



TURISMO

**DE AVENTURA - BUSCA
E SALVAMENTO**

TURISMO

**DE AVENTURA - BUSCA
E SALVAMENTO**

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Luiz Inácio Lula da Silva
Presidente da República

MINISTÉRIO DO TURISMO

Walfrido dos Mares Guia
Ministro do Turismo

Maria Luisa Campos Machado Leal
Secretária Nacional de Programas de Desenvolvimento do Turismo

Carla Naves Ferreira
Diretora do Departamento de Qualificação, Certificação e Produção Associada
ao Turismo

Tânia Mara do Valle Arantes
Coordenadora-Geral de Qualificação e Certificação

INSTITUTO DE HOSPITALIDADE

Sérgio Foguel
Presidente

Júlio C. Félix
Diretor de Certificação

**Turismo de aventura – busca e salvamento.
Manual de criação e organização de grupos
voluntários de busca e salvamento.**

© 2005 Ministério do Turismo

Todos os direitos reservados.

Ministério do Turismo

Esplanada dos Ministérios, Bloco “U”, 3º e 4º andar

70065-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3321-8077

<http://www.turismo.gov.br>

FICHA CATALOGRÁFICA

Ministério do Turismo

Turismo de aventura - busca e salvamento. Manual de criação e
organização de grupos voluntários de busca e salvamento.

Brasília: Ministério do Turismo, 2005.

199 p. il.

**Para todos que dedicam
suas vidas à nobre tarefa
de salvar vidas.**

Agradecimentos

Ao grupo consultivo que contribuiu intensamente para o desenvolvimento do Manual, representado por Andréa Schörner, Cláudio Teixeira, Leandro Maciel, Manuela Amaral, Marcelo Cyrillo Vazzoler, Mariléa Menezes, Massimo Desiati, Paula Gris Drumond, Ritha de Cássia Jacome Buczynski, Sérgio José Bezerra, Thomas Schörner e Walker Figueirôa.

Aos demais participantes, Antonio Max Wolff Matias, Carlos Brant, Carlos Hiran, Carolina Soares Matuck, Felipe Aragão Jr, Humberto Medaglia, Leonardo Persi, Marcelo André, Paulo Magno e Vinícius Manso.

À ONG Férias Vivas, por meio de Sílvia Basile, cujo apoio foi de grande importância.

Às organizações, que por meio de sua experiência influenciaram as discussões e elaboração do Manual, 4Elementos Expedições, ABETA, Adventure Factory, Água Selvagem, Associação Brasileira de Canionismo, BAMBUÍ – Pesquisas Espeleológicas, Brasil Aventuras Expedições, Batalhão de Busca e Salvamento, Cânion Iguaçu, CBCA, CBMDF, CBME, Circuito Turístico Serra do Cipó, Comissão Espele Resgate Redespeleo, Corpo de Bombeiros, Corporate Consultoria, Defesa Civil Nacional, Ecoesportes, Ecogeraias Corridas de Aventura, ECOMED, FEPAM, GESMED, Marumby Montanhismo, OBB, Rescue 3, Rescue 3 International, RESMOT-FEMESP, Terra Nossa e Vertical Pro Treinamento.

Ao COSMO e também aos Srs. Álvaro Barros e José Caldeira Dias da Silva Filho, pelas contribuições diversas ao longo do Manual.

Ao Instituto Estrada Real, pelo apoio logístico e incentivo.

Nota de Abertura

A elaboração deste Manual é uma iniciativa do Ministério do Turismo que objetiva contribuir para a criação e manutenção dos Grupos Voluntários de Busca e Salvamento - GVBS, e se insere no contexto do Projeto de Normalização e Certificação em Turismo de Aventura no Brasil, coordenado pelo Ministério do Turismo e executado pelo Instituto de Hospitalidade.

GVBS são definidos como “Grupos Voluntários de Busca e Salvamento que têm como objetivos a prevenção de acidentes, o apoio a ações diversas relacionadas à segurança e a realização de ações de busca e salvamento em atividades de turismo de aventura”.

O objetivo deste Manual é orientar a criação e a organização de grupos voluntários de busca e salvamento, com um conteúdo de informações essenciais para a formalização inicial dos GVBS, não se constituindo, portanto, em referência técnica de procedimentos para as atividades de busca e salvamento. Sua elaboração foi realizada com ampla participação de especialistas no tema.

Sumário

Introdução	10
Porque o manual?	12
O Sistema Nacional de Defesa Civil	13
O que é o Manual?	14
Como usar este Manual ?	14
Onde usar este Manual?	16
Diagnóstico	17
Entendendo a importância do processo de gerenciamento de riscos	18
Introdução ao gerenciamento de riscos	22
Desenvolvimento das medidas de controle	25
Caixa de Ferramentas	26
Conscientização e mobilização	31
Os primeiros grupos	32
A necessidade do GVBS	32
Prevenção de acidentes	32
Divulgação do diagnóstico para a comunidade	33
Identificação de possíveis integrantes	33
Mobilização de possíveis integrantes de um GVBS	34
Benefícios e facilidades aos voluntários como incentivo	35
Estruturação e capacitação	36
Atribuições e funções do grupo	37
O sistema de comando em operações	39
Perfil dos voluntários	42
Capacitação dos voluntários	45
Estabelecendo a agenda de treinamento	47
Divulgando informações	48
Caixa de Ferramentas	49
Planejamento e operações	60
As fases da operação de busca e salvamento	61
Plano de Chamada	63
Planejamento – Refinando informações	63
Testando o planejamento	64
Compartilhando informações	65
Gestão de segurança para o GVBS	65
Prevenção	68
Capacidade e autonomia de operação do grupo	69
Caixa de Ferramentas	70
Integração	73
Reconhecimento e legitimização	74
Conscientização da necessidade da existência do GVBS	74
Gestão e manutenção	75
Motivação para continuidade do trabalho voluntário	76
Formatar protocolos específicos e que sejam reconhecidos por instituições oficiais	77
Comunicação interna e externa	78
Seguros	79
Caixa de Ferramentas	82

Organização jurídica dos GVBS	84
Primeiras considerações	85
Organizações não-governamentais - ONGs	87
Modelo de estatuto de ONG	92
Lei do Voluntariado	105
Responsabilidade civil e penal	110
Sugestão de Termo de Adesão	117
Limites do atendimento dos primeiros socorros por leigos	119
Delimitação de competências	122
Caixa de Ferramentas	125
Captação de recursos	127
O panorama da captação de recursos no Brasil	130
Conselhos preliminares	132
Planejamento estratégico para captação de recursos	135
A relação captador-doador	137
Procedimentos sugeridos para captação de recursos	141
Caixa de Ferramentas	145
Estudos de caso	151
COSMO – Corpo de Socorro em Montanha	152
Implementação e trajetória do GVBS da Chapada dos Veadeiros	170
Captação de recursos: A experiência do Projeto Tamar	172
Captação de recursos: Marketing de relacionamento nos Doutores da Alegria	177
Referências	182
Anexos	186
Anexo A – Elementos básicos para elaboração de projetos	187
Anexo B – Lista de organizações doadoras e financiadoras de projetos (parcial)	188

Lista de siglas

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADVB – Associação dos Dirigentes de Marketing e Vendas do Brasil
AHA – Associação Americana do Coração
Apae – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CEBAS – Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social
CEDEC – Coordenadoria Estadual de Defesa Civil
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social
COMDEC – Coordenadoria Municipal de Defesa Civil
CONDEC – Conselho Nacional de Defesa Civil
CORDEC – Coordenadoria Regional de Defesa Civil
COSMO – Corpo de Socorro em Montanha
FAO – Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação
GTZ – Cooperação Técnica Alemã
GVBS – Grupo Voluntário de Busca e Salvamento
IBAMA – Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSARAG – International Search and Rescue Advisory Group
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTur – Ministério do Turismo
NUDEC – Núcleo de Defesa Civil
ONG – Organização não governamental
ONU – Organização das Nações Unidas
OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PAE – Plano de ações em emergências
PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens
SBV – Suporte básico à vida
SCO – Sistema de comando em operações
Sebrae – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEDEC – Secretaria Nacional de Defesa Civil
SIEDEC - Sistema Estadual de Defesa Civil
SINDEC – Sistema Nacional de Defesa Civil
SNUC – Sistema Nacional de Unidades de Conservação
UC – Unidade de conservação
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

INTRODUÇÃO

Gustavo Timo



O Turismo de Aventura é um dos segmentos que mais têm se desenvolvido no Brasil nos últimos anos. Inicialmente tratado como uma vertente do turismo de natureza, as atividades de turismo de aventura se disseminaram por todo o país, desenvolvendo características próprias. Este fato resultou no surgimento de empresas e profissionais especializados oferecendo atividades diversificadas em um número de destinos cada vez maior, especialmente em locais onde os atributos naturais da região permitem e incentivam as práticas, criando o interesse crescente em turistas brasileiros e estrangeiros, possibilitando experiências únicas e acesso a locais pouco visitados.

Dentro desse contexto, e atento às reais necessidades do setor, o Ministério do Turismo – MTur passou a considerar o turismo de aventura como um dos segmentos prioritários para o desenvolvimento da atividade turística no país. Com isso, em dezembro de 2003, o MTur assinou um convênio com o Instituto de Hospitalidade – IH, com o objetivo de elaborar um diagnóstico da atividade de turismo de aventura no país, identificar os aspectos críticos da operação responsável e segura deste segmento e desenvolver um conjunto de normas técnicas brasileiras no âmbito da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT que contemplassem estes aspectos críticos. Por meio deste conjunto de normas espera-se desenvolver um processo consistente de avaliação da conformidade (certificação) de profissionais, organizações, produtos e equipamentos relacionados ao turismo de aventura e implementar um processo de capacitação baseado em normas brasileiras, entre outras possibilidades.

Ao todo serão desenvolvidas 19 normas, que abordarão assuntos como competências mínimas para condutores das diversas atividades de turismo de aventura, especificações dos produtos utilizados nessas atividades, gestão da segurança e informações mínimas que o cliente deve receber antes de iniciar a prática de uma atividade de turismo de aventura.

A principal meta desta iniciativa do MTur é colocar o Brasil no circuito internacional de destinos de turismo de aventura atraindo um fluxo relevante de turistas estrangeiros para o país.

Em continuidade a essas iniciativas do MTur para fomentar o desenvolvimento seguro e responsável das atividades de turismo de aventura no Brasil, em novembro de 2004 foi iniciada a elaboração deste manual de criação e organização de grupos voluntários de busca e salvamento para o turismo de aventura.

Este manual tem o objetivo de se constituir num documento de orientação básica para os grupos voluntários e o poder público organizarem e operarem equipes de busca e salvamento para atividades de turismo de aventura no país.

O documento visa suprir a carência de referências que orientem a formação inicial e a manutenção dos grupos voluntários integrantes dos GVBS, sendo que os temas referentes à estabilização médica, ou seja, à aplicação dos **primeiros socorros** e das **técnicas de salvamento e resgate específicas de cada ambiente**, devem ser adquiridos e desenvolvidos em cursos e em outras fontes específicas.

O manual não tem a intenção de esgotar o assunto sobre os GVBS, mas ser, sim, um ponto de partida, uma fonte de informação consistente com diretrizes e sugestões relevantes para a discussão e criação de GVBS.

Espera-se com isso fornecer as ferramentas necessárias para a criação e estruturação de GVBS, contribuindo assim para o desenvolvimento consciente e seguro do Turismo de Aventura, para que o Brasil conquiste a credibilidade que merece.



Introdução

POR QUE O MANUAL?

Gustavo Timo



Por que um manual de criação e organização de grupos voluntários de busca e salvamento – GVBS de turismo de aventura?

O MTur, por compreender que o risco é uma característica inerente à atividade de turismo de aventura e por acreditar que as iniciativas de normalização e certificação vão induzir o desenvolvimento do segmento, impactando positivamente os fluxos turísticos, entendeu que é necessário o desenvolvimento paralelo de ações que contribuam para o fortalecimento dos sistemas de segurança que apóiam as atividades de turismo de aventura no país.

Dessa forma, este manual foi concebido como uma contribuição importante para uma atividade que, pela sua própria natureza voluntária, carece de apoio e referência de informação estruturada. Sua elaboração, incluindo concepção, planejamento da estrutura e desenvolvimento de conteúdos, foi realizada com a participação de especialistas em atividades voluntárias de busca e salvamento de todo o país, de representantes da Secretária Nacional de Defesa Civil, de organizações do terceiro setor representante dos consumidores e de associações representantes das atividades de turismo de aventura e das entidades esportivas e contou com o apoio do Instituto Estrada Real.

Com isso, o MTur espera, em estreito alinhamento com o Sistema Nacional de Defesa Civil – SEDEC, incentivar o fortalecimento dos grupos já existentes e fomentar novos grupos a se organizarem nos destinos onde a atividade de turismo de aventura seja relevante, criando condições seguras para a prática das atividades de turismo de aventura, por meio da prevenção de acidentes, principal papel e função dos GVBS, e das ações de busca e salvamento de acidentes com um sistema de resgate preparado para atender às situações de emergência.

Por fim, na sua missão de governo de fortalecer a sociedade democrática, os grupos voluntários de busca e salvamento devem se tornar representantes da sociedade civil organizada, capazes de serem atores ativos em comunidades, com a responsabilidade de implementarem iniciativas que transcendam os motivos iniciais de sua criação, como educação, preservação ambiental, auxílio aos que necessitam, entre outros.

O Sistema Nacional de Defesa Civil

A concepção deste manual se alinha com a preocupação de se fortalecer o Sistema Nacional de Defesa Civil – SEDEC, que é o sistema responsável pela coordenação de resposta aos desastres em âmbito nacional.

O objetivo é que cada GVBS seja um Núcleo de Defesa Civil – NUDEC, fazendo parte do sistema onde já existirem Comitês Municipais de Defesa Civil, constituindo-se no início do sistema nas localidades onde a Defesa Civil não estiver presente.

Os Núcleos de Defesa Civil - NUDEC são grupos comunitários ligados às Coordenadorias de Defesa Civil – COMDEC, organizados em uma associação comunitária ou entidade, que participa das atividades do Sistema estadual de Defesa Civil como voluntário. Sua implantação é prioritária em áreas de risco e tem por objetivo gerir os riscos de desastres, organizar e preparar a comunidade local para dar a primeira resposta aos desastres (veja mais informações no capítulo Estruturação e Capacitação).

É importante ressaltar que o GVBS não tem o papel, a prerrogativa e o mandato para substituir os sistemas públicos de Defesa Civil e segurança pública. Como anteriormente exposto, dentre os seus objetivos, os GVBS atuam especificamente em resposta a emergências que envolvam busca e salvamento em atividades de turismo de aventura.



Por que o manual?

Isso não significa dizer que os GVBS vão atuar exclusivamente em situações relacionadas com as atividades de turismo de aventura. Os GVBS podem eventualmente, sob a orientação da Defesa Civil, atuar em outras situações em que tenham competência, como em emergências diversas na comunidade em que está baseado, sendo considerados um dos recursos do sistema de Defesa Civil daquele município ou região, sempre em estreita parceria e subordinação aos sistemas públicos de defesa pública como o Corpo de Bombeiros e Polícia Civil e Militar.

As vantagens dos GVBS fazerem parte do Sistema Nacional de Defesa Civil – SINDEC são muitas, como, por exemplo:

- participar em capacitações do Sistema Nacional de Defesa Civil;
- reconhecimento público oficial;
- mobilização de recursos para equipamentos;
- parcerias com os setores público e privado.

O que é o manual?

É um documento básico de orientação para voluntários e poder público que queiram operar e organizar grupos voluntários de busca e salvamento. Como tal, contempla informações e subsídios práticos relativos aos aspectos de mobilização, criação (aspectos jurídicos e de captação de recursos), gestão e operação básica. É necessário que cada grupo, de acordo com as características geográficas, a existência de Sistemas de Defesa Civil, a oferta de atividades de turismo de aventura (terra, água e ar), implemente procedimentos, articulações, parcerias e capacitações específicas para o correto desenvolvimento do grupo.

O manual adotou a estratégia de, na medida do possível e sem prejuízos aos termos técnicos, simplificar a linguagem técnica e o uso de conceitos, com objetivo de estabelecer uma abordagem e leitura amigável, privilegiando o entendimento de leigos e iniciantes nos assuntos relacionados aos grupos voluntários de busca e salvamento e a didática no uso do manual.

Como usar este manual?

O manual foi elaborado com objetivo de ser uma ferramenta de orientação prática, com informações teóricas, sugestões de aplicação e modelos de documentos que contemplem os aspectos mais importantes para a formação e organização de um GVBS para o turismo de aventura.

A criação de um GVBS não é tarefa simples nem passageira; ao contrário é um compromisso de longo prazo que envolve diversas responsabilidades, demandas de capacitação e aprendizado, muito trabalho e dedicação. Além disso, não é uma atividade de uma única pessoa, deve ser uma missão de um grupo forte e coeso de pessoas apoiadas fortemente pela comunidade na qual está inserido e pelos poderes públicos locais.

O GVBS deve estar afeto à da comunidade e só irá prosperar se for mantido por esta. O GVBS não deve ser somente um reduto de técnicos com competências de busca e salvamento, mas uma entidade em que a comunidade se sinta fazendo parte, possa contribuir, sentir o valor e sua necessidade, para que sua manutenção e existência seja possível.



Por que o manual?

Decidir acerca da criação do GVBS não é uma questão simples, envolve diversos fatores de acordo com o contexto e a situação de cada município ou localidade. Assim, para usar este manual algumas perguntas iniciais devem ser feitas, com o objetivo de tornar a decisão da criação do GVBS o mais consciente, clara e forte possível.

A primeira pergunta a se fazer é:

Existe a necessidade de se criar um GVBS em seu município ou localidade?

- Existe Corpo de Bombeiros em seu município ou localidade?
- Se existir, está preparado para responder a emergências nas áreas onde acontecem as atividades de turismo de aventura?
- Existe Comitê ou Núcleo de Defesa Civil em seu município ou localidade?
- Existe algum órgão competente com capacidade de resposta a emergências relacionadas às atividades de turismo de aventura?
- As atividades de turismo de aventura praticadas em seu município ou localidade são realizadas em áreas de difícil acesso ou remotas?
- Existe a ocorrência de acidentes nas atividades de turismo de aventura? Qual a incidência? Como foram resolvidos? Existe histórico de registro de acidentes?

A segunda pergunta a se fazer é:

Existem interesse e envolvimento da comunidade do município ou localidade suficiente para a criação do GVBS?

- O GVBS não pode ser de uma única pessoa;
- O GVBS deve estar afeto à comunidade, ser criado e mantido por ela, idealmente com a participação de todos os setores da sociedade;
- O envolvimento de poder público e do Sistema Público de Defesa Civil (Corpos de Bombeiros locais se houver) e Segurança Pública é essencial;
- Parceria com a iniciativa privada é uma necessidade;
- Pensar na gestão de longo prazo, captação de recursos para manutenção e formalização do GVBS como um Núcleo de Defesa Civil desde o início (não basta ser um grupo de técnicos especialistas em busca e salvamento);

O objetivo destas perguntas não é esgotar o assunto ou criar uma fórmula padrão de decisão a respeito da criação do GVBS; é apenas ressaltar a necessidade de uma avaliação séria e cuidadosa das iniciativas de se criar o GVBS.

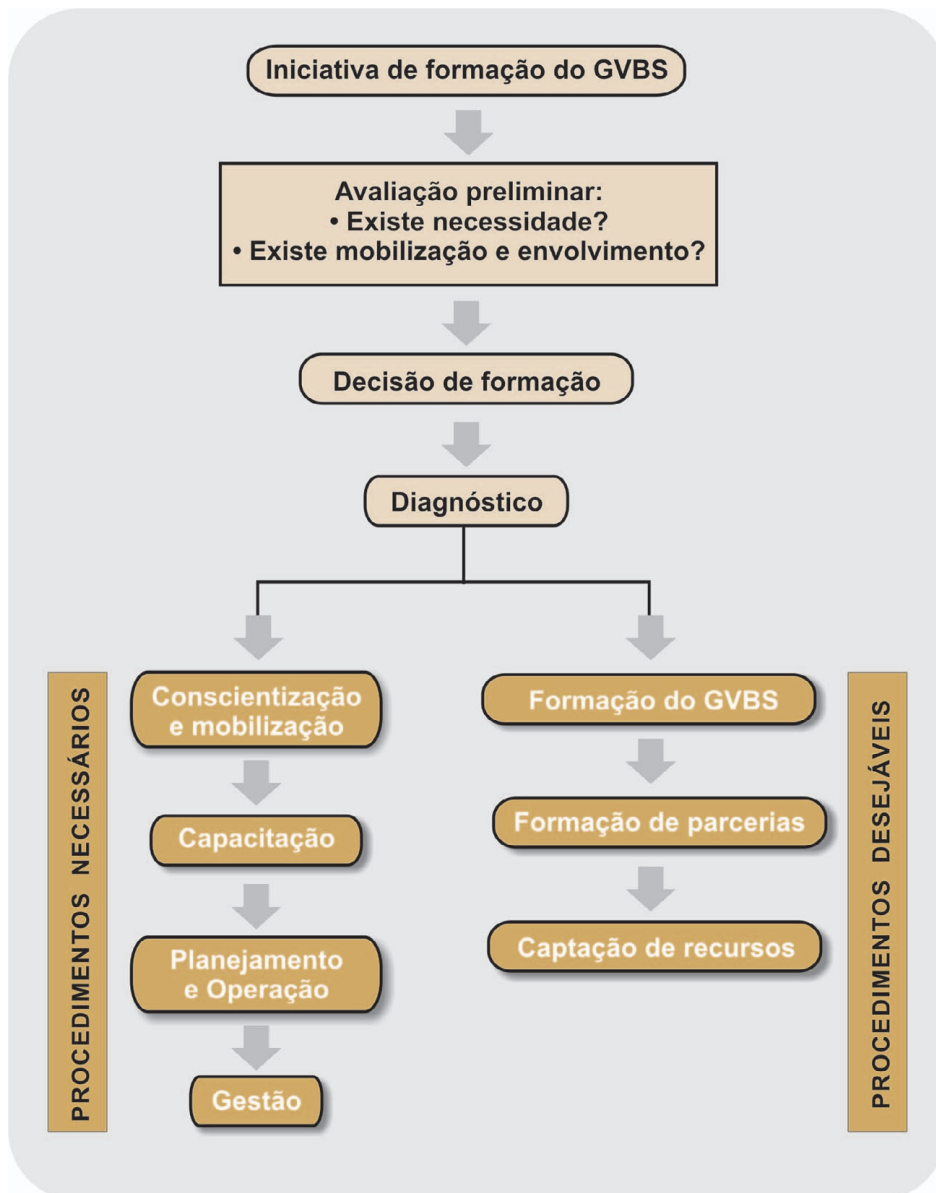
A análise e a avaliação das perguntas sugeridas devem fornecer um panorama realista das possibilidades de criação e organização do manual.

Na figura a seguir está representada esquematicamente a lógica de criação de um GVBS.

Este Manual contempla o passo-a-passo de como formar um Grupo Voluntário de Busca e Salvamento, constituindo-se num guia que deve ser usado como uma fonte de consulta permanente. Sua informação deve ser disseminada e dividida com a comunidade, e seu uso deve ser contínuo em cada fase de desenvolvimento do GVBS.



Por que o manual?



Por que o manual?

Este manual é um guia que deve ser usado como fonte de consulta permanente. Foi estruturado para que as informações sejam fornecidas seqüencialmente de acordo com as etapas da construção e organização do grupo. Adicionalmente aos capítulos é oferecido uma Caixa de Ferramentas, que contém informações adicionais focadas na aplicação dos conhecimentos apresentados.

Onde usar este manual?

Este manual foi concebido para ser usado em municípios ou localidades onde a prática de atividades de turismo de aventura é relevante, usando toda a lógica de implementação dos Núcleos de Defesa Civil.

Com isso, recomenda-se que o GVBS seja criado com fortes bases locais, adequado e inserido às características do município ou localidade em que está sendo implantado.

Equipes de busca e salvamento lidam freqüentemente com riscos, perigos, acidentes e emergências. Por isso é imprescindível que desenvolvam um Plano de Gerenciamento de Riscos, não apenas para sua própria segurança, mas também para conhecerem a região onde atuam, assim como suas principais vulnerabilidades. Desse modo, poderão planejar-se, com base em fatos, para que otimizem a resposta à emergência, potencializando recursos materiais e humanos.

*“Não prever é já lamentar.”
Leonardo da Vinci*

DIAGNÓSTICO

Pedro Cavalcanti



Ao iniciar seu trabalho, o GVBS precisará desenvolver um estudo sobre a região onde irá atuar. Esse estudo será chamado de Diagnóstico. Seu principal objetivo é desenvolver um mapeamento local, que consistirá principalmente de um levantamento de informações e sua documentação.

Apenas por meio de um mapeamento das atividades de turismo de aventura, em sua região de atuação, e de todas as suas características relevantes é que o GVBS terá condições de estabelecer um plano de atuação, direcionando seu trabalho de maneira eficaz e utilizando-se da melhor maneira possível os recursos disponíveis, e potencializar sua atuação.

Esse processo de mapeamento dependerá em grande parte de um detalhado levantamento de dados, o qual será explicado ao longo do capítulo. Parte desse processo consiste na identificação e análise dos riscos existentes a partir da implantação e implementação de um Plano de Gerenciamento de Riscos.

Portanto, este capítulo também abordará o tema Gerenciamento de Riscos, explicando suas características básicas e como utilizá-lo no desenvolvimento do mapeamento. Um plano de gerenciamento de riscos também será utilizado para o desenvolvimento de um trabalho de Prevenção assim como na gestão de segurança durante as operações. Tais assuntos serão vistos em outros capítulos, porém os conceitos do processo serão os mesmos que os presentes neste.

Entendendo a importância do processo de gerenciamento de riscos

O processo de gerenciamento de riscos é de grande valia para as equipes de busca e salvamento, pois é uma ferramenta que facilitará a identificação e análise de riscos, permitindo dessa forma o desenvolvimento de um trabalho baseado em informações concretas e realistas e não apenas em suposições. Inicialmente, sua aplicação deverá englobar toda a região, com seus principais atrativos para visitação, onde o GVBS pretende operar.

Dessa forma, ele passará a conhecer com mais clareza os perigos aos quais os turistas/praticantes estarão mais expostos, os tipos de acidentes mais prováveis e a localização onde eles poderão ocorrer.

Com base nessas informações, será possível um melhor planejamento, para definir recursos humanos e materiais, procedimentos técnicos a serem utilizados e o tipo de treinamento necessário para os membros da equipe. Também será possível desenvolver, com mais precisão e objetividade, um trabalho de prevenção de acidentes com as operadoras turísticas locais, diretamente com o turista e também com a comunidade. Mais adiante será apresentado mais detalhes sobre o trabalho preventivo.

A aplicação do processo de gerenciamento de riscos será também de extrema importância para aumentar a segurança do trabalho do próprio GVBS, durante as operações. Para isso, é necessário que a equipe esteja familiarizada com os riscos envolvidos nos diferentes tipos de operações de busca e salvamento que poderão vir a realizar. Assim poderão preparar-se para realizá-las (com a utilização de técnicas, equipamentos e treinamento adequados) de uma maneira rápida e eficiente, expondo seu próprio pessoal o mínimo possível à possibilidade de gerar novos acidentes, o que poderia resultar em uma situação catastrófica, dificultando muito toda a situação.



Diagnóstico

Portanto, deve ficar claro que o desenvolvimento do processo de gerenciamento de riscos irá trazer três principais benefícios para o GVBS.

São eles:

- Planejamento: desenvolver melhor eficiência em respostas à emergência.
- Prevenção de Acidentes: trazer maior objetividade e eficiência às ações.
- Operações: permitir mais segurança durante as operações.

Planejamento

O primeiro estágio para a formação de uma equipe de busca e salvamento é o planejamento. Apenas um bom planejamento irá garantir o seu desenvolvimento da melhor maneira possível, aproveitando os recursos corretamente e preparando-se para enfrentar os tipos de situações de emergência que realmente poderão acontecer.

E o processo de gerenciamento de riscos está intimamente ligado a esse planejamento, uma vez que por meio dele toma-se ciência dos principais riscos na região, para que sejam definidas as estratégias de ação.

Dessa forma, será mais fácil **priorizar** alguns tipos de acidentes e suas localizações. Por exemplo, em uma região onde atividades verticais (arborismo, *cascading*, escalada, etc.) são comuns e praticadas por várias operadoras, a importância de comprar equipamentos específicos e treinar a equipe para realizar salvamento em altura é maior que a preparação para outros tipos de possíveis acidentes de menor importância.

Portanto, inicialmente deverá ser realizado um estudo para definir as características dos atrativos turísticos da região que aborde os seguintes tópicos:

- Mapeamento:

- Suas localizações;
- Os tipos de atividade oferecida;
- Quantos e quem são os profissionais envolvidos;
- Os riscos envolvidos (identificação e análise);
- Histórico de acidentes e estatísticas;
- Técnicas e equipamentos necessários para a atividade;
- Detalhamento da infra-estrutura local e regional (hospitais; Polícia; Defesa Civil; Corpo de Bombeiros; e outros).

- Medidas de Controle.

Que serão analisados individualmente:



Diagnóstico

Mapeamento de atrativos turísticos

É de extrema importância que todos os atrativos da região onde a equipe de busca e salvamento irá atuar sejam identificados e localizados. É importante que todas as informações relevantes sejam levantadas:

- **Quais os atrativos naturais estão sendo oferecidos aos turistas?**

Primeiramente, é necessário identificar quais são os pontos de atração turística analisando quais exatamente são os locais e atividades mais comercializados na região, assim como aqueles que têm bom potencial para tal. Uma cachoeira, uma caverna, uma montanha ou rocha boa para um mergulho ou escalada, uma vista, uma trilha, ruínas ou qualquer outro atrativo deverá ser identificado. É importante identificar o nível técnico exigido em cada um dos atrativos, assim como a frequência de visitação e o perfil do visitante.

- **Onde estão localizados?**

Uma vez identificados, os atrativos deverão ser fisicamente localizados em um mapa e seus acessos reconhecidos. O tempo necessário para o deslocamento, tendo a base da equipe como ponto de partida, até cada atrativo também deverá ser calculado. É importante que esse tempo seja estimado prevendo-se a ida e a volta de uma equipe transportando equipamentos para o salvamento e a remoção de uma vítima imobilizada, no retorno, em direção a auxílio médico.

- **Quais as atividades em operação, empresas e profissionais?**

Normalmente, os atrativos estarão sendo explorados comercialmente por empresas locais. Identifique quais operações são realizadas por essas empresas e quem são seus operadores. Toda ajuda será bem vinda durante uma emergência, principalmente a ajuda de pessoal qualificado disposto a ajudar. Faça dos operadores locais seus parceiros.

Tais informações também ajudarão a melhor orientar o treinamento da equipe.

- **Desenvolvimento de um Mapa de Riscos.**

Utilizando-se do processo de gerenciamento de riscos, os riscos existentes deverão ser identificados, analisados e documentados resultando em um Mapa de Riscos (veja Caixa de Ferramentas). Nesse documento, deverá estar clara toda a informação levantada e analisada, por meio da enumeração de cada risco e sua distribuição em uma tabela de fácil visualização.

- **Histórico de acidentes e incidentes.**

A descrição e a documentação de acidentes e incidentes na região são de grande importância na identificação e análise de riscos, permitindo uma visão mais clara da probabilidade e conseqüências de acidente da região. Esse histórico mostrará a tendência de acontecerem certos acidentes em certas localidades mais que outros, dando a chance de se direcionar corretamente os esforços de prevenção, os treinamentos e o uso de recursos humanos e materiais. Ainda é incomum uma formalização da análise e documentação de acidentes e incidentes pelas operadoras e outras empresas do setor turístico, portanto caberá às equipes de busca e salvamento o trabalho de conscientização e implantação de um sistema de catalogação de informações sobre os acidentes e incidentes. O objetivo deve ser não apenas um banco de dados regional, mas nacional, englobando dados de todas as regiões do país. A seguir é apresentada uma sugestão para um Formulário de Ocorrências de Acidentes e Incidentes:



Diagnóstico

OCORRÊNCIA		
LOCAL	DATA	
TIPO DE ATIVIDADE		
VÍTIMAS		
NOME	IDADE	OCUPAÇÃO
EMPRESA		
DESCRIÇÃO		
CONSEQUÊNCIA		
COMENTÁRIO		
INFORMAÇÕES		
NOME		
TEL.		
E-MAIL		



Diagnóstico

ESCLARECIMENTOS

Esse modelo de formulário foi criado com o intuito de se avaliar as principais ocorrências e suas causas.

Identificando as causas que podem ser trabalhadas na prevenção:

Local – Indicar o local do acidente (município e estado)

Data – Indicar a data do acidente

Vítimas

Nome – Indicar nome completo da vítima

Idade – Indicar a idade

Profissão – Indicar a profissão

Envolvidos (campo opcional) – Informar a empresa ou guia autônomo envolvido no acidente e dados completos como experiência profissional, empresa regularizada, com ISO, etc.

Descrição – Descrever o acidente de maneira minuciosa, condições climáticas, se estavam acompanhados por prestador de serviço ou não, etc.

Consequência – Identificar qual foi o tipo de resgate e o resultado do acidente (fratura, luxação, trauma psicológico, morte).

Comentário – Comentários gerais e o possível motivo do acidente (falha humana, falha de equipamento ou falha de procedimento).

Informação – Se identificar.

Fonte: Férias Vivas <http://www.feriasvivas.org.br>.

- **Qual a infra-estrutura regional disponível?**

O mapeamento da infra-estrutura na região também é de muita importância para o planejamento a ser realizado pela equipe de busca e salvamento. Os hospitais, prontos-socorros, clínicas, Corpo de Bombeiros, Polícia Militar, Defesa Civil devem ser identificados e suas capacidades descritas. Os hospitais e prontos-socorros estão capacitados para que tipos de emergência e cirurgias de emergência? Quantas ambulâncias existem disponíveis? E o Corpo de Bombeiros, quantas viaturas possui? Qual o nível de treinamento de seu efetivo? Quais equipamentos? É possível estabelecer parcerias? Treinamentos e simulados em conjunto?

Introdução ao gerenciamento de riscos

Embora sua aplicação formal ainda seja incomum entre operadoras e participantes de atividades de aventura, o conceito de gerenciamento de riscos é fundamental para proporcionar um relativo controle à Gestão de Segurança no Turismo de Aventura.

De forma geral, preocupa-se principalmente com dois tipos de riscos: a) aqueles relativos à saúde e bem-estar dos envolvidos, b) aqueles relativos ao prejuízo financeiro dos envolvidos.

Embora seu conceito seja semelhante e, portanto, aplicável a ambos os tipos, as explicações a seguir serão direcionadas principalmente aos riscos relativos à saúde e bem-estar dos envolvidos nas atividades de turismo de aventura.

Definições e Conceitos

Para que se possa entender o processo de gerenciamento de riscos, é necessário, inicialmente, estabelecer as definições de alguns conceitos importantes.

São eles:

- **Risco** – É a **acumulação da probabilidade** de acontecimento de um evento.
- **Perigo** – Circunstância que **preludia um mal** para alguém ou para alguma coisa. (Fonte: Novo Aurélio Século XXI)
- **Acidentes** – São eventos não-planejados que resultam em **danos e prejuízos** aos envolvidos.
- **Incidentes** – Um acontecimento não-planejado que não resulta em danos e prejuízos aos envolvidos.
- **Danos e Prejuízos** – Qualquer prejuízo, especialmente financeiro e patrimonial, sofrido por alguém, em que houve ação, influência ou omissão de outrem. (Fonte: Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa)
- **Fator de Risco** – É o fator resultante da relação entre a **probabilidade** de acontecimento de um evento e a **consequência** desse evento.



Diagnóstico

Gerenciamento de riscos pode ser definido como sendo:

Um processo sistemático que tem como objetivo a prevenção ou redução de perdas. Envolve a identificação e análise de riscos e perigos, desenvolvendo e implementando medidas preventivas para remover ou controlar tais riscos.

Portanto, o processo de gerenciamento de riscos pode estar presente em praticamente todas as atividades exercidas pelo GVBS não só no nível operacional, mas também no administrativo, prevendo possíveis dificuldades e dando ao Grupo a chance de preparar-se para elas. É importante deixar claro que ele é um processo complexo que sofre constantes alterações e precisa ser monitorado e atualizado continuamente.

São etapas do processo de gerenciamento de riscos:

- **Planejamento de Gerenciamento de Riscos** – Estruturação do Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR), dando início à sua documentação.
- **Identificação de Riscos** – Riscos que possam gerar perdas são identificados e descritos.
- **Qualificação de Riscos** – Os riscos identificados são analisados e avaliados.
- **Quantificação de Riscos** – Os riscos de maior importância serão analisados e avaliados de acordo com sua probabilidade de ocorrência e possíveis consequências.
- **Planejamento de Resposta a Riscos** – Desenvolvimento de estratégias para prevenir e/ou minimizar possíveis perdas.
- **Monitoração e Controle de Riscos** – O PGR é colocado em prática, sendo constantemente analisado e atualizado.

Descrição do processo

Parte fundamental de todo o processo é a identificação e análise de riscos. Riscos só poderão ser controlados e gerenciados se propriamente identificados e analisados.

Identificação de riscos é uma maneira sistemática e organizada de se “achar” os riscos reais associados a uma atividade ou locais. É importante procurar por todos os riscos imagináveis. Existem diferentes ferramentas usadas para tal processo, entre as mais comuns estão a análise de estatísticas (histórico de acidentes), entrevistas com turistas e operadores, *brain-storming* e visita e análise da área utilizando-se de um formulário.

Para facilitar esse processo, os fatores geradores de risco são divididos em três diferentes tipos. São eles: fatores **Ambientais**, fatores relacionados à **Atividade** e fatores **Humanos**. Mais detalhes podem ser encontrados no capítulo Planejamento e Operações, em *Gestão de Segurança para o GVBS*.



Diagnóstico

O processo de identificação de riscos deve ser contínuo e estar formalmente previsto para se repetir continuamente. Novos riscos estão sempre aparecendo. Uma chuva, por exemplo, pode causar deterioração na segurança de uma trilha devido a erosão ou desabamentos. Se o processo não for constante, os novos riscos não serão detectados.

Veja em Caixa de Ferramentas uma lista de alguns dos principais riscos relacionados ao turismo de aventura. Ela deve ser usada apenas como referência, devendo ser acrescentada de outros riscos específicos da região e atividade que está sendo analisada.

Análise de riscos é o processo seguinte, que se preocupará em estudar principalmente duas características do risco identificado: a probabilidade e a consequência de sua ocorrência. Apenas depois de realizada a análise, será tomada a decisão de se desenvolver ou não medidas de controle para um determinado risco.

A seguir é apresentado um exemplo de Modelo de Análise de Risco¹ simples e rápido para facilitar a análise e qualificação dos riscos. Existem outros modelos que são mais completos e complexos; portanto, a utilização desse modelo é apenas uma sugestão inicial. É sempre recomendado que o coordenador de segurança procure aprimoramento por meio de treinamento técnico em gerenciamento de risco, para que possa também aprimorar os métodos utilizados.

Nesse modelo visualiza-se a análise em números de forma rápida e simples.

O valor de cada número é estimado por aqueles que estão contribuindo com o processo, e os seguintes conceitos devem ser seguidos:

Probabilidade		Consequência	
Muito Improvável	0	Sem Consequência	0
Pouco Provável mas possível	1	Pequena consequência	1
Média possibilidade	2	Séria Consequência	2
Muito provável	3	Catastrófica	3

Sempre que o valor resultante da soma entre **Probabilidade** e **Consequência**, que é chamado de **Fator de Risco**, for igual ou maior do que 3, é recomendado o desenvolvimento de uma Medida de Controle, como será visto mais adiante. De forma geral, a pontuação dada às probabilidades e consequências de acidentes ainda segue conceitos muito subjetivos variando conforme varia a opinião pessoal do analista. Portanto, é interessante buscar a opinião de várias pessoas, além de dados estatísticos examinando o histórico de acidentes.

É preciso também ser levado em consideração, ao estimar-se a probabilidade de acontecimento de um risco, que um risco menos importante possa ganhar maior importância, uma vez que seja considerado o alto fluxo de visitantes expostos a ele.

¹ Albrighton, L. (1993).

Emergency response – planning for crisis management. Safeguard: Journal of Occupational Safety and Health. July, p.18.



Diagnóstico

MODELO DE ANÁLISE DE RISCO

POSSIBILIDADE	Muito provável 3	4	5	6
	Média possibilidade 2	3	4	5
	Pouco provável, mas possível 1	2	3	4
		Pequena Conseqüência (Primeiros socorros no local) 1	Série Conseqüência (Remoção de emergência das vítimas. BS) 2	Catastrófica (Óbito. Óbitos múltiplos. BS) 3
	CONSEQUÊNCIA			

Desenvolvimento das medidas de controle

Conforme o processo de mapeamento é realizado, e os riscos identificados, analisados e descritos, é possível iniciar o processo de desenvolvimento das medidas de controle. Essas medidas deverão atender a duas considerações básicas: a Prevenção e a Resposta à Emergência.

De forma geral, as medidas de controle são divididas em 4 diferentes soluções. São elas:

- Eliminação (por exemplo: a trilha está tão perigosa que se proíbe sua utilização).
- Redução da Probabilidade (por exemplo: por meio de conscientização, informação e treinamento).
- Redução da Conseqüência (por exemplo: com uma equipe bem treinada e equipada para responder rápida e eficientemente à emergência).
- Absorção do risco (é impossível controlar todos os riscos, por isso se aceita a “convivência” com o risco – nesse caso, a obrigatoriedade do seguro pessoal de acidentes minimiza conseqüências, tanto ao indivíduo como à organização).
- Transferência (por meio de placas e outros avisos de alerta, por exemplo: transfere-se para o visitante a responsabilidade por sua própria segurança. Também realizada por meio de seguros, ao acatar com responsabilidade financeira).



Diagnóstico

O processo de Controle de Risco, para um GVBS, estará dividido em duas áreas distintas:

- Primeira – preocupa-se com a **prevenção** e utiliza todas as informações colhidas no mapeamento, incluindo identificação de riscos.
- Segunda – preocupa-se inteiramente com a eficácia da operação de busca e salvamento em si, a **resposta** à emergência. Utiliza-se de todas as informações colhidas no mapeamento para direcionar o desenvolvimento de um Plano de Ação em Emergências (PAE) e conseqüentemente o treinamento da equipe.

OBS. – Mais informações sobre o desenvolvimento do Plano de Ação em Emergências, poderão ser encontradas no capítulo Planejamento e Operações.

Caixa de Ferramentas

Mapeamento

Pontos de atração turística.

Atrativo

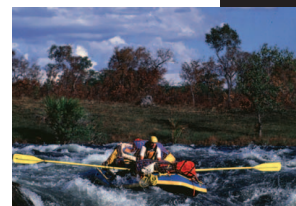
- Nome
- Descrição do local (aspectos físicos e climáticos)
- Qual a atividade? (visitação, caminhada, escalada, *rafting* etc.)
- Nível técnico (defina o grau de dificuldade e explique)
- Quem são os operadores? (empresa, responsável, contatos)
- Qual o fluxo de visitantes? (quantos freqüentam? Quais os horários?)
- Qual o perfil do visitante? (idade, condição física, experiência, técnica)
- Localização (onde está localizado no mapa)
- Acesso (como é alcançado a partir da base? Qual distância? Grau de dificuldade do caminho?)
- Tempo estimado para transporte (qual o tempo necessário para a retirada de uma vítima imobilizada?)

Estrutura (Hospitais, Defesa Civil, Corpo de Bombeiros, Polícia etc.)

- Nome, endereço, contato.
- Qual a capacidade de atuação?
- Qual nível de treinamento e especialidades?
- Como pode ajudar?

Operadores

- Nome
- Onde ficam? Contatos.
- Onde tem operações?



Diagnóstico

- Quais atividades?
- Quais as datas? (muitos são sazonais)
- Qual a estrutura? (quantos são?)
- Qual nível técnico do funcionário em campo?
- Estão dispostos a ajudar?

Identificação de Riscos

Analise os itens abaixo e identifique os possíveis riscos presentes.

- Ambiente (aspectos físico, climático, geográfico e social)
- Atividade (operação, técnicas e equipamentos).
- Fatores humanos (operadores e visitantes – idade, sexo, capacidade física, mental e psicológica, nível técnico, experiência).

Lista de Riscos Comuns em Atividades de Aventura

Exposição ao frio	Desobediência aos guias
Falta de cuidado	Queda de galhos e árvores
Escurecimento/noite	Submersão em água
Desidratação	Intoxicação (álcool, drogas)
Equipamento	Raios
Exaustão	Se perder na trilha
Queda de altura	Animais perigosos
Solo escorregadio	Insetos
Queda em pedras	Condição médica preexistente
Queda de pedras soltas	Exposição ao calor
Falha no sistema (técnica)	Queimadura solar
Clima ruim	Outros



Diagnóstico

Formulários para Gerenciamento de Riscos

Identificação de riscos

Risco - nº	Localização	Descrição

Mapa de riscos

Risco nº	Probabilidade de resultar em perdas e danos	Quantidade de pessoas expostas	Tempo de exposição	Conseqüências possíveis

Medidas de controle

Risco nº				
Redução da Probabilidade		Redução da Conseqüência		Eliminação
Imediato/Curto Prazo	Longo Prazo	Imediato/Curto Prazo	Longo Prazo	

Plano de ação para o controle do risco

Risco nº	Ações propostas	Recursos necessários	Atores e responsabilidades	Prazo

Análise e revisão das medidas de controle

Controle do Risco nº	
Trouxe novos riscos?	
São eficazes?	
Existem opções melhores?	



Diagnóstico

Documentação final

Risco nº	Localização	Descrição	Probabilidade	Consequências possíveis	Fator de risco	Medidas de controle	Pessoa responsável



Diagnóstico

Gestão de Riscos – Formulário de Atendimento a Emergências

Data do acidente: Tipo de acidente: Localização do acidente:
Horário do acidente: Horário do acionamento do GVBS: Finalização (data e hora): Duração total:
Quem acionou o GVBS? Qual razão (descreva o acidente/incidente)? Qual atividade era praticada no momento do acidente? Qual foi o meio de acionamento (celular, rádio, oral, etc.)?
Que instituição foi responsável pelo controle da operação? Qual o número total de pessoas envolvidas na operação? Qual o número total de Voluntários envolvidos? Que outras instituições ou organizações estavam envolvidas? Qual o total de horas gastas pelo GVBS no acidente?
Qual o número de pessoas envolvidas no acidente? Qual o número de vítimas atendidas? Houve óbito? Quantos? Descreva o acidente:
Sobre as vítimas: Nome: Sexo: Idade: Nível de capacitação e experiência: Nacionalidade: Lesões sofridas:
Distância onde foi encontrada em relação ao ponto onde foi vista pela última vez: Horário em que começou a ter dificuldades: Método de evacuação (helicóptero, maca na trilha, barco, etc.): Distância percorrida: Descreva resumidamente a atuação do GVBS: Descreva os pontos a melhorar da atuação do GVBS: Descreva os pontos positivos da atuação do GVBS:



Diagnóstico

A necessidade da criação de grupos de busca e salvamento em atividades na natureza está ligada diretamente com o aumento da prática das atividades esportivas de aventura.

*“Tem gente que sonha com realizações importantes, e há quem vai lá e realiza.”
George Bernard Shaw*

CONSCIENTIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

Ronaldo Franzen Junior



Os primeiros grupos

A necessidade da criação de grupos de busca e salvamento em atividades na natureza está ligada diretamente com o aumento da prática das atividades esportivas de aventura. Historicamente, os primeiros grupos foram criados informalmente para auxiliar praticantes com problemas nas regiões de montanha, e como os primeiros a serem contatados, ou estarem diretamente envolvidos em emergências, eram os próprios montanhistas, estes se organizavam na tentativa de ajuda ao próximo, imbuída da solidariedade presente no montanhismo, na exploração de cavernas, no canionismo e no mergulho.

Com o aumento do número de adeptos, conseqüentemente aumentaram os acidentes e surgiu a necessidade da criação de grupos organizados que perceberam que para diminuir o número de acidentes precisavam atuar na prevenção, organizando a prática das atividades, identificando os riscos e informando aos praticantes os cuidados e as particularidades da região.

No Brasil o primeiro Grupo de Busca e Salvamento que se tem notícia é o COSMO – Corpo de Socorro em Montanha, (ver Estudos de Caso), criado em 1996. A sua existência foi prevista no plano de manejo do Parque Estadual Marumbi. Sua principal função é auxiliar a gerência da Unidade de Conservação – UC a informar e conscientizar os visitantes quanto aos riscos e medidas de prevenção a serem adotadas, pois o principal atrativo do local é o montanhismo, cujo risco é inerente. Como já existia um histórico de acidentes no local, o principal objetivo com a criação do grupo foi proporcionar uma estrutura de atendimento a emergências, e realizar a prevenção por meio de da informação ao visitante e da sinalização e adequação das trilhas de acesso às montanhas.

A necessidade do GVBS

Outro ponto importante a salientar é a necessidade da integração entre os Ministérios do Turismo e do Meio Ambiente, pois para o Departamento de Áreas Protegidas, vinculado ao IBAMA, após a criação de uma Unidade de Conservação de Proteção Integral, como é o caso dos Parques (Nacionais), que prevêm o uso público (conforme o Capítulo III, artigo 11 do Sistema Nacional de Unidades de Conservação – SNUC, de julho de 2000), estes são responsáveis pela gestão das UCs, seja nacional, estadual ou municipal. As UCs devem prover as estruturas e equipamentos necessários para a prática segura das atividades previstas no seu Plano de Manejo, assim como um plano de contingência que contenha alternativas para minimizar os riscos, e em caso de acidentes, devem possuir recursos pessoais e materiais para resolver a emergência, quer seja de busca de pessoas perdidas, salvamento ou resgate, quer seja o transporte destes recursos das vítimas.

Prevenção de acidentes

Ao longo do manual este tema será constantemente abordado, por ser o principal objetivo de um Grupo Voluntário de Busca e Salvamento – GVBS.

Ao se falar em atendimento às emergências, inicia-se a avaliação de quais são as chances desta emergência acontecer, identificando os riscos (ver capítulo Planejamento e Operações). Reconhecendo-os, já é estar um passo à frente dos acidentes.



Acidentes acontecem sim, mas por somatório de erros: erro no aprendizado das técnicas, erro na aquisição dos equipamentos e erro na execução dos procedimentos. O fato de “deixar acontecer, pra depois resolver” e a falta de uma cultura prevencionista fazem parte deste somatório de erros, e às vezes antes da emergência propriamente dita acontecem alguns pequenos incidentes, que dão alguns “sinais” de que um acidente está em andamento. E acidente gera acidente, por efeito cascata, pelo “vulto” do acidente, ou no momento de tentar solucionar o problema, transportando o socorro até as vítimas ou transportando-as até o socorro.

Infelizmente são presenciadas muitas ações em atividades de risco e emergências sem o devido cuidado com a segurança pessoal e de terceiros, desconhecimento total das técnicas, falta de equipamento adequado, excesso de improvisações e de heroísmo. É importante saber improvisar. Alguns dizem que até é uma arte, mas antes é preciso ter todos os procedimentos padronizados, as regras claras e definidas, e uma padronização, inclusive de como e quando improvisar.

E para atuação em áreas agrestes remotas, como montanhas, cânions e cavernas, uma equipe de busca e salvamento deve saber se deslocar por estes ambientes com agilidade e segurança, trabalhar com o mínimo de equipamento, conhecer a área, e estar capacitada a realizar buscas que às vezes podem durar vários dias.

Outra forma eficaz de realizar a prevenção de acidentes é informar aos praticantes quanto ao uso correto dos equipamentos de segurança, áreas de risco a serem evitadas e quais as medidas de contenção de acidentes adotadas no local de atuação do GVBS.

Divulgação do diagnóstico para a comunidade

Para que o diagnóstico do turismo de aventura na região seja divulgado para a comunidade local, devem ser aproveitadas as realizações de fóruns específicos, encontros, eventos na mídia, em redes de comunicação e listas de discussão na Internet, sensibilizando para a importância do envolvimento da comunidade no processo de reconhecimento da região como pólo de desenvolvimento do turismo de aventura.

O diagnóstico deve conter estatísticas de acidentes na região ou em áreas similares que comprovem a necessidade de um Grupo Voluntário de Busca e Salvamento, levando sempre em conta que o melhor GVBS é aquele que não trabalha, mas atua em prevenção e treinamentos.

Identificação de possíveis integrantes

A partir da demanda da existência de um GVBS, a própria comunidade praticante dará o passo inicial e começará a divulgação para a comunidade, identificando possíveis interessados em integrar o grupo.

Devem ser identificadas associações de condutores locais, brigadistas de combate a incêndio, clubes de montanhismo, excursionismo e outras pessoas interessadas na colaboração com a prevenção de acidentes e a prática segura das atividades de aventura.



Para formar um GVBS, são necessários especialistas nas atividades praticadas, pois estes normalmente são conhecedores da região; além do pessoal de base, responsáveis pela secretaria (escriba e entrevistadores), logística (cozinheiros, motoristas), médicos, socorristas e demais pessoas da comunidade interessadas em colaborar em uma operação de busca e salvamento.

Mobilização de possíveis integrantes de um GVBS

Para mobilizar possíveis integrantes, é necessário identificar os praticantes, reconhecer a demanda e promover a integração destes com os responsáveis legais, que são o Corpo de Bombeiros e a Polícia Militar, para que possam atuar juntos em casos de emergência.

Normalmente os praticantes serão uma força civil auxiliar aos responsáveis legais. A partir do momento que esteja organizada, esta força auxiliar passa a colaborar desde o primeiro aviso de emergência ao momento do descobrimento de indícios e até na evacuação das possíveis vítimas.

Os GVBS são instituições acessórias do poder público, sob coordenação da Defesa Civil municipal, que podem ajudar neste sentido. Vale lembrar que estes grupos têm por natureza o emprego nas ações de resposta à emergência envolvendo turismo de aventura e não têm, nem de longe, a função de usurpar o serviço público, o que é até crime previsto em lei.

Estas ações conjuntas, coordenadas e com objetivo claro e de interesse de todos, é que tornam a sociedade civil participante do processo. Afinal, engajar os moradores é fundamental.

Neste grupo de pessoas, pode-se, ainda, apontar algumas que são importantes no processo do GVBS. As pessoas que conhecem a região, praticam esportes de aventura e até têm algum equipamento útil às operações devem ser encorajadas a participar nestas operações.

Por exemplo: se há na região um grupo excursionário de pessoas, um fazendeiro que possui um avião, um médico aposentado etc. Todos estes recursos podem, e devem, ser aproveitados nestas emergências auxiliando o poder público.

A chave do sucesso e da vida longa do GVBS é manter este laço de coordenação de ações da sociedade civil em prol do turismo de aventura seguro. Conscientizar a população de suas necessidades e mobilizar os recursos necessários a desempenhar suas operações.



Benefícios e facilidades aos voluntários como incentivo

O principal benefício em ser integrante de um GVBS é a melhora em suas aptidões técnicas. Outros benefícios terão os profissionais (guias e instrutores) das modalidades praticadas na região, pois a melhora das estruturas, dos equipamentos e principalmente das condições de segurança trarão benefícios a todos.

No caso de uma Unidade de Conservação, um dos benefícios dos integrantes de um GVBS é ter livre acesso a trilhas e áreas intangíveis, justificados pela necessidade de se manterem treinados, e adquirir conhecimento de todos os ambientes da área de atuação, realizando ações de prevenção, seja sinalizando trilhas ou interditando acessos perigosos.

Um exemplo prático que acontece com o COSMO é a facilitação na aquisição da passagem de trem, que é o principal meio de acesso ao Parque Estadual Marumbi, quando é cobrado apenas o valor do seguro de R\$ 2,00, quando o custo da passagem varia de R\$ 35,00 a R\$ 70,00.



Quando o atrativo começa a ser procurado para a prática das atividades de aventura, acontecem os acidentes e surge a demanda para criação de um GVBS. Para integrar um grupo como esse, os praticantes devem possuir competências mínimas, e se aprofundar nas questões de primeiros socorros, planejamento de busca de pessoas perdidas, transporte de acidentados e outras técnicas específicas para a região.

“Todos a quem encontro são superiores a mim em alguma coisa. Por isso, deles sempre aprendo alguma coisa.”
Ralph Waldo Emerson

ESTRUTURAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Helon Florindo



Existem dois momentos distintos na capacitação de um GVBS. Num primeiro momento, quando o atrativo começa a ser procurado para a prática das atividades de aventura, acontecem os acidentes e surge a demanda para criação de um GVBS. Para integrar um grupo como esse, os praticantes devem possuir competências mínimas e se aprofundarem nas questões de primeiros socorros, planejamento de busca de pessoas perdidas, transporte de acidentados e outras técnicas específicas para a região. E um segundo momento após a criação do GVBS, é necessário um aprimoramento constante das técnicas e manutenção das aptidões físicas, por meio de treinamentos específicos e simulados promovidos entre a comunidade, sendo necessário além de especializações de acordo com as especificidades da região, atuar com as associações organizadas para as práticas das atividades.

Atribuições e funções do grupo

O processo de seleção é fundamental para o início das atividades de uma equipe, especialmente as de busca e salvamento.

Os voluntários que se apresentam para a realização desta atividade devem ter em mente, de maneira clara, sua responsabilidade como parte de uma equipe especial que tem na sua atividade algumas importantes tarefas a serem realizadas.

Cada um com sua contribuição vai permitir que todos tenham o desempenho adequado e, principalmente, levem a cabo sua “missão” de maneira a garantir a segurança da equipe e o resgate das pessoas que precisam de seus serviços.

Cada tarefa tem suas peculiaridades. Existem as tarefas administrativas e operativas. Não há grau de importância na realização delas. Todos têm igual importância na manutenção da equipe.

No entanto, ocorre freqüentemente um erro de interpretação por parte dos membros destes serviços. Por terem um foco operativo, os membros que atuam na parte operativa tendem a relegar a segundo plano os membros de funções administrativas, que também são vistos como pessoas que estão fora do processo do grupo e que têm menor valor.

Na verdade essas pessoas são as responsáveis pela manutenção da operação e são de fundamental importância na sua realização.

Imagine uma operação que dure horas, dias ou semanas. Os membros operativos têm necessidades individuais e coletivas que têm que ser solucionadas, tais como: alimentação, recarga de baterias, provimento de elementos logísticos, etc. Os membros do serviço de suporte a operação são responsáveis por isso.



Estruturação e Capacitação

As atribuições de um de GVBS, sob um ponto de vista geral, são vistas no quadro a seguir:

Atribuições de um GVBS
Desenvolver e adotar medidas de prevenção de acidentes.
Responder prontamente aos acidentes e identificar de maneira rápida as vítimas e suas lesões.
Sustentar e prolongar a vida das vítimas, por meio de medidas convenientes, no local do acidente, durante o transporte e quando seja possível.
Diminuir a probabilidade de hospitalização prolongada e/ou incapacidade permanente mediante a aplicação oportuna e adequada dos primeiros socorros.
Prover o transporte adequado e necessário no menor tempo possível para proporcionar à vítima atendimento médico adequado.
Aplicar as técnicas de busca e salvamento de vítimas em locais de difícil acesso.
Implementar medidas para a aplicação de sistemas de evacuação de urgência, onde se realizem atividades potencialmente perigosas.
Manter o equipamento de resgate em condições de uso.
Efetuar atividades de treinamento, para manter e elevar a capacitação e habilidade pessoal dos membros da equipe de busca e salvamento.
Conhecer a toxicologia dos produtos e substâncias que se manejam ou se processam na sua área de atuação e conhecer os primeiros socorros indicados.



Estruturação e Capacitação

Da mesma maneira, as responsabilidades são:

Responsabilidades de um GVBS
Ter conhecimentos e saber aplicar os primeiros socorros.
Conhecer as técnicas e saber utilizar o equipamento de resgate adequadamente.
Conhecer o procedimento para aplicar reanimação cardiopulmonar.
Conhecer o manejo dos aparatos disponíveis para administrar oxigênio às vítimas que necessitem, dependendo da lesão que apresentem.
Conhecer a forma apropriada para transportar uma vítima, dependendo da lesão.
Conhecer e saber utilizar os equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados.
Conhecer e saber aplicar as medidas de segurança pessoal e coletiva.
Atender a toda emergência de que tenha conhecimento, efetuando com sua equipe a busca e salvamento de vítimas de algum acidente.
Aplicar os primeiros socorros aos lesionados durante seu salvamento e transporte ao serviço médico.
Conhecer e aplicar os procedimentos de segurança para realizar a busca e salvamento de vítimas, de acordo com a emergência.
Implantar sistemas de evacuação quando for realizar atividades perigosas em locais de difícil acesso.
Apoiar o pessoal de manutenção quando estes realizarem atividade potencialmente perigosa.
Participar das atividades diárias de seu departamento.
Realizar práticas periódicas de técnicas de busca, salvamento e resgate.
Praticar sessões de condicionamento físico.
Efetuar manutenção do equipamento disponível para a equipe de resgate.
Participar dos simulados de emergência programados, para avaliar a efetividade e desenvolvimento da equipe de busca e salvamento e brigadas de emergência.
Colaborar na capacitação de novos integrantes da equipe e dos técnicos que executem atividades de risco.
Coordenar-se com o serviço médico para a atenção aos lesionados.

O sistema de comando em operações

No processo de estruturação do grupo é importante conhecer e aplicar técnicas capazes de mantê-lo organizado e funcional durante as operações. Essas técnicas são agrupadas em um sistema, que é chamado de “sistema de comando”.

Um sistema de comando é um modelo gerencial para comandar, controlar e coordenar operações de resposta em emergências tanto no tocante a pessoas quanto de recursos.



Estruturação e Capacitação

O sistema utilizado em algumas instituições no Brasil é denominado SCO – sistema de comando em operações, baseado em um modelo norte-americano utilizado em incêndios florestais na década de 70, chamado de ICS – *Incident Command System*, e que se tornou um padrão na administração de equipes de resposta na região das Américas por suas características simples.

A principal função do SCO é agregar sob um comando único todos os envolvidos em uma resposta a um evento. Para isso utiliza um Comando Unificado onde estão presentes representantes de todos os órgãos de resposta a fim de tomarem decisões.

No caso dos grupos voluntários de busca e salvamento, o líder da equipe irá compor este sistema em parceria com os líderes dos órgãos de resposta do município.

É importante, então, nos planos de ação em emergência que sejam contemplados os órgãos de resposta e sua estrutura, a fim de que ao se organizarem, também incorporem as características do SCO, ou seja, cada pessoa responsável por uma tarefa sabe quem é o seu equivalente em outra instituição, facilitando a troca de informações e recursos.

Características do SCO

O SCO possui um comando único e unificado. Somente uma pessoa ou um grupo de representantes tem o poder de tomada de decisões. Esta característica diminui a possibilidade de surgirem ordens trocadas ou mudanças de planos repentinas. Cada um sabe a quem se reportar e quando fazê-lo.

A estrutura é modular. Dependendo da extensão da emergência, o grupo irá acionar ou expandir sua estrutura. Por exemplo: se a emergência é pequena, um grupo operativo, comandado pelo seu líder, irá solucionar o problema. No entanto, se a emergência toma proporções maiores, ou se é necessário o emprego de recursos por um tempo prolongado, o líder passa a delegar as funções a outras pessoas, acionando seções como logística, finanças, comunicações etc.

Vale lembrar que ele delega as funções e não as responsabilidades.

As comunicações são integradas, ou seja, todas as pessoas operam em uma mesma frequência de rádio e têm a mesma nomenclatura para equipamentos. Pense: um líder, ao solicitar um determinado equipamento pelo rádio a uma outra equipe que desconhece o material, ou que o conhece por outro nome, teria que perder um tempo precioso descrevendo este equipamento para poder consegui-lo.

Outra característica importante do SCO é ter sempre uma pessoa gerenciando no máximo outras cinco. Este princípio garante o controle por parte das pessoas que têm a função de chefiar grupos. Não é fácil ter sob seu comando um número grande de pessoas. Se um líder de equipe tem um grupo de quinze pessoas para uma operação, é sensato que este divida os voluntários em três grupos de cinco pessoas, em que um deles será o subchefe da equipe gerindo somente outras quatro. Este procedimento é, acima de tudo, uma garantia de comunicação perfeita e segurança operacional.



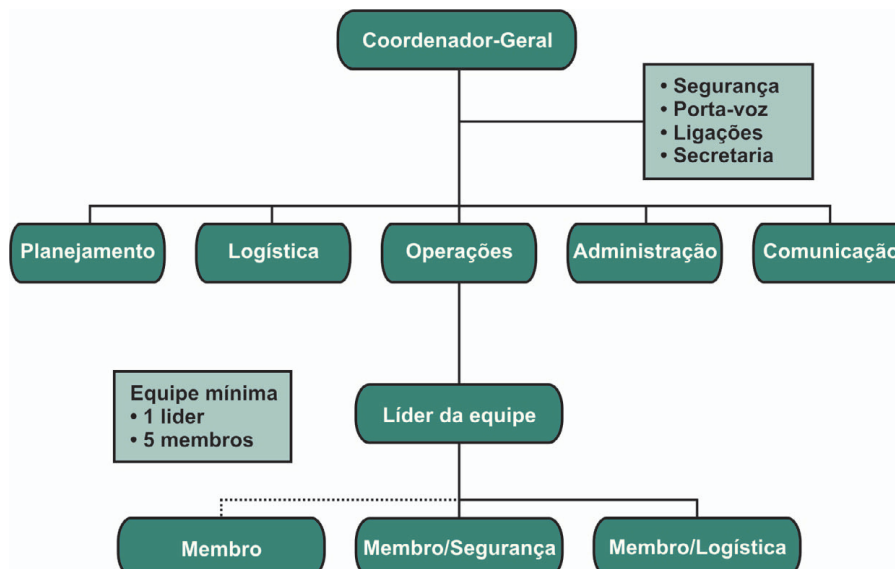
Estruturação e Capacitação

Funções do SCO

As principais funções deste sistema são:

- Comando: núcleo responsável pelas operações, que incluem preparação dos planos de ação em emergência e sua execução, requisição e liberação de recursos.
- Coordenador de Segurança: membro assessor do comando (*staff*) responsável por monitorar e avaliar as situações do ponto de vista da segurança. Tem o poder de interromper a operação a qualquer momento que julgue necessário a fim de manter os níveis de segurança.
- Coordenador de Ligações: assessor do comando (*staff*) que atua como contato com os representantes de outros órgãos que estão atuando com o grupo em uma emergência.
- Porta-Voz: assessor do comando responsável por contatos com a mídia e divulgação de informações ao público em geral.
- Secretário: apóia o comando nas funções administrativas, organizando o Posto de Comando, preparando reuniões, registrando decisões e outras atividades necessárias.
- Coordenador de Operações: assessor do comando, é responsável pela execução do plano de ação em emergência. Ele ativa e supervisiona os elementos operativos de acordo com o plano a fim de resolver a emergência.
- Coordenador de Planejamento: responsável por executar o planejamento de ações e adaptar os planos de ação em emergência durante a atividade de resposta. Deve ser capaz de avaliar a evolução de situação e auxiliar o comando na tomada de decisões.
- Coordenador de Logística: responsável pelo fornecimento de material, instalações e serviços de suporte a operação. Participa também da elaboração do plano de ação em emergência.
- Coordenador de Administração: é responsável pelas compras, locação, contratação e pagamento de materiais e serviços, além de controlar o emprego de pessoas.

Assim sendo, as equipes de busca e salvamento devem seguir o seguinte organograma funcional nas suas atividades:



Estruturação e Capacitação

Esta estrutura organizacional tem a finalidade de gerir a equipe de busca e salvamento durante toda sua atividade, seja ela operativa ou administrativa.

Cabe lembrar que esta equipe não tem função ocasional e sim permanente. Mesmo quando não está no desempenho de sua atividade fim, tem necessidade de treinamento e busca de meios para a sua manutenção.

Perfil dos voluntários

Os líderes e membros das seções têm funções permanentes. Cada um deve ter um perfil adequado ao desempenho de suas funções. Por exemplo: o coordenador de logística deve ser um voluntário com habilidades em gerência de recursos, compras, bons contatos com lojistas e com a comunidade local para prover os meios necessários; o coordenador de comunicação deve ter conhecimento de montagem de redes de comunicação com rádios portáteis, das frequências de trabalho do sistema de Defesa Civil, noções de propagação de ondas, etc.

A seguir é apresentado um quadro de competências e atribuições de cada membro da equipe de busca e salvamento:

Componente	Competências	Atribuições
Coordenador-Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Visão geral do processo • Comprometimento com o processo • Competência administrativa • Conhecimento das características do local • Competência técnica para gestão • Poder de chefia e liderança • Descentralizador 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsável pelo funcionamento da estrutura • Responsável pela representatividade institucional • Responsável pelo cumprimento do estatuto e regimento • Representante legal, perante as autoridades dos diversos segmentos
Assessor de Segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento de gerenciamento de risco • Minucioso • Poder de liderança • Competência técnica • Descentralizador • Pragmático 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer a gestão do setor de segurança desde o planejamento até o nível operacional • Analisar os incidentes e acidentes • Revisar os procedimentos de segurança continuamente • Responsável por motivar reuniões técnicas
Porta-Voz	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento das relações com o público e com a mídia • Credibilidade • Confiabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer a comunicação externa do grupo com órgãos de imprensa
Assessor de Ligações	<ul style="list-style-type: none"> • Visão geral do processo técnico das operações • Bom relacionamento com as instituições e colaboradores • Articulador 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer a comunicação do grupo com os órgãos oficiais e instituições que dão suporte à operação



Estruturação e Capacitação

Componente	Competências	Atribuições
Secretaria	<ul style="list-style-type: none"> • Organização • Redigir documentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Redigir os documentos expedidos pela coordenação-geral • Apoiar a coordenação-geral • Manter um plano de chamada atualizado
Coordenador de Planejamento	<ul style="list-style-type: none"> • Visão geral dos procedimentos de operação do grupo • Organização • Descentralizador 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar o planejamento das operações do grupo em todas as fases
Coordenador de Logística	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento técnico abrangente • Articulador e negociador • Conhecimento administrativo-financeiro • Descentralizador 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer a gestão logística desde o planejamento, manutenção, inventário até a coordenação geral da área logística de suporte a operação
Coordenador de Administração	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação e gestão de recursos e pessoas • Organizado • Articulador 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar as compras, empregar e gerenciar os custos da operação do grupo
Coordenador de Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento técnico de comunicação • Utilização competente da comunicação em situações críticas • Articulador 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer rede de articulação interna e externa • Estabelecer uma linguagem de comunicação • Estabelecer linguagem-código Q (alfabeto internacional indicativo de radioamador)
Coordenador de Operações	<ul style="list-style-type: none"> • Visão técnica da operação • Articulador • Organizado 	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar a aplicação dos recursos operacionais no local de trabalho do grupo • Participar do planejamento de operações • Executar o planejamento • Sugerir mudanças no planejamento



Estruturação e Capacitação

Levar em consideração, nos componentes abaixo, as especificidades locais

Componente	Competências	Atribuições
Líder de Equipe	<ul style="list-style-type: none"> • Competência técnica • Resolução de conflitos • Liderança • Capacidade de decisão sob pressão 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser o elo entre a equipe operacional e a coordenação-geral • Providenciar o rodízio entre os integrantes da equipe operacional • Definir as atribuições de cada integrante da equipe
Resgatista	<ul style="list-style-type: none"> • Saber trabalhar em equipe • Saber acatar ordens • Competência técnica (habilidade, atitude, conhecimento) • Autocontrole • Rigidez física e mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Manter-se apto para atuar operacionalmente (reciclagem, treinamentos periódicos) • Ter zelo com os equipamentos
Resgatista/segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Mesmas competências do resgatista • Garantir a segurança da operação 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesmas atribuições do resgatista • Interromper a operação em caso de situação insegura • Não se envolver em ações diretas
Resgatista/logística	<ul style="list-style-type: none"> • Mesmas competências do resgatista • Organizado e detalhista 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesmas atribuições do resgatista • Manter o controle do material • Reportar-se ao líder sobre a carência de material

Cada membro da equipe tem uma função clara e definida para que não existam choques de idéias nem de competências de decisão. É importante lembrar que esta equipe será utilizada em momentos de forte tensão e comoção social, que são as emergências envolvendo pessoas.

O que é importante se considerar quando se trabalha em grupo, principalmente em operações de busca e salvamento, é a hierarquia de trabalho. Esta subordinação funcional tem o objetivo de tornar mais fácil a operação à medida em que distribui a responsabilidade de decidir e executar entre os membros do grupo.

Obviamente a hierarquia não exclui a possibilidade de sugestão de soluções durante a operação. No entanto, o poder de decisão do responsável deve ser considerado e prontamente apoiado pelos responsáveis pela execução sobre pena de falhar toda uma operação por deixar de lado o planejamento proposto e seguir somente uma visão particular em determinados momentos da operação.

Além desses fatores, o tratamento hierárquico de pessoas dirime alguns problemas quanto ao tempo que se leva para emitir um parecer ou decisão sobre alguma coisa. As pessoas devem tomar suas decisões entre o grupo de trabalho, mas estas decisões devem ser levadas ao comando por uma só pessoa. Esta, com poder de mando sobre as outras, sem dúvida, deve ser respeitada não só por sua posição de chefia, mas por ter sobre seus ombros a total responsabilidade sobre as decisões por ele tomadas.



Estruturação e Capacitação

Não é fácil decidir sob pressão – característica das operações de busca e salvamento, sobretudo em grupos voluntários em que as pessoas têm um relacionamento interpessoal ainda mais forte e com laços de amizade. Respeito e confiança são pilares deste tratamento amigável e aqui são ainda mais importantes.

Sem dúvida, o Coordenador-Geral tem que ter o perfil de liderança e a aceitação da equipe. Ele deve, sempre que possível, por meio de uma liderança legítima, buscar os rumos da equipe. Sem dúvida, deve possuir os atributos de liderança.

Chefia e Liderança – existe diferença? Verifique na “Caixa de Ferramentas”!

Inicialmente pode-se imaginar que este quadro irá servir somente nos momentos administrativos do grupo. Na verdade esta estrutura é acima de tudo voltada para os períodos operacionais. O que se exercita nas horas de administração do grupo é levado a campo para dar suporte ao trabalho das equipes operacionais.

Por exemplo: um grupo de pessoas se perde em uma mata e teve a sorte de ter uma dupla de voluntários do GVBS de plantão na localidade. Estes dois iniciam a resposta à emergência, com o apoio das pessoas do local, e imediatamente acionam a estrutura do grupo para operar naquele momento.

Já os resgatistas, pessoas responsáveis por operacionalizar as ações do grupo, devem manter-se em condições de resposta durante todo o tempo de sua permanência nos quadros do grupo. Cada um deve, por uma questão de segurança própria e da equipe, manter-se atualizado em seus conhecimentos específicos (médicos, de escalada, de orientação, de uso de equipamentos etc.) e em condições físicas e mentais para desenvolver suas atividades nas operações.

Percebe-se, então que uma das características fundamentais do perfil do resgatista é ter predisposição ao trabalho. Este compromisso, aliado às suas destrezas próprias, como treinamento em orientação com GPS, comunicações, resgates etc., é fundamental na escolha e acolhimento deste voluntário no grupo.

Há de se ter cuidado com isso para não supervalorizar um grupo ou pessoa em detrimento de outras. Todos os resgatistas têm em sua personalidade destrezas que são importantes na execução da missão.

Não é porque se busca uma determinada pessoa para contribuir em uma tarefa que esta passa a ser fundamental ao grupo. Só existe uma pessoa a mais para facilitar o sucesso do grupo. Um erro seria o contrário. As elites operacionais ou grupos essenciais tendem a dissipar energias dentro das emergências e estimular uma competição não desejada entre os membros da equipe.

Capacitação dos voluntários

A fim de atender cada um em sua peculiaridade, o coordenador deve buscar entidades para estabelecer parcerias de treinamentos em conjunto. Estas mesmas entidades ou organizações são grupos de apoio importantes na operação.

Por exemplo: o coordenador de comunicação deve procurar o grupo de radioamadores de sua região e entre eles realizar treinamentos, experimentos de equipamentos e outras atividades voltadas ao exercício de suas habilidades específicas, assim como o coordenador da seção de operações deve buscar grupos de espeleologia, excursionistas, montanhistas, Bombeiros e Policiais Militares para realizarem atividades conjuntas para testar seus conhecimentos e trocar informações.



Estruturação e Capacitação

Este sistema de trabalho irá permitir à equipe manter-se atualizada e ajudar os outros segmentos do sistema de resposta a emergências do município, oficiais ou não, a estar sempre em treinamento. Outra função desta atividade é manter um convívio salutar e social entre os membros das equipes de resposta, derrubando barreiras que podem ser grandes ao desempenho de atividades no momento da emergência.

Este sistema de capacitação conjunta e continuada irá propiciar às equipes o desempenho adequado de resposta a emergência e a destreza no trato com o público em geral. Lembre-se: em emergências, todos têm algo a contribuir. Os coordenadores, comandantes e responsáveis devem saber gerir estes recursos e canalizar forças para a resolução de problemas.

A capacitação conjunta tem por objetivo colocar na sala de aula, um ambiente neutro e com possibilidade de estudo e conversa amigável, as pessoas que vão estar presentes nas respostas a emergências. Se estas pessoas se conhecem previamente, desenvolvem uma rede de convivência e tratam de conhecer os limites e pontos fortes de cada um, sem dúvida, no momento de uma emergência, irão se chamar pelo primeiro nome e irão trabalhar em um clima muito mais seguro e salutar.

A capacitação do voluntário em primeiros socorros é um assunto de grande importância e merece uma atenção especial.

É muito importante que todo voluntário de campo seja treinado em primeiros socorros, não apenas para atender às necessidades da vítima, mas também para que seja totalmente responsável por sua própria segurança e de sua equipe. E ao considerar o fato de que as atividades envolvidas são normalmente de risco e administradas em ambientes naturais e muitas vezes remotos, longe de apoio médico avançado e de outras equipes de busca e salvamento, o cuidado deve ser ainda maior.

No Brasil ainda não existe um processo de certificação oficial em primeiros socorros que siga um currículo em comum por todo o país. Portanto, muitos são os cursos, seus currículos e níveis de ensino, sendo mais difícil a escolha de um bom curso.

Para o caso de uma possível ação legal contra o voluntário ou a organização, seguindo uma conclusão infeliz de um atendimento, é importante que todos aqueles que prestem socorro a uma vítima estejam devidamente treinados, seguindo protocolos e procedimentos que sejam aceitos nacionalmente e se possível também internacionalmente. Um certificado de aprovação no curso assinado por médico ou enfermeiro também é uma garantia a mais.

Se for considerado o sistema americano de Busca e Salvamento (SAR), observa-se que a qualificação de *First Responder* é a mínima formação exigida de primeiros socorros, do voluntário. Esse curso varia de 65 a 80 horas de treinamento, dependendo se ele atenderá apenas o currículo urbano ou também o de áreas remotas. Fazendo um paralelo com a realidade do país, onde tais cursos ainda são incomuns, é sugerida, portanto, uma carga horária mínima de 40 horas de treinamento em primeiros socorros.

É importante relevar que alguns procedimentos recomendados para áreas urbanas não são os mais indicados para o atendimento de busca e salvamento em ambientes naturais ou remotos (a mais de 1 hora de distância de atendimento especializado). Ao realizar cursos e treinamentos, esses devem ser direcionados para as realidades que serão encontradas pelo trabalho do GVBS. Nos simulados deve-se calcular os tempos de atendimento realisticamente, não incluindo a existência de um helicóptero “salvador”, por exemplo, se na realidade ele não vai existir.



Estruturação e Capacitação

Como normalmente a vítima se encontrará distante e, possivelmente, em local de difícil acesso, o treinamento de primeiros socorros deverá preparar o voluntário para fazer um detalhado levantamento de dados (análise do paciente), provendo a equipe, por rádio, com informações relevantes sobre a condição da vítima, além de ensiná-lo a tratar da melhor forma possível as principais lesões traumáticas e problemas clínicos.

Provavelmente a vítima será achada pelos precursores da equipe, e serão eles que deverão providenciar o auxílio imediato a ela, até que pessoal especializado (médicos, enfermeiros etc.) alcance o local.

A partir do momento em que o voluntário faz contato com a vítima e contando com a possibilidade de contato por rádio, ele passará a ser os olhos e as mãos da equipe médica, ainda que à distância, permitindo-os que garantam um atendimento adequado, além de mantê-los constantemente informados com o quadro da vítima.

Esse treinamento deve ser composto de aulas teóricas, muitas aulas práticas e vários simulados. É preciso criar situações parecidas com as que possam ocorrer na realidade do local, pois em uma situação real ele já se sentirá familiarizado e terá mais facilidade para agir corretamente.

A correta documentação dos atendimentos na região ajudará em direcionar o treinamento para dar maior atenção aos problemas mais comuns. Portanto, deve-se enfatizar a utilização de formulários de atendimento.

Todo treinamento tem data de validade, portanto deve ser realizado (mesmo que em uma versão mais curta) periodicamente.

Estabelecendo a agenda de treinamento

Estes treinamentos devem ser previstos em um calendário anual e devem ser divulgados com a devida antecedência para que os voluntários tenham tempo e meios de justificar suas faltas ao trabalho, programarem suas atividades e saberem os temas que serão abordados durante o programa de capacitação continuada. De nada vale um grupo formado se não se converter em equipe.

Deve ser estabelecido um planejamento de atividades segundo seus objetivos – se é necessário aumentar o número de pessoas que tem treinamento em socorros de urgência, por exemplo. Detectado o problema de desempenho, é formada uma linha de tempo em que se estabeleçam a seleção, formação, aplicação dos recursos e os treinamentos necessários à manutenção deste conhecimento em seus voluntários.

Esta agenda deve ser preparada com a opinião de todos, sempre que necessário, e deve contemplar assuntos que sejam importantes para a atividade da equipe. Se for necessário realizar viagens, deslocamentos ou gastos, estes devem ser previstos com antecedência para o planejamento e, quem sabe, a busca de recursos para apoiar estes participantes.

Deve-se procurar não concentrar as atividades em períodos longos de duração. As pessoas têm seus próprios compromissos. Datas neutras devem ser escolhidas para que o maior número de pessoas realize a atividade. Todo esforço empregado deve surtir efeito de forma eficaz e eficiente. Mesmo planejado com a devida antecedência, utilizar uma data em que as pessoas têm normalmente o hábito de viajar com a família ou ter seu lazer não é, definitivamente, uma boa escolha.



Estruturação e Capacitação

Os intervalos entre as atividades devem ser longos o bastante para que os voluntários se “recuperem”, e curtos o bastante para que não esqueçam dos assuntos envolvidos. Deve-se evitar reuniões enfadonhas, tendo sempre um espírito de alta energia e vontade de trabalhar para contagiar os participantes. Assuntos e pessoas podem ser trazidas e sugestões de apresentações que a equipe achar que são boas e que tenham valor para todos podem ser aceitas.

Divulgando informações

Podem ser procuradas pessoas, organismos, empresas, órgãos públicos que sejam fonte de informação e que colaborem com estas capacitações realizando palestras e cursos. Como exemplo de parceria podem ser citados o Corpo de Bombeiros, a Defesa Civil local, os grupos universitários, as ONGs, a Polícia, os serviços de saúde, as empresas certificadoras e outras equipes de voluntários.

Depois de formada esta rede de informação e divulgação, suas boas práticas e lições aprendidas podem ser apresentadas às outras equipes que se conheça. Repartir informação, ao contrário das outras coisas, é ampliar conhecimento. Outras equipes devem ser ajudadas a se desenvolverem por meio da participação de capacitações em conjunto, exercícios simulados e operações de campo.

Um grupo é uma reunião de pessoas. Uma equipe é um conjunto de esforços e meios.

Nada impede de se envolver pessoas e recursos da comunidade nestes treinamentos. O envolvimento da população local com as atividades da equipe pode se dar de diversas formas e em momentos especiais, principalmente na fase de preparação e planejamento de atividades.

É importante que se torne cada evento de treinamento ou de planejamento um momento de encontro de pessoas. Estas atividades envolvendo os segmentos de saúde, educação, segurança, paróquia, prefeitura, líderes comunitários etc. são ideais para divulgar e agregar valores ao trabalho.

Cada pessoa, ou órgão envolvido, terá uma visão particular de sua especialidade e contribuirá no plano geral da atividade, além da possibilidade de prover recursos para sua execução.

Pode ser que a equipe deseje realizar uma incursão em uma área de visitação turística de sua região com a finalidade de reconhecer o terreno e mapear suas características. Conseguir um espaço na imprensa só com esta atividade, apesar de importante, é uma tarefa ainda mais difícil do que vencer os obstáculos naturais do terreno.

No entanto, se a equipe mobiliza a comunidade em um evento esportivo ou apresenta a uma escola a possibilidade de uma atividade com seus alunos em campo para pesquisar a sua região a fim de conhecê-la e valorizá-la, ficaria muito mais fácil este trabalho. As parcerias são importantes e, por via de regra, a maneira mais elementar de repartir os custos de uma operação.

Uma outra grande aliada neste serviço é a iniciativa privada. Redes de hotelaria, pousadas, pequenos comerciantes locais e grandes empresas “gostam” de ver seu nome associado a projetos e programas que exaltem sua responsabilidade social. Esta propaganda deve ser explorada com cuidado para que a equipe não se torne refém de uma ou outra empresa, liquidando seu poder de negociação com concorrentes. O principal é deixar claras as suas intenções no projeto, por meio de uma proposta escrita, bem elaborada e que tenha um cunho responsável.



Estruturação e Capacitação

O meio ambiente fascina a todos e tem a possibilidade de colocar empresas em nichos de mercado que são muito promissores. É importante vender a idéia como um produto único e especial, mas com o cuidado para não “entregar o ouro”.

Outra grande vantagem de colocar a comunidade junto ao grupo é a renovação e ingresso de novos membros. Uma equipe séria, dedicada e com atitude responsável tem o apoio e o suporte nas suas atividades. Sempre que possível devem ser realizadas palestras em centros comunitários, escolas, igrejas etc., bem como acompanhar visitas a pontos turísticos com pessoas da comunidade.

Caixa de Ferramentas

Passos para a busca de voluntários:

Sem dúvida esta é uma tarefa que requer muito cuidado.

- Iniciar relacionando entidades esportivas, escolas, agremiações ou grupos de pessoas com atividade voltada aos interesses do grupo;
- Entrar em contato com estas pessoas e organizações e apresentar a idéia;
- Ouvir a opinião de todos;
- Convidar a participar em operações simuladas;
- Agregar pessoas ao planejamento.

Passos iniciais para a capacitação

- Verificar os objetivos de desempenho a serem alcançados, como, por exemplo, um treinamento de nós e amarrações;
- Buscar no grupo pessoas capacitadas a conduzir um treinamento e que estejam dispostas a realizá-lo;
- Marcar uma data com a devida antecedência e divulgar o plano de treinamento para o objetivo proposto;
- Incentivar todos a participar do treinamento;
- Trazer pessoas de fora do grupo pode ser um atrativo a mais! Uma palestra ou aula com profissionais ou pessoas de notado conhecimento pode ser um trunfo na hora de divulgar a capacitação.

Exemplo de Plano de Capacitação

Objetivo de Desempenho: Melhorar a destreza e a capacidade de realizar nós e amarrações do GVBS

Instrutor responsável: Voluntário “X”

Duração: 2 horas

Data: DD/MM/AAAA

Local: Escola Z do Município

Plano de Unidade

Nós e amarrações



Estruturação e Capacitação

Título	Descrição	Carga Horária
Cordas	Apresentar os diferentes tipos de cordas, características e resistências	20 min
Nós	Apresentar os diferentes tipos de nós de acordo com as suas famílias de aplicação	40 min
Prática	Permitir aos participantes realizar os nós e amarrações apresentados no treinamento	1 h

Capacitação geral para um GVBS

Emergências Médicas

- Suporte básico de vida
- Cinemática do trauma
- Atendimento inicial da vítima
- Exame primário
- Vias aéreas e respiração
- Circulação e controle de hemorragias
- Exame neurológico sucinto
- Parada cardiorrespiratória (RCP)
- Exame secundário
- Comunicações – informes sobre a vítima
- Ferimentos, hemorragias e choque
- Imobilizações com bandagens
- Fraturas e entorses
- Trauma cranioencefálico
- Trauma raquimedular
- Imobilização da vítima, tábua e maca
- Rolamentos, imobilizações
- Acidentes com animais peçonhentos
- Queimaduras
- Uso de desfibrilador

Busca e Salvamento

- Fundamentos de busca e salvamento
- Pré-planejamento
- Primeiro aviso
- Planejamento e estratégia



Estruturação e Capacitação

- Táticas (busca de indícios)
- Evacuação, suspensão da missão e críticas
- Questões administrativas
- Radiocomunicação
- Orientação e navegação
- Bússola e GPS

Ferramentas

- Equipamentos metálicos
- Cordas
- Nós básicos
- Equipamento individual
- Nós específicos
- Pontos de ancoragem
- Técnicas individuais de subida e descida
- Resgate simples

Sistemas de Resgate

- O ambiente vertical
- Transporte de feridos
- Encordoamento da maca
- Descida em terrenos pouco inclinados
- Resgate em parede
- Descida e recuperação
- Tirolesas
- Resgate com helicóptero
- Resgates em rios

Capacitação mínima para um GVBS

- Interpretação de sinais naturais climáticos
- Técnicas de navegação e orientação (ex. interpretação básica de cartas topográficas, mapas – legenda e simbologia, escala, curva de nível e utilização de bússola, orientação por sinais naturais)
- Técnicas de condução de grupos, integração e estratégia de solução de conflitos
- Estratégias de comunicação e técnicas de instrução para grupos
- Requisitos básicos de segurança no turismo de aventura
- Fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes
- Perigos e riscos ambientais mais comuns
- Situações e procedimentos de emergência genéricos adequados



Estruturação e Capacitação

- Procedimentos de primeiros socorros em ambientes naturais
- Legislação e conservação ambiental
- Técnicas de mínimo impacto ambiental
- Regras básicas de educação e convívio social e cuidados com higiene pessoal
- Aspectos legais e condições de trabalho, tais como responsabilidade civil e criminal, Código de Proteção e Defesa do Consumidor e legislação de segurança do trabalho aplicáveis a situações de busca e salvamento em turismo de aventura

Montagem de COMDEC e NUDEC

O Sistema Nacional de Defesa Civil é composto por órgãos que são responsáveis pela resposta aos desastres. Esta resposta, durante um longo período, foi associada aos órgãos públicos, deixando a sociedade como espectadora de ações que tinham como intenção a redução dos desastres.

Sob esta ótica, a população em geral não se preocupou em analisar e reduzir os riscos aos quais estava exposta, deixando esta importante tarefa somente a cargo do poder público, até que fosse afetada. O poder público era extremamente reativo às emergências e desastres, atendendo as necessidades imediatas das pessoas afetadas e limitando-se a assisti-las com gêneros alimentícios e com abrigos temporários.

No entanto, uma forte participação das comunidades tem sido percebida atualmente no trabalho de redução e gerenciamento dos riscos. As comunidades têm se organizado a fim de identificá-los e, dentro de sua capacidade, tornar sua vida mais segura.

Quando uma comunidade inicia esta árdua tarefa, está realizando ações de defesa civil. Estas ações consistem em trabalhar na comunidade de forma a agir proativamente sobre os riscos, prevenindo acidentes e tornando a comunidade mais segura.

As ações de defesa civil consistem em medidas preventivas, de socorro, assistenciais e reconstrutivas destinadas a evitar e minimizar os desastres, preservar a moral da população e restabelecer a normalidade social, segundo a Política Nacional de Defesa Civil.

Em cada Estado há o Sistema Estadual de Defesa Civil – SIEDEC, que é constituído por órgãos e entidades da administração pública estadual e dos municípios, por entidades privadas e pela comunidade, sob coordenação do órgão central de Defesa Civil.

O SIEDEC é composto por um órgão central, a Coordenadoria Estadual de Defesa Civil – CEDEC, por órgãos regionais, que são as Coordenadorias Regionais de Defesa Civil – CORDEC, por órgãos municipais como as Coordenadorias Municipais de Defesa Civil – COMDEC e por órgãos de apoio, que são os Grupos Integrados de Ações de Defesa Civil.

É importante que se entre em contato com a Defesa Civil do Estado a que pertence o GVBS para buscar informações sobre sua estrutura e funcionamento e como isso afeta a sua comunidade.

Tendo conhecimento sobre o Sistema Nacional de Defesa Civil deve se concentrar nas Coordenadorias Municipais de Defesa Civil, que é o órgão que estará mais próximo do GVBS.



Estruturação e Capacitação

O Decreto nº 67.347, de 5 de outubro de 1970 determinou que os municípios criassem e mantivessem em funcionamento uma estrutura apropriada de Defesa Civil adaptada às suas peculiaridades por meio da participação comunitária.

Esta participação comunitária é feita por meio dos Núcleos de Defesa Civil – NUDEC. O NUDEC é um núcleo comunitário ligado às COMDEC organizado em um distrito, bairro, associação ou entidade que participa das atividades de defesa civil como voluntário.

Estes grupos têm a função de reunir-se em um local determinado para elaborarem o planejamento de atividades que consistem em:

- Identificar e analisar os riscos locais por meio de mapeamento dos riscos;
- Reconhecer e estabelecer as medidas necessárias para a redução dos riscos;
- Incentivar a educação preventiva;
- Organizar a execução de campanhas educativas, de solidariedade etc.;
- Cadastrar recursos e meios de apoio em resposta à emergência da comunidade;
- Promover treinamentos;
- Estabelecer contato com as COMDEC; e
- Colaborar com as COMDEC nas ações de defesa civil.

Assim, percebe-se como estas atividades são semelhantes às praticadas pelo GVBS. Então o GVBS pode ser um núcleo de Defesa Civil? Claro que sim.

Os GVBS são grupos da sociedade organizada que se destinam a realizar atividades de busca e salvamento em turismo de aventura e realizam todas estas atividades descritas neste manual. A seguir são apresentados os passos para formar um Núcleo de Defesa Civil.

Passos para formar uma COMDEC e NUDEC

A Prefeitura é responsável por montar uma COMDEC. Provavelmente no município do GVBS ela já existe. Cabe ao prefeito determinar sua criação. Esta decisão pode partir das autoridades locais ou da comunidade que percebe a necessidade de ter uma COMDEC atuante. A COMDEC é formada por autoridades locais e tem o caráter oficial das ações de defesa civil.

1º Passo

Mensagem do Poder Público Executivo Municipal e à Câmara de Vereadores com a apresentação de um projeto de lei contendo as linhas básicas de sua organização e funcionamento.

2º Passo:

Aprovação do projeto de lei de criação da COMDEC.

3º Passo

Decreto do prefeito regulamentando a COMDEC.

4º Passo

Portaria de nomeação dos membros da COMDEC.

5º Passo

Publicação em Imprensa Oficial.



Estruturação e Capacitação

Com a COMDEC criada, basta apresentar ao seu responsável o planejamento do NUDEC. O GVBS torna-se um Núcleo de Defesa Civil quando reconhecido pela COMDEC com tal. Para isso deve-se:

1º Passo

Apresentar a documentação do GVBS como ONG, por meio de seu responsável, contendo:

- nome, telefone e endereço do coordenador da equipe;
- plano de chamada dos membros das equipes;
- os recursos disponíveis e necessários para desenvolver as atividades de defesa civil no município;
- as atividades a serem desenvolvidas pelas equipes de trabalho;
- as metas a serem alcançadas;
- o prazo de duração dos trabalhos;
- avaliação do desempenho das atividades.

2º Passo

Ter o decreto do prefeito publicado reconhecendo o GBVS como recurso da COMDEC.

Para mais informações, aconselha-se a consulta ao portal da Defesa Civil na Internet: www.defesacivil.gov.br ou Defesa Civil do Estado.

Modelo de Mensagem para criação da COMDEC

MENSAGEM Nº de de de

Senhores Membros da Câmara Municipal:

Temos a honra de submeter à elevada consideração de Vossas Excelências o Projeto de Lei em anexo, que objetiva a criação da Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC.

1. O Projeto inclui as diretrizes da Política Nacional de Defesa Civil a serem adotadas por todos os órgãos do Sistema Nacional de Defesa Civil e estabelece os princípios fundamentais sobre o assunto, deixando a regulamentação a ser elaborada posteriormente.
2. A matéria disciplina os princípios básicos de Defesa Civil no município, a competência dos órgãos e as disposições gerais.
3. Este Projeto, se transformado em Lei pela soberana vontade dos Senhores Membros dessa Casa do Legislativo Municipal, irá fortalecer o Poder Público do Município consoante a disciplina, a ordem e a conduta dos trabalhos decorrentes de eventos anormais e adversos.
4. Ao submeter o Projeto à apreciação dessa Egrégia Casa, estamos certos de que os Senhores Vereadores saberão aperfeiçoá-lo e, sobretudo, reconhecer o grau de prioridade à sua aprovação.
5. Aproveitamos a oportunidade para reiterar as Vossas Excelências os protestos de elevado apreço.

de de

(nome)
Prefeito Municipal



Estruturação e Capacitação

Modelo de um Projeto de Lei

PROJETO DE LEI Nº de de de

Cria a Coordenadoria Municipal de Defesa Civil (COMDEC) do Município de e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL aprova e eu, o Prefeito do Município de sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica criada a Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC do Município de diretamente subordinada ao Prefeito ou ao seu eventual substituto, com a finalidade de coordenar, em nível municipal, todas as ações de Defesa Civil, nos períodos de normalidade e anormalidade.

Art. 2º – Para as finalidades desta Lei denomina-se:

Defesa Civil: o conjunto de ações preventivas, de socorro, assistenciais e reconstrutivas, destinadas a evitar ou minimizar os desastres, preservar o moral da população e restabelecer a normalidade social.

Desastre: o resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, sobre um ecossistema, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais.

Situação de Emergência: reconhecimento legal pelo poder público de situação anormal, provocada por desastre, causando danos suportáveis à comunidade afetada.

Estado de Calamidade Pública: reconhecimento legal pelo poder público de situação anormal, provocada por desastre, causando sérios danos à comunidade afetada, inclusive à incolumidade ou à vida de seus integrantes.

Art. 3º – A COMDEC manterá com os demais órgãos congêneres municipais, estaduais e federais, estreito intercâmbio com o objetivo de receber e fornecer subsídios técnicos para esclarecimentos relativos à Defesa Civil.

Art. 4º – A Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC constitui órgão integrante do Sistema Nacional de Defesa Civil.

Art. 5º – A COMDEC compor-se-á de:

Coordenador
Conselho Municipal
Secretaria
Setor Técnico
Setor Operativo

Art. 6º – O Coordenador da COMDEC será indicado pelo Chefe do Executivo Municipal e compete ao mesmo organizar as atividades de Defesa Civil no município.

Art. 7º – O Conselho Municipal será composto pelo Presidente, etc.

Art. 8º – Os servidores públicos designados para colaborar nas ações emergenciais exercerão essas atividades sem prejuízos das funções que ocupam, e não farão jus a qualquer espécie de gratificação ou remuneração especial.

Parágrafo Único - A colaboração referida neste artigo será considerada prestação de serviço relevante e constará dos assentamentos dos respectivos servidores.

Art. 9 – A presente Lei será regulamentada pelo Poder Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias a partir de sua publicação.

Art. 10 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de , de de

(nome)
Prefeito Municipal

(nome)
Secretário



Estruturação e Capacitação

Modelo de Regulamento

DECRETO Nº de de de

Regulamenta a Lei nº..... de..... de de que cria a Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC.

Art. 1º - A Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC é o órgão da administração pública municipal responsável pela coordenação das ações de Defesa Civil no município.

Art. 2º - São atividades da COMDEC:

- Coordenar e executar as ações de Defesa Civil;
- Manter atualizadas e disponíveis as informações relacionadas à Defesa Civil;
- Elaborar e implementar planos, programas e projetos de Defesa Civil;
- Elaborar Plano de Ação Anual visando atendimento das ações em tempo de normalidade, bem como das ações emergenciais, com a garantia dos recursos no Orçamento Municipal;
- Prever recursos orçamentários próprios necessários às ações assistenciais de recuperação ou preventivas, como contrapartida às transferências de recursos da União, na forma da legislação vigente;
- Capacitar recursos humanos para as ações de Defesa Civil;
- Manter o órgão central do SINDEC informado sobre as ocorrências de desastres e atividades de Defesa Civil;
- Propor à autoridade competente a declaração de situação de emergência e de estado de calamidade pública, observando os critérios estabelecidos pelo CONDEC – Conselho Nacional de Defesa Civil;
- Executar a distribuição e o controle de suprimentos necessários em situações de desastres;
- Implantar o banco de dados e elaborar os mapas temáticos sobre ameaças, vulnerabilidades e riscos de desastres;
- Implementar ações de medidas não-estruturais e medidas estruturais;
- Promover campanhas públicas e educativas para estimular o envolvimento da população, motivando ações relacionadas com a Defesa Civil, por meio da mídia local;
- Estar atenta às informações de alerta dos órgãos de previsão e acompanhamento para executar planos operacionais em tempo oportuno;
- Comunicar aos órgãos competentes quando a produção, o manuseio ou o transporte de produtos perigosos puserem em perigo a população;
- Implantar programas de treinamento para voluntariado;
- Implantar e manter atualizados o cadastro de recursos humanos, materiais e equipamentos a serem convocados e utilizados em situações de anormalidades;
- Estabelecer intercâmbio de ajuda com outros Municípios (comunidades irmanadas);
- Promover mobilização social visando à implantação de NUDEC – Núcleos Comunitários de Defesa Civil, nos bairros e distritos.

Art. 3º – A COMDEC tem a seguinte estrutura:

Coordenador

Conselho Municipal

Secretaria

Setor Técnico

Setor Operativo

Parágrafo Único – O Coordenador e os dirigentes da Coordenadoria Municipal de Defesa Civil serão designados pelo Prefeito Municipal mediante Portaria.



Estruturação e Capacitação

Art. 4º – Ao Coordenador da COMDEC compete:

- Convocar as reuniões da Coordenadoria;
- Dirigir a entidade, representá-la perante os órgãos governamentais e não-governamentais;
- Propor planos de trabalho;
- Participar das votações e declarar aprovadas as resoluções;
- Resolver os casos omissos e praticar todos os atos necessários ao regular funcionamento da COMDEC;
- Propor aos demais membros, em reunião previamente marcada, os planos orçamentários, obras e serviços, bem como outras despesas, dentro da finalidade a que se propõe a COMDEC.

Parágrafo Único – O Coordenador da COMDEC poderá delegar atribuições aos membros da Comissão, sempre que achar necessário ao bom cumprimento das finalidades da entidade, observados os termos legais.

Art. 5º – O Conselho Municipal será constituído de membros assim qualificados:

Representante da Câmara dos Vereadores;

Representante do Poder Judiciário;

- Representante da Secretaria Municipal de;
- Representante de Órgãos Não-Governamentais (Rotary Club, Lions, Maçonaria, Clero etc.);
- Representante de outras entidades (citá-las se for o caso: unidades militares, órgãos de serviços essenciais, líderes comunitários etc.).

Parágrafo Único – Os integrantes do Conselho Municipal não receberão remuneração, salvo em viagem a serviço fora da Sede do Município, restringindo-se às despesas de pousada, alimentação e transporte devidamente comprovadas.

Art. 6º – À Secretaria (ou Apoio Administrativo) compete:

- Implantar e manter atualizados o cadastro de recursos humanos, materiais e equipamentos a serem convocados e utilizados em situações de anormalidades;
- Secretariar e apoiar as reuniões do Conselho Municipal de Defesa Civil.

Art. 7º – Ao Setor Técnico (ou Seção de Minimização de Desastres) compete:

- Implantar o banco de dados e elaborar os mapas temáticos sobre ameaças, vulnerabilidades e riscos de desastres;
- Implantar programas de treinamento para voluntariado;
- Promover campanhas públicas e educativas para estimular o envolvimento da população, motivando ações relacionadas com a Defesa Civil, por meio da mídia local;
- Estar atento às informações de alerta dos órgãos de previsão e acompanhamento para executar planos operacionais em tempo oportuno.

Art. 8º – Ao Setor Operativo (ou Seção de Operações) compete:

- Implementar ações de medidas não-estruturais e medidas estruturais;
- Executar a distribuição e o controle de suprimentos necessários em situações de desastres.

Art. 9º – No exercício de suas atividades, poderá a COMDEC solicitar das pessoas físicas ou jurídicas colaboração no sentido de prevenir e limitar os riscos, as perdas e os danos a que estão sujeitas a população, em circunstâncias de desastres.

Art. 10 – Os recursos do Fundo Especial para a Defesa Civil Municipal poderão ser utilizados para as seguintes despesas:

- a) diárias e transporte;
- b) aquisição de material de consumo;
- c) serviços de terceiros;
- d) aquisição de bens de capital (equipamentos e instalações e material permanente); e
- e) obras e reconstrução.



Estruturação e Capacitação

Art. 11 – A comprovação das despesas realizadas à conta do Fundo Especial será feita mediante os seguintes documentos:

- a) Prévio empenho;
- b) Fatura e Nota Fiscal;
- c) Balancete evidenciando receita e despesa; e
- d) Nota de pagamento.

Art. 12 – A Prefeitura Municipal de fará constar dos currículos escolares da rede de ensino municipal noções gerais sobre os procedimentos de Defesa Civil.

Art. 13 – Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de _____, de _____ de _____

(nome)
Prefeito Municipal

(nome)
Secretário

Modelo de Portaria

PORTARIA Nº _____ de _____ de _____

_____, PREFEITO MUNICIPAL de _____ no uso de suas atribuições legais e nos termos do art. _____ da Lei nº _____ de _____ / _____ / _____ (ou Decreto nº _____, de _____ / _____ / _____), pela presente

Resolve:

Art 1º – Nomear os membros que constituirão a Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - COMDEC

Sr. (_____) profissão e cargo, representante

Sr. (_____) profissão e cargo, representante

Art 2º – A presente Portaria entrará em vigor na data de sua publicação. Cumpra-se e publique.

Prefeitura Municipal de _____, de _____ de _____

(nome)
Prefeito Municipal



Estruturação e Capacitação

Chefia e Liderança – Existe diferença?

Qual a diferença entre um chefe e um líder? Em algum momento da vida este questionamento é feito.

Deve-se começar esclarecendo que nem um nem outro têm uma característica que diga que é melhor que o outro, trata-se de ser mais adequado um ao outro em determinadas situações.

Os seres humanos, como seres sociáveis, têm a característica de se organizarem em grupos para viver. O ser humano só tem estas características se estiver vivendo

em sociedade com seus semelhantes. Na vida social ele aprende a comer, a falar, a se relacionar, a dividir e a somar.

Segundo algumas linhas de estudo, os seres humanos deixados à revelia tornam-se tão animais quanto os demais.

Tão natural quanto este convívio é despontar entre eles pessoas que tenham características de destaque entre os demais. Estas pessoas existem para representar o grupo entre os grupos.

Pode acontecer que esta representatividade seja pela escolha do grupo para uma função específica, técnica ou até mesmo profissional. Uma pessoa, por sua experiência, nível intelectual ou destreza é colocada à frente dos demais para dirigir o grupo. Este é o chefe.

O líder tem, além destas características, o carisma. Um líder consegue por meio de sua ideologia, motivação e força de convencimento mover o grupo em direção ao objetivo desejado.

O chefe nem sempre é um líder, mas o líder sempre será um chefe. Estas pessoas possuem sobre os demais um poder de persuasão que ultrapassa as fronteiras da subordinação hierárquica.

Existem inúmeros exemplos de líderes que, com suas ideologias, mudaram sua realidade e contribuíram com mudanças em seus povos: Mao Tsé-tung, Malcom-X, Gandhi e Hitler. Os líderes podem usar seus “poderes” tanto para o bem quanto para o mal. Existem líderes positivos e negativos.

Mas nem por esta característica mais subjetiva o líder se sobressai ao chefe. Há momentos que um chefe é necessário. Claro, se ele desenvolve a sua capacidade de liderança, consegue atingir o estado ideal de representatividade.

Os coordenadores de GVBS devem possuir esta característica de liderança, assim como os coordenadores e demais membros com funções de representação ou de controle.

Entre os voluntários, o coordenador-geral deve identificar as pessoas que têm esta capacidade e ajudar a desenvolver ações no público interno e externo a fim de agregar valores e pessoas ao seu trabalho com motivação, o que é fundamental para grupos de voluntários.

É preciso lembrar que liderar não significa impor suas vontades. Pelo contrário, a força do líder está em representar o grupo em seus desejos de forma transparente. Conhecer o anseio dos voluntários e traduzir isto em dados e fatos positivos deve ser o principal objetivo de qualquer voluntário que esteja à frente de outros.



Estruturação e
Capacitação

As Operações de Busca e Salvamento obedecem, por via de regra, a um padrão de ações. Além destas informações, este plano deve contemplar também quando cada recurso deve ser aplicado.

*“Aquele que não prevê as coisas longínquas expõe-se a desgraças próximas.”
Confúcio*

PLANEJAMENTO E OPERAÇÕES

Helon Florindo
Pedro Cavalcanti
Ronaldo Franzen Junior



As fases da operação de busca e salvamento

As Operações de Busca e Salvamento obedecem, por via de regra, a um padrão de ações em que se pode enumerar cinco fases, suas etapas e passos, conforme a seguir:

1. Preparação

Esta fase se caracteriza pelas ações voltadas à preparação da equipe, como capacitações, planejamento, inclusão de voluntários, administração de recursos, manutenção de equipamentos etc.

Na fase de preparação o grupo irá realizar o pré-plano de operação, levantamento dos riscos de sua região, a fim de realizar as capacitações necessárias.

Nesta fase os voluntários têm a função de conhecer o objeto de sua existência. É fundamental que o coordenador exercite o grupo durante esta fase para mantê-lo motivado e disponível para os acionamentos.

2. Ativação e Mobilização

Neste momento, a equipe irá ser ativada para uma emergência. Serão postos em prática o plano de chamada, acionamento de recursos e deslocamento da equipe ao local da emergência.

Se houve uma boa fase de preparação, o grupo não terá com que se preocupar neste momento. Quando acionado, cada voluntário irá realizar as ações para as quais foi treinado. É a hora de colocar a mão na massa e mostrar o valor do grupo.

O coordenador deve acompanhar todo o processo de chamada dos voluntários e, com o secretário, verificar os problemas para o acionamento do grupo.

3. Operação

A fase de operação possui desdobramentos, em que a equipe irá:

- Assegurar a cena;
- Realizar uma avaliação inicial buscando informações;
- Estabelecer o Posto de Comando;
- Estabelecer os objetivos operacionais;
- Distribuir tarefas; e
- Reavaliar e ajustar os planos.

Ao contrário do que se imagina, o trabalho já começou há muito tempo. Na verdade, nesta fase inicia-se a execução do planejamento pela equipe de operações. Todo o grupo irá concentrar-se, cada um na sua função, em realizar a missão para a qual foi designado.



Planejamento e Operações

É importante que se perceba que as ações desta fase devem ser fonte para posterior análise e levantamento de informações para se desenvolver medidas de controle, para que o motivo de desencadeamento desta operação não se repita.

4. Desativação e Desmobilização

É a fase em que a equipe se prepara para deixar o local da emergência.

É NECESSÁRIO REFORÇAR A SEGURANÇA: neste momento todos estão felizes por ter realizado sua missão e tendem a negligenciar a segurança.

É hora de voltar para casa. Se o grupo trabalhou bem, teve bom planejamento, utilizou todas as técnicas e aplicou bem os materiais, deve ter alcançado com sucesso seu objetivo.

Os membros da equipe, apesar de cansados, estão satisfeitos e comemoram seus feitos. No entanto, devem observar a segurança. É neste momento de festa que os acidentes acontecem por negligência de procedimentos simples que são deixados de lado. É importante lembrar que a operação ainda não acabou. Ainda há muito trabalho a ser feito!

5. Atividades pós-operação

Fase em que são feitas reuniões para ajuste de procedimentos, manutenção de equipamentos, críticas à operação e elaboração de apresentação de boas práticas encontradas.

É neste momento, depois que todos já estão tranquilos, alimentados, hidratados e descansados, que ocorre a reunião de trabalho para avaliar a operação como um todo.

O líder deve motivar as críticas sobre os procedimentos aplicados de forma positiva. Apesar de ter este aspecto motivador, os comentários devem ser levados em consideração, até por pontos a melhorar na operação.

Se um membro em determinado momento executou algo que pôs sua vida ou de outra pessoa em risco, esta ação insegura deve ser comentada e feita uma advertência para que não se repita. As críticas devem ser sinceras e objetivam a melhora do trabalho da equipe.

Ao final, o líder deve escrever um relatório completo da operação e divulgar as boas práticas que houve na operação e os pontos a melhorar para ações futuras. Na medida do possível, estas informações devem chegar a outros grupos para que aprendam com sua operação.

Como se percebe, esta é uma fase de muita importância para o trabalho da equipe. Deve ser realizada em um tempo que seja suficiente para a recuperação física das pessoas, mas também em um prazo que tenham capacidade de lembrar em detalhes dos fatos acontecidos.



Planejamento e Operações

Plano de chamada

Tão importante quanto ter uma equipe treinada é tê-la acessível. De nada adianta ter especialistas em diversas áreas se não há como encontrá-los no momento em que suas habilidades são necessárias.

O coordenador deve ter o cadastro atualizado dos voluntários de sua equipe com os dados básicos de contato, saúde (vacinas, estado físico etc.), disponibilidade de tempo, habilidades, equipamentos etc.

Este banco de dados deverá ser a base para a confecção de um Plano de Chamada da equipe. Neste plano deverão constar os membros e seus recursos disponíveis sempre atualizados.

Por exemplo: um determinado membro dispõe de um trator ou um implemento útil ao salvamento. No entanto, naquela semana estará indisponível ao serviço. Cabe ao coordenador ter esta informação atualizada e saber qual é o recurso disponível em sua região para cobrir aquela falta.

Pode-se estabelecer um padrão de chamada em que cada grupo de voluntários seja acionado por uma pessoa específica, reduzindo o número de contatos que o coordenador deve fazer para acionar sua equipe.

É importante que todos conheçam o plano de chamada e este deve sempre estar atualizado. Se um voluntário for se ausentar ou não estiver disponível, deve ser anotada junto ao seu cadastro esta alteração.

Agora que há informação sobre o que está disponível, o coordenador deve conhecer o ambiente em que sua equipe irá trabalhar. Esta é a hora de sujar as botas.

Planejamento – refinando informações

Os membros da equipe de posse do mapa de risco já feito anteriormente na fase de diagnóstico e planos de ação em emergências devem agora, com uma visão mais crítica, submetê-los a hipóteses de emergências no município.

Estas hipóteses estabelecidas podem ser baseadas em um histórico de emergências da região ou pela visão do grupo.

Levantadas as hipóteses, a equipe passa a compará-las com sua capacidade de resposta à emergência. Se a hipótese de inundação é cogitada, a equipe deve ter membros capazes de realizar salvamentos aquáticos, possuir ou saber quem possua, barcos e motores de popa etc.

Formuladas as hipóteses e arrolados os recursos, o coordenador e sua equipe comparam o plano de ação em emergência para cada hipótese levantada.

É importante lembrar que este plano irá contemplar as ações, tarefas, meios e responsabilidades durante a operação da equipe. Deve constar do plano toda informação necessária para a resolução da emergência, assim como: contatos, meios, instalações, equipamentos, técnicas e táticas empregadas etc.



Planejamento e Operações

Além dessas informações, este plano deve contemplar também quando cada recurso deve ser aplicado. Se no momento da emergência são utilizados diversos recursos ao mesmo tempo, estes devem ser empregados de forma coordenada para não haver excesso nem falta de recursos.

Testando o planejamento

Realizado este planejamento, ele deve ser posto à prova. Deve ser realizado um exercício de mesa, como um jogo, em que o coordenador propõe uma hipótese e os membros da equipe iniciam suas tarefas para resolução do problema, ainda de uma forma teórica. O termo “exercício de mesa” é amplamente usado pelo Exército brasileiro.

Cada um apresenta suas ações e o tempo gasto a fim de conter a emergência e no fim do exercício é feita uma reunião em que serão tiradas as boas práticas de cada seção e o que deve ser melhorado. Esta avaliação caberá ao coordenador e sua equipe.

A realização de exercícios de mesa possibilita que o grupo avalie seus procedimentos sem gastar recursos com mobilização e transporte.

Testado este plano em um exercício de mesa e verificada sua eficiência, é hora de pôr a equipe em prática de campo.

Neste momento é fundamental envolver a comunidade, afinal ela será a cliente deste serviço e poderá contribuir para o sucesso ou o fracasso do planejamento.

Os exercícios devem ser feitos com o conhecimento de todos os órgãos envolvidos. Se possível, a imprensa local deve ser envolvida. Mas cuidado: o planejamento deve ter sido testado previamente em exercícios de mesa para que não seja frustrado diante das câmeras!

O exercício deve ser tratado como uma operação real. A equipe deve ser submetida a decisões importantes e situações de estresse semelhantes à operação real. Quanto mais próximo do real, melhor será sua capacidade de resposta à emergência.

Nesses exercícios a utilização de recursos de atendimento como comunicações, transportes, hospitais, material de atendimento pré-hospitalar, mapas etc. deve ser programada.

É importante não se esquecer de registrar tudo em relatórios escritos e fotográficos. Esta base de informações pode ser útil para pesquisas posteriores e para compor o histórico do grupo, além de ser um bom subsídio para a elaboração de projetos de apoio ou patrocínio.

Pode-se aproveitar e então escrever os procedimentos adotados. Eles podem tornar-se um protocolo no qual os procedimentos padrão são descritos para cada hipótese. Esses procedimentos formalizados podem ser úteis aos treinamentos e são uma parte importante do aspecto de segurança das operações.

Caso algo seja passível de ajuste, indica-se que se volte à prancheta de projetos, planejando novamente e agora levando em consideração os ajustes necessários. A cada situação treinada e testada, novas informações serão agregadas ao seu planejamento. Ele vai amadurecer a cada vez que for colocado em prática por adquirir mais experiência, assim como o grupo como um todo.



Planejamento e Operações

Compartilhando informações

Depois de realizados os exercícios, é importante fazer uma reunião com o grupo para avaliar o desempenho alcançado na operação.

Esta reunião deve abordar todos os aspectos envolvidos na resposta à emergência, tais como: capacidade e tempo de mobilização, emprego de recursos, aspectos de segurança, contribuição de pessoas, aspectos de ordem prática, falta de equipamentos, necessidade de capacitação etc.

Ela deve ser o início de um novo planejamento a fim de melhorar e adaptar as decisões às necessidades encontradas.

As informações devem ser compartilhadas com outros grupos. As boas práticas vivenciadas em seus exercícios podem fundamentar decisões de outras equipes. Pode-se aprender muito com os outros.

Pode ser que um grupo semelhante tenha os mesmos problemas que o grupo enfrentou. Então para que eles possam aproveitar as soluções encontradas para seus problemas, sugere-se pôr estas informações à disposição de outros grupos, assim como fotos e as informações levantadas.

Gestão de segurança para o GVBS

Introdução

Assim como qualquer empresa de turismo de aventura, é recomendado que todo GVBS desenvolva e implemente uma política de segurança.

Como foi visto anteriormente, um Programa de Gerenciamento de Riscos é o processo mais indicado para se administrar os riscos característicos nas atividades de turismo de aventura assim como também, aos quais o GVBS estará exposto.

A seguir será abordado como administrar riscos durante operações de busca e salvamento e também como utilizar seguros para administrar os riscos financeiros existentes nesse tipo de atividade.

NOTA – Como o processo de gerenciamento de riscos já foi comentado e explicado no capítulo Diagnóstico, esse capítulo trará apenas complementações específicas à sua utilização pelo GVBS.

Gerenciamento de riscos durante operações

Operações de busca e salvamento têm como característica inerente uma constante luta contra o tempo. A necessidade de se alcançar a vítima com rapidez adiciona um senso de urgência a todas as ações da equipe, sendo esse um agente potencializador dos riscos aos quais a equipe de busca e salvamento estará exposta. Ou seja, operações de busca e salvamento estão sempre envolvidas de riscos, e esses são ainda maiores devido à necessidade de se atuar com velocidade.



Planejamento e Operações

Além do fator velocidade, outros fatores existem e estão diretamente relacionados ao grau de risco de uma operação. É importante que a organização tenha uma pessoa encarregada especificamente da segurança das operações, o coordenador de segurança (como visto no capítulo sobre capacitação). Ele irá se dedicar exclusivamente à segurança do grupo. Porém, além dela, é de extrema importância que todos os voluntários e participantes das operações tenham entendimento dos riscos existentes na atividade e noções sobre gerenciamento de riscos. Todos os envolvidos são 100% responsáveis pela própria segurança, assim como pela de seus companheiros.

É importante lembrar:

Se o socorrista que vai salvar a vítima se machuca, quem vai salvar o socorrista?... E a vítima?

Uma corrente sempre arrebenta no elo mais fraco.

Assim como foi descrito no processo de Mapeamento, os riscos envolvidos nas operações devem ser identificados e analisados. Podem ser identificados quatro principais fatores de origem dos riscos. São eles:

- Fatores Ambientais;
- Fatores Relativos à Atividade;
- Fatores Humanos;
- Influências Externas.

Que serão analisados individualmente:

Fatores Ambientais

São muitos os riscos relacionados ao ambiente. Os locais onde a equipe atuará certamente será responsável por definir grande parte do risco da operação. De forma geral, é possível dividi-los em fatores climáticos e geográficos e fauna e flora.

Como exemplo podem ser citados limo em pedras, chuva, frio (hipotermia), abelhas, cobras, ambientes verticais, queda de pedras, calor (hipertermia), corredeiras, vento etc.

IMPORTANTE – Durante uma operação, todos da equipe devem estar sempre procurando identificar riscos e anunciá-los para o resto da equipe.

OBS. – É importante ao planejar uma operação consultar a Previsão do Tempo. Mesmo em florestas tropicais a hipotermia é um problema comum entre vítimas de emergências, por isso a Equipe precisa estar preparada para prevenir-se e para proteger a vítima. Todos devem manter-se muito bem hidratados.



Planejamento e Operações

Fatores Relativos à Atividade

Atividade é compreendida pelo lado prático das operações. É necessária alguma especialização? Salvamento em cavernas? Salvamento aquático? Vertical? Urbano?

Cada atividade possui suas próprias características e riscos. Todos os operadores devem estar devidamente treinados e ter a experiência necessária para atuar em uma operação real, esse não é o momento para aprender a colocar uma cadeirinha.

Existem padrões de procedimentos de aceitação internacional, e é uma boa idéia estar alinhado com eles. Adaptações pessoais podem ser muito interessantes para seu praticante, mas difíceis de serem justificadas no âmbito legal. É importante padronizar para que todos sigam os mesmos procedimentos e padrões de segurança e possam, com isso, garantir que todos estão constantemente vigiando o sistema.

Fatores Humanos

Quanto mais experientes em campo forem os voluntários, menor será o risco. Porém, apenas experiência não é o suficiente. É preciso uma capacitação adequada e treinamento de procedimentos que sigam padrões de reconhecimento nacionais/internacionais.

Armadilha – O Voluntário “Experiente” – Apesar de uma pessoa ter a experiência de operar sua atividade comercial com sucesso e com baixo índice de acidentes, talvez há anos ela pode não estar operando da maneira mais adequada e mais recomendada. Esse é um voluntário que precisa ser reeducado, pois durante uma operação poderá acabar usando métodos inadequados e inapropriados a uma operação de salvamento que comprometam a segurança. Reanalise procedimentos e adapte-os a padrões aceitos.

Quando em uma operação real cada membro deve dar **prioridade** de segurança a **si mesmo**, a seus **colegas** e à **vítima**, nessa ordem. É esperado que os voluntários tenham equipamentos, conhecimentos e experiência o suficiente em técnicas de navegação, sobrevivência e primeiros socorros para que no caso de uma dificuldade sua equipe consiga se “auto-resgatar” sem necessitar de ajuda externa. É preciso treinar muito os procedimentos padronizados e aprender também técnicas variadas e de diferentes escolas para aumentar ao máximo o leque de opções. Quanto mais “ferramentas” os resgatistas tiverem à sua disposição mais bem preparados estarão para lidar com os numerosos obstáculos que aparecerem e conseqüentemente aumentando a segurança de toda a operação.

Vários são os riscos relacionados diretamente aos voluntários. Pode-se distinguir principalmente fatores Emocionais, Físicos e Técnicos:

- **Fatores Emocionais** – Colocar a segurança própria à frente da segurança da vítima pode ser extenuante ao socorrista levando-o a tomar decisões inapropriadas. Pessoas com ego muito forte às vezes podem ser boas na liderança de um grupo, mas muitas vezes não são. Não deixe que o ego decida sobre a razão. Não deixe que a adrenalina controle reações e decisões. Lembre-se: **pressa e segurança estão em direções opostas.**



Planejamento e Operações

- **Fatores Físicos** – O voluntário deve estar fisicamente apto à sua tarefa. Para aqueles que trabalharão em campo, é muito importante que estejam condicionados fisicamente além do estritamente necessário. Eles devem estar preparados para “surpresas” e, portanto, em excelente condição física e médica. Devem também conhecer seus limites. Sofrer de exaustão, também poderá colocar a operação em risco.
- **Fatores Técnicos** – Todos devem apresentar as qualificações e experiências necessárias sabendo identificar riscos e controlá-los. Além disso, devem saber trabalhar em equipe, apresentar liderança e ter bom senso, tomando decisões baseadas em seus conhecimentos e experiências.

Influências Externas

Principalmente relacionadas à pressão resultante da atuação da mídia e reação da família da vítima.

A família assim como os meios de comunicação (jornais, televisão, rádio etc.) podem influenciar a coordenação da operação a ir além dos limites de segurança, em busca de uma solução mais rápida.

Prevenção

Melhor que ter uma equipe de busca e salvamento bem preparada para responder eficientemente a um acidente é, antes de tudo, não ter o acidente.

O trabalho de prevenção é de vital importância para reduzir a probabilidade do acontecimento de acidentes na região. Seu objetivo é conscientizar os praticantes de atividades e principalmente as empresas operadoras em sua região de atuação, que podem necessitar da resposta da equipe de busca e salvamento, para que sejam capazes de entender e analisar os riscos envolvidos na atividade, tomando decisões corretas e assumindo um comportamento apropriado assim como a utilização de equipamentos corretos e a constante procura por conhecimentos e treinamentos adequados.

Para o trabalho de prevenção ser eficiente é essencial que o GVBS esteja completamente integrado à comunidade e consiga que seu trabalho seja compreendido e aceito. Apenas dessa maneira o trabalho terá o suporte e o alcance necessários para realmente provocar mudanças.

Para que esses objetivos sejam alcançados, algumas estratégias devem ser seguidas:

- **Efetivação de parcerias** com agências, operadoras e a comunidade local. As agências e operadoras serão, talvez, os principais colaboradores no trabalho. Sem parcerias e compreensão de todos, dificilmente o trabalho será aceito.
- **Identificação e análise dos fatores de riscos** na região. Esse processo deixará claro quais são as áreas e atividades de maior risco e, portanto, com maior prioridade de atenção.



Planejamento e Operações

- **Levantamento e utilização de estatísticas** de acidentes e incidentes na região. Ajudará o processo acima. Servirá como exemplo e mostra de tendências de possíveis acidentes.
- **Constante desenvolvimento de programas educativos** assim como seus métodos de divulgação. O GVBS poderá organizar cursos locais, campanhas no rádio, cartazes etc.

Dar ênfase às atividades e/ou locais que oferecem maior fator de risco. Riscos estão em toda a parte, por isso é preciso dar ênfase àqueles lugares com maior Fator de Risco, para não se desperdiçar esforços em ações menos importantes.

- **Constante revisão do processo** para otimizar seu potencial.
- **Todo o trabalho** precisa ser constantemente revisado e seus resultados avaliados. Apenas assim será possível manter um trabalho eficiente por um tempo prolongado.
- **Procurar constante aprimoramento** de infra-estrutura, equipamentos, técnicas etc., para a redução de riscos.

Existem cinco focos principais para a efetivação do trabalho de prevenção:

- Motivar praticantes locais, operadoras e visitantes a buscar conhecimento técnico, equipamento e treinamento apropriado para a prática das atividades.
- Fortalecer, por meio de cooperação e compartilhamento de informações, a capacidade da comunidade local aumentar a segurança das atividades, assim como o próprio trabalho de prevenção.
- Desenvolver, por meio da análise de informações relativas a acidentes e incidentes, experiência local, perfil do público-alvo, e programas já em andamento, atividades educativas e medidas que levem em conta as melhores técnicas em uso.
- Ter um objetivo claro, realista, atingível e mensurável. É importante ter e aplicar métodos para poder avaliar a eficácia do trabalho que está sendo realizado.
- Estar em concordância com as normas vigentes.

Capacidade e autonomia de operação do grupo

Os GVBS devem, com base no planejamento realizado, estabelecer o seu tempo de autonomia nas operações. Mas o que significa essa autonomia?

Observe esta situação prática:

O grupo foi solicitado para fazer uma busca em uma área de montanha onde um casal se perdeu durante um passeio em uma trilha. São 15h e está iniciando uma leve chuva.

O responsável pela operação deve começar estabelecendo os materiais que serão necessários para a operação e tomar outras providências. Por quanto tempo será possível manter essa operação? Será preciso substituir a equipe?



Planejamento e Operações

Este planejamento é chamado de autonomia de ações. Significa determinar por quanto tempo a equipe pode trabalhar sem ajuda externa. Deve-se levar em consideração não só aspectos de logística, como alimentação, água e abrigo, mas também de pessoal. Será que vai ser preciso substituir o grupo que iniciou a busca? Há uma segunda equipe disponível? Por quanto tempo a equipe deve ser mantida trabalhando de forma segura?

Estes questionamentos devem ser feitos antes de se sair a campo; afinal, ninguém troca pneu do carro com ele andando.

Não há, no contexto de GVBS uma regra sobre autonomia. Cada grupo vai se adequar à sua realidade. No entanto, recomenda-se que haja uma autonomia de operação de no mínimo 24 horas. Este tempo é o suficiente para que sejam alocados e mobilizados recursos por meio do Sistema de Defesa Civil para a operação.

Assim sendo, a manutenção da equipe em campo depende da capacidade logística. Estes recursos podem ser conseguidos por meio do dono do mercado, da operadora de turismo, do clube de jipeiros, da paróquia, enfim, de toda a comunidade. O coordenador de logística deve articular-se e buscar os meios necessários por meio de sua articulação a fim de dar o devido suporte à operação de busca e salvamento dos voluntários.

Caixa de Ferramentas

Plano de Ações em Emergências

Ao haver o acionamento do GVBS, a existência de um Plano de Ações em Emergências (PAE) pré-formulado é a melhor medida para garantir uma resposta rápida e eficiente. Os voluntários em cena deverão seguir os procedimentos e protocolos que foram ensinados e praticados, previstos no Plano, garantindo assim uma resposta sincronizada e que em muito contribuirá para o sucesso da ação.

Sem a existência de um plano pré-formulado e praticado em simulados, dificilmente a equipe iria conseguir tomar as melhores decisões e agir da forma mais eficaz.

Portanto todo corpo de voluntários deve dar início à sua resposta a emergências pelo pré-planejamento, que envolverá o mapeamento, a prevenção, o treinamento, o PAE e outros. O PAE deve estar claro a todos os envolvidos com a operação de resposta, e deve ser disseminado e conhecido não apenas de maneira oral, mas também por escrito. Todos devem ter acesso fácil e rápido para consultá-lo quando em dúvida. Uma vez que em uma situação de estresse tudo fica mais difícil de ser realizado, a existência de um fluxograma, para fácil visualização do plano, é muito recomendada.

O PAE está sempre em aprimoramento, pois problemas aparecem, situações mudam e falhas se tornam visíveis. Portanto, é possível definir que o pré-planejamento do PAE somente se encerra assim que é dado o primeiro aviso. A partir desse momento será iniciada uma nova fase de planejamento, que levará ao desenvolvimento de ações específicas para o atendimento em questão.

Um bom plano permite que a equipe esteja preparada em organização, administração da operação, equipamentos e treinamento, assim como para atuar de forma segura. O estudo e análise de operações já realizadas em muito contribuirá para o desenvolvimento e constante aprimoramento do PAE.



Planejamento e Operações

O Plano de Ações em Emergências é um documento que deverá:

- Estabelecer responsabilidades da Organização e dos indivíduos, assim como suas ações durante emergências.
- Preparar o GVBS para responder corretamente a possíveis emergências.
- Prever como serão os eventos durante uma emergência e desenvolver e esclarecer uma linha de ações e como ela será coordenada.
- Identificar recursos humanos e materiais, suprimentos e qualquer outro recurso disponível.
- Prever o relacionamento e forma de atuação quando outras instituições estiverem envolvidas.
- Estabelecer quando é dada a suspensão da busca.
- Prever a desmobilização e ações pós-missão.

Uma vez que o plano inicial estiver pronto, ele deverá ser testado. Portanto, um simulado de uma situação possível deve ser organizado para que o plano seja colocado à prova. Esse é o melhor método para saber se o plano funciona e se todos os seus atores o entenderam corretamente.

Uma revisão e uma análise do plano também deverão ser realizadas com frequência. O estudo de operações já realizadas, simulados, auto-avaliações, são métodos para revelar pontos de melhorias no plano. Talvez se mostre necessário uma revisão de conceitos operacionais, redistribuição de responsabilidades e tarefas ou mesmo o tipo de treinamento sendo realizado.

É importante ficar claro que o PAE deverá atender aos aspectos gerais e comuns em operações. Porém, cada emergência deverá ter seu próprio plano de operação desenvolvido a partir do primeiro aviso, e esse deverá ser específico às características da situação em andamento. O GVBS dará continuidade, então, aos procedimentos operacionais propícios à operação a ser realizada.

A seguir estão relacionados os principais pontos a serem considerados, durante a elaboração do PAE:

1. Objetivos do GVBS.
2. Acionamento do GVBS (plano de mobilização e comunicação – Envolvimento de outras instituições?).
3. Responsabilidades iniciais (quem faz o quê).
4. Levantamento de informações (entrevistas).
5. Análise da situação (O que aconteceu? Qual o tempo disponível? Quais os recursos necessários? Quais recursos disponíveis?).
6. Planejamento (desenvolvimento de estratégias e táticas seguindo os procedimentos e protocolos para os diferentes tipos de operações.).
7. Mobilização de recursos humanos (plano de mobilização).
8. Logística (organização e distribuição de equipamentos, alimentos, transporte etc.).
9. Comunicação com a mídia (plano de comunicação).
10. Início da Operação.



Planejamento e Operações

11. Resgate e Evacuação (Helicópteros? Outros meios?).
12. Óbitos (procedimentos em caso de óbito da vítima).
13. Revezamento de equipes (tempo máximo de atuação de uma equipe é 24 horas).
14. Suspensão da operação (Quais os limites de tempo e recursos para auxiliar essa decisão?).
15. Desmobilização.
16. Documentação (formulários e relatórios de atendimento e da operação, laudos oficiais, mídia etc.).
17. Análise da operação e atuação (auto-avaliação, críticas, sugestões de aprimoramento etc.).

Exercício de mesa

O exercício de mesa funciona semelhante a um jogo em que cada participante irá representar suas funções e ações de acordo com o planejamento inicial, a fim de resolver a emergência proposta pelo coordenador.

Para realizar exercícios de mesa o coordenador-geral deverá ter em mãos os elementos necessários, tais como:

- plano de ação em emergência;
- hipóteses de ocorrência;
- mapa ou croqui da região;
- rol de recursos disponíveis;
- material para registro de informações escritas;
- situação teórica a ser testada.

O coordenador irá dispor o mapa ou croqui sobre uma mesa e apresentar a situação que a equipe irá enfrentar.

Cada participante, de acordo com sua função, irá desempenhar um papel durante o exercício. Quanto mais real for sua interpretação, melhor e mais rica será a atividade.

Podem ser realizados deslocamentos dentro do recinto, comunicações por rádio e outras atividades que seriam possíveis de acontecer no ambiente real de uma ocorrência.

O coordenador irá atenuar ou agravar a situação a fim de verificar como se comportam seus planos durante o exercício.

Ao final, os participantes devem se reunir e comentar sobre o exercício e seu desenvolvimento a fim de apresentar as boas práticas ocorridas e ajustes no planejamento inicial.

O exercício de campo com o grupo deve ser realizado. Este é só mais um modo de treinamento e deve ser complementado com o trabalho de campo do grupo, onde irão enfrentar as dificuldades de terreno e de operação.



Planejamento e Operações

Para que os GVBS sejam reconhecidos pela comunidade local e pelos responsáveis legais, devem ser formalizados por meio da sua formação e registro como uma associação sem fins lucrativos, e firmar um termo de cooperação técnica com os responsáveis legais, que podem ser a Defesa Civil municipal ou o Corpo de Bombeiros.

*“Os componentes da sociedade não são os seres humanos, mas as relações que existem entre eles.”
Arnold Toynbee*

INTEGRAÇÃO

Ronaldo Franzen Junior



Reconhecimento e legitimização

Para que os GVBS sejam reconhecidos pela comunidade local e pelos responsáveis legais, devem ser formalizados por meio da sua formação e registro como uma associação sem fins lucrativos, e firmar um termo de cooperação técnica com os responsáveis legais, que podem ser a Defesa Civil municipal ou o Corpo de Bombeiros.

O reconhecimento das responsabilidades e capacidades entre instituições também é primordial para o bom relacionamento entre o GVBS e os responsáveis legais, devendo os integrantes das equipes saber seus limites de atuação e quais as restrições legais referentes ao atendimento de primeiros socorros e demais técnicas que serão empregadas.

Conscientização da necessidade da existência do GVBS

Como já foi comentado nos capítulos iniciais, a demanda principal da necessidade de criação dos GVBS é devida ao aumento desordenado das atividades praticadas na natureza e ao conseqüente aumento do número de acidentes, somados à deficiência dos responsáveis legais em atender a esta demanda.

E no caso da criação das Unidades de Conservação com *status* de parque, estas prevêem o uso público, sendo os seus gestores responsáveis por propiciar estruturas e equipamentos para o uso público existente, bem como um plano de contingência para os casos de emergência.



Integração

Para manter o trabalho voluntário é importante que o coordenador-geral do grupo conheça os objetivos de seus voluntários e que estes estejam em sintonia com o pensamento e a missão do grupo. Estimular a participação em programas de treinamento, campanhas educativas, visitas a escolas, distribuição de folhetos explicativos. O Voluntário, acima de tudo, quer trabalhar.

*“Fazer grandes coisas é difícil; mas comandar grandes coisas é ainda mais difícil.
”Friedrich Nietzsche”*

GESTÃO E MANUTENÇÃO

Helon Florindo
Ronaldo Franzen Junior



Motivação para continuidade do trabalho voluntário

Inicialmente é necessário responder a uma pergunta simples: O que é ser voluntário?

É interessante que a maioria das pessoas que se predispõem a este tipo de trabalho não se questiona sobre o que é ser voluntário. Um grande número de pessoas tem uma visão equivocada desse trabalho.

Voluntário é a pessoa ou grupo de pessoas dispostas a doar seu tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário e, com isso, melhorar a qualidade de vida da comunidade.

Como foi visto anteriormente, este trabalho “doado” tem uma série de compromissos e responsabilidades. Não é pelo fato de ser voluntário que o trabalho não tenha que obedecer a regras de responsabilidade social. Este trabalho só difere do tradicional, principalmente por não ser remunerado.

Mas o que leva as pessoas a buscá-lo?

Fazer a diferença. Este é objetivo do voluntário. De uma maneira ou de outra a pessoa que se doa gosta de ver fazer a diferença. Estas organizações de grupos e de talentos buscam suprir uma carência do Estado em algum ponto, principalmente nos momentos difíceis.

Assim funcionam os Grupos Voluntários de Busca e Salvamento. Seu maior patrimônio é, sem dúvida, os seus voluntários.

Elas são pessoas engajadas, conscientes de seu dever, com talentos especiais e com um objetivo muito claro. Eles lutam por uma causa.

Para manter o trabalho voluntário é importante que o coordenador-geral do grupo conheça os objetivos de seus voluntários e que estes estejam em sintonia com o pensamento e a missão do grupo. Esta postura garante a união do grupo sob um mesmo ideal. Voluntários são, sobretudo, idealistas. Manter seu ideal é manter seu sangue circulando, oxigenado e forte.

A participação em programas de treinamento, em campanhas educativas, em visitas a escolas, na distribuição de folhetos explicativos deve ser incentivada. O voluntário, acima de tudo, quer trabalhar.

Outra característica que deve ser estimulada no voluntário é o trato adequado com a hierarquia de decisões no trabalho. Quando se dispõe de lideranças dentro do grupo é fácil. Os líderes têm um carisma natural em conduzir pessoas aos seus objetivos.

No entanto, quando se convertem em chefe, os voluntários devem convencer as pessoas a seguirem seu planejamento. Uma maneira de fazer isso é ter uma gestão participativa no trabalho da equipe. Cada uma irá apresentar uma visão sobre o assunto. Cabe, então, ao chefe decidir. Mas por quê?



Gestão e Manutenção

A decisão pode ser a mesma dos demais, claro. Mas há momentos em que o chefe, por ter o poder de decisão e ser o responsável sobre a ação, pode decidir de maneira diferente. Pode até não ser a melhor, mas para ele a mais adequada, dado a sua responsabilidade sobre os demais.

A hierarquia define responsabilidades e não competência ou inteligência. Os chefes de equipe devem ser sensatos em suas decisões e claros em seus objetivos para ganhar o respeito do grupo, afinal isso não se impõe.

Formatar protocolos específicos e que sejam reconhecidos por instituições oficiais

Protocolos nada mais são que convenções técnicas que apresentam formas padronizadas para resolver problemas. São “o que está escrito no manual”.

Apesar de soar de forma simplista ao primeiro momento, os protocolos são de suma importância quando se trabalha em resposta à emergência. São linhas gerais de ação para cada tipo de situação.

De um modo geral, o protocolo descreve os procedimentos a serem adotados diante de uma situação específica. Nele estão contidos todos os procedimentos, materiais e passos a serem seguidos, caso a situação se apresente.

Por exemplo: O protocolo para reanimação cardiopulmonar. Este protocolo define qual o número de compressões e insuflações que devem ser realizados em uma vítima de parada cardiorrespiratória.

Uma das vantagens de ter um protocolo está na segurança e na continuidade das ações. Normalmente os protocolos são escolhidos depois de testes realizados em institutos de pesquisa ou órgãos credenciados e tornam-se um padrão.

Mas os protocolos não se resumem a isso. Pode-se padronizar o uso e emprego de materiais, forma de manutenção e até maneiras como decidir diante de questionamentos ou situações. Eles são o ramo final dos planos de ação em emergência.

Agora, mais importante que ter os protocolos é ter a certificação necessária ao seu respaldo técnico. Adotar um protocolo que tenha sido incorporado por instituições oficiais torna mais fácil o trabalho em conjunto.

A Associação Americana do Coração – AHA tem seu protocolo difundido por todo o mundo e é aceito pela maioria das instituições de atendimento pré-hospitalar, sendo, em alguns casos, referência de consulta em questões legais.

Outro exemplo de protocolo bem aceito na comunidade internacional é o do Grupo Internacional de Consultores de Busca e Salvamento da Organização das Nações Unidas – INSARAG/ONU. Este grupo de líderes de equipe estabelece diretrizes operacionais que vão desde o nível de resposta das equipes até a sinalização de comunicações utilizada em operações. Isso permite, por exemplo, que uma equipe francesa trabalhe com uma brasileira ou japonesa, independente do idioma, sob o mesmo padrão de ações e segurança.



Gestão e Manutenção

Comunicação interna e externa

Como o foco da emergência é sempre quem responde a ela, é importante que o coordenador-geral e sua Assessoria de Imprensa estejam preparados para lidar com a imprensa.

É importante ter em mente o seguinte: nenhuma informação é dada em off. Esta é a premissa básica para a comunicação, seja interna ou externa.

A comunicação interna é a troca de informações dentro do grupo. Notícias, piadas, encontros, atualizações técnicas etc. Pode-se criar um informativo escrito que tenha por objetivo principal manter o grupo informado sobre as atividades realizadas, servir de notícia para os membros que queiram saber um pouco mais sobre algum assunto etc. Pode-se criar colunas e colunistas para assuntos relacionados com os mais diversos assuntos que o grupo ache interessante trabalhar. Um periódico pode atrair a atenção de pessoas dentro do grupo para os mais diversos fins.

A comunicação externa é o relacionamento com a comunidade que o grupo presta os serviços. Esta comunicação deve ser feita sempre por meio da Assessoria de Imprensa, afinal será feita por meio da imprensa.

Enquanto não há atividade operacional a se realizar o grupo deve manter contato com as pessoas formadoras de opinião a fim de sustentar sua representatividade, divulgar seu serviço, gerar notícias para que esteja em foco e que seja lembrado.

Nos momentos de crise, nas emergências, o grupo, com toda certeza, será alvo de curiosidade. Neste momento o coordenador deve agir com sabedoria. Uma notícia mal dada ou uma perspectiva falsa pode arruinar toda uma operação.

Toda comunicação externa deve partir do Comando. O coordenador-geral, por meio de sua Assessoria de Imprensa deve emitir boletins periódicos de informação à imprensa. Estes boletins devem ter a transparência necessária para garantir ao repórter a veracidade dos fatos.

Nenhum repórter ou órgão de imprensa ficaria feliz em ser enganado, seja qual for o motivo. A imprensa, ao contrário do que se tem por visão é um grande aliado e deve ser tratada com o mesmo respeito e ética como se tratam os membros da equipe.

Esta destreza do contato com a imprensa é importante ao assessor de imprensa. Ele deve ser o elo entre o grupo e os órgãos de comunicação antes, durante e depois das emergências.

Faz parte desta boa convivência, por exemplo:

- Não tente controlar a imprensa – O pensamento da imprensa não é o mesmo do seu grupo. A matéria está sendo construída. Colabore neste processo de forma positiva. Entender a imprensa não consiste em saber como controlar a mídia, mas ter argumentos e confiança mútua para construir a notícia.
- Saiba conviver com todas as notícias, inclusive as negativas – O fato de se comunicar bem com a imprensa não altera a natureza dos fatos. Boas notícias são sempre bem vindas, o problema está em administrar as notícias ruins. Admitir seus erros vai ajudar a construir a notícia de forma transparente e adequada.



Gestão e Manutenção

- Seja sempre tolerante – Os órgãos de imprensa podem ser arrogantes, chatos, equivocados, mas são instrumentos indispensáveis para o fortalecimento da democracia. Os jornalistas, assim como você, trabalham na emergência. Eles têm prazos e precisam de notícia. Este é o seu trabalho. Permita que o faça da melhor maneira sem prejudicar a sua operação. Utilize o seu porta-voz e disponibilize a informação em horários combinados previamente. Isso irá dar liberdade necessária para ambos trabalharem.
- Credibilidade nas informações acima de tudo – Credibilidade é a palavra-chave no relacionamento com órgãos de imprensa. E ela se conquista mediante notícias confiáveis, com relacionamento constante e informação de qualidade. Não deixe que os fatos sejam mascarados. Se há algo a ser dito, diga. A imprensa irá buscar esta informação se perceber sua existência. O melhor é recebê-la de forma oficial por meio de um porta-voz.
- Não chame a imprensa por qualquer motivo – Não desgaste a relação com os veículos convocando entrevistas sem dispor de informações concretas, úteis e importantes para transmitir. A maneira mais fácil é designar um local onde a imprensa irá trabalhar e mantê-los informados. Se há algo relevante a ser dito, convoque-os.
- Respeite a verdade – Diga sempre a verdade, do contrário, corre o risco grave de ter desmoralizada a imagem do grupo e ter sua credibilidade afetadas. Em casos extremos explique ao jornalista os motivos que o impedem de liberar a informação.
- Não sonegue informações – Não fuja de notícias desagradáveis. Isso dá a impressão de que o grupo não está admitindo seus erros, e essa postura acaba sendo notícia de manchete no dia seguinte. Transparência na versão do grupo pode dar fim a um assunto desagradável de maneira rápida e adequada, já que tudo foi esclarecido.

Seguros

O que é seguro?

Em poucas palavras, seguro é a transferência do risco por meio da qual uma parte, o segurado, transfere a probabilidade de perda financeira para outra parte, denominada seguradora.

O seguro como técnica de transferência de riscos

O seguro é um sistema que permite à pessoa, à família, à empresa e às instituições transferir as conseqüências financeiras de uma perda para uma seguradora. Esta, por sua vez, paga ao segurado ou beneficiário pelas perdas cobertas, que devem ser explicitadas em contrato (apólice). Nesse processo de transferência, o segurado troca a possibilidade de uma grande perda incerta por um pequeno pagamento certo, perfeitamente acomodado em seu orçamento.



Gestão e Manutenção

Tal transferência é formalizada por meio de uma apólice (Contrato de Seguro), na qual estão declarados os direitos e obrigações das partes contratantes. Esse processo de dividir as perdas por todos os segurados chama-se princípio do mutualismo, que se constitui na realidade num fundo comum. Esse fundo é constituído com as contribuições de todo o grupo e seu tamanho é determinado pelas possíveis perdas futuras. Assim, quanto maior for a massa segurada, menor será o custo de contratação.

Ao se contratar seguros para o GVBS, deve-se procurar orientação profissional de pessoas do mercado segurador, cuja experiência esteja ligada ao turismo de aventura, bem como exigir em contrato que as atividades esportivas e de busca e salvamento estejam explicitadas. Evitando-se assim, possíveis negativas de sinistros futuros.

O seguro deve ser encarado como uma ferramenta do gerenciamento de risco que por si só não garante a isenção de responsabilidade de ações impetrada por terceiros. O seguro visa reparar os danos após a ocorrência de acidentes. Portanto, a prevenção é o ponto mais importante da gerência de riscos, ou seja, é preciso sempre trabalhar para que eles não se materializem.

Sugestões de coberturas de seguros para os grupos voluntários de busca e salvamento

A) Seguro de Acidentes Pessoais

Objetivo: Destinado a cobrir os integrantes do grupo dos riscos descritos a seguir.

Coberturas: Morte Acidental, Invalidez Permanente por Acidente, Despesas Médico-Hospitalares.

Tipo de Apólice: Coletiva, incluindo todos os integrantes do grupo, com movimentação mensal (inclusão e exclusões de novos integrantes do GVBS).

Forma de Pagamento: Mensal.

B) Seguro-Saúde

Objetivo: Cobrir as despesas médico-hospitalares em caso de internação de algum integrante do GVBS.

Coberturas: Por questões de custo e analisando especificamente o propósito da cobertura, sugere-se a contratação somente da cobertura "Hospitalar", em que o segurado terá direito à utilização somente para os procedimentos de alto-risco, ou seja, em que a hospitalização seja superior a 12 (doze) horas. A contratação nesses moldes é em torno de 40% (quarenta por cento) do valor habitualmente pago nos seguros saúde convencionais, pois estariam excluídos consultas, exames laboratoriais e atendimento ambulatorial que não fossem realizados em regime de internação. A cobertura será complementar, pois em caso de acidentes em operações de busca e salvamento haverá a cobertura de Despesas Médico-Hospitalares do seguro de acidentes pessoais, que custeará o primeiro atendimento.

Tipo de Apólice: Coletiva, incluindo todos os integrantes do grupo, com movimentação mensal (inclusão e exclusão de novos segurados).

Forma de Pagamento: Mensal.



Gestão e Manutenção

C) Despesas com busca e salvamento

Objetivo: Dar suporte logístico para as operações de busca e salvamento.

Coberturas: Serviço acessório contratado com a finalidade de dar suporte nas operações de busca e salvamento, com coberturas de transporte aéreo de vítimas, serviço de táxi, traslado de corpo em urna funerária, acompanhante em caso de hospitalização, hospedagem de parente da vítima quando fora de seu local de domicílio etc. A cobertura desse serviço acessório ao seguro de acidentes pessoais deve ser contratada tanto para o voluntário do GVBS quanto para o turista praticante da atividade, eliminando a possibilidade de exclusões involuntárias de cobertura.

Tipo de Apólice: Aberta, com movimentação diária, ou seja, contratado para o turista juntamente com a cobertura do seguro de acidentes pessoais.

Forma de Pagamento: Mensal, por meio de fatura única, contendo todos os seguros contratados.

D) Seguro de Renda por Incapacidade Temporária

Objetivo: Garante o pagamento de renda mensal, em função de afastamento das atividades profissionais habituais, em função de acidentes ocorridos durante a realização de busca e salvamento.

Coberturas: O valor a ser determinado para a cobertura de pagamento de renda mensal deverá ser sugerido levando-se em conta o poder aquisitivo de cada membro do GVBS ou de acordo com a opção consensual do grupo.

Tipo de Apólice: Coletiva, incluindo todos os integrantes do grupo, com movimentação mensal (inclusão e exclusão de novos segurados).

Forma de Pagamento: Mensal.

Considerações Finais

O correto dimensionamento das necessidades de coberturas bem como o criterioso levantamento dos riscos a que se está exposto, são importantes para se obter o máximo de benefícios ao menor custo possível na transferência dos riscos.

Certamente, as coberturas apresentadas e sugeridas não são ainda comuns no mercado segurador, pela falta de especialização das seguradoras para atuarem no mercado de turismo e esportes de aventura, pela falta de estatísticas que proporcionem conforto na aceitação dos riscos e pelo processo de normalização ainda estar em fase de conclusão.

Contudo, existem empresas de consultoria especializadas que atuam nesse mercado, tornando a tarefa de transferir os riscos do GVBS mais fácil, tanto na aceitação dos riscos como na questão de custos.



Gestão e Manutenção

Caixa de Ferramentas

Como formatar um protocolo

1º Passo: Consultar o plano de ação em emergência.

No plano de emergência devem estar relacionados os riscos e as hipóteses de ocorrência da emergência.

2º Passo: Verificar se não há um protocolo oficial ou certificado por alguma instituição para a situação.

Uma pesquisa em planos de operação padrão ou manuais técnicos pode ser útil na formatação de protocolos já que são fórmulas que foram testadas por outros grupos ou instituições. Não deve ser esquecida de mencionar a fonte de onde foi retirado o material, para dar crédito ao autor.

3º Passo: Testar o protocolo.

Sugere-se estabelecer uma situação hipotética e submeter o protocolo ao ambiente. Deve-se testar sua exequibilidade e se dispõe de tudo o que for necessário a utilizá-lo.

4º Passo: Divulgue seu protocolo.

O trabalho deve ser apresentado ao grupo, bem como a sua utilidade. Este é o momento das críticas. Sugestões devem ser aceitas e discutido seu protocolo, afinal só será válido se todos o aceitarem.

Como escrever um *release* para a imprensa

O *release* é o documento que à imprensa usa como referência para estabelecer a sua pauta. Este documento possui um formato de texto curto onde se apresentam as informações relevantes sobre um determinado assunto e possui fácil leitura.

Quando se comunica algo a imprensa, deve-se despertar seu interesse. O *release* deve ter, portanto, as informações necessárias ao editor para decidir sobre a inclusão deste fato que aconteceu ou vai acontecer na pauta.



Gestão e Manutenção

Dados do responsável pela informação e assinatura

<i>Release</i>
Título
Informações
O que?
Quando?
Como?
Onde?
Por quem?

Dados de contato para mais esclarecimentos

Exemplo:

<i>Release</i>
<p>Operação de Busca e Salvamento em Unidade de Conservação</p> <p>Duas crianças se perderam no Parque Nacional na última quarta-feira quando se afastaram dos pais em uma trilha durante um passeio de família. A equipe de busca e salvamento voluntário do município foi acionada e depois de 12 horas de trabalho encontrou as crianças debaixo de uma ponte de madeira no rio, que serviu como seu abrigo. Os pais foram informados e as crianças foram conduzidas a sua casa, onde se recuperaram do susto.</p> <p>Líder do GVBS do Município Telefone de contato: (0XX)YY 555-5555</p>



Gestão e Manutenção

A formação e a existência de grupos de busca e salvamento necessitam da perfeita integração com a sociedade, por meio do cumprimento das leis e das estruturas jurídicas mais adequadas. Ao longo deste capítulo, será fornecida uma visão geral dos aspectos legais ligados a esses grupos, os limites de responsabilidade que os afetam, assim como sugestões de alguns documentos necessários à sua constituição.

*“As dificuldades são como as montanhas. Elas só se aplainam quando avançamos sobre elas”.
Provérbio japonês*

ORGANIZAÇÃO JURÍDICA DOS GVBS

Vinícius Porto



Primeiras considerações

O presente trabalho tem como meta apresentar de forma simples e objetiva uma abordagem sobre questões jurídicas inerentes à entidade privada sem fins lucrativos que, devidamente habilitada e qualificada para atuar de forma preventiva diante dos acidentes no turismo de aventura, e que bem como os voluntários envolvidos e também os associados, se propõem a fazê-lo.

Não se tem a pretensão de finalizar o assunto e vale lembrar que a participação de um advogado na constituição da entidade é uma necessidade legal. Feita sua constituição, sua participação é uma possibilidade extremamente benéfica à boa gestão da entidade e ao conhecimento e respeito das leis que regulam os diversos fatores que relacionam as entidades civis, o cidadão e a sociedade.

O contido neste manual não exige a necessidade de que se busque um contato mais estreito com o advogado mais próximo ou que já preste algum serviço, adiantando o assunto para ele, antes mesmo do efetivo início do trabalho. Isso pode facilitar o trabalho de todos e propiciar maior legalidade à proposta. Aqui será apresentado somente linhas gerais.

Desse modo, serão abordados assuntos como a forma de integração e participação dos voluntários, suas responsabilidades, os aspectos jurídicos dos primeiros socorros, entre outros temas, para que dentre outras coisas estes possam ser implementados e exercidos conforme as legislações pertinentes e aplicáveis à matéria.

O regular registro dos atos constitutivos de uma associação no órgão de registro público competente, sendo no caso o Registro Civil das Pessoas Jurídicas da cidade ou comarca sede da associação, representa a aquisição de sua personalidade jurídica, ou seja, implica na transformação da entidade em pessoa jurídica apta a contrair direitos e deveres perante a sociedade. A personalidade é a possibilidade de ser sujeito de direitos.²

Feito isso, deverá ainda ser efetuado mais um registro, este na Secretaria da Receita Federal, quando a associação receberá o seu CNPJ/MF (Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda), valendo dizer que somente após este registro será possível qualquer movimentação bancária. Logo após, é feito o registro na prefeitura da cidade onde a associação tiver sede, para que seja expedido o Alvará de Localização. Por fim, a associação deverá ser registrada junto ao INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social.

Vale dizer que para fins legais e até mesmo para arquivamento, é interessante fazer o estatuto e a ata da assembléia geral em três dias, ficando uma com o cartório e duas com a entidade, por segurança. O representante legal da entidade deverá assinar o requerimento de registro.

Entre os projetos de criação da organização civil de direito privado sem fins lucrativos, deve-se atentar para determinadas exigências legais para alcançar os fins desejados, como, por exemplo, o de obter a qualificação de organização social, entre outros. Para a elaboração do estatuto se faz necessária a observância compulsória dos requisitos constantes no Código Civil, sob pena de nulidade, determinando desse modo as condições e a forma pelas quais a entidade se organizará e regerá sua atividade.

²MIRANDA, Pontes de. Atualizado por Wilson Rodrigues Alves. *Tratado de Direito Privado*. 1ª ed., Campinas: Bookseller, 1999, p. 210.



Organização jurídica dos GVBS

Todavia, as prescrições legais não se refletem somente nos atos constitutivos, mas também no trato de toda a atividade, gestão e continuidade da entidade. As obrigações a que estão submetidas uma associação não se encontram expressas somente no Código Civil, mas também em inúmeras leis e outras espécies normativas. Trata-se, portanto, de um complexo legislativo que deve ser estritamente obedecido por aqueles que apostam no desafio constante de quantificar e expandir suas ações de promoção de uma solidariedade eficiente. A cada atividade compete uma abordagem jurídica distinta, aplicável a cada caso, de forma particular, e isso sempre deve ser lembrado pela entidade e pelos participantes, buscando conhecimento pleno e controle que possibilitem a boa constituição de qualquer atividade associativa.

Isto posto, verifica-se como importante a existência de uma série de atores envolvidos, cada um na sua área de especialização, podendo citar uma assessoria jurídica prestada por profissionais devidamente capacitados, enquadrando as atividades e todo o seu desenvolvimento dentro dos preceitos legais. Eles podem contribuir, discutir, cobrar e estudar as necessidades mais básicas da organização, sempre objetivando vislumbrar a melhor forma de condução de sua administração.

E em cada atividade a entidade civil deve buscar a boa especialização. Nas atividades de busca e salvamento, especialização do seu quadro de pessoal, equipamentos, comunicação. Na parte administrativa, jurídica, contábil, entre outras, pode-se ter administradores, contadores, gestores, publicitários, advogados, cada qual pode colaborar para que a administração seja feita da maneira mais profissional possível, levando-se em conta o poder de articulação da entidade. Quando não há possibilidade de contratação destes profissionais, os interessados podem se socorrer de outras manifestações voluntárias.

Ressalte-se que toda pessoa jurídica que deve ser servida pelos serviços de contabilidade e muitas vezes até as pessoas físicas são atendidas por esses serviços, como se vê na época das declarações de imposto de renda. Então procure um contador, pois obrigatoriamente para criação e manutenção de uma associação, bem como em qualquer atividade econômica, esse profissional é importante e imprescindível.

Alguns conceitos pouco distantes do dia-a-dia dos voluntários podem ser disseminados para que ocorra um entendimento do reflexo legal da atividade que o cidadão desenvolve, buscando fins sociais, em detrimento de uma atividade remunerada e que tem todo um sistema legal que o regulamenta em diversas frentes. O associativismo e o trabalho voluntário não devem ser decisões econômicas e sim sociais, de caráter participativo, e saber utilizar as boas ferramentas de variadas gestões, de captação de recursos, de qualificação técnica e operacional pode ser um diferencial facilmente percebido pela sociedade.

Primeiramente, entende-se que uma associação seria a iniciativa formal ou informal na qual um grupo de pessoas se organiza para superar dificuldades e gerar benefícios comuns, com fins não econômicos. Como já foi visto, a personalidade jurídica da associação é que garante a existência de uma pessoa jurídica, sujeito de direitos e de obrigações.

Por estar às vezes envolvida em programas e financiamentos públicos, a associação deve prestar contas de forma a dar publicidade às operações contábeis e financeiras realizadas. E tudo isso deve respeitar uma forma determinada, respeitando princípios de transparência, informação, legalidade e vários outros.

Esta entidade deverá ainda dispor, além dos voluntários que trabalharão com as atividades de busca e salvamento, de pessoas dispostas a assumir no mínimo a função de diretores e conselheiros fiscais. O associado, diretor, conselheiro podem perfeitamente ser voluntários da entidade. Exercerá neste caso o papel de voluntário e cum-



Organização jurídica dos GVBS

pirará as funções que o cargo determinar. Caso não haja capacidade técnica dos membros do Conselho Fiscal para a prestação de contas consoante aos princípios fundamentais de contabilidade e as demais normas brasileiras, o contador pode mais uma vez ser útil, pois participa como elo entre as pessoas e o conhecimento técnico específico.

Esta nova pessoa que vai nascer com a vontade dos interessados, mas também com o devido registro, merecerá cuidados. É uma pessoa jurídica que, como já se viu, requererá cautela e conhecimento na hora de fazer as atas, comunicados e outros documentos formais, sabendo o que fazer e a importância de fazê-lo. A assembleia de uma associação é seu órgão soberano, sendo que certas decisões previstas em lei ou no estatuto devem passar pelo crivo desta, sob pena de nulidade. As atas das assembleias gerais são os documentos que legitimam todas as decisões realizadas nestas assembleias, além de garantir publicidade às deliberações tomadas. Tal documento deve espelhar as manifestações, acontecimentos e decisões ocorridas durante estas assembleias.

Vale ainda entender a distinção entre uma assembleia ordinária e uma extraordinária. A assembleia ordinária ocorre anualmente para apreciar questões que envolvam o balanço patrimonial da Associação e os relatórios anuais da diretoria e do Conselho Fiscal, além de possibilitar aos associados traçar as metas para o próximo ano. Já a extraordinária é realizada toda vez que houver necessidade de discutir algum ponto pertinente e imediato.

O Conselho Fiscal é responsável pelo acompanhamento e fiscalização de todo desempenho financeiro e contábil da associação.

Há possibilidade de em determinados casos ser pertinente a presença de profissionais de áreas diversas em assembleias nos casos que envolvam complexidade ou comprometimento jurídico ou algum conhecimento técnico específico, o que ocorre também em outras situações, não só nas associações. No estatuto social da entidade vale lembrar, a assinatura do advogado que o elaborou é determinação legal e o modelo que será exposto adiante somente oferece um norte, merecendo que o profissional do direito o faça, para que fique mais próximo à sua efetiva realidade.

Organizações não-governamentais – ONGs

A sociedade se organiza em função dos objetivos e da estrutura necessária para se atingir os seus objetivos comuns.

Diversas são as formas e possibilidades de organização entre pessoas encontradas pela sociedade ao longo dos tempos. A humanidade tem hoje uma organização que regula suas atividades básicas e os direitos que se entende como fundamentais. São escolhidos representantes, existem órgãos públicos, serviços e produtos públicos, mas em determinados casos esta sociedade vai mais adiante, assumindo compromissos e exercendo funções que muitas vezes seriam feitas por esta organização maior, o Estado.

Este Estado seria então o que se costuma chamar de Primeiro Setor, congregando as instituições de interesse público, as quais são mantidas pelo Poder Público (governos) e que existem para servir diretamente a toda uma sociedade. Neste lugar existem os órgãos governamentais como, por exemplo, os ministérios e as secretarias, as autarquias e as empresas de economia mista.



Organização jurídica dos GVBS

O Segundo Setor agregaria as instituições de interesse privado mantidas pela iniciativa privada, as que não são ligadas ao Poder Público e que existem para servir diretamente o setor privado. Tratam-se neste caso de interesses mercantis, como se percebe nas indústrias, no comércio e na prestação de serviços.

O Terceiro Setor é constituído por organizações de iniciativa privada com fins não-econômicos e não-governamentais, as atuam em áreas de caráter ambiental, educacional, recreativo, dentre vários outros, como representantes dos interesses da sociedade civil.

Nos dizeres de José Eduardo Sabo Paes³, o Terceiro Setor pode ser definido como “o conjunto de organismos, organizações ou instituições dotados de autonomia e administração própria que apresentam como função e objetivo principal atuar voluntariamente junto à sociedade civil visando ao seu aperfeiçoamento”.

Não se pode afirmar se o associativismo venha do respeito entre as pessoas ou se gera respeito entre as pessoas, ou se as duas coisas, pois age por meio do desafio constante de quantificar e expandir ações de solidariedade eficiente.

Dentre diversas razões que levaram ao crescimento mundial das diversas formas de associativismo, pode-se citar a pouca representatividade, a capacidade limitada na execução de tarefas sociais e a falta de capilaridade por parte de órgãos governamentais necessárias à execução de determinadas ações; especificidades tão típicas nas modernas ONGs.

Hoje existem exemplos de entidades com estrutura administrativa equiparada à das grandes empresas privadas, mas suas ações e propostas versam sobre interesses de caráter essencialmente público, atuando como fatores ou agentes de desenvolvimento econômico, social e ambiental, sem finalidade de lucro.

O citado Primeiro Setor já entendeu a importância do Terceiro Setor, e de várias formas tenta criar meios de participação deste em suas atividades, incluindo-o em debates, painéis, encontros regulares e diálogos com governantes. Tal postura deve ser sempre ampliada, pois é um campo vasto a ser trabalhado e uma boa forma de interação e participação social. O que já fora caridade toma agora ares de responsabilidade social.

ONG significa organização não-governamental. A definição, é a bem da verdade, muito ampla, e, no mundo, a expressão surgiu pela primeira vez na Organização das Nações Unidas – ONU, após a Segunda Guerra Mundial, com o uso da denominação em inglês “Non-Governmental Organizations – NGOs”. No mundo jurídico a sigla ONG não passa de um apelido.

A legislação prevê dois formatos institucionais para a constituição de uma organização sem fins lucrativos, com essas características: associação e fundação.

Vale esclarecer que no direito brasileiro as associações podem ser constituídas tanto por pessoas físicas quanto por jurídicas, existindo diversos exemplos de sua ocorrência e importância, seja na organização de segmentos e interesses, seja na articulação de ações conjuntas, muitas delas voltadas para ações sociais.

Uma boa alternativa para determinadas ações públicas é a atuação em parceria com a iniciativa privada e a sociedade civil organizada, posto que é simplesmente, a soma de esforços com fins comuns.

³ PAES, José Eduardo Sabo. *Fundações e Entidades de Interesse Social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários*. 3ª ed., Brasília: Brasília Jurídica, 2001, p. 68.



Organização jurídica dos GVBS

Vislumbra-se um compromisso da coletividade com a promoção e desenvolvimento social que está diretamente ligado ao crescimento e aprimoramento do Terceiro Setor.

Ainda assim há muitas dificuldades e obstáculos ao pleno exercício e progresso para estas entidades, as quais ainda são de pouca monta quando comparadas com outros países desenvolvidos. As ONGs ainda enfrentam uma série de dificuldades para obtenção de linhas de financiamento com a iniciativa privada, instituições financeiras e poder público, e a isso se somam ainda falta de estrutura, capacitação, planejamento, entre outros.

Sobre as associações e fundações, vale considerar o que dita o Código Civil.

Primeiramente, diz o artigo 53 que as associações são constituídas pela união de pessoas que se organizam para fins não-econômicos, seguindo a regulação direta destas até o artigo 61 do referido código.

A leitura destes artigos esclarece bastante o funcionamento e a constituição da associação, valendo aqui considerar que não há entre os associados direitos e deveres recíprocos, pois os seus direitos e obrigações são precipuamente em relação à associação, tão-somente.

Se se continuar observando os artigos citados, será vista uma relação de procedimentos sobre a constituição, funcionamento, dissolução, bem como direitos e deveres dos associados, de dirigentes e da assembleia geral, que devem ser observados. A título de curiosidade, a eleição de diretores, a destituição de administradores, a aprovação das contas e as alterações no estatuto são de competência privativa e exclusiva da assembleia geral, conforme determina o Código Civil e assim, qualquer destas atividades que for desenvolvida por alguém que não seja a assembleia geral, não terá validade. Resta ainda observar que para destituir administradores e alterar o estatuto serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 2/3 (dois terços) dos associados presentes à assembleia, o que se chama maioria absoluta, não podendo esta deliberar em primeira convocação sem a presença deste número mínimo de associados, nunca podendo nestes casos, ser realizada com a presença de menos que 1/3 (um terço) de todos os associados.

Nos demais casos as decisões se darão por maioria simples, ou seja, o voto da metade mais um dos associados presentes.

A outra forma de se praticar formalmente no Terceiro Setor é por meio da criação de uma fundação, que no Código Civil está regulada pelos artigos 62 a 69, além dos demais aplicáveis.

A grande diferença entre a fundação e a associação, lembrando que esta não é a única, vem do fato de que na constituição de uma fundação o seu instituidor fará uma doação especial de algum ou de alguns bens livres, especificando o fim aos quais estes se destinam e declarando, quando desejar, a maneira pela qual esta será administrada, dentro dos limites legais.

A fundação somente pode ser constituída para fins religiosos, morais, culturais ou de assistência, sendo estes vastos campos de atuação, é verdade. Haverá sempre uma transferência de propriedade, que virá da doação de um bem pelo instituidor, o que não ocorre necessariamente nas associações. Pode-se ainda lembrar que cabe ao Ministério Público zelar pelas fundações, e isso traz entre outras consequências mais uma diferença para com as associações.

Já foi visto que é necessário para se alterar o estatuto de uma associação e, no caso de uma fundação atender aos seguintes requisitos, conforme determina o artigo 67 do



Organização jurídica dos GVBS

Código Civil: I – seja deliberada por 2/3 (dois terços) dos competentes para gerir e representar a fundação; II – não contrarie ou desvirtue o fim desta e; III – seja aprovada pelo órgão do Ministério Público, e, caso este a denegue, poderá o juiz supri-la, a requerimento do interessado.

É, pois, outra forma de organização não-governamental, notoriamente distinta das associações e para o caso dos GVBS, não seria, no entendimento do autor, a melhor opção. Deve-se, entretanto, observar corretamente as características de constituição e manutenção da mesma, para que se possa fazer a escolha certa.

Visto isso, vale uma abordagem sobre a figura da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP, nova possibilidade aberta às pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, que cumprindo certos requisitos, podem buscar com o Ministério da Justiça, esta qualificação.

Antes disso, o mais usual e ainda válido era a entidade buscar na esfera legislativa o alcance de títulos de utilidade pública, nas esferas municipal, estadual e federal, este último conseguido hoje, tal qual a qualificação de OSCIP, com o Ministério da Justiça, valendo esclarecer que a utilidade pública é um **título**, enquanto de outro lado se tem a **qualificação** como OSCIP.

A figura da OSCIP foi criada por meio da Lei nº 9.790 em 23 de março de 1999, e para que uma entidade busque esta qualificação, será necessário respeitar o transcrito do artigo 3º da referida lei. É importante lembrar anteriormente que tais títulos ou qualificações não mudam a figura jurídica da associação ou da fundação.

“Artigo 3º – A qualificação instituída por esta Lei, observado em qualquer caso, o princípio da universalização dos serviços, no respectivo âmbito de atuação das Organizações, somente será conferida às pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujos objetivos sociais tenham pelo menos uma das seguintes finalidades:

I – promoção da assistência social;

II – promoção da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;

III – promoção gratuita da educação, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;

IV – promoção gratuita da saúde, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;

V – promoção da segurança alimentar e nutricional;

VI – defesa, preservação e conservação do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;

VII – promoção do voluntariado;

VIII – promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;

IX – experimentação, não lucrativa, de novos modelos sócio-produtivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito;

X – promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria jurídica gratuita de Interesse suplementar;

XI – promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;

XII – estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações e conhecimentos técnicos e científicos que digam respeito às atividades mencionadas neste artigo.



Organização jurídica dos GVBS

Parágrafo único. Para os fins deste artigo, a dedicação às atividades nele previstas configura-se mediante a execução direta de projetos, programas, planos de ações correlatas, por meio da doação de recursos físicos, humanos e financeiros, ou ainda pela prestação de serviços intermediários de apoio a outras organizações sem fins lucrativos e a órgãos do setor público que atuem em áreas afins.”

Sendo a entidade uma associação, fundação, OSCIP ou não, um ponto importante é a possibilidade ou não de se remunerar os dirigentes destas. Em certos casos, a possibilidade de remuneração está ligada ao fim da imunidade tributária da entidade; noutros, à impossibilidade de alcance de algum título e cumpre dizer que o Código Civil não a proíbe expressamente. O que se confunde muitas vezes é a não distribuição dos lucros com a remuneração pelo exercício de certas atividades.

No caso das OSCIP, a remuneração do dirigente é permitida e não gera o fim da imunidade tributária, desde que exerça efetivamente funções executivas ou que preste serviços determinados, e que receba valores praticados no mercado. O jurista Cristiano Carvalho⁴ lembra que durante o período de obtenção da qualificação, os dirigentes não devem receber, pois a entidade estará acumulando requisitos para esta obtenção da qualificação pretendida. Estudar o caso de cada associação é importante para fazer uma boa gestão e é claro que tais entidades também merecem meios de gestão eficazes, profissionais, qualificados e remunerados.

Outra forma de dar maior visibilidade à entidade e que também traz benefícios a ela se dá pelo registro no Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, sendo que neste caso a entidade não poderá remunerar seus dirigentes e ainda buscar o alcance do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social – CEBAS.

Considere-se que estes títulos ou qualificações contribuem para que a transparência, eficiência e clareza sejam não só ditos pelas entidades como praticados, mas atestados.

Para finalizar, reste claro que para obter a qualificação de OSCIP a entidade deverá apresentar seu pedido formal ao Ministério da Justiça, com a Coordenação de Outorga e Títulos da Secretaria Nacional de Justiça, anexando a este requerimento cópia autenticada do estatuto social registrado em cartório, a ata de eleição da diretoria, o balanço patrimonial, a declaração de isenção de imposto de renda e o cartão de CNPJ.

Estas são apenas considerações básicas, então não deve ser esquecido de conseguir acesso às legislações que foram relatadas, lendo e entendendo o que ditam as mesas e consultando pessoas capazes de te deixar seguro para empreender nos caminhos do associativismo.

Por fim, vale mencionar que esta associação ou fundação deverá celebrar contratos com pessoas físicas ou jurídicas, com outras associações, para a formalização de parcerias, de negócios, enfim, das ações cotidianas desenvolvidas pela entidade, e somente o trato diário lhe permitirá saber quais as suas efetivas necessidades. Pode-se citar a título de exemplificação contratos de prestação de serviços que receba ou venha a prestar, contratos de trabalho de seus funcionários, contratos bancários, entre outros. Então os assuntos privados merecem a devida proteção legal e não é diferente quando do outro lado existe o Estado.

Por certo, quando a entidade for celebrar algum ajuste com o Poder Público, poderá

⁴ CARVALHO, Cristiano; PEIXOTO, Marcelo Magalhães. Texto de CARVALHO, Cristiano. Aspectos Jurídicos do Terceiro Setor. 1ª ed., São Paulo: Síntese, 2005, p. 27.



Organização jurídica dos GVBS

fazê-lo de três formas. A primeira será a do contrato administrativo, que acontecerá quando o Poder Público pretender comprar bens ou adquirir algum serviço que a associação forneça. Este contrato deve sempre ser feito respeitando-se a Lei das Licitações e as regras de livre concorrência.

Em segundo plano existe a figura jurídica do convênio, que seja talvez o instrumento mais usado pelo Poder Público para ligar-se às organizações sem fins lucrativos, em que vale considerar a figura da contrapartida por parte da entidade. Existe de um lado o repasse de recursos pelo Governo, e do outro a entidade que tem a sua obrigação correlata, inclusive no que se refere à colocação de recursos.

E por derradeiro, existe o Termo de Parceria, que veio atender ao contido na Lei de OSCIP. Nele o objeto é o vínculo de cooperação. Existe um repasse de recursos ou de insumos, e a contraprestação da entidade vem somente na execução do ajustado no Termo de Parceria.

Pela natureza dos GVBS e pela maior complexidade de uma OSCIP em relação a uma associação simples, seria mais prudente criar a entidade, aprender a caminhar com ela e depois, observando todos os pontos positivos e negativos da empreitada, alcançar a qualificação de OSCIP ou outra que lhe for melhor, buscando efetivamente a concretização de mais etapas organizacionais.

Então, por pontos positivos de se buscar estes títulos ou qualificações cita-se maior transparência, clareza e segurança para a gestão da associação e, por consequência, maior reconhecimento de parceiros públicos e privados e, quem sabe, mais recursos. Como desvantagens, cite-se a maior complexidade na gestão, a necessidade de auditorias anuais e o controle público mais direto.

A seguir é apresentada a sugestão de modelo de estatuto.

Modelo de estatuto de ONG

ESTATUTO SOCIAL DA ASSOCIAÇÃO

(Colocar o nome da ONG, com descrição do nome completo e da sigla a ser utilizada, quando houver)

Capítulo I Da Denominação, Sede e Fins

Art. 1º – A associação é denominada *(Colocar o nome da ONG, com descrição do nome completo e da sigla a ser utilizada, quando houver)*, **sendo pessoa jurídica de direito privado, com fins não econômicos, e duração por tempo indeterminado, regida pelo presente estatuto e pelas demais disposições legais que lhe forem aplicadas, com sede e foro no Município de** *(Cidade/Estado, à Rua XXX, nº XXX — CEP XXX)*.

Parágrafo único: Neste Estatuto e em qualquer outro documento, a *(Colocar o nome da ONG, com descrição do nome completo e da sigla a ser utilizada, quando houver)* **poderá ser denominada tão-somente por** *(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)*

Art. 2º – A Associação civil de caráter social tem por objeto promover atividades ligadas ao turismo de aventura e a formação de Grupos Voluntários de Busca de Salvamento (GVBS).



Organização jurídica dos GVBS

Art. 3º – Para o desenvolvimento de suas atividades a (NOME DA ONG) poderá:

I – promover e divulgar pesquisas, projetos e estudos aplicados ao turismo de aventura e os critérios de segurança para o exercício dessa atividade;

II – formar grupos de busca de salvamento em turismo de aventura;

III – promover a assistência social;

IV – promover a cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;

V – promover a educação, de forma gratuita, observando-se formas complementares de participação, nos termos da lei;

VI – promover o desenvolvimento sustentável, defendendo, preservando e conservando o meio ambiente;

VII – promover o voluntariado e integração social;

VIII – promover a ética, a paz, a cidadania, os direitos humanos, a democracia e outros valores universais;

IX – prestar consultoria relacionada às suas atividades fins;

X – promover projetos de geração de renda;

XI – auxiliar os órgãos governamentais e não governamentais na promoção de turismo de aventura, bem como na conscientização da sociedade sobre os riscos a que estão sujeitos;

XII – promover a instrução, formação e aperfeiçoamento técnico de seus membros, bem como desenvolvimento de comportamento ético compatível com as atividades desenvolvidas pela Associação;

XIII – promover cursos, palestras, encontros e treinamentos;

XIV – informar e orientar os turistas sobre os procedimentos que devem ser adotados no exercício de aventura, bem como os direitos que lhes são assegurados, por meio da realização de pesquisas, conferências, seminários, cursos à comunidade;

XV – estimular a parceria por meio de todos os segmentos envolvidos, criando conjuntamente uma cultura de excelência, empresarial no setor de segurança do turismo e lazer;

XVI – juntamente com o Poder Público, aperfeiçoar os dispositivos legais do turismo de aventura;

XVII – confeccionar ou comercializar produtos que tenham vinculação com a marca da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado, quando houver, ou se houver optado pela utilização isolada da sigla ou de outra expressão, fazê-lo aqui e nas próximas situações)**, com fins de suportar as despesas necessárias ao seu bom funcionamento, podendo para tanto oferecer de forma remunerada, camisetas, bonés e enfim, quaisquer materiais promocionais, de divulgação, ou que gerem receita à entidade;

Parágrafo primeiro - A **(Colocar o nome da ONG, com descrição do nome completo e da sigla a ser utilizada.)** poderá, para tais fins, praticar todo e qualquer ato necessário e legalmente previsto à consecução de seu objetivo social, incluindo-se a participação em outras associações, sendo permitido, ainda, assinar convênios com entidades públicas ou particulares e termos de cooperação técnica ou de parceria, conforme o interesse da mesma.

Parágrafo segundo - É vedado à **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** participar de qualquer atividade político-partidária.



Organização jurídica dos GVBS

Capítulo II Recursos de Manutenção

Art. 4º – Constituem fontes de recurso da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**:

- a) Doações, legados e contribuições de pessoas de direito privado nacional ou internacional, bem como dotações de fundos públicos, recebidas a qualquer título, de órgãos governamentais ou organismos oficiais de qualquer origem;
- b) Receitas operacionais, geradas com a venda de serviços, de produtos ou com a cessão de direitos vinculados a sua imagem pública;
- c) Rendimentos pela utilização do patrimônio;
- d) Taxas e emolumentos sociais;

Parágrafo primeiro – A geração de receita operacional mediante a venda de serviços ou produtos somente resultará de atividades claramente vinculadas com os objetivos sociais e linhas de atuação da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**, e se destina a cobrir despesas e custos viabilizando sua auto-sustentação.

Parágrafo segundo - No desenvolvimento de suas atividades a **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência e não fará qualquer discriminação de raça, cor, gênero ou religião.

Parágrafo terceiro - Para a consecução de seus objetivos, a **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** poderá ainda:

- a) Celebrar convênios, contratos ou termos com universidades, demais instituições acadêmicas e culturais, centros de estudo e pesquisa, órgãos e entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, inclusive objetivando o intercâmbio de informações, tecnologia, realização de estudos, pesquisas e serviços pertinentes à sua área de interesse;
- b) Desenvolver, participar e realizar, com instituições públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, operações de captação de recursos, convênios, doações, conversão de dívida, terceirização, e outros meios legais que permitam atingir seus objetivos;
- c) Promover, desenvolver e experimentar modelos socioproductivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego, crédito e desenvolvimento social, cultural, ambiental, rural e urbano.

Parágrafo quarto - Os serviços de educação ou de saúde a que a entidade eventualmente se dedique serão prestados de forma inteiramente gratuita e com recursos próprios, vedado o seu condicionamento a qualquer doação, contrapartida ou equivalentes.

Art. 5º – A **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** terá um Regimento Interno que, aprovado pela Assembléia Geral, disciplinará o seu funcionamento, com as demais disposições gerais e ordinárias de administração da associação.

Art. 6º – A fim de cumprir suas finalidades a associação se organizará em tantas unidades quantas se fizerem necessárias, as quais se regerão pelas disposições estatutárias e regimentais.



Organização jurídica dos
GVBS

Capítulo III Dos Associados

Para esclarecimento, associado pode ser toda pessoa natural ou jurídica que se filia à associação, participando efetivamente dos seus objetivos sociais. Os associados podem ser voluntários. Voluntário é uma forma de prestação de serviços em que o prestador o faz de forma gratuita. Os associados podem ser voluntários em determinadas atividades a serem desenvolvidas pela associação. Pode ocorrer também de membros da sociedade se envolver com o objeto da associação, desejando participar efetivamente, como voluntário, das atividades desempenhadas. Estes não serão associados, porém, para prestarem o serviço de forma voluntária é necessário elaborar o “Termo de Voluntariado”, para assegurar as responsabilidades envolvidas nessa prestação de serviços. Para ambos a assinatura do Termo de Adesão será imprescindível.

Art. 7º – A (**Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado**) é constituída por número ilimitado de associados, pessoas naturais ou jurídicas, distribuídos nas categorias de Fundadores, Contribuintes e Colaboradores.

Não existe número mínimo de associados para a constituição de uma associação, sendo que as definições falam que sua formação se trata da reunião de algumas pessoas com objetivo comum. Mas é certo que para preencher seus quadros no mínimo cinco pessoas serão necessárias.

I) Fundadores são os associados, pessoas físicas que participaram diretamente da constituição da associação e são mencionados nas respectivas atas.

II) Contribuintes são os demais associados, pessoas físicas que, igualmente vinculados aos seus objetivos, posteriormente passaram a participar da associação, nos termos deste Estatuto e do Regimento Interno.

III) Colaboradores são aqueles que tenham prestado serviços relevantes à associação ou a sociedade em geral nas atividades de turismo de aventura, podendo ser pessoa física ou jurídica, sendo que pela natureza das atividades de busca e salvamento, as pessoas jurídicas não possuirão direito a voto.

Parágrafo único. A (**Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado**) não distribui entre os seus associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e os aplica integralmente na consecução do seu objetivo social.

Art. 8º – São requisitos para admissão de associados:

I - Contribuintes:

- a) Indicação por dois associados com no mínimo um ano de admissão;
- b) Preenchimento da Ficha de Afiliação que o vincule ao objeto da associação e obrigações derivadas e da declaração de que conhece e acata os termos do Estatuto Social;
- c) Aprovação da Assembléia Geral.

II - Colaboradores:

- a) A prestação pública de serviços relevantes à associação ou à sociedade em geral;
- b) A apresentação por qualquer associado.



Organização jurídica dos
GVBS

Parágrafo primeiro. Os associados Colaboradores não terão direito a voto em assembleia, e não poderão ser votados, para qualquer cargo e são isentos de contribuição social.

Parágrafo segundo. Os sócios fundadores são os que estiveram presentes à Assembleia Geral de constituição da entidade e que neste ato, subscreveram o Estatuto Social.

Art. 9º – O associado poderá, em qualquer tempo, requerer o seu desligamento do quadro social da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**, perdendo os direitos adquiridos por ocasião da sua admissão.

Art. 10 – O desligamento ocorrerá também quando da aplicação da penalidade prevista no Art. 13, inciso “c”.

Art. 11 – A readmissão no quadro social dar-se-á, igualmente, em qualquer tempo, sendo considerada uma nova inscrição.

Art. 12 – Constituem infrações dos associados:

- a) transgredir preceito estatutário ou regimental;
- b) firmar compromissos indevidamente em nome da Associação;
- c) comprometer infundadamente o conceito e o prestígio da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**.

Art. 13 – Os associados estarão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) advertência;
- b) suspensão; e
- c) exclusão.

Parágrafo primeiro. A advertência será aplicada pelo Conselho Diretor nos casos de:

- a) atos que contrariem os fins do presente Estatuto; e
- b) ações comprovadamente contrárias aos interesses da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**.

Parágrafo segundo. A suspensão, pelo período de até 1 (um) ano, proposta pelo Conselho Diretor e aprovada em Assembleia, aplicar-se-á na reincidência do disposto no parágrafo anterior, privando o sócio de seus direitos sem isentá-lo do pagamento da mensalidade nem de qualquer prejuízo que tenha causado à Associação.

Parágrafo terceiro. A exclusão, proposta pelo Conselho Diretor e aprovada em Assembleia Geral, dar-se-á nos seguintes casos:

- a) reincidência na inobservância das regras emanadas nos parágrafos anteriores;
- b) falta de pagamento injustificada das contribuições previstas por um prazo superior a 90 (noventa) dias; e
- c) ato difamatório contra a **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**.

Art. 14 – Ao associado passível de punição é assegurado amplo direito de defesa, cabendo recurso à Assembleia Geral, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da ciência da decisão.

Art. 15 – O associado excluído do quadro social não terá direito a qualquer indenização ou ressarcimento de contribuições ou doações que haja feito à entidade.



Organização jurídica dos GVBS

Art. 16 – O regimento interno poderá disciplinar formas mais complexas de ingresso, punição e exclusão dos Associados.

Art. 17 – São direitos dos associados que estiverem em dia com suas obrigações sociais, entre os demais estabelecidos no Regimento Interno:

- I – votar e ser votado para os cargos eletivos;
- II – tomar parte nas Assembléias Gerais, com direito a voto;
- III – apresentar sugestão de projetos e ações, nos termos dos objetivos sociais;
- IV – indicar novos associados;

Art. 18 – São deveres dos associados, entre os demais estabelecidos no Regimento Interno:

- I – cumprir as disposições estatutárias e regimentais;
- II – acatar as decisões da Assembléia Geral e Conselho Diretor;
- III – não desvirtuar os objetivos da associação;
- IV – não agir em nome da associação sem autorização expressa;
- V – zelar pela dignidade e independência da associação no exercício de suas atividades;
- VI - comparecer às reuniões dos órgãos a que pertença, e desempenhar com dedicação, entusiasmo e interesse os encargos e as missões que lhes forem confiados, quer por meio de eleição, quer por meio de designação;
- VII - representar por escrito ao Conselho Diretor ou a quem de direito sobre quaisquer irregularidades contra os interesses da associação ou o seu Patrimônio, que sejam do seu conhecimento;
- VIII - preservar o Patrimônio da entidade;
- IX - pagar as contribuições, na forma e valores fixados anualmente.

Art. 19 – Os associados não respondem pelos encargos e obrigações da associação, inclusive de forma solidária ou subsidiária.

Capítulo IV Da Administração

A lei de OSCIP (Lei nº. 9.790/99) inovou, possibilitando a remuneração de dirigentes que atuem na gestão executiva da associação, tendo em vista que a administração de associação pode ser complexa, exigindo grande envolvimento dos diretores. Tal remuneração não desvirtua o caráter “não econômico” da associação. Entretanto, se for de interesse da Associação não remunerar os seus gestores, deverá alterar o parágrafo único do artigo 20 para: “A associação não remunera, sob qualquer forma, os cargos de sua diretoria e do Conselho Fiscal, bem como as atividades de seus sócios, cujas atuações são inteiramente gratuitas”, ou ainda prever a possibilidade dizendo que poderá remunerar ou que jamais remunerará tais serviços.

Art. 20 – A **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** será administrada pelos seguintes órgãos:

- a) Assembléia Geral;
- b) Conselho Diretor;
- c) Conselho Fiscal.



Organização jurídica dos GVBS

Parágrafo único: a associação poderá remunerar seus dirigentes, diretores e conselheiros que, efetivamente, atuarem na gestão executiva e aqueles que lhe prestam serviços específicos, respeitados, em ambos os casos, os valores praticados pelo mercado na região onde exerce suas atividades e as disposições do Regimento Interno.

Se propõe aqui um formato de administração que pode ser modelado e alterado para o melhor atendimento das necessidades e especificidades do GVBS. Resta informar que a administração comporta assim, outros formatos. Uma das possibilidades pode ser a administração composta além do já proposto, por uma secretaria executiva, que seria composta por profissionais voluntários ou remunerados e contratados para fins específicos e ficaria responsável por toda organização e execução das atividades definidas pelo Conselho Diretor ou pela Assembléia Geral. Assim, o Conselho Diretor passa a ser um órgão muito mais deliberativo, cabendo à Secretaria Executiva tomar frente nas atividades delineadas. Essa Secretaria poderá ser contratada através de regime trabalhista ou mediante contratos de prestação de serviços. Pode assumir as mais diversas atribuições executivas e operacionais que estão elencadas para o Conselho Diretor, para que este se envolva nos projetos, pesquisas, consultoria e coordenação do objeto da associação. Se esta for a intenção, pode-se incluir uma cláusula com tal previsibilidade, ao final do Capítulo IV, da administração, denominada Seção IV – A Secretaria Executiva, merecendo neste caso a remuneração dos artigos do estatuto.

Assim ficaria:

Art. XX - A Secretaria Executiva é um dos órgãos de administração da associação, auxiliar da Diretoria, composta por uma ou mais secretarias, gerando cargos ou funções remuneradas, contratadas pela Diretoria e referendadas pela Assembléia Geral. Os contratados poderão ser funcionários ou prestadores de serviços da entidade e não têm poder de decisão dentro da ABPED, não possuindo também cargos eletivos.

Parágrafo Único – Os secretários executivos dividirão entre si as tarefas da Secretaria Executiva, conforme determinar a Diretoria, cabendo a um deles exercer a função de Secretário Executivo, que responderá pelo órgão e coordenará suas atividades, quando houver mais de um secretário.

Art. XX - Compete à Secretaria Executiva:

a) executar as funções administrativas, financeiras, orçamentárias e de planejamento;

As demais atribuições serão decididas pelo Conselho Diretor ou pela Assembléia Geral e podem ser discriminadas desde já no próprio estatuto.

Seção I Assembléia Geral

Art. 21 – A Assembléia Geral é o órgão soberano da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**, sendo constituída pelos associados em pleno gozo de seus direitos estatutários:

Art. 22 – Compete à Assembléia Geral:

I – eleger e destituir os membros do Conselho Diretor, do Conselho Fiscal e do Conselho Técnico;

II – aprovar o Regimento Interno;

III – deliberar sobre reformas do presente Estatuto e Regimento Interno;



Organização jurídica dos GVBS

- IV – deliberar sobre a extinção da associação;
- V – deliberar sobre a conveniência de alienar, transigir, hipotecar ou permutar bens patrimoniais;
- VI – aprovar orçamentos, planos de trabalho, relatórios de desempenho, prestação de contas e o balanço anual;
- VII – aprovar as penalidades de suspensão e exclusão aplicadas pelo Conselho Diretor;
- VIII – deliberar sobre outros assuntos de interesse da associação.

Art. 23 – A Assembléia Geral se realizará, ordinariamente, uma vez por ano para:

- I – aprovar a proposta de programação anual da associação;
- II – apreciar o relatório anual do Conselho Diretor e pareceres do Conselho Fiscal e Conselho Técnico;
- III – discutir e homologar as contas e o balanço aprovado pelo Conselho Fiscal;

Art. 24 – A Assembléia Geral se realizará, extraordinariamente, quando convocada:

- I – pelo Conselho Diretor;
- II – pelo Conselho Fiscal;
- III – por requerimento de 1/5 dos seus associados quites com as obrigações sociais.

Art. 25 – A convocação da Assembléia Geral será feita necessariamente por meio de edital afixado na sede da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** ou a critério do Conselho Diretor, também por edital publicado na imprensa local, por circulares ou outros meios que julgar convenientes, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, inclusive por correspondência com aviso de recebimento, mesmo a eletrônica.

Parágrafo único. A Assembléia Geral se instalará, em primeira convocação, com a maioria dos associados e, em segunda convocação, com qualquer número.

A convocação da assembléia deve permitir a ciência dos assuntos a serem tratados e a data, hora e local a ser realizada. A ausência de convocação acarreta a nulidade da assembléia. Sugerimos a afixação de edital na sede da associação e uma outra forma, a ser escolhida pelo Conselho Diretor (publicação em jornal, envio de circulares via correio ou até mesmo via internet). É salutar que a forma escolhida possibilite à associação a comprovação da convocação. Assim, por exemplo, se for envio via correio, é necessário o Aviso de Recebimento (AR).

Art. 26 – A associação adotará práticas de gestão administrativa necessárias e suficientes a coibir a obtenção, de forma individual ou coletiva, de benefícios e vantagens pessoais em decorrência da participação nos processos decisórios.

Seção II Conselho Diretor

O Conselho Diretor deve ter, no mínimo, um Diretor Presidente, um Diretor Vice-Presidente e um Diretor Financeiro. Assim, acreditamos que, no mínimo, três pessoas sejam suficientes para o Conselho Diretor. No decorrer do desenvolvimento da associação, novos cargos podem ser criados. O número mínimo e máximo estampado no artigo é uma sugestão, podendo variar de acordo com a necessidade e possibilidade da associação.



Organização jurídica dos GVBS

Art. 27 – O Conselho Diretor será constituído por no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) Diretores, regularmente eleitos entre os seus associados, sendo um designado Diretor Presidente, um Diretor Vice-Presidente, um Diretor Financeiro e os demais integrantes, quando houver, simplesmente Diretor.

Parágrafo primeiro – O mandato dos integrantes do Conselho Diretor será de 3 (três) anos, sendo vedada mais de uma reeleição consecutiva.

Parágrafo segundo – Não poderão ser eleitos como membro do Conselho Diretor os associados que exerçam cargos, empregos ou funções públicas junto aos órgãos do Poder Público.

Art. 28 – Compete ao Conselho Diretor, por deliberação da maioria e nos termos do Regimento Interno:

I – a administração da associação e execução dos atos ordinários da administração, cumprindo e fazendo cumprir o Estatuto Social e o Regimento Interno;

II – elaborar e submeter à Assembléia Geral a proposta de programação anual das atividades da associação;

III – elaborar e apresentar à Assembléia Geral o relatório anual;

IV – reunir-se com instituições públicas e privadas para mútua colaboração em atividades de interesse comum;

V – estabelecer a punição dos associados faltosos, e encaminhar para a Assembléia Geral a aprovação da punição, quando for o caso;

VI – criar cargos e funções necessárias ao funcionamento da Associação e fixar-lhes as respectivas remunerações;

VII – admitir e demitir funcionários e adotar quaisquer medidas em relação a estes;

VIII – organizar normas de serviço, regulamentos e regimentos para boa execução das tarefas internas da Associação;

IX – decidir sobre casos omissos neste Estatuto.

Art. 29 – Compete ao Diretor Presidente:

I – representar a **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** judicial e extra judicialmente, podendo para tal fim constituir procuradores, designar e indicar preposto;

II – cumprir e fazer cumprir este Estatuto e o Regimento Interno;

III – presidir a Assembléia Geral;

IV – convocar e presidir as reuniões do Conselho Diretor;

V – convocar o Conselho Fiscal;

VI – coordenar todos os serviços administrativos da sociedade.

Art. 30 – Compete ao Diretor Vice-Presidente:

I – substituir o Diretor Presidente em suas faltas ou impedimentos;

II – assumir o mandato do Diretor Presidente, em caso de vacância, até o seu término ou deliberação da Assembléia Geral;

III – prestar, de modo geral, sua colaboração ao Diretor Presidente;

IV – ser responsável pelas rotinas administrativas internas da associação.

Art. 31 – Compete ao Diretor Financeiro:



Organização jurídica dos GVBS

I – administrar os serviços de tesouraria da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** tendo sob sua guarda e responsabilidade os livros necessários;

II – providenciar a melhor forma de proceder à arrecadação da receita e controle da despesa;

III – tomar conhecimento constante do estado financeiro da entidade e acompanhar o desenrolar de todos os serviços e atividades, pela verificação da boa ordem dos registros, assentamentos e demais elementos contábeis;

IV – apresentar relatório semestral, amplo e minucioso, sobre a situação patrimonial e financeira da sociedade, suas atividades, realizações e programas em geral;

V – gerir os interesses econômico-financeiros da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)**, efetuando recebimentos e dando quitações, tendo sob sua guarda dinheiro e valores, quando necessário.

Art. 32 – Quando existirem mais diretores, compete a estes:

I – secretariar as reuniões do Conselho Diretor e as Assembléias Gerais, registrando-as em livro próprio;

II – preparar a convocação para as reuniões do Conselho Diretor e Assembléias Gerais;

III – manter registro atualizado sobre os sócios da Associação;

Parágrafo único: Tais tarefas serão desempenhadas pelo Diretor Presidente quando estes diretores não existirem.

Art. 33 – Todos os atos que criarem responsabilidade para com a associação, incluindo abertura e movimentação de contas bancárias, ou que dispensarem obrigações de terceiros para com ela, só serão válidos se assinados por:

I – 2 (dois) membros do Conselho Diretor;

II – 1 (um) membro do Conselho Diretor e 1 (um) procurador devidamente constituído pelo Diretor Presidente.

Art. 34 – O regimento interno poderá acrescentar atribuições aos Diretores.

Art. 35 – Havendo vacância nos cargos do Conselho Diretor, a Assembléia Geral elegerá pelo período que ainda restar para o cumprimento do mandato o substituto.

Seção III Conselho Fiscal

Art. 36 – O Conselho Fiscal será constituído por 3 (três) membros, associados ou não, eleitos pela Assembléia Geral.

Parágrafo primeiro. O mandato dos membros do Conselho Fiscal será coincidente com o mandato dos membros do Conselho Diretor.

Parágrafo segundo. Em caso de vacância de cargos do Conselho Fiscal caberá à Assembléia Geral especialmente convocada para este fim eleger os substitutos, pelo período restante do mandato daqueles.

Art. 37 – Compete ao Conselho Fiscal:

I – examinar os livros de escrituração da associação;

II – opinar sobre os balanços e relatórios de desempenho financeiro e contábil e



Organização jurídica dos
GVBS

sobre as operações patrimoniais realizadas, emitindo pareceres para o Conselho Diretor e Assembléia Geral;

III – requisitar ao Conselho Diretor, ou a qualquer um dos seus membros, a qualquer tempo, a documentação comprobatória das operações econômico-financeiras realizadas pela associação, como qualquer outra que julgar necessária ao fiel desempenho de suas funções;

IV – acompanhar o trabalho de eventuais auditores externos independentes;

V – convocar extraordinariamente a Assembléia Geral.

Parágrafo primeiro. O Conselho Fiscal se reunirá uma vez ao ano e, de forma extraordinária, sempre que convocado pela Assembléia Geral ou pelo Conselho Diretor ou por um dos seus Diretores.

Parágrafo segundo. As deliberações do Conselho Fiscal serão formalizadas sempre por no mínimo 2 (dois) dos seus conselheiros.

O Conselho Técnico não é obrigatório para a constituição de uma associação. Uma das finalidades do Conselho Técnico é disponibilizar aos associados um órgão especificamente técnico nas atividades desenvolvidas. No caso, por se tratar de atividades de resgate em turismo de aventura, os membros do Conselho Técnico deverão ser aqueles que possuam melhor conhecimento técnico e destreza em técnicas exigidas para o resgate. São estes que irão elaborar os cursos a serem desenvolvidos, as técnicas a serem administradas em situações de risco, a avaliação de desempenho físico dos associados.

CAPÍTULO IV **Conselho Técnico**

O Conselho Técnico não é obrigatório para a constituição de uma associação. Uma das finalidades do Conselho Técnico é disponibilizar aos associados um órgão especificamente técnico nas atividades desenvolvidas. No caso, por se tratar de atividades de resgate em turismo de aventura, os membros do Conselho Técnico deverão ser aqueles que possuam melhor conhecimento técnico e destreza em técnicas exigidas para o resgate. São estes que irão elaborar os cursos a serem desenvolvidos, as técnicas a serem administradas em situações de risco, a avaliação de desempenho físico dos associados.

Art. 38 – O Conselho Técnico será constituído por 3 (três) membros, necessariamente associados e eleitos pela Assembléia Geral, sendo um Conselheiro Coordenador e os demais Conselheiros Técnicos.

Parágrafo único: Não havendo Conselho Técnico, suas funções serão exercidas pelo Conselho Diretor.

Art. 39 – São atribuições do Conselho Técnico:

I – apresentar ao Conselho Diretor programa do curso e seleção para ingresso de novos associados;

II – emitir parecer técnico sobre a capacidade física dos associados e dos candidatos a voluntários;

III – selecionar instrutores para ministrar os cursos;

IV – selecionar e elaborar material didático para o curso;

V – estabelecer o equipamento básico e o equipamento recomendável, individual e de equipe, para as atividades desenvolvidas pela associação;



Organização jurídica dos GVBS

- VI – coordenar as atividades de levantamento realizadas pela Associação;
- VII – aprovar a criação de meios de acesso, seu percurso e a forma como serão operacionalizados;
- VIII – fixar as normas técnicas a serem observadas nas atividades da Associação;
- IX – emitir parecer técnico acerca da exclusão de sócio, quando for o caso;
- Parágrafo primeiro – O mandato dos membros do Conselho Técnico será coincidente com o mandato dos membros do Conselho Diretor;
- Parágrafo segundo – O Conselho Técnico deverá se reunir ao menos uma vez por semestre para o cumprimento no disposto neste artigo.
- Parágrafo terceiro – Os atos do Conselho Técnico serão veiculados por meio de Pareceres Técnicos e Pareceres Normativos, de acordo com seu conteúdo.
- Art. 40 – Compete ao Conselheiro Coordenador:
- I – coordenar a execução das atividades que integram a competência do Conselho Técnico;
- II – implementar a formatação de cursos, palestras, treinamentos técnicos;
- III – apresentar pareceres ao Conselho Diretor.
- Art. 41 – Compete aos Conselheiros Técnicos:
- I – analisar e selecionar os equipamentos a serem utilizados nas atividades a serem executadas pela associação;
- II – elaborar roteiro, determinando os meios de acesso, riscos, pontos turísticos no percurso a ser seguido;
- III – selecionar instrutores ou guias para ministrar cursos e eventos turísticos.

Capítulo V Do Patrimônio

- Art. 42 – O patrimônio da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** será constituído de bens móveis, imóveis, veículos, semoventes, direitos, ações e títulos da dívida pública.
- Art. 43 – No caso de dissolução da associação, o respectivo patrimônio líquido será transferido a outra pessoa jurídica qualificada nos termos da Lei 9.790/99 e, preferencialmente, que tenha o mesmo objetivo social e atuação na mesma região geográfica, econômica e social de sua sede.
- Art. 44 – Na hipótese da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** obter e, posteriormente, perder a qualificação instituída pela Lei 9.790/99, o acervo patrimonial disponível, e o adquirido com recursos públicos durante o período em que perdeu aquela qualificação, será contabilmente apurado e transferido a outra pessoa jurídica qualificada nos termos da mesma Lei, preferencialmente que tenha o mesmo objetivo social e sediada na mesma região de sua sede.



Organização jurídica dos
GVBS

Capítulo VI Da Prestação de Contas

Art. 45 – As prestações de contas da **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** observarão:

I – os princípios fundamentais de contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade;

II – a publicidade, por qualquer meio eficaz, no encerramento do exercício fiscal, do relatório de atividades e das demonstrações financeiras da entidade, incluindo as certidões negativas de débitos junto ao INSS e ao FGTS, colocando-os à disposição para o exame de qualquer cidadão, em sua sede e em local de acesso livre;

III – a realização de auditoria, inclusive por auditores externos independentes, se for o caso, da aplicação dos eventuais recursos objeto de termo de parceria, conforme previsto em regulamento;

IV – a prestação de contas de todos os recursos e bens de origem pública recebidos, conforme determina o parágrafo único do Art. 70 da Constituição Federal.

Capítulo VII Das Disposições Gerais

Art. 46 – A **(Colocar a sigla da entidade, ou o nome que deseja deixar registrado)** será dissolvida por decisão da Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, quando se tornar impossível a continuidade de suas atividades, atentadas as disposições legais pertinentes e os princípios norteadores de sua constituição.

Art. 47 – O presente Estatuto e o Regimento Interno da associação poderão ser reformados, a qualquer tempo, por decisão de 2/3 (dois terços) dos presentes à Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, surtindo seus efeitos na data do respectivo registro.

Art. 48 – Os casos omissos serão dirimidos pelo Conselho Diretor em sua composição plena e submetidos à Assembléia Geral para ratificação ou deliberação específica.

Art. 49 – O presente estatuto foi aprovado em assembléia devidamente convocada para este fim, realizada em **(X de XXXX de XXXX)**, na qual foi lavrada a respectiva ata que foi assinada pela totalidade dos presentes, sendo o presente instrumento assinado pelos membros eleitos para a composição do Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Técnico.

_____, ____/____/____
(nome da cidade onde ocorreu a assembléia, dia, mês e ano)

Nome do associado:

CI:

CPF:

Inserir este modelo de qualificação de todos os associados que participaram da assembléia de constituição.



Organização jurídica dos
GVBS

Visto do advogado:

Nome do advogado
Nº inscrição na OAB e estado

Consideração importante:

Vale considerar que em determinados casos as entidades associativas já existem, sejam federações ou associações esportivas, sejam associações voltadas para outros fins como a preservação do meio ambiente ou a educação, entidades de classe, de guias de turismo, de empresas ou empresários do setor do turismo de aventura, enfim, quaisquer outras formas de associações que já existam, podem perfeitamente se adequar para a constituição de Grupos Voluntários de Busca e Salvamento.

Para tanto, deverá a entidade rever o Estatuto em vigor, fazendo basicamente uma alteração no seu objetivo social, mencionando:

“... tem por objeto XXXXXXX e ainda promover atividades ligadas ao turismo de aventura e à formação de Grupos Voluntários de Busca e Salvamento (GVBS).

Para o desenvolvimento de suas atividades, a (NOME DA ONG) poderá:

I – ...

II – ...

III – formar grupos de busca e salvamento em turismo de aventura.”

Lei do Voluntariado

A Lei nº 9.608/98, conhecida como Lei do Voluntariado, foi criada com o objetivo de regulamentar juridicamente a prática do voluntariado e também de fixar o limite entre o serviço voluntário e a relação de emprego, bem como distinguir um do outro, criando direitos e deveres para os envolvidos.

A primeira consideração que deve ser feita sobre esta lei é em razão da efetiva participação de voluntários nos grupos de busca e salvamento. Entende-se por voluntário a pessoa que doa seu trabalho, suas potencialidades e talentos em uma função que o desafia e gratifica em prol de uma realização pessoal e de um benefício à coletividade. Estas considerações preliminares são importantes, pois o detalhe “responsabilidade” sofre significativas alterações quando o trabalho é voluntário ou quando o trabalho é prestado sob algum regime de contratação.

A responsabilidade civil, ou seja, a responsabilidade de indenizar, aparece para a pessoa física ou jurídica como obrigação de reparar o prejuízo causado a outra. De outro lado, a responsabilidade penal pressupõe a infração de uma norma de direito público, ou seja, uma determinada conduta transforma o grupo social, respondendo o infrator por sua vez, através da imposição e do cumprimento da pena. Será tratado mais adiante nos aspectos inerentes à responsabilidade, valendo aqui apenas uma breve exposição.



Organização jurídica dos GVBS

Quando existe um contrato de trabalho ou de prestação de serviço, a responsabilidade é de certa forma transferida, em caso de danos ou acidentes ao empregador ou contratante. No trabalho voluntário existe uma divisão de riscos, devendo a entidade buscar meios para evitá-los, reduzir as possibilidades de danos aos voluntários e, até mesmo, minimizar os impactos que acidentes possam causar na vida civil e profissional dos eventuais voluntários.

Isso pode ser alcançado com a busca constante da segurança nas atuações, bem como com algum sistema de transferência de riscos, por meio de seguros de cobertura de acidentes, por exemplo.

O trabalho dos voluntários será regido pelos dispositivos da Lei nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998, os quais, apesar de breves, tratam a matéria de forma específica. A existência de uma lei específica tratando do trabalho voluntário dá segurança aos envolvidos e mostra a importância que tal atividade tem para o desenvolvimento do país.

A ausência de contraprestação é a característica essencial ao trabalho voluntário, excluindo-se, portanto, o ônus da relação de trabalho. O voluntário presta um serviço sem esperar nada em troca do ponto de vista financeiro e patrimonial. O faz em razão do entendimento de que as pessoas podem tanto quanto o Estado quando o assunto é a solidariedade, não devendo esperar nem o reconhecimento da sociedade, para que não haja frustrações no trabalho executado.

Em consequência disso, o voluntário não se enquadra no conceito de empregado descrito no artigo 3º da CLT, não tendo direito a qualquer benefício trabalhista ou afim, imposto pelo ordenamento jurídico.

Reza o *caput* do artigo citado:

“Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.”

De outro lado, a Lei do Voluntariado se manifesta expressamente sobre a inexistência de vínculo empregatício entre as partes, assim como a inexistência das obrigações de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, conforme expressamente disposto em seu artigo 1º, parágrafo único, o qual é transcrito a seguir:

“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 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.” (grifo nosso)

Vê-se que existe ampla diferença entre o conceito legal de voluntário e o de empregado. Portanto, da própria natureza da relação havida entre o voluntário e a entidade civil sem fins lucrativos decorre termo implícito de isenção de responsabilidade trabalhista, e assim sendo, respeitados os preceitos legais, o exercício da atividade voluntária não possibilita aos voluntários tais direitos trabalhistas.



Organização jurídica dos GVBS

Vale ressaltar, todavia, que o voluntário pode ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no exercício de suas atividades, as quais devem ser previamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço, como indica o artigo 2º da Lei do Voluntariado. Reitera-se, contudo, que a característica da não remuneração pela atividade prestada continua intocada. Mais detalhes serão explorados a seguir.

Discute-se que o vínculo de prestação de serviço estabelecida entre a entidade e o prestador de serviços voluntários não pode ser classificada como contratual. Este instrumento, o contrato, se configuraria por estar em pauta interesses contraditórios e opostos entre os contratantes, realidade que se distancia do projeto dos Grupos Voluntários de Busca e Salvamento, pois, no caso, ambas as partes visam a um objetivo comum, à união de esforços concentrados para trabalhar efetivamente, realizando e diminuindo riscos nas operações de busca e salvamento em turismo de aventura. Firmar-se-á, nesse caso, não um contrato, mas um termo de adesão consentido pela entidade e o voluntário. A relação interessa às duas partes e é feita de acordo com a vontade de ambas, sendo, portanto, um ajuste comum. Poderia ser então um contrato de vontades iguais, mas com responsabilidades e funções diferenciadas.

Deve-se, todavia, ter cautela com a forma de vinculação: o termo de adesão deve ser sempre escrito, uma vez que o simples acordo verbal não produzirá efeitos jurídicos, prevalecendo, nestas circunstâncias, a relação de emprego.

O termo de adesão verifica-se como sendo de extrema importância, posto que poderá ser utilizado como possível prova documental de não formalização de vínculo de emprego entre o voluntariado e a organização, entre outras garantias. Isso serve de regra para todas as relações de trabalho voluntário. Assim, no caso de ajuizamento de ação trabalhista ou de ação de indenização por acidente, o termo fará prova da forma de celebração do acordo de vontades, possibilitando a defesa da isenção da responsabilidade da entidade. Como tudo em direito, não é possível fazer afirmações sobre casos não concretos, mas certamente a regra geral é esta.

No artigo 2º da Lei nº 9.608/98 existe a determinação para que conste no termo de adesão o objeto e as condições de seu exercício. Desse modo, deve haver cláusulas explicitando claramente as atividades, o compromisso das partes e o perigo ao qual estão submetidos os voluntários, os riscos e danos que estes podem sofrer, bem como a concordância e a vontade particular do voluntário de ser exposto a estas insurgências em razão dos interesses coletivos, nesse caso, dos turistas e também principalmente do seu próprio interesse.

Assim sendo, não se deve ser econômico ao elaborar o termo assinado pelos voluntários, detalhando minuciosamente a forma do exercício das atividades, enfatizando os riscos inerentes à mesma e ainda os direitos e deveres a serem observados pelos voluntários e pela entidade.

Enquanto vigorar o termo de adesão, a organização espera que o voluntário execute devidamente as rotinas pelas quais se comprometeu, e os prejuízos nascidos de sua ação ou omissão podem ser plenamente passíveis de lhe serem atribuídos e ressarcidos.

Ademais, não se trata também de qualquer tipo de serviços ou serviços prestados de qualquer maneira. É de se esperar que o voluntário, dentro dos limites a que se obrigou, exerça suas atividades com boa vontade e com boa qualidade, razoáveis e compatíveis à sua capacidade, declarando que possui e possuindo técnica e capacitação para o exercício das atividades que se propõe a fazer.



Organização jurídica dos GVBS

O mesmo princípio no que tange à responsabilidade deve ser aplicado à instituição e sua obrigação de reparar danos causados ao voluntário. Neste caso também se deve investigar a existência de culpa ou dolo, que é premissa para a averiguação da atribuição de responsabilidade, uma vez que a responsabilidade objetiva ou responsabilidade sem culpa, não se aplica ao caso.

Para que a organização não responda pelos danos ocorridos, é imprescindível que se resguarde de medidas prévias razoáveis, necessárias e esperadas para impedir que o dano previsível ocorra.

Qualquer cidadão pode fazer parte do Grupo Voluntário de Busca e Salvamento, desde que se disponha a exercer uma atividade séria e compromissada. Em outras palavras, basta que o participante tenha força de vontade e interesse efetivo diante dos fins buscados pela associação, que o voluntariado pode ser exercido. Já foi visto que voluntários advogados, contadores, médicos, publicitários, entre vários outros, podem ser voluntários, sem atuarem ativamente nas atividades de busca e salvamento, prestando importantes serviços às organizações. Mas, se possuírem qualificação para tanto e vontade, podem também atuar nestas últimas atividades.

Para alcançar os objetivos que a entidade almeja, deve-se formar um corpo de agentes completo, treinado e capacitado. Como dito anteriormente, todo trabalho é bem-vindo e aceito, mas cabe à entidade designar funções e tarefas compatíveis com as habilidades e condições de cada um e esta é uma de suas responsabilidades, colocar as pessoas certas nos lugares adequados.

Para maximizar a efetividade dos trabalhos, deve-se aproveitar e incentivar as potencialidades dos voluntários, bem como respeitar seus limites, impondo-lhes serviços compatíveis com sua capacitação e possibilidade. O sucesso do Grupo Voluntário de Busca e Salvamento está na harmonia de seus integrantes, no envolvimento de cada participante, e para isso, a satisfação deve ser recíproca.

Por fim, merece ser destacado que a regra de não-remuneração vem de forma bem clara criar uma diferenciação entre o trabalho caracterizado pela relação de emprego e o voluntário. Mas resta esclarecer que a possibilidade de remuneração veio a ser tratada em 22 de outubro de 2003 quando da publicação da Lei nº 10.748, que criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE e teceu alterações à Lei do Voluntariado.

Não será discutida a pertinência ou cabimento de tal medida, mas o certo é que existe uma possibilidade legal de remuneração, remota e condicionada a diversos requisitos é verdade, que nos cabe comentá-la.

Abriu-se a possibilidade do voluntário que preencha certos requisitos poder receber uma verba denominada auxílio financeiro, prestando seus serviços a órgãos e entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos.

Estas últimas, de outro lado, podem honrar o pagamento de tal auxílio com recursos próprios ou até mesmo com recursos da União, sendo que tal preceito fora regulamentado pelo Decreto nº 5.313, de 16 de dezembro de 2004.

Em relação às entidades privadas sem fins lucrativos, como é a proposta possível também para os GVBS, existe a exigência de cadastro no Ministério do Trabalho e Emprego para que esta modalidade possa ser utilizada.

Verifica-se então a redação do artigo 3º-A:



Organização jurídica dos GVBS

“Fica a União autorizada a conceder auxílio financeiro ao prestador de serviço voluntário com idade de dezesseis a vinte e quatro anos integrante de família com renda mensal per capita de até meio salário mínimo. Artigo incluído pela Lei nº 10.748, de 22/10/2003 –DOE 23/10/2003 e regulamentado pelo Decreto nº 5.313/2004, de 16/12/2004 – DOU 17/12/2004)”

Vale considerar que a legislação permite uma remuneração mensal de até R\$ 150,00 por um período máximo de seis meses, e preferencialmente aos jovens egressos de unidades prisionais ou que estejam cumprindo medidas sócio-educativas e a grupos específicos de jovens trabalhadores submetidos a maiores taxas de desemprego.

A lei declina ainda limites para o seu exercício, como impossibilidade de concessão do auxílio financeiro ao voluntário que preste serviço à entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos na qual trabalhe qualquer parente, ainda que por afinidade, até o 2º (segundo) grau.

Se o entendimento for no sentido de que a medida veio, então, a atender ao PNPE, podem-se assim seguir os requisitos para a aplicação do mesmo, contidas no artigo 2º da referida lei, de que a modalidade do trabalho “voluntário remunerado”, criado em ato correlato ao PNPE, atenderá jovens com idade de dezesseis a vinte e quatro anos em situação de desemprego involuntário que atendam cumulativamente aos seguintes requisitos:

“I – não tenham tido vínculo empregatício anterior”;

II – sejam membros de famílias com renda mensal per capita de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares, nos termos do disposto no art. 11 desta Lei; (Nova redação dada pela Lei nº 10.940, de 27/08/2004 – DOU 30/08/2004)

III – estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ou que tenham concluído o ensino médio; e (Nova redação dada pela Lei nº 10.940, de 27/08/2004 – DOU 30/08/2004)

IV – estejam cadastrados nas unidades executoras do Programa, nos termos desta Lei; (Nova redação dada pela Lei nº 10.940, de 27/08/2004 – DOU 30/08/2004)”

Destaque-se por fim que para a concessão do auxílio financeiro o voluntário deverá estar em atividade de qualificação social e profissional e prestando semanalmente entre seis a dez horas de serviço voluntário.

Para finalizar, os ajustes necessários à prestação do serviço voluntário com auxílio financeiro serão fixados no termo de adesão e quando da feitura do referido documento, que regulará a prestação do serviço voluntário com auxílio financeiro, deverá constar tal ajuste e compromisso.

Neste caso, quando da utilização do modelo proposto adiante, será necessária a alteração do proposto para o artigo 7º do documento, fazendo constar a regulação do oferecimento do auxílio financeiro.



Organização jurídica dos GVBS

Fora isso, ou tem-se a relação de emprego ou o trabalho voluntário do qual foi ponderado anteriormente, voltando atentamente ao preceito requisito da não remuneração, resguardando em ambos os casos a obrigatoriedade de celebração do termo de adesão.

Vale comentar que a lei estabelece uma possibilidade de remuneração, mas não se deve esquecer que a máxima do voluntariado é a doação de uma força de trabalho à sociedade, e isso sim é a regra do trabalho voluntário. Por certo, deve-se ter o cuidado de não possibilitar a configuração de um “subvoluntário” no GVBS, pois a lei que possibilitou tal exceção só veio em razão de um preceito de inclusão social. Ademais, a regra pode servir de base para que jovens oriundos de comunidades sem possibilidade de emprego ou educação saiam da inatividade e ingressem na vida social.

Responsabilidade civil e penal

Muitos estudiosos do direito recusam classificar o Termo de Adesão do Trabalho Voluntário como contrato, visto que neste não estão presentes interesses contrários, mas coincidentes. Contudo, passada a discussão técnica acerca da sua conceituação, o documento chamado termo deve obedecer aos mesmos requisitos inerentes à validade do contrato, que são partes capazes, objeto lícito e forma prescrita em lei.

O termo de adesão firmará a união de interesses entre a entidade proponente e o trabalhador voluntário, e estabelece por um lado as obrigações e direitos da associação e, de outro, o compromisso e os direitos do voluntário em prestar serviços gratuitos à comunidade. Na verdade, o termo assinado pelo voluntário é uma declaração de quem se coloca à disposição para prestar o trabalho voluntário, impulsionado pelo espírito de responsabilidade social.

Dentre vários aspectos da responsabilidade, uma das preocupações que o GVBS deve ter quando de sua atuação se dá em razão de nossa legislação ambiental.

Paulo Bessa Antunes⁵ define com propriedade dano ambiental como sendo a poluição que, ultrapassando os limites do desprezível, causa alterações adversas no ambiente. Continua dizendo que para a caracterização do dano ambiental não é necessário para o agente causador o elemento psicológico, sendo daí a prática do dano ambiental submetida às normas da responsabilidade objetiva, ou seja, quando na atuação do GVBS houver algum dano ambiental, a entidade e os envolvidos responderam independente da existência de culpa.

No entendimento de José Rubens Morato Leite⁶, “*Dano ambiental significa, em uma primeira acepção, uma alteração indesejável ao conjunto de elementos chamados meio ambiente, como, por exemplo, a poluição atmosférica; seria, assim, a lesão ao direito fundamental que todos têm de gozar e aproveitar do meio ambiente apropriado. Contudo, em sua segunda conceituação, dano ambiental engloba os efeitos que esta modificação gera na saúde das pessoas em seus interesses*”.

Pode-se delinear no Direito Brasileiro duas espécies distintas de dano ambiental, sendo também percebida a conjunção dessas duas. A primeira seria a do Dano Ambiental Público, em que a eventual indenização é destinada a um fundo, cujos recursos serão destinados à reconstrução dos bens lesados. No Dano Ambiental

⁵ ANTUNES, Paulo Bessa. Dano Ambiental: Uma Abordagem Conceitual. 1ª ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000, p. 181-182.

⁶ LEITE, José Rubens Morato. Dano Ambiental: do Individual ao Coletivo, Extrapatrimonial. 2ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 94.



Organização jurídica dos GVBS

Privado tem-se que a eventual indenização é dirigida à recomposição do patrimônio individual, coletivo ou difuso das vítimas.

Como exemplificação mista temos, pois, a destruição de uma nascente de rio localizado em uma unidade de conservação, onde se percebe claramente o afetamento de um bem público, com efeito e consequência diretos na propriedade privada dos abastecidos pelas águas do mencionado rio, ou mesmo as comunidades ribeirinhas.

Voltando ao dano comum, salienta José de Aguiar Dias⁷ que em tempos remotos a reparação do dano estava atrelada ao expurgo da vingança privada, ou seja, reparação do mal pelo mal.

Prescreve Wilson Melo da Silva, na incomparável obra *O Dano Moral e sua Reparação*, que “para haver direito, mister se torna a existência de um objeto, elemento integrante do binômio sujeito-objeto, sobre o qual se assenta a relação jurídica, esse traço de ligação de ambos os elementos e que constitui a própria essência do jus”.⁸

Seguindo as lições de Wilson Melo da Silva, entende-se que pode ser objeto do direito o seguinte:

- “1º, modos de ser da própria pessoa na vida social (a existência, a liberdade, a honra etc.);
- 2º, as ações humanas;
- 3º, as coisas corpóreas e incorpóreas, entre estas últimas incluindo-se os produtos da inteligência;”⁹

Continua o autor dizendo que seriam também objeto do direito as forças da natureza.

Assim entenda-se que o bem jurídico pode ser mais bem entendido como objeto de direito. E entenda-se ainda que as lesões, contrariedades externas aos objetos ou intervenções de terceiros, que venham a macular a relação sujeito e objeto, merecerão repulsa como preconiza o mencionado Wilson Melo da Silva.¹⁰

Sobre a questão da responsabilidade, observam-se, para melhor entendimento, alguns conceitos importantes.

Dano seria basicamente o mal que se faz a alguém. O prejuízo, a destruição, a inutilização ou deteriorização da coisa alheia. É possível na atuação dos GVBS encontrar a possibilidade de dano ao meio ambiente, como falado anteriormente, de dano ao patrimônio público ou privado e principalmente, e no que será enfocado, dano à pessoa, seja à sua saúde, à integridade, à honra ou à vida.

Seria então o pressuposto central da responsabilidade civil. Trata-se do resultado da ação, de uma conduta ilícita, que atinge um valor, configurando em lesão de um direito ou de bem jurídico qualquer. Não haverá ato punível para os efeitos da responsabilidade civil, sem o dano causado.

⁷ DIAS, José de Aguiar. *Da Responsabilidade Civil*. 10ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1997, v. I. p. 16.

⁸ SILVA, Wilson Melo da. *O Dano Moral e Sua Reparação*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 312.

⁹ SILVA, Wilson Melo da. *O Dano Moral e Sua Reparação*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 313.

¹⁰ SILVA, Wilson Melo da. *O Dano Moral e Sua Reparação*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 316.



Organização jurídica dos GVBS

Para Agostinho Alvim: “Dano, em sentido amplo, vem a ser lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro.”¹¹

Para que se possa falar em responsabilidade civil, necessária será a ocorrência do dano. Na esfera criminal, a responsabilidade poderá vir pela ocorrência de uma conduta tipificada como crime, como será visto.

Os elementos que tradicionalmente ensejam a responsabilidade são a culpa ou o dolo, os quais representam a ocorrência de um dano e, por fim, nexos causais entre estes. Por culpa depreende-se ato ou omissão constituído num descumprimento, quer ele seja contratual, pois a responsabilidade pode advir de pacto realizado entre particulares, que dispõe, como é sabido, de força de lei entre os contraentes, quer de uma prescrição legal, ou ainda até ao dever que incumbe ao homem de se comportar com diligência e lealdade em todas as suas relações com seus semelhantes. Trata-se, portanto, de “falta”, incorreta execução de um dever que o agente podia conhecer e observar e, desta forma, não procedeu, agindo com imprudência, imperícia ou negligência.

O dolo é caracterizado pela vontade. Então, a título de exemplificação, uma pessoa que agride outra deliberadamente teve dolo, ou seja, vontade de agredir. Isso se aplica a qualquer situação, em que a vontade de lesar, de ferir ou de desrespeitar estejam presentes.

Voltando às conceituações para entender o que seria culpa, é necessário o entendimento do que é imprudência, negligência e imperícia, elementos caracterizadores desta. Imprudência significa falta de cautela ou cuidado por conduta comissiva, ou seja, é a prática de um ato sem os cuidados que o caso requer; negligência é a mesma ausência de cuidado, mas por conduta omissiva, ou seja, houve descuido, desatenção, e o ato não fora praticado; e por fim a imperícia, que decorre de falta de habilidade no exercício de atividade técnica. Por imperícia entende-se descuido, distração, leviandade, ou melhor, a falta de aptidão técnica, habilidade ou destreza para o exercício de uma atividade.

Por fim, comente-se que a negligência traz tonalidades de imprevisão. A imprudência envolve desprezo pela diligência e a imperícia, falta de capacidade de fazê-lo corretamente. Havendo uma destas situações, a conduta do voluntário será para fins de responsabilidade, considerada culposa. Pondera-se assim, mais um pouco sobre a atuação das associações, e dos voluntários.

Não há dever da entidade em aceitar todos os candidatos a voluntário e nem direito do voluntário a prestar serviços, já que o trabalho deve ser condizente com as características pessoais do prestador de serviços bem como com as necessidades da entidade. Em atividade de risco, como será a atividade desempenhada por certas pessoas que atuarem no Grupo Voluntário de Busca e Salvamento, exige-se vontade e capacitação, requisito este que está devidamente descrito no capítulo próprio deste presente trabalho, e ainda condicionamento físico para atuação.

Em contrapartida, uma vez comprometido o auxílio do trabalho voluntário, a entidade pode cobrar a prestação do serviço voluntário até que este venha formalmente comunicar a interrupção de seus préstimos. Nesta esteira, enquanto vigorar o termo de adesão firmado entre as partes, é de expectativa da organização e da sociedade que o voluntário preste os serviços da forma com que se obrigou, e os prejuízos oriundos

¹¹ ALVIM, Agostinho. Da Inexecução das Obrigações e suas Consequências. 3ª ed., São Paulo: Jurídica e Universitária. p. 171.



Organização jurídica dos GVBS

de sua ação, omissão ou desídia são passíveis de serem ressarcidos na esfera cível como puníveis na esfera penal, neste último caso, quando a ação ou omissão puder ser enquadrada em algum tipo penal.

Responsabilidade Civil

Para alcançar uma finalidade, faz-se necessária a união de esforços de todos os componentes dos grupos, cada um com uma função e responsabilidade particular e imprescindível, sendo que a omissão de um deles pode significar a desestruturação do todo. Adicionalmente, a qualidade dos serviços também pode ser exigida. Esperam-se do voluntário, serviços de boa vontade e de boa qualidade, razoáveis e compatíveis à sua capacidade. Os reflexos de um serviço malfeito podem ter conseqüências importantes e significantes no objeto social da entidade e não é porque o serviço é prestado de forma gratuita que a desídia do voluntário possa ser ignorada.

A responsabilidade civil do voluntário firma-se no artigo 186 do Código Civil, dispositivo este que é transcrito abaixo, in verbis:

“Artigo 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

A responsabilidade civil é dotada de relevante aspecto social, visto que imprescindível a regularizar a convivência dos indivíduos em sociedade, evitando que uns se sobreponham a outros, causando distúrbios e desequilíbrios que o Direito não pode se furtar a evitar, ou, em certos casos, compensar.

Observa-se ainda o artigo 187 do mesmo diploma legal:

“Artigo 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”

Então se pode concluir que o voluntário e o GVBS devem agir sem ultrapassar os limites impostos à sua atuação.

Continuando, traz o Código Civil, em seu artigo 188, as exceções desta regra, cabendo comentar que não seriam os atos ilícitos os que, apesar de enquadrado no disposto legal, restem ocorridos por legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido ou, ainda, a deterioração ou destruição absolutamente necessárias da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, **a fim de remover perigo iminente.**

Assim dita o artigo citado:

“Artigo 188: Não constituem atos ilícitos:

- I – os praticados em legítima defesa ou exercício regular de um direito reconhecido;
- II – a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.”



Organização jurídica dos GVBS

Neste caso vale a reflexão sobre o que seria esta remoção de perigo iminente e sobre o que seria o limite do indispensável para a remoção do perigo. Se a atuação do voluntário se deu exclusivamente para afastar a vítima de um perigo iminente, não seria considerada tal atitude um ato ilícito, mas por cautela não se pode afirmar com precisão que tal dispositivo libere o voluntário a ultrapassar os limites legais de sua atuação e este não deve se fundar nisso para fazê-lo.

Em regra, o dever ressarcitório decorre de culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente. Fazendo abstração à tradicional idéia de culpa, e atentando-se apenas no fato danoso, responde civilmente todo aquele que, por atividade ou profissão, expõe alguém ao risco de sofrer um dano, como bem dita Caio Mário da Silva Pereira.¹² Começa-se aqui a observar os outros norteadores da culpabilidade.

Resta comentar que a legalidade da atividade não exime a responsabilidade, existindo considerações acerca da responsabilização que devem ser consideradas na atuação do GVBS.

E se é observado os conceitos de ato ilícito, isso se dá em razão do que preceitua o artigo 927 do Código Civil:

“Artigo 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Então, conclui-se que havendo dano, haverá por via de regra, o dever de indenizar. De outro lado, a satisfação de um dano na esfera civil não exime da responsabilização criminal, pois isto se depreende da leitura do artigo abaixo, também extraído do Código Civil.

“Artigo 935: A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.”

Ao se falar da responsabilidade civil, remete-se logicamente à indenização, preceituando o artigo 944, que é a mesma medida pela extensão do dano, com a consideração contida no parágrafo único, de que se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir eqüitativamente, a indenização.

Nesta esteira e compreendidos estes dispositivos legais, para que alguém seja responsabilizado civilmente por um dano, é preciso que algum ato tenha sido praticado (ação) ou deixado de praticar (omissão). Necessário, portanto, o ato do agente, comissivo ou omissivo, ou seja, a ocorrência de um ato humano do próprio responsável ou de um terceiro, afastando-se de logo, para melhor entendimento, a responsabilidade por danos causados em função de caso fortuito ou força maior. Pelo primeiro, infere-se a ocorrência de algo que não poderia ser previsto, já pela força maior, algo que, mesmo que pudesse ser previsto, seria inevitável. Cabem melhores conceituações preteridas em razão da proposta mais direta que possui o presente trabalho.



Organização jurídica dos GVBS

¹² PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 270.

Transportando tais regras para o caso vertente, o voluntário, uma vez comprometido com suas obrigações, não pode desrespeitar a conduta padrão que lhe foi imposta, sob pena de responder pelas conseqüências danosas que resultarem de seu ato.

O dolo, como já foi visto, corresponde à prática voluntária do agente de uma infração à lei. O ato ilegal é pretendido, proposital, o que vem a repercutir com maior gravidade e repugnância às conseqüências e no combate pela lei. Desta forma, há a vontade na contrariedade ao direito, o que não é vislumbrado no elemento subjetivo culpa.

O requisito dano também se faz necessário estar presente para a imputação da responsabilidade, tratando-se, desta forma, do pressuposto central da responsabilidade civil. O dano impede a possibilidade de que o bem satisfaça uma necessidade humana, ou se retira a aptidão para satisfazer um valor almejado pelo homem, ou seja, fere o interesse jurídico em si.

Por último, obrigatório é que haja uma relação ou um liame entre o dano e o causador. Em outras palavras, o elemento do nexa de causalidade é a relação verificada entre determinado fato, prejuízo e um sujeito provocador.

Isto posto, conclui-se que a união de todos estes requisitos enseja a responsabilidade civil do agente; no caso, do voluntário.

Nesse sentido, conclui-se que se o voluntário não ultrapassou seus limites legais para atuar e se este certificou que todas as medidas cabíveis foram tomadas a fim de impedir que o dano ocorra, não há como responsabilizá-lo pelos prejuízos que advierem. Assim não há aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, que prevê a responsabilização sem culpa, percebida no Código de Defesa do Consumidor e na legislação ambiental. Se um voluntário, considerado ignorante no que tange aos conhecimentos de primeiros socorros, ao invés de se limitar a chamar ajuda especializada, intervém no vitimado, por sua conta e risco, agravando-lhe a situação de saúde, pode ser responsabilizado por tal conduta. Neste caso, agiu com imprudência e imperícia, elementos caracterizadores da culpa. Ressalta-se, todavia, que a averiguação da presença de responsabilidade deve ser analisada no caso concreto e perante a situação específica, em que culpa ou dolo não podem faltar.

Como anteriormente exposto, a entidade também se compromete à obediência dos deveres constantes do termo de adesão, os quais devem ser respeitados, sob pena de execução forçada ou indenização.

Vale destacar ainda que as atividades de busca e salvamento no turismo de aventura oferecem riscos para os atendentes de emergência. Isto posto, todos os materiais, toda infra-estrutura e instrumentos necessários ao seguro exercício destas funções devem ser fornecidos pela entidade, sob pena de ser responsabilizada pelos eventos danosos ocorridos com seus membros. Vale ressaltar que isso não impede que seja cobrado do voluntário que este possua equipamentos de uso próprio.

Em casos como esse, devem ser aplicados os mesmos princípios que direcionam a responsabilidade dos voluntários: se esforços e ampla diligência não foram economizados para a segurança da prestação de serviço, não há que se falar em imputação de responsabilidade. Caso contrário, o dispositivo legal para se pleitear o ressarcimento dos prejuízos causados é também o artigo 186 do Código Civil.

De acordo com o sistema jurídico brasileiro, a entidade pode ser demandada por atos dos seus voluntários, ou seja, pode figurar no pólo passivo de uma ação judicial, mesmo em caso de dano por culpa de um de seus membros. Em outras palavras, mesmo que a entidade tenha se cercado de todas as medidas a elidir a sua responsabilidade, pode ser provocada a responder pelos prejuízos causados por seus adminis-



Organização jurídica dos GVBS

tradores, associados e voluntários. Todavia, a lei também autoriza ação regressiva da mesma, a posteriori, para recuperar os valores perdidos em face da pessoa que concorreu para o evento danoso. E a culpa da entidade é caracterizada neste caso pelo ato do seu preposto.

Além da responsabilidade civil, ainda há ainda a responsabilidade penal que também pode ser imputada ao voluntário caso suas ações possam ser enquadradas no tipo penal constante dos artigos dispostos no Código Penal Brasileiro. Utilizando-se o exemplo acima narrado, ou seja, caso o voluntário interceda em uma vítima, ciente de que não tem conhecimentos técnicos para tal e diante do caso grave venha esta a falecer, o autor pode ser responsabilizado por homicídio culposo, resguardadas, obviamente, as proporções do caso e a análise do caso concreto.

Responsabilidade Penal

A responsabilidade penal prescinde ao entendimento de que a tutela penal é sempre o recurso extremo de que se vale o Estado para coibir as ações ilícitas. Assim, não havendo culpa ou dolo, não há em regra qualquer responsabilidade penal. Muito já foi visto sobre o conceito de culpa, mas vale dizer que no que se refere à conduta dolosa, na esfera penal esta tem por conceito ser aquela que é cometida quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo.

Para entendimento da aplicação do Código Penal nas atuações do GVBS e de seus voluntários, é preciso aqui expor todos os artigos do diploma penal que pudessem ser violados, para que o leitor pudesse saber qual ato é considerado criminoso e qual não o é. Mas esta não é a proposta do manual, então será passado tão-somente um entendimento genérico, com a colocação de alguns conceitos, deixando claro que o entendimento prático só é possível observando todos os fatores envolvidos.

Antes de adentrar nos possíveis tipos penais aplicáveis a determinadas condutas, vale discorrer sobre um dos requisitos de exclusão de culpabilidade prescritos no artigo 24 do Código de Processo Penal, qual seja, o estado de necessidade, que pode ser entendido como o sacrifício de um interesse juridicamente protegido para salvar de perigo atual e inevitável do direito do próprio agente ou de terceiro, desde que outra conduta não fosse exigível. Há neste caso um excludente de antijuridicidade.

O jurista Julio Fabbrini Mirabete nos traz a dilação sobre o estado de necessidade ser uma faculdade ou um direito. A faculdade seria em razão da não obrigatoriedade da conduta e o direito, não contra o direito do lesado mas sim em relação ao Estado, que concede ao sujeito este direito subjetivo de agir.¹³

Traz ainda a afirmação de que o estado de necessidade pressupõe um conflito entre titulares de interesses lícitos, legítimos, em que um pode parecer lícitamente, para que o outro sobreviva e nos dá ainda os requisitos para que se possa configurar a ocorrência do estado de necessidade.

Seriam, pois, requisitos do estado de necessidade: a ameaça a direito próprio ou alheio; a existência de um perigo atual e inevitável; a inexigibilidade do sacrifício do bem ameaçado; uma situação não provocada voluntariamente pelo agente; a inexistência do dever legal de enfrentar o perigo; e o conhecimento da situação de fato justificante.

Assim, para que haja a ocorrência do estado de necessidade será necessário, entre outras coisas, que o bem jurídico do sujeito esteja em perigo, ou seja, que exista

¹³ MIRABETE, Julio Fabbrini. Manual de Direito Penal. 18ª ed., São Paulo: Atlas, 2002, p. 177.



Organização jurídica dos GVBS

probabilidade de dano imediato e que o sujeito haja com vontade de preservar o bem jurídico, no caso das atividades de busca e salvamento, a vida ou a saúde da vítima.

Trata-se da execução de um ato criminoso para salvaguardar de perigo atual direito próprio ou de terceiro, cujo sacrifício em face das circunstâncias não era razoável exigir. Não se pode, contudo, afirmar que o voluntário leigo que extrapola os limites de atendimento por leitos estaria isento de responsabilidade penal, por objetiva aplicação do estado de necessidade, podendo apenas tratar que esta seria uma possibilidade e não uma regra. Ademais, observar as situações do caso concreto é uma necessidade.

Então, vale lembrar a existência do crime de homicídio, seja doloso ou culposo, da lesão corporal, que é a ofensa à integridade corporal ou à saúde de alguém, do crime de perigo para a vida ou saúde de outrem, além do crime de abandono de incapaz e do crime de omissão de socorro.

Por este último, significa que seria deixar de prestar assistência, quando possível fazê-lo sem risco pessoal, à pessoa ferida ou em grave e iminente perigo; ou não pedir, nestes casos, o socorro da autoridade pública.

No tópico a seguir será apresentado um modelo de Termo de Adesão que pode ser usado como guia para a redação de um termo adequado para a maioria dos grupos voluntários de busca e salvamento.

Sugestão de Termo de Adesão

TERMO DE ADESÃO DE SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS

ENTIDADE: (Nome da Entidade), associação civil sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado, (CNPJ no xxx), com sede na Rua (xxx), nº (xxx), bairro (xxxx), CEP (xxxx), cidade (xxxx), Estado (xxxx)

VOLUNTÁRIO: (Nome do Voluntário), (Nacionalidade), (Estado Civil), (Profissão), (Idade), (Filiação), (Telefone(s) fixo(s), (Telefone celular), (Endereço eletrônico:), Carteira de Identidade nº (xxx), CPF nº (xxx), residente e domiciliado na Rua (xxx), nº (xxx), bairro (xxx), CEP (xxx), cidade (xxx), no Estado (xxx).

As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente Termo de Adesão, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas condições descritas no presente.

DO OBJETO DO TERMO DE ADESÃO

Cláusula 1ª. O presente Termo de Adesão tem como OBJETO a prestação de serviço voluntário pelo VOLUNTÁRIO, nas atividades constantes das operações de busca e salvamento em turismo de aventura. (Neste caso deve-se escrever com mais detalhes a efetiva atuação do voluntário, descrevendo suas atividades no grupo de busca e salvamento, seja qual for a atividade que ele desempenhará).

Parágrafo Único: Como se trata de Grupo de Busca e Salvamento, os voluntários ficam desde já cientes de que as atividades que exerçam poderão os expô-los à riscos gerais ou, dependendo das particularidades, à riscos específicos inerentes a determinada modalidade que faz parte do turismo de aventura, os quais o VOLUNTÁRIO declara conhecer e aceitar.



Organização jurídica dos GVBS

DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

Cláusula 2ª. O VOLUNTÁRIO fica comprometido a prestar à ENTIDADE os serviços descritos na cláusula anterior, de forma efetiva e zelosa.

Cláusula 3ª. O prestador de serviço voluntário responderá civil e penalmente pelos danos e prejuízos causados mediante culpa ou dolo no exercício de sua função de bens juridicamente tutelados e que estejam sob sua guarda e responsabilidade.

Cláusula 4ª. A ENTIDADE tem o dever de garantir ao VOLUNTÁRIO todas as condições para o desenvolvimento das atividades para ele designadas, dando-lhe suporte técnico e equipamentos adequados para tais fins.

Parágrafo único: Os equipamentos de uso comum e utilizados na busca e salvamento serão providos pela entidade e a ela pertencerão, sendo que são de responsabilidade do voluntário os equipamentos de uso pessoal.

Cláusula 5ª. A ENTIDADE se responsabiliza, em caso de motivo de força maior, por avisar ao VOLUNTÁRIO quando for dispensá-lo dos seus serviços.

Cláusula 6ª. Caso o VOLUNTÁRIO necessite, por qualquer motivo, de alterar os dias e horários de seus serviços, bem como de parar de prestá-los, deverá comunicar ao CONTRATANTE com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

DA REMUNERAÇÃO

Cláusula 7ª. Os serviços prestados pelo VOLUNTÁRIO serão gratuitos, sendo de livre e espontânea vontade dele a sua prestação, não estabelecendo qualquer vínculo trabalhista ou previdenciário entre as partes.

DA RESCISÃO

Cláusula 8ª. O presente Termo de Adesão poderá ser rescindido a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer uma das partes, o que não irá acarretar em qualquer tipo de indenização para o VOLUNTÁRIO nem para a ENTIDADE.

DO PRAZO

Cláusula 9ª. O presente instrumento será de prazo indeterminado.

DAS CONDIÇÕES GERAIS

Cláusula 10ª. Este instrumento não cria vínculo de natureza trabalhista, previdenciária ou afins entre as partes. Os VOLUNTÁRIOS ficam desde já cientes dos perigos e riscos que envolvem as atividades que irão ser desempenhadas, e que o projeto bem como as empresas e entidades envolvidas não se responsabilizam por qualquer evento danoso que vier a ocorrer seja por caso fortuito, força maior ou por falta de zelo do voluntário, posto que antes de iniciarem os serviços, estes serão submetidos por um período de treinamento, palestras sobre as operações de busca e salvamento e, posteriormente, avaliados.

Cláusula 11ª. O VOLUNTÁRIO declara expressamente que, em caso de acidente, dano, ferimento, invalidez, morte acidental ou natural, nada é devido em razão de responsabilidade civil ou criminal pela ENTIDADE, bem como por seus diretores e administradores, uma vez que o risco da atividade é sabido, conhecido, e gerenciado exclusivamente pelo voluntário que, apto e ciente de todos os



Organização jurídica dos GVBS

riscos inerentes ao seu trabalho voluntário, assume total responsabilidade por qualquer evento danoso que vier a acontecer, não pleiteando qualquer reparação, em qualquer instância, juízo ou tribunal.

Cláusula 12ª. Este Termo de Adesão passa a valer a partir da assinatura pelas partes.

DO FORO

Cláusula 13ª. Para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste Termo de Adesão, as partes elegem o foro da comarca de **(colocar a comarca da cidade escolhida como sede da entidade, preferencialmente)**.

Por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento, em duas vias de igual teor, juntamente com 2 (duas) testemunhas.

(Nome da cidade onde está sendo assinado o termo), (xx) de (xxxxx) de (xxxx).

Nome e assinatura do representante legal da entidade

Nome e assinatura do voluntário

Testemunha 1 (nome, RG e assinatura da testemunha 1)

Testemunha 2, RG e assinatura

Limites do atendimento dos primeiros socorros por leigos

Atualmente não há como fechar os olhos para os alarmantes números de registros de acidentes ocorridos em parques turísticos no Brasil, bem como nas Unidades de Conservação, praias, entre outros pontos de recreação e prática de esportes. Não existem dúvidas de que se a malha de segurança nestes locais for aumentada, também será acrescido o fluxo de turistas aos inúmeros atrativos naturais que o país oferece.

Diante dessa realidade, o Estado, a sociedade e as empresas fornecedoras de serviços de turismo devem em conjunto produzir esforços para superar este obstáculo que, definitivamente, ofusca o poder de atração das belezas naturais do país.

Nesta linha de atuação, a estruturação de um grupo constituído com o objetivo de viabilizar as operações de busca e salvamento em turismo de aventura, composto por voluntários, Defesa Civil e outros profissionais da área, certamente é o alvo certo para o progresso do setor. Para tanto, devem-se observar algumas regras para o êxito do Grupo Voluntário de Busca e Salvamento:



Organização jurídica dos GVBS

A formação prévia de um projeto de ações em situações de emergências é a melhor forma de minorar os danos. O projeto implica, entre outras tarefas, no planejamento da atuação conjunta e harmônica de todos os participantes do Grupo Voluntário de Busca e Salvamento, bem como um treinamento adequado e efetivo em atendimento de primeiros socorros ofertado por um profissional da área, com o objetivo de alcançar a capacitação destes no auxílio prévio, antes da chegada de ajuda profissional e especializada. A atuação do voluntário leigo deve se limitar ao oferecimento à vítima do suporte básico à vida (SBV), garantindo os sinais vitais e o transporte adequado até o atendimento hospitalar definitivo.

Os médicos são os profissionais mais capacitados e habilitados para prestar socorros emergenciais e urgentes em uma situação de desastre no turismo de aventura. Seus conhecimentos técnicos os permitem intervir de forma efetiva a salvaguardar a integridade física da vítima, pois é deles legalmente a capacidade de julgar com discernimento os procedimentos a serem empregados em cada caso, visando dar a melhor resposta possível para as necessidades dos lesados.

Todavia, o Grupo Voluntário de Busca e Salvamento não será composto somente por estes profissionais da saúde, mas poderá também integrá-lo bombeiros, policiais e quaisquer outros cidadãos que deseje contribuir para minorar ou erradicar o número de vítimas resultantes de práticas do pleno exercício do turismo de aventura.

Diante da ausência do médico em certas ocasiões, o GVBS deverá ainda assim ser monitorado e orientado por um profissional da saúde habilitado, seja ele médico intervencionista ou enfermeiro, possibilitando a perfeita atuação aos profissionais da área de segurança ou bombeiros e até mesmo aos leigos.

Primeiramente, deve haver uma elaboração preliminar de planos de prevenção e atuação em acidentes no turismo de aventura, levando-se em conta as situações particulares e excepcionais.

Nesta esteira, conforme prescreve a portaria Ministerial da Saúde GM/MS 2.048, os Corpos de Bombeiros Militares, as Polícias Rodoviárias e outras organizações da Área de Segurança Pública deverão seguir os critérios e os fluxos definidos pela regulação médica das urgências do SUS – Serviço Único de Saúde.

Com o Grupo Voluntário de Busca e Salvamento também não poderá ser diferente, ou seja, deverá seguir estritamente todas as normas impostas às atividades de busca e salvamento bem como aos atendimentos de urgência e emergência. Portanto, faz-se imprescindível a presença e atuação ou na pior das hipóteses, a orientação e monitoramento de um profissional da medicina nos casos de maior gravidade e que exijam interferência na integridade física da vítima ou no caso em que esta tenha que ser medicada, estabelecendo tal comunicação por rádio ou telefone.

A presença física do médico é o desejável, mas quando isso não for possível e tão-somente nestes casos, poderá haver a atuação do mesmo à distância. Sem a presença do médico ou com o acompanhamento do mesmo à distância, não pode o leigo do ponto de vista legal, mesmo que treinado, fazer qualquer intervenção que não seja apenas o suporte básico à vida.

Ainda de acordo com a Portaria nº 2.048, todos os integrantes do grupo de resgate de vítimas, devidamente capacitados após o comparecimento e a aprovação nos cursos ministrados, ainda que leigos, ou seja, ainda que não profissionais da saúde, poderão realizar o suporte básico à vida, mas com ações não evasivas, e quanto às demais, somente sob supervisão médica direta ou à distância, sempre que a vítima esteja em situação que seja impossível o acesso e manuseio pela equipe de saúde.



Organização jurídica dos GVBS

Reitere-se: ainda que se trate de atendimento pré-hospitalar não lhe retira a característica de serviço médico, sendo que sua coordenação, regulação e supervisão direta e a distância deve ser efetuado por médico. Estes são os termos dos dispositivos constantes da Resolução nº 1.671 de julho de 2003 do Conselho Federal de Medicina.

Os voluntários serão designados para tarefas condizentes com suas aptidões. Assim sendo, os profissionais em que as atividades desenvolvidas profissionalmente exigem qualificações e também que tenham atividades correlatas com o objeto do projeto, como, por exemplo, médicos, técnicos em enfermagem, bombeiros devidamente capacitados para atendimento, são de grande utilidade para a atividade de busca e salvamento. Eles terão posição destacada no comando e orientação do grupo.

Aqueles que não possuem qualificação e se apresentam como principiantes nesses assuntos, deverão freqüentar cursos em diversas modalidades e temas, com ênfase no atendimento de primeiros socorros, principalmente quando as atividades são administradas em locais de ambientes naturais e muitas vezes remotos, dificultando a rápida ajuda profissional. No final desses treinamentos, os participantes serão contemplados com certificados, cada qual com a designação de horas em palestras e cursos práticos. Portanto, é imprescindível o treinamento prévio e adequado para evitar outros acidentes.

Os treinamentos devem ser constantes, assim como deve haver simulação de ocorrência de eventos danosos para aprimorar a atuação dos voluntários. Recomenda-se sempre um líder à frente do grupo, o qual tenha conhecimentos técnicos aprofundados sobre o assunto, não somente para a coordenação, como também para a orientação dos voluntários no momento da busca. Estes serão designados, após análise de aptidões, por comissão julgadora previamente constituída.

A experiência comprova que em caso de acidentes e mal súbito, a sobrevivência e a qualidade desta dependem do primeiro atendimento no local da ocorrência. Não se pode desprezar ou pôr em segundo plano esta premissa.

O artigo 135 do Código Penal Brasileiro é bem claro ao classificar a omissão de socorro à vítima como tipo punível penalmente. Portanto, as ações do voluntário devem ser seguras o bastante para a prestação de socorro sem comprometer ainda mais a saúde da vítima ou ensejar riscos para o voluntário. Mesmo assim isso não lhes isenta de prestar o socorro, mesmo que seja somente por meio da chamada de atendimento especializado.

O dispositivo citado é o transcrito abaixo:

“Artigo 135: Deixar de prestar assistência, quando possível fazê-lo sem risco pessoal, à criança abandonada ou extraviada, ou à pessoa inválida ou ferida, ao desamparo ou em grave e iminente perigo; ou não pedir, nesses casos, o socorro da autoridade pública.”(grifo nosso)

O dispositivo citado deve ser interpretado com moderação, pois muitas vezes o voluntário pode se ver diante de uma situação em que a inércia é a única forma possível de comportamento. Ou seja, diante das particularidades da situação, outra conduta não lhe é exigível, funcionando como excludente de responsabilidade. Vale ressaltar que a vida do voluntário está sempre em primeiro lugar, nunca podendo colocar a sua vida em risco em detrimento de outras.



Organização jurídica dos GVBS

Os atuantes no Grupo Voluntário de Busca e Salvamento como voluntários terão como função primordial fazer prevenção de acidentes e intervir no resgate de vítima, com plena observância dos limites legais traçados diante da falta de conhecimentos técnicos específicos.

O voluntário, ao agir, deve ter segurança para tal, e saber que seus atos vão ao encontro da melhora do estado do acidentado. A intervenção prática é plenamente possível e, é possível dizer, para aqueles qualificados para agir até mesmo obrigatória, sob pena de responsabilidade. Todavia, a inércia ao pedido de socorro deve ser sempre analisada no caso concreto, ou seja, nas situações específicas e levando-se em conta as particularidades da negação, pois, como acima explicado, pode-se estar diante de um caso de excludente de culpabilidade, qual seja, inexigibilidade de conduta diversa.

Conclui-se desse modo que o voluntário, desde que capaz e habilitado, pode dar o suporte básico à vida, enfim, agir conforme os procedimentos de primeiros socorros previstos em normas e regulamentos específicos, já abordados e comentados. É importante chamar a atenção de que estas ações configuram-se por uma cadeia de procedimentos a garantir a sobrevivência ou a recuperação do vitimado em casos de emergência, à espera de ajuda especializada, não substituindo posteriores atendimentos.

Vale lembrar que as atividades de busca e salvamento bem como os atendimentos pré-hospitalares emergenciais são de responsabilidade do Estado, e quando este não tem meios para fazê-lo, resta à sociedade se organizar para minimizar os acidentes e também para que as vítimas possam ser salvas.

Delimitação de competências

É inegável que para o efetivo desenvolvimento do turismo de aventura são necessários esforços, não somente do Poder Público, mas a superposição de responsabilidades e interesses no âmbito do governo federal, estados, municípios, comunidades e entidades.

Torna-se então fundamental que todos os envolvidos no processo de desenvolvimento do turismo de aventura sejam consultados, para que se obtenha êxito nas ações a serem desenvolvidas e para que se tenha um efetivo envolvimento dos atores que, nos momentos próprios, serão úteis aos trabalhos desenvolvidos pelo GVBS.

No que tange à competência da Administração Pública, visando ao alargamento do progresso das atividades turísticas e atuando de forma a minorar os acidentes decorrentes do turismo de aventura, verifica-se como função essencial a promoção de capacitação dos órgãos da Defesa Civil para as atividades de busca e salvamento em caso de evento danoso com vítimas, bem como o fornecimento de infra-estrutura necessária para sua adequada atuação.

Se a atividade de busca e salvamento pode ser caracterizada como uma atividade de defesa civil, é interessante que o GVBS se articule com as autoridades e com a comunidade para que seja inserido dentro do contexto da Defesa Civil.

Diz a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, parágrafo 5º:

“... aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de Defesa Civil.”



Organização jurídica dos GVBS

A Defesa Civil no Brasil está organizada sob a forma de sistema, denominada de Sistema Nacional de Defesa Civil – SINDEC, que tem em sua composição diversos órgãos, com destaque para a Secretaria Nacional de Defesa Civil, de objetivos e competência discriminados no Decreto nº 5.376, de 17 de dezembro de 2005.

A área de atuação da Defesa Civil são as ações preventivas, de socorro, assistenciais e recuperativas destinadas a evitar ou minimizar os desastres, preservar a moral da população e restabelecer a normalidade social, e se dá de forma multissetorial e nos três níveis de governo – federal, estadual e municipal – com ampla participação da comunidade.

Consoante ao Decreto nº 5.376, de 17 de fevereiro de 2005, resta declinado que entre os órgãos que compõem o Sistema de Defesa Civil está o Conselho Nacional de Defesa Civil – CONDEC, considerado o órgão superior responsável pela formulação e deliberação de políticas e diretrizes do Sistema. De outro lado, a Secretaria Nacional de Defesa Civil é o órgão central responsável pela articulação, coordenação e supervisão técnica do Sistema, sendo que existem ainda as Coordenadorias Regionais de Defesa Civil – CORDEC, que atuam em âmbito regional. Posteriormente, estão os órgãos estaduais e municipais.

No âmbito da União, a Secretaria Nacional de Defesa Civil – SEDEC é o órgão responsável por coordenar as ações de Defesa Civil em todo território nacional. Por meio desta secretaria, harmonizam-se as atuações dos diversos órgãos que compõem a Defesa Civil e ainda se delimitam a competência de cada um e a atuação de cada ente federativo (União, Estado, Distrito Federal e Município).

Cabe aos órgãos estaduais e do Distrito Federal articular, coordenar e gerenciar as ações de defesa civil em sua área de competência, por meio de implementação de planos, programas e projetos que possam contribuir para o desenvolvimento do assunto nas suas localidades.

De outro lado, ênfase deve ser dada à importância do Município nas atividades de busca e salvamento em casos de acidentes no âmbito de sua jurisdição, devendo este estar preparado para atender imediatamente a população atingida por qualquer tipo de desastre, reduzindo assim perdas materiais e humanas. Trabalhar em parceria e fomentar a organização dos GVBS pode ser uma alternativa participativa, eficiente, e de resultados práticos a ser implementado pelos municípios.

No âmbito da competência do Município está a formação da Coordenadoria Municipal de Defesa Civil – COMDEC, órgão competente, além da prevenção e ação em acidentes e desastres, a promover a ampla participação da comunidade nas ações de defesa civil. Ressalta-se que estes não se confundem com os voluntários: são agentes públicos, atuando em serviços públicos e de interesse coletivo a mando da Administração Pública. Na esfera municipal o responsável pela coordenação de todas as ações de defesa civil é o prefeito do município.

Por fim, também contribuem para o fim específico da Defesa Civil os órgãos de apoio, que podem ser identificados por órgãos públicos e entidades privadas. O Grupo de Busca e Salvamento, constituindo-se como uma organização não governamental, poderá ser enquadrado nessa categoria. A este compete o desempenho de tarefas específicas, mediante prévio ajuste com os órgãos de coordenação do SINDEC.

Verifica-se, dessa forma, certa subordinação destas associações aos órgãos acima mencionados no que se refere às operações práticas, pois fazendo parte do Sistema de Defesa Civil, sua efetiva participação não é discricionária e independente, mas



Organização jurídica dos GVBS

vincula-se a um plano previamente proposto e formulado pelo sistema institucionalizado da Defesa Civil. Isso se o GVBS atuar dentro da esfera da Defesa Civil, o que resta aconselhado.

A união de esforços é a melhor solução para as atividades de busca e salvamento das vítimas usuárias do turismo de aventura, e para alcançar melhores resultados, deve-se delimitar o âmbito de atuação de cada um.

É evidente, portanto, que a presença do Poder Público na atuação eficaz e imediata em caso de acidentes torna-se imperativa e essencial, haja vista que a preservação da integridade física e da saúde é prerrogativa constitucionalmente garantida a toda a população, e tais atividades são de responsabilidade do Estado. Em alguns casos isso não é possível, e aí a atuação dos voluntários é indispensável e não só complementar.

Claro que uma atuação integrada à Defesa Civil garante ao GVBS o reconhecimento formal das suas atuações e dá ainda mais respaldo jurídico às suas ações.

Verifica-se que em casos de ocorrência do fato lesivo, a atuação da Defesa Civil se faz imprescindível, posto que como já explicado, sua função concentra-se tanto nas ações preventivas como na coordenação das ações de efetivo salvamento. Trata-se de equipes treinadas para proporcionar um resultado multiplicador e potencializador, muito mais eficiente e eficaz do que a simples soma das ações dos órgãos e dos sistemas voluntários que o compõem. Este conjunto detém conhecimentos técnicos e ainda pessoal treinado e capacitado para agir em momentos de risco e, portanto, a atuação do Sistema de Defesa Civil e seus comandos se sobrepõe a qualquer outro, bem como sua presença é imprescindível no evento danoso. Some-se a isto o fato destas ações serem coordenadas, o que possibilita maior alcance de bons resultados.

As entidades não-governamentais (Grupo Voluntários de Busca e Salvamento), por sua vez, organizam-se com a finalidade de complementação do fator de segurança para os usuários destes recursos naturais.

Ressalta-se que são auxiliares na execução das tarefas do Poder Público. Seu trabalho mostra-se essencial, pois, como já dito, nas atividades de turismo de aventura o acesso rápido e eficaz dos órgãos da Defesa Civil por vezes não ocorre. Não obstante, os primeiros socorros feitos pelos voluntários em grande parte das vezes podem ser definitivos para o salvamento de vidas. Todavia, este socorro realizado muitas vezes por leigos visa, em situações de emergências, manter os sinais vitais e evitar o agravamento até que o vitimado receba assistência definitiva (SBV – suporte básico à vida).

Interessante é ressaltar que a participação do GVBS deve prioritariamente estar inserida dentro dos mecanismos de Defesa Civil, somando esforços e dividindo tarefas, podendo ainda tais entidades atuarem em outras frentes, como na conscientização do turista, dos empresários e dos profissionais, bem como na atuação com os órgãos públicos para a normalização de regras de prevenção e segurança.

Há de considerar que diversos municípios do país não possuem uma organização na esfera da Defesa Civil, e que uma boa alternativa para o GVBS é atuar como Núcleo Comunitário de Defesa Civil – NUDEC.

Os NUDEC são basicamente órgãos de apoio, podendo ser órgãos públicos, entidades privadas, associações de voluntários, clubes de serviço e outros que prestem sua ajuda de acordo com sua particularidade ao Sistema de Defesa Civil. Os NUDEC podem também ser a soma de vários desses agentes.



Organização jurídica dos GVBS

Seria aqui, dentro do espectro do NUDEC que seriam inseridos os GVBS. Uma vez constituída juridicamente, a associação de voluntários gozará do privilégio de compor este importante sistema, prestando seus serviços à comunidade de forma oficial e de acordo com a Política Nacional de Defesa Civil. Isso permitirá à equipe acesso a capacitações em Defesa Civil promovidas pelo Sistema, entre outras vantagens.

Para que isso ocorra, é necessário que o GVBS entre em contato com as autoridades de Defesa Civil locais, e caso não haja estas comissões na localidade, será necessário procurar informações com o Governo do Estado, para estabelecer uma COMDEC ou um NUDEC em sua região.

Esta aliança é importante para dar forma legal à presença do GVBS no Sistema de Defesa Civil de sua região. Uma alternativa seria a inclusão da equipe como órgão de resposta adicional na solução de emergências. Este é um elemento de motivação importante para seus voluntários, além da capacitação continuada.

Estabelecidas estas formalidades, caberá ao GVBS, como órgão formal de apoio, contribuir nos levantamentos de riscos, planos de contingência de emergências e atividades de planejamento com o desempenho de suas atividades específicas em articulação prévia com os órgãos da coordenação do Sistema.

Caixa de Ferramentas

Modelo de Contrato de doação

Doador: **(nome)**, **(nacionalidade)**, **(profissão)**, **(estado civil)**, inscrito no CPF sob o nº **(xxx)**, portador da Carteira de Identidade nº **(xxx)**, com endereço na **(xxx)**;

Donatária: **(nome da entidade)**, associação civil sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ nº **(xxx)**, com sede na Rua **(xxx)**, no **(xxx)**, bairro **(xxxx)**, CEP **(xxxx)**, cidade **(xxxx)**, Estado **(xxxx)**.

As partes acima identificadas têm entre si justo e acertado o presente Contrato de Doação, regulamentado pelas Cláusulas e condições a seguir dispostas:

Cláusula 1ª. O presente instrumento tem por objeto a doação do bem (descrição), avaliado em R\$ **(xxx)** **(valor por extenso)**, ou da importância de R\$ **(xxx)** **(valor por extenso)** sendo do DOADOR seu senhor e legítimo possuidor, (conforme demonstra a nota fiscal nº **(xxx)** (Anexo I).

Parágrafo Único: O referido bem se encontra na posse do DOADOR, livre de quaisquer ônus ou defeito que possam inquiná-lo de inutilidade ou viciar este negócio jurídico.

Cláusula 2ª. O DOADOR, por sua livre e espontânea vontade, sem influência de quaisquer fatores exógenos ou endógenos sobre sua manifestação volitiva, doa à DONATÁRIA, sem nenhum encargo, o bem descrito na cláusula anterior, transferindo de imediato sua titularidade, posse, uso, gozo e fruição, bem como todos os direitos e deveres inerentes.

Parágrafo Único: A DONATÁRIA aceita a doação expressa neste instrumento.

Cláusula 3ª. O presente contrato é firmado em caráter irrevogável e irretroatável, obrigando os contratantes, seus herdeiros e sucessores.



Organização jurídica dos GVBS

Cláusula 4ª. As partes elegem o foro da Comarca de (xxxx) para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente.

E por estarem assim, justos e contratados, firmam o presente em 2 (duas) vias de igual teor, juntamente com as testemunhas abaixo.

(LOCAL), _____

DOADOR:

DONATÁRIO:

TESTEMUNHAS:

Nome:
C.I: CPF:
Endereço:

Nome:
C.I: CPF:
Endereço:



Organização jurídica dos GVBS

É fundamental o entendimento, por parte de administradores e gestores de organizações do Terceiro Setor, sobre a importância da captação de recursos visando à sua formação, reforço institucional e auto-sustentabilidade. A identificação de potenciais financiadores e o estabelecimento de estratégias de arrecadação de fundos para a auto-suficiência financeira devem ser uma constante e periodicamente revistos, discutidos e atualizados. Em geral, estratégias de captação de recursos não mudam muito, porém sempre é necessário que se conheçam as características de financiamento, de elaboração e apresentação de projetos e de relacionamento com potenciais financiadores que, de tempos em tempos, mudam seus focos de interesses e ajustam as formas de receber propostas. É importante não depender de uma só fonte de recursos - diversifique o portfólio de doadores, sendo ousado e persistente.

*“Captação é a pessoa certa solicitando ao potencial doador correto a quantidade exata para o programa adequado no momento chave da forma correta.”
The Fund Raising School Center on Philanthropy*

CAPTAÇÃO DE RECURSOS

Roberto M. F. Mourão



O objetivo desse capítulo é subsidiar a criação de **Grupos Voluntários de Busca e Salvamento – GVBS**, organização social de caráter voluntário, sem fins lucrativos, inserida no Terceiro Setor.

Uma organização social trata-se de um instrumento de ação que se define pelo conjunto das atividades mantidas por um grupo de pessoas que se aproximam com um interesse comum. Origina-se de um problema que apenas pode ser resolvido coletivamente, depende dos que criaram a organização e do contexto onde for instalada, seja cultural, histórico ou político.

Pode assumir diferentes formas porque se relaciona com o objetivo para o qual foi criada. As organizações profissionais mais conhecidas são:

- **Associação:** sociedade civil sem fins lucrativos que representa e defende os interesses dos associados e estimula a sua melhoria técnica, profissional e social;
- **Cooperativa:** sociedade civil/comercial sem fins lucrativos que viabiliza e desenvolve atividades de consumo, produção e crédito, presta serviços e comercializa de acordo com os interesses dos cooperados;
- **Sindicato:** sociedade civil/sindical sem fins lucrativos que promove a defesa dos direitos e dos interesses individuais e coletivos de determinada categoria de trabalho, representando-a em questões judiciais e administrativas.

No Brasil, o artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 diz que: para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais, é lícita a organização em associações de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam a mesma atividade ou profissão.

Segundo a legislação, as associações têm a prerrogativa de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais ou individuais dos associados, celebrar contratos individuais ou coletivos de trabalho e colaborar com o Estado na solução dos problemas dos sócios. Essas organizações têm também o dever de colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, na prestação de assistência jurídica aos associados e na conciliação dos dissídios de trabalho.

A principal diferença entre uma cooperativa e uma associação é que a primeira é uma sociedade de negócios, com fins econômicos, na qual os sócios pagam cotas de participação (no limite estabelecido pelo estatuto da instituição), enquanto a segunda pode ou não realizar negócios, não possui capital. Nesta, os associados apenas pagam um direito de entrada e a mensalidade que cobre as despesas de funcionamento da associação.

A associação profissional, a cooperativa e o sindicato são instituições que possuem uma característica comum: são formas de organização social ligadas a ações coletivas, nas quais os que as integram pretendem alcançar objetivos que lhes parecem interessantes. No entanto, enquanto nas associações e nas cooperativas grupos de profissionais autônomos unem-se para trabalhar e alcançar esses objetivos, nos sindicatos apenas alguns são eleitos, em cada categoria de trabalho, para representá-la e defender os direitos e os interesses individuais e coletivos de toda uma categoria, perante seus empregadores e o governo.



As associações e as cooperativas, apesar de também defenderem os interesses dos associados, o fazem no âmbito restrito dos que se filiam a determinada associação ou cooperativa, mas não se referem a toda uma categoria.

As diversas organizações da sociedade civil, popularmente conhecidas como organizações não-governamentais (ONGs), constituem o Terceiro Setor.

Em 1999, após inúmeros debates desse setor com o governo federal e o Congresso Nacional, foi sancionada a Lei nº 9.790/99, a nova lei do Terceiro Setor. A lei, que regula as relações entre Estado e sociedade civil no Brasil, foi elaborada com o principal objetivo de fortalecer o Terceiro Setor, em virtude da sua capacidade de gerar projetos, assumir responsabilidades, empreender iniciativas e mobilizar pessoas e recursos necessários ao desenvolvimento social do país. Nele, estão incluídas organizações que se dedicam à prestação de serviços nas áreas de saúde, educação e assistência social, à defesa dos direitos de grupos específicos da população, ao trabalho voluntário, à proteção ao meio ambiente, à concessão de microcrédito, entre outras.

A partir da constatação da dificuldade de acesso das organizações da sociedade civil a qualquer qualificação que estabelecesse o reconhecimento institucional, a nova lei facilitou esse reconhecimento por meio da nova figura Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP. A lei foi regulamentada pelo Decreto nº 3.100/99, e os procedimentos para obtenção da qualificação de OSCIP foram disciplinados pela Portaria nº 361/99 do Ministério da Justiça. Uma discussão mais detalhada sobre a lei, assim como a própria lei, o decreto e a portaria se encontram no texto de Ferrarenzi (2000), o qual pode ser obtido no Conselho da Comunidade Solidária.

É fundamental o entendimento, por parte de administradores e gestores de organizações do Terceiro Setor, sobre a importância da captação de recursos visando à sua formação, reforço institucional e auto-sustentabilidade. A identificação de potenciais financiadores e o estabelecimento de estratégias de arrecadação de fundos para a auto-suficiência financeira devem ser uma constante e periodicamente revistos, discutidos e atualizados. Em geral, estratégias de captação de recursos não mudam muito, porém sempre é necessário que se conheçam as características de financiamento, de elaboração e apresentação de projetos e de relacionamento com potenciais financiadores que, de tempos em tempos, mudam seus focos de interesses e ajustam as formas de receber propostas.

Contudo, as organizações, em função de suas demandas ou por meio de metas definidas (por exemplo, por meio de planejamento estratégico), devem identificar claramente os recursos que buscam para sua formação, ampliação e manutenção, podendo ser:

- 1. Bens** [equipamentos (cordas, macas etc.), maquinário (veículos, rádios comunicadores, GPS etc.)];
- 2. Serviços** [alimentação, comunicação, transporte etc.]
- 3. Recursos Humanos** [programas de voluntários, bolsas, técnicos, assessorias, consultorias etc.]
- 4. Recursos Financeiros** [dinheiro, crédito subsidiado, recursos financeiros a “fundo perdido” etc.]



Os três primeiros recursos podem ser obtidos, com maior facilidade, por meio de convênios, parcerias ou doações diretas, enquanto que recursos financeiros, dinheiro, implicam um árduo trabalho de captação, gestão e prestação de contas a doadores, que podem muitas vezes se transformar em problema para micro e pequenas organizações de reduzida capacidade administrativa. Muitas vezes se depara com doações de uso restrito e de uso irrestrito, fator que altera substancialmente o caráter do processo.

Para a captação dos recursos necessários aos programas definidos no planejamento da organização é importante a elaboração de estratégias objetivas, convincentes (quando não “sedutoras”) e, sobretudo, focadas na forma e interesse das instituições de fomento e financiamento. Estratégias bem elaboradas, por principio, devem estabelecer prioridades para o uso dos recursos captados e dos recursos básicos para o apoio aos projetos captados, em geral com contra-partida. Uma boa proposta não só deve visar o sucesso na captação mas, também à economia de tempo e esforços dos envolvidos no processo.

No Brasil, a captação de recursos tem sido o grande desafio das organizações sociais e ambientalistas. Primeiramente, porque essas instituições sustentam-se basicamente por meio de doações. Depois, as habilidades de captação de recursos com o governo, organizações multilaterais e setor privado são precárias. Há pouca prática e conhecimento por parte das entidades no estabelecimento de relações e parcerias capazes de minimizar custos e esforços, bem como garantir resultados mais relevantes dos programas e projetos. A grande maioria das ONGs brasileiras sustenta-se com recursos externos.

Cenários	Ontem	Hoje
abordagem	caridade	parceria, co-responsabilidade
visão	no problema	na solução do problema
captador	qualquer um	profissionais
fontes	governos, fundações, eventos	governos, fundações empresariais, empresas, indivíduos, eventos, idéias inovadoras
foco	administradores	administradores, parceiros, doadores, amigos etc.
abrangência	setor de captação	setor de captação, outros setores, relacionamento com afiliados, parceiros, comunidade

O panorama da captação de recursos no Brasil

A atividade de captação de recursos nunca esteve tão em evidência no Terceiro Setor como nos últimos anos. Cursos de formação nesta área se espalham pelo país e a busca por profissionais qualificados também tem aumentado. O motivo para tal postura adotada pelas entidades não poderia ser outro: o Terceiro Setor cresceu no país e, com isso, a concorrência entre as organizações por um apoio e recursos financeiros também. São muitas as entidades em busca de verba para seus projetos e atividades.



De acordo com uma pesquisa divulgada no final de 2004 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2002¹⁴ existiam mais de 250 mil instituições privadas sem fins lucrativos no país. Nos últimos seis anos, o número de organizações sociais no Brasil subiu 157%: pulou de 107 mil para 276 mil. Além disso, as entidades que têm como foco o desenvolvimento e defesa dos direitos quadruplicaram no período: 11 mil para 45 mil. Entre as que defendem direitos, destacam-se centros e associações comunitários (23,1 mil, com crescimento de 335%). E tudo isso ocorreu recentemente. O estudo do IBGE aponta que as organizações do Terceiro Setor em geral são novas: 62% foram criadas após 1990.

Uma pesquisa realizada por Lygia Fontanella:¹⁵ de 546 fundações internacionais pesquisadas, apenas 20% têm algum interesse em investir no Brasil. A economista lembra ainda que as agências internacionais, ligadas a ONU, como a UNICEF, a FAO, a UNESCO, preferem investir em pequenas organizações. As grandes entidades têm chances de se destacarem nessa concorrência se atuarem da área ambiental. Mas, internamente, as empresas estão investindo cada vez mais.

De acordo com a 5ª Pesquisa Nacional sobre Responsabilidade Social, divulgada em julho de 2004 pelo do Instituto ADVB de Responsabilidade Social, houve um aumento de 61% do investimento em projetos sociais realizados pelas organizações: cerca de R\$ 400 mil a mais no ano de 2003 do que foi investido em 2002. Das empresas que responderam ao questionário, 89% desenvolvem ações sociais voltadas à comunidade e 64% incentivam a participação de funcionários-voluntários nestas atividades. E isso se reflete até mesmo nas microempresas. Segundo dados apresentados em fevereiro pelo IPEA, a contribuição das empresas – com 1 a 10 empregados – aumentou 15% no Sudeste e 29% no Nordeste. Elas representam cerca de metade do total de empresas. No Nordeste, a participação das empresas com mais de 500 empregados cresceu 49% entre 1999 e 2003, de 63% para 94%, próximo da participação das grandes empresas do Sudeste, 96%.

O fortalecimento e o crescimento do Terceiro Setor levaram à profissionalização da gestão das organizações sem fins lucrativos. Este processo de profissionalização, ainda em curso, põe em evidência duas áreas em específico: elaboração de projetos e captação de recursos.

O Terceiro Setor como um todo está se profissionalizando. Isso se deve em parte à sua expansão e fortalecimento e, em parte, à pressão dos doadores. Uma empresa quando começa a doar exige projetos bem elaborados, planos de avaliação, entre outros. O doador está mais profissionalizado e ele começa a exigir também das organizações esse profissionalismo.

As profissões de elaborador de projetos e captador de recursos são quase que exclusividade do Terceiro Setor. São carreiras que nasceram no Terceiro Setor, são específicas do Terceiro Setor e exigem um conhecimento específico.

As organizações despertaram, de repente, para essas carreiras, pois antes de pensar em ter uma outra vaga de especialista, por exemplo, elas pensam em alguém que capte recursos. Não necessariamente contratam um funcionário especial para captar recurso, mas pelo menos irão pensar em uma pessoa que possa alocar metade do seu tempo para fazer este serviço.

¹⁴ realizada em parceria com IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), ABONG (Associação Brasileira de ONGs) e GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas), com base no Cadastro Central de Empregos (Cempre) e no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

¹⁵ Lygia Fontanella, economista especializada em Marketing e responsável pela área de Mobilização de Recursos da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança.



Além da identificação da importância deste profissional para a sobrevivência da entidade, temos de levar em conta que havia, em 1995, cerca de 250 mil organizações da sociedade civil registradas. Hoje, com o aparecimento de outras tantas organizações da sociedade civil, esse número pula para quantos mil? E o volume de dinheiro doado por empresas e indivíduos não cresceu tanto assim.

Há uma atenção maior para a captação de recursos, para a busca de mais captadores de recursos, mas não se sabe ao certo se foi a concorrência e a falta de dinheiro que fortaleceram a área, ou se esta ganhou visibilidade por ser fundamental do ponto de vista estratégico.

É preciso destacar que, como a forma de captação de recursos faz parte da estratégia de atuação das organizações, o que funciona para algumas não funciona necessariamente para outras. O Greenpeace, por exemplo, não aceita doações de empresas privadas ou de governos. Sua base de captação de recursos é doações de pessoas físicas identificadas com sua causa e com seu modo de ação. Já outras organizações, como o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, têm como base de sua captação de recursos a doação e o patrocínio de atividades por parte de empresas privadas.

Definir os potenciais financiadores é tarefa que não pode faltar num plano de captação. É preciso encontrar os doadores adequados para cada área. Por isso, é preciso conhecer muito bem a missão, os objetivos e metas da entidade. Dentro de uma mesma área, por exemplo, como “criança”, é preciso focar: é bebê, primeira infância ou creche? Ou, na área ambiental, “vida silvestre”, o que se focará – espécies da fauna (mico-leão-dourado ou tartarugas) ou da flora (desmatamento, degradação ambiental ou recomposição de matas ciliares)? A estratégia pode ser diferente também levando em conta o porte da entidade.

Conselhos preliminares

Por um lado, existem recursos, mas faltam bons projetos. E mais do que bons projetos, falta eficiência e eficácia no uso do dinheiro. Se tivermos mais dinheiro doado, com um olhar de eficiência e eficácia, teremos mais benefício ambiental ou social.

Muitas idéias criativas de captação de recursos, por serem exaustivamente reaplicadas, deixam de ser inovadoras, perdendo o impacto perante os financiadores. Em razão disso, muitas entidades acabam por “proteger” e não divulgar suas estratégias de captação de recursos.

As entidades devem se preocupar em preservar suas técnicas inovadoras de captação de recursos. Uma análise do perfil do profissional que trabalha no setor privado, no setor público e na sociedade civil revelou que a informação no setor privado é uma informação privada. Mas em uma organização sem fins lucrativos, a informação é pública. Uma organização sem fins lucrativos, de interesse público, tem que ter transparência nas informações, por exemplo, informar de onde ela recebeu os recursos. Infelizmente, muitas organizações são especiais em compartilhar informações sobre tudo; mas sobre dinheiro, não há nem relatório.

Hoje, temos que cobrar uma co-responsabilidade, os doadores também devem saber o que está sendo feito com o seu dinheiro e devem participar disso. Muitas organizações hoje são muito mais transparentes nesse sentido. Mas isso ainda é um processo que leva tempo, é um processo do doador cobrar e da organização ser mais transparente.



As organizações envolvidas com captação de recursos podem ser divididas em **organizações de apoio** (GTZ, SEBRAE, Fundação Ford), **organizações de serviços** (creches, APAE); e **organizações de advocacy** (WWF Fundo Mundial para a Natureza, *Conservation International*, *Greenpeace* etc.).

Numa organização de apoio é muito comum que uma parcela alta de recursos venha de apoio técnico e cursos, mas dificilmente se consegue captar recursos com indivíduos. Já uma organização como a APAE, uma creche, tem uma grande parcela de doações de indivíduos, uma boa parte do governo, uma parcela de empresas e um pouco de eventos. É um outro tipo de estrutura de captação. Numa organização de *advocacy*, provavelmente, a maior parte dos recursos vai ser de agências internacionais e cada organização vai ter uma estratégia.

As organizações dependem da sua missão para explicar o que são, o que fazem e o que desejam fazer ou ser. A missão declarada é normalmente escolhida pelo corpo diretor, que é geralmente composto por seus diretores e pelos membros mais qualificados da sua equipe. A missão declarada pode ser extremamente valiosa para a organização. Ela molda, forma e dirige o propósito de sua existência.

Entretanto, mesmo a missão mais poderosa e maravilhosa assim como as metas dela derivadas somente serão realizadas se houver recursos financeiros disponíveis para que a organização a desempenhe.

Há três questões básicas que os GVBS precisam responder:

1. Os objetivos da organização são consistentes com seus recursos financeiros?
2. Há um casamento apropriado entre fontes e gastos?
3. A organização é sustentável?

A terceira questão é a mais crucial para a viabilidade a médio e longo prazo de organizações. Estas questões podem prover um enfoque para uma análise crítica de uma organização.

Os esforços de captação de recursos podem ser classificados como filantropia ou podem ainda, com frequência, ser classificados como renda. Os esforços de captação de recursos desempenham um papel importante no sucesso de uma organização sem fins lucrativos. A captação de recursos deve ter um propósito e uma necessidade identificáveis.

Na escolha de um projeto de captação de recursos é importante examinar os esforços de captação realizados anteriormente, assegurando-se de que o esforço de captação é viável para o mercado. O que dá a uma idéia mérito e justifica o compromisso do doador? Se o plano não for pensado exaustivamente, será difícil alcançar as metas financeiras determinadas para o esforço de captação de recursos.

Para que se obtenha o máximo de apoio, um objetivo de captação de recursos deve estar relacionado com a missão do GVBS. Quando estiver formando o conceito da captação de recursos é preciso que se tenha em mente que diferentes objetivos requererão diferentes estratégias. É necessário avaliar cuidadosamente quanto dinheiro a organização precisa captar para atingir seu objetivo. É preciso determinar todos os custos, não somente para a realização do objetivo, mas também os custos envolvidos no próprio processo de captação. É importante pedir o que a organização realmente precisa, mas, por outro lado, deve-se ater a realidade.



A captação de recursos pode dar-se de muitas formas. As anuidades pagas pelos membros associados é um esforço de captação e pode constituir uma base financeira para a organização. Entretanto, é importante assegurar-se de conhecer os custos embutidos nos serviços que estão sendo oferecidos aos membros associados. Estes recursos são destinados aos programas e serviços de rotina oferecidos pela organização. Estas campanhas podem ajudar a construir uma base sólida para os esforços de captação.

Muita atenção aos recursos captados com os associados – anuidades, mensalidades, sobretudo se forem de pequena monta. Recente análise realizada por uma ONG européia revelou ser mais interessante financeiramente pagar por ano • 4 a cada associado do que captar anuidades, em face dos custos de manutenção de mala direta, relacionamento institucional e gestão destes recursos. Associados são importantes para legitimar e mobilizar em nome de uma organização ou causa, mas entre “viver” de suas contribuições e captar por meio de outras estratégias - eventos, campanhas etc., que têm-se mostrado mais eficientes e seguros, prefira as últimas.

Os erros mais comuns cometidos pelas entidades na hora de captar recursos são a falta de um bom planejamento, de um bom orçamento por trás e saber parar um projeto se o dinheiro não tiver sido captado.

Antes de iniciar qualquer esforço de aproximação para captação deve-se questionar:

1. se determinada instituição de fomento ou financiamento pode fazer uma doação ao seu GVBS;
2. se o seu GVBS tem a ver com a instituição apoiadora ou financiadora;
3. caso as questões anteriores forem satisfeitas, se a instituição está interessada em sua proposta.

É preciso que a captação de recursos seja tratada com a gestão de projetos, para que as entidades tenham apoio no processo de crescimento, formação, fortalecimento e a conseqüente solidez financeira institucional.

Para que proposta gere interesse, resumidamente, ela deve ser exequível e estar claramente exposta. Além disso, deve-se ter em mente os pontos que são analisados nas propostas e projetos:

Quanto	Pontos preliminarmente a observar
à instituição	<ul style="list-style-type: none"> • busca analisar adequadamente a importância da proposta/projeto? • busca analisar a exigüidade de uma proposta, quando inovadora? • como será a continuidade da proposta? (transcende pessoas e o período do projeto) • a proposta pode ser replicada?
aos envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> • qual a capacidade de liderança de quem propõe? • qual a capacidade da gestão dos recursos e execução? • tem experiências anteriores de sucesso? • transmite confiança?



Entenda:

- Há muita competição – existe muito mais gente buscando recursos do que doando.
- Doadores tendem a direcionar recursos onde a necessidade é maior (pobreza, degradação etc.).
- Doadores têm que decidir onde colocar recursos entre as várias idéias.
- A maior parte dos pedidos é declinada – não desista ao ouvir o primeiro “não”.

Atenção:

- Não subestime a capacidade de análise dos doadores.
- Nunca inflacione os custos de sua proposta.
- Evite pedir de uma vez tudo o que planeja fazer – não se exceda no pedido.
- Não tente resolver todas as necessidades “reprimidas” de sua organização por meio de uma única proposta.

Sempre:

- Peça somente o necessário para suas necessidades conforme sua capacidade de gestão.
- Mostre claramente que sua organização está qualificada para cumprir o prometido, isto é: executar atividades e entregar o que se comprometeu: um produto, realizar uma atividade etc.
- Mostre que sua proposta/idéia se sustentará quando terminar o projeto/doação.
- Estabeleça sempre uma gestão transparente, construindo uma relação de confiança mútua com o doador.

Planejamento estratégico para captação de recursos

A estruturação de um plano estratégico para captação de recursos é, atualmente, um dos maiores desafios das organizações sem fins lucrativos brasileiras.

A maior parte dos projetos ambientais ou sociais surge dos ideais de um empreendedor que, notando uma necessidade em uma determinada comunidade, começa a mobilizar recursos para criar projetos ambientais ou sociais que resolvam ou, pelo menos, minimizem aquele problema. Quando esta decisão é tomada, é natural imaginar que o empreendedor esteja muito envolvido com este tema e que acredite que sua ação pode fazer uma grande diferença para aquela comunidade.

Se ele está tão convencido disso, é natural pensar que não deve ser difícil motivar outras pessoas a se envolverem com a mesma causa e encontrar parceiros que estejam interessados em apoiar este projeto. Então, a captação de recursos deveria ser uma coisa simples, quase uma consequência natural da estruturação de um projeto social.



Como tornar a captação de recursos uma atividade simples?

Na captação de recursos, vale o mesmo princípio. Se não se sabe aonde se quer chegar, será difícil decidir quem são os parceiros mais adequados, que métodos de captação serão mais eficientes etc.

Por isso, a forma mais segura de tornar a captação de recursos uma atividade simples é fazer um planejamento estratégico do projeto social.

Como fazer o planejamento estratégico do GVBS?

Basicamente, o planejamento estratégico é um levantamento organizado de informações que ajudará a definir os caminhos a serem seguidos.

O ideal é que a organização comece pelo detalhamento do seu projeto social respondendo às seguintes questões:

- a) Qual é o problema que o projeto objetiva combater ou resolver?
- b) Qual é o “mercado” no qual estamos inseridos? Que outras organizações dedicam-se à mesma causa?
- c) Quais são os objetivos específicos deste projeto?
- d) Quais são as metas que desejamos atingir para cada um dos objetivos específicos?
- e) Que estratégias foram escolhidas para atingir as metas? Isto é, qual o método escolhido para realização do trabalho?
- f) Que atividades são necessárias para colocar em prática a estratégia escolhida? É importante detalhar ao máximo as atividades porque é daí que virão as informações.
- g) Quais são os recursos necessários para a realização de cada uma destas atividades?
- h) Onde podemos buscar estes recursos?

À medida que o plano vai sendo detalhado, fica mais fácil perceber onde estão as oportunidades de captação de recursos, quem são os parceiros mais adequados para cada uma das necessidades que a organização tem, quem são as pessoas mais adequadas para apresentar o projeto para cada um dos potenciais parceiros, em que época devemos iniciar a captação etc.

O planejamento estratégico deve ser feito anualmente. Esta será uma ótima oportunidade para avaliar o que a organização conseguiu realizar naquele ano, o que mudou no mercado, que caminhos deram melhores resultados e que caminhos não levaram a lugar nenhum.

A revisão anual do plano é uma ferramenta de grande utilidade para a avaliação das estratégias escolhidas para captação de recursos.

Todos sabem que as organizações sem fins lucrativos não têm uma estrutura administrativa grande e, dessa forma, estão sempre sobrecarregadas com as atividades do dia-a-dia.

É natural que os gestores tenham muita dificuldade de dedicar alguns dias para discutir com a equipe os rumos que o projeto deve tomar, pois toma tempo. Isso faz com que o planejamento estratégico muitas vezes seja visto como “perda de tempo” e que acabe sendo prorrogado e esquecido.



É a mesma coisa que acontece com tantos bons projetos: por não saberem direito que objetivos têm, que estratégias de atuação são mais adequadas, desperdiçam recursos fazendo várias tentativas diferentes e isso, como consequência, acaba por desmotivar parceiros que não conseguem ver com clareza como os recursos que doam para a organização estão sendo revertidos em benefícios para a comunidade e para a solução de um problema no qual eles também acreditam e no qual querem investir.

Doar dinheiro é bom. Muitas pessoas e muitas empresas querem ter este prazer, mas cada vez mais, os parceiros se preocupam com o retorno que este investimento terá para a comunidade e querem doar os recursos para organizações que consigam provar que o utilizam da maneira mais eficiente.

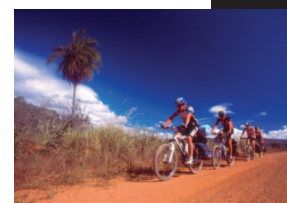
É importante lembrar que existem cerca de 220.000 organizações sem fins lucrativos no Brasil e que, de certa forma, estamos concorrendo com outras organizações na busca de recursos. Quem for mais eficiente tem maior probabilidade de ter parceiros mais fiéis!

Alguns dias de planejamento estratégico podem fazer muita diferença neste processo e, além de facilitar muito a captação de recursos e a manutenção de parceiros estratégicos, também trará para a equipe uma satisfação maior no trabalho quando puderem saber como cada uma das atividades que desenvolvem no dia-a-dia está contribuindo para se atingir metas estipuladas.

A relação captador-doador

Para tornar pessoas e empresas doadores fiéis, uma das primeiras coisas é pensar que tipo de benefício se pode oferecer em contrapartida. É um pouco a co-responsabilidade também. “Vocês me ajudam financeiramente e eu também dou algum tipo de retorno, mesmo que seja apenas o impacto social que eu causo.” O doador se sente feliz por doar não porque ganha uma camiseta, mas porque possibilita o atendimento de 1.000 crianças no hospital. O benefício não obrigatoriamente vai fazer a pessoa continuar doando, mas ele tem o papel de fidelização. Porque se acaba mantendo um contato mais constante com o doador. Ter uma prática de retorno é importante, como enviar relatórios.

Nos processos de captação é importante estar ciente do que os grupos de interesses envolvidos na relação captação-doação querem, esperam e valorizam:



Grupos de interesse	O que se quer, espera e valoriza
Governos	<ul style="list-style-type: none"> • gestão idônea e responsável • menções públicas elogiosas ao projeto • número de pessoas atendidas • registros e documentos • relatórios de avaliação de impacto • relevância do serviço para a comunidade e/ou meio ambiente • serviço que complementa política pública • transparência na prestação de contas
Indivíduos (doadores / voluntários)	<ul style="list-style-type: none"> • identificar-se com a causa • desejo de fazer algo importante pela comunidade • exercício de cidadania e de solidariedade • participação voluntária em projetos próximos de sua casa • transparência e prestação de contas • reconhecimento por sua contribuição • resultados concretos
Imprensa	<ul style="list-style-type: none"> • qualidade nas informações • disponibilidade para dar informações em qualquer circunstância • credibilidade da organização • relevância social do serviço prestado • precisão nos dados e fontes qualificadas • capacidade de gerar fatos realmente importantes para a sociedade
Comunidade	<ul style="list-style-type: none"> • identificar-se com a causa • idoneidade e transparência • relacionamento tranqüilo e harmonioso • resultados concretos traduzidos em benefícios para as pessoas • serviço com evidente relevância ambiental e/ou social e com impacto positivo com os vizinhos
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • visibilidade • qualidade e impacto relevante dos serviços • retorno de imagem perante a sociedade • adequação aos seus projetos de investimento na comunidade • exercício da responsabilidade ambiental e/ou social • boa imagem pública e eficiência na gestão • motivação dos funcionários • projetos com bom custo-benefício
Fundações	<ul style="list-style-type: none"> • visibilidade • projetos bem elaborados • identificar a causa com sua missão • idoneidade, capacidade de gestão e transparência • comprovação de resultados a partir de sua contribuição • contrapartidas claras e condições de sustentabilidade dos projetos depois de suspensa a contribuição
Organizações Parceiras e Captadoras	<ul style="list-style-type: none"> • trocar informações e experiências • fazer ações conjuntas com benefícios conjuntos • agregar valor associando-se a outras organizações com marca forte • realizar acordos de cooperação técnica • conhecimento, trabalho voluntário • transparência, cumprimento de compromissos • visibilidade e recursos



Doador ⇔ Captador – uma relação “comercial”

O sistema de captação de fundos de um GVBS pode, sem dúvida, ser entendido como uma relação comercial entre o doador e o receptor dos recursos.

O ato da doação nada mais é do que uma pessoa, empresa, fundação ou órgão do governo transferindo recursos para uma organização social, em troca da prestação de um serviço para uma comunidade ou uma causa que o doador julgue relevante. Mesmo considerando que o doador não é o beneficiário direto da organização, é o ato de doar estes recursos que garante a execução dos serviços a terceiros e pode ser considerado uma transação de compra e venda de serviços.

Da mesma maneira que uma empresa depende da venda de seus produtos para se manter funcionando, uma organização ambiental ou social depende das doações de investidores e parceiros. São estas doações que formarão sua receita e viabilizarão a execução de suas atividades.

Num mercado cada vez mais competitivo, o maior desafio que ambas – empresas e organizações – enfrentam é a manutenção da receita. O que as empresas estão percebendo é que manter os clientes atuais pode ser até 7 vezes mais barato do que buscar novos clientes, e por esse motivo, têm investido no estreitamento da relação comercial com seus clientes. Segundo esta linha de raciocínio, criar vínculos fortes, saudáveis e duradouros é uma maneira de mantê-los felizes e fiéis, e quem tem clientes fiéis tem menos necessidade de investir na busca de novos clientes para substituírem os clientes perdidos.

Na captação de recursos, não é diferente. Investir em atividades que ajudem a criar vínculos com os investidores e doadores é uma ótima maneira de mantê-los e de garantir o fluxo contínuo de doações.

Como manter uma (saudável e profícua) relação captador-doador

O processo de criação de vínculo com doadores é um processo lento. As pessoas precisam ser conquistadas. Elas precisam de informações que reforcem a sua decisão de serem parceiras desta organização em detrimento de tantas outras que a abordam solicitando recursos.

O primeiro passo é saber *quem são* os potenciais doadores, mais precisamente quem são os contatos, quem analisa, julga e decide, pois apesar de relação instituição-instituição são as pessoas que conduzem os processos. A montagem de um banco de dados com informações sobre eles é uma tarefa simples, mas que requer investimento constante. Dados cadastrais tendem a se desatualizar, por isso é necessário estar sempre atualizando os registros.

É preciso saber também o que esperam da organização apoiada. Esta pode ser uma informação difícil de obter: talvez nem o doador saiba muito bem o que ele espera obter como retorno de sua doação.

Em geral, os doadores recebem informações gerais sobre a aplicação dos recursos e o sobre o andamento dos projetos, mas será que isso é suficiente? Uma estratégia interessante é colocar-se no lugar do doador e pensar o que você gostaria de receber em troca da sua doação.



E como transmitir as informações? Envio de cartas, e-mails, fotos são as formas mais usuais. O uso da mídia também pode ser interessante. O doador pode sentir-se parte de algo maior se ouvir falar da organização que apóia por meio de um veículo de comunicação com boa credibilidade. Ações de reconhecimento público também são muito úteis no sentido de criar um vínculo entre o doador e a organização. Nesse caso, também são necessários alguns cuidados, sobretudo no que diz respeito à forma de dar o reconhecimento para parceiros de portes diferentes.

Idealmente, todos os parceiros devem ser reconhecidos, mas os que doam valores maiores, ou têm uma periodicidade mais regular em suas doações, precisam ter destaque especial. O reconhecimento público pode ser feito por meio de uma menção da parceria no *site* da empresa na Internet e em outros materiais como folhetos, relatórios de atividades e catálogos; da colocação de uma placa ou faixa na entrada da organização; e até mesmo da organização de um evento com o objetivo de mostrar este reconhecimento ao público. Tudo vai depender dos recursos disponíveis e do investimento que a organização pode fazer com esta finalidade.

Apoio, Financiamento e Parcerias

Por paradoxal que pareça, embora o conceito de parceria esteja em moda, as relações entre muitas destas organizações ainda permanecem predominantemente competitivas.

Autocráticas em seu funcionamento, muitas organizações não conseguem realizar parcerias entre si pelo fato de estarem disputando, permanentemente, ou um lugar privilegiado aos olhos do Estado (e nos cadastros das instituições financiadoras oficiais) ou uma visibilidade internacional que lhes garanta, por longo prazo, acesso a fontes externas de recursos financeiros.

Em virtude disso não são solidárias – principalmente quando o assunto é dinheiro, prestígio ou poder – e não se dispõem a descentralizar as atividades que capitaneiam. É possível pensar se não seria justo se o Estado – como esfera pública que não pode ser privatizada – se recusasse a fazer parcerias com aquelas organizações que não conseguem fazer parcerias entre si em prol de objetivos públicos. Porém, antes de pensar em medidas deste tipo, é necessário uma reflexão sobre os novos sentidos que o conceito de parceria vem adquirindo em virtude da ampliação da esfera pública no Brasil.

Conceito de Parceria

Segundo o dicionário *Aurélio*, parceiro vem do latim “partiarium” e significa igual, semelhante, par. Parceria também tem sido empregada para designar:

- a) terceirização;
- b) privatização;
- c) apoio (do Estado) a projetos de instituições sociais (ou vice-versa); e
- d) utilização (por parte dos governos) de mão-de-obra mobilizável pelos movimentos e entidades da sociedade civil na execução de políticas públicas.



Caso de Parceria: Programa MPE (Melhores Práticas para o Ecoturismo)

Nos últimos anos, o ecoturismo tem sido visto como uma alternativa econômica e importante ferramenta para a conservação. Apesar de todo tipo de turismo ter um “custo” que pode vir a causar impactos negativos ambientais e/ou culturais, o ecoturismo, quando operado adequadamente, pode ter esses impactos controlados, especialmente se comparados a outros setores produtivos, como agricultura, pecuária, garimpo ou extração de madeira.

O Fundo Brasileiro para a Biodiversidade – Funbio (www.funbio.org.br), dentro dos marcos de sua missão institucional de conservar e dar uso sustentável à biodiversidade, visando ações futuras, contratou em 1999 estudo com o objetivo de analisar e obter subsídios sobre ecoturismo e turismo sustentável à luz do vigente cenário das políticas nacionais, agentes financeiros, recursos disponíveis e perspectivas do setor; buscando saber quais ações e áreas prioritárias necessitavam de complementação e, especificamente, qual seria seu papel no cenário de um turismo responsável no Brasil. Como resultado deste estudo, foi implementado o mais completo e eficaz projeto de capacitação e treinamento até essa data realizado no Brasil: o Programa de Melhores Práticas para o Ecoturismo – Programa MPE.

Com recursos iniciais da ordem de US\$ 200 mil, quando modelado e detalhado, o Programa MPE (www.mpe.org.br) mostrou uma necessidade sete vezes maior de recursos. Ciente da importância e necessidade do projeto, Pedro Leitão, secretário-executivo do Funbio, estabeleceu, junto aos consultores envolvidos, a estratégia de buscar parceiros para captar os R\$ 2 milhões necessários à implementação do programa piloto.

A estratégia consistiu em convidar potenciais parceiros co-financiadores (Ministério do Turismo e do Meio Ambiente, Banco da Amazônia, Banco Interamericano de Desenvolvimento, Fundação Boticário, Conservation International, entre outros) para uma reunião onde o projeto foi apresentado e submetido a uma análise de viabilidade técnico-financeira. Uma vez analisado e aprovado, o Funbio anunciou estar disponibilizando uma verba inicial de R\$ 330 mil, com a intenção de igualar eventual recurso superior, se necessário, convocando parceiros.

Ao final do programa piloto, Funbio destinou R\$ 530 mil para o Programa e que, para todo o seu desenvolvimento, custou cerca de R\$ 2 milhões, fazendo necessária a composição de parcerias com o Banco da Amazônia (R\$ 182 mil); O Ministério do Meio Ambiente, por meio da Embratur (R\$ 330 mil); a Finep (R\$ 408 mil); e o Ministério do Meio Ambiente (R\$ 530 mil).

A partir de 2003, tendo sido implementado o programa piloto, foi transferida ao Instituto EcoBrasil (www.ecobrasil.org.br) a incumbência de dar continuidade ao Programa.

Procedimentos sugeridos para captação de recursos

É preciso identificar no GVBS alguém com os predicados necessários para captar ou que busque o auxílio de um especialista em captação de recursos. É importante



saber que para desenvolver e implementar um processo de captação é necessário uma liderança segura e preparada. Para tanto, a organização deverá definir um responsável para conduzir em todo o processo.

Também se deve estabelecer a equipe de apoio que ajudará a conduzir o processo. O captador tem de ter em mente que deverá dispensar energia e comprometer seu tempo na atividade. Em geral, se não o fizer voluntariamente, deve ter o custo de suas horas incluído nos custos do processo de captação (assim como eventuais custos de viagens, diárias etc.). Em resumo, deve-se ter em conta que a captação toma tempo e tem de haver atenção constante no processo.

Antes de apresentar as propostas, é importante refletir e pensar a respeito da organização. Da mesma forma, é importante assegurar que a sua missão e objetivos correspondam realmente ao que o GVBS se propõe e que todos – público, Conselho, equipe, voluntários – o compreendam. Neste ponto, é importante preparar uma lista atualizada de todos os programas e serviços, bem como listar também os pontos fortes e fracos do GVBS, e toda organização tem ambos.

Pergunte-se:

1. O que confere ao trabalho do GVBS maior sentido e o torna mais importante?
2. Em que o trabalho do GVBS é diferente do realizado por organizações congêneres?
3. Em que ponto o trabalho do GVBS apresenta qualidade superior ao de congêneres?

À medida que se define a(s) fonte(s) de recursos, deve-se estabelecer os objetivos de forma:

- clara, específicas, mensuráveis e priorizadas;
- adequada ao porte, estrutura e recursos pretendidos;
- realista, mas ousada e desafiadora;
- estar integralmente afinados com a missão das organizações envolvidas – captadora e doadora.

E estes objetivos devem se traduzir em metas, por exemplo:

Meta-exemplo A: captar R\$ 200 mil e 50 voluntários especializados em um universo de 10 empresas potenciais e em um público potencial de 1.000 pessoas ao longo de um período de 8 meses

ou

Meta-exemplo B: estabelecer parceria técnica com 5 organizações congêneres e fechar acordo com o governo federal (ou estadual, ou municipal) no valor de R\$ 300 mil no primeiro semestre de 2005.

Lembre-se de que tentativa e erro fazem parte de qualquer esforço de captação de recursos mas não devem ser a estratégia de longo prazo para o sucesso. O sucesso requer conhecimento da organização, escolher sabiamente a liderança, determinar a direção apropriada e recrutar a energia, recursos e disciplina para seguir nesta direção. Não se deve mergulhar na captação de recursos antes de estar pronto.



Se os esforços não foram totalmente bem-sucedidos é possível melhorá-los. Vá além da simples mala direta. Faça com que os contatos sejam compensadores.

A conversa pessoa a pessoa é de longe a melhor maneira de captar recursos. Porém, mesmo esta técnica é fortalecida quando se coloca algo nas mãos do patrocinador em perspectiva – uma bonita brochura, um brinde (camiseta, chaveiro, boné etc.), cópias de artigos de jornal, um relatório anual, um vídeo etc. As pessoas e organizações gostam de apoiar iniciativas de que já ouviram falar. O GVBS deve ser rapidamente descrito de uma forma que as pessoas de fora considerem interessante. Se o GVBS não possuir esses materiais, eles devem ser produzidos. Apronte-os para o esforço de captação de recursos.

MATRIZ DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS

	Doadores a serem prospectados	Doadores potenciais	Doadores	Parceiros
Grandes Doações			visita + acompanhamento pessoal	visita + acompanhamento pessoal
Doações Corporativas		pedidos	pedidos	pedidos visitas + telefonema
Campanha de Fundos		correspondência + acompanhamento pessoal	correspondência + telefone + acompanhamento pessoal	visita + acompanhamento pessoal
Campanha Anual	correspondência	correspondência	correspondência	correspondência
Eventos	correspondência	correspondência	correspondência	correspondência+ telefonema
Pequenas Doações	correspondência	correspondência	correspondência	correspondência+ telefonema

Para entender a matriz:

Grandes Doações: Em termos práticos, é difícil conceituar o que é uma “grande doação” uma vez que essa dimensão é subjetiva e depende do porte das organizações envolvidas no processo captação-doação. Por exemplo, uma doação no valor R\$ 100.000,00 que permita que uma pequena ONG (voluntária em busca e salvamento, por exemplo) se manter durante todo um ano pode ser “pequena” aos olhos de um “grande doador” (por exemplo, a Petrobras ou a Fundação Ford). Por outro lado, um “grande doador” pode achar que um “pequeno captador” pedindo uma “grande doação” não terá capacidade para gerir os recursos pedidos ou de entregar o prometido. Saber o que e quanto pedir, reconhecendo a real dimensão de sua própria organização, é fundamental para transformar em “sim” a resposta de seu pedido.

Uma outra estratégia, caso o GVBS seja de pequeno porte, é se associar em consórcio ou parceria com outras congêneres ou complementares, fortalecendo sua capacidade de captar e gerir os recursos obtidos. Muitas vezes é mais fácil, em conjunto (numa associação, por exemplo) solicitar R\$ 30.000 para 10 associados, cabendo R\$ 3.000 a cada associado, do que solicitar isoladamente R\$ 3000 - o instituição doadora, de fomento ou financiadora se sentirá mais segura, pois o risco será diluído em 10 pessoas e não em um só “devedor”. Esse fato sugere que poderá ser mais fácil se obter recursos



de um “grande doador” para formação ou manutenção de um conjunto de GVBS, do que isoladamente, até por que, no caso de uso de recursos para compra de aparelhos GPS, por exemplo, o custo de compra de 50 unidades, será menor do que a de 5, se comprado diretamente do fabricante ou com seu representante comercial.

Doações Corporativas: Esta denominação é por si auto-explicativa. São captações realizadas entre duas corporações - captadoras e doadoras, entendendo corporação como associação de pessoas do mesmo credo ou profissão, sujeitas à mesma regra ou estatutos, e com os mesmos deveres ou direitos; corpo; ou, ainda, reunião de indivíduos para um fim comum; associação, agremiação.

Campanha de Fundos: Ações realizadas visando captar recursos por meio de um conjunto de ações, de esforços, com fins de fortalecimento institucional, aquisição de equipamentos ou contratação de serviços ou pessoal, formando disponibilidade suficiente para manter a integridade financeira ou enfrentar eventuais exigências de uma organização ou mesmo empresa.

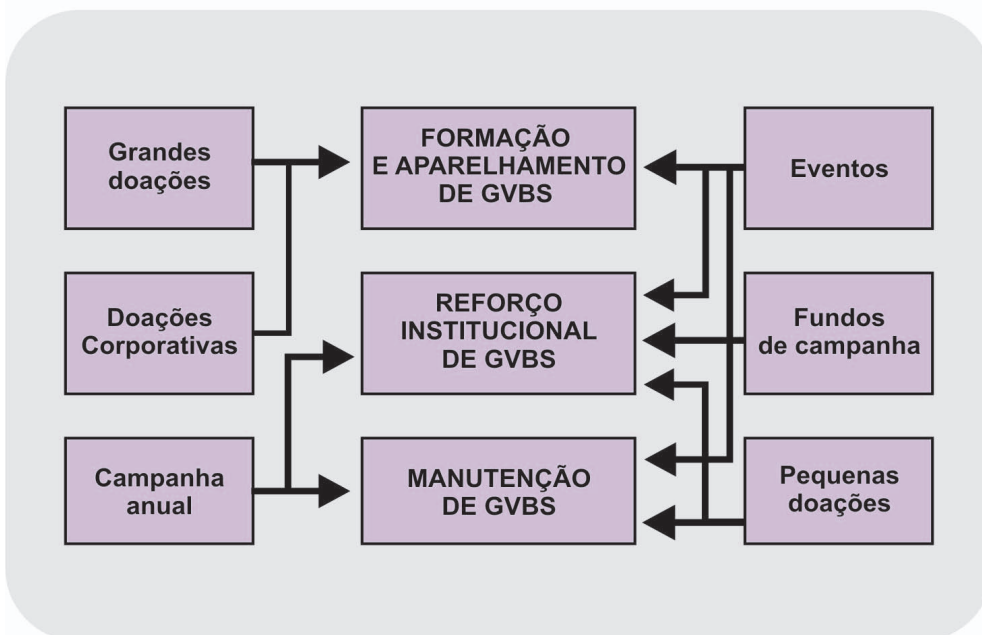
Campanha Anual: Tem o mesmo mecanismo das Campanhas de Fundos, porém com periodicidade definida, no caso, anual.

Eventos: Evento é como qualquer acontecimento de especial interesse (espetáculo, exposição, competição etc.) capaz de atrair público, de mobilizar meios de comunicação, podendo ter como fim a captação de recursos para uma causa ou organização (por exemplo: tratamento de câncer de seio ou outras enfermidades, combate ao desmatamento, contra o uso de peles de animais na indústria da moda etc.; assim como doação de sangue ou órgãos humanos).

Pequenas Doações: igualmente subjetivas como as “grandes doações”, caracterizam-se pela busca de recursos, de pequeno valor (em geral inferiores a R\$ 1 mil), junto a pequenos doares. Estratégia muito utilizada por instituições de assistência social em que são recolhidas para sustento ou para educação pessoas pobres e desamparadas, como mendigos, crianças abandonadas, órfãos, idosos etc.



FORMAÇÃO E MANUTENÇÃO DE GVBS
Uso mais adequado de recursos captados



Caixa de Ferramentas

Passos para a elaboração do um plano de desenvolvimento

O **primeiro passo** é óbvio e indispensável: você precisa ter certeza de que o esforço a que se propõe é decisivo para a sua organização – isto é, que seja coerente com a missão que deve ser cumprida.

- Analise a experiência de outras organizações (e do governo, se relevante), com relação às atividades propostas no projeto.
- Fixe as necessidades do projeto e as condições locais da área do projeto.
- Desenvolva uma abordagem inicial e um Plano de Trabalho que antecipe dificuldades e obstáculos potenciais.
- Faça uma pesquisa de qual o doador ou a instituição doadora que tenha interesse no seu projeto.
- Obtenha do doador e/ou da instituição informações sobre seu interesse em projetos e suas diretrizes para que propostas de apoio sejam submetidas a julgamento.¹⁶
- Comunique-se com a equipe do doador, por meio de visita, carta ou telefonema e apresente sua organização, seus objetivos e o trabalho para o qual você esta procurando apoio ou parceiros.
- Familiarize-se com os objetivos dos grupos colaboradores.

Como **segundo passo**, você deve se familiarizar com os pontos fortes e fracos¹⁷ de sua organização ou projeto, tendo em mãos os seguintes dados:

- Aptidão para levantar e gerenciar fundos;
- Habilidade para manter a longo prazo fontes diversificadas de recursos;
- Desempenho anteriores;
- Produção sólida;
- Integridade e credibilidade;
- Independência;
- Eficácia e trabalho em equipe.

Como **terceiro passo**, tem-se a elaboração do um Plano de Desenvolvimento, um instrumento que alinha as estratégias às ações do dia-a-dia.

¹⁶ Normalmente instituições doadoras disponibilizam as condições e o formato de propostas para que potenciais captadores solicitem recursos. Veja exemplo no link Funbio / Editais: <http://www.funbio.org.br/publique/web/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=13>

¹⁷ Também conhecida como análise SWOT, ferramenta de gestão utilizada por empresas privadas como parte do planejamento estratégico dos negócios. O termo SWOT vem do inglês e representa as iniciais das palavras Strengths (forças), Weaknesses (fraquezas), Opportunities (oportunidades) e Threats (ameaças). A idéia central da análise SWOT é avaliar os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças da organização e do mercado onde ela está atuando.



Seu objetivo e desmembrar a estratégia e vincular cada um de seus pontos às principais áreas operacionais da empresa e que atendam às exigências de mercado. O sucesso de cada uma das ações traçadas será medido por indicadores de desempenho e levará ao sucesso da estratégia.

No **quarto passo**, deve-se elaborar o quadro Resumo de Projeto. Neste quadro devem ser apresentados dados que poderão estabelecer previamente os recursos a serem alocados ao projeto. Ela também poderá auxiliar na definição de importantes pontos para a elaboração de uma proposta, com temas como: objetivo do projeto, obstáculos, atividades, os responsáveis pelas atividades ou pelo projeto, e os resultados esperados, assim como os indicadores de avaliação.¹⁸

Plano de Desenvolvimento

Quadro de Resumo de Projeto – Definição e Importância do Problema

Características do projeto					
Objetivos do Projeto	Potenciais Obstáculos	Atividades Propostas	Responsáveis	Resultados Esperados	Indicadores de Avaliação

Orçamento	
Fundos disponíveis - Contrapartidas	Fundos a serem requisitados
(da sua organização de de outras fontes)	

O **quinto passo** inclui a análise do “Ciclo do Projeto”. Partimos então para a “Elaboração da Proposta”, que é o corpo principal do seu “Plano de Desenvolvimento”.

Lista de questões para auxiliar no processo de elaboração da proposta de projeto:

- O que o projeto está tentando alcançar?
- O que você vai mudar ou pretende influenciar por meio deste projeto?
- Por que é importante assumir o projeto?
- Por que você é a pessoa mais indicada para assumir o projeto?
- Como será conduzido o projeto?

¹⁸ Veja anexo com o roteiro para elaboração de projetos.



- Onde será localizado o projeto?
- Quando ocorrerão as atividades do projeto?
- Como você vai monitorar o desempenho do projeto em andamento?
- Como você vai medir sua eficácia?
- Como você vai transmitir o que aprendeu?
- Quanto custará o projeto?
- Que recursos serão necessários e para quais aspectos do projeto?
- Se for continuar, como será sustentado o projeto?
- O que vai acontecer depois que o projeto inicial estiver concluído?
- Que outros materiais você pode oferecer para apoiar a proposta?

Uma vez respondidas as questões acima, pode-se elaborar a proposta.

Componentes da Proposta

- Objetivos Gerais e Específicos
- Definição e Importância do Problema
- Antecedentes da Instituição
- Métodos e Plano de Trabalho
- Monitoramento, Avaliação e Relatório
- Orçamento
- Sustentabilidade
- Material de Apoio

Com base na elaboração da proposta do seu projeto, parte-se para a exemplificação de atividades que possam acontecer durante o processo.

Para tanto, verificar os itens para desenvolvermos:

- Planejamento
- Proposição
- Implementação
- Estabelecimento de Contatos
- Colaboração

Para exemplificar o quadro de atividades, a seguir apresentamos um modelo que vai auxiliá-lo na execução de sua proposta e as atividades envolvidas.



Plano de Desenvolvimento

Exemplos de Atividade no Processo de Elaboração de Propostas	
Planejamento	
<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer planos estratégicos a curto e longo prazo • Participação de toda a equipe e pessoas interessadas • Estabelecer prioridades e diretrizes para o projeto§ Fixar a viabilidade do projeto 	
Proposição	
<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer planos específicos e documentos delineando o projeto: <ul style="list-style-type: none"> - objetivos gerais e específicos, - problemas, - táticas e operações, - monitoramento, - avaliação, - relatório, - orçamento, - sustentabilidade 	
Implementação	
<ul style="list-style-type: none"> • Gerenciar, monitorar, avaliar, relatar o desempenho do projeto em andamento 	
Estabelecimento de Contatos	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar doadores em potencial e organizações de apoio e/ou parceiras • Pesquisar um amplo quadro de doadores e organizações de apoio • Visitar doadores potenciais, escrever ou falar por telefone, se possível antes de enviar a proposta 	
Colaboração	
<ul style="list-style-type: none"> • Interagir com doadores e organizações de apoio ou parceiras para ajustar a proposta • Utilizar o apoio técnico dos doadores assim como um potencial financiamento • Finalizar a proposta e o Plano de Trabalho com as organizações de apoio 	

Para que a proposta esteja bem sincronizada com as atividades estabelecidas, sugerimos um Cronograma de Planejamento, para ser anexado à sua proposta, onde deve constar as atividades planejadas.

Atividades de Planejamento	Responsáveis	Datas		Tempo (dias, meses, anos...)						
		Início	Término	1	2	3	4	...	n	
Desenvolver as idéias iniciais do projeto, com base no plano estratégico.										
Produzir o documento da proposta.										
Interagir com e obter revisão de doadores e/ou colaboradores.										
...										
...										
Negociar os termos do projeto.										



Um Cronograma de Implementação deve ser anexado à sua proposta.

Atividades de Planejamento	Responsáveis	Datas		Tempo (dias, meses, anos...)					
		Início	Término	1	2	3	4	...	n
Atividade 1									
Atividade 2									
Atividade 3									
...									
...									

O **sexto passo** é a preparação do Orçamento da proposta. O orçamento deve incluir o plano financeiro para todo o tempo de duração do projeto, inclusive contribuições não-financeiras, de beneficiários e fundos providos da organização e dos doadores.

Você deverá também incluir uma descrição resumida, identificando os procedimentos de gestão dos recursos, identificando o banco com que sua organização trabalha, o sistema de relatório financeiro e a pessoa responsável pela contabilidade, dentro de sua organização.

O orçamento resume todos os recursos indispensáveis para o projeto planejado, incluindo mão-de-obra funcional, materiais do projeto e taxa de administração.

O orçamento deve mostrar especificamente qual o valor necessário e como deve ser dividido. Este componente é crítico para um gerenciamento efetivo dos fundos durante toda a duração do projeto.

Para a elaboração do orçamento, você deve responder às seguintes questões:

- Que tipo de recursos serão exigidos - fundos, pessoal, serviço de voluntários, terra, equipamentos etc.?
- Quando os fundos e recursos serão exigidos?
- Qual é o cronograma para as principais exigências do projeto?
- Como você determina os recursos exigidos?
- Quem é o responsável pela gerencia dos fundos?
- Qual é o montante final?

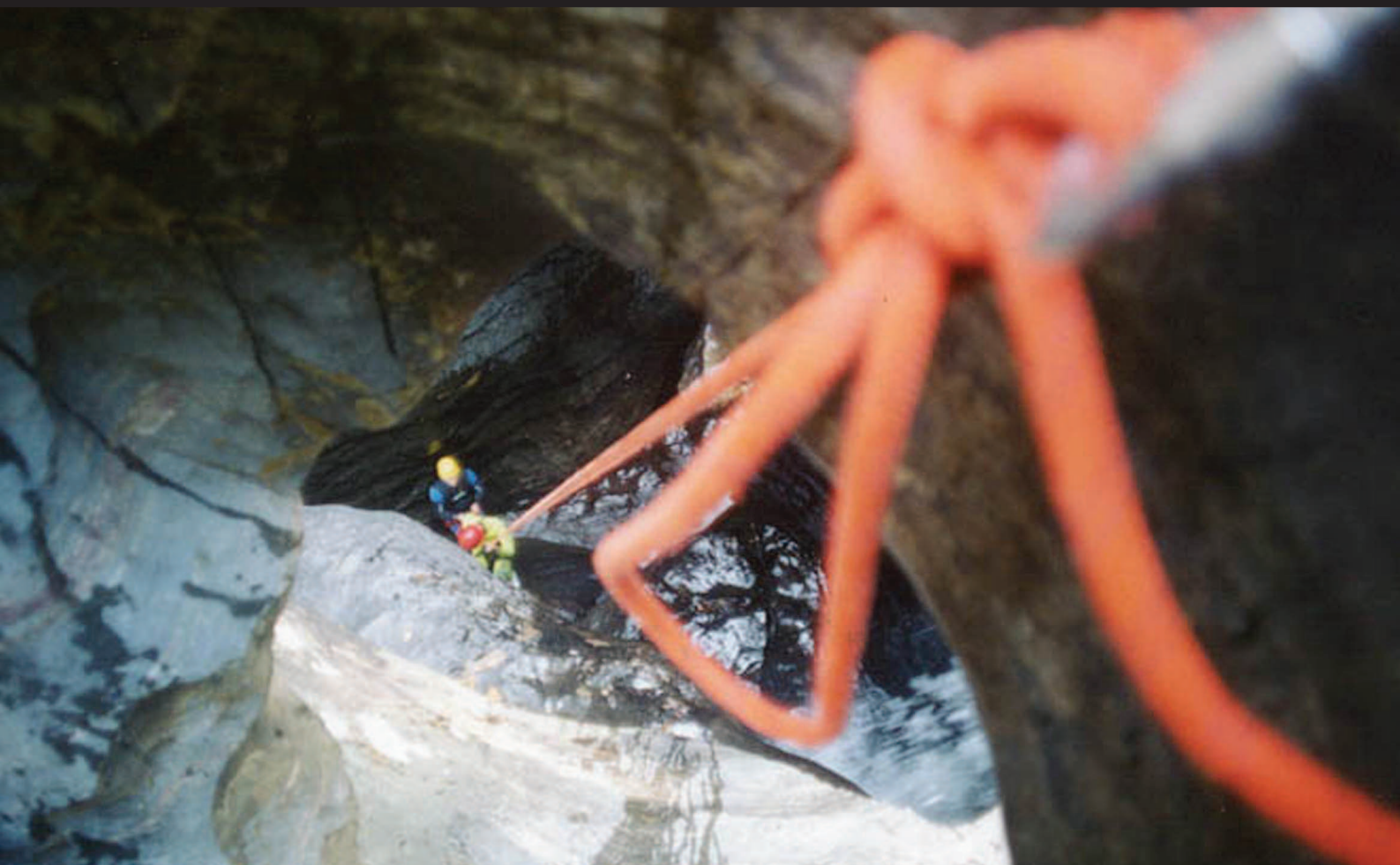


Exemplo de Planilha de Orçamento:

Despesas - Categorias e Objetos	Custos em Reais			
	Ano 1	Ano 2	Ano n	Total
Pessoal e Serviços Especializados				
coordenador executivo				
equipe técnica - desenvolvimento e implementação				
serviços de secretaria				
assessoria jurídica				
assessoria contábil				
auditoria externa				
etc.				
Subtotal 01				
Despesas Permanentes				
mobiliário (sede e filiais etc.)				
informática (computadores, periféricos - scanner, impressora etc.)				
imagens (câmeras vídeo ou fotográficas - convencionais ou digitais)				
website (domínio, hospedagem, desenvolvimento e manutenção)				
escritório (papel, suprimento informática etc.)				
etc.				
Subtotal 02				
Despesas Diversas				
viagens (passagens, diárias, aluguel de veículos etc.)				
comunicação (telefone, internet, correspondências etc.)				
seguros (equipamentos, pessoal, eventuais etc.)				
pequenas despesas (cópias, gorjetas, táxi, lanches etc.)				
etc.				
Subtotal 03				
Total Geral para n anos de projeto				



ESTUDOS DE CASO



COSMO – Corpo de Socorro em Montanha

Ronaldo Franzen Junior¹⁹

Ao final do século XIX com a primeira ascensão ao Pico Marumbi com 1.539 m.s.n.m (metros sobre o nível do mar), em 25 de agosto de 1879, após uma jornada de 4 dias, descortinou-se o que existia no cume da “montanha azul”, Guarumbi, como era chamada pelos nativos da região. A lenda da lagoa de ouro e outras estórias que cercam os locais inacessíveis foram desvendadas e o que se encontrou foi uma visão de 360º da Serra do Mar. Mal sabia esse grupo de intrépidos moradores da região de Morretes, litoral do Paraná, que esta iniciativa pioneira marcaria o início do montanhismo no Brasil como atividade esportiva, da mesma maneira que no ano de 1786, nos Alpes, a ascensão ao Mont Blanc, com 4.807 m.s.n.m., deu origem ao Alpinismo.

A partir desta data a região passou a ser cada vez mais freqüentada por montanhistas e “turistas amantes da natureza”, os marumbinistas como seriam chamados mais tarde. Como toda atividade na natureza é inerente ao risco, e ainda mais em se tratando de uma região de montanhas, era natural que viessem a ocorrer acidentes e incidentes. Mas foi a partir da década de 30, quando começou a formação no local de uma comunidade de montanhistas com uma influência européia, que as questões de busca e salvamento passaram a ser pensadas de uma forma mais técnica, porém não organizada. Quando ocorria um evento, a resposta era um conjunto de ações aleatórias, atitudes repletas de boas intenções que conseguiam atingir seus objetivos, mas que eram apoiadas sobretudo em atitudes individuais, o que gerava situações de risco (para a equipe e a vítima).

Ao ser dado um primeiro aviso de emergência óbvia ou de pessoa perdida, normalmente alguém que se encontrava na estação de trem, que conhecia os “ranchos” dos marumbinistas, acionava os voluntários disponíveis, que formavam um grupo de auxílio aos necessitados, ocasionando tempos de resposta muito longos.

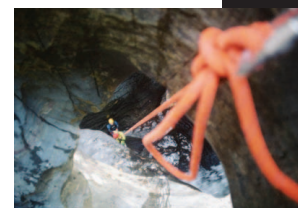
Nos anos 70, os marumbinistas que integram o Corpo de Bombeiros, criam o Grupo de Busca e Salvamento – GBS²⁰, que assume a responsabilidade por buscas na Serra do Mar, sempre auxiliados pelos locais. No final da década de 80 o GBS foi extinto por motivos políticos e a Serra do Mar continuava sendo cada vez mais freqüentada.

Com a criação do Parque Estadual Marumbi em 1990, e a sua implantação em 1995, a comunidade montanhista que já era bastante atuante, conseguiu colocar dentro do Plano de Manejo desta Unidade de Conservação, que na categoria de Parque previa o uso público, a estruturação de uma base para atendimento das questões de busca e resgate, bem como a criação de uma equipe especializada.

Surge então o Projeto COSMO, sigla de Corpo de Socorro em Montanha. Um grupo de montanhistas foi convidado pela gerência do parque a pensar e colocar no papel o que seria, como, e de que forma atuaria, quais amparos legais, infra-estrutura e equipamentos necessários para a efetivação de um corpo de socorro em montanha. Após algumas reuniões, foi decidida a criação de um novo departamento interno do Clube Paranaense de Montanhismo, fundado em 1978, associação que amparou a realiza-

¹⁹ **Ronaldo Franzen Junior** é Presidente da Federação Paranaense de Montanhismo e integrante da Coordenação Técnica e um dos fundadores do COSMO (Corpo de Socorro em Montanha), que atua no Parque Estadual Marumbi., É ainda docente em cursos técnicos e de pós-graduação. Possui larga e destacada experiência nacional e internacional em expedições.

²⁰ A sigla GBS foi adotada pelo COSMO para se referir ao grupo voluntário de busca e salvamento, que, ao longo desse manual, é siglado como GVBS.



Estudos de caso

ção de um Termo de Convênio com o Instituto Ambiental do Paraná, para a formação e implantação do COSMO na sede do Parque Estadual Marumbi.

Quase que imediatamente foi necessário, por questões políticas, implementar o projeto que previa: formação de pessoal treinado, atuação direta em eventos, plantões em fins de semana e feriados, além de conseguir viabilizar todos os equipamentos necessários, que ficou a cargo do Parque Marumbi.

Por meio de um leque de ligações pessoais foi recolhido o máximo de literatura disponível para que se pudesse ter a fundamentação teórica necessária para a criação de um curso de resgate. A partir da escolha das referências teóricas passou-se a traduzi-las, estudá-las e praticá-las.

Devido ao volume e à complexidade do trabalho foi estabelecida uma comissão técnica composta por 6 pessoas que dividiram a coordenação e o desenvolvimento das tarefas. Com o avanço dos trabalhos e as reuniões intermináveis conseguiu-se definir o horizonte e perceber o intenso trabalho que ainda haveria pela frente. Ligado a tudo isso, Convênios com o Estado que é o mantenedor de toda a estrutura, e as relações com o Batalhão da Polícia Florestal, Corpo de Bombeiros e a Defesa Civil, responsáveis legais pelas questões de Segurança Pública precisavam ser definidos.

O Regimento Interno, padrões de procedimento, tudo tinha de ser documentado e cursos paralelos tinham de ser implementados, tais como suporte básico de vida e radioamadorismo, que de ilustre desconhecido passou a ser a ferramenta mais poderosa.

Com o desenvolvimento do curso percebeu-se que as questões de busca e resgate se resolvem de forma científica, por meio de técnicas administrativas e organizacionais. Planejamento, estratégias, táticas e probabilidades passaram a ser a base das discussões nas questões de Busca e Resgate que agora era conhecido pela sigla de BER. Descobrimos que tão importante quanto a técnica em si era encontrar a vítima para que ela pudesse ser resgatada.

Nesse ínterim surge uma situação de BER agravada pela falta de métodos confiáveis que ainda existia no cadastro do Parque Marumbi. Dois rapazes haviam se perdido pelas montanhas sem equipamento e com pouca roupa e comida, chovia e fazia muito frio. O tempo de ação era fator determinante para encontrá-los ainda vivos devido ao risco de hipotermia.

Foram seguidos todos os procedimentos que haviam sido desenvolvidos até então e o resgate foi concluído com sucesso, dois dias após o primeiro aviso.

Conseguiu-se provar que o planejamento estava certo e uma nova relação (muito melhor) foi formada com a Polícia Florestal e os Bombeiros.

O grupo descobriu quão importante eram as discussões de avaliação e passou a praticá-las em todas as atividades. Relatórios, fichas de avaliação de urgência, questionários de busca, tudo passou a ser reavaliado, por consequência os Padrões de Procedimentos também.

Com o andamento do curso percebeu-se que as discussões passaram a ser menos acaloradas e mais práticas, tanto na coordenação dos trabalhos como em simulações práticas, demonstrando o amadurecimento do grupo.

Com a finalização dos Planejamentos, definidos os Padrões de Procedimentos (Pré-Planos) o trabalho se tornou mais definido e pudemos atuar de forma mais prática e segura. O curso todo abrangeu: Fundamentos de Busca e Resgate, agente de Socor-



Estudos de caso

ros Urgentes e Radioamador (para obtenção do COER, que é o Certificado de Operação de Estação de Rádio) e sistemas de resgate.

Depois de “quase” tudo definido, surge a oportunidade de treinamento com o Corpo Nazionale de Soccorso Alpino e Espeleológico Italiano – CNSAS. Havia duas opções: enviar a equipe de instrutores à Itália (lá teríamos um refúgio no Vale de Aosta à disposição, e a estrutura do CNSAS) ou trazer os técnicos italianos para o Marumbi. Devido ao custo e ao interesse dos técnicos em conhecer o Marumbi, foi realizado em novembro de 1997, um curso de Tecniche di Soccorso in Montagna, auspiciado pelo CNSAS.

No curso foi passada a dificuldade que eles têm em fazer resgates nos Alpes, cordilheira de montanhas que divide cinco países, cada um com sua língua, suas tradições, seus nós; e a necessidade de uma padronização de procedimentos.

Foram apresentadas, além das características do funcionamento do CNSAS, as padronizações de procedimentos que estavam tentando implantar nos Alpes, em resgate de vítimas em ambientes de montanhas, atividades verticais e terrenos inclinados. E foi salientada a importância da documentação destes procedimentos, deixando como exemplo um “livro”, que é o manual de resgate em montanhas do CNSAS, que aos poucos foi traduzido, “tropicalizado” e transformado em um módulo de nossa apostila, somadas às questões de atendimento médico, técnicas de busca, e radiocomunicação.

O importante a ser definido na formação de um grupo de resgate é que não adianta ter pressa, mas é preciso estabelecer metas e cronogramas. O grupo tem de ser dinâmico para se adaptar às diferentes situações. Atualmente o COSMO é uma associação civil sem fins lucrativos, independente do CPM, associação que lhe deu origem, mas seguem trabalhando em parceria. Ele é um grupo de resgate especializado em regiões de montanhas tropicais, na Serra do Mar mais especificamente no Parque Estadual Marumbi, e é reconhecido pela Defesa Civil Estadual, Corpo de Bombeiros e Polícia Florestal como uma força voluntária auxiliar.

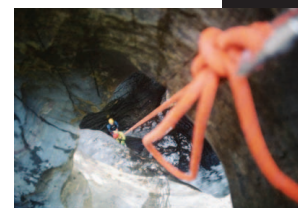
Visto que é necessário um profundo conhecimento da área em que se vai agir, é claro que cada técnico necessita de uma formação inicial em ambiente de montanha que inclua técnicas de conduta consciente, mínimo impacto, orientação e navegação, escalada em rocha. Não esquecendo as atividades mais burocráticas que são extremamente necessárias, tanto na manutenção da equipe quanto no socorro às vítimas, tais como escreva, secretaria, e comunicações.

A formação, implantação e forma de atuação de Grupos de Resgate podem ser muito diferentes entre si. O importante é ter disposição para investigar todo o ciclo de busca e resgate de forma a alcançar, tratar e evacuar pessoas em necessidade de forma mais rápida e segura.

Atualmente o COSMO segue ministrando cursos para selecionar novos voluntários, estes com preço de custo; e cursos para não voluntários, pessoas de fora que não conhecem a área, que são Guias de Montanhas, profissionais do turismo de aventura, donos de agência, praticantes de corridas de aventura, e bombeiros e policiais militares de outros estados.

Com os Bombeiros e Polícia Militar do Paraná, o COSMO mantém uma boa relação atuando em parceria em casos reais e oferecendo vagas em nossos treinamentos.

As maiores dificuldades enfrentadas têm sido a manutenção do serviço voluntário e a reciclagem da equipe técnica, coordenadores e corpo de instrutores. Além, é claro, a de captar recursos para compra de equipamentos.



Estudos de caso

Um último lembrete: o trabalho nem sempre é fácil, mas é gratificante saber que o grupo pode fazer a diferença e que realmente pode, como tem feito constantemente, ajudar os visitantes e frequentadores nas montanhas.

Anexo ao estudo de caso COSMO: Estatuto do COSMO



ESTATUTO DO COSMO – CORPO DE SOCORRO EM MONTANHA

CAPÍTULO 1 – DA CONSTITUIÇÃO E DAS FINALIDADES

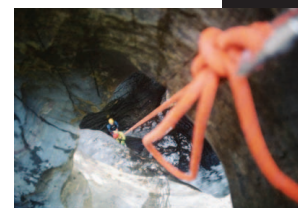
Artigo 1 - O COSMO – Corpo de Socorro em Montanha – criado por seus fundadores, é uma entidade civil com personalidade jurídica de direito privado, constituída sob a forma de uma organização não governamental sem fins lucrativos e/ou intuítos políticos, duração por prazo indeterminado, com foro na cidade de Curitiba e sede à rua Brasília Itiberê 3743, apto. 402, sendo regida por este Estatuto e pela legislação pertinente.

Artigo 2 - O COSMO tem por finalidade:

- orientar, colaborar, auxiliar e coordenar os trabalhos de prevenção de acidentes, resgate, busca de perdidos, transporte, remoção de acidentados e sinistrados, salvar vidas da maneira mais eficaz e segura possível em áreas selvagens, especialmente com características de montanha;
- formar permanente um corpo técnico equipado adequadamente (Equipe Técnica), proporcionando treinamento aos Estagiários Voluntários, definidos no Regimento Interno, com o objetivo da formação de um efetivo competente para a atuação em áreas com características físicas de montanha, de difícil acesso e especialmente na área do Parque Estadual Marumbi;
- celebrar acordos, convênios, termos de cooperação e assistência técnica com associações, clubes, entidades privadas ou públicas dos governos Federal, Estadual e Municipal, através de suas Secretarias, Institutos ou Departamentos;
- apoiar, participar e promover ações e atividades ecológicas, esportivas e de educação ambiental; realizar trabalhos de instalação de equipamentos de segurança em áreas de uso intensivo por visitantes e escaladores; realizar trabalhos de manutenção das trilhas, e contenção de processos de erosão nos ambientes de montanha.

CAPÍTULO 2 – DA ORGANIZAÇÃO

Artigo 3 - O COSMO será administrado por uma Coordenadoria formada por elementos aprovados no Curso Básico de Socorro em Montanha, com tempo de



Estudos de caso

mandato de 2 anos, com poderes de planejamento técnico e administrativo da instituição. Cabe à Coordenadoria:

- administrar a entidade;
- elaborar o planejamento e orçamento anuais e controlar os gastos;
- elaborar normas técnicas;
- celebrar de convênios;
- aplicar verbas próprias ou de convênios;
- estabelecer critérios de seleção dos candidatos a Estagiários Voluntários e à Equipe Técnica;
- analisar currículos e desempenho de seus elementos para fins de aprovação em cursos ou permanência na entidade;
- julgar aspectos de ordem disciplinar, comportamental e técnica assim como aplicar as respectivas sanções cabíveis;
- normatizar e julgar todas as situações não previstas no Estatuto, no Regimento Interno ou nos Pré Planos.

Artigo 4 - A Coordenadoria é constituída por:

- Coordenador Geral - a ele compete representar e responder pelo COSMO, legalmente, ativa e passivamente, em juízo ou fora dele e perante todos os órgão públicos; coordenar, administrar e fiscalizar todas as atividades inerentes aos objetivos previstos no capítulo 1; zelar fielmente pelo cumprimento deste estatuto; movimentar contas bancárias sempre em conjunto com mais um elemento (Tesoureiro ou Secretário), aplicar verbas de caixa disponíveis; assinar cheques e ordens de pagamento; autorizar despesas administrativas; adquirir o que for necessário para cumprir os objetivos previstos no Estatuto; ordenar obras e contratar mão de obra; dar recibos e quitações; assinar convênios previstos no Artigo 2; proceder a liquidação em caso de dissolução do COSMO.
- Coordenadores - a eles compete auxiliar o Coordenador Geral na condução dos trabalhos do COSMO e na ausência deste, colegiadamente cumprir com todas as obrigações estatutárias cabíveis.
- Secretário - a ele compete elaborar as atas de reuniões da Coordenadoria do Cosmo, executar os serviços de correspondências internas e externas, fixar editais, dar conhecimento aos elementos da entidade a respeito dos normativos e medidas adotadas pela Coordenadoria, assim como secretariar reuniões e assembléias.
- Tesoureiro - a ele compete movimentar as contas correntes junto aos bancos, sempre em conjunto com o Coordenador Geral e na falta deste com o Secretário, elaborar balancetes, demonstrativos financeiros e prestar contas ao final de cada exercício para o Conselho Fiscal.

Artigo 5 - A primeira eleição para a Coordenadoria dar-se á em janeiro de 2000 e subsequentemente de dois em dois anos. A chapa obrigatoriamente deverá ser composta por elementos do COSMO que tenham se formado no Curso Básico de Socorro em Montanha em conformidade com o Regimento Interno desta instituição, devendo ser constituída de 1 Coordenador Geral, 1 Secretário e 1 Tesoureiro.

Artigo 6 - É lícita a recondução da Coordenadoria do COSMO para administrar por um novo período de dois anos e assim sucessivamente, desde que não haja



Estudos de caso

renúncia da Coordenadoria como um todo, ou que não haja apresentação de chapa para as eleições previstas a cada dois anos.

Artigo 7 - A Coordenadoria será fiscalizada por um Conselho Fiscal formado por 3 elementos pertencentes ao COSMO. O Conselho Fiscal terá a incumbência de zelar pela gestão econômico-financeira do COSMO, bem como analisar os balancetes contábeis elaborados pelo Tesoureiro e Secretário, pronunciando-se sobre eles.

Artigo 8 - O Conselho Fiscal será eleito pelos membros da Equipe Técnica. O primeiro Conselho Fiscal deverá ser eleito até trinta dias após a constituição da entidade. Posteriormente, será escolhido na mesma data da eleição da Coordenadoria.

Artigo 9 - Os membros integrantes do COSMO poderão a qualquer tempo convocar assembléia geral extraordinária, com um número mínimo de sessenta por cento do total de membros, para deliberar sobre a conveniência e oportunidade da manutenção da Coordenadoria em exercício.

CAPÍTULO 3 – DOS MEMBROS DA EQUIPE

Artigo 10 - Fazem parte da Equipe do COSMO:

- membros da Equipe Técnica;
- pessoas de notório saber em áreas de interesse, como prevê o Regimento Interno da Instituição.

CAPÍTULO 4 – DO PATRIMÔNIO E RECURSOS FINANCEIROS

Artigo 11 - O patrimônio do COSMO será constituído de bens móveis, imóveis, direitos e valores, pelo mesmo adquiridos ou recebidos sob a forma de doações, legados, subvenções, auxílios, convênios, etc., devendo ser administrado e utilizado apenas para cumprimento das finalidades sociais.

Artigo 12 - No caso de dissolução da entidade, o destino do seu patrimônio será decidido em assembléia geral do COSMO.

CAPÍTULO 5 - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13 - Por se tratar de uma associação civil, sem fins lucrativos, todas as funções desempenhadas pela Coordenadoria e pelo Conselho Fiscal serão exercidas gratuitamente, sendo vedado qualquer tipo de remuneração.

Artigo 14 - Fazem parte das disposições administrativas do COSMO os seguintes instrumentos:

- os Pré Planos, que compõem toda a sistemática de procedimentos técnicos e administrativos das ações de Busca e Resgate, que são alterados sistematicamente para uma atualização com os fatos da realidade;
- o Regimento Interno, que prevê a estruturação das funções técnicas e administrativas; os pré requisitos e datas para integrar a equipe técnica; a carga horária dos cursos, a frequência mínima nas atividades; os estágios voluntários; adver-



Estudos de caso

tências e exclusões de elementos; define toda a nomenclatura utilizada em todos os documentos do COSMO e trata de todas as disposições gerais não previstas neste Estatuto.

Ernesto Goldfarb Figueira
Coordenador Geral do COSMO

Anexo ao estudo de caso COSMO: Regimento interno do COSMO



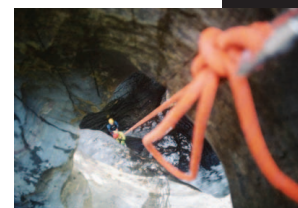
REGIMENTO INTERNO

INTRODUÇÃO: Este Regimento Interno tem como finalidade normatizar e regulamentar as atividades desenvolvidas pelo COSMO – Corpo de Socorro em Montanha, nos aspectos administrativos, disciplinares e técnicos, assim como, a atuação de seus elementos e dirigentes.

1. COORDENAÇÃO TÉCNICA

1.1 Funções:

Cabe à Coordenação Técnica do COSMO a administração da entidade; a elaboração de normas técnicas; a programação anual; o orçamento de gastos e aplicação de verbas próprias ou de convênios; criar, estabelecer e julgar os critérios de seleção para candidatos ao Curso de Resgate em Montanha (também conhecido como Curso Básico de Socorro em Montanha), o mesmo para a seleção de candidatos à Estagiário como Voluntário e de candidatos à Equipe Técnica; a análise de currículos, análise do desempenho de seus elementos, alunos, estagiários voluntários e elementos da Equipe Técnica para fins de aprovação em cursos ou de permanência na Equipe Técnica, como aluno ou, ainda, como estagiário voluntário. Julgar aspectos de ordem disciplinar, ética, comportamental e técnica, assim como aplicar as devidas sanções, as quais variam de advertência até exclusão de cursos, estágios, equipes ou coordenações. Normatizar e julgar todas as situações não previstas no Estatuto, nos Pré Planos e neste Regimento Interno. Criar e/ou suprimir ao seu livre arbítrio equipes ou grupos destinados a trabalhos ou funções específicas, com objetivo de atender às necessidades e objetivos da instituição.



Estudos de caso

1.2 Composição:

A Coordenação Técnica é formada pelos seguintes cargos, podendo a qualquer momento serem alteradas as funções e/ou número de participantes, assim como, manter vagas as funções que julgar desnecessárias para o momento: 01 Coordenador Geral, 03 Coordenadores, 01 Secretário e 01 Tesoureiro.

1.3 Composição obrigatória:

Em conformidade com os Estatutos do COSMO, a Coordenação Técnica deverá ser constituída, obrigatoriamente por no mínimo, de um Coordenador Geral, três Coordenadores, um Secretário e um Tesoureiro.

1.4 Atribuição dos Cargos:

Estão devidamente normatizados nos estatutos da entidade.

1.5 Constituição:

A Coordenação Técnica do COSMO será composta por elementos pertencentes à Equipe Técnica e pessoas de notório saber em áreas de interesse da instituição.

2. ALUNO

2.1 Definição:

É a pessoa devidamente inscrita para o Curso de Resgate em Montanha, através da análise de currículo ou do preenchimento das condições estabelecidas na circular de abertura do curso.

3. CURSO DE RESGATE EM MONTANHA

3.1 Definição:

É o curso que tem por finalidade dar capacitação técnica em socorro de montanha. Também conhecido como Curso Básico de Socorro em Montanha (ambos não habilitam o participante ou formado a lecionar sobre o assunto).

3.2 Tempo de Duração:

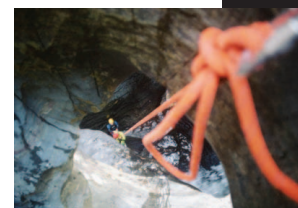
É definido na circular de abertura do curso

3.3 Programa do Curso:

Módulo de Emergências Médicas, Módulo Busca e Resgate, Módulo Ferramentas, Módulo Sistemas de Resgate, todos com seus sub módulos descritos na circular de abertura do curso.

3.4 Estágio como Voluntário:

É parte integrante e obrigatória do Curso de Resgate em Montanha, sem o qual o aluno não poderá nem ser avaliado para receber o Certificado de Conclusão. O Estágio consiste em um número de plantões obrigatórios que deverão ser cumpridos no



Estudos de caso

Parque Marumbi. O número de plantões de cada curso será especificado na circular de abertura do Curso.

3.5 Frequência:

Será estabelecida no edital de abertura do Curso, cabendo ainda à Coordenação Técnica avaliar e relevar as faltas de cada participante.

3.6 Avaliação dos Alunos:

Os alunos serão avaliados periodicamente e poderão ser excluídos a qualquer tempo, mesmo durante o andamento do curso, toda vez que a Coordenação Técnica, amparada por este Regimento Interno, assim julgar necessário, cabendo ao aluno o direito de ampla defesa no campo administrativo da instituição.

3.7 Formatura dos Alunos:

Os alunos devidamente aprovados, ao final do Curso, receberão o Certificado de Conclusão do Curso de Resgate em Montanha (o qual não habilita o formado a lecionar sobre o assunto: Resgate em Montanha). Os alunos que tendo concluído o Curso e não tenham logrado o resultado de aprovação nas avaliações, receberão uma declaração de participação (a qual não habilita o participante a lecionar sobre o assunto: Resgate em Montanha). Ambos em data estipulada na circular de abertura do Curso.

4. EQUIPE TÉCNICA

4.1 Definição:

É a equipe composta por formados no Curso de Resgate em Montanha, selecionados pela Coordenação Técnica, a qual cabe dimensionar as necessidades de pessoal para cada exercício. Dentro desta, a Coordenação Técnica pode criar grupos de trabalho para atuar nas áreas administrativas, técnicas e/ou outras que julgar necessárias para o bom andamento das atividades da instituição.

4.2 Funções:

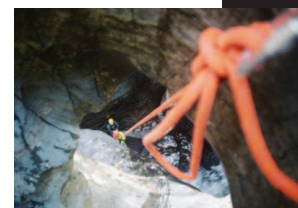
É responsável pelo desenvolvimento técnico da entidade, aplicação de atividades práticas e teóricas, elaboração de aulas, implementação, desenvolvimento das técnicas de Busca e Resgate e responsável pelos plantões no Parque Estadual Marumbi.

4.3 Convidados:

A Coordenação Técnica do COSMO poderá ainda, convidar para integrar a Equipe Técnica, pessoas de notório saber em áreas de interesse da instituição, sem que para tanto se exija a formação no Curso de Resgate em Montanha.

4.4 Desligamentos:

Todos os elementos da Equipe Técnica não têm caráter permanente e serão avaliados permanentemente pela Coordenação Técnica. Cabe a esta, em função das conveniências da instituição, a qualquer tempo sem aviso prévio desligar qualquer voluntário da equipe. Cabe, todavia, ao desligado o recurso administrativo de recorrer da decisão, pleiteando o seu retorno à equipe através de solicitação por escrito.



Estudos de caso

5. PLANTÕES

5.1 Definição:

É a atividade desenvolvida durante os finais de semana e feriados, no Parque Estadual Marumbi, e tem por finalidade manter um efetivo mínimo de pessoal em estado de prontidão, para atendimento de pessoas perdidas, acidentadas e sinistradas. Anualmente a Coordenação Técnica elaborará a escala de plantões para cada exercício seguinte.

5.2 Faltas ao plantão:

É entendida como uma falta gravíssima e está sujeita às penalidades arbitradas pela Coordenação Técnica, que pode variar desde a imposição de plantões adicionais até a exclusão do faltoso.

5.3 Permuta de plantões:

Fica justo e acordado que nas permutas entre plantonistas a responsabilidade pela falta no plantão, recairá sempre sobre o plantonista escalado, sem o prejuízo das obrigações que devam ser desempenhadas pelo plantonista substituto que comparecer para o plantão.

Não cabe à Coordenação Técnica do COSMO intermediar permutas, faltas ou suprir falhas de plantonistas

5.4 Responsabilidades:

Limpeza e conservação da casa do COSMO no Parque Estadual Marumbi; conferência total dos equipamentos, móveis e utensílios da casa; estar a disposição da Gerência do Parque; estar sintonizado na frequência de rádio utilizada pelo COSMO; registrar no livro todas as ocorrências relevantes do plantão; informar imediatamente à Coordenação Técnica qualquer irregularidade; atentar às rotinas da casa que estão em edital na Casa do Resgate. No caso de um plantonista registrar a falta de qualquer equipamento da Casa do Resgate, fica entendido que recai a responsabilidade sobre o voluntário responsável pelo plantão imediatamente anterior aquele. Registrar as subidas ao Conjunto Marumbi no formulário Subidas do Mês e o último plantonista de cada mês deverá entregar ao Gerente do Parque o formulário Subidas do mês e cópia para a Coordenação Técnica do COSMO.

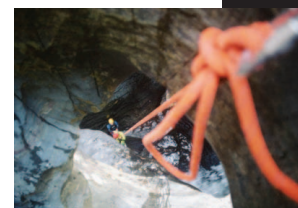
6. EQUIPAMENTOS

6.1 Definição:

São todos os aparelhos, utensílios, materiais de escalada, livros, apostilas, móveis e materiais de consumo que estejam armazenados na Casa do COSMO.

6.2 Utilização:

Todos os equipamentos só poderão ser utilizados em atividades oficiais do COSMO, ficando terminantemente proibido a retirada de qualquer objeto a título de empréstimo, ou de reposição posterior, exceto livros, apostilas e manuais.



Estudos de caso

6.3 Empréstimo de livros, apostilas e manuais:

Para uso exclusivo de elementos do COSMO, poderão ser retirados da biblioteca, com o devido registro no livro da Casa do Resgate e reposição obrigatória em 30 dias a contar da sua retirada. A não devolução dentro do prazo implicará em sanções impostas pela Coordenação Técnica.

7. CASA DO RESGATE

7.1 Definição:

É a casa localizada no pátio da Estação de trens do Marumbi, cedido ao Parque Estadual Marumbi, unidade do IAP – Instituto Ambiental do Paraná, que por sua vez cedeu ao COSMO – Corpo de Socorro em Montanha.

7.2 Utilização da Casa:

A Casa do Resgate presta-se às funções de: abrigar os equipamentos técnicos para resgate em montanha, móveis, utensílios de cozinha, materiais do ambulatório e de acomodar alunos em curso, estagiários e/ou plantonistas, sendo vedada a qualquer título a utilização por terceiros, salvo nos casos de busca ou resgate, nos quais sejam inevitáveis a acomodação de militares do Corpo de Bombeiros, parentes ou companheiros da vítima e voluntários que não pertençam ao quadro do COSMO.

ERNESTO GOLDFARB FIGUEIRA
Coordenador Geral

Curitiba, 09 de janeiro de 2003

Registro nº 16.310 em 09.01.2003
1º Ofício de Títulos e Documentos



Estudos de caso

Anexo ao estudo de caso COSMO: Pré-planos do COSMO



PRÉ-PLANOS

1. OBJETIVOS:

1.1. O COSMO tem como objetivos: orientar, colaborar, auxiliar e coordenar os trabalhos de prevenção de acidentes, resgates e busca de perdidos; bem como o transporte, evacuação, deslocamento ou remoção de acidentados, procurando salvar vidas de maneira mais eficaz e segura possível, em ambiente de montanha.

1.2. Formação permanente de um corpo técnico equipado adequadamente, proporcionando treinamento aos Estagiários Voluntários, com objetivando a formação de um efetivo competente para atuação em áreas com características físicas de montanha, de difícil acesso e especialmente na área do Parque Estadual Pico do Marumbi.

2. PRIORIDADE DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS:

2.1. Todos os recursos existentes na área de atuação, sejam eles materiais ou humanos, em situações de emergência, serão direcionadas para o pronto atendimento da situação configurada, gerenciados pelo COSMO, dentro das estratégias detalhadas neste Pré-Plano.

2.2. Todos os órgãos envolvidos nos procedimentos de busca e resgate (BER), concordam que esta atividade implica em risco de vida e tem prioridade sobre qualquer outra atividade que esteja sendo desenvolvida no início, durante e até o término da ocorrência, tendo em conta que os procedimentos de BER são vitais.

2.3 Os recursos são:

Comunicação - Prioridade no uso de telefones, rádios e suas frequências.

Transporte - Prioridade no uso de veículos rodoviários de todos os órgãos envolvidos; aeronaves do Governo do Estado; trens de passageiros, trens de carga, locomotivas, automotriz e demais composições ferroviárias.

Humanos - Prioridade em ter à disposição da equipe de BER todos as pessoas da Comunidade, Associação dos Moradores do Marumbi, funcionários do IAP, visitantes, colaboradores, voluntários, militares, funcionários de órgãos envolvidos, governamentais ou não.

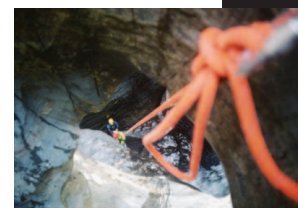
2.4 Todos os participantes da operação que não tenham tido o devido treinamento em BER, seja através do COSMO ou de outro órgão habilitado, não poderão exercer funções de comando, sendo deles, bem recebidas as sugestões sobre procedimentos, quando solicitadas pelo Coordenador da operação. As interferências não solicitadas, de pessoas não habilitadas durante os processos de BER, deverão ser devidamente disciplinadas pelo Coordenador da operação.

3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS COM ÓRGÃOS ENVOLVIDOS

3.1. A perfeita sintonia e atribuições de tarefas entre o COSMO e todos os órgãos envolvidos são fundamentais para as atividades de BER, cabendo a cada um deles as tarefas pertinentes ao seu nível de atuação dentro do processo. Todo relacionamento entre os órgãos envolvidos terá como objetivo zelar pela transparência e salva guarda dos fatos ocorridos, atribuindo a cada um as atividades de sua real competência.

3.2. O responsável legal para salvamentos na área de atuação do COSMO é o Comando do 2ºSGBI-PGUÁ. Tão logo seja comprovada a situação de emergência, o Coordenador deverá comunicar o fato imediatamente àquele comando, reportando as ações estratégicas até então realizadas ou em andamento, bem como todas as demais informações necessárias para o planejamento estratégico da operação.

3.3. O Comando da operação de BER será sempre tarefa atribuída aos responsáveis legais pela área de ocorrência, cabendo ao COSMO o auxílio e colaboração a este Comando.



Estudos de caso

3.4. O Coordenador será o elemento responsável e indispensável na ligação entre o COSMO e os demais órgãos envolvidos, devendo ainda, quando possível, fazer os registros devidos no livro de plantões do COSMO, o resumo do acontecido para divulgação na área do Parque Marumbi e nos meios de comunicação, as notificações à Administração do Parque e IAP (Instituto Ambiental do Paraná), Polícia Militar do Estado do Paraná (Corpo de Bombeiros, principalmente o 2º SGBI-PGUÁ e BPFLO), e todos os outros órgãos envolvidos.

4. PREPARAÇÃO

4.1. O COSMO promoverá um “Curso Básico de Resgate em Montanha”, anualmente ou conforme outra disposição da Coordenação Técnica, composto de aulas teóricas, estágios práticos, palestras, treinamentos e atividades técnicas no Parque Marumbi e em Curitiba, incluindo treinamento de “Suporte Básico de Vida”, para o atendimento pré-hospitalar de acidentados. Uma vez concluído o curso com aproveitamento e passado por uma avaliação da Coordenação Técnica a respeito do seu desempenho, o aluno poderá ser convidado a integrar a equipe, passando à condição de Socorrista Voluntário em Montanha. Os pré-requisitos necessários para candidatar-se às vagas oferecidas no curso serão divulgados em tempo oportuno e estarão definidos em instrumento próprio normativo (Regulamento do Curso Básico de Resgate em Montanha).

4.2. Estará definido no Regimento Interno (RI) do COSMO os requisitos necessários para os Socorristas Voluntários de Montanha integrarem a equipe. O número de integrantes da equipe será definido anualmente pela Comissão Técnica, observando as necessidades da equipe e da área de atuação. Todos os membros da equipe estão cientes que o trabalho no COSMO é exclusivamente de caráter voluntário.

4.3. Treinamentos e simulados de resgate ocorrerão diversas vezes por ano, com o intuito de manter os membros da equipe treinados, preparados e em forma para atuar nas situações de emergência. Estes treinamentos visam, principalmente, estabelecer os padrões de procedimentos nas diversas manobras existentes nas operações de BER, os quais devem ser bem conhecidos por todos os membros da equipe.

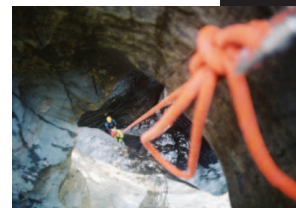
4.3. Os integrantes da equipe farão plantões no Parque Estadual Pico do Marumbi, que ocorrerão sempre aos sábados, domingos e feriados. As tarefas relativas ao plantão estarão definidas no RI.

4.5. Recursos Materiais: Todos os equipamentos do COSMO deverão única e exclusivamente serem empregados em atividades de reais e de treinamento em busca e resgate não sendo permitido o seu emprego em atividades particulares, por qualquer um de seus membros, ou cedidos a terceiros sob qualquer pretexto. A guarda e conservação de materiais e equipamentos é responsabilidade, quando na sede, dos plantonistas em serviço, e quando em atividade de busca e resgate, do Coordenador da operação, que poderá delegar tal função a um elemento da equipe.

5. ORGANIZAÇÃO DE TAREFAS

5.1. Coordenador: É o elemento responsável pelo gerenciamento da operação de busca e resgate, distribuindo tarefas, adequando o material a ser utilizado, ordenando a saída de grupos, orientando o operador do rádio, mobilizando recursos, comunicando órgãos envolvidos e suspendendo a operação.

5.2. Entrevistador: É o elemento mais treinado, preferencialmente preparado, para conduzir a entrevista na ocasião do primeiro aviso e dos desdobramentos durante a operação de busca e resgate.



Estudos de caso

5.3. Operador de rádio: É o elemento que durante toda a operação terá como responsabilidade fazer os contatos ligando a coordenação da operação com a base do resgate e as equipes de busca.

5.4. Socorristas: São todos os elementos que participarem da operação de busca e resgate, estando subordinados ao Coordenador, tendo como função a busca, localização, estabilização e evacuação da vítima, recebendo tarefas específicas e individuais conforme as necessidades da operação.

6. PRIMEIRO AVISO

Na ocorrência do primeiro aviso, deverão ser tomadas imediatamente as seguintes providências obrigatórias:

- Mobilizar todos os elementos do COSMO disponíveis na área;
- Nomear um entrevistador (preenchimento dos formulários);
- Levantar a resposta apropriada segundo a valorização de urgência;
- Avisar a administração do Parque, Polícia Militar e demais órgãos;
- Nomear um Coordenador;
- Separar o material e equipamento necessários;
- Atribuir funções.

7. RESPONSABILIDADE INICIAL

7.1. A responsabilidade inicial no momento da notificação é de um dos plantonistas que estiverem em serviço, mesmo que a notícia chegue à casa do resgate através de um elemento do COSMO.

7.2. A responsabilidade pela condução dos trabalhos será transferida ao Coordenador da operação, que será escolhido entre os elementos do COSMO presentes na área e disponível para a atuação no cargo.

7.3. Em caso de mudança do Coordenador, o processo de escolha será feito novamente pelo grupo envolvido e nunca por delegação direta.

8. INVESTIGAÇÃO

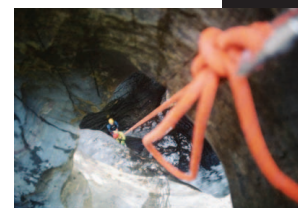
8.1. O processo de investigação, feito pelo entrevistador e supervisionado pelo Coordenador, será sempre que possível realizado continuamente, desde o primeiro aviso até o término ou suspensão da operação de busca e resgate.

8.2. Nos casos necessários, quando as informações não contemplarem de forma adequada as expectativas para uma atuação definida, o Coordenador poderá designar grupos de investigação para atuarem nas prováveis áreas de ocorrência ou até mesmo nas cidades envolvidas.

9. PRIORIDADES E DECISÕES

9.1. Para tomada de decisões a equipe necessita de:

- Determinar a resposta apropriada na valorização dos fatores de urgência.
- Determinar a quantidade e qualificação da equipe de busca e resgate, disponíveis e necessárias.



Estudos de caso

9.2. A prioridade absoluta será sempre nos casos de urgência óbvia, ou seja, quando ocorrerem acidentes com risco de vida e que exijam uma atuação imediata.

9.3. No caso de ocorrerem dois eventos simultaneamente, cabe ao Coordenador, dentro dos critérios técnicos estabelecidos pelo COSMO, determinar qual é prioritário e quais as estratégias a serem tomadas em cada situação.

9.4. No caso de dois eventos simultâneos o Coordenador do primeiro evento poderá ser também do segundo evento. Caso haja necessidade, os elementos envolvidos poderão nomear um segundo Coordenador para atuar no segundo evento.

10. ESTRATÉGIA

10.1. Durante o atendimento de uma ocorrência, estarão envolvidos todos os elementos do COSMO que encontrarem-se na área e todos aqueles que puderem se deslocar para ajudar no atendimento.

10.2. As estratégias deverão obedecer aos critérios técnicos estabelecidos pelo COSMO, ficando à critério do Coordenador, ouvindo toda a equipe envolvida, traçar os planos de busca e resgate.

10.3. Durante todas as operações, sempre que possível e necessário, serão feitas revisões a respeito das estratégias traçadas, sendo que, pelo menos uma no início, uma durante e outra no final de cada processo de busca e resgate.

11. PREFERÊNCIA POR RECURSOS

11.1. A utilização e acionamento de recursos externos em emergências, tais como aeronaves, grupos de paramédicos e outros especialistas em resgate deverão ser realizados através do Comando da operação de BER, ou seja, no caso específico do Marumbi, pelo Comando do 2ºSGBI-PGUÁ, todas as vezes em que se configurar uma situação realmente necessária e cuja capacidade de ação do COSMO não seja suficiente ou adequada para o atendimento daquela ocorrência.

11.2. Em caso de acidentes com vítimas fatais a atuação do COSMO se restringe a acessar o local, delimitar a área, mantê-la intacta, comunicar-se com a autoridade competente que autorize a remoção, facilitar e ajudar peritos ou legistas no deslocamento deles até o local do ocorrido e remover a vítima, depois de devidamente autorizada pela autoridade competente.

12. CONVOCAÇÃO

12.1. Parque Marumbi: Sempre que houver a necessidade de serem convocados os elementos do COSMO, na área do Parque Marumbi, esta será feita diretamente, através do rádio ou de sinal sonoro emitido na casa do resgate.

12.2. Em Curitiba: Será feita através de telefone, pessoalmente ou de rádio, para atuação no Parque Marumbi ou outras áreas de atuação descritas neste Pré-Plano.

12.3. Na convocação para qualquer trabalho de busca ou resgate deverá prioritariamente ser informada à Comissão Técnica. Não havendo possibilidade de contatos com membros da comissão, caberá esta responsabilidade a qualquer membro do COSMO que tomará todas as providências necessárias em conformidade com estes Pré-Plano.



Estudos de caso

12.4. A concentração para tomadas de decisões a respeito de BER será:

- No Parque Marumbi - a casa de resgate do COSMO
- Em Curitiba – o local definido pelo Coordenador ou Comissão Técnica

13. TÁTICAS

13.1. As táticas traçadas pelo Coordenador e o seu grupo deverão levantar todas as necessidades para levar a cabo a estratégia, ou seja, os equipamentos certos, as pessoas certas, os caminhos certos, as montanhas certas e os mecanismos certos na hora certa.

14. PISTAS

14.1. Todos os elementos do COSMO devem ter em mente que qualquer vestígio (objetos, sinais, marcas, etc.) são de fundamental importância no processo de busca e resgate. Por mais desvinculado que pareça, o achado de qualquer vestígio, deverá ser informado imediatamente, preferencialmente via rádio, ou da maneira mais rápida possível, ao Coordenador da operação.

14.2. Criteriosa anotação deverá ser consignada sobre o aparecimento de qualquer pista, contendo informações como a hora da descoberta, o local, em que situação estava e, se possível, o recolhimento para posterior análise.

15. CAMPO BASE

15.1. Cabe ao Coordenador da operação, nomear um elemento da equipe para cuidar da logística de suporte e das fases de planejamento para pequenas e grandes missões, entre estas:

- Transporte;
- Alimentação e água;
- Revezamento das equipes;
- Localização dos campos;
- Estrutura dos campos(dormitório, cozinha, latrina);
- Alocação de recursos.

15.2 No Parque Marumbi, o campo base será sempre a casa do resgate, exceto quando se tratar de busca em locais muito longe deste.

15.3. A criação do campo base só se justifica em casos de busca nos quais exista a certeza do desaparecimento, em áreas longe da casa do resgate e em tempo a ser definido pelo Coordenador. Para tanto reunir-se-ão o Coordenador mais os elementos envolvidos na atividade de busca e resgate para a implantação do campo base avançado.

16. COMUNICAÇÕES

16.1. As comunicações internas no Parque Marumbi ou em outras áreas nas quais estiverem ocorrendo uma operação de busca e resgate, deverão ser feitas entre a Casa do Resgate e as equipes de forma pessoal ou através de rádio. Para tanto, o Coordenador poderá desempenhar esta função ou nomear um elemento para ela.



Estudos de caso

16.2. As comunicações externas (jornais, rádio e televisão) deverão ser feitas por um Relações Públicas, nomeado pelo Coordenador.

17. CONSIDERAÇÕES MÉDICAS

17.1. Não cabe aos elementos do COSMO, individual ou coletivamente fazer qualquer procedimento, ação ou consideração médica a respeito da vítima ou a qualquer elemento da equipe, por não terem habilitação técnica na área da medicina.

17.2. Fica claro e entendido expressamente que aos elementos do Cosmo, cabe única e exclusivamente, a manutenção do Suporte Básico de Vida.

18. RESGATE E EVACUAÇÃO

18.1. Enquanto o resgate estiver em operação os elementos participantes deverão executar a última ordem dada pelo Coordenador até que esta sofra algum tipo de alteração, ficando vedada aos participantes a opção de individualmente promoverem qualquer modificação nos planos traçados, sem prévia articulação com o Coordenador e a equipe.

18.2. Cabe ao Coordenador designar elementos do grupo para tarefas específicas necessárias ao processo de busca e resgate.

18.3. Diferentes processos poderão ser empregados para a otimização do processo de resgate e evacuação, ficando a critério do Coordenador e da equipe a escolha destes processos.

18.4. Para a evacuação da vítima, deverá ser levado em conta, dentro dos procedimentos de urgência, a Visão Global da Evacuação.

18.5. Quando os procedimentos de BER estiverem sendo realizados por diversos grupos envolvidos, dentro das possibilidades da situação, cada equipe deverá contar com pelo menos um elemento do COSMO.

19. FATALIDADES

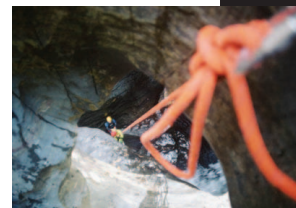
19.1. Em conformidade com item 11.2. (Recursos obrigatórios), a atuação do COSMO limita-se a contatar e cooperar com a autoridade competente.

19.2. O local deve manter-se intacto, na medida do possível, sendo cercado e não permitindo o acesso de curiosos. Importante também é manter todos os elementos do contexto (equipamentos, objetos e etc.) nos seus locais originais atenuando ações externas como o vento.

19.3. Cabe somente ao legista, perito ou autoridade policial liberar o transporte da vítima fatal.

20. MISSÃO: SUBIR OU DESCER

20.1. A decisão de subir ou descer uma vítima será do Coordenador da equipe depois de ter ouvido os elementos que estão diretamente envolvidos na busca e resgate.



Estudos de caso

20.2. No caso de resgates por aeronaves disponíveis no momento da operação, devem ser levados em consideração a habilidade do piloto, as condições atmosféricas e a posição geográfica da ocorrência

21. DESMOBILIZAÇÃO

A desmobilização de qualquer operação será feita pelo Coordenador via rádio ou através do meio mais rápido possível nos seguintes casos:

- Aparecimento da pessoa perdida ou retorno da pessoa acidentada;
- Entrega da vítima aos órgãos competentes;
- Comprovadamente alarme falso.

22. DOCUMENTAÇÃO E RELATÓRIOS

22.1. Deverão ser reunidos em uma pasta:

- Formulário da valorização dos fatores de urgência relativa;
- Entrevistas;
- Questionário de buscas;
- Fotos;
- Mapas;
- Roteiro de planejamento;
- Matérias de jornais;
- Relatórios;
- Críticas e sugestões.

22.2. Relatórios:

- Devem conter o maior número de informações possíveis;
- Consignar hora, lugar, pessoas, entrevistados, etc.;
- Condições climáticas e do terreno;
- Aparelhos e técnicas utilizados;
- Tempo gasto em cada etapa da operação;
- Adotar critério cronológico.

22.3. Todas as pastas relativas a buscas e resgates poderão ser consultadas, dentro da Casa do Resgate, a qualquer tempo e por qualquer pessoa que as solicite.

23. PROCEDIMENTO DE CRÍTICA

Depois de cada evento deverão ser feitas duas reuniões para a crítica da operação realizada:

- Comando da operação - Todos os envolvidos diretamente no processo deverão colocar suas opiniões sobre todo o desenvolvimento da busca ou resgate, fazendo críticas, dando sugestões ou colocando fatos e falhas que não chegaram ao conhecimento de todos. Esta avaliação deverá ser feita assim que haja a desmobilização do processo.



Estudos de caso

- COSMO - Todos os elementos do COSMO, participantes ou não da operação em questão, deverão ouvir um sucinto relato do ocorrido e da mesma forma promoverão um debate e avaliação da atuação da equipe.

24. PREVENÇÃO

24.1. Cabe ao COSMO dentro das suas possibilidades e limitações,, criar programas de treinamento em busca e resgate, para o preparo de seus elementos e de pessoal de outros órgãos interessados em formar socorristas em montanha.

24.2. Criar mecanismos educacionais de orientação para os usuários não praticarem o montanhismo sem um guia devidamente habilitado para a atividade.

24.3. Prestar assistência quanto à adequação do material utilizado pelo visitante em relação a via de escalada pretendida.

24.4 Sinalizar as rotas de escaladas e fazer trabalhos de contenção do solo em caminhos degradados.

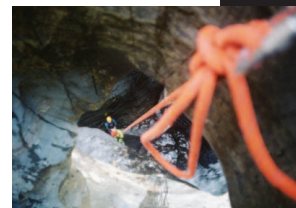
Implementação e trajetória do GVBS da Chapada dos Veadeiros

Álvaro Barros²¹

Em 1994 a WWF instalou na Chapada dos Veadeiros um projeto de incentivo ao desenvolvimento do turismo sustentável da região. O projeto denominou-se PROJETO VEADEIROS, e visava, entre outras ações, à capacitação e ao aperfeiçoamento técnico dos guias da já existente Associação de Condutores de Visitantes da Chapada dos Veadeiros – ACVVCV. Foram promovidos inúmeros cursos com o intuito de capacitá-los e treiná-los para melhorarem o atendimento ao turista, e dentro desse contexto os coordenadores do projeto decidiram criar um Grupo de Busca e Salvamento para aumentar a segurança do turismo na região, que já havia sido palco de alguns acidentes graves e/ou fatais.

A criação do GVBS começou com a identificação dos membros da ACVVCV interessados em participar e com o perfil necessário para integrar um grupo que desde o início tinha o status de ser de “elite”. Foram selecionados pela coordenação do projeto, em conjunto com a própria diretoria da ACVVCV, dez voluntários, que se dispuseram a se dedicar ao GVBS nesse seu processo de formação. Na seqüência viria a capacitação técnica, e o grande desafio foi transformar guias locais em membros capacitados de um grupo de busca e salvamento. Inicialmente o grupo teve a formação de base, já que elas não conheciam adequadamente os equipamentos diversos para trabalho vertical, macas e coisas do gênero. Também contribuíram para essa capacitação profissionais de outras áreas de fundamental importância, como médicos para a área de primeiros socorros, bombeiros para as áreas de organização e comunicação em operações de busca e salvamento e mergulhadores para as questões de salvamento aquático.

²¹ Álvaro Barros é presidente da Associação Brasileira de Canionismo. Participou ativamente na formação técnica do GVBS da Chapada dos Veadeiros.



Estudos de caso

Os treinamentos aconteceram durante cerca de um ano, e foi bastante proveitoso no ponto de vista técnico. Depois de treinamentos básicos em orientação, comunicação e trabalho vertical, foram feitas várias simulações em ambientes diversos, como cânions, cachoeiras, morros e até mesmo em ambientes urbanos como a torre de treinamento do Corpo de Bombeiros do DF. Tudo sempre transcorreu sem incidentes, com um aproveitamento acima da expectativa para um grupo que havia saído do zero, provando que é perfeitamente possível a criação de grupos competentes na área de busca e salvamento, mesmo sem ter pessoas previamente qualificadas.

O GVBS de Veadeiros usava a estrutura da ACVVCV para funcionar, pois era um grupo formado por membros da associação e com a finalidade de prestar socorro principalmente aos turistas da região. Porém, a ACVVCV não dispunha de recursos para sustentar o grupo e muito menos para a aquisição dos equipamentos de primeiros socorros, busca e salvamento. A solução foi conseguir recursos da própria WWF por meio do Projeto Veadeiros, que já havia financiado todas as etapas de treinamento. O recurso saiu, e o GVBS adquiriu ótimos equipamentos para poder operar com um mínimo de satisfação e segurança. Enfim, tudo se encaminhava bem para o futuro do grupo.

A idéia era que o grupo atuasse principalmente na prevenção de acidentes, com o monitoramento dos locais mais freqüentados pelos turistas, principalmente nos feriados prolongados, ocasião em que o fluxo de turistas era grande, aumentando consideravelmente a possibilidade de um acidente. Foi definido um plantão de membros do GVBS nesses locais, que se distribuíam no Parque Nacional da Chapada dos Veadeiros e em alguns atrativos particulares. E aí nasceu o primeiro problema do GVBS. Como todos os membros trabalhavam como guias, se eles ficassem de plantão deixariam de receber suas diárias. A solução foi tentar sensibilizar a chefia do Parque e os proprietários a pagarem essas diárias, mas apenas o Parque, por meio de recursos próprios, aceitou pagar e como consequência os atrativos particulares ficaram sem a devida prevenção. Essas diárias eram pagas apenas nos feriados, e com o passar do tempo o Parque foi se desinteressando e resolveu encerrar o combinado e suspender o pagamento, alegando que já tinham acordo com os Bombeiros de Goiás, que eventualmente faziam essa prevenção. Porém, o tempo mostrou a necessidade da existência do GVBS nos trabalhos de prevenção e atuação. Foi decisiva a atuação do grupo, quando um bombeiro quase morreu levado pela cheia repentina do rio, ficando ilhado em uma pedra e sendo ajudado pelos membros do GVBS.

Com o passar do tempo o grupo foi se desagregando, principalmente por não ter recursos para o trabalho preventivo e por não ter uma liderança forte que incentivasse o grupo a manter os treinamentos e a se reciclar. Muitos dos membros acabaram se desligando totalmente, e em cima de alguns poucos pesou a responsabilidade de não deixar o grupo morrer. Apesar de continuar havendo um coordenador, pouco se fez depois que o Projeto Veadeiros da WWF terminou em 2001. Houve algumas tentativas de chamar e capacitar novos integrantes, mas não deram certo. Ao coordenador coube principalmente a manutenção dos alguns milhares de reais de equipamentos adquiridos e a responsabilidade de mobilizar os poucos membros remanescentes no caso de algum acidente. Isso foi necessário algumas poucas vezes, principalmente em acidentes automobilísticos, em algumas buscas e no deslocamento de uma vítima com a perna quebrada em um cânion da região.

Indiscutivelmente faltou um bom plano de gestão para dar continuidade a esse trabalho que teve início de maneira quase pioneira em se tratando de grupos de busca e salvamento no Brasil, principalmente grupos formados por condutores locais sem nenhuma experiência prévia em atividades de aventura e muito menos em salvamento. Essa experiência provou a real capacidade dessas pessoas em adquirir conhecimento técnico e efetivamente serem capazes de realizar salvamentos em ambiente natural e de difícil acesso. O GVBS de Veadeiros esbarrou na falta de planejamento



Estudos de caso

para o futuro do grupo. Quando o Projeto Veadeiros da WWF terminou, o grupo ficou órfão e não soube andar com as próprias pernas. Faltou liderança e maneiras de incentivar aquelas pessoas que já tinham passado pelo mais difícil, que foram meses e meses de capacitação e dedicação ao grupo.

Mas o GVBS de Veadeiros não está morto. Apesar da desorganização e do afastamento de alguns membros, ainda está vivo na solidariedade de poucos, que ainda acreditam na enorme importância de se mobilizarem, mesmo que de maneira precária, no caso de emergências para salvar vidas. As discussões para reativar o grupo são freqüentes, e aparentemente só falta alguém ou alguma coisa que os norteie.

Captação de recursos: A experiência do Projeto Tamar

Sociedade de Pesquisa em Vida Selvagem e Educação Ambiental²²

As tartarugas marinhas estão desaparecendo. A partir de denúncias, inclusive internacionais, o IBAMA criou em 1980 o Projeto Tamar, com a finalidade de preservar as espécies de tartarugas que desovam no litoral brasileiro e que corriam o risco iminente de extinção. Para se ter uma idéia da importância deste projeto, das oito espécies que habitam os mares do planeta, cinco freqüentam o litoral brasileiro na época da desova. Seus principais predadores eram os pescadores que viviam próximos às áreas de nidificação, que costumavam matar animais para comer, além de vender os cascos e colher os ovos.

O trabalho concentrou-se na conscientização das populações praieiras sobre a importância da preservação destes répteis, buscando alternativas econômicas para sua sobrevivência. Esta estratégia, criada a partir de um trabalho inicial de dois anos de pesquisa em todo o litoral, ainda é a principal meta do projeto. Foram abordados, portanto, dois aspectos importantes, sob a ótica social: o cultural, já que as tartarugas e seus ovos faziam parte do cardápio e garantiam a alimentação dessas populações durante um determinado período do ano; e o econômico, possibilitando reverter este processo, transformando os antigos predadores em defensores e preservadores das tartarugas.

A forma encontrada foi a contratação, pelo Tamar, destes pescadores, que passaram a patrulhar as praias em busca de ninhos. Quando estão posicionados em locais que oferecem riscos aos filhotes, os ninhos são transferidos para trechos mais protegidos ou para os “cercados de incubação”, situados nas bases do Tamar. Quando os ovos eclodem, os filhotes são levados de volta às praias durante a noite para que alcancem o mar. Esse trabalho é orientado e monitorado por profissionais da área biológica, que prestam assessoria permanente.

Criar condições de trabalho para essas populações, manter as sedes, o quadro de profissionais, estagiários da área científica e insumos representa uma pesada folha de pagamentos para um projeto que possui hoje 22 postos, de São Paulo até o Ceará. Sem a participação de patrocinadores e de um brilhante trabalho de obtenção de recursos próprios, isto não seria possível.

²²Texto disponível em http://www.rits.org.br/gestao_teste/ge_testes/ge_mat01_capexpTamar.cfm



Estudos de caso

Hoje, o Tamar movimenta um volume de recursos na ordem de US\$ 1,6 milhão anuais e o maior volume de recursos em 1995 foi obtido por meio da venda de produtos.

Recursos próprios

O Tamar, como todos os projetos conservacionistas, sofre as conseqüências da recessão econômica mundial, obrigando-se a estabelecer prioridades para obtenção de recursos. Sempre atuou com doações de empresas estatais ou privadas, mas o tempo mostrou que a auto-sustentação é necessária, para deixar a instituição mais enxuta e ágil para continuar cumprindo seus objetivos.

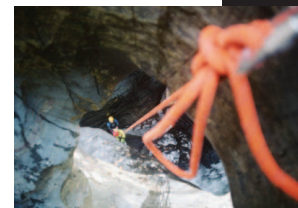
Atualmente, a maior preocupação reside em ampliar ainda mais suas fontes de recursos próprios. Por vários motivos, o Tamar cresceu muito e o volume de gastos para sua manutenção não permite grandes flutuações no recebimento de verbas. Quanto mais o projeto depender apenas de seu próprio esforço, mais estabilidade terá. Com a venda de produtos e prestação de serviços, sempre há soluções criativas para enfrentar as oscilações do mercado. A decisão de aumentar as fontes de recursos independentes resultou da constatação de que não havia condição de manter um planejamento executivo estável sem assegurar previamente um orçamento estável.

Normalmente, os contratos de patrocínio são anuais, o que implica alto risco. A descontinuidade administrativa dos órgãos governamentais deixa o Projeto à mercê de decisões orçamentárias e de decretos inesperados. A experiência do Tamar mostrou que é possível prever uma certa pontualidade nas remessas, mas não quando ou como o recurso será recebido. Dos patrocinadores de peso, os recursos dependem da quantidade e da qualidade do retorno que obtiverem com a veiculação e divulgação de suas marcas anexadas ao Projeto. Esses recursos também podem sofrer a influência de outros fatores, como desgastes provocados pela mídia (ver “Imprensa”, mais adiante), queda no orçamento, problemas de volume de divulgação com outros patrocinadores ou, simplesmente, porque a empresa já utilizou demasiadamente o nome do Projeto e resolveu mudar.

O Tamar, por abranger regiões geograficamente distintas, procura adaptar-se às características próprias de cada local, aproveitando aqueles que têm maior visitação pública para explorar os programas especiais de adoção de tartarugas (ver “Adote uma Tartaruga”), venda de produtos como camisetas, brindes, bijuterias etc., sempre relacionados e identificados com a marca Tamar. É importante lembrar que grande parte do material vendido é fabricada pela própria comunidade envolvida no projeto. Isto permite a circulação de dinheiro dentro da comunidade, evitando o deslocamento de recursos para outras áreas.

Na Praia do Forte, Bahia, a função da base é mais institucional, de representação. Além do trabalho de preservação, lá são desenvolvidas atividades ligadas ao turismo, sua principal indústria. O objetivo é preparar a comunidade para trabalhar na área de atendimento ao turista, de modo adequado às necessidades do projeto. Para isso, foram construídos viveiros, tanques com exemplares de tartarugas, quiosques para a venda dos produtos e uma cantina. Recentemente, foram incluídos no projeto cursos de guias mirins para as crianças da comunidade, que acompanharão os turistas, fornecendo importantes noções de educação ambiental durante as visitas.

Com relação ao turismo, a principal fonte de recursos está no próprio pátio do projeto. Somente a cantina, por exemplo, em 30 dias, rende um volume de recursos maior que a doação anual de uma das mais significativas entidades internacionais. Naturalmente isto representa trabalho extra — exigindo que os administradores passem a se preocupar com a quantidade de bebidas que há no freezer ou se há sanduíches suficientes — que não pode interferir nos objetivos fundamentais do projeto, mas precisa ser feito, pela importância que tem como meio de captação de recursos.



Estudos de caso

O principal pólo produtor do projeto fica no Espírito Santo. O trabalho começou com a necessidade de confeccionar camisetas promocionais e de divulgação, que eram distribuídas aos pescadores e à comunidade local. Inicialmente, as camisetas eram feitas numa oficina de “fundo de quintal”, depois transformada em cooperativa e atualmente administrada pela Fundação Pró-Tamar (ver “fundação Pró-Tamar, adiante). Lá, são produzidos camisetas, bonés, calcinhas, cangas, sungas, todos com a marca Tamar. Os resíduos são doados para pessoas que produzem estopas, tapetes de retalhos, tartaruguinhas de pano. Ao longo do ano, são realizados cursos de matelacê, macramê, pintura em tecido etc. Mesmo contando com fornecedores externos, o Tamar dá preferência para o material produzido pelas comunidades envolvidas no projeto, nos diversos estados.

Hoje, no setor de produção, na área de preservação, fiscalização e demarcação de áreas, trabalham 60% dos membros dessas comunidades. Isto fez com que o choque produzido inicialmente pela proibição da caça à tartaruga fosse plenamente compensado, convertendo-se em benefícios financeiros para o projeto e para a comunidade. Atualmente, além de projetos de caráter social, está sendo reformada uma pousada, onde os moradores do local irão trabalhar; a parte administrativa e jurídica ficará a cargo da Fundação.

Esses são apenas dois exemplos do projeto, que se expande a cada dia, multiplicando sua área de atuação, tanto sob o ponto de vista da produção ou de serviços direcionados, quanto da arrecadação de recursos destinados à área de atendimento social das comunidades, investindo, por exemplo, na criação de creches e barcos-escola, para o ensino de pesca em alto mar.

Adote uma tartaruga

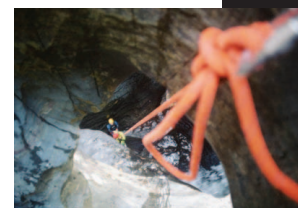
Um dos braços de captação de recursos é o programa “Adote uma Tartaruga Marinha”, criado por dirigentes do projeto. Inicialmente direcionado para os turistas estrangeiros que visitavam a Praia do Forte e deixavam lá seus endereços para correspondência, sofreu algumas modificações ao longo do tempo. A partir da sugestão de uma consultora italiana, ligada a uma organização internacional, a idéia evoluiu e hoje o programa procura atingir qualquer turista, brasileiro ou estrangeiro, no momento em que ele visita a Praia do Forte. Uma das empresas privadas que apóia o projeto patrocinou a produção de todo o material da campanha, como o Certificado de Adoção e peças complementares: folhetos, fichas, anúncios etc., criados por sua agência interna.

Quem adota uma tartaruga, ao custo de R\$ 50,00, tem direito a lhe dar um nome e recebe o certificado, uma camiseta ou uma visita noturna à praia, onde poderá acompanhar os biólogos em sua rotina de trabalho e até, se tiver sorte, poderá ver um tartaruga desovando ou centenas de filhotes rumando para o mar. E ainda concorre a uma viagem de avião, de qualquer lugar onde a Varig opera, à Praia do Forte, com direito a um acompanhante e hospedagem de luxo durante uma semana.

Apenas um anúncio deste patrocinador em uma revista nacional de grande circulação possibilitou cerca de mil adoções por correspondência.

Os patrocinadores

O apelo do Tamar é a preservação das espécies de tartarugas que desovam no litoral brasileiro e estão ameaçadas de extinção. A tartaruga é um réptil que pesa de 100 a 300 quilos e põe entre 100 e 500 ovos em duas, três ou mais posturas. Ao desovar, deixa um rastro na praia, ao longo do qual nasce um grande número de tartaruguinhas,



Estudos de caso

que dão um espetáculo a caminho do mar. Isto tem um valor visual e carismático muito grande, que facilita na relação com o público e, conseqüentemente, com o interesse dos patrocinadores potenciais.

O Tamar conseguiu se aproximar das empresas que atuam nas áreas próximas ao projeto, o que facilitou e viabilizou o investimento, além das empresas de grande porte que atuam em nível nacional, interessadas em qualquer projeto, independente de sua localização, desde que relacionado de algum modo com sua área de atuação. As fontes de recursos podem ser divididas, simplificada, em quatro grupos: o Ibama; as empresas de grande porte, estatais ou não; as empresas privadas de médio e pequeno porte; recursos independentes.

O Ibama, enquanto órgão governamental criador do projeto, fornece parte da mão de obra e dos recursos financeiros que o viabiliza, além de dar o suporte legal às ações. Por se tratar, portanto, de um projeto governamental, a marca do Ibama deve estar presente em todas as publicações e produtos Tamar, visto que faz parte de sua logomarca.

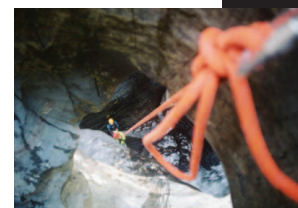
As empresas de grande porte, tanto as estatais quanto as privadas, sempre apresentam uma dificuldade proporcional ao seu porte para gerenciar sua imagem junto ao projeto. Isto porque sua massa burocrática é lenta e/ou não está empenhada em marcar seu nome junto às campanhas ou programas desenvolvidos. Uma idéia apresentada pode levar meses para ser aprovada, dependendo de reuniões, disponibilidades deste ou daquele funcionário, férias e outros imprevistos. Em alguns casos, o período propício para a participação termina e nada ou pouca coisa acontece. Muitas vezes, um patrocinador menor, com maior visão de mercado, encampa a idéia e, embora não participe com uma verba significativa, dá todos os subsídios para que haja retorno financeiro. A partir, por exemplo, da venda de produtos, acaba se destacando na mídia e criando "ciúmes" nos patrocinadores de maior porte, que atribuem ao Tamar a responsabilidade de divulgá-los, obrigação que, na realidade, é de cada empresa.

As empresas de médio e pequeno porte, portanto, podem ser mais acessíveis, ágeis e espertas. Estão ligadas ao projeto com a intenção principal de melhorar sua imagem diante da opinião pública, aproveitar a veiculação gratuita de sua marca nas matérias jornalísticas e identificar seus produtos com a natureza. Nem sempre o volume de recursos repassados por essas empresas como patrocínio é alto (todo o patrocínio, de qualquer valor, é sempre bem-vindo), mas o fornecimento de meios para que o próprio projeto venha a obter esses recursos é importante e viabiliza a execução de programas (veja o caso do "Adote uma Tartaruga") que trazem retornos indiretos. Saber aproveitar um determinado momento, sugerir idéias, criar soluções, fornecer material impresso, veicular o projeto em seus anúncios, são formas inteligentes de agir.

O maior retorno dos patrocinadores é a divulgação do nome da empresa associado ao projeto, o chamado "*marketing ecológico*". O grande problema é saber pesar os volumes dessa divulgação. A relação com os patrocinadores é, em geral, complicada e instável. Assegurar que todos os patrocinadores se mantenham satisfeitos - ou, pelo menos, não insatisfeitos - é uma tarefa ingrata. É muito difícil agradar todos os patrocinadores, todo o tempo. Na realidade, cabe ao patrocinador promover sua própria divulgação, e isto deve ser coordenado pela ONG, para que não haja um desequilíbrio de valores.

No caso do Tamar, alguns patrocinadores de pequeno porte às vezes criam problemas ao aparecerem na imprensa com o mesmo peso de um grande patrocinador. É preciso saber dimensionar o espaço de divulgação de cada um dos patrocinadores, para que não haja injustiças e privilégios.

Já houve casos inversos, de grandes patrocinadores que participaram com somas consideráveis e que, por motivos próprios, não desejavam aparecer, assumindo um



Estudos de caso

low profile, isto é, sem propaganda ou divulgação de seus nomes. Com o tempo e o crescimento do projeto, que se tornou conhecido internacionalmente, um desses patrocinadores, sentindo-se prejudicado e sofrendo pressões internas, foi pouco a pouco diminuindo sua participação. Na realidade, o patrocinador não foi muito zeloso com sua imagem e com a divulgação de sua marca, mas foi o projeto quem sofreu as conseqüências.

A Fundação Pró-Tamar

A fundação Pró-Tamar foi criada em 1988, quando já existiam as ferramentas, o apelo e um programa a ser executado. Hoje, mais de 60% dos recursos do Tamar são gerados e administrados pela Fundação. A equipe inicial era formada por pessoas que estavam envolvidas com o programa e todos tinham a energia e o feeling necessários para melhorar a dinâmica: os recursos para ampliar o trabalho de campo e as metas para a orientação do pescador.

Com todos os problemas de ordem legal e administrativa que as entidade ambientalistas habitualmente enfrentam, o Tamar chegou à conclusão que a criação de uma Fundação, dadas as suas características, poderia resolver - e resolveu - vários problemas, como as questões trabalhistas, pois muitos pescadores e membros da comunidade que trabalham para o projeto tornaram-se funcionários da fundação. Além disso, a fundação pode ordenar a geração de recursos, organizando a captação junto a empresas privadas e doadores individuais, viabilizando a produção e a venda de camisetas, brindes, bijuterias, brinquedos etc.; e implementando equipamentos e atividades para dar suporte às populações praianas carentes, como creches, barcos-escola e outros.

A Fundação Pró-Tamar tem uma estrutura enxuta, com diretoria, conselho de curadores, conselho fiscal e cargos administrativos. A administração está distribuída em cinco bases regionais, que recebem as informações da base nacional e as distribuem aos demais pontos bases. A assessoria jurídica e contábil nacional é centralizada e, em nível regional, os contadores acompanham o padrão geral da fundação. Um plano de contas, desenvolvido anualmente, orienta toda a atividade, modificando-se e adaptando-se ao dinâmico perfil da entidade. Anualmente, a Fundação apresenta a todas as fontes de recursos um balanço do destino das doações.

A Fundação também presta consultorias especializadas, muitas vezes às próprias empresas patrocinadoras. Além disso, também pleiteia recursos na esfera governamental.



Estudos de caso

Captação de recursos: Marketing de relacionamento nos Doutores da Alegria²³

lêda Alcântara ²⁴ e Rodrigo Alvarez ²⁵

Criar e implantar uma organização sem fins lucrativos não é tarefa fácil. Tarefa mais difícil, entretanto, é mantê-la, ganhar a credibilidade da comunidade e conquistar indivíduos e empresas que acreditem na sua missão e que estejam dispostos a colaborar com recursos para a sua realização.

Com os Doutores da Alegria não aconteceu diferente. Passadas as dificuldades iniciais, em 1994 conquistamos a Itaú Seguros como patrocinador. A partir daí, percebemos que o trabalho estava só começando. Como os recursos vinham quase 100% de um patrocinador, tínhamos uma situação instável. Resolvemos, então, nos lançar na conquista de indivíduos e empresas dispostos a investir nos Doutores da Alegria.

Nessa época, Wellington Nogueira, diretor executivo dos Doutores da Alegria, dizia que “se preocupava mais em receber R\$ 10 de uma pessoa do que R\$ 100 mil de uma empresa, porque da empresa é difícil esquecer, mas se não fôssemos organizados, seria muito fácil esquecer dos indivíduos”. Então, desde 1996 criamos um estrutura responsável por gerenciar o relacionamento com os investidores dos Doutores da Alegria.

Hoje, seis anos depois de muito aprendizado e de uma mistura de técnica com intuição, percebemos a necessidade de ampliar e reforçar os vínculos com nossa carteira de doadores e parceiros, de forma mais profissional e organizada, estabelecendo um novo patamar de performance das ações de relacionamento que resulte em níveis mais altos de conhecimento, proximidade e fidelidade dos investidores.

Para tanto, colocamos aos nossos serviços os conceitos, metodologias e ferramentas disponíveis do marketing de relacionamento. Elaboramos um plano de trabalho que considera os objetivos e metas de curto, médio e longo prazo dos Doutores da Alegria.

E assim foi feito. Definimos nossa estratégia - aumentar a carteira de doadores pessoa física e jurídica, incrementar o valor médio de doação e reduzir os cancelamentos. Considerando as nossas necessidades e recursos disponíveis, estabelecemos claramente as etapas do trabalho.

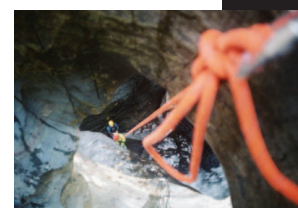
Uma coisa pra nós continua importante: a técnica e a ciência são instrumentos para que nunca nos esqueçamos daquela pessoa que nos doa R\$ 10.

Vamos partilhar com você o nosso aprendizado.

²³ Texto disponível em <http://integracao.fgvsp.br/ano5/16/financiadores.htm>

²⁴ lêda Alcântara é consultora de marketing de relacionamento e database marketing, tendo atuado por 6 anos como gerente de projetos da Datasearch - Grupo Ogilvy atendendo empresas de grande porte dos mais diversos segmentos de mercado.

²⁵ Rodrigo Gonçalves Alvarez é coordenador do departamento de Captação de Recursos dos Doutores da Alegria desde 1996, onde desenvolve estratégias em busca da sustentabilidade financeira do programa.



Estudos de caso

1. Por onde começar?

O melhor começo é sempre fazer um mapeamento da situação atual da operação.

Avalie e revise seus processos, o que você faz e como faz. Liste o passo a passo da sua operação a partir do primeiro contato com o indivíduo ou empresa potencial. Descreva as ações previstas para cada situação que envolva o relacionamento com o doador (ex: envio de comunicação, cobrança, atrasos na doação, cancelamentos etc.).

Faça um levantamento de onde estão as informações sobre o doador ou pessoas que se relacionam com a organização e a qualidade destes dados. Analise o *lay out*, formato, volume e conteúdo dos campos.

Avalie seu processo atual de captura e armazenamento de informações. Quais dados estão sendo capturados, quem captura e em que situação? Onde eles estão sendo guardados e qual o nível de atualização?

Você tem aproveitado as oportunidades em que sua organização está em contato com públicos diversos para capturar dados? Ainda não? Pois comece a pensar sobre isto.

Com este diagnóstico concluído vai ser mais fácil identificar e corrigir erros da operação e propor alternativas para melhoria do processo.

2. Que dados capturar e como armazená-lo?

Toda organização tem públicos interessados na sua existência. Isso é a base da sua sustentabilidade financeira. Entender quem são estes públicos e quais são seus interesses é fundamental. Lembre-se: ninguém doa se não for solicitado!

A palavra de ordem então é **aprender mais sobre os doadores e doadores potenciais**. Para tanto é preciso capturar e armazenar dados sobre eles.

Que dados? Aqueles que fazem diferença e que são relevantes no seu relacionamento com o doador. Procure ser objetivo e padronize o máximo possível a entrada do dado por meio de perguntas fechadas. Revise a sua ficha de cadastro ou filiação, aquela impressa em seu material de divulgação, e não se esqueça de treinar todas as pessoas responsáveis pela captura da informação, tendo sempre em mente que se “entra lixo, sai lixo”.

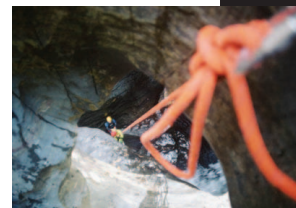
Outro ponto importante e que vale ser ressaltado. A gente fala com pessoas e não com empresas! Tenha sempre o cuidado de capturar o nome dos decisores e influenciadores no caso de doadores pessoa jurídica.

Além dos dados cadastrais do doador, considere a necessidade de armazenamento do histórico de contatos e participações em campanhas de marketing e principalmente o histórico de doações, os chamados dados transacionais (valor, periodicidade, forma de pagamento etc.).

Portanto, guarde as transações, doação por doação, com a data, valor e doador devidamente identificados, além da data de filiação (doador desde...) e de cancelamento, se for o caso.

A qualidade e integridade da informação são fundamentais neste processo, programe rotinas e ações para tratamento, atualização e enriquecimento dos dados.

Marketing de relacionamento pressupõe o suporte de um “marketing database”, um banco de dados que possibilita o armazenamento e acesso mais flexível ao dado.



Estudos de caso

Comece pequeno, você está aprendendo! O Access será sempre uma ótima opção inicial. Maiores investimentos em tecnologia só deverão ser considerados e passam a ser rentáveis após resultados concretos e permanentes.

Se você não tiver familiaridade com o computador, peça ajuda a um voluntário. Montar um banco de dados não é tarefa difícil para um programador, mas lembre-se antes de definir os dados a serem incluídos.

Se sua organização ainda não tem computador, faça uma ficha de cadastro e guarde-as. No futuro, quando você adquirir um, terá apenas que digitá-las. Mas não adie muito, seu trabalho de análise fica comprometido se você não tiver um computador.

3. Dado capturado. O que é que eu faço agora?

É hora de transformar dado em informação, conhecimento e inteligência a ser utilizada em benefício da sua organização. Aqui se inicia o processo de conhecimento da sua carteira de doadores - a análise do seu banco de dados.

Os doadores não são todos iguais e, portanto, merecem tratamentos diferentes! Utilize o banco de dados para reconhecer as diferenças e estabelecer relacionamentos personalizados, rentáveis e de longo prazo. Por outro lado, doadores costumam compartilhar características semelhantes. Segmente a sua carteira considerando estas semelhanças.

Você vai precisar identificar na sua organização, ou recrutar voluntários, ou contratar, se for o caso, profissional com capacidade para analisar dados, identificar problemas e oportunidades e propor ações de marketing que resultem em conquista de novos doadores e retenção ou fidelização dos atuais.

A análise das doações é fundamental para a classificação da sua base de doadores por meio do cálculo de alguns indicadores de performance. Nunca se esqueça da seguinte lição: o seu melhor doador será sempre aquele que doou mais recentemente, que doa com frequência e que doa valores mais altos.

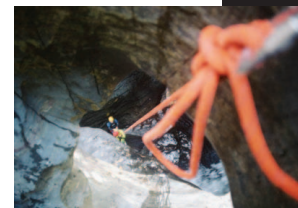
Analise sua operação! Calcule a taxa de retenção, por segmento, ou seja, o percentual de doadores que permaneceram doando um, dois, três ou mais anos após a filiação. Este índice é fundamental para medir a efetividade do seu relacionamento e da sua capacidade de ampliar e manter a sua carteira.

Doadores geram retornos diferentes, certo? Calcule então o LTV (*life time value*), ou seja, o valor do doador ao longo da sua vida na instituição. Este valor é fundamental para definir o quanto investir na aquisição de *prospects* com o mesmo perfil dos seus melhores doadores, na retenção e ativação dos atuais e recuperação dos inativos.

Gere relatório analítico periódico que permita detectar alterações de perfil ou de comportamento da sua carteira de doadores. A variação dos indicadores mercadológicos (valor médio da doação, frequência média das doações, número total de doadores ativos etc.) ao longo do tempo indicará acertos e erros em sua política de relacionamento e conquista de novos doadores.

4. Como montar um programa de relacionamento?

Certamente você já está se relacionando com seu doador, mesmo que esteja simplesmente enviando um boleto bancário ao final de cada mês.



Estudos de caso

Mas, com banco de dados implantado e carteira devidamente analisada e segmentada, não poderia haver melhor momento para você rever e implantar uma nova estratégia de relacionamento, contínua e eficiente, com sua base de doadores.

Defina a frequência e tipo de comunicação, por categoria de doadores. Faça um planejamento e elabore um cronograma de atividades que assegure o controle e envio da comunicação nos prazos previstos. Isto é tarefa do dia a dia que exige uma equipe bem treinada e compromissada com o resultado final.

Escolha o canal com melhor custo x benefício para se relacionar com cada segmento e em cada situação:

- **Mala Direta:** Muito usada na aquisição de novos doadores. O custo pode ser alto para quem está começando. A escolha da lista, ou seja, com que falar, é o fator principal do sucesso da campanha. Faça cálculos antes de tomar a decisão de enviar uma mala direta, considerando principalmente o custo da campanha e sua expectativa de retorno.
- **Telemarketing:** Permite o relacionamento com diálogo. Excelente reforço para a mala direta. Cuidado com o custo, invasão, mensagem, timing e objetividade. Equilibre cortesia e assertividade. Planeje sua campanha, treine bem seus operadores, vá monitorando os resultados e se prepare para correções de rumo no decorrer da operação.
- **Internet:** É uma ótima opção para você se relacionar com seus doadores! Baixo custo, ágil, disponibiliza a informação em tempo real e com rápido feedback.

A Internet, nos EUA, está revolucionando a forma de captar e se relacionar com doadores. Crie o seu site! Colocá-lo no ar pode custar pouco e você, mais uma vez, pode contar com a ajuda de voluntários para o desenvolvimento. Inclua informações sobre sua organização e não se esqueça da ficha de filiação ou de cadastro para aqueles que desejam receber mais informações. O site será uma excelente fonte de divulgação do seu trabalho e de captação.

Explore as diversas formas de se relacionar com seu doador ou *prospect* (potencial doador): por meio do contato pessoal, programando visitas à sua sede, criando eventos ou aproveitando oportunidades em que você esteja presente em público falando de sua causa.

Outro ponto importantíssimo. O doador que entra em contato com a sua instituição, de uma forma ou de outra, está dizendo que valoriza e se importa com seu trabalho. Dê atenção à sua solicitação ou reclamação, não o deixe nunca sem um retorno e agradeça sempre a oportunidade que ele está lhe dando para aprimorar a sua operação e atendê-lo melhor.

5. O que dizer ao doador?

Primeiramente, aproveite todas as oportunidades de contato para mostrar o quanto você é grato por tê-lo participando e apoiando seu projeto. E preste contas! Mostre como a contribuição dele está sendo utilizada e sua importância na manutenção e expansão dos serviços oferecidos pela sua instituição.



Estudos de caso

No mais, todos os esforços deverão ser dirigidos para ampliar e reforçar os vínculos com os doadores. Ou seja, é necessário aumentar o valor da carteira de clientes e isto pode ser feito de três maneiras:

- **Aquisição:** Aumento do volume de doações por meio da conquista de novos doadores. Para isto é necessário realizar pilotos de teste de campanhas de prospecção para identificar no mercado doadores potenciais parecidos com seus doadores mais rentáveis.
- **Retenção:** Aumento da duração do relacionamento com o doador. Tente identificar os sinais que o doador vai dando ao longo do tempo antes de cancelar ou parar de doar. Nem sempre esta é uma tarefa fácil, mas será de suma importância para direcionar ações que reduzam o seu índice de cancelamento ou inativação.
- **Ativação:** Aumento dos valores das doações. Realize campanhas para buscar um “up grade” no valor da doação ou para gerar receitas por meio de venda de produtos comercializados pela sua instituição, caso existam.

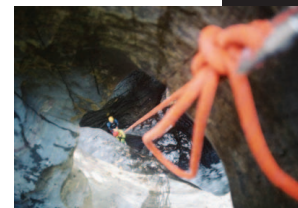
Mesmo depois de tudo isto alguns doadores vão cancelar ou simplesmente parar de doar. Procure sempre saber o motivo do cancelamento, capture esta informação e guarde-a de forma padronizada para que você possa tabular e analisar o resultado. E lembre-se, nem tudo está perdido, ele já foi sensibilizado um dia pela sua missão. Programe um contato futuro, considerando a situação atual do doador.

6. Como ter certeza que estou no caminho certo?

Os recursos geralmente são escassos, principalmente se tratando de organizações do terceiro setor. O desafio é aumentar as taxas de respostas das campanhas de marketing e reduzir custos. Como fazer isto? Identificando com o maior grau possível de precisão o seu problema/opportunidade e o público que você deseja atingir.

Crie o seu histórico de campanhas. Vai ser assim, testando e analisando o resultado das suas ações e o perfil dos respondedores, aprimorando a sua operação e focando no público com maior probabilidade de retorno que você vai maximizar os seus recursos. À medida que os resultados forem aparecendo você se sentirá mais à vontade para destinar um percentual da receita incremental obtida para suportar e ampliar a sua operação. E mais uma vez, não descuide do seu dado. Ele é seu patrimônio e fator preponderante do sucesso da sua operação!

É assim que nós, dos Doutores da Alegria, estamos implantando e orientando o Programa de Relacionamento com a nossa base de doadores, com a convicção de que estamos iniciando um processo, e não um projeto, que exigirá empenho e compromisso de toda a organização!



Estudos de caso

REFERÊNCIAS



ALVIM, A. **Da inexecução das obrigações e suas conseqüências**. 3. ed. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1965.

ANTUNES, P.B. **Dano ambiental**: uma abordagem conceitual. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

APOENA EMPREENDIMIENTOS SOCIAIS. Como estabelecer vínculos saudáveis e duradouros com investidores e doadores? Disponível em: <<http://www.apoenasocial.com.br/mcv2.asp?cat=20041222145649>>. Acesso em: 09 ago. 2005.

_____. Stakeholders – Como interagir com tantos públicos diferentes. Disponível em: <<http://www.apoenasocial.com.br/mcv2.asp?sd=20050106173018&cat=20050105132025>>. Acesso em: 09 ago. 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CAPTADORES DE RECURSOS. Código de Ética e Padrões da Prática Profissional. Disponível em <<http://www.abcr.com.br/cetica.htm>>. Acesso em: 8 jun. 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS. Apresenta informações sobre a entidade e seus projetos. Disponível em <http://www.abong.org.br/>. Acesso em 12 abr. 2005.

CARVALHO, C.; PEIXOTO, M.M. **Aspectos jurídicos do terceiro setor**. 1. ed. São Paulo: Síntese, 2005.

CMC RESCUE. Apresenta informações sobre a empresa, seus produtos e serviços. Disponível em <<http://www.cmcrescue.com/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

COPEL. **Manual de técnicas em ambiente vertical**. Londrina, 2002.

CORPO NAZIONALE DE SOCCORSO ALPINO E ESPELEOLÓGICO. **Tecniche di soccorso in montagna**. Collana manuali tecnici CNSAS. Torino, Italia, 1998.

COSMO – Corpo de Socorro em Montanha. Apresenta informações sobre o COSMO, sobre o Marumbi, e sobre o montanhismo praticado na Serra do Mar Paranaense. Disponível em: <<http://www.cosmo.org.br/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

_____. Coordenação Técnica. **Curso de resgate em montanha**. Curitiba, 2003.

CRUZ, C. Contribuições para captadores de recursos. **Revista Integração**. Disponível em <http://integracao.fgvsp.br/ano5/13/opiniaio.htm>. Acesso em: 8 jun. 2005. Entrevista.

DELGADO, D. **Resgate urbano em altura**. Madrid: Beata Rozga, 2001.

DIAS, J.A.. **Da responsabilidade civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

FASULO, D.J. **Autorrescate**. 1. ed. Madrid: Manuales Desnivel, 1998.

_____. **Mountaineering: the freedom of the hills**. 5. ed. Seattle: The Mountaineers, 1992.

FISCHESSER, M. **The safety review manual**. Outward Bound, EUA, 1995.

FISHER, H.E. 101 dicas de captação de recursos. Disponível em <<http://www.abcr.com.br/101dicas.htm>>. Acesso em: 09 jun. 2005.



Referências

GOIÁS (Estado). Secretaria da Segurança Pública e Justiça. **A mídia e a construção da imagem de um órgão público**. Goiás, 2004.

IBGE. As Fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil: 2002. Rio de Janeiro, 2004.

INSTITUTO ADVB DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. V Pesquisa Nacional sobre responsabilidade social. Disponível em <http://www.advbfm.org.br/arquivos/ires_pesquisa/V_resultado.zip>. Acesso em: 9 ago. 2005.

INSTITUTO ECOBRASIL. **Manual de melhores práticas para o ecoturismo – turismo sustentável**. Captação de recursos. Rio de Janeiro, 2003.

INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL. Marketing relacionado a causas. Disponível em: <<http://www.idis.org.br/capacitacao/mrcidisfj.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2005.

KELLERMANN, W. **Segurança em montanha**. Madrid: Desnivel, 1994.

LEITE, J.R.M. **Dano ambiental**: do individual ao coletivo, extrapatrimonial. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MARCH, B. **Rope techniques in mountaineering**. Milnthorpe, Inglaterra: Cicerone P., 1994.

MARUMBY ASSESSORIA E TREINAMENTOS. **Resgate em ambiente vertical**. Curitiba, 2004.

MAY, W.G. **Mountain search and rescue techniques**. Boulder, Colorado: Rock Mountain Rescue Group, 1973.

MIRABETE, J.F. **Manual de direito penal**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, P. **Tratado de direito privado**. Atualizado por Wilson Rodrigues Alves. 1. ed. Campinas: Bookseller, 1999.

MURCIA, M. **Prevencion y seguridad em escalada**. Madrid: Desnivel, 1996.

NETO, O.A.B, QUEIROZ, W.M. **Curso básico de resgate técnico**. 5. ed. Salvador: Soluções, 2000.

PAES, J.E.S. **Fundações e entidades de interesse social**: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários. 3. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

PEREIRA, C.M.S. **Responsabilidade civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

PETZL. Apresenta informações sobre a empresa e seus produtos. Disponível em: <<http://www.petzl.com/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

PIGEON MOUNTAIN INDUSTRIES. Apresenta informações sobre a empresa e seus produtos. Disponível em <<http://www.pmirope.com/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. Corpo de Operações Especiais. **Táticas em ambiente vertical**. Curitiba, 2003.

ROCO RESCUE. Apresenta informações sobre a empresa, seus produtos e serviços. Disponível em <<http://www.rocorescue.com/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.



Referências

SERELEPE. Apresenta informações sobre a empresa, seus produtos e serviços. Disponível em: <<http://www.serelepe.com.br/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

SERELEPE. **Normas NFPA para equipamentos de resgate**. São Paulo, 2002.

SETNIKA, T.J. **Manual de resgate**. Barcelona: Martinez Roca, 1982.

_____. **Wilderness search and rescue**. Boston: Apalachian Mountain Club, 1980.

SILVA, W. M. **O dano moral e sua reparação**. 3. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS NO ESTADO DE SÃO PAULO. **Manual de Assessoria de Imprensa**. São Paulo, [200?].

SOSSUL. Apresenta informações sobre a empresa e seus produtos. Disponível em: <<http://www.sossul.com.br/>>. Acesso em: 12 abr. 2005.

SPÉLÉO SECOUR FRANÇAIS. **Le manual technique**. França: SSF, 1993.

VAZZOLER, M. **Trabalho seguro em altura**. São Paulo: Realta, 2003.

VINES, T.; HUDSON, S. **High angle techniques**. 2. ed. Iowa: National association for search and rescue, 1992.

WWF BRASIL. **Manual de ecoturismo de base comunitária**. Brasília, 2003.



Referências

ANEXOS



Anexo A

Elementos básicos para elaboração de projetos

É fundamental que os projetos sejam elaborados de maneira objetiva, concisa, clara e com produtos e resultados atingíveis e relevantes.

Para auxiliar na busca de agentes financeiros mais convenientes e adequados, relacionamos a seguir os elementos necessários para a elaboração de projetos, deixando claro que esses elementos e as exigências variam conforme as características dos projetos e da instituição financiadora.

A. Capa

B. Resumo Executivo (procure limitar-se no máximo a uma página)

- Título do projeto
- Local de aplicação/utilização dos recursos
- Custo – recursos externos e de contrapartidas (só mencionar totais)
- Organização executora, organizações co-executoras, parceiros
- Grupo-alvo e seus problemas (5 a 8 linhas)
- Atividades principais (5 a 8 linhas)
- Resultados e produtos esperados (4 a 5 linhas)
- Efeitos (4 a 5 linhas)
- Medidas para assegurar a continuidade do projeto (4 a 6 linhas)

C. Documento – Proposta

- Título do projeto
- Organização executora
- Outras organizações envolvidas - co-executoras, apoios e parcerias
- Grupo-meta (beneficiários) e seus problemas
- Objetivos do projeto (geral e específicos)
- Duração do projeto (anos ou meses)
- Metas a serem alcançadas com o projeto
- Estratégia para a execução do projeto
- Atividades propostas e cronograma de execução
- Apoio financeiro solicitado
- Recursos de contrapartida
- Justificativas do apoio financeiro solicitado
- Resultados esperados e efeitos multiplicadores
- Continuidade (após o término do projeto)



Anexos

Anexos

- Mapa(s) de localização
- Material informativo sobre equipamentos permanentes
- Informações gerais sobre as organizações envolvidas (ex.: folheto institucional)

Anexo B Lista de organizações doadoras e financiadoras de projetos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Ação Comunitária do Espírito Santo – ACES	Assistência social, cidadania, direitos humanos e justiça social, cultura e artes, desenvolvimento comunitário, desenvolvimento da economia popular, educação, fortalecimento de organizações da sociedade civil, meio ambiente, desenvolvimento sustentável e saúde.	Tel.: (27) 222 1388 Fax: (27) 222 4205
Agência Brasileira de Cooperação – ABC	Cooperação técnica internacional. O financiamento se dá por meio da prestação de serviços, traduzida pela presença de profissionais, treinamento no exterior de RH e eventual doação de equipamentos. Como contrapartida, exige-se infra-estrutura e pessoal.	www.abc.mre.gov.br
Aid to Artisans, Inc.	Arte e programas culturais.	www.aid2artisans.org
Alcoa Foundation	Arte, programas culturais, educação, desenvolvimento da comunidade, administração pública e governamental.	www.alcoa.com/grant.html
Ashoka	Indivíduos (empreendedores sociais).	www.ashoka.org
Banco de Desenvolvimento Econômico Social-BNDES.	Expansão e melhoria da qualidade da infra-estrutura urbana e dos serviços sociais básicos; manutenção e criação de oportunidades de trabalho e geração de renda; modernização da gestão pública e fomento do investimento social das empresas.	www.bndes.gov.br
Banco JP Morgan	Área educacional, com prioridade para atuação na formação para a cidadania.	www.jpmorgan.com



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
BASF S.A.	Cidadania, desenvolvimento social, cultura e meio ambiente.	www.basf.com.br
Cáritas do Brasil	Promoção humana e solidária, crianças e adolescentes, situações emergenciais.	caritasn@zaz.com.br
Catholic Relief Services	Recursos hídricos (projetos de tecnologias apropriadas para captação de água no semi-árido), reforma agrária, violência, impunidade, discriminação, emergência.	www.crs-brasil.org.br
Centro de Estatística Religiosa e Investigações Sociais – CERIS	Pequenos projetos comunitários em todo o Brasil.	Tel.: (21) 2558-2196 Fax: (21) 2285-7276
Comissão Fulbright, Casa Thomas Jefferson	Bolsas de estudos para pós-graduação nos Estados Unidos nas seguintes áreas: administração, antropologia, artes, informação, ciência política, comunicação, direito, economia, educação, meio ambiente, filosofia, geografia, história, letras e sociologia.	Tel.: (61) 443-6588 Fax: (61) 443-8857
Dupont Corporate Contributions Program	Arte/cultura, hospitais, organizações de saúde, mulher, minorias e política pública.	www.dupont.com
Embaixada da Alemanha, Divisão de Cooperação e Técnicas Financeiras	Apoio financeiro a projetos de pequeno porte, nas áreas sociais, de saúde, educação e agropecuária que beneficiam a população mais carente.	Tel.: (61) 443 7330 Fax: (61) 443 7508
Embaixada da Austrália	Projetos de cunho eminentemente social, administrado por entidades não-governamentais e objetivando o desenvolvimento direto da comunidade.	www.embaixada-australia.org.br
Embaixada da Áustria	Projetos de ONGs direcionados para compra de materiais ou equipamentos para o desenvolvimento de pequenas comunidades.	Tel.: (61) 443 3111 Fax: (61) 443 5233
Embaixada da Suíça	Projetos de ONGs que sejam destinadas a ações comunitárias que beneficiem pessoas indigentes.	Tel.: (61) 443 5500 Fax: (61) 443 5711
Embaixada do Canadá	Projetos de ONGs voltados para as áreas de saúde, nutrição, educação e direitos humanos, com prioridades para as regiões Norte/Nordeste e periferias das grandes cidades brasileiras.	www.canada.org.br



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Embaixada do Reino Unido	Projetos de ONGs nas áreas de direitos humanos - crianças de ruas, saúde comunitária, planejamento familiar, desenvolvimento sustentável; questões indígenas.	www.reinounido.org.br
Fertile – Group Fert	Projetos de ONGs voltados para o desenvolvimento da agricultura. Terão preferência as propostas de organizações de produtores rurais.	Tel.: (11) 4724-9772 Fax: (11) 4724-9772
Fonds Mondial de Solidarité Contra la Faim – FMSCF	Projetos de ONGs que estejam direcionados para as seguintes prioridades : agricultura, pesca e artesanato.	Tel.: (92) 938-3762
FUNBIO Fundo Brasileiro para a Biodiversidade	Conservação e uso sustentável da diversidade biológica do Brasil.	www.funbio.org.br
Fundação Abrinq	Direitos elementares da cidadania da criança.	www.fundabrinq.org.br
Fundação Acesita para o Desenvolvimento Social	Projetos de ONGs direcionados para as áreas de educação, cultura, meio ambiente e ação comunitária.	Tel.: (31) 848-4785 Fax: (31) 848-4785
Fundação de Amparo à Pesquisa do estado de São Paulo – Programas Especiais	Fomento da pesquisa científica e tecnológica em todas as áreas do conhecimento: ciências biológicas, ciências da saúde, ciências exatas e da terra, engenharias, ciências agrárias, ciências sociais aplicadas, ciências humanas, lingüística, letras e arte.	www.fapesp.br
Fundação Ford	Paz, justiça social, desenvolvimento humano, educação, arte, cultura e desenvolvimento econômico.	www.fordfound.org
Fundação Interamericana.	Desenvolvimento econômico e social.	www.iaf.gov
Fundação lochpe	Cultura, educação e bem estar social.	www.fiochpe.org.br
Fundação José Silveira	Projetos de ONGs voltados para promover saúde e qualidade de vida do ser humano e sua perfeita integralização com o meio ambiente, tendo as seguintes áreas temáticas: saúde, assistência social, tecnologia e produção de conhecimentos.	Tel.: (71) 339-5000 Fax: (71) 339-5148
Fundação Macarthur	Bolsas: saúde reprodutiva, e direitos reprodutivos.	www.macfdn.org



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho	Projetos de ONGs nas áreas de educação e treinamento, desenvolvimento comunitário, arte, cultura e recreação.	www.fmss.org.br
Fundação O Boticário de proteção à Natureza	Áreas verdes, pesquisa, proteção da vida silvestre e unidades de conservação.	www.fbpn.org.br
Fundação Odebrecht	Educação de adolescentes para a vida.	www.odebrecht.com.br
Fundação Orsa	Projetos de ONGs direcionados para a Educação, Saúde e Promoção Social.	Tel.: (11) 429-4664 Fax: (11) 429-2232
Fundação Otacilio Coser	Projetos de ONGs nas áreas de educação e treinamento, meio ambiente e fortalecimento da filantropia e do voluntariado.	www.grupocoimex.com.br
Fundação Telefônica	Projetos de ONGs nas áreas de educação, saúde e direitos da pessoa, voltados para os segmentos mais carentes ou em situação de risco do seguinte público-alvo : crianças e jovens, pessoas portadoras de deficiências, idosos.	Tel.: (11) 3177-3700 Fax: (11) 253-3416
Fundação Vale do Rio Doce de Habitação e Desenvolvimento Social	Projetos de ONGs nos Estados em que a Companhia Vale do Rio Doce atua, em áreas de educação e treinamento, desenvolvimento comunitário, arte, cultura e recreação.	Tel.: (21) 3814-4572 Fax: (21) 2262-0255
Fundação Vitae	projetos de cultura, educação e promoção social.	www.vitae.org.br
Fundação W. K. Kellogg	Saúde, alimentação, desenvolvimento rural, educação básica, juventude, filantropia, voluntariado, liderança, desenvolvimento de programas.	www.wkkf.org
Fundo Canadá de Apoio a Pequenos Projetos Comunitários	Projetos de ONGs que estejam voltados para o desenvolvimento de comunidades, com prioridades para ações de auto-ajuda e participação popular.	Tel.: (61) 321-3061 Fax: (61) 321-3061
Fundo Cristão para Crianças	Projetos de ONGs voltados para o bem estar das crianças, suas famílias e comunidades, direcionados para as áreas de educação e treinamento, saúde pública e desenvolvimento comunitário.	www.apadrinhamento.org.br



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Governo do Japão Assistência para Projetos Comunitários	Apoio a implementação de projetos comunitários de desenvolvimento.	www.japao.org.br
HSBC Banco Múltiplo	Projetos de ONGs que sejam dirigidos para a valorização da cidadania por meio do efetivo comprometimento com as comunidades em que atua, não apenas por meio do cumprimento das leis e regulamentos, mas também pela distribuição ativa para a preservação dos seus valores - por meio da educação - e do meio ambiente.	www.hsbc.com.br
IBAMA CNPT – Centro Nacional para o Desenvolvimento Sustentado das Populações Tradicionais	Meio ambiente/pesquisa.	Tel.: (61) 321 7538 Fax: (61) 321 7538
IBM Corporate Community Relations	Educação pública, meio ambiente/pesquisa e política pública.	www.ibm.com/ibm/ibmgives
Instituto Credicard	Projetos de ONGs destinados à construção da cidadania da infância e da adolescência por meio de projetos nas áreas de educação e saúde, fortalecendo os serviços sociais, a filantropia e o voluntariado.	www.credicard.com.br
Instituto Cultural e Filantrópico Alcoa	projetos de ONGs voltados para melhorar a qualidade de vida das comunidades onde a Alcoa Alumínio e suas subsidiárias operam por meio da aplicação de seus recursos na realização de atividades de caráter filantrópico, predominantemente nas áreas de educação, saúde, meio ambiente e bem estar social.	www.alcoa.com.br
Instituto Itaú Cultural	Cultura.	www.itaucultural.org.br
Instituto Ronald Mcdonald de Apoio à Criança	Projetos de ONGs que visem proporcional o treinamento, com dignidade e conforto, às crianças portadoras de câncer no Brasil.	Tel.: (21) 2544-3299 Fax: (21) 2544-3299



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Instituto WCF, Brasil	Projetos de ONGs voltados para fortalecer o desenvolvimento de crianças e jovens privados de seus direitos fundamentais, prestar serviços para atender às necessidades básicas de tais crianças e jovens, bem como oferecer oportunidades para o desenvolvimento integral das respectivas potencialidades no processo de construção da cidadania.	www.wcf.org.br
Levi Strauss do Brasil	Projetos de ONGs direcionados para as áreas de saúde, desenvolvimento econômico e justiça social, com as seguintes prioridades temáticas: AIDS, capacitação e racismo.	Tel.: (11) 3066-3700 Fax: (11) 3066-3656
PathFinder International	Projetos de ONGs voltados para diversos programas: planejamento familiar, prevenção da AIDS e assistência materno-infantil no Nordeste.	Tel.: (71) 341 3022
Ministério da Agricultura e Abastecimento – Embrapa	Apoio a projetos de pesquisa, desenvolvimento e transferência de tecnologia agropecuária, florestal e agro industrial para o aumento da eficiência, melhora da distribuição de renda, uso sustentável dos recursos naturais, recuperação de áreas degradadas.	www.sede.embrapa.br
Ministério da Ciência e Tecnologia – Programa de tecnologia de Habitação	Apoio a pesquisas científicas e tecnológicas para solução do problema habitacional brasileiro e a modernização do setor da construção, com ênfase no atendimento das necessidades da população de baixa renda	www.finep.gov.br
Ministério da Cultura – (MinC)	Bolsas em instituições do país ou no exterior para o aperfeiçoamento, especialização e reciclagem de autores, artistas e técnicos, ligados à produção artística cultural.	www.minc.gov.br
Ministério da Educação	Projetos de ONGs em diversos programas : realização de cursos de formação de professores indígenas; produção e publicação de materiais didáticos para uso nas escolas indígenas; merenda e material escolar.	www.mec.gov.br



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Ministério da Justiça	Programa de defesa dos direitos das crianças e do adolescente; programa de re-inserção do adolescente em conflito com a lei; programa de combate ao abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes; programa paz nas escolas; programa de combate à violência contra a mulher; programa de atenção à pessoa portadora de deficiência; programa de assistência à vítimas e testemunhas ameaçadas e programa de direitos humanos direitos de todos.	www.mj.gov.br
Ministério da Previdência e Assistência Social	Projetos de ONGs em diversos programas: Erradicação do Trabalho Infantil - PETI; agentes jovens de desenvolvimentos social e humano; combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes; atenção à pessoa idosa; atenção à pessoa portadora de deficiência.	www.mpas.gov.br
Ministério da Saúde	Projetos de ONGs no Programa de Promoção da Rede de Direitos Humanos em HIV/AIDS.	www.saude.gov.br
Ministério das Minas e Energias	Projetos de ONGs no programa de instalação de sistemas energéticos que aproveitam as fontes locais de energia renováveis, de modo a energizar escolas rurais, postos de saúde, residências e pequenas unidades produtivas.	www.mme.gov.br
Ministério do Meio Ambiente – Fundo Nacional do Meio Ambiente.	Uso racional dos recursos naturais, incluindo manutenção, melhoria e recuperação da qualidade ambiental nos diversos ecossistemas brasileiros.	www.mma.gov.br
Ministério do Meio Ambiente – Amazônia Legal	Projetos de cooperação entre o Ministério do Meio Ambiente e a sociedade organizada, visando a implantação da política integrada da Amazônia legal, tendo como público alvo: extrativistas, comunidades indígenas, sociedade.	www.mma.gov.br
Ministério do Meio Ambiente Projetos Demonstrativos – (PD/A)	Novos referenciais de desenvolvimento sustentável na Amazônia e na Mata Atlântica.	www.mma.gov.br



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Ministério do Trabalho e Emprego – Planfor	Educação profissional (qualificação e re-qualificação da população economicamente ativa), voltada para desempregados e pessoas sob risco de desemprego, candidatos a primeiro emprego, pequenos e micro-produtores, autônomos em atividades sujeitas a sazonalidade.	www.mte.gov.br
Ministério do Trabalho e Emprego – Proger	Ações Geradoras de Emprego e Renda Por meio de da Concessão de Linhas Especiais de Crédito (com juros reduzidos e prazos facilitados), Acompanhadas de Capacitação, Assistência Técnica e Acompanhamento.	www.mte.gov.br
Petrobras	meio ambiente, educação, cultura, saúde, geração de empregos, segurança alimentar.	www.petrobras.com.br
Rockwell Automation do Brasil	Programas culturais e de arte, educação, organizações de saúde, desenvolvimento econômico internacional, minorias/imigrantes, engenharia e tecnologia.	www.rockwell.com
Rockwell International Corporation	Programas culturais e de arte, educação, organizações de saúde, desenvolvimento econômico internacional, minorias/imigrantes, engenharia/tecnologia.	www.rockwell.com
Shell Brasil S.A	projetos culturais, comunitários e preservação/educacional ambiental.	www.shell.com.br
The British Council	Educação, meio ambiente, desenvolvimento humano, social e econômico, capacidade produtiva, saúde pública, arte, ciência, tecnologia e desenvolvimento da mulher.	www.britcoun.org/brazil
Unesco	Educação, cultura, meio ambiente, ciências sociais, direitos humanos e comunicação/informação e informática.	www.unesco.org.br
UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância	Comunicação e mobilização social, direitos da criança e do adolescente, educação, meio ambiente, políticas sociais e saúde.	www.unicef.org.br



Anexos

Organizações no Brasil	Áreas de Financiamentos	Contato
Visão Mundial	Projetos de apoio a comunidades que trabalham a questão da criança de forma coletiva e integral, projetos como: atividades agropecuárias, testemunho cristão e micro crédito.	www.visaomundial.org.br
Volkswagen do Brasil	Projetos de ONGs voltados para desenvolver e participar de programas sociais de interesse comunitário, principalmente nas áreas de educação, saúde e assistência social.	www.volkswagen.com.br
WWF – Brasil	Programa natureza e sociedade, de treinamento para profissionais na área de conservação por meio de bolsas de aperfeiçoamento técnico acadêmico.	www.wwf.org.br

Organizações Internacionais	Áreas de Financiamentos	Contato
Autoridade Sueca Para o Desenvolvimento Internacional (Suécia)	Direitos humanos, mulher, criança, meio ambiente, saúde, educação, economia e programas de crédito	Tel. : 46-8-728-5100
Banyan Tree Foundation (Estados Unidos)	Educação internacional, direitos humanos e desenvolvimento econômico internacional.	Tel : 202-628-9706
Brot Fur Die Welt – Pão para o Mundo (Alemanha)	Projetos de ONGs voltados para melhorar as condições de vida de pequenos produtores sem terra e também para povos indígenas.	www.brot-fur-die-welt.de
Comissão Européia (Bélgica)	Ajuda humanitária, ciência e tecnologia, direitos humanos, desenvolvimento rural e urbano, educação, ecologia, meio ambiente, desenvolvimento da mulher, juventude e planejamento familiar	Tel : 32-2-736-4087 Fax : 32-2-732-1934
Cooperative Development Foundation (Estados Unidos)	Desenvolvimento econômico por meio de cooperativas e indústria	Tel : 202-638-6222 Fax : 202-638-1374
Fauna & Flora International (UK)	Pesquisa, conservação e proteção da vida selvagem	www.ffi.org.uk
Foundation For Deep Ecology (Estados Unidos)	Conservação e proteção dos recursos naturais e vida selvagem, meio ambiente e agricultura.	Tel : 415-771-1102



Anexos

Organizações Internacionais	Áreas de Financiamentos	Contato
Fundação Kellog (Estados Unidos)	Projetos de ONGs que proporcionem pessoas pobres a ajudarem a si próprias, por meio da aplicação prática de conhecimentos e recursos, priorizando as áreas de saúde, alimentação, desenvolvimento rural, juventude e educação.	Tel: 616 - 968 1611 Fax: 616 - 968 0413
Fundação Interamericana– IAF (Estados Unidos)	Projetos de ONGs em promoção do desenvolvimento local, investimento social e bolsas de graduação e pós-graduação em universidades dos Estados Unidos.	www.iaf.gov
Ingénieurs Sans Frontières – ISF (França)	Projetos de ONGs direcionados para educação para o desenvolvimento, formação e apoio técnico	courrier@isf-france.org
Jenifer Altman Foundation (Estados Unidos)	Projetos de conservação e proteção de recursos naturais, biodiversidade e desenvolvimento humano sustentável, saúde e desenvolvimento econômico internacional.	Tel : 415-868-0821
Netherlands Organization For Development Cooperation – NOVIB Holanda	Cooperação internacional, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, meio ambiente, mulheres, agricultura, artesanato, saúde e educação.	admin@novb.antenna.nl
National Geographic Society Estados Unidos	Pesquisas nas áreas de : antropologia, arqueologia, biologia, botânica, geografia, geologia, oceanografia, paleontologia e zoologia.	www.nationalgeographic.com
The William and Flora Hewlett Foundation Estados Unidos	Educação, arte, população, meio ambiente, família e desenvolvimento comunitário. Tem também como prioridade o aumento da base financeira e da eficiência de organizações e instituições sem fins lucrativos.	www.hewlett.org
The Turner Foundation	Biologia de conservação e proteção ao ecossistema.	www.turnerfoundation.org
Ação Agrária Alemã – Deutsche Welthungerhilfe (DWHH)	Projetos de desenvolvimento rural.	www.welthungerhilfe.de
American Express Foundation	Desenvolvimento econômico, desenvolvimento da comunidade e herança cultural.	www.americanexpress.com



Anexos

Organizações Internacionais	Áreas de Financiamentos	Contato
BP Conservations Programme	Biodiversidade e conservação.	www.bp.com/conservation
Fundação Ford	Paz, justiça social, desenvolvimento humano, educação arte, cultura e desenvolvimento econômico.	www.fordfound.org
General Motors Corporate Giving Program	Arte/cultura, educação, saúde, engenharia/tecnologia, minorias e política pública/pesquisa.	www.gm.org
IBM Corporate Community Relations	Educação pública, meio ambiente/pesquisa e política pública.	www.ibm.com/ibm/ibmgives
Lincoln Park Zoo Scott Neotropic Fund	Projetos de campo em conservação biológica de animais latino-americanos.	www.lpzoo.com
Rainforest Action Network	Florestas tropicais	www.ran.org
The Rockefeller Foundation	Agricultura, arte e humanidade, saúde, meio ambiente, população e mulher.	www.rockfound.org/
The Rotary Foundation	Doenças raras, estudantes e intercâmbio internacional/cultural.	www.rotary.org/foundation
Wildlife Conservation Society – International Conservation Program	Projetos de pesquisa de campo voltados diretamente para a preservação da vida silvestre ameaçada e seus habitats.	www.wcs.org/science/rfplink.html
Wildlife Preservation Trust International – WPTI	Preservação de habitats e espécies silvestres ameaçadas por meio de pesquisa científica, consciência pública, envolvimento da comunidade, manejo criativo da vida silvestre e treinamento profissional.	www.wpti.org



Anexos

**Turismo de aventura – busca e salvamento.
Manual de criação e organização de grupos
voluntários de busca e salvamento.**

FICHA TÉCNICA

MINISTÉRIO DO TURISMO

Tânia Mara do Valle Arantes
Coordenadora-Geral de Qualificação e Certificação

INSTITUTO DE HOSPITALIDADE

Gustavo Timo
Coordenação

Helon Florindo
Pedro Cavalcanti
Roberto M.F. Mourão
Ronaldo Franzen Junior
Vinícius Porto
Elaboração do material

Ion David/Travessia
4Elementos
Fotografias

PDQ Estratégia e Desenvolvimento
Coordenação, projeto editorial e edição

Sérgio Molina Micaelo
Coordenação e projeto editorial
Roberto Azul
Revisão gramatical e editorial

40graus Design
Projeto gráfico, diagramação e arte final