

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE DESPORTOS
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA
EDUCAÇÃO FÍSICA - LICENCIATURA

RAFAEL NORONHA COSTA VALLE

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE GUARDA VIDAS CIVIS DA PRAIA DOS INGLESES EM
FLORIANÓPOLIS**

FLORIANÓPOLIS 2017
RAFAEL NORONHA COSTA VALLE

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE GUARDA VIDAS CIVIS DA PRAIA DOS INGLESES EM
FLORIANÓPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso para a obtenção do grau de Licenciatura em Educação Física. Departamento de Educação Física, Centro de Desportos, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Cintia de la Rocha Freitas

Co-orientador: Prof. Ms. Vinicius Zeilmann Brasil

Co-orientador: Prof. Ms. Luis Henrique T. Vanucci

RAFAEL NORONHA COSTA VALLE

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE GUARDA VIDAS CIVIS DA PRAIA DOS INGLESES EM
FLORIANÓPOLIS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Licenciado em Educação Física, e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 30 de junho de 2017.



Prof. Dr Cintia de la Rocha Freitas, Orientador, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof. Ms Luis Henrique T. Vanucci, Co-orientador, Universidade de São Paulo - USP

Prof. Ms Vinicius Zeilmann Brasil, Membro, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof. Ms Fabrício Almeida Basílio, Membro, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Prof. Dr. Carlos Luiz Cardoso, Membro Suplente, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

AGRADECIMENTOS

Eu agradeço primeiramente a minha querida orientadora Prof. Dr Cintia de la Rocha Freitas por ter aceitado a difícil missão de me guiar no escuro, depois agradeço aos meus amigos Vinicius Zeilmann Brasil, Luis Henrique T. Vanucci, Fabricio Almeida e Gabriel de La Pedra por me ajudarem e me encaminharem no caminho certo.

Agradeço minha mãe Fatima I. W. Noronha por sempre me apoiar nas horas de discórdia e momentos difíceis. Também agradeço minha querida amada Michelle B. Nunes por me ajudar e me entender e me respeitar nas horas difíceis, ao meu ilustre Professor Carlos Luiz Cardoso por seus sábios ensinamentos e dicas a todo o corpo docente do Centro de Desportos - CDS, aos meus queridos e incansáveis colegas de turma, Giuseppe Kincheski Piazza, Mayara Luiza da Silva, Jorge Nelson, Wilker Tavares, Henrique Stroisch da Costa, Felipe Vieira, Gabriel Nicolodelli da Silva, Christine Werlich, Douglas Vieira, Luan Swirkowski, Camila Dalprá M. Ritter, Mauro Ricardo, Morgana Freitas, Rosa Scheibe Ribeiro, Alyne Callai, Renata Goulart, José Manoel Souza Junior, Rafael Trentin, Alexandre Niederauer, Davi Schütz, Marina Neves, Rafael Estevez, Kauê Hahn Turnes.

Sinto-me lisonjeado com tantas pessoas fazendo parte dessa importante caminhada acadêmica, agradeço a todos e principalmente a Deus por me dar tudo que tenho.

“Não devemos ter medo das novas ideias! Elas podem significar a diferença entre o triunfo e o fracasso.”

Napoleon Hill

RESUMO

O litoral de Santa Catarina é o destino de milhares de turistas todos os anos. Mais de oitenta praias são as atrações dos turistas que procuram por lazer, belezas naturais e segurança durante suas estadias. Entre elas, destaca-se a praia dos Ingleses, localizada na região norte de Florianópolis, considerada uma das praias de maior procura pelos turistas e com a maior população residente, a qual foi o ponto de partida para delimitar o presente trabalho, que teve como objetivo geral verificar as condições de trabalho de guarda vidas civis que atuam em Florianópolis, especialmente nesta localidade. O intuito é discutir tal situação, a fim de buscar aperfeiçoar o serviço prestado, bem como promover melhor qualidade de vida daqueles que exercem a função de guarda vida civil. A função primordial do guarda vida civil é garantir a segurança da sociedade em geral, através, principalmente, de atitudes de prevenção. Para tanto, necessitam de capacitação técnica, física e preparo emocional, devido à sobrecarga de estresse que a atividade pode ocasionar, além de uma estrutura de trabalho adequada, com os devidos materiais e equipamentos que lhes permitam executar o salvamento aquático de maneira eficiente. Os sujeitos deste trabalho foram 16 guardas vidas civis atuantes na praia dos Ingleses, durante a temporada de 2016 e 2017, os quais participaram de uma pesquisa com a aplicação de um questionário, que, após aplicado, possibilitou sistematizar questões quanto às suas condições de trabalho, em três categorias: aspectos operacionais, aspectos legais e aspectos emocionais. Por fim, foi traçado o perfil dos guarda vidas civis, os quais exercem a função com considerável contentamento e se sentem orgulhosos do serviço prestado, e apresentadas as principais dificuldades enfrentadas pelos mesmos com ênfase na formação dos GVCs, direitos trabalhistas, estrutura físicas e equipamentos de trabalho, o que gera um contraponto a este sentimento, onde por muitas vezes sentem-se frustrados e descontentes com a valorização da sua função, de tamanha importância perante a sociedade e ao próprio Corpo de Bombeiros Militares.

Palavras-chave: Salvamento Aquático, Condição de Trabalho, Estresse, Guarda vida civil.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 OBJETIVOS.....	3
1.1.1 Objetivo geral	3
1.1.2 Objetivos específicos.....	3
1.2 JUSTIFICATIVA.....	3
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	5
2.1 O SURGIMENTO DO SALVAMENTO AQUÁTICO.....	5
2.2 O SURGIMENTO DO SALVAMENTO ÁQUÁTICO NO BRASIL.....	6
2.2.1 O surgimento do salvamento aquático em Santa Catarina	7
2.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES	9
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	11
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	11
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	11
3.3 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS.....	11
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	12
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	12
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	14
4.1 ASPECTOS OPERACIONAIS.....	14
4.2 ASPECTOS LEGAIS	20
4.3 ASPECTOS EMOCIONAIS	25
5. CONCLUSÕES.....	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICES.....	38

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Farda/Uniforme.....	16
Figura 2. Posto de trabalho 01.....	18
Figura 3. Posto de trabalho 02.....	18
Figura 4. Posto Central dos Ingleses.....	19
Figura 5. Cadeira 01.....	19
Figura 6. Cadeira 02.....	20
Figura 7. Cadeira 03.....	20

LISTA DE QUADROS

Quadro 6.1a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de Aspectos Operacionais.....	11
Quadro 6.1b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de Aspectos Operacionais.....	17
Quadro 6.2a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de Aspectos Legais.....	21
Quadro 6.2b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de Aspectos Legais.....	22
Quadro 6.2c. Questões e respostas de 10 a 15 do Questionário de Aspectos Legais.....	24
Quadro 6.2a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	25
Quadro 6.3b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	26
Quadro 6.4c. Questões e respostas de 11 a 15 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	27
Quadro 6.5d. Questões e respostas de 16 a 20 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	28
Quadro 6.6e. Questões e respostas de 21 a 25 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	30
Quadro 6.7f. Questões e respostas de 26 a 30 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	31
Quadro 6.8g. Questões e respostas de 31 a 35 do Questionário de Aspectos Emocionais.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS

CAAE: Curso Avançado de Atendimento a Emergências.

CAS: Corpo Auxiliar de Salvamento.

CBAE: Curso Básico de Atendimento a Emergências.

CBS: Companhia de Busca e Salvamento.

CBMSC: Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

FIS: *Federation Internationale Sauvetage Aquatique*

GBS: Grupamento de Busca e Salvamento.

GVCs: Guarda Vidas Civas.

GVMs: Guarda Vidas Militares.

ILS: Federation International Life Saving.

RCP: Ressuscitação Cardiopulmonar.

SALVAMAR: Corpo Marítimo de Salvamento.

SOBRASA: Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático.

WLS: *World Life Saving*

1. INTRODUÇÃO

O Litoral de Santa Catarina conta com mais de 560 quilômetros de extensão e centenas de praias excepcionais para o banho e para atividades aquáticas. Atividades na água como lazer, esportes e aventuras são bastante praticadas na orla catarinense. Todo este litoral potencializa ainda mais a característica turística da capital do estado, Florianópolis, sobretudo pelas suas 35 praias (CBMSC, 2017).

Com uma faixa de areia de 320 km, o estado conta com mais de oitenta praias distintas sendo atendida por guarda vidas. Com foco no município de Florianópolis, das suas 35 praias, apenas três são guarnecidas durante o ano todo (Joaquina, Ingleses e Mole), ou seja, há a presença de guarda vidas no período de doze horas por dia, ao longo de todo o ano. As demais praias são guarnecidas apenas durante a alta temporada (período de verão), entre os meses de outubro a abril (CBMSC, 2017).

A partir de outubro, há o acréscimo de mais quatro praias (Barra da Lagoa, Brava, Campeche e Santinho), a partir de novembro outras sete praias são guarnecidas (Matadeiro, Açores, Armação, Canasvieiras, Jurerê, Lagoinha e Morro das Pedras), e por último, a partir de dezembro, outras nove praias recebem a guarnição dos profissionais (Daniela, Lagoa do Peri, Praia do Forte, Solidão, Galheta, Moçambique, Cachoeira do Bom Jesus, Pântano do Sul e Ponta das Canas (CBMSC, 2017).

O crescimento de turistas em Santa Catarina, entre os anos de 1990 e 2001 teve um salto espantoso, cerca de 930 mil turistas em 1990 para 2763 mil em 2001 (SANTUR, 2006). Este fluxo de turistas durante o período de verão, entre os meses de novembro a abril, e o aumento de moradores nas praias de Florianópolis têm provocado a elevada demanda de profissionais do salvamento aquático, os quais vêm trabalhando intensamente na prevenção de possíveis ocorrências, por meio de avisos sonoros (apito), bandeiras de sinalização (identificando os níveis de perigo do mar) e outras recomendações (SANTUR, 2006).

Inúmeras ocorrências são acionadas e vidas são perdidas todo o ano. Entre as ocorrências pode-se citar desde o desaparecimento de crianças e adultos, queimadura de águas vivas, resgate de banhistas até o atendimento emergencial de vítimas de afogamento, parada cardíaca entre outros.

Percebe-se assim, a suma importância em manter um número maior de praias guarnecidas e estender por mais meses este período de guarnição, por se tratarem de locais de grande demanda de turistas e moradores.

Os profissionais responsáveis pelo salvamento aquático nas praias de Santa Catarina são os guarda vidas civis (GVC), em sua grande maioria auxiliada pelos militares do Corpo de Bombeiros de Santa Catarina (CBMSC). A formação do guarda vida civil dá-se por meio de um curso com duração de um mês, ministrado pelo CBMSC, no qual são lecionadas técnicas básicas de atendimento pré-hospitalar (APH), recuperação de afogados e de prevenção, já que na maioria das ocorrências, é muito mais fácil prevenir do que agir após a catástrofe já ter sido consumada (CBMSC, 2017).

Os GVCs lidam com inúmeras ocorrências de diferentes circunstâncias, desde o trabalho que envolve a prevenção diretamente na água e seus entornos, até o trabalho que envolve a ressuscitação cardiopulmonar (RCP) e, em casos extremos, tornando-os, referência para pedir auxílio na orla da praia.

A contextualização da formação dos GVCs em Santa Catarina é bastante relevante, pois, diferente do estado do Rio Grande do Sul, onde a capacitação técnica tem duração de 200 horas-aula (sendo 80 horas de estágio supervisionado) em trinta dias de curso (120 horas-aulas), os alunos necessitam absorver todo o conhecimento repassado, tendo a obrigação, perante a sociedade, de estarem aptos ao salvamento, após a conclusão da formação (CBMSC, 2017).

A formação dos guarda vidas que atuam no município de Florianópolis é efetuada inicialmente com uma prova física aonde consiste em correr 1600 metros em sete minutos e nadar 500 metros em onze minutos. Após essa etapa cumprida o aluno inicia o curso oferecido pelo CBMSC (CBMSC, 2017).

O curso oferecido pelo CBMSC tem a duração de um mês (120 horas-aula), onde serão lecionadas técnicas de salvamento, técnicas de trabalho preventivo, noções sobre o ambiente marinho, educação física, natação aplicada, relações humanas e conscientização turística, recuperação de afogados, técnicas básicas de salvamento aquático, técnicas avançadas de salvamento aquático e legislação de tráfego marinho (CBMSC, 2017).

Dentre a enorme responsabilidade social que os GVC carregam perante a sociedade, com o dever de prevenir e/ou atender inúmeras ocorrências que possam ser fatais, existe a necessidade de reflexão e discussão a respeito deste profissional e suas

condições de trabalho, elencando desta forma, as principais dificuldades operacionais, emocionais e legais, que tais profissionais enfrentam durante sua atuação.

Com base nesses pressupostos, foi elaborado o seguinte problema de pesquisa: quais as condições de trabalho dos GVCs que atuam no município de Florianópolis, na praia dos Ingleses?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Verificar as condições de trabalho de guarda vidas civis que atuam na praia dos ingleses no município de Florianópolis.

1.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar os profissionais do salvamento aquático (guarda vidas civis);
- Identificar e discutir os aspectos operacionais da atuação dos guarda vidas civis;
- Verificar os aspectos emocionais da atuação dos guarda vidas civis;
- Analisar os aspectos legais da atuação dos guarda vidas civis.

1.2 JUSTIFICATIVA

Após trabalhar por cinco temporadas como GVC em Florianópolis na praia dos Ingleses, percebi a real importância do serviço prestado à população e a responsabilidade que carregamos perante cada um dos moradores ou turistas que ali frequentam determinada praia.

Ao longo dos anos de serviço prestado como GVC, pude apreender questões teóricas e práticas a respeito do salvamento aquático e ao vivenciar cinco temporadas de serviço, alguns questionamentos foram emergindo a ponto de possibilitar a construção deste trabalho acadêmico. Questionamentos estes, que visaram discutir nas

condições de trabalho desses profissionais, ou seja, quais as maiores dificuldades enfrentadas ao longo de sua atuação como GVCs.

Contribuir como GVC, na qualidade da intervenção, garantindo segurança a todos os banhistas e pessoas que usufruem da melhor maneira possível do meio aquático, com possibilidade reduzida de riscos, despertou-me desejo para avaliar a situação e discutir as condições de trabalho desses profissionais.

Por fim, a motivação deste trabalho é poder cooperar, apresentando a problemática enfrentada pelos GVCs, onde diariamente se deparam com inúmeras dificuldades operacionais, emocionais e legais e promover determinadas considerações para futuras discussões que combata ou minimize tais dificuldades.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura tratará alguns aspectos pertinentes ao tema central da pesquisa, descrevendo o que há de mais relevante relacionado ao salvamento aquático e aos guarda vidas.

2.1 O SURGIMENTO DO SALVAMENTO AQUÁTICO

A história da preservação humana tem seus primeiros passos com a origem do próprio homem sobre a Terra. Do desejo de sobreviver surge a necessidade de ampliar o conhecimento e este intuito deu origem a diversos meios de preservar a vida. O processo que levou o homem a entender como e porque prevenir e ajudar a outros de sua espécie no meio aquático, durou milhares de anos (CBMSC, 2017).

Os primeiros registros da primeira formação de salvamento no mundo foram criados pelo Imperador Augusto, cerca de 63 a.C a 14 d.C., e era composta por sete cortes de seiscentos homens. As estas “Armadas Romanas” eram outorgadas recompensas pelos atos de salvamento de cidadãos, recompensas que eram extensivas aos pais dos salvadores por terem procriado tais crianças. Dois séculos se passaram para que fossem registradas as primeiras tentativas para humanizar o conhecimento de salvar vidas na água no Brasil, em 1914 (SOBRASA, 2016).

O salvamento aquático como conhecido hoje, surgiu com os chineses em 1708, os quais criaram a primeira Associação de Salvamento Aquático, denominada *Chinkiang Association for the Saving of Life*, responsável por desenvolver torres de salvamento a fim de facilitar a visão da área a ser protegida (SOBRASA, 2016).

Posteriormente, em Amsterdã, nascia em 1767, a “Sociedade para Salvar as Pessoas que se Afogam”, uma das mais antigas em funcionamento. Subsequentemente, em 1774, foi a vez de a Inglaterra criar uma organização que se tornou pioneira no resgate utilizando embarcações com data de 1824.

Nos Estados Unidos, no ano de 1787 surge a “Sociedade Humanitária de Massachusetts” que cria os fundamentos do que viria a se tornar um movimento de salvamento aquático e depois o USLSS “United State Life-Saving Service”, formado por uma rede nacional de torres de salvamento espalhadas pelo litoral, provida de guarda-vidas humanos financiados pelo governo federal (SOBRASA, 2016).

Em 1878, foi realizado o primeiro congresso mundial, hospedado em Marselha, cidade no sul da França. Surgiu então, a necessidade de troca de ideias e conhecimentos, e a carência de um fórum internacional foi logo reconhecida. Isto levou primeiramente ao estabelecimento da *Federation Internationale Sauvetage Aquatique* (FIS) e a criação da *World Life Saving* (WLS). Ambas as organizações cresceram, aumentando o número de adeptos, vindo a promover, de forma progressiva, os objetivos do salvamento aquático em todo o mundo (SOBRASA, 2016).

No ano de 1910 foi fundada a *Federation Internationale Sauvetage Aquatique* (FIS) em Saint-Ouen, uma cidade pequena perto de Paris, na França. Entre os países fundadores estavam: Bélgica, Dinamarca, França, Grã-Bretanha, Luxemburgo, Suíça e Tunísia. Em meados da década de 90, a FIS compunha mais de 30 organizações nacionais de salvamento em todo mundo. A *World Life Saving* (WLS) fundada em 24 de março de 1971 em Cronulla, Novo Gales do Sul, na Austrália teve sua constituição apenas validada em 14 junho de 1977 com acordo formal entre os países fundadores: Austrália, Grã-Bretanha, Nova Zelândia, África do Sul e os Estados Unidos. Em 1994, a WLS contava com cerca de 20 países membros. Em 24 de fevereiro de 1993, a FIS e a WLS uniram-se em uma única organização: A *Federation International Life Saving* (ILS), mas a ILS foi constituída oficialmente em Cardiff, Wales, Reino Unido, em setembro de 1994 (SOBRASA, 2016).

As organizações do Salvamento aquático hoje no mundo e no Brasil são regidas pela *International Life Saving* (ILS), ao qual sua representante no Brasil é a Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático (SOBRASA, 2016).

2.2 O SURGIMENTO DO SALVAMENTO ÁQUÁTICO NO BRASIL

O salvamento aquático no Brasil teve suas primeiras atividades registradas no Rio de Janeiro em 1914, quando o Comodoro Wilbert E. Longfellow fundou na então capital da República, o serviço de salvamento da Cruz Vermelha Americana, com o intuito de organizar e treinar guarda-vidas voluntários, que atuariam em postos de salvamento por todo Brasil. Com o fracasso de tal estratégia, uma campanha de âmbito nacional foi criada, cujo slogan foi “Toda pessoa deve saber nadar e todo nadador deve saber salvar vidas”, no intuito de conscientizar a população para o problema da segurança nas praias brasileiras (SOBRASA, 2016).

Devido ao aumento do número de banhistas, a Prefeitura do Distrito Federal criou através do Decreto nº 1.143, de 1º de março de 1917, o Corpo Auxiliar de Salvamento (CAS) que de forma improvisada, aproveitou o conhecimento de alguns pescadores com suas canoas e botes para atuarem ainda que de maneira empírica, na prevenção e salvamento de banhistas imprudentes (SOBRASA, 2016).

Na década de cinquenta, a cidade do Rio de Janeiro sofreu um crescimento demográfico exponente o que fez com que o número de banhistas nas praias cariocas continuasse aumentando, fazendo com que as autoridades da época desenvolvessem um serviço de salvamento e resgate especializado em acidentes aquáticos. Criou-se, então, o Corpo Marítimo de Salvamento (SALVAMAR), em 1963, subordinado à Secretaria de Segurança Pública (SOBRASA, 2016).

No ano de 1967, a Secretaria de Segurança Pública (SSP) aprovou a criação do Centro de Instrução de Salvamento e Formação de Guarda Vidas e no ano de 1975 por determinação da SSP, o Corpo Marítimo de Salvamento ficou vinculado ao Departamento Geral de Defesa Civil, cujo diretor seria automaticamente o Comandante do Corpo de Bombeiros, responsabilidade esta que a Constituição Federal de 1988, atribuiu aos Corpos de Bombeiros Militares nos dias atuais, através de seu artigo 144 (SOBRASA, 2016).

2.2.1 O surgimento do salvamento aquático em Santa Catarina

O Estado de Santa Catarina não possuía na década de cinquenta, os devidos cuidados com os frequentadores de suas orlas. A população começava a pedir então por um serviço de salvamento aquático. Até a devida criação dos grupos de salvamento aquático, todos os anos, vidas preciosas eram abocanhadas pelo mar, sem que fossem tomadas as devidas providências pelos Poderes Públicos. Não se possuía, em nenhuma das praias do Estado até o surgimento destes grupos, um posto para prestação dos primeiros socorros, ou de proteção ou de orientação aos banhistas (CBMSC, 2017).

Foi em busca da solução para estes problemas que em 1962, CBMSC teve sua primeira turma de guarda-vidas formada por instrutores do Corpo de Bombeiro de São Paulo. E foi no final daquele ano, que a primeira turma deu início às atividades de salvamento, na praia de Balneário Camboriú, com a denominação de Serviço de

Salvamento Marítimo, permanecendo com esse nome até o ano de 1971 (CBMSC, 2017).

No dia 22 de dezembro de 1971, através da Lei nº 4.679, Art. 1º, é criada no Corpo de Bombeiros, a Companhia de Busca e Salvamento (CBS), que no mesmo ano foi formada para atuar somente em Balneário de Camboriú, com o efetivo de 45 Bombeiros Militares nessa atividade. Nos anos subsequentes a área de atuação da Companhia de Busca e Salvamento foi expandida a outros Balneários do litoral Catarinense (CBMSC, 2017).

A lei nº 5.522, de 28 de fevereiro de 1979, elevou a Companhia de Busca e Salvamento à categoria de Sub-Grupamento de Busca e Salvamento, por necessidade de aumentar o efetivo, cujo número de homens já passava de 150. Em 1983, foi criada a Lei nº 6.216, formando assim o Grupamento de Busca e Salvamento (GBS) (CBMSC, 2017)

No ano de 1995, o GBS passa a ser o 3º Batalhão de Bombeiro Militar (3º BBM). E no ano de 1997, a cidade de Blumenau passa a ser o 3º BBM, logo o GBS passou a ser a 2ª Companhia de Bombeiros Militar do 1º Batalhão de Bombeiro Militar – GBS (CBMSC, 2017). Estas mudanças foram desencadeadas pela necessidade de reestruturação do quadro de efetivos. O GBS perdendo a classe de Batalhão para Companhia reduziu a sua área e seu efetivo, que no momento contava com aproximadamente 300 homens (CBMSC, 2017).

Conseqüentemente a atividade de salvamento aquático passou a ser responsabilidade das Companhias de Bombeiros situadas ao longo do litoral. Atualmente os Batalhões de Criciúma, Florianópolis, Balneário Camboriú e Itajaí, são as principais articuladoras do serviço durante a temporada de verão em todo o litoral catarinense.

A deficiência de recursos humanos torna a escala de serviço bastante sobrecarregada e desumana, contrariando todos os preceitos técnicos para a prestação de um bom serviço de salva-vidas. Segundo o Tenente Coronel Mocellin, no ano de 1998 o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina foi pioneiro em formar a primeira turma de guarda-vidas civis para atuarem na orla catarinense de forma voluntária, sob supervisão dos guarda-vidas militares do Corpo de Bombeiros. “O trabalho em conjunto do guarda-vidas militar com o profissional civil criará um ótimo ambiente bastante

aberto para inovações, convênios com entidades públicas e até mesmo particulares” (CBMSC, 2017).

Somente em 11 de dezembro de 2002, foi criada a Lei nº 12.470, que dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil, a qual autorizava o executivo estadual a contratar guarda-vidas civis, mediante uma ajuda de custo aos mesmos, sendo supervisionados e atuando em conjunto com os bombeiros militares.

Fato este que proporcionou um aumento no número de efetivos nas guarnições dos postos de guarda vidas, gerando aos banhistas maior segurança e contribuindo com a redução dos índices de afogamento ao final de cada temporada. O número de mortes por afogamento foi de 114 na temporada de 97/98, com aparente redução para 60 mortes na temporada de 2000/2001 (SOBRASA,2016).

2.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES

Para contextualizar ainda mais este trabalho, cabe compreender a real importância da instituição do Corpo de Bombeiros Militares e as condições de trabalho confrontadas nos quesitos atividade profissional e interferência em sua vida pessoal.

O Comando do Corpo de Bombeiros é o órgão responsável pela extinção de incêndios, proteção e salvamento de vidas e materiais em casos de sinistros, a quem compete planejar, programar, organizar e controlar a execução de todas as missões que lhe são peculiares, desenvolvidas pelas unidades operacionais subordinadas, pautado nos preceitos da hierarquia e da disciplina (CBMSC, 2017).

O profissional Bombeiro Militar, no exercício da sua atividade profissional, coloca sua vida em risco para salvar a vida de terceiros e/ou para defender bens públicos e privados da sociedade. O risco é inerente a essa atividade profissional e, segundo o Estado Maior das Forças armadas, “O exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida” (BRASIL, 1995).

Mas quem é este profissional Bombeiro Militar que possui uma atividade considerada perigosa e que coloca sua vida em risco para salvar a de outros? Qual o procedimento para se tornar um bombeiro militar?

Para ingressar na Corporação o sujeito deve ser classificado em concurso público e aprovado no Curso de Formação de Soldado, o qual ocorre em regime de semi-

internato, com duração aproximada de oito meses, sendo incluso no efetivo do Corpo de Bombeiros do Estado (CBMSC, 2017).

É notório que a atividade deste profissional é considerada perigosa e estressante, possuindo um grau de perigo alto. Contudo, muitos se mostram satisfeitos e competentes, e com “sentimento do dever cumprido”, embora existam dificuldades e medos, realizam com prazer e responsabilidade suas obrigações (CBMSC, 2017).

Seguindo a hierarquia e disciplina cobrada pela instituição, deparando-se diariamente com a pressão física e mental que a atividade promove, mesmo que seu contentamento de satisfação se sobreponha a qualquer outro quesito, podem-se constatar algumas dificuldades na atuação de sua atividade como bombeiro militar (CBMSC, 2017).

Além dessas dificuldades, precisa-se de guarda vida civil, porque não se tem um aumento significativo no número de bombeiros militares e, como consequência, tem-se a dificuldade em dispor estes bombeiros para atuarem como guarda vidas. Sendo este fato percebido na temporada de 2003, onde o efetivo do corpo de bombeiros militar do estado de SC era de 1817 bombeiros, eram necessários 995 salva vidas em todo o estado (CBMSC, 2017).

Contudo o objetivo maior dos GVCs, segundo a própria SOBRASA, é de Auxiliar o Corpo de Bombeiros no serviço de Salvamento Aquático, tendo em vista a deficiência de Salva-vidas Militares.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa é aplicada, tendo o objetivo de gerar conhecimentos para a aplicação prática. Em relação à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa quantitativa, pois utiliza análise dos dados coletos (SILVA, 2011).

Quanto aos objetivos, é uma pesquisa descritiva, em que foram observados, registrados e analisados fatos ou variáveis sem alterá-los. No que se refere aos procedimentos técnicos, é uma pesquisa empírica, de caráter exploratório (SILVA, 2011).

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Participaram da presente pesquisa, dezesseis guarda vidas civis atuantes na temporada de 2016, com faixa etária entre vinte e quarenta e dois anos, sendo quinze homens e uma mulher, cuja escolaridade vai da oitava série do primário (ensino fundamental) à graduação acadêmica, os quais prestaram serviço na praia dos Ingleses em Florianópolis, de no mínimo uma temporada inteira.

A escolha da praia dos Ingleses deu-se pelo fato de já ter trabalho na praia como GVC e por ser uma das principais praias com maior índice de ocorrências de Santa Catarina.

Todos os sujeitos da pesquisa tiveram autonomia para responder as perguntas, além de informalmente argumentarem a motivação de suas respostas, sem tempo de coleta e sem que seus nomes fossem identificados, já que algumas perguntas são bem incisivas, apontando sérios problemas na questão do salvamento aquático.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de um questionário, elaborado pelo próprio pesquisador, contendo 60 questões fechadas, com apenas duas alternativas para as respostas (sim ou não), conforme Apêndice 01. As perguntas foram elaboradas para obter dados sobre os seguintes aspectos:

- Identificação dos guarda vidas (sexo, faixa etária, formação escolar);
- Nível de experiência com base nas temporadas trabalhadas;
- Nível de satisfação e prazer ao trabalho exercido;
- Opinião quanto aos critérios de avaliação de seus superiores;
- Opinião quanto a carga horária trabalhada;
- Nível de importância da atividade física;
- Nível de cansaço físico e estresse;
- Nível de satisfação quanto a remuneração e ajuda de custo;
- Nível de satisfação quanto ao ambiente e utensílios de trabalho.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados pelo pesquisador uma única vez, sendo o questionário aplicado para cada sujeito durante o mês de abril 2017. A obtenção dos dados ocorreu em local de trabalho dos guarda vidas (Posto dos Guarda Vidas na Praia dos Ingleses), com o propósito de minimizar a interferência do estudo no cotidiano de cada participante.

A coleta de dados foi ministrada individualmente no horário de serviço dos mesmos. No momento da aplicação do questionário, primeiramente foram apresentados, a cada sujeito, os objetivos e procedimentos do estudo. Todos concordaram em participar da pesquisa, desde que fosse mantida a confidencialidade dos dados (suas identidades) obtidos. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Cada sujeito demorou em torno de 30 minutos para responder o questionário.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

As respostas obtidas a partir dos questionários foram sistematizadas e organizadas em três categorias: aspectos operacionais, aspectos legais e aspectos emocionais, referentes às condições de trabalho dos guarda vidas.

Quanto aos aspectos operacionais, foram levadas em consideração as questões de infraestrutura, equipamentos e utensílios comuns a todos, equipamentos de primeiros socorros, materiais de trabalho básicos para atuação do profissional (farda, apito, nadadeira, *lifes belts*), meios de locomoção.

Quanto aos aspectos legais, consideradas as questões de capacitação técnica e reciclagem, direitos trabalhistas (remuneração, ajuda de custo, refeições diárias, carga horária exercida, seguro de vida, atestado), sistema de avaliação do profissional.

Em relação aos aspectos emocionais, foram consideradas as questões de sobrecarga e acompanhamento psicológico, desgaste físico, nível de satisfação na atividade que exerce, nível de tensão e estresse, agressão física e verbal, nível de relacionamento com os militares, nível de companheirismo e confiança entre os colegas de trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As respostas obtidas a partir dos questionários foram organizadas nas três categorias: aspectos operacionais, aspectos legais e aspectos emocionais, as quais serão apresentadas em forma de quadros contendo cinco perguntas cada um, para uma melhor visualização, sendo, em seguida, discutido cada um dos questionamentos apresentados aos entrevistados.

4.1 ASPECTOS OPERACIONAIS

Os aspectos operacionais, expostos nos quadros 6.1a e 6.1b, levaram em consideração questões de infraestrutura, equipamentos e utensílios comuns a todos, equipamentos de primeiros socorros, materiais de trabalho básicos para atuação do profissional (farda, apito, nadadeira, *life belt*) e alguns aspectos do funcionamento do serviço de salvamento aquático.

Quadro 6.1a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de ASPECTOS OPERACIONAIS.

Perguntas	1) Você tem fácil acesso a sua ficha disciplinar?	2) Você é informado quando toma punições?	3) Você acha justo o sistema de avaliação após o termino da temporada?	4) Você está contente com as quantidades de fardas (uniformes) que o corpo de bombeiros oferece?	5) Você se alimenta bem em sua jornada de trabalho?
Respostas	Sim (0) Não (16)	Sim (1) Não (15)	Sim (0) Não (16)	Sim (3) Não (13)	Sim (3) Não (13)

Fonte: o autor.

O acesso à ficha disciplinar (*Quadro 6.1a - Pergunta 1*) dos GVCs diz respeito à ficha aonde consta o andamento de seu trabalho em relação à sua conduta disciplinar, onde é descrito como vem sendo realizado seu trabalho ao longo das temporadas, suas eventuais punições ou elogios.

Como observado pelas respostas dos entrevistados, o acesso a tal informação não ocorre de maneira facilitada por parte do CBMSC, sendo necessário que o GVC se desloque até os batalhões em busca de tal informação, o que demanda um grande gasto de tempo e dinheiro, muitas vezes sequer conseguindo ter acesso a elas devido a diferentes alegações, como por exemplo, o bombeiro militar responsável não se encontrar no local ou ser necessário aguardar a chegada de algum Oficial (NATIVIDADE, 2009).

Tal ficha disciplinar deveria ser de livre acesso aos GVC, uma vez que ela diz respeito à qualidade de seu trabalho, além de poder se inteirar se as informações ao seu respeito estão sendo passadas para o sistema do CBMSC de maneira justa e correta, considerando-se que o GVC pode atuar também em trabalhos que não estejam associados ao CBMSC e sua ficha disciplinar é um importante documento com o qual o GVC pode contar (NATIVIDADE, 2009).

Quanto às punições (*Quadro 6.1a – Pergunta 2*) serem informadas ou não aos GVCs, somente refletem o mesmo resultado obtidos na questão anterior. O GVC não é informado a respeito das questões disciplinares aplicadas, ficando sem saber se foi atribuída a ele alguma punição ou também algum elogio, como discutido anteriormente, informações importantes que deveriam ser expostas de maneira clara e de fácil acesso (NATIVIDADE, 2009).

O término da temporada implica no início da pós-temporada, época em que o movimento nas praias começa a diminuir gradativamente e simultaneamente ter uma diminuição no efetivo dos GVCs em algumas praias, ficando até completamente sem o auxílio de GVC. Para a pós-temporada, são selecionados determinados GVCs para compor o efetivo que irá ficar durante este período, enquanto um grande contingente de GVCs são desligados do serviço tendo que aguardar o início da próxima temporada para trabalhar.

O sistema de avaliação para os GVCs que permanecerão na pós-temporada não é claro para os mesmos, sendo este, um período de incertezas, onde eles não têm ideia se ficarão trabalhando, ou se precisarão procurar outro emprego, uma vez que estes não têm acesso sobre tais informações. Muitas vezes, a escolha desses GVCs parece ser realizada de maneira totalmente aleatória sem critério algum, o que reflete no resultado quanto ao questionamento aos GVCs, se acreditam serem justos os critérios de escolha da pós-temporada (*Quadro 6.1a – Pergunta 3*) (NATIVIDADE, 2009).

Os resultados obtidos quanto ao contentamento com a quantidade de fardas para trabalhar (*Quadro 6.1a – Pergunta 4*) e quanto a alimentação dos GVCS (*Quadro 6.1a – Pergunta 5*) refletem os problemas advindos da quantidade excessiva de horas trabalhadas (12 horas/dia) (CRUZ, 2015).

Tendo em vista que recebem apenas duas fardas ao ingressar no Curso de Formação (composta por uma camiseta e uma bermuda), consideradas insuficientes, ficando muitas vezes o GVC o dia todo molhado por não ter outra peça de uniforme seca para utilizar (vide figura 1). Caso o GVC permaneça em serviço após a temporada de verão, é oferecida pelo CBMSP uma farda específica para o inverno (composta por uma calça e uma jaqueta).



Figura 1. Farda/Uniforme

Quadro 6.1b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de ASPECTOS OPERACIONAIS.

Perguntas	6). Você acha que precisa de mais dias de trabalho?	7). Você está contente com o material de trabalho que o corpo de bombeiro fornece?	8). Você está contente com a qualidade (estrutura física e equipamentos de uso coletivo) do posto em que trabalha?	9). O ambiente de trabalho fica melhor sem a presença dos bombeiros militares?	10). A responsabilidade das atividades diárias sem a presença dos bombeiros militares no posto é realizada ao mesmo ritmo quando os mesmos estão presentes?
Respostas	Sim (12) Não (4)	Sim (7) Não (9)	Sim (1) Não (15)	Sim (0) Não (16)	Sim (14) Não (2)

Fonte: o autor.

Como o trabalho de GVC é pago na forma de diária, a questão sobre mais dias de trabalho (*Quadro 6.1b – Pergunta 6*) resultou na grande maioria afirmando que precisa de mais dias de trabalho, provavelmente pela curta periodicidade desse tipo de trabalho (somente temporada). Desta forma, quanto mais dias trabalhados, conseqüentemente, maior será a remuneração (CRUZ, 2015), tendo em vista que ao final da temporada os GVCs são “esquecidos” e lembrados somente quando se aproxima novamente a próxima temporada.

O material de trabalho (*Quadro 6.1b – Pergunta 7*) gerou a primeira controvérsia quanto ao contentamento dos GVCs. Tal resultado provavelmente advém da própria característica de cada GVC, onde alguns que estão desempenhando o seu trabalho, fazem somente o mínimo necessário, assim como foram minimamente instruídos durante o curso, ou seja, não questionam a necessidade de uma maior quantidade de materiais como life-belts, kits de oxigenoterapia, ou até mesmo não procurando aprender mais sobre o melhor uso e conservação destes equipamentos. O CBMSC já ofereceu em algumas temporadas mais recentes, alguns materiais de trabalho, como apito, nadadeira e protetor solar, no entanto, em muitas outras temporadas, foi de responsabilidade do GVC custear a compra desses equipamentos, que nem sempre possuem preços acessíveis.

Outro ponto importante questionado foi quanto à estrutura dos postos de trabalho (*Quadro 6.1b – Pergunta 8*), quase que unanimemente as respostas foram negativas, pois a grande maioria dos postos se encontra em más condições de manutenção, a qual é principalmente realizada pelos próprios GVCs, sendo quase sempre custeadas pelos mesmos (vide figuras 2 e 3).



Figura 2. Posto de trabalho 01.



Figura 3. Posto de trabalho 02.

Destaca-se que a praia dos Ingleses, onde os GVCs para este trabalho foram entrevistados, possui um dos postos de melhor qualidade no município, o Posto Central (vide figura 4).

Figura 4. Posto Central dos Ingleses.

Em algumas outras praias da cidade, a estrutura de trabalho possui somente postos avançados, conhecidos como cadeirões onde o GVCs permanecem por doze horas, sem água e sem estrutura adequada para realizar suas necessidades fisiológicas (vide figuras 5, 6 e 7).



Figura 5. Cadeirão 01.



Figura 6. Cadeirão 02.



Figura 7. Cadeirão 03.

Em relação à presença ou não de militares (*Quadro 6.1b – Pergunta 9*), as respostas foram unânimes quanto ao benefício de ter um GVM atuando juntamente aos GVCs, uma vez que isso inibe ações contrárias ao padrão de serviço, como atrasos para chegada, rendições de postos avançados (cadeirões). Além disso, com a presença de um militar o contato GVC-CBMSC fica mais facilitado, pois esse é feito por intermédio desse GVM, que costumeiramente é atendido mais rapidamente quando a solicitação, seja qual for (como pedido de material) é feita por este e não por um GVC.

O período onde o funcionamento dos postos se dá sem a presença de um GVM (*Quadro 6.1b – Pergunta 10*), denotou que a maioria dos GVCs relata que o trabalho continua sendo feito mesmo na ausência desse. Como foi tratada anteriormente, a presença de um GVM é bastante benéfica ao trabalho, principalmente nos períodos em que o efetivo de GVCs na praia é mais elevado, mas apesar de na maior parte da temporada o trabalho decorrer sem a presença de GVM, o serviço como um todo não deixa de funcionar.

4.2 ASPECTOS LEGAIS

Em relação aos aspectos legais, expostos nos quadros 6.2a, 6.2b e 6.2c, foram consideradas as questões de capacitação técnica e reciclagem, além de direitos

trabalhistas (remuneração, ajuda de custo, refeições diárias, carga horária exercida, seguro de vida, atestado).

Quadro 6.2a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de ASPECTOS LEGAIS.

Perguntas	1). Você se sente preparado tecnicamente para ser guarda vidas?	2). Você acha que o tempo de curso foi suficiente para exercer a atividade?	3). Você aprendeu a realizar todas as práticas com exatidão a serem cumpridas na praia?	4). A abordagem que você aprendeu no curso de formação foi suficiente?	5). Sua formação foi suficiente?
Respostas	Sim (4) Não (12)	Sim (1) Não (15)	Sim (2) Não (14)	Sim (0) Não (16)	Sim (2) Não (14)

Fonte: o autor.

Os primeiros questionamentos (*Quadro 6.2a – Perguntas 1 a 5*) levantados aos entrevistados nesta sessão dizem respeito ao que os mesmos veem em relação à sua formação para que ao final desta, possam estar aptos e atuem como GVCs.

Como podemos ver pelas respostas da grande maioria, denota-se que os GVC formados pelo curso ministrado pelo CBMSC em Florianópolis, não julgam estar tecnicamente preparados como deveriam para desempenhar sua função da melhor maneira possível, uma vez que já começam considerando que o curso de formação não possui um período suficiente, as práticas e abordagens ensinadas nem sempre são passadas de forma completamente clara para todos.

Isto gera ao final do curso um GVC formado, porém cheio de dúvidas a respeito de questões primordiais que terão que ser sanadas posteriormente já no serviço de praia, principalmente pelos GVCs com mais temporadas, porém que já deveriam ser de conhecimento destes, uma vez que ao iniciar o trabalho na praia muitas vezes estes já poderão se deparar com situações das mais complicadas possíveis no serviço de salvamento aquático como um afogamento de grau 6 (parada cardiorrespiratória).

Quadro 6.9b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de ASPECTOS LEGAIS.

Perguntas	6). Após o início da temporada você teve cursos ou treinamentos de aperfeiçoamentos?	7). Você acredita que deveria ter um nível de escolaridade mínimo para exercer a função de guarda vidas?	8). Você acredita que realizar curso de enfermagem ou outro curso técnico, ajudaria exercer melhor a sua função?	9). Você acha justo o valor da sua remuneração? Ajuda de custo?	10). Você enxerga perspectivas de melhoras no futuro dos guardas vidas civis?
Respostas	Sim (2) Não (14)	Sim (9) Não (7)	Sim (15) Não (1)	Sim (0) Não (16)	Sim (1) Não (15)

Fonte: o autor.

Além da deficiência já creditada ao curso de formação, o questionamento quanto aos treinamentos posteriores (*Quadro 6.2b – Pergunta 6*) denota também que uma vez formados, os GVCs não passam por treinamentos posteriores a fim de melhorarem o desempenho da sua função, o que seria importantíssimo, garantindo um profissional melhor preparado para atender a população.

Os poucos que responderam “sim”, fizeram outros cursos em alguma instituição particular, ou fizeram cursos como CBAE (Curso Básico de Atendimento a Emergências) e CAAE (Curso Avançado de Atendimento a Emergências) oferecidos pelo CBMSC, porém para o público em geral, não destinado somente aos GVCs, sendo bastante difícil obter uma vaga, além de horários muitas vezes incompatíveis para a participação do curso.

A escolaridade para o exercício da função (*Quadro 6.2b – Pergunta 7*) obteve quase um empate nas respostas dos GVCs, pois muitos consideram que o trabalho por eles desempenhado requer somente um aporte limitado de técnicas e conhecimentos mais limitados, sendo assim “irrelevante” o nível de escolaridade uma vez que o GVC possa ser capaz de correr, nadar e realizar manobras de reanimação cardíaca.

Por outro lado, muitos consideram que deveria haver uma exigência mínima de escolaridade, pois muitas vezes é notável que alguns dos GVCs, apesar de excelentes

fisicamente, tem maiores dificuldades quando a tarefa demanda um maior conhecimento teórico e também ao lidar com o público de maneira mais cordial. Mas é praticamente unanimidade (*Quadro 6.2b – Pergunta 8*) que acreditam que um curso específico na área de atendimento seria extremamente importante

Unanimidade absoluta foi referente à questão da remuneração (*Quadro 6.2b – Pergunta 9*), em que todos consideram injusto o valor que recebem do CBMSC, de R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por uma diária de 12 horas de trabalho. Este valor não é reajustado desde 2013, quando passou de R\$100,00 (cem reais) para os atuais R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) (CRUZ, 2015).

A maior problemática em relação à remuneração não se encontra apenas no valor em si, mas por se tratar de um trabalho considerado informal e voluntário no estado de Santa Catarina. O único vínculo entre o CBMSC e o GVCs é a assinatura contratual de um Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático, onde se encontra explícito nas cláusulas a responsabilidade do profissional e seus direitos (CRUZ, 2015).

A Lei de número 9.608/98, que regulamenta o serviço de voluntariado, deixou a desejar em alguns pontos, um exemplo disso é a falta de regulamentação da jornada de trabalho máxima do voluntário, ou mesmo a falta de incentivos e benefícios fiscais ao voluntário. No caso, os GVC não são registrados, não tendo quaisquer direitos e benefícios trabalhistas (CRUZ, 2015).

O valor recebido também é considerado baixo, o que remete ao resultado obtido no questionamento sobre os dias de trabalho (*Quadro 6.1b – Pergunta 6*), onde o GVC se vê na necessidade de trabalhar mais dias, se quiser receber um valor maior. (CRUZ, 2015).

Concordante com os problemas apontados pelos GVCs em relação a formação, falta de aperfeiçoamento e remuneração, perspectivas de melhoras não são esperadas (*Quadro 6.2b – Pergunta 10*).

Além disso, quanto à alimentação, o GVC recebe somente o almoço, que é oferecido como cortesia por poucos restaurantes da praia, e que nem sempre oferece uma refeição por pessoa, sendo necessário dividir a mesma refeição entre todos. Nenhuma refeição é fornecida por parte do CBMSC, toda a alimentação é custeada pelos próprios GVCs (café da manhã, almoço quando necessário e café da tarde).

Quadro 6.2c. Questões e respostas de 11 a 15 do Questionário de ASPECTOS LEGAIS.

Perguntas	11). Ao passar dos anos (das temporadas cumpridas) o trabalho melhorou?	12). Sua jornada de trabalho é justa (12 horas por dia)?	13). Sua escala de trabalho é justa?	14). Você tem horário para descanso diário em sua jornada?	15). Você já se lesionou durante o trabalho?
Respostas	Sim (5) Não (11)	Sim (0) Não (16)	Sim (5) Não (11)	Sim (0) Não (16)	Sim (15) Não (1)

Fonte: o autor.

Assim como as perspectivas de melhoras para o futuro, o decorrer das temporadas não pareceu ter apresentado muitas melhorias ao longo dos anos (*Quadro 6.2c – Pergunta 11*), uma vez que a grande maioria não viu mudanças sendo realizadas, seja em relação a questões de critérios para escolhas de pós temporadas (*Quadro 6.1a – Pergunta 3*), quantidade de material e estrutura dos postos de salvamento (*Quadro 6.1b – Perguntas 7 e 8*) ou também do valor recebido (*Quadro 6.2b – Pergunta 9*) (CRUZ, 2015).

Outros aspectos de acordo com essas problemáticas já citadas dizem respeito à jornada de trabalho (*Quadro 6.2c – Pergunta 12*), onde todos concordam não ser justa; escala de trabalho (*Quadro 6.2c – Pergunta 13*), onde a maioria considera injusta, seja pelo excesso de horas ao que os GVCs estão submetidos, ou valor recebido por esta jornada, e por último, não haver sequer horário de descanso para almoço (*Quadro 6.2c – Pergunta 14*), tendo diversas vezes que realizar salvamentos durante o período em que estavam se alimentando ou recém almoçados, colocando em risco suas próprias vidas (CRUZ, 2015).

Também relacionada ao volume de trabalho e periculosidade, está a questão de lesões (*Quadro 6.2c - Pergunta 15*), em que praticamente a totalidade dos GVCs já sofreram algum tipo, o que gera desgaste maior ainda, pois muitos trabalham mesmo lesionados para não perderem a diária, além do suporte dado pelo CBMSC ser insuficiente (SILVA, 2012).

4.3 ASPECTOS EMOCIONAIS

Em relação aos aspectos emocionais, expostos no *Quadro 6.3a*, 6.3b, 6.3c, 6.3d, 6.3e, 6.3f e 6.3g, foram consideradas as questões de sobrecarga e acompanhamento psicológico, desgaste físico, nível de satisfação na atividade que exerce nível de tensão e estresse, agressão física e verbal, nível de relacionamento com os militares, nível de companheirismo e confiança entre os colegas de trabalho e perspectiva de ingresso no meio militar.

Quadro 6.10a. Questões e respostas de 1 a 5 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	1). Você gosta de ser guarda vidas?	2). Você está satisfeito com seu trabalho?	3). Você está preparado para o nível de responsabilidade assumida na atividade?	4). Você exerce a função de guarda vidas por vontade própria?	5). No dia a dia, você exerce sua função porque é mandado por um superior?
Respostas	Sim (16) Não (0)	Sim (6) Não (10)	Sim (5) Não (11)	Sim (16) Não (0)	Sim (8) Não (8)

Fonte: o autor.

Os questionamentos desta sessão trataram inicialmente se os entrevistados gostam ou não do trabalho que desempenham como GVCs (*Quadro 6.3a – Pergunta 1*) e pode-se perceber que em sua totalidade todos gostam do trabalho, mesmo a grande maioria não estando satisfeita (*Quadro 6.3a – Pergunta 2*). Isto demonstra que os GVCs, principalmente aqueles que exerceram a atividade por mais de uma temporada, o fazem porque realmente gostam do salvamento aquático, a partir do qual podem ajudar pessoas e salvar vidas, apesar dos problemas desta profissão (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; DA SILVA, 2008).

Em um ponto importante, concordante com as falhas na formação dos GVCs em Florianópolis (*Quadro 6.2a – Perguntas de 1 a 5*, *Quadro 6.2b – Pergunta 6*), observamos que a grande maioria dos GVCs não se sentem devidamente preparados

para a responsabilidade a qual estão sujeitos (*Quadro 6.3a – Pergunta 3*), novamente mostrando a formação deficiente resultando em um profissional que procura desempenhar seu papel da melhor forma possível, porém receoso em falhar ou executar algum procedimento errado.

Vemos que todos os entrevistados trabalham como GVCs por vontade própria (*Quadro 6.3a – Pergunta 4*), mas que no dia a dia de trabalho, a metade dos entrevistados ainda sentem a necessidade de serem comandados por um superior (*Quadro 6.3a – Pergunta 5*), seja para que o posto tenha uma melhor organização, ou porque o próprio GVC não consegue se organizar no ambiente de trabalho sem o comando de alguém.

Quadro 6.3b. Questões e respostas de 6 a 10 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	6). Você considera perigoso seu trabalho?	7). Você acha que a atividade física é importante para a sua atuação?	8). Sua condição física interfere em sua atividade de trabalho?	9). A atividade física quando executada está de acordo com sua demanda?	10). Você encontra-se bem fisicamente e psicologicamente para trabalhar?
Respostas	Sim (16) Não (0)	Sim (11) Não (5)	Sim (8) Não (8)	Sim (12) Não (4)	Sim (10) Não (6)

Fonte: o autor.

Quanto à periculosidade (*Quadro 6.3b – Pergunta 6*), é unânime a opinião dos GVCs, estando cientes que estão pondo sua vida em risco no desempenho desta função (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; DA SILVA, 2008). Estão sujeitos a se machucarem temporária ou permanentemente, sofrerem contaminações ou até mesmo morrerem, mostrando novamente que apesar dos problemas, exercem a profissão porque gostam (*Quadro 6.3a – Pergunta 1*).

Em relação à atividade física, houve algumas discrepâncias, sendo que a maioria considera importante a atividade física para a sua atuação (*Quadro 6.3b – Pergunta 7*), porém somente metade considera que sua condição física interfere no seu trabalho (*Quadro 6.3b – Pergunta 8*), mostrando assim que alguns GVCs apesar de cientes da

importância do treinamento físico, não consideram que realizar ou não com tanta frequência irá determinar se estão aptos a desempenhar sua função (SILVA, 2012).

Por outro lado, a maioria concorda que quando são realizados os treinamentos (*Quadro 6.3b – Pergunta 9*), estes são suficientes para preparar os GVCs, sendo poucos aqueles que acham que os treinamentos deveriam ser mais intensos. Isto também reflete os resultados em relação ao que os GVCs julgam a respeito de estarem preparados física e psicologicamente para a função (*Quadro 6.3b – Pergunta 10*), sendo que maioria acredita estar pronta em ambos os quesitos, mas a maioria que respondeu negativamente a esta questão estava associada ao medo de errar advindo da má formação dada durante seu curso de GVC (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; DA SILVA, 2008).

Quadro 6.3c. Questões e respostas de 11 a 15 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	11). Você se sente tenso trabalhando?	12). Você acha justo o volume (esforço físico) realizado durante o trabalho?	13). Você acha que precisa mais de folgas?	14). Se fosse melhor remunerado, você iria trabalhar mais satisfeito?	15). O ambiente de trabalho é calmo e agradável?
Respostas	Sim (16) Não (0)	Sim (2) Não (14)	Sim (8) Não (8)	Sim (16) Não (0)	Sim (2) Não (14)

Fonte: o autor.

Outros questionamentos importantes levaram em consideração o nível de estresse dos GVCs e todos consideraram que se sentem tensos durante o trabalho (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008). (*Quadro 6.3c – Perguntas 11*), além da exigência de demanda física diária (*Quadro 6.3c – Perguntas 12*), que os GVCs acreditam não ser justa, uma vez que em determinados dias realizam quantidades absurdas de resgates, pois na maioria das vezes trabalham com efetivos insuficientes para a demanda da praia (SILVA, 2012).

Esse desgaste físico e mental a que estão submetidos contrastam um pouco com as respostas de quando são perguntados em relação a folgas (*Quadro 6.3c – Perguntas 13*), onde as respostas estão divididas, porém é fácil saber o porquê, uma vez que os

GVCs recebem por dias trabalhados e apesar do cansaço muitos acabam trabalhando excessivamente, pois precisam do dinheiro (CRUZ, 2015).

Outro ponto que favorece o aumento no nível de estresse dos GVCs diz respeito a sua remuneração (*Quadro 6.3c – Perguntas 14*), que como já foi apontado, o valor pago pela diária não é considerado justo (CRUZ, 2015). (*Quadro 6.2b – Pergunta 9*), o que acaba muitas vezes desmotivando o trabalho, por não ver seu trabalho sendo financeiramente valorizado, isso quando não atrasam os pagamentos (CRUZ, 2015).

Além disso, o ambiente de trabalho (*Quadro 6.3c – Perguntas 15*), como podemos ver pelas respostas não é dos que mais favorecem a melhora nesses níveis de estresse, uma vez que existem muitos conflitos entre os GVCs, pois diversas vezes são sobrecarregados pela ineficiência de alguns ou até atitudes de má fé (como atrasos propositais). Outro fator é a falta de material e falta de ação por parte dos GVMs para auxiliar no serviço diário da praia porque, eles fazem vistas grossas as punições cabíveis a alguns GVCS com isso deixando o clima tenso e estressante. (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008).

Quadro 6.3d. Questões e respostas de 16 a 20 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	16). Você confia no seu colega de trabalho no momento da ocorrência ou salvamento?	17). Você colocaria sua vida em risco por seu colega de trabalho?	18). Você acha que a mídia influencia em seu trabalho?	19). O relacionamento com a população é satisfatório?	20). Você acha que fazer amizades com pessoas influentes te ajudará em algo?
Respostas	Sim (14) Não (2)	Sim (15) Não (1)	Sim (10) Não (6)	Sim (14) Não (2)	Sim (10) Não (6)

Fonte: o autor.

Apesar de existirem os problemas entre os GVCs dentro do ambiente de trabalho, a grande maioria confia no colega (*Quadro 6.3d – Pergunta 16*) e também colocaria a vida em risco por ele (*Quadro 6.3d – Pergunta 17*). Isto demonstra que as desavenças ficam no ambiente do posto de salvamento, pois no momento das ocorrências, a grande

maioria deposita confiança no colega, assim como se está disposto a se arriscar por ele e pelas vítimas, demonstrando o espírito de equipe tão importante nesta profissão onde nenhum GVC atua sozinho (MENDES, 2010).

O papel da mídia no trabalho de GV (*Quadro 6.3d – Pergunta 18*) mostrou que os GVCs, em grande parte, consideram importantes as divulgações feitas, seja no que diz respeito às prevenções, como em comerciais em mídia televisiva ou rádio do CBMSC com orientações aos banhistas; seja no que diz respeito a divulgação do trabalho feito pelos GVCs a favor mostrando o bom trabalho que vem sendo feito e também nas denúncias de irregularidades e descaso por parte do governo com o trabalho de GV (CRUZ, 2015).

Em relação ao questionamento da relação com a população (*Quadro 6.3d – Pergunta 19*), vemos que a maioria vê de maneira positiva, e a população muitas vezes acaba ajudando o trabalho dos GVCs de diversas formas, seja auxiliando nas prevenções, com a doação de alimentos, até a própria valorização do trabalho realizado nas praias.

Muitos GVCs são conhecidos de diversas pessoas nos bairros, donos de restaurantes e comércios, ou até de militares de hierarquias superiores e a grande maioria acredita que ter e buscar tais amizades (*Quadro 6.3d – Pergunta 20*) possa vir a trazer algum benefício pessoal ou coletivo, o que muitas vezes se mostra verdadeiro uma vez que são essas pessoas que costumam ajudar os GVCs com almoços, material em geral, além de alguns militares fornecerem materiais para os postos.

Quadro 6.3e. Questões e respostas de 21 a 25 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	21). Você acha justo o reconhecimento ao qual o bombeiro militar lhe proporciona?	22). Você acha que tem o reconhecimento da população em geral?	23). Você tem bom relacionamento com os bombeiros militares?	24). Você tem bom relacionamento com seus colegas de trabalho?	25). Você já foi ajudado por algum bombeiro militar?
Respostas	Sim (2) Não (14)	Sim (11) Não (5)	Sim (10) Não (5)	Sim (15) Não (1)	Sim (12) Não (4)

Fonte: o autor.

O reconhecimento dado ao GVC por parte do CBMSC não é considerado justo pelos GVCs (*Quadro 6.3e – Pergunta 21*), uma vez que não veem reconhecimento financeiro, reconhecimento pessoal e valorização do seu trabalho (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008). No geral, o que é percebido pelos GVCs é que estes são lembrados somente no período em que a temporada se aproxima e que seu trabalho é indispensável para a segurança dos banhistas no verão, sendo completamente esquecidos no resto do ano (CRUZ, 2015).

Quanto ao reconhecimento da população (*Quadro 6.3e – Pergunta 22*), a grande maioria vê de forma positiva, assim como seu relacionamento com a população (*Quadro 6.3d – Pergunta 19*). Os GVCs têm seu trabalho reconhecido de diversas formas, seja através de agradecimentos e auxílios diversos.

As questões de relacionamento com os colegas de trabalho (*Quadro 6.3e – Perguntas 23, 24 e 25*) mostram, de maneira geral, que as relações dos GVCs são boas, mesmo com os GVM de maneira geral, com poucos casos isolados de problemas pessoais entre alguns. Diversos GVCs já foram ajudados pelos militares das mais diversas formas, como uma saída mais cedo para resolver problemas pessoais, uma ajuda com documentação, compreensão em caso de eventuais atrasos (NATIVIDADE, 2009).

Quadro 6.3f. Questões e respostas de 26 a 30 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	26). Você aceita a ordem dada pelos bombeiros militares?	27). Você executa as ordens dadas pelos bombeiros militares mesmo sendo contra sua ideologia?	28). Você já sofreu agressão verbal?	29). Você já sofreu agressão física?	30). Seu trabalho lhe causa estresse intenso?
Respostas	Sim (13) Não (3)	Sim (8) Não (8)	Sim (16) Não (0)	Sim (1) Não (15)	Sim (16) Não (0)

Fonte: o autor.

Quanto ao funcionamento do trabalho e respeito à hierarquia, observou-se uma situação interessante no que diz respeito a aceitar ordens dos GVMs. A maioria dos entrevistados aceita receber ordens do bombeiro militar (*Quadro 6.3f – Pergunta 26*), porém se essa ordem for contrária à ideologia deste GVCs, as respostas foram igualadas (*Quadro 6.3f – Pergunta 27*). Muitas vezes essas ordens são contrárias à realidade do trabalho na praia, como por exemplo, a ordem imposta pelo bombeiro militar em não realizar rondas em duplas. Esta ordem não é cumprida pela maioria dos GVCs, pois o trabalho de salvamento aquático pressupõe nunca estar sozinho para própria segurança do GVCs e do banhista, além do atendimento ser mais eficaz e menos desgastante ao GVCs.

Uma questão importante indagada aos entrevistados foi em relação às agressões verbais (*Quadro 6.3f – Pergunta 28*), na qual todos disseram já ter sofrido, seja de colegas GVCs ou até GVMs, uma vez que se trata de um ambiente de trabalho tenso e no qual trabalham muitas pessoas com características distintas, embates e discussões são comuns levando à troca de agressões verbais (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008).

Por outro lado, vemos em relação ao questionamento sobre as agressões físicas (*Quadro 6.3f – Pergunta 29*), que com exceção de um caso isolado, onde supostamente houve problemas por causa de namoradas, essas diferenças nunca passam de discussões verbais e quase sempre são resolvidas com conversas, não necessitando que tais problemas precisem ser resolvidos pelos GVMs, evitando assim, até possíveis agressões físicas.

É unânime entre os GVCs, que somando todos os problemas e dificuldades enfrentadas no trabalho, consideram que suas atividades lhe causam intenso estresse (*Quadro 6.3f – Pergunta 30*), que pode vir a prejudicar em sua vida pessoal e também seu desempenho profissional (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008).

Quadro 6.3g. Questões e respostas de 31 a 35 do Questionário de ASPECTOS EMOCIONAIS.

Perguntas	31). Você já teve algum problema de saúde durante o trabalho?	32). Os problemas de saúde ocorrem frequentemente?	33). Você acha que o descanso é importante?	34). Você descansa bem a noite (mínimo 8 horas por dia)?	35). Você já usou ou faz uso de algum

					tipo de droga?
Respostas	Sim (16) Não (0)	Sim (13) Não (3)	Sim (16) Não (0)	Sim (6) Não (10)	Sim (14) Não (2)

Fonte: o autor.

Associados ao estresse, vemos diversos problemas de saúde que podem surgir e quando questionados sobre este aspecto (*Quadro 6.3g – Pergunta 31*), todos relataram já terem sofrido algum problema, seja físico, como virose decorrente da má qualidade da água. Além disso, a maioria alega que tais problemas ocorrem com frequência (*Quadro 6.3g – Pergunta 32*), uma vez que as condições de trabalho quase não se alteram ao longo das temporadas.

Mais uma vez, vemos que todos consideram que o descanso é importante (*Quadro 6.3g – Pergunta 33*), mas sabemos que muitos se sacrificam trabalhando vários dias seguidos, pois o valor pago não é significativo e muitos precisam tentar juntar o máximo de dinheiro possível no curto espaço de tempo de duração da temporada (CRUZ, 2015).

Nesse sentido, vemos que a maioria não consegue ter um descanso bom durante a noite (*Quadro 6.3g – Pergunta 34*), pois muitas vezes o deslocamento até o local de trabalho leva bastante tempo, tendo que dormir tarde e acordar muito cedo. Ou pelo fato da duração da jornada de trabalho ser muito longa, seja necessário sacrificar as horas que deveriam ser usadas para descanso, para resolver os problemas pessoais, estudos e de lazer (CREMASCO; CONSTANTINIDIS; SILVA, 2008).

Por fim, os GVCs foram questionados quanto ao uso de drogas (*Quadro 6.3g – Pergunta 35*) e o resultado reflete bastante o perfil do tipo de profissional que atua na área, sendo principalmente um público jovem, que já fizeram ou até ainda fazem uso de drogas, evidenciando que neste aspecto a triagem deva ser efetuada de maneira cuidadosa para a escolha desses profissionais.

5. CONCLUSÕES

A responsabilidade da atividade de um GVC, perante uma sociedade que necessita ser protegida e muitas vezes, socorrida, gera na maioria dos profissionais ali atuantes, um sentimento de prazer e contentamento em exercer tal função. Tais profissionais possuem consciência que exercem uma função de extremo perigo, que lhes causa estresse intenso em um ambiente nem sempre agradável e calmo.

Neste estudo, foram discutidas as condições de trabalho dos GVC, sendo as de maiores ênfases, relacionadas aos seguintes aspectos:

Formação do GVC: a grande maioria dos GVCs considera o curso preparatório ineficiente e de curta duração, onde não é possível absorver todas as técnicas e teorias instruídas. Mostraram-se interessados em realizar outros cursos e treinamentos de aperfeiçoamento se esses fossem oferecidos pelo CBMSC, inseridos em sua escala de trabalho.

Direitos trabalhistas, remuneração e carga/escala de trabalho: todos os GVCs atuantes e entrevistados neste estudo consideram injusto o valor pago pelo CBMSC, referente à diária trabalhada, não possuindo qualquer vínculo empregatício nem mesmo direitos trabalhistas, pois perante o CBMSC, o único vínculo com o GVCs é do tipo voluntariado. Consideram ainda que a carga de trabalho de 12 horas diárias é injusta e desgastante, onde anseiam por horas de descanso, as quais influenciariam positivamente na qualidade e satisfação do serviço prestado. Quanto à escala de trabalho, ficou evidente que muitos dos entrevistados desejam um maior número de dias trabalhados, pois apenas desta forma, receberiam mais diárias, no entanto o trabalho tornar-se-ia mais exaustivo e estressante.

Estrutura física e equipamentos/materiais de trabalho: alguns dos entrevistados consideram os materiais de trabalho oferecidos pelo CBMSC suficientes para exercerem as atividades, no entanto os demais questionam e argumentam sobre este quesito, preocupando-se com a quantidade desses equipamentos, bem como a manutenção dos mesmos, pois não se contentam com os equipamentos básicos oferecidos, os quais influenciam também na qualidade do serviço prestado. Quanto à estrutura física dos postos de trabalho, quase que unanimemente o retorno é de descontentamento, mesmo na Praia dos Ingleses, que tem um dos postos de trabalho mais bem estruturado de Florianópolis.

Sistema de avaliação disciplinar e pós-temporada: todos os entrevistados mostraram interesse em obter maiores informações sobre sua ficha disciplinar que permanece para uso do CBMSC e o sobre os critérios aplicados para o processo de avaliação pós-temporada. Desejam ainda que a seleção dos GVCs que permanecerão neste período seja realizada com maior transparência e antecedência ao fim da temporada.

Reconhecimento perante a população: uma das características que influenciam no prazer que os GVCs possuem perante esta atividade, é justamente o reconhecimento que a população deposita nos mesmos. A cada prevenção ou ocorrência, a população demonstra agradecimento e satisfação do serviço prestado. Porém, os frequentadores da praia dos Ingleses, moradores e turistas, desconhecem que este serviço é prestado por GVC apenas sendo supervisionados por algum bombeiro militar, pois todos pensam que todos que trabalham são militares.

Reconhecimento perante o Bombeiro Militar: a grande maioria dos entrevistados possui bom relacionamento com os bombeiros militares responsáveis por supervisionar as atividades dos GVCs. No entanto, alguns GVCs sentem-se desvalorizados, por todas as questões e dificuldades citadas anteriormente neste trabalho, relacionadas aos aspectos emocionais, legais e operacionais aqui expostos, mas sempre demonstram este descontentamento, pois não possuem voz ativa dentro do CBMSC, a ponto de argumentar e propor melhorias a esses aspectos, sem que sofra algum agravo.

As condições de trabalho dos GVCs são um tanto problemáticas, onde a carência de organização ou subsídios por meio do Estado e do CBMSC impede de oferecer melhores condições de serviço. Alguns gargalos são bastante visíveis e relatados neste estudo, como a insuficiência de material de trabalho, estrutura física de muitos postos de trabalho são inadequadas, remuneração insatisfatória e carga de trabalho elevada, culminando em possíveis estresse, avarias físicas e psicológicas.

Ficam evidentes, após as constatações apresentadas neste trabalho, que raras discussões a respeito deste tema são apresentadas aos devidos interessados, tanto aos GVCs quanto ao CBMSC, discussões estas, de grande importância para a melhoria e aperfeiçoamento do serviço prestado, bem como para a melhoria da qualidade de vida daqueles que exercem a função de guarda vidas, de grande prestígio e valia para a sociedade.

REFERÊNCIAS

Aurélio, Marco da costa. **Pesquisa mercadológica estudo da demanda turística.** Disponível em <<http://www.turismo.sc.gov.br/institucional/index.php/pt-br/informacoes/estatisticas-e-indicadores-turisticos/category/18-pesquisa-de-demanda-turistica-2006>>. Acesso em: 4 de abril. 2017. Santur 2006.

BRASIL. Presidência da República. Estado Maior das Forças armadas. (1995). **A profissão militar.** Caderno de divulgação. Brasília, DF: autor.

Corpo de Bombeiros do Estado de Santa Catarina. **Portal Institucional.** Disponível em: <<http://www.portal.cbm.sc.gov.br/index.php/institucional/o-cbm-sc>>. Acesso em: 4 de abril. 2017.

Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro. **Um pouco de história.** Disponível em: <<http://www.gmar.rj.gov.br/index2.htm>>. Acesso em: 19 junho. 2017.

CREMASCO, L.; CONSTANTINIDIS, T.; SILVA, V. A. **A farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de militares do corpo de bombeiros.** Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, v. 16, n. 2, p. 83–90, 2008.

CRUZ, Gustavo Claudio. **A configuração do vínculo empregatício no trabalho de guarda vidas voluntários no Estado de Santa Catarina.** Monografia UFSC. CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS. DEPARTAMENTO DE DIREITO, 2015.

MENDES, R. Bastos. **O guarda-vidas Bombeiro Militar como gerente principal do processo de salvamento no mar.** Rio de Janeiro – RJ, 1998. Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Bombeiro Militar – CBMERJ, 1998.

MINAYO, MCS., SOUZA, ER.; CONSTANTINO, P. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 328 p., 2008.

NATIVIDADE, M. R. **Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares.** *Psicologia & Sociedade*, v. 21, n. 3, p. 411–420, 2009.

PAREDES, Diego Silva. **Nível de atividade física e nível de estresse de policiais militares do 16º BPM de Santa Catarina.** Monografia UFSC, CENTRO DE DESPORTOS. DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2012.

REGINA DA NATIVIDADE. Michelle. (2008). **Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares.** *Psicologia & Sociedade*; 21 (3): 411-420,2009.

Rio de Janeiro (Estado). Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro. **Manual de Salvamento Aquático.** Rio de Janeiro: Diretoria de Pessoal do Estado Maior Geral, 1985.

RODRIGUES, M. V. C. (1999). **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial** (6ª ed.) Petrópolis, RJ: Vozes.

SILVA, S.G. da. et al. Caracterização da Pesquisa (tipos de pesquisa). In: SANTOS, S.G. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Quantitativa Aplicada à Educação Física.** 1ª edição. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2011, p.67 a 70.

SOBRASA.ORG. **A atividade de salvamento aquático em Santa Catarina: atuação em conjunto dos salva-vidas militares com os salva vidas civis.** Disponível em: http://www.sobrasa.org/campeonato/simposio_temas/salva_vidas_civil_sc.pdf> Acesso em: 04 abril 2017.

SOBRASA.ORG. **História do salvamento aquático no Brasil.** Disponível em: <http://www.sobrasa.org/historia-do-salvamento-aquatico-no-brasil/>> Acesso em: 04 abril 2017.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS GVCs

Aspectos Operacionais

- 1). Você tem fácil acesso a sua ficha disciplinar?
- 2). Você é informado quando toma punições?
- 3). Você acha justo o sistema de avaliação após o termino da temporada?
- 4). Você está contente com as quantidades de fardas (uniformes) que o corpo de bombeiros oferece?
- 5). Você se alimenta bem em sua jornada de trabalho?
- 6). Você acha que precisa de mais dias de trabalho?
- 7). Você está contente com o material de trabalho que o corpo de bombeiro fornece?
- 8). Você está contente com a qualidade (estrutura física e equipamentos de uso coletivo) do posto em que trabalha?
- 9). O ambiente de trabalho fica melhor sem a presença dos bombeiros militares?
- 10). A responsabilidade das atividades diárias sem a presença dos bombeiros militares no posto é realizada ao mesmo ritmo quando os mesmos estão presentes?

Aspectos Legais

- 1). Você se sente preparado tecnicamente para ser guarda vidas?
- 2). Você acha que o tempo de curso foi suficiente para exercer a atividade?
- 3). Você aprendeu a realizar todas as práticas com exatidão a serem cumpridas na praia?
- 4). A abordagem que você aprendeu no curso de formação foi suficiente?
- 5). Sua formação foi suficiente?
- 6). Após o início da temporada você teve cursos ou treinamentos de aperfeiçoamentos?
- 7). Você acredita que deveria ter um nível de escolaridade mínimo para exercer a função de guarda vidas?
- 8). Você acredita que realizar curso de enfermagem ou outro curso técnico, ajudaria exercer melhor a sua função?
- 9). Você acha justo o valor da sua remuneração? Ajuda de custo?
- 10). Você enxerga perspectivas de melhoras no futuro dos guardas vidas civis?
- 11). Ao passar dos anos (das temporadas cumpridas) o trabalho melhorou?

- 12). Sua jornada de trabalho é justa (12 horas por dia)?
- 13). Sua escala de trabalho é justa?
- 14). Você tem horário para descanso diário em sua jornada?
- 15). Você já se lesionou durante o trabalho?

Aspectos Emocionais

- 1). Você gosta de ser guarda vidas?
- 2). Você está satisfeito com seu trabalho?
- 3). Você está preparado para o nível de responsabilidade assumida na atividade?
- 4). Você exerce a função de guarda vidas por vontade própria?
- 5). No dia a dia, você exerce sua função porque é mandado por um superior?
- 6). Você considera perigoso seu trabalho?
- 7). Você acha que a atividade física é importante para a sua atuação?
- 8). Sua condição física interfere em sua atividade de trabalho?
- 9). A atividade física quando executada está de acordo com sua demanda?
- 10). Você encontra-se bem fisicamente e psicologicamente para trabalhar?
- 11). Você se sente tenso trabalhando?
- 12). Você acha justo o volume (esforço físico) realizado durante o trabalho?
- 13). Você acha que precisa mais de folgas?
- 14). Se fosse melhor remunerado, você iria trabalhar mais satisfeito?
- 15). O ambiente de trabalho é calmo e agradável?
- 16). Você confia no seu colega de trabalho no momento da ocorrência ou salvamento?
- 17). Você colocaria sua vida em risco por seu colega de trabalho?
- 18). Você acha que a mídia influencia em seu trabalho?
- 19). O relacionamento com a população é satisfatório?
- 20). Você acha que fazer amizades com pessoas influentes te ajudará em algo?
- 21). Você acha justo o reconhecimento ao qual o bombeiro lhe proporciona?
- 22). Você acha que tem o reconhecimento da população em geral?
- 23). Você tem bom relacionamento com os bombeiros militares?
- 24). Você tem bom relacionamento com seus colegas de trabalho?
- 25). Você já foi ajudado por algum bombeiro militar?
- 26). Você aceita a ordem dada pelos bombeiros militares?
- 27). Você executa as ordens dadas pelos militares mesmo sendo contra sua ideologia?

- 28). Você já sofreu agressão verbal?
- 29). Você já sofreu agressão física?
- 30). Seu trabalho lhe causa estresse intenso?
- 31). Você já teve algum problema de saúde durante o trabalho?
- 32). Os problemas de saúde ocorrem frequentemente?
- 33). Você acha que o descanso é importante
- 34). Você descansa bem a noite (mínimo 8 horas por dia)?
- 35). Você já usou ou faz uso de algum tipo de droga?

APÊNDICE B - PERFIL DOS GUARDA VIDAS CIVIS

NOME*	ESCOLARIDADE	TEMPORADAS	IDADE
P1	2 grau incompleto	9	42
P2	2 grau completo	3	27
P3	graduado direito	3	32
P4	Graduada em Agronomia	2	29
P5	2 grau completo	7	28
P6	2 grau completo	3	23
P7	2 grau incompleto	3	22
P8	2 grau completo	2	26
P9	2 grau completo	3	20
P10	1 grau completo (8ª série)	3	22
P11	Graduado em Teologia	4	27
P12	2 grau completo	8	36
P13	2 grau completo	3	37
P14	2 grau completo	3	21
P15	2 grau completo	2	33
P16	Graduado em Administração	7	26

*Os nomes foram omitidos para preservar a identidade de cada um.

APÊNDICE C - RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS

Aspectos Operacionais

PERGUNTAS	RESPOSTAS	
	SIM	NÃO
1	0	16
2	1	15
3	0	16
4	3	13
5	3	13
6	12	4
7	7	9
8	1	15
9	0	16
10	14	2

Aspectos Legais

PERGUNTAS	RESPOSTAS	
	SIM	NÃO
1	4	12
2	1	15
3	2	14
4	0	16
5	2	14
6	2	14
7	9	7
8	15	1
9	0	16
10	1	15
11	5	11
12	0	16

13	5	11
14	0	16
15	15	1

Aspectos Emocionais

PERGUNTAS	RESPOSTAS	
	SIM	NÃO
1	16	0
2	6	10
3	5	11
4	16	0
5	8	8
6	16	0
7	11	5
8	8	8
9	12	4
10	10	6
11	16	0
12	2	14
13	8	8
14	16	0
15	2	14
16	14	2
17	15	1
18	10	6
19	14	2
20	10	6
21	2	14
22	11	5
23	10	5
24	15	1

25	12	4
26	13	3
27	8	8
28	16	0
29	1	15
30	16	0
31	16	0
32	13	3
33	16	0
34	6	10
35	14	2