em todos os tipos de desastres que ocorrem no Município.
- vi. Facilitar uma rápida e eficiente mobilização dos recursos necessários ao restabelecimento da situação de normalidade , em circunstâncias de desastres.
- vii. Proporcionar a todos os órgãos ou instituições que trabalham na área de Defesa Civil, nova filosofia para que tenham possibilidade de elaborar planos de contingências e/ou operacionais para fazer frente aos desastres, de acordo com sua origem.

ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DIRETOR DE DEFESA CIVIL

1. Prevenção de Desastres
2. Preparação para Emergências e Desastres
3. Resposta aos Desastres
4. Reconstrução

1. PREVENÇÃO DE DESASTRES

A Prevenção de Desastres compreende:

- a. Avaliação de Riscos de Desastres
- b. Redução de Riscos de Desastres



1.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS DE DESASTRES

A Avaliação de Riscos de Desastres compreende três etapas:

- a. Estudo das ameaças de desastres;
- b. Estudo do grau de vulnerabilidade do sistema e dos corpos receptores;
- c. Síntese conclusiva, permitindo a avaliação e a hierarquização dos riscos de desastres e a definição das áreas de maior risco.

O estudo das áreas de riscos permite elaborar bancos de dados e mapas temáticos sobre ameaças, vulnerabilidades e riscos de desastres.

1.2 REDUÇÃO DOS RISCOS DE DESASTRES

Nesta área caracterizam-se dois conjuntos de medidas preventivas:

- a. Medidas não estruturais, que englobam o planejamento da ocupação e/ou da utilização do espaço geográfico, em função da definição das áreas de risco, bem como o aperfeiçoamento da legislação de segurança contra desastres;
- b. Medidas estruturais, que englobam obras de engenharia de qualquer especialidade.

Em princípio, medidas não estruturais devem ser consideradas prioritariamente. As ações objetivam reduzir os riscos de desastres, através da minimização de ameaças e/ou de vulnerabilidades.

2. PREPARAÇÃO PARA EMERGÊNCIAS E DESASTRES

Objetiva otimizar as ações preventivas, de resposta aos desastres e reconstrução, através dos projetos de:

- Desenvolvimento Institucional
- Desenvolvimento de Recursos Humanos



- Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- Mudança Cultural
- Motivação e Articulação Empresarial
- Informações e Estudos Epidemiológicos sobre Desastres
- Monitorização, Alerta e Alarme
- Planejamento Operacional e de Contingência
- Planejamento de Proteção de Populações contra Riscos de Desastres Focais
- Mobilização
- Aparelhamento e Apoio Logístico

3. RESPOSTA AOS DESASTRES

Compreende: Socorro; Assistência às Populações Vitimadas; Reabilitação do Cenário do Desastre.

3.1 FASE DE SOCORRO: SUBDIVIDE-SE EM

Pré-impacto: intervalo de tempo que ocorre entre o prenúncio e o desencadeamento do desastre.

Impacto: momento em que o evento adverso atua em sua plenitude máxima.

Limitação de Danos: situação imediata ao impacto, na qual os efeitos do evento iniciam o processo de atenuação.

3.2 ASSISTÊNCIA ÀS POPULAÇÕES VITIMADAS

Compreende as atividades de logística; assistenciais e de promoção da saúde. **ONDE O VOLUNTÁRIO DE FATO PARTICIPA.**

3.3 REABILITAÇÃO DO CENÁRIO DO DESASTRE

Compreende as atividades de: avaliação de danos; vistoria e elaboração de laudos técnicos; desmontagem de estruturas danificadas, desobstrução e remoção



de escombros; sepultamento, limpeza, descontaminação, desinfecção e desinfestação do ambiente; reabilitação dos serviços essenciais; recuperação de unidades habitacionais de baixa renda.

4. RECONSTRUÇÃO

Tem por finalidade restabelecer em sua plenitude:

- Os serviços públicos;
- A economia da área;
- O moral social;
- O bem-estar da população.
- Confunde-se com a prevenção e procura:
- Recuperar os ecossistemas;
- Reduzir as vulnerabilidades;
- Racionalizar o uso do solo e do espaço geográfico;
- Relocar populações em áreas de menor risco;
- Modernizar as instalações e reforçar as estruturas.

Ação dos Voluntários em Situação de Desastres Naturais

A atuação de voluntários durante uma situação de desastre é valiosa para os órgãos de coordenação dos trabalhos, desde que bem organizada e bem orientada.

O voluntário pode contribuir com o trabalho de Defesa Civil, por meio de ações voltadas a redução de riscos de desastres e minimização dos danos sociais, provocados por eventos adversos extremos. Muitas atividades podem ser desenvolvidas periodicamente e outras, quando a comunidades não foi atingida por nenhum desastre, no período chamado de normalidade, pela Defesa Civil. Fase de



normalidade: algumas atividades que podem ser desenvolvidas de forma articulada entre organizações e a Defesa Civil, no período da normalidade são,

Identificar e analisar riscos locais;
Identificar medidas de redução de riscos;
Incentivar a redução como forma de prevenção;
Cadastrar recursos e os meios de apoio existentes na comunidade;
Participação em cursos e treinamentos;
Manter seu cadastro em dia para facilitar o chamado em caso de desastres;
Manter contato permanente com os órgãos responsáveis pelo gerenciamento de desastres.

Os voluntários podem incentivar o desenvolvimento de ações preventivas, principalmente, de caráter educativo, que visem à redução de riscos de desastres.

Fase da anormalidade: dentre as ações que o voluntário poderá auxiliar na fase de anormalidade, durante e após a ocorrência do desastre, estão: *triagem de doações, montagem de cestas e a assistência em abrigos.*

Rotina do Abrigo Temporário

Após uma emergência os locais mais carentes de atenção são os abrigos. A administração adequada desses abrigos temporários em situações de desastre é também uma forma de gerenciar riscos de novos desastres, como a fome e o desajuste social. O planejamento e a capacitação dos recursos humanos são as ferramentas mais importantes para seu sucesso.

A responsabilidade de organizar um abrigo temporário é do órgão municipal de Defesa Civil, podendo sob a forma de cooperação, ser organizado pelos órgãos estaduais/federais ou outras entidades governamentais, contando com o auxílio de outras organizações, como entidades não governamentais ou privadas.

A sugestão de regras para a convivência e atividades para o funcionamento do abrigo que possam contribuir para uma permanência harmoniosa entre as pessoas é a seguinte:



- a. Pré-formuladas pela coordenação do abrigo e subentendidas a uma negociação com os desabrigados;
- b. Adequação ao contexto sociocultural da comunidade afetada;
- c. Validada para todos;
- d. Afixadas em locais de fácil visibilidade;
- e. Baseadas nos direitos fundamentais de universalidade, acessibilidade e igualdade.

Durante o período de permanência do abrigo que, preferencialmente, para a garantia da saúde física e mental e social dos indivíduos, não deve exceder a um período de 30 dias. Os direitos dos abrigados devem ser respeitados e o acolhimento deve ser adequado, visando reduzir o sofrimento desencadeado pelo desastre.





Recomendações para Doações

CAMPANHA DE ALIMENTOS

- a. Alimentos devem estar dentro do prazo de validade;
- b. Todos os alimentos arrecadados devem ser não perecíveis;
- c. Devem observar a integridade da embalagem.

CAMPANHA DE COLCHÕES, COBERTORES, ROUPAS DE CAMA E TRAVESSEIROS

- a. Devem estar em bom estado de conservação e prontos para serem utilizados;
- b. Devem estar limpos.

RECOMENDAÇÕES PARA ARRECADAÇÃO DE ROUPAS/CALÇADOS

- a. As roupas/calçados devem estar limpos e em condições de uso;
- b. Não devem estar rasgados ou danificados;
- c. Os calçados devem estar completos, amarrados juntos;
- d. A numeração deve ser marcada com caneta.

RECOMENDAÇÕES PARA ARRECADAÇÃO DE UTENSÍLIOS DOMÉSTICOS

- a. Os utensílios domésticos devem estar funcionando;
- b. Devem estar em bom estado de conservação.

RECOMENDAÇÃO PARA ARRECADAÇÃO DE PRODUTOS DE LIMPEZA

- a. Não devem ser acondicionados com alimentos e roupas para evitar contaminação;
- b. Observar a integridade da embalagem.

Fonte: www.desastre.sc.gov.br



Locais adequados para armazenar mantimentos e recursos humanos para fazer a triagem de doações e alimentos e para fazer a distribuição dos mesmos devem estar previstos no plano de contingência. Todas as necessidades de recursos e os meios de apoio disponíveis na comunidade devem constar no cadastro, que foi elaborado no período de normalidade. Entidades sociais, sob a coordenação da Defesa Civil Municipal, poderão organizar essas atividades, levando em consideração os seguintes pontos:

Locais:

O armazenamento de recursos materiais e alimentos deve ser feito em locais apropriados.

Recursos Humanos:

As pessoas envolvidas nos trabalhos de recepção, triagem e distribuição de alimentos e recursos materiais devem ser previamente capacitadas para essas atividades e identificadas com camisetas e crachás. Somente pessoas credenciadas poderão participar dessas atividades e ter acesso aos locais de armazenamento.

Veículos:

Os veículos utilizados para o transporte de alimentos e recursos materiais também deverão ser apropriados e, preferencialmente, identificados para facilitar o trânsito em áreas afetadas por desastre.

Triagem:

Ao fazer a triagem para distribuição de alimentos ou recursos materiais é preciso observar para onde eles serão encaminhados, para evitar excessos em alguns locais e carência em outros. A separação dos mantimentos deve ser feita da forma mais prática e organizada possível, facilitando a identificação dos recursos disponíveis. Preferencialmente, deve ser contabilizada a entrada e saída de todos recursos.

Roupas:

Roupas e acessórios devem ser agrupados por tamanho e sexo. Uma maneira prática de fazer a distribuição de roupas e acessórios é através da promoção de



brechós gratuitos nos abrigos, nos quais os desabrigados, de maneira organizada, poderão escolher uma quantidade determinada de peças, conforme seus gostos e necessidades.



Programa de Gestão de Voluntários

As etapas:

- Diagnóstico da organização – Caracterizar
- Levantamento das necessidades – Sensibilizar
- Recepção do voluntário – Relacionamento
- Recrutamento e seleção – Comunicar e escutar
- Orientações e treinamento – Integrar e Treinar
- Acompanhamento – Incluir
- Reconhecimento – Valorizar



1. Diagnóstico da Organização - CARACTERIZAR

A primeira etapa do programa é a coleta de dados da instituição. Através do diagnóstico são compiladas todas as informações básicas, sintetizando em um único documento o estágio atual da organização. Esta coleta é um raio x da instituição e serve para mostrar aos envolvidos e quem entrar em contato com a organização, onde ela está, o que faz, onde quer chegar, como faz, o público alvo e como é mantida. É uma maneira de mostrar transparência e não gerar dúvidas sobre os assuntos da instituição social.

Informações necessárias:

- Dados da organização (nome, endereço e contatos)
- Missão, valores e visão
- Certificados, qualificação ou titulações
- Programas ou projetos desenvolvidos
- Beneficiários
- Mantenedores

2. Levantamento das necessidades – SENSIBILIZAR

Designar um coordenador de voluntários.

Para a implantação de um Programa de Gestão de Voluntários é essencial a figura de um coordenador de voluntários, pois é ele **quem** vai animar a rede de voluntários na organização, monitorar, avaliar o trabalho dos voluntários e fazer com que as atividades estabelecidas aconteçam.

O Coordenador de Voluntários é o elo entre a instituição (COMDEC) e os voluntários e seu papel é o de facilitador. O objetivo de sua função é promover o gerenciamento dos recursos humanos voluntários através de funções e responsabilidades que englobam: diagnosticar necessidades, recrutar e selecionar, orientar e treinar, acompanhar e avaliar, valorizar e reconhecer, administrar conflitos, identificar parcerias, monitorar e avaliar o Programa de Voluntariado.



O sucesso do programa dependerá muito **da escolha da pessoa** com perfil adequado para exercer esta função. Por isso, ela deverá ser discreta, ter capacidade de relacionar-se com os outros, habilidade para administrar conflitos, **capacidade de gerar mudanças, de motivar**, capacidade de liderança democrática, disposição para **integrar-se** ao grupo de trabalho, refletir suas práticas e conceituar suas ações.

Identificação das possibilidades de trabalho voluntário

Para quantificar e qualificar as VAGAS de serviço voluntário em uma organização, é preciso conhecer a fundo suas atividades e limitações em termos de recursos materiais, financeiros e humanos. Tão importante quanto conhecer sua situação atual é saber qual a situação desejada. Essa etapa só é válida se for realizada em conjunto com todas as pessoas envolvidas com a instituição, através de conversas, de sentir como percebem o contexto onde trabalham, o que consideram problema, o que as incomoda e o que vislumbram como solução.

Esse diagnóstico permitirá ao coordenador de voluntários verificar junto à equipe e os responsáveis pelas áreas, como eles vêem o voluntariado dentro da instituição, as dificuldades encontradas e de que maneira os voluntários podem contribuir para a resolução de problemas e para atingir os objetivos da organização.

Independente da quantidade de pessoas de cada setor da organização (por exemplo, se a cozinha tem apenas um funcionário), deve existir integração entra a equipe, além da certeza de que todos serão parte das discussões sobre os propósitos de suas funções e a possibilidade de abertura de vagas para voluntários auxiliarem na execução de suas atividades.

A partir dessas discussões, serão nomeados os responsáveis de cada setor, denominando-os como apoiadores técnicos. Cada apoiador é a pessoa de referência do voluntário no que diz respeito à sua tarefa. Ele avalia, estabelece metas e dá suporte ao voluntário na execução de sua ação voluntária.



Além de sua função estratégica, o apoiador técnico **será uma pessoa a mais envolvida no gerenciamento dos voluntários**, o que facilita a criação de uma cultura de voluntariado na organização.

Criação de vagas

Após a identificação de quais voluntários serão necessários junto aos responsáveis de cada área da organização, é importante criar com eles as oportunidades de trabalho voluntário a serem abertas.

Para facilitar a especificação de cada uma dessas vagas, existe um instrumento chamado “descritivo de função” que é um roteiro onde consta: título, objetivo, descrição da tarefa, qualificação do voluntário, dia, horário, local, supervisão, indicadores de êxito e benefícios concedidos ao voluntário, a ser preenchido pelo Coordenador de Voluntários juntamente com o apoiador técnico.

Preencher o descritivo de função é a garantia da continuidade do planejamento e acompanhamento da ação dos voluntários. Após a chegada do voluntário, é uma das formas de deixar claro o que se espera dele.

Todo o processo de criação de vaga é importante para reforçar a importância do voluntariado para reforçar a importância do voluntariado para a organização. **Este processo deve ser revisto periodicamente já que estamos em constantes mudanças.**

Outra possibilidade de criação de vaga que deve ser vista com atenção é aquela sugerida pelos próprios voluntários. Muitos deles procuram uma instituição social para doar seu talento específico. É sempre interessante estar **aberto** a estas sugestões e até mesmo considerar a abertura de novas oportunidades de trabalho voluntário.



3. Recepção dos Voluntários – RELACIONAMENTO

Preparando a organização (COMDEC) para receber voluntários.

Este é o momento de deixar **toda a documentação** preparada para quando os voluntários chegarem. A sugestão é criar uma pasta no computador ou em um armário com tudo referente ao voluntariado: o Termo de Adesão (ver modelo), a Lei do Voluntariado (modelo anexo) e o regimento interno da instituição, se houver. É muito importante estar tudo em mãos e fácil de ser trabalhado quando for necessário usar.

Outra atividade a ser realizada nesta etapa é a sensibilização e a informação para **toda equipe** de como o programa está sendo desenvolvido, onde os voluntários irão atuar e o que irão fazer. Essa tarefa envolve também falar sobre a legislação do trabalho voluntário e deve ser feita com **todos os integrantes** da organização: diretoria, conselhos, colaboradores e voluntários.

Este é o início das etapas operacionais do programa. A prática de como será o trabalho no dia a dia da organização junto com os voluntários. Os métodos expostos devem ser respondidos de acordo com a característica de cada organização e seu roteiro leva também em conta as necessidades e expectativas de voluntários.

Nesta fase é preciso descrever como o voluntário em potencial será atendido quando procurar a instituição. Independente do dia, **quando telefonar ou for pessoalmente** à organização, qual informação será dada a ele. É necessário também ter especificado o dia e horário em que haverá a apresentação da instituição para os candidatos.

Essas informações precisam ser repassadas aos responsáveis pelos atendimentos telefônicos ou de recepção, para que a organização (COMDEC) não corra o risco de perder o contato dos interessados ou ainda, os voluntários não recebam as informações necessárias para iniciar sua ação.



Existem organizações que definem um dia da semana ou um período específico para receber um voluntário. Escolha de acordo com a demanda da sua organização e seja flexível.

4. Recrutamento e seleção – COMUNICAR E ESCUTAR

De acordo com as vagas criadas na etapa “levantamento das necessidades”, elaborada através do roteiro do descritivo de função, chegou o momento de divulgar a necessidade da vaga.

O Recrutamento é um conjunto de atividades necessárias para localizar pessoas que possam atender à demanda por voluntários na organização. É importante buscar os voluntários de acordo com a vaga, observando com carinho o perfil de cada candidato. Use a criatividade e lembre-se de que muitas pessoas querem ajudar, mas não sabe como. Seja direto, use mensagens atrativas e em locais e mídia apropriadas, considerando a necessidade e levando em conta onde a pessoa com característica de vaga possa circular.

Fontes de recrutamento: centros de voluntariado, universidades, escolas, comércio em geral no bairro, empresas, cursos, igrejas, boca a boca, eventos, mídias, sites de relacionamentos, anúncios, panfletos, etc.

Depois de divulgada a vaga e sensibilizado o voluntário, chegou a hora da seleção. A seleção é o processo de escolha dos candidatos recrutados. Esta etapa deve ser organizada de forma a obter as informações relevantes específicas para a “função”.

Para selecionar é necessário entrevistar. Assim, o primeiro passo é agendar a entrevista, e para obter sucesso nesta escolha é importante a forma como ela será conduzida e a percepção, intuição e experiência do entrevistador. Do entrevistador exige-se equilíbrio, auto-domínio e boa disposição para ouvir sem deixar que idéias pré-concebidas interfiram na avaliação.



Para obter sucesso na seleção existem alguns mecanismos que podem ser utilizados:

➤ **Roteiro**

Sugestão: Experiência Profissional/ Pessoal/ com Voluntariado;
Formação: Expectativas em relação ao trabalho; Aspectos Pessoais (vida pessoal, social, saúde, família, lazer); Objetivos (motivos da escolha pelo trabalho voluntário e da instituição); Auto-imagem e Disponibilidade.

➤ **A entrevista**

Seja breve, deixe o candidato à vontade e não se apresse na obtenção de respostas. Tenha objetivos claros nas perguntas. Faça com que o candidato fale a maior parte do tempo. Utilize o roteiro de entrevista. Faça anotações quando julgar importante. Evite dar conselhos ou induzir o candidato a concordar com você.

Esse é um momento importante, lembre-se de nossa responsabilidade é um momento importante, lembre-se de nossa responsabilidade perante o público atendido. Observe: em uma entrevista a comunicação é Verbal e Não-Verbal. 35% do significado social de uma conversa corresponde às palavras, 65% correspondem à comunicação não-verbal. (1970, Ray Birdwhistel). Por isso fique atento à postura dos entrevistados.

Não admissão:

E se a entrevista o voluntário demonstrar que não está apto para a vaga?

O coordenador de voluntários tem o direito de dizer não, mas é importante dar um retorno para o voluntário. O ideal é que o Coordenador motive e auxilie esse voluntário a buscar outra organização ou outro tipo de trabalho voluntário mais apropriado às suas habilidades. É necessário que isso seja feito de maneira simples e natural, sem constranger o voluntário.



5. Orientações – INTEGRAR E TREINAR

A orientação inicial é o momento de informar ao voluntário sobre a natureza da organização e seu papel na comunidade, qual o perfil dos beneficiados, seus recursos e principalmente mostrar a atividade e as pessoas com quem irá atuar. Informá-lo também sobre a Lei do Voluntariado e a assinatura do Termo de Adesão. Descrever a maneira que acontecerá esta etapa e criar um material com essas informações facilitará a realização e entendimento da orientação inicial.

Ainda na fase inicial do trabalho voluntário, em algumas organizações é necessário que o voluntário passe por um treinamento específico. Isso já deve constar no descritivo de função, e é nessa etapa, antes de começar o trabalho, que esta tarefa deve acontecer. Descreva o que é o treinamento, quantas horas serão necessárias, quais atividades englobará e qual será o sistema de avaliação.

6. Acompanhamento – INCLUIR

É importante acompanhar as atividades realizadas pelos voluntários. Este é um papel que deve ser exercido pelo responsável da área, estando sempre disponível a conversar com o voluntário para dar feedback positivo ou sugestões de melhoria de suas ações.

O acompanhamento constante das atividades realizadas pelos voluntários, também é uma forma de verificar se o combinado está sendo praticado, buscando soluções para as dificuldades e idéias inovadoras para o bom andamento do trabalho.

Outro acompanhamento necessário é em relação ao próprio programa de voluntariado. Quanto ao programa é necessário que a avaliação leve em conta as necessidades da organização estão sendo corretamente satisfeitas, baseando-se nos indicadores do Descritivo da Função. Este trabalho pode medir o progresso do programa e identificar áreas a serem melhoradas. Estruturar indicadores quantitativos e qualitativos é uma forma muito eficaz de prestar contas e mostrar para a sociedade e para a própria organização as mudanças ocorridas.



Quanto aos voluntários, a importância do monitoramento está no retorno dado ao voluntário quanto ao resultado esperado pelo desempenho de suas atividades e o impacto desta ação voluntária. As avaliações podem acontecer por meio de registros diários dos voluntários, relatórios mensais, conversas periódicas, envio de formulários ou reuniões. O importante é que ela seja feita de forma contínua, conforme acordado e descrito na estruturação da avaliação. Lembre-se, tudo é questão de cultura.

Registro de ações:

A atividade voluntária precisa ser documentada. Como identificar quantos, como e quando os voluntários estão atuando em nossa organização?

Nesta etapa é necessário identificar como será feito o registro da ação, como o voluntário marcará a entrada, a saída e a atividade feita por ele nos dias que realizar sua ação voluntária. O registro da atividade pode ser um instrumento de supervisão e avaliação. Existem diversas maneiras de registrar. Muitas organizações têm pasta personalizadas por voluntário, onde é a responsabilidade de cada mantê-la atualizada. Cada organização tem a sua cultura e infra-estrutura para organizar o registro das ações voluntárias, o importante é que as atividades sejam documentadas. Registrando fica fácil identificar e mensurar o que a força do voluntariado está proporcionando à instituição social.

7. Reconhecimento – VALORIZAÇÃO

O voluntário faz parte da equipe, é convidado a participar e colaborar com várias atividades relacionadas a causa da organização, por isso também precisa ser estimulado. O reconhecimento é uma das maneiras de estimular o voluntário, e isso pode ser feito de várias maneiras. É importante ter certeza de que a forma de reconhecimento é satisfatória para o voluntário. Valorização: toda atividade é importante. É necessário que o voluntário sinta-se valorizado em seu trabalho, percebendo-se parte da equipe. A maneira ideal de valorizar o voluntário é mostrar o



impacto social que as atividades da organização à qual ele pertence como voluntário conseguem atingir.

Podemos reconhecer informal ou formalmente o trabalho dos voluntários de várias maneiras, tais como: dar parabéns no seu aniversário, em datas comemorativas ao dia do voluntário, reuniões para mostrar resultados de determinado período, agradecer sempre e se possível premiar por meio de certificado, medalha, cartas, presente, envio de SMS, e-mails, citação em sites, etc.

- Datas comemorativas ao voluntário no Brasil:
 - 28 de agosto – Dia Nacional do Voluntariado
 - 27 de setembro – Dia do Voluntariado Paranaense
 - 05 de dezembro – Dia Internacional do Voluntário

Desligamento

O término da contribuição do voluntário na instituição é algo que não deve ser ignorado, considerando que pode ser em função de decisão da instituição ou por motivos pessoais. Se a organização perceber que o voluntário não se identificou com sua atividade, mesmo depois de ter sido apoiado, é sugerido incentivá-lo a procurar outro local para sua ação voluntária. Se for por motivo pessoal do voluntário, deve ser respeitado e aceito, considerando que tenha sido uma decisão madura e consciente. Independente do motivo, é importante não esquecer de agradecê-lo pela dedicação e pela contribuição dada à instituição. A sugestão para esse momento é fazer o desligamento anotando no verso do termo de adesão a data e motivo do desligamento e entregar um certificado com as horas e período em que o voluntário contribuiu para a organização. Se o voluntário “sumir”, e não for possível contatá-lo, fato que pode acontecer, é sugerido também relatar no termo de adesão do voluntário e arquivar.



Conclusão

O serviço voluntário tem contribuído para amenizar o sofrimento de inúmeras comunidades e uma multidão de pessoas que sendo atingidas pelos desastres, perdem casas, móveis e pertences pessoais. Uma vez maculadas pelo triste pesar e pela necessidade de reconstruir sua vida, de sua comunidade ou de sua cidade, contar com o serviço voluntário é de extrema importância para as situações de catástrofes.

Por um lado, pessoas conscientes, motivadas e generosas. Por outro, organizações sintonizadas com as reais necessidades da população e geridas de forma efetiva. Portanto, deixamos a mensagem para todos os que tiverem um simples desejo em servir como voluntários, ao prontamente disporem seu precioso tempo, talentos, habilidades e competências, que são exigidas quando uma pessoa serve, podem estar certos que serão multiplicadas cada vez mais, não perdendo de si quando se doam, mas centuplicam os saberes e fazeres já existentes dentro de cada voluntário, e ganhando outros estarão cada vez mais próximos da perfeição.





Álbum de Fotos

















Referências

BAVARESCO, Rosa Maria Serra. O Voluntário e sua condição de sujeito. In: **Novo voluntariado social, teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

_____. **Lei nº 9.608/98**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.

BURTON, I; KATES, RW.; WHITE, GF. **The environment as hazard**. New York: Oxford Univ. Press, 1978. 240p.

CASTRO, ALC. **Manual de Desastres: desastres naturais**. Brasília: Imprensa Nacional, 1996. 182p.

Centro de voluntariado de São Paulo. **Linha do tempo**. 2012. Disponível em <http://www.voluntariado.org.br/default.php?p=texto.php&c=linha_tempo>

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

DOHME, Vânia. **Voluntariado: equipes produtivas**. São Paulo: Mackenzie, 2001.

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). 1948.

Defesa Civil Nacional, 2012.

FEMA (USA). **Agência Federal para o Gerenciamento de Emergências**. Disponível em <<http://pessoas.hsw.uol.com.br/fema.htm>>

Internacional Association for Volunteer Effort (IAVE) aprovou a “**Declaração Universal do Voluntariado**”, inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Convenção dos Direitos da Criança (1989), Conferência realizada em 1990, em Paris. Disponível em <http://irm.archive.com.br/arquivos_site/dec_uni_volunt_20020115.pdf>

LIMA, TSLT. **Voluntariado impacto na construção de uma sociedade melhor**. Trabalho de conclusão de curso de Especialização em Gestão Solidária para Organizações. Recife, 2004



Modelo básico para Plano Diretor de Defesa Civil. **Termo de referência para elaboração do plano diretor de Defesa Civil**. Casa Militar. Coordenadoria Estadual De Defesa Civil. s/d.

Manual de Capacitação do Projeto Força Voluntária. Módulo I. **O trabalho voluntário**. 2010. Disponível em < <http://www.slideshare.net/voluntariosonline/mdulo-1-o-trabalho-voluntrio>>

Manual de capacitação voluntária do Projeto Força Voluntária. Módulo II. **A Defesa Civil e os desastres naturais**. 2012. Disponível em < <http://www.slideshare.net/voluntariosonline/mdulo-2-a-defesa-civil-e-os-desastres-naturais-11972973#btnNext>>

Sistema Nacional de Defesa Civil (SNDC) In: Manual do Força Voluntária. **Manual de capacitação de voluntários para atuar em situação de desastres**. 2010.

RIBEIRO, Andréa de Azevedo; RITTER, Débora Lacerda; VIEGAS, Jéssica Figueira; SILVA, Kelly Viviane Rodrigues da; FERREIRA, Almiro. **Trabalho voluntário**. Curso de Administração da Universidade Luterana do Brasil, Campus Guaíba, 2011. Disponível em <http://guaiba.ulbra.br/seminario/eventos/2011/artigos/administracao/mostra/759.pdf>

SILVA, Jacqueline Oliveira; BAVARESCO, Rosa Maria Serra; STADTLOBER, Claudia de Salles et al. **Novo voluntariado social**. Teoria e ação. Porto Alegre: Dacasa, 2004. 136p.

SILVA, JO; FEITOSA, S. Ação social voluntária: motivação e evasão. **Cadernos CEDOPE**, a.13, n.19, São Leopoldo: IHU, 2002.

SOUZA, Herbert José de. **Como se faz a análise de conjuntura**. 25. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2004.

UNICEF. **Convenção dos Direitos da Criança (1989)**. Adotada pela Assembleia Geral nas Nações Unidas, em 20 de Novembro de 1989 e ratificada por Portugal, em 21 de Setembro de 1990. Disponível em < http://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf>.

XI Conferência Bienal da International Association for Volunteer Effort (IAVE). 1990.



WHITE, G. F. Natural hazards research: concepts, methods and policy implications. In: WHITE, G. F. **Natural hazards: local, national, global**. New York: Oxford Univ. Press, 1974, p.3-16.

Programa de Gestão de Voluntários – Centro de Ação Voluntária – CAV.