



CENTRO SOCIOECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Emilio Ben Barreto Freire

**O trabalho de guarda-vidas:** precarização e resistências na dinâmica da produção  
e valorização do valor

Florianópolis  
2024

Emilio Ben Barreto Freire

**O trabalho de guarda-vidas: precarização e resistências na dinâmica da produção e valorização do valor**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientador: Prof. Jaime Hillesheim, Dr.

Florianópolis

2024

Freire, Emilio Ben Barreto

O trabalho de guarda-vidas : precarização e resistências na dinâmica da produção e valorização do valor / Emilio Ben Barreto Freire ; orientador, Jaime Hillesheim, 2024.

162 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Serviço Social. 2. Trabalho. 3. Guarda-vidas. 4. Precarização do trabalho. 5. Resistências da classe trabalhadora. I. Hillesheim, Jaime. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. III. Título.

Emilio Ben Barreto Freire

**O trabalho de guarda-vidas: precarização e resistências na dinâmica da produção e valorização do valor**

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 21 de fevereiro de 2024, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Ricardo Lara, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Jamie Woodcock, Dr.  
University of Essex

Prof. Edson Marcelo Hungaro, Dr.  
Universidade de Brasília

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Insira neste espaço a  
assinatura digital

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Insira neste espaço a  
assinatura digital

Prof. Jaime Hillesheim, Dr.  
Orientador

Florianópolis, 2024.

Dedico este trabalho a todas as pessoas que em algum momento de sua vida exerceram a função de guarda-vidas, que lutam por condições de trabalho e vida digna e sonham com um mundo no qual nem a praia, nem a sociedade sejam divididas entre aqueles que desfrutam e aqueles que sustentam os que desfrutam.

## AGRADECIMENTOS

São inúmeras as pessoas que contribuíram de uma forma ou de outra do resultado do presente trabalho e, pelos limites da memória, é certo que algum nome ficará de fora. Ao mesmo tempo, ao chegar no final desses dois anos dedicados a dissertação com um tema que me envolvi intensamente ao longo dos últimos oito anos, é importante agradecer e saudar aqueles dos quais me recordo.

Primeiramente, agradeço Victor Weiler e Luana Costa, amigos que de certo modo me levaram ao Serviço Social. Esse giro da Educação Física ao Serviço Social foi acompanhado pelos membros do CAEF que, mesmo sem saberem, foram importantes para dar uma espairecida, seja nas conversas ou no futmesa em meio aos longos dias de estudos na UFSC. Também saúdo as amizades que fiz ao longo dessa jornada de dois anos de Serviço Social que além da pós-graduação contou com o ingresso na graduação.

Ainda nos cumprimentos acadêmicos, agradeço ao Jaime Hillesheim, meu orientador e professor com que aprendi muito ao longo desse período. Também agradeço o Edson Marcelo Hungaro e Jamie Woodcock por terem aceitado fazer parte da banca de qualificação e de defesa da dissertação de mestrado pelas suas valiosas contribuições. Agradeço o professor Ricardo Lara pelo aceite de última hora da participação da banca de defesa da dissertação e contribuições muito pertinentes. Também agradecer o programa de bolsa da UNIEDU da FAPESC que viabilizou uma dedicação com qualidade nas pesquisas e estudos para a realização do presente trabalho.

Esse trabalho nada seria sem os valiosos anos a qual dediquei meus verões ao salvamento aquático e dessa forma quero agradecer a guarnição da praia dos Açores na qual aprendi muito sobre ser guarda-vidas e sobre a vida. Para além destes são muitos os que se dedicam não só ao salvamento aquático mas a condições dignas de trabalho e vida e nessa direção agradeço todas as pessoas que constroem a Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis e, em especial a Diana, Deborah e João Caetano. Também saudar todos os guarda-vidas que participaram de alguma etapa da pesquisa e toparam contribuir dessa maneira.

Por último, agradeço meus pais, Jo e Paulo Freire pelo suporte e apoio incondicional ao longo de todo o processo.

Tire as construções da minha praia  
Não consigo respirar  
As meninas de mini-saia  
Não conseguem respirar  
Especulação imobiliária  
E o petróleo em alto mar  
Subiu o prédio eu ouço vaia

Eu faço figa pra essa vida tão sofrida  
Terminar bem sucedida  
Luz do sol é minha amiga  
Luz da lua é minha instiga  
Me diga você, me diga  
O que é que sara a tua ferida  
Me diga você, me diga

Lucro  
Máquina de louco  
Você pra mim é lucro  
Máquina de louco  
(*Lucro*, Baianasytem)

Acredito que a população não sabe dessa realidade, que o guarda-vidas que tá lá trabalhando na praia, ele não atua só na praia, ele também atua na sua comunidade [...] Uma vez guarda-vidas, sempre guarda-vidas.

(Papos de cadeirão, 2022, s. p.)

## RESUMO

No presente trabalho, sob a luz do materialismo-histórico dialético, buscamos analisar as condições de trabalho dos guarda-vidas civis do estado de Santa Catarina, em especial após a implementação da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002. Ao mesmo tempo, nos desafiamos a compreender e demonstrar como esta atividade corrobora para que outras atividades produtoras de valor ou que integram o circuito da valorização do valor sejam realizadas. Para tal empreitada, inicialmente, realizamos uma revisão da literatura sobre temas correlacionados ao objeto de estudos, a partir de uma seleção intencional de obras e autores que se localizam no campo da teoria social crítica. Ainda, lançamos mão da pesquisa documental, etapa na qual localizamos legislações, matérias jornalísticas e conteúdos publicados em mídias sociais que pudessem auxiliar no desvelamento do objeto. Além disso, realizamos uma coleta de dados empíricos para o que fora aplicado, num primeiro momento, um questionário por meio do *google forms*, cujo público alvo foi os guarda-vidas civis (GVC) que atuam no estado catarinense. Numa segunda etapa da pesquisa realizamos grupos focais, cuja metodologia foi previamente estabelecida, com vistas a aprofundar questões suscitadas pelo levantamento realizado na etapa anterior. A adoção desses procedimentos metodológicos e dados coletados nos permitiram analisar as particularidades do trabalho de GVC, considerando como recorte da realidade a região adstrita ao estado de Santa Catarina, com ênfase ao trabalho daqueles GVC que atuam nas praias. Além de evidenciarmos que estes trabalhadores vêm sofrendo, assim como o conjunto da classe trabalhadora, a intensificação dos processos de precarização do trabalho, procuramos mostrar as estratégias utilizadas para mascarar a condição de trabalhador dos GVC e a natureza - trabalho - da atividade por ele desenvolvida. Concorrem para este mascaramento as narrativas enaltecidas da atividade sob um manto humanista e altruísta, haja vista ser destinada ao salvamento de vidas no ambiente aquático, bem como as narrativas que apontam para vantagens não econômicas que envolvem a atividade, pois realizada na praia ou em outros ambientes diferentes dos mais comuns de trabalho (escritórios, fábricas, estabelecimentos comerciais etc.). Ao mesmo tempo, procuramos situar o trabalho dos GVC no contexto das grandes e intensas transformações do mundo do trabalho, enfatizando os processos que implicam uma crescente desproteção social, materializada na ausência de quaisquer garantias trabalhistas. Numa discussão pautada na teoria do valor-trabalho de Karl Marx, procuramos ultrapassar a aparência ou a imediatez da atividade desenvolvida pelos GVC para demonstrar como, na essência, esta atividade implica e está implicada por outras que participam da produção e/ou da valorização do valor. Por fim, tendo como sustentação os dados coletados da realidade empírica, problematizamos os processos de mobilização e organização política dos trabalhadores GVC, considerando o contexto catarinense, mas relacionando tais processos a outros desencadeados por estes trabalhadores em outras regiões e países.

**Palavras-chave:** Trabalho; Guarda-vidas; Precarização do trabalho; Resistências da classe trabalhadora.

## ABSTRACT

In the present work, in the light of dialectical historical materialism, we seek to analyze the working conditions of civil lifeguards in the state of Santa Catarina, especially after the implementation of Law No. 12,470, of December 11, 2002. At the same time, we challenge ourselves to understand and demonstrate how this activity contributes to other value-producing activities or activities that are part of the value-enhancing circuit. To this end, we initially conducted a review of the literature on topics related to the object of study, based on an intentional selection of works and authors that are located in the field of critical social theory. In addition, we used documentary research, a stage in which we located legislation, journalistic articles and content published on social media that could help in the unveiling of the object. In addition, we collected empirical data for which a questionnaire was initially applied through *google forms*, whose target audience were civil lifeguards (GVC) who work in the state of Santa Catarina. In a second stage of the research, we conducted focus groups, whose methodology was previously established, with a view to deepening issues raised by the survey carried out in the previous stage. The adoption of these methodological procedures and collected data allowed us to analyze the particularities of the GVC work, considering the region attached to the state of Santa Catarina as a cut of reality, with emphasis on the work of those GVC who work on the beaches. In addition to showing that these workers have been suffering, as well as the working class as a whole, the intensification of the processes of precariousness of work, we seek to show the strategies used to mask the condition of GVC workers and the nature - work - of the activity developed by them. Contributing to this masking are the narratives that praise the activity under a humanistic and altruistic mantle, since it is intended to save lives in the aquatic environment, as well as the narratives that point to non-economic advantages that involve the activity, since it is carried out on the beach or in other environments other than the most common ones (offices, factories, commercial establishments, etc.). At the same time, we seek to situate the work of GVC in the context of the great and intense transformations of the world of work, emphasizing the processes that imply a growing lack of social protection, materialized in the absence of any labor guarantees. In a discussion based on Karl Marx's labor theory of value, we seek to go beyond the appearance or immediacy of the activity developed by GVC to demonstrate how, in essence, this activity implies and is implied by others that participate in the production and/or valorization of value. Finally, based on the data collected from the empirical reality, we problematize the processes of political mobilization and organization of GVC workers, considering the context of Santa Catarina, but relating such processes to others triggered by these workers in other regions and countries.

**Keywords:** Work; Lifeguard; precarious work; working class struggle

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Cronograma de uma turma de Curso de Recertificação de Guarda-Vidas Civil Voluntário em 2022	47
Figura 2 – Primeiros guarda-vidas em Santa Catarina	80
Figura 3 - Recorte de fotografias da operação ovelha negra em Santa Catarina	117
Figura 4 - Guarda-vidas protestam por melhores condições no centro de Florianópolis (SC)	125
Figura 5 - Faixa no posto de salvamento na praia de Strobel na Argentina	132
Figura 6 - Posto de salvamento na praia de Barcelona com faixas	133

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do número de guarda-vidas militares e civis no estado de santa catarina 1997 - 2022	83
Gráfico 2 - Você já pensou em desistir do trabalho de guarda-vidas?	85
Gráfico 3 – Variação do valor das diárias pagas aos GVC em Santa Catarina entre 2005 e 2022	121

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABASA	Associação Baiana de Salvamento Aquático
ABRASVIC	Associação Brasileira de Salva-vidas Civis
ALESC	Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina
APSASC	Associação de profissionais do Salvamento Aquático de Santa Catarina
ASAF	Associação de Salvamento Aquático de Santa Catarina
ASVISC	Associação de Salva-vidas da Ilha de Santa Catarina
CBMSC	Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
CGT	Confederação Geral do Trabalho
CGVCV	Curso de Guarda-vidas civil voluntário
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CRGVCV	Curso de recertificação de guarda-vidas civil voluntário
FAC	Ficha de apuração de conduta
GVC	Guarda-vidas civis
GVM	Guarda-vidas militares
PL	Projeto de Lei
POP	Procedimento Operacional Padrão
RAF	Recuperação de afogados
TAF	Teste de Aptidão Física
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TR	Turno Reduzido

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 LOCALIZAÇÃO DO OBJETO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO .....	15
1.2 DO MÉTODO E DOS PROCEDIMENTOS DE PESQUISA.....	21
1.2.1 Enquete operária.....	23
1.2.2 Procedimentos Metodológicos.....	27
1.3 ESTRUTURA DA EXPOSIÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	32
2 O TRABALHO DE GUARDA-VIDAS EM SANTA CATARINA: UMA PRIMEIRA APROXIMAÇÃO.....	35
2.1 MOTIVAÇÕES PARA TORNAR-SE GUARDA-VIDAS.....	36
2.2 COMO SER GUARDA-VIDAS CIVIL.....	40
2.3 O CURSO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO.....	43
2.4 NOTAS ETNOGRÁFICAS SOBRE O CURSO DE RECERTIFICAÇÃO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO.....	44
2.5 O SERVIÇO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO.....	53
2.5.1 Procedimento Operacional Padrão (POP).....	54
2.5.2 Código de conduta dos guarda-vidas civis.....	61
2.5.3 Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático.....	63
3 O TRABALHO DE GUARDA-VIDAS NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO.....	65
3.1 CURSO DE FORMAÇÃO E RECERTIFICAÇÃO.....	65
3.2 ROTINA DE TRABALHO DO GUARDA-VIDAS CIVIL.....	72
3.3 HISTÓRIA DO SALVAMENTO AQUÁTICO.....	78
3.3.1 O salvamento aquático em Santa Catarina no século XXI.....	82
4 A ACUMULAÇÃO CAPITALISTA NOS ESPAÇOS AQUÁTICOS COM GUARDA- VIDAS.....	88
4.1 REFLEXÕES ACERCA DA ATIVIDADE DE GUARDA-VIDAS CIVIL: A CONSTRUÇÃO DE UMA ESTÉTICA QUE MASCARA A NATUREZA DO TRABALHO.....	90
4.2 O CENÁRIO DA PRAIA: A ESSÊNCIA ENCOBERTA PELA APARÊNCIA....	93
4.3 A NATUREZA DO TRABALHO DE GUARDA-VIDAS NA REALIDADE ESTUDADA.....	96

4.3.1 A atividade de guarda-vidas e a produção espacial das mercadorias: a praia e o seu entorno.....	101
5 MOBILIZAÇÕES COLETIVAS E ASSOCIAÇÕES DE SALVAMENTO AQUÁTICO EM SANTA CATARINA.....	108
5.1 ASSOCIAÇÃO DE PROFISSIONAIS DO SALVAMENTO AQUÁTICO DE SANTA CATARINA.....	112
5.2 ASSOCIAÇÃO DE SALVA-VIDAS DA ILHA DE SANTA CATARINA.....	117
5.3 ASSOCIAÇÃO DE SALVAMENTO AQUÁTICO DE FLORIANÓPOLIS (ASAF): INSTRUMENTO DE LUTA DE TRABALHADORES GUARDA-VIDAS.....	121
5.3.1 A Pré fundação da ASAF (2020-2021): o início de uma nova fase do processo organizativo dos trabalhadores do salvamento aquático da capital catarinense.....	121
5.3.2 A constituição formal da ASAF: trabalhadores guarda-vidas definindo pautas e enfrentando desafios.....	126
5.4 A LUTA PELA REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DE GUARDA-VIDAS E SUAS CONTRADIÇÕES: CORRELACIONANDO DIFERENTES REALIDADES LABORAIS.....	129
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	134
7 FONTES.....	146
8 REFERÊNCIAS.....	150
9 APÊNDICE.....	155
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....	155
APÊNDICE B - ROTEIRO PARA GRUPOS FOCAIS.....	160
APÊNDICE C - IDENTIFICAÇÃO E REGIÃO DE ORIGEM DOS PARTICIPANTES DOS GRUPOS FOCAIS.....	161
10 ANEXOS.....	162
ANEXO A - PANFLETO DA ASSOCIAÇÃO DE SALVAMENTO AQUÁTICO DE FLORIANÓPOLIS DE NOVEMBRO DE 2023.....	162

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 LOCALIZAÇÃO DO OBJETO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Vivemos em uma sociedade regida pela lógica do capital. Nessa forma de sociabilidade, a mercadoria, que tem como função a satisfação das necessidades humanas, sejam elas do estômago ou da imaginação, aparece como sua forma elementar (Marx, 2013). Nesta forma social e histórica fundada na propriedade privada e na divisão de classes, o próprio trabalho humano também é transformado em mercadoria e, para a grande maioria dos seres humanos, a única forma de acessar a outras mercadorias é pela venda de sua força de trabalho.

Esse modo de produção, portanto, não é a-histórico e sequer suprahistórico, ou seja, é determinado histórica e socialmente. Para Marx e Engels (2008, p. 8), “[...] a história de todas as sociedades até agora tem sido a história das lutas de classes”. Sendo assim, essa forma de sociabilidade se estabelece pelas relações sociais - composta pela luta de classes - em conjunto com o desenvolvimento das forças produtivas. É a partir das contradições postas entre as relações sociais e as forças produtivas que se impõem as crises do capital, cada vez mais recorrentes e profundas. Conforme José Paulo Netto (2012, p. 415), as crises fazem parte da dinâmica do capital e, por isso, se pode dizer que

[...] não existe capitalismo sem crise. São próprias deste sistema as crises cíclicas que, desde a segunda década do século XIX, ele vem experimentando regularmente. E que, seja dito de passagem, não conduzem o capitalismo a seu fim: sem a intervenção de massas de milhões de homens e mulheres organizados e dirigida para a sua destruição, do capitalismo, mesmo em crise, deixado a si mesmo só resulta... mais capitalismo.

Contudo, diz o mesmo autor que além das crises cíclicas, o capitalismo enfrenta outro tipo de crise, de natureza sistêmica, tal como a vivenciada nas décadas finais do século XIX (1873-1896) ou a vivenciada a partir dos anos de 1929 (Netto, 2012, p. 415-416). A partir de uma perspectiva distinta, mas que se localiza no mesmo espectro de pensamento, Mészáros (2011), considera que o capitalismo vivencia na contemporaneidade uma crise estrutural que se conjuga àquelas de natureza cíclica, mas que explicita os limites intransponíveis do sistema sociometabólico do capital. Independentemente do tipo de crise a que fazemos referência, o fato é que a partir das crises, surgem as brechas para se buscar conquistas concretas para a classe trabalhadora - aquela que tem como

necessidade a venda da sua força de trabalho para sobreviver. São justamente nessas brechas que se escancaram as contradições da atual forma de produzir a vida. Como pontua Antunes e Filgueiras (2020, p. 60) vivemos “[...] um momento quase irônico do capitalismo contemporâneo”, uma vez que

[d]o ponto de vista técnico, a utilização das [tecnologias de informação e comunicação] TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos/às trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 60).

É a partir dessa contradição própria da lógica do capital, agudizada pela crise do capital e das dinâmicas dos processos de exploração da classe trabalhadora, que buscamos analisar as relações de trabalho dos guarda-vidas em Santa Catarina. Como pretendemos demonstrar, este segmento dos trabalhadores, tal como o conjunto da classe, enfrenta cotidianamente os efeitos deletérios dos processos de intensificação da precarização do trabalho.

É preciso apontar que o trabalho de guarda-vidas surge como uma necessidade na divisão social e técnica do trabalho, somente a partir do momento em que as praias passam a ser frequentadas como espaço de lazer. Esse processo de utilização da praia de forma mais intensa para este fim tem relação direta com a revolução industrial. O acesso ao lazer, ou simplesmente tempo disponível, para ir a praia se torna uma realidade somente na medida em que a classe trabalhadora conquista férias remuneradas e folgas aos finais de semana. Somado a isso, há que se atentar ao fato de que o deslocamento das pessoas (principalmente daquelas que não habitam os litorais) até a praia é viabilizado de maneira mais ampla quando se verifica também a popularização dos meios de transporte.

É a partir da combinação desses fatores que a praia passa a ser um espaço procurado pela população. Nessa linha de pensamento corroboramos com Álvaro Vieira Pinto (2005), ao afirmar que a tecnologia não é o motor da história, mas entendemos que o seu desenvolvimento influencia na mudança de costumes da humanidade. O costume do banho de mar, banho de sol, prática de diversos esportes aquáticos *etc.*, são fenômenos que ganharam popularidade em meados do

século XX. Dessa maneira, o trabalho dos guarda-vidas também só tem relevância enquanto uma necessidade social a partir dessa mesma época.

Posto isso, não são todas as praias, ou ainda, há diferenças qualitativas entre quais praias são desejadas enquanto espaço de lazer e quais não têm essa mesma função ou atributo. Esse fator se determina por características geográficas que são importantes para definir o recorte espacial do nosso objeto que se atribui à Santa Catarina.

O Brasil é um país que se encontra em meio a placa tectônica sudamérica, tendo baixo risco de tsunamis ou terremotos. A região sul do Brasil em particular não há o risco da presença de tubarões, algo comum em países litorâneos como Austrália, África do Sul e até mesmo em outras regiões do Brasil. Santa Catarina, embora o menor estado da região sul do país, possui o segundo maior território litorâneo dos três estados e ainda tem em sua capital, Florianópolis, uma ilha reconhecida internacionalmente pelo turismo e suas praias. Essa localidade privilegiada e atrativa ao usufruto humano dos recursos naturais aqui existentes, somada a importantes transformações climáticas em todo o planeta, contribuiu, ao mesmo tempo, para um risco maior de vida na praia com a ocorrência de afogamento, o que é possível prevenir e minimizar com a presença do trabalhador guarda-vidas.

Há fatores que indicam uma maior intensidade e frequência de visita das praias nos últimos anos, em particular em Santa Catarina. Conforme notícia da secretaria de Estado da comunicação, Santa Catarina teve o segundo maior crescimento do país no setor turístico no ano de 2023 (Dalpiaz, 2023). No cenário global, temos acompanhado temperaturas altas, em todas as estações, jamais atingidas na história da humanidade. Tal fato, conseqüentemente, leva as pessoas a buscarem a praia para se refrescarem. Com o advento do *home office* - que existia previamente, mas que se acelerou e aprofundou com a pandemia do coronavírus -, apresentou-se, para parte da população, a possibilidade de morar perto da praia, por vezes, longe de grandes centros urbanos, mantendo o mesmo padrão salarial.

Esses fatores também se refletem na particularidade do nosso recorte de estudo. No início de 2023, diversas praias do litoral catarinense foram classificadas como impróprias para banho, devido às chuvas acima da média e contaminação fecal da água vinculado a precariedade do sistema de saneamento básico (Caldas, 2023). Somado a isso, em setembro do mesmo ano, presenciamos uma onda de

calor atingindo quase 40° celsius no mês de setembro, o que ensejou a divulgação antecipada de uma lista das praias próprias para banho pela imprensa (Mayer e Laurindo, 2023). A combinação desses elementos, além de uma preocupação climática, indica como o uso da praia como espaço de lazer tem sido ampliado no verão, mas também em outras estações em face das alterações climáticas mencionadas. Ao mesmo tempo, este aumento da presença das pessoas nos espaços aquáticos, em particular nas praias, e a ampliação do período de uso desses espaços, trazem implicações para os sistema de saneamento das cidades litorâneas, o que demonstra que o raio de consequências das transformações climáticas e até mesmo as do mundo laboral com as novas formas de uso da força de trabalho é bem maior do que o senso comum costuma identificar.

Esse cenário nos conduz novamente ao nosso objeto de estudo e, para referenciá-lo, podemos fazer uso das reflexões de Marx (2013), quando este nos dá pistas para pensarmos a processualidade interna de fenômenos da realidade que não nos aparecem imediatamente ao pensamento. Ao problematizar o processo de complexificação do trabalho, o autor já nos antecipa que

[u]ma faca que não corta, um fio que constantemente arrebenta etc. fazem nos lembrar do ferreiro A ou fiandeiro E. Ao passo que, no produto bem elaborado, apaga-se o fato de que suas propriedades úteis nos chegam mediadas por trabalhos anteriores (Marx, 2013, p. 260).

Da mesma maneira, as praias onde ocorrem afogamentos nos remetem ao trabalho de guarda-vidas, bem como nas praias onde não há incidências de afogamento esse trabalhador, muitas vezes, passa despercebido quando sua força de trabalho está ali, ainda que como potência. Na realidade do litoral catarinense têm sido frequentes as notícias de casos de afogamento nos períodos fora da operação veraneio, ou seja, quando há a ausência ou menor quantidade de guarda-vidas nas praias (Schoeller, 2023; Amorim, 2023; Martins, 2023). Diferentemente de outros países, no qual a responsabilidade pela segurança dos que usam os espaços aquáticos ou balneários é do setor privado que explora determinadas atividades econômicas no seu entorno - como, por exemplo, Portugal -, no Brasil todas as praias são públicas, logo cabe ao próprio Estado brasileiro garantir políticas públicas que visam a segurança dos seus frequentadores.

É nessa contradição entre como o estado catarinense e principalmente a *Ilha da Magia*<sup>1</sup> aparecem - como o melhor destino turístico do Brasil -, e a realidade vivenciada pelos trabalhadores e população que frequenta os espaços aquáticos, em particular as praias, que se localiza nossa problemática de estudos. Como procuramos demonstrar no texto dissertativo que ora chega ao leitor, no nosso entendimento, há uma lacuna nas políticas de Estado no que tange à segurança pública nas praias. Porém, como pontua Sampaio (2008), o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), portanto, seus agentes enquanto trabalhadores públicos, está submetido à programática neoliberal que tem como objetivo a retração das instituições públicas e estatais. Essa relação reforça a contradição supracitada: há interesses conflitantes entre garantir um local seguro para turistas e a minimização das estruturas administrativas do Estado. Nesta particular realidade, há que se advertir que não se trata de uma programática pautada pelo capital que implica a supressão do Estado, mas de um projeto que pretende redefinir as suas funções em face de novas necessidades impostas pelo atual estágio de desenvolvimento do capital.

É aqui que o nosso **problema de pesquisa** entra em cena de vez. Desde a aprovação da lei 12.470/2002, o serviço de salvamento aquático tem sido realizado majoritariamente por trabalhadores civis contratados pelo CBMSC. Desde sua inauguração, a configuração é por meio da prestação de serviço voluntário que, como indicam outros estudos, é uma relação de emprego disfarçada (Claúdio, 2015; De Albuquerque, 2022; Macena, 2022). Um dos fundamentos dessa forma de contratação precária é o fato de esta atividade ainda ser considerada sazonal. Assim, se esta força de trabalho não é requerida de maneira contínua, sob a lógica contábil neoliberal, não há necessidade de o Estado contratá-la de modo efetivo e pela forma prevista no texto constitucional brasileiro. A partir desse fundamento, o órgão empregador - CBMSC - também encontra respaldo para instituir outras condições de trabalho que dão concretude à tendência vivenciada pelo conjunto dos trabalhadores: um crescente processo de desproteção do trabalho. Temos, aí, uma questão a ser respondida: por que os trabalhadores guarda-vidas são submetidos a precárias condições de trabalho, tal como o conjunto da classe?

A **justificativa** para nos debruçarmos sobre tal problema de pesquisa se dá por alguns motivos que atravessam e entrelaçam o pessoal, o social e o científico.

<sup>1</sup> Apelido dada para a parte ilhéu da capital do estado, Florianópolis.

Em primeiro lugar, o próprio autor desta pesquisa atuou ativamente como guarda-vidas nas praias catarinenses há sete anos. Além disso, faz-se necessário afirmar que o processo precarizante, característico do trabalho de guarda-vidas no século XXI, não é um raio em céu azul, mas faz parte de um processo social mais amplo de precarização do trabalho de forma geral. Por último, consideramos que após 20 anos, desde a implementação da lei 12.470/2002, é importante que seja feita uma análise crítica que traga à luz os efeitos para os trabalhadores e repercussões desta forma de contratação dos guarda-vidas em Santa Catarina na política pública de segurança.

No que tange o âmbito acadêmico é importante frisar que a presente pesquisa faz integra o conjunto de estudos desenvolvidos por pesquisadores (docentes, mestrandos e doutorandos) vinculado à Linha Dois de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social (PPGSS), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) qual seja: Questão Social, trabalho e emancipação humana. Programa este que, entre outros objetivos, tem buscado produzir conhecimento acerca da realidade da classe trabalhadora e sobre a implementação de políticas públicas com vistas a construir instrumentos políticos que contribuam para o processo de emancipação social. Vale dizer que, com as devidas mediações do recorte do nosso objeto, temos como intenção atuarmos nesse mesmo processo.

Com base na contextualização acima, estabelecemos como **objetivo geral** da pesquisa: analisar a relação entre as formas de contratação da força de trabalho dos guarda-vidas civis de Santa Catarina, em especial após a implementação da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002 e o processo de intensificação da precarização do trabalho que afeta o conjunto da classe trabalhadora. Na intenção de alcançar este grande objetivo, definimos outros três **objetivos específicos**: (1) investigar a historicidade do trabalho de guarda-vidas, no Brasil e, particularmente, em Santa Catarina; (2) situar e problematizar o trabalho de guarda-vidas no contexto das recentes transformações do mundo do trabalho, localizando-o no processo de produção e valorização do valor, de modo a traçar paralelos com as necessidades do capital em relação a criação de novas formas de uso e controle da força de trabalho; e (3) sistematizar as formas de resistência e/ou assimilação das novas formas de uso e controle da força de trabalho nos contextos definidos na pesquisa.

A despeito de nossos esforços e tendo em vista a nossa defesa da honestidade intelectual, consideramos que o segundo objetivo específico

apresentado no nosso projeto de dissertação, particularmente no que se refere a evidenciar como a atividade dos guarda-vidas se conecta ao processo de produção e valorização do valor, não foi integralmente alcançado. Este alcance parcial do referido objetivo poderia ser justificado por um conjunto de fatores. Contudo, destacamos, aqui, a redução do prazo para conclusão da pesquisa, tendo em vista a aprovação do autor no processo seletivo para o curso de doutorado no Programa supracitado. Ao mesmo tempo, nos deparamos com dificuldades objetivas quanto à localização de dados concretos da realidade estudada que pudessem dar robustez aos nossos argumentos. Certamente, concorrem para esta lacuna, outras dificuldades de natureza subjetiva, relacionadas à própria trajetória intelectual do autor, o que precisa ser, aqui, levado em conta. Em síntese, estamos cientes de que para melhor situar e problematizar o trabalho de guarda-vidas no processo de produção e valorização do valor seria necessário um esforço outro que não foi possível neste momento.

## 1.2 DO MÉTODO E DOS PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Uma das questões centrais a se indicar a partir do método da teoria social de Marx é que não existe neutralidade axiológica na produção do conhecimento. Dessa forma, nos filiamos àquelas perspectivas teóricas que entendem que no contexto das sociedades cindidas em classes sociais, esta cisão condiciona o próprio processo de desenvolvimento de conhecimento. Tal perspectiva, contudo, não é óbice para que a objetividade do conhecimento científico seja alcançada. Assim como não o é o fato de o pesquisador estar envolvido diretamente com o seu objeto, ou até mesmo ser “objeto” da própria pesquisa. Por isso, os estudos no campo das ciências sociais são caracterizados pela atividade do pesquisador que não se dissocia do seu objeto – a realidade social – do qual também faz parte. Ele é o sujeito produtor do conhecimento e ao mesmo tempo objeto do conhecimento. O desafio que se coloca no processo de desvelamento da realidade social por parte do sujeito é reconstruir idealmente – no pensamento, por meio de sua capacidade cognitiva – o movimento real do objeto. Trata-se de uma elaboração teórica que tem por finalidade reproduzir a processualidade histórica do objeto.

Para Marx, a teoria é uma modalidade peculiar de conhecimento (outras modalidades são, por exemplo, a arte, o conhecimento prático da vida cotidiana, o conhecimento mágico-religioso – cf. MARX, 1982, p. 15). Mas a teoria se distingue de todas essas modalidades e tem especificidade: o

conhecimento teórico é o conhecimento do objeto tal como ele é em si mesmo, na sua existência real e efetiva, independentemente dos desejos, das aspirações e das representações do pesquisador (Netto, 2009. p. 5).

É importante nesse processo, superar outras modalidades de conhecimento que ficam apenas na aparência do objeto, de modo a alcançar a sua essência, ou seja, a estrutura e a dinâmica do objeto (Netto, 2009). Nessa direção, para além de relatar os fatos como elementos mortos e estagnados do processo, é importante que realizemos perguntas sobre o objeto que conduzem a pesquisa. No nosso caso, nos interessa saber quais os fundamentos que orientam os gestores públicos no ato de contratação de trabalhadores guarda-vidas à luz da legislação em vigor, na realidade pesquisada e como isso se relaciona aos processos intentados pelo capital para garantir a manutenção das suas taxas de lucro, via intensificação da precarização do trabalho. Tendo em vista esta nossa preocupação de pesquisa e as questões antes mencionadas sobre a objetividade na produção do conhecimento, consideramos a pertinência do método crítico de Marx para o nosso estudo, bem como a necessidade de nos apoiarmos em um dos pilares fundamentais da sua perspectiva de análise: a teoria do valor-trabalho.

Para prover respostas às questões já apresentadas compreendemos que é necessário dialogar com os próprios trabalhadores a partir de uma perspectiva mais ampla que engloba os guarda-vidas dentro de uma classe que tem na venda da sua força de trabalho a única possibilidade de acessar aos meios necessários para a sua reprodução social. Essa afirmação não está fundada em uma perspectiva subjetivista, pelo contrário, é com base na própria realidade concreta, tal como percebeu Marx ao elaborar a enquete operária no ano de 1880. Ao mencionar a importância das formas de compreensão da realidade e o potencial de transformação dela por parte dos próprios sujeitos que nela vivem, Marx afirmou:

Confiamos contar, para isso, com a ajuda de todos os operários da cidade e do campo, conscientes de que apenas eles podem descrever com todo conhecimento de causa, os males que suportam, e de que só eles, e não os salvadores providenciais, podem energeticamente remediar as misérias sociais que sofrem (Marx, 1987 p. 249).

É importante ressaltar que a enquete operária é uma parte do processo de co-pesquisa (*conricera*) (Roggero, 2014). Dessa forma faz parte de um projeto que ultrapassa os limites acadêmicos, ainda que se adegue à construção de uma pesquisa de caráter científico. Entendemos que o processo de “[c]o-pesquisa é a ruptura com o modelo tradicional de intelectual orgânico, ou a distinção entre

intelectual e militante, discurso e prática” (Roggero, 2014 p. 516). Essa inspiração faz sentido tanto do ponto de vista dos objetivos esperados quanto da própria justificativa que afirma as inquietações da pesquisa como parte da própria realidade do pesquisador, também tendo atuado como trabalhador da categoria estudada.

Em síntese, do ponto de vista do método, consideramos que a proposta marxiana é a que nos permite apreender a gênese, estrutura e dinâmica do objeto, compreendendo-o em sua totalidade. Como parcialidade que é, no interior dessa totalidade, estabelece relações recíprocas com outras que constituem a realidade social e dão a ela um determinado movimento. Por isso, nossa opção teórico-metodológica está assentada nesta perspectiva histórica, materialista e dialética de se apropriar do objeto. Levando isso em conta, optamos por seguir as trilhas deixadas por Marx quando se empenhou em apreender a realidade vivida pelos operários no final do século XIX, fato que, no introito deste trabalho, merece maior detalhamento.

### **1.2.1 Enquete operária**

A principal inspiração metodológica para a presente pesquisa é a enquete operária. Nesse sentido, reconhecemos que a enquete operária parte do questionário inicial elaborado por Karl Marx em 1880, porém se amplia para uma busca mais geral que implica a intenção de “[...] adquirir o conhecimento mais exato e fiel possível das condições em que vive e trabalha a classe operária [...]” (Marx, 1987, p. 249). Não nos atentaremos aqui ao conteúdo do questionário elaborado pelo autor, mas vale destacar que o mesmo buscava um contato direto com os trabalhadores da França a partir de um questionário com 101 perguntas. O que nos interessa aqui, portanto, são as diferentes formas pela qual a idéia da enquete operária foi retomada nos séculos subsequentes, com objetivos semelhantes àqueles que Marx vislumbrava no final do século XIX - de aprender a partir da experiência da própria classe trabalhadora.

Para Haider e Mohandesi (2013) existem três tendências que partem da enquete operária para buscar esse conhecimento exato e positivo da classe trabalhadora: (1) *tendência Johnson-Forest*; (2) *Socialisme ou Barbarie*; e (3) *operaismo*. Ao longo dos próximos parágrafos buscaremos descrever de forma

sintética cada uma das tendências para, em seguida, apresentar a enquete operária na atualidade.<sup>2</sup>

A *tendência Johnson-Forest* tem sua origem na década de 1940, nos Estados Unidos, tendo C. L. R. James e Raya Dunayevskaya como duas das principais lideranças do grupo. A principal polêmica que levou a fundar a tendência foi em torno do que na época era conhecido como “a questão do negro”. Os participantes da *tendência Johnson-Forest* acreditavam que havia necessidades específicas em relação a esta questão, divergindo do partido dos trabalhadores trotskista estadunidense. A partir dessa compreensão é que se funda o jornal *Correspondence*, cuja estrutura se dividia em quatro seções (trabalhadores de fábrica, juventude, negros e mulheres). Este jornal foi criado com o objetivo desenvolver a consciência dos trabalhadores, ao mesmo tempo que constituía um espaço de escrita, por meio do qual os problemas da classe poderiam ser percebidos como tal e não como problemas pessoais. Na mesma medida que avançou sobre o questionário original de Marx ao não fazer os relatos de forma mecânica e como respostas a perguntas específicas, as produções da tendência também foram criticadas por fugir de um conhecimento exato e positivo, pois, segundo seus detratores, partia para uma narrativa pessoal e dos sentimentos de quem escrevia, de modo a generalizá-los como se fossem sentimentos de toda a classe trabalhadora (Haider e Mohandesi, 2013).

Com uma trajetória muito similar à *tendência Johnson-forest* nos Estados Unidos, podemos fazer menção à *tendência Chaulieu-Montal* desenvolvida na França. Nesta também havia críticas ao movimento trotskista e foi a partir dessa crítica que a *tendência Chaulieu-Montal* rompeu com o movimento trotskista oficial, fato que levou à fundação do grupo e do jornal de mesmo nome: *Socialisme ou Barbarie*, em 1948. Dadas as similaridades, foram mantidas relações próximas com as produções da *tendência Johnson-Forest*. Uma das preocupações iniciais de *Socialisme ou Barbarie* era a relação entre trabalhador e intelectual, tecendo críticas a perspectivas existentes que pretendiam levar uma teoria pronta e fechada à classe trabalhadora. Desse modo, partindo da narrativa de trabalhadores, assim como a *tendência Johnson-Forest*, o jornal se dividia em uma seção voltada a relatos de

<sup>2</sup> Não temos aqui a pretensão de esgotar o tema da enquete operária, portanto, pela escassez de literatura científica na realidade brasileira, buscamos situar o leitor a respeito de tal. O texto de Haider e Mohandesi se encontra traduzido para o português no link a seguir: <<https://passapalavra.info/2020/03/130037/>>. Acesso em: 8 fev. 2024.

trabalhadores e outra voltada a textos com maior elaboração teórica, escrita por militantes e intelectuais. Apesar do grupo se dissolver com o decorrer do tempo, o avanço que obteve sobre a compreensão da necessidade de se partir da experiência dos trabalhadores e relacioná-la dialogicamente com a teoria, foi um acúmulo importante em relação à enquete operária (Haider e Mohandesi, 2013).

Tanto a *tendência Johnson-Forest*, quanto o grupo *Socialisme ou Barbarie* tiveram influência sobre o *operaismo* (podendo ser traduzido livremente como trabalhismo), na Itália. O grupo, que formou um jornal intitulado *Quaderni Rossi*, fazia críticas às formas de organização sindical vinculadas ao Partido Comunista Italiano e também ao uso da sociologia para criação de novas formas de gestão e disciplinamento ao trabalho. Dessa maneira, seus integrantes tinham como proposta estabelecer relações diretamente com os trabalhadores, principalmente do setor automobilístico, crescente na Itália da década de 1960. Para Haider e Mohandesi (2013) “[a] descoberta científica do operaísmo foi a de afastar a prática da enquete da problemática humanista, da experiência do próprios trabalhadores para uma teoria do valor, sendo este procedimento capaz de reinterpretar a crítica da economia política de Marx e colocá-la em uso”.<sup>3</sup> Dessa maneira, entendia-se que a enquete operária poderia ser um ponto de partida para compreender a composição da classe trabalhadora, desde que levado em consideração a trajetória histórica que essa prática carrega (Haider e Mohandesi, 2013).

Pontuado brevemente a trajetória da enquete operária ao longo do século XX, é importante que lancemos nosso olhar sobre a atualidade da enquete operária no século XXI. Desde o *operaismo* italiano na década de 1960, há escassos registros do uso da enquete operária. Uma exceção é o coletivo *Kolinko* que registrou experiências de um grupo na Alemanha cujos integrantes foram trabalhar em *call centers* com intuito de conhecer a realidade do trabalho dos que atuavam neste setor, na década de 1990. Entretanto, a experiência mais robusta que temos até então de retomada da enquete operária se dá na Inglaterra, a partir do coletivo e revista de mesmo nome - *Notes From Below* (About..., 2023).

Assim como *Correspondence*, *Socialisme ou Barbarie* e *Quaderni Rossi*, a revista *Notes From Below* também se divide em seções. Devido seu caráter digital, qualquer pessoa pode propor um texto a ser publicado no *site* da revista, sendo que,

<sup>3</sup> Tradução feita com base na extraída do *site* eletrônico Passa Palavra. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2020/04/130748/>>. Acesso em: 19, out. de 2023.

[a]s contribuições escritas são divididas em três tipos: "Enquete", que envolve pesquisa original sobre a composição de classe; "Boletins" escritos para e por trabalhadores e militantes; "Teoria", perspectivas sobre a luta da classe trabalhadora a partir das partes mais avançadas e relevantes do debate teórico, ou peças sobre o codesenvolvimento histórico da luta de classes e da exploração capitalista (About..., 2023).<sup>4</sup>

Os editores da revista, assim como aqueles envolvidos nos jornais supracitados, também têm buscado realizar suas próprias experiências a partir da enquete operária em suas pesquisas. Destacamos principalmente as pesquisas realizadas junto a trabalhadores em *call centers* e com os que trabalham como entregadores por aplicativos (Woodcock, 2017; Cant, 2019). Na busca de avançar sobre a ideia de composição de classe presente ainda no *operaismo*, o coletivo coloca que há três fatores que definem essa composição: a técnica, social e política (About..., 2023). Na concepção dos que integram o grupo inglês em comento, é necessário que se compreenda os instrumentos de trabalho, a vida para além do trabalho e os instrumentos de luta para que se possa ter no horizonte a compreensão da composição da classe trabalhadora nos dias atuais.

Em consonância com essa busca realizada pelas experiências aqui mencionadas, também nós, objetivamos analisar a realidade do trabalho de guarda-vidas usando de instrumento similar - enquete operária -, haja vista que também são trabalhadores sujeitos à dinâmica da sociedade capitalista, compondo parte da classe trabalhadora no século XXI. Para tanto, corroboramos com Ribeiro (2013, p. 28) quando este afirma que

[d]iante da oposição paralisante entre as ciências sociais academizadas e o marxismo dogmático, o que cumpre fazer aos que querem e necessitam compreender a realidade social, para atuar sobre ela, é superar ambas as posições. Superar as falsas ciências do homem e da sociedade, desmascarando sua inaptidão para elaborar uma teoria da realidade social em virtude do seu comprometimento com a perpetuação do *status quo*. Superar o marxismo dogmático, denunciando seu caráter de escola de exegetas de textos clássicos, incapaz de focalizar a realidade social em si mesma, a fim de, a partir daí, haurir o seu conhecimento.

Compreendemos que a lógica da enquete operária diverge do questionário sociológico pautado numa neutralidade, se afastando de perguntas baseadas em

4 Tradução livre feita pelos autores consultados.

opinião e valores morais e busca despertar o início de um raciocínio no sujeito que responde (Thiollent, 1987).

Considerar a atual espoliação dos contratos de trabalho e formas de negociação coletiva (Mello, Antunes, Druck, 2023), é um dado importante para refletirmos sobre a melhor forma de conseguir compreender a realidade da classe trabalhadora nos dias atuais. Essa indagação ganha corpo no contexto vivenciado e caracterizado por transformações profundas no mundo do trabalho, tanto nacional como internacionalmente, orientadas por estratégias que, simultaneamente, pretendem fragilizar os processos organizativos da classe trabalhadora para pavimentar o caminho da devastação dos direitos do trabalho, parafraseando Ricardo Antunes (2018). Consideramos que, exatamente pela complexidade da realidade enfrentada pela classe trabalhadora contemporânea, a subjetividade individual do trabalhador importa à medida que este também é reflexo e constituinte de uma consciência mais ampla de como o trabalho é concebido no século XXI.

Feitos estes destaques sobre o método e sobre uma das estratégias que nos guiaram no curso da pesquisa, a seguir, apresentamos, de maneira mais detalhada, o caminho percorrido em busca do desvelamento do nosso objeto de estudos.

### **1.2.2 Procedimentos Metodológicos**

Em relação aos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, foram realizados quatro movimentos: (1) aplicação de questionário; (2) realização de grupos focais; (3) análise documental; e (4) revisão bibliográfica. Também é importante frisar que a presente pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, sob o número de Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) n.º 70568023.7.0000.0121.

Tendo em vista a previsão do uso de questionário para a coleta de dados, este foi previamente elaborado considerando os objetivos da pesquisa. O questionário foi estruturado por meio de formulário no *google forms* (Apêndice A). O referido instrumento, observando as dificuldades impostas por normas relativas à ética em pesquisa, foi estrategicamente enviado aos trabalhadores guarda-vidas via *whatsapp* para todos os contatos possíveis de que tínhamos. Ao fazermos estes contatos, pedíamos para que estes trabalhadores também enviassem para outros guarda-vidas que conhecessem. Através desse procedimento foi possível alcançar 128 pessoas, tendo respostas de guarda-vidas de todas as regiões do estado, com

exceção da região serrana na qual inexistia a prestação de serviço voluntário por guarda-vidas civis. Neste sentido, a coleta de dados via aplicação de questionário se deu por meio do contato com os guarda-vidas feito via *whatsapp*, utilizando a técnica bola de neve (*snowball*) - na qual o pesquisador envia o questionário para um contato e sugere que envie para outros contatos. No caso em tela, foram enviados diretamente para trabalhadores guarda-vidas cerca de 350 questionários. Além disso, publicamos, no Instagram pessoal, um vídeo no qual pedimos a participação dos trabalhadores na pesquisa, o que atingiu mais de 10 mil visualizações.

Para elaboração do questionário foi levado em conta a enquete operária enquanto inspiração metodológica buscando articular as especificidades do trabalho de guarda-vidas. Essas especificidades se fizeram refletir ao longo do processo de análise documental e também da revisão da literatura, para o que também se somou a própria experiência do pesquisador como guarda-vidas em Santa Catarina. O referido questionário foi composto por 35 perguntas, contemplando os seguintes eixos: (1) dados pessoais e informações para contato; (2) tempo e local de trabalho; e (3) experiência de trabalho.

É importante frisar que houve uma única alteração no questionário após a resposta de número 16 para a pergunta “Caso tenha respondido SIM na questão anterior, como funciona essa organização?” que sucede a pergunta “Existe alguma forma de organização dos trabalhadores no seu local de trabalho?”, a qual o respondente pontuou:

\*Pergunta mal formulada - organização em qual quesito? ----  
Diariamente dividimos as tarefas entre os Membros do posto,  
bandeirar, limpar o posto, dentre outras ações rotineiras...  
(QGV17).<sup>5</sup>

Diante desse retorno foi acrescentado “[a]ssociação, sindicato, entidade que luta por melhores condições etc)” ao final da pergunta. Contudo, mesmo com a alteração do texto, houve respostas pontuando que o trabalho é organizado por escala, pelos bombeiros militares ou por grupos de *whatsapp*. Dito isso, a maioria que respondeu sobre como funcionava essa organização pontuou que era por meio de associação, sendo que alguns qualificaram mais e outros menos em relação ao que seria isso.

<sup>5</sup> Para a identidade dos sujeitos respondentes do questionário foi utilizado a letra “Q” para identificar a fonte do questionário seguido das letras “GV” e um número representando o número da resposta do questionário como, por exemplo: QGV01.

Nos atemos a este fato porque ele é, no nosso ponto de vista, revelador de como a metodologia inspiradora da enquete operária permite a qualificação do próprio processo de pesquisa, com a contribuição dos próprios trabalhadores pesquisados. Aqui, fizemos menção a um aspecto localizado, sobre uma informação requerida no instrumento de coleta de dados, mas outras contribuições importantes foram identificadas e que dizem respeito à natureza e às condições nas quais o trabalho do guarda-vidas se realiza na realidade estudada.

Por oportuno, registramos que todos os dados coletados, a partir dos eixos antes indicados, foram tabulados e organizados de forma a orientar a elaboração da abordagem dos aspectos informados. A estes dados foram acrescentados outros que foram coletados nas etapas subsequentes da pesquisa. Para garantir o anonimato dos respondentes os questionários foram identificados pela inicial que nomina o instrumento e os sujeitos guarda-vidas por números cardinais (*QGV 5, QGV 56, QGV 110* etc.), conforme se verificará no texto dissertativo quando nos utilizamos do conteúdo registrado pelos respondentes às questões formuladas.

Além da aplicação do questionário, num segundo momento, fizemos uso de grupos focais para a coleta de novas e mais qualificadas informações, tendo como parâmetro os resultados parciais obtidos na primeira etapa da pesquisa. Os grupos focais foram realizados para viabilizar a reflexão coletiva sobre o trabalho dos guarda-vidas, sendo que para isso nos utilizamos de um roteiro pré-estabelecido (Apêndice B). Para a composição dos grupos focais foram selecionadas pessoas que responderam ao questionário e assinalaram positivamente em relação à participação desta segunda etapa. O critério central para a seleção dos sujeitos foi o exercício da função de guarda-vidas civil, atuante no estado de Santa Catarina. Ainda assim, identificamos entre os participantes, bombeiros militares que responderam ao questionário, bem como a presença de um guarda-vidas que atuava apenas na Argentina. Ainda que a estes tenha sido franqueada a participação nos grupos focais, suas contribuições não foram consideradas na análise. Além disso, constatamos a participação de um de um guarda-vidas militar que exercia a função desde o ano de 1987 até o final da década de 2010. Não observamos no tempo oportuno esta condição adversa aos critérios previamente definidos, mas consideramos que suas contribuições foram importantes, especialmente pela perspectiva histórica que tinha sobre a atividade no estado, razão pela qual foram integralmente consideradas na análise.

Outro critério para a seleção dos sujeitos participarem dos grupos focais foi a região de origem, considerando as diferentes regiões administrativas do estado. Nas regiões norte, oeste, sul e vale do Itajaí todos os guarda-vidas respondentes ao questionário foram selecionados, totalizando 20 pessoas. Na região da Grande Florianópolis tivemos o maior número de respondentes (87) e, por isso, o número de sujeitos selecionados também foi maior. Além disso, a seleção foi feita considerando a diversidade dos locais de atuação - os que atuavam na capital e os que atuavam em outros municípios da Grande Florianópolis. Assim, selecionamos nove sujeitos que atuavam na capital e outros seis que atuavam nos municípios localizados na região mencionada, totalizando, para esta região, 15 sujeitos selecionados para participarem de grupos focais. . Isto posto, somando-se todos os trabalhadores guarda-vidas selecionados, 35 foram convidados para participarem dos cinco grupos focais realizados.

Contudo, no momento de implementação dos grupos focais, a adesão foi menor do que esperado. Dos 35 selecionados, alguns não responderam a mensagem inicial para participação e outros confirmaram, porém não aparecem no dia e horário combinado para a atividade. Devido a esse fator, cada um dos grupos contou com uma média de participação de três pessoas, totalizando, ao final, 14 participantes desta etapa da coleta de dados da pesquisa. Além disso, das regiões previamente definidas na metodologia, as regiões da Grande Florianópolis, Sul, Norte e Vale do Itajaí foram representadas por guarda-vidas delas oriundos, ainda que tivéssemos respondentes ao questionário também da região Oeste.

A identidade dos participantes dos grupos focais foi preservada e mantido o anonimato, seguindo a mesma lógica usada em relação aos questionários aplicados na etapa anterior da pesquisa. Dessa maneira, como uma forma de sistematizar as respostas optamos por enumerar os grupos focais (GF) e elencar uma letra do alfabeto escolhida aleatoriamente para identificar cada sujeito, bem como nomear a região de origem dos sujeitos pelas iniciais, tal como se apresenta no quadro que constitui o Apêndice C.

Os diálogos travados nos grupos focais foram gravados com a autorização dos sujeitos firmada a partir do aceite dos termos constantes do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que fora enviado no momento da remessa dos questionários. Além disso, as manifestações verbais foram transcritas literalmente, sendo que algumas pequenas alterações foram feitas com vistas a

reduzir a presença de vícios de linguagem. Assim como os dados coletados por meio do questionário aplicado junto aos trabalhadores guarda-vidas catarinenses, estes foram organizados de maneira que pudéssemos extrair deles dimensões do objeto de pesquisa, considerando os objetivos previamente definidos.

Além da aplicação de questionário e realização de grupos focais, a pesquisa também implicou a análise documental, para o que identificamos diversas fontes. A respeito dos dados de afogamentos utilizamos o boletim da Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático (SOBRASA), de 2023. Em relação ao trabalho de guarda-vidas e a forma como é regimentada, nos debruçamos sobre o material acessível no *sítio* eletrônico do Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina (CBMSC), bem como nos editais referentes aos cursos de formação e recertificação, as portarias referentes aos exames de habilidades específicas, a diretriz operacional que trata das normas gerais do funcionamento do serviço de salvamento aquático, o código de conduta do guarda-vidas e o termo de adesão ao serviço voluntário de salvamento aquático. Complementarmente, também usamos como fontes de pesquisa algumas notas de diário etnográfico do autor tomadas durante a realização de um curso de recertificação.

Em relação a história do salvamento aquático nos utilizamos principalmente de excertos do jornal *O estado*, retirados de matérias ou notícias publicadas entre 1951 e 1959, cujas edições estão disponíveis na hemeroteca digital catarinense. Para coletar dados da história mais recente do salvamento aquático, bem como das formas de mobilização coletiva dos GVC acessamos jornais locais, tais como o jornal NSC e ND+, bem como alguns jornais de âmbito nacional, como o *Jornal Globo* e *Brasil de fato*. Além disso, também tivemos acesso ao conteúdo de uma apelação cível interposta em face da forma de contratação dos guarda-vidas em Santa Catarina, bem como a alguns decretos e leis estaduais que captam elementos de avanços e retrocessos acerca do trabalho de guarda-vidas no estado. Em relação às formas de organização, também tomamos como documento a página de instagram da Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis (ASAF), além de outros registros em mídias sociais que, de algum modo, faziam referência ao trabalho de guarda-vidas na realidade estudada.

No que tange a revisão de literatura buscamos autores que dialogam tanto de forma particular com nosso objeto, quanto aqueles que dão uma sustentação para uma análise mais robusta da dinâmica do trabalho na sociedade capitalista.

Isso nos conduziu a categorias e conceitos centrais para a pesquisa como trabalho, precarização, sazonalidade, produção e valorização do valor, valor de uso, resistência, mobilização coletiva *etc.* As obras de Karl Marx, principalmente "O Capital", e os livros de autoria e/ou organizados por Ricardo Antunes foram as principais fontes para nossa sustentação teórica.

O resultado desse processo de pesquisa realizado com base nos procedimentos metodológicos anteriormente descritos estão distribuídos ao longo da presente dissertação. A organização da exposição, vale dizer, observou as dimensões da realidade evidenciadas pela coleta de dados que foram aglutinadas em eixos de análise, considerando os objetivos da pesquisa previamente definidos.

### 1.3 ESTRUTURA DA EXPOSIÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Além da presente seção introdutória, a dissertação está organizada em quatro outras seções. Na primeira delas, intitulada *o trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina: uma primeira aproximação*, apresentamos ao leitor um panorama sobre o trabalho de guarda-vidas, particularizando a realidade catarinense. Neste momento, abordamos as motivações para que trabalhadores se disponham a ingressar na atividade e todo o percurso de formação exigido dele para isso. Já aqui, procuramos enfatizar alguns aspectos sobre a forma peculiar de contratação desse trabalhador, considerando o que foi instituído no estado catarinense, lócus do nosso estudo. Ainda nessa seção, indicamos o processo de formação para ser guarda-vidas civil (GVC) e de recertificação necessário para aqueles que querem continuar atuando como GVC. Na subseção *Notas etnográficas sobre o curso de recertificação de guarda-vidas civil voluntário*, buscamos, a partir de notas tomadas pelo autor, descrever e analisar esse processo formativo em maior detalhe. Na última subseção tratamos ainda dos documentos de natureza normativa que regem o serviço de guarda-vidas voluntário.

Na terceira seção, *O trabalho de guarda-vidas no contexto das transformações do trabalho*, enfrentamos o tema das grandes transformações do trabalho no contexto contemporâneo, correlacionando-as aos processos vivenciados pelos trabalhadores guarda-vidas. Para isso, retomamos alguns aspectos sobre o processo formativo e suas implicações para as condições de trabalho impostas para os GVC, considerando o recorte empírico de nossa pesquisa. Partindo das explanações dos próprios GVC nos grupos focais, focamos na rotina de trabalho e

as adversidades encontradas ao longo da jornada comum de 12 horas cumprida por esses trabalhadores. Por último, na subseção *História do Salvamento Aquático* utilizamos-nos de fontes que narram a origem do salvamento aquático no litoral catarinense e tentamos apresentar, desde a década de 1960 até os dias atuais, dados que evidenciam o processo de conformação da atividade de guarda-vidas na região.

Na quarta seção tratamos do tema da *acumulação capitalista nos espaços aquáticos com guarda-vidas*, tendo como *locus* o espaço da praia e entendendo-o pela ótica da teoria do valor. Num primeiro momento refletimos acerca da estética produzida em torno da atividade desse espaço e da atividade dos próprios GVC enquanto uma forma de mascaramento das condições precárias e da essência desse trabalho enquanto atividade que contribui para a valorização do valor na praia. Na tentativa de partir da realidade concreta, buscamos descrever a aparência da praia para em seguida detalhar os mecanismos que, ao nosso ver, englobam o serviço de salvamento aquático na sociabilidade da capital. Em linhas gerais, concluímos que o valor de uso desse trabalho é essencial para o funcionamento de outros serviços realizados na praia e que essa relação *per se* permite que o trabalho de guarda-vidas contribua para uma produção espacial das mercadorias nos espaços aquáticos.

Na quinta e última seção - *Mobilizações coletivas e associações de salvamento aquático em Santa Catarina* - tomamos como objeto de análise as formas de resistência e instrumentos de luta dos GVC. Iniciando pela descrição dos processos de luta a partir da década de 2010 e a construção de três associações de salvamento aquático em Florianópolis - uma dessas estadual e duas municipal -, buscamos expandir nosso foco para as articulações nacionais e internacionais. Desse modo, na última subseção damos ênfase às lutas pela regulamentação e experiências de lutas por melhores condições de trabalho em outros locais do Brasil e em outros países, como Argentina e Espanha.

Por fim, mas não com menor relevância, apresentamos algumas considerações finais nas quais destacamos aqueles aspectos que, sob nossa ótica, constituem os elementos da realidade que mais contribuem para o desvelamento das condições de trabalho dos guarda-vidas civis em Santa Catarina, objeto de nossa pesquisa.

Por oportuno, gostaríamos de registrar que temos consciência dos limites teóricos que se revelam na leitura do texto dissertativo apresentado, mas, ao mesmo tempo, valorizar o que conseguimos elaborar em termos de reflexões sobre a realidade estudada. Neste sentido, defendemos a importância das questões problematizadas na medida em que podem suscitar novas pesquisas sobre as condições de trabalho dos trabalhadores guarda-vidas, mas também as enfrentadas pelo conjunto da classe laboral. Além disso, para que este estudo fosse realizado, o pesquisador pôde contar com uma condição que nem sempre vem sendo assegurada ao conjunto dos estudantes de pós-graduação e, por isso, registramos nosso agradecimento ao programa UNIEDU do Fundo Estadual de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior (FUMDES), pela concessão de bolsa de estudo que, embora insuficiente para responder de modo satisfatório às necessidades de reprodução da vida numa das capitais mais caras do país, constituiu um importante mecanismo de permanência na universidade.

## **2 O TRABALHO DE GUARDA-VIDAS EM SANTA CATARINA: UMA PRIMEIRA APROXIMAÇÃO**

O trabalho de guarda-vidas consiste em garantir a segurança de pessoas em locais de ambientes aquáticos, seja via prevenção ou efetivo salvamento. No Brasil, ainda não há uma regulamentação da profissão, apesar de um alto índice de afogamento e da importância da atividade, portanto. Conforme a Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático (SOBRASA) (2023), 15 brasileiros morrem afogados diariamente e é uma das maiores causas de morte entre crianças e jovens no país. “A cada 3 dias um TURISTA morre no Brasil - 31% são turistas de São Paulo, e 22% das mortes ocorrem com turistas no estado de Santa Catarina” (SOBRASA, 2023, p. 8). Esse risco é 60 vezes maior em área de banho sem guarda-vidas e “[...] 44% dos afogamentos ocorrem nos meses de Novembro a Fevereiro”, sendo que “[m]ais de 65% ocorrem nos finais de semanas e feriados” (SOBRASA, 2023). A partir dos dados sistematizados pela SOBRASA, vimos que o afogamento está relacionado com a prática do turismo e também do lazer.

Como já sinalizamos anteriormente, os procedimentos relacionados às atividades dos guarda-vidas implicam basicamente as ações de prevenção e a de salvamento propriamente dito. A prevenção constitui uma medida de mitigação, seja pela sinalização em ambientes aquáticos, campanhas de conscientização ou orientação no local. O salvamento, no entanto, caracteriza-se pela retirada de uma pessoa em situação de perigo em um ambiente aquático. Enquanto 70% do total de afogamentos no Brasil ocorrem em rios, lagos e represas, “[a]s praias são os locais de maior número de salvamentos estimando-se um número maior de 56.000 salvamentos ao ano” (SOBRASA, 2023). Além disso, “[e]stima-se um número de 15.000 guarda-vidas trabalhando nas praias durante o verão” (SOBRASA, 2023). Destes, cerca de 2000 trabalham nas praias catarinenses (De Oliveira, 2021).

Diante desse cenário, nesta seção buscaremos nos aproximar do trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina. Posteriormente abordaremos como esse trabalho específico se insere no contexto das transformações do trabalho. Por ora, as perguntas que guiam a nossa exposição são as seguintes: qual a motivação para tornar-se guarda-vidas? Quais os requisitos e formação necessária para atuar como tal? Como se estabelece o serviço de salvamento aquático?

## 2.1 MOTIVAÇÕES PARA TORNAR-SE GUARDA-VIDAS

Dentro da etapa do grupo focal de nossa pesquisa, uma das perguntas que buscamos responder tenha por objetivo identificar as motivações que levaram *sujeitos a se tornarem guarda-vidas e por quais motivos estes continuavam trabalhando nesta atividade*. Identificamos um conjunto variado de razões que dizia respeito desde a situação de desemprego - no momento de iniciar na atividade -, a remuneração, até o fator “desafio” ou a relação prévia com a praia e a prática prévia de natação, entre outras.

Um dos participantes relatou que aconteceu um evento impactante em sua vida envolvendo um afogamento que o levou a buscar atuar como guarda-vidas.

*“Eu quando tinha uns dezessete anos, ia reveillon lá na minha cidade Buenos Aires. Moro perto do rio e a gente tinha muito conhecimento aí da região, do rio. Aí, chegou uma turma de bike bem bêbada e começou a mergulhar no rio e a gente falou: Cara, não mergulha aqui porque não vai dar certo, não vai dar certo, não vai dar certo. Até que não deu certo. Aí, ninguém pulava na água. Eu com meus amigos de dezessete anos, olhando a situação, água parada do rio, não tinha nenhuma corrente, nada e os amigos dele sinalizando: não meu amigo pulou aqui e não saiu. Claro, tinha um trapiche antigo ali, bateu a cabeça na madeira e ficou lá embaixo. Chegou a polícia, chegou a prefeitura lá e a prefeitura, que é quem comanda os rios [...] e os cara não pulavam, não pulavam na água. Aí, eu com meu amigo pulamos e tiramos o cara morto da água. A partir daí, cara, virou, virou estilo de vida né. Eu sempre fui do esporte, sempre gostei do esporte e da natação. Eu fiz o professorado de Educação Física e no último ano do professorado, da faculdade, eu entrei no curso de guarda-vidas, lá no ano de 2010 Aí não parei nunca mais cara. Em 2014 eu vim para o Brasil e eu continuo. É um estilo de vida. Acho que virou um estilo de vida ser guarda-vidas, morar perto da praia, pegar a prancha, ir no mar surfar, estar com os amigos e vai por aí” (GF4 GV I)<sup>6</sup>.*

O que chama atenção no relato, além do ocorrido em si, é como o sujeito não considera o trabalho de guarda-vidas como um trabalho, mas um “estilo de vida”, uma atividade paralela à sua atividade profissional atrelada ao fato de morar perto da praia, a prática de surfe e estar na companhia de amigos. Embora para outros sujeitos da pesquisa a motivação inicial não tenha sido de um evento marcante em suas vidas, essa mesma ideia de estilo de vida é propagada. Outra pessoa do mesmo grupo focal conta,

<sup>6</sup> Para diferenciar os depoimentos coletados por meio dos grupos focais realizados e/ou registros dos sujeitos de pesquisa fornecidos por meio da aplicação de questionário de citações de nossas fontes bibliográficas ou documentais, faremos o destaque dos excertos selecionados da margem direita do texto independentemente de terem pelo menos três linhas, conforme regra da ABNT. Além disso, colocaremos estes excertos em itálico e entre aspas

*“[e]u faço graduação na UFSC, então eu acho que daqui uns dois anos eu me formo e depois, sei lá. Eu pretendo continuar como guarda-vidas, não aqui, quero ir para Portugal fazer lá também. E eu acho que chega um momento assim que a parada, como GF4 GV I tinha falado ali na outra pergunta, vira mesmo um estilo de vida, sabe? Por que você é inserido na natação, na corrida e t  sempre cuidando da tua saúde e isso extrapola muito a questão de estar só trabalhando. Cara, meu projeto   tentar trabalhar com biologia, só que eu acho que não vou largar o guarda-vidas tão cedo assim, pelo menos. Mesmo apesar dos pepinos que eu me meto l , que a galera coloca a gente, sei lá” (GF4 GV J).*

Observamos assim que há uma visão de que - por ser um estilo de vida - extrapola a questão de ser somente um trabalho. Essa pontua o, ao mesmo tempo que anuncia o caráter alienante do trabalho no modo de produ o capitalista, também aponta a nega o do trabalho ser considerado como uma atividade vital de emancipa o (Antunes. 2018). Cabe uma ressalva que a autorrealiza o por meio do trabalho, nesse contexto, não se d  por estar fora do metabolismo social do capital, mas pelo fato de o sujeito ter um trabalho que permite conciliar a atividade física como a corrida e a nata o e cuidar da saúde no processo.

O relato de outro participante, no qual não há a indica o de um evento chave que o impulsionou para ser guarda-vidas, também converge em rela o a sensa o de bem-estar atrelado ao exercício da fun o,

*“[o] motivo que me levou a fazer o curso de guarda vidas foi bem simples, eu fiz o curso em 2020 na pandemia. Eu estava bem parado, na verdade, não tinha muito o que fazer. Estava terminando o ensino médio no terceiro ano e como eu sempre morei aqui no Sul Catarinense, perto da praia, eu sempre nadava, corria, sempre brincava na praia. E, de repente, minha mãe ficou sabendo do curso e me avisou. Era um dia para fechar a inscri o e eu corri, me inscrevi e fui fazer, não tinha muito que fazer. Então estava terminando o ensino médio, não sabia o que fazer da minha vida, não sabia de faculdade, na verdade eu já estava me alistado para poder servir no exército [...], no ano seguinte daquele. Então eu fui, fiz o curso, gostei muito do treinamento, todo aquele trabalho em equipe do curso e fui desenvolvendo um caráter assim, sabe? E treinando como pessoa. Trabalhei naquele ano, gostei muito e no ano seguinte s  acabou a temporada e eu já fui pro exército. Eu sempre fui curioso, gostei dessa parte do militarismo. Então eu servi um ano, mas eu acabei não conseguindo engajar, não consegui ficar, não rolou. Então eu voltei e fiz a recertifica o ao mesmo tempo. Fiquei tipo, trabalhei uma temporada de guarda-vidas, fui pro Exército, fiquei dez meses e no verão seguinte eu voltei Fiz a recertifica o, trabalhei de novo e quando eu estava voltando já estava em mente também o curso de Bombeiro Comunitário. Então, naquela mesma época, já estava abrindo as inscri es para o CBAE online, para o treinamento pr  curso n , e dando sequência eu continuei aqui, fiz o curso de Bombeiro Comunitário. Esse ano eu me formei como bombeiro comunitário. E trabalhando na praia e no quartel, essa*

*sensação, assim, de salvar uma vida é bem clichê, mas é incrível. É incrível sair da água depois de um resgate e todo mundo aplaudir, a pessoa vim te agradecer. Recentemente, na pré-temporada, a gente fez um resgate e essa pessoa acabou indo pro hospital, ficando com 10% do pulmão e conseguiu voltar. Os familiares fizeram uma festa de recebimento dessa pessoa e nos convidaram. E essa pessoa agradeceu muito, chorou na nossa frente e aquilo foi incrível. Ter salvo uma vida. Então é isso, eu tenho uma paixão por isso e de trabalhar e estar aqui perto de casa. Mesmo se o salário diminuísse bastante e não fosse mais cabível trabalhar, eu acho que eu continuaria sendo voluntário porque realmente é uma coisa que eu não me vejo mais saindo disso” (GF5 GV N).*

Novamente observamos que há uma afirmação que pontua que há uma identificação com o trabalho para além da questão do salário. Aqui ainda, vimos uma identificação com o militarismo, um fator chave do trabalho de guarda-vidas, e que abordaremos posteriormente. O que se denota do excerto anterior extraído de um depoimento em um dos grupos focais realizados aponta para uma certa sobreposição de argumentos relacionados à solidariedade e ao humanismo que acabam por negar ou, no mínimo, secundarizar o caráter mercantil do trabalho na ordem social regida pelo capital. Estes argumentos, no nosso entendimento, ainda que possam ser valorizados, acabam por ser enfatizados nas narrativas do próprio meio militar, funcionando como mecanismo ideológico que corrobora com a sujeição dos trabalhadores guarda-vidas às condições objetivas do trabalho.

Em outros relatos, embora ainda reconheçam aspectos positivos do trabalho de guarda-vidas em relação às demais ocupações na atualidade, não identificamos tanta romantização em torno do trabalho. Nesse sentido, um dos sujeitos faz uma comparação com outras possibilidades de trabalho e considera que

*“[t]rabalhar próximo da praia é muito bom para mim. No meu caso, era muito melhor do que trabalhar, por exemplo, no shopping ou fazer outro freela. Como eu sou universitário, para mim também seria interessante eu trabalhar mais no verão e no inverno e nas outras estações, tentar me dedicar para a faculdade” (GF4 GV K).*

Outro participante, em sua fala, indicou a influência de um amigo em sua vinculação à atividade

*“Um amigo meu fez o curso de guarda-vidas com 18 anos e quando eu comecei a trabalhar com 17 anos no mercado aqui de empacotador, ele falou: faz o curso, faz o curso. E eu já estava de saco cheio daquele mercadinho lá” (GF3 GV F).*

Em ambos os relatos imediatamente anteriores constatamos argumentos que não enfatizam o desejo de continuar exercendo o trabalho de guarda-vidas independentemente das condições. Há, na verdade, uma escolha dessa atividade

em detrimento de outras. Nessa mesma direção, há relatos em que os sujeitos destacam que estavam desempregados no momento em que encontraram o trabalho de guarda-vidas, ainda que a identificação com a atividade física e a profissão tivesse sido um fator influenciador para seguir.

*“Eu estava desempregado, aí eu vi no jornal aqui na Grande Florianópolis. Aí eu pensei: vou fazer um teste comigo. Quer dizer, eu me apaixonei pela profissão. Tenho muito que aprender, ainda trabalho para isso, para aprender e para cada vez mais me melhorar, principalmente na natação, que eu comecei só com 32 anos” (GF1 GV A).*

*“Então... eu estou há 11 temporadas, fiz o curso em 2013 e, coincidentemente, foi quando eu cheguei na Grande Florianópolis. Eu sou do Uruguai e eu vim para cá pretendendo também me empregar em alguma atividade que o lugar oferecesse e se fosse algo relacionado à natureza ou atividade física, melhor ainda. [...] Eu também me apaixonei pela atividade ao longo desse tempo e também aprendi a nadar” (GF1 GV B).*

Nos dois casos, a natação foi uma habilidade desenvolvida ao longo do tempo e foi sendo aprimorada no próprio exercício da atividade. Para outros, portanto, a facilidade com a natação acabou sendo justamente aquilo que levou a desenvolver o trabalho de guarda-vidas. Nessa mesma direção, outros pontuaram que iniciaram pela relação com o mar:

*“O motivo de entrar foi bem claro que tem a questão do dinheiro, mas essa questão do lado está o de ser conveniente para mim ir lá. Eu tinha uma casa na praia lá da minha família que eu poderia ficar aqui e ela estava ociosa. E daí também, o cara cresceu ali no mar e sempre gostou de nadar. Já conhecia todos os salva [ou guarda-vidas] da praia e a galera toda. Aí, acabei entrando [...] Depois disso, o motivo de continuar, depois que teve a primeira temporada, e que foi isso, muito aprendizado e desenvolvimento pessoal, principalmente na natação e no mar e tal. Se sentir confortável com o mar, ter esse contato, assim, ficar lá horas olhando pra ele. Mas acho que o único motivo pra continuar depois da primeira temporada é o dinheiro mesmo, a necessidade. Como sou estudante, é perfeito pra mim ter uma fonte de renda nas férias da graduação, é isso” (GF2 GV E).*

Esse último relato mostra que há razões que estimularam a vinculação ao trabalho de guarda-vidas relacionados a fatores extraeconômicos (ter uma casa próximo a praia, relações interpessoais com outros sujeitos que já atuavam na atividade etc), mas que estes foram ganhando menos importância em face da necessidade de garantir a própria sobrevivência, através de vender a força de trabalho.

De modo geral, percebemos que as motivações para a vinculação profissional na pesquisa, expressas nos depoimentos dos grupos focais, se relacionam a uma diversidade de fatores . Da mesma maneira, as razões para continuar ou não na atividade de guarda-vidas também não são homogêneas. Não há, no entanto, um trabalhador pronto para nenhuma atividade, mas é moldado para tal, tanto por fatores objetivos - por não possuir os meios de produção -, quanto pelos fatores subjetivos de alienação destes meios (Marx, 2013). E, do conjunto de questões que identificamos, é possível dizer que as estratégias ideológicas do capital para encobrir as características do trabalho em geral, trabalho considerado abstratamente, como mercadoria, têm singular importância para a análise do nosso objeto. Estas estratégias acabam por promover uma certa “docilidade dos trabalhadores guarda-vidas” em face dos processos de precarização do trabalho a que estão submetidos, questão que pretendemos abordar com mais vagar em momento posterior. Dessa maneira, do ponto de vista da conformação de determinadas formas de pensar a atividade de guarda-vidas, o processo de formação de uma força de trabalho, em todos os âmbitos, é essencial.

No caso do nosso recorte de estudos, a formação de uma força de trabalho capacitada para realizar a atividade de salvamento aquático dá-se pelo Curso de Formação de Guarda-Vidas Civil Voluntário (CGVVCV) e pelo Curso de Recertificação de Guarda-Vidas Civil Voluntário (CRGVCV). São estes que pretendemos abordar na sequência da presente dissertação.

## 2.2 COMO SER GUARDA-VIDAS CIVIL

Conforme o *site* do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), “[o]s interessados no Curso de Guarda-Vidas Civis (CGVC) devem ficar atentos aos editais na página cursos ao cidadão” (COMO..., 2023). Nessa mesma página, intitulada “Como ser Guarda-vidas Civil”, na qual não há nenhuma menção do termo *voluntário*, constata que “[o]s Guarda-vidas Civis são profissionais capacitados para salvamento no ambiente aquático sob supervisão do [CBMSC]”. O curso tem uma carga horária de 90 horas/aula e para participar é necessário ser maior de 18 anos, ser apto em teste toxicológico, nadar 500 metros em tempo inferior a 12 minutos e correr 1600 metros em menos de oito minutos para candidatos do sexo masculino e nove minutos para candidatas do sexo feminino. No site do mesmo órgão ainda consta que

[a] atividade do guarda-vida é prevista pela Lei Estadual 13.880 de 04 de dezembro de 2006 e demais alterações e regulamentações dela advindas. Aqueles aprovados no CGVC estarão aptos a atuar nas unidades de praia e demais balneários do estado em duas escalas possíveis: 6 a 9 horas diárias; ou de 9 a 12 horas diárias; sendo ressarcidos pelos serviços prestados conforme valores discriminados em lei específica (Como..., 2023).

Ao acessar a página indicada acima, “cursos ao cidadão”, encontra-se uma barra de pesquisa na qual é possível filtrar os documentos por curso ou local, município, ou Batalhão Bombeiro Militar (BBM). Ainda na barra de pesquisa há uma lista de cursos, na qual é possível observar 11 opções. Dentre estas, está o Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis (CFGVC), sendo que o último foi ofertado em Setembro de 2020, conforme se constata dos registros da própria página que nos serve de fonte. Na mesma página é possível encontrar informações relativas ao Curso de Guarda-Vidas Civil Voluntário (CGVCV). Trata-se de um curso com os mesmos moldes do CFGVC, inaugurado em 2021, porém com uma carga horária de 120 horas/aula ao invés das 90 horas/aula da modalidade anteriores.

Somado aos requisitos pontuados no site do CBMSC sobre o curso de Guarda-vidas Civil, nos editais mais recentes também observa-se a inclusão de comprovação de comportamento considerado “compatível” com o exercício da atividade, expresso nas seguintes indicações:

[p]ossuir histórico comportamental compatível com a conduta de Guarda-Vidas Civil Voluntário, caso tenha prestado o serviço em temporadas anteriores”; [...] [n]ão ter sido excluído do serviço voluntário do CBMSC, em qualquer de seus projetos ou programas institucionais ; e [...] [n]ão possuir antecedentes criminais (Florianópolis, 2022a, p. 3).

Essa inclusão, ao nosso ver, tem relação com o afastamento de guarda-vidas que buscam resistir à lógica de precarização e informalidade do trabalho posta na realidade do trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina. Posteriormente, ao tratar dos processos de resistência da categoria de guarda-vidas, tentamos tratar em mais detalhe o funcionamento da conduta e exclusão do serviço voluntário do CBMSC.

Após realização da inscrição feita mediante o preenchimento de um formulário de *google forms*, as inscrições são ou não deferidas. Caso sejam, são divulgadas diretamente no quartel e pelas redes sociais do CBMSC. Feita a inscrição, há duas etapas a serem vencidas no processo seletivo. A primeira é

constituída por um Teste de Aptidão Física (TAF), de natureza classificatória e eliminatória. A segunda, diz respeito à apresentação de documentos, tendo natureza apenas eliminatória. Os critérios de classificação e desempate são: (1) o menor tempo na prova de natação; (2) o menor tempo na prova de corrida; e (3) candidato com maior idade. O TAF consiste em nadar 500 metros e correr 1600m, como citado anteriormente, e para participar é necessário que o candidato leve atestado médico, documento de identificação, óculos de natação e sunga preta (masculinos) ou maiô preto (femininas)<sup>7</sup>. A divulgação dos resultados do TAF acontece também no quartel ou pelas redes sociais do CBMSC.

A partir da aprovação e classificação dentro do número estipulado de vagas, o candidato deve apresentar os seguintes documentos: documento oficial de identificação; Cadastro de Pessoa Física (CPF); certidão original de antecedentes criminais da Justiça Federal, Justiça Estadual e Justiça Estadual da comarca que reside; comprovante da regularidade da situação militar (se masculino); comprovante de residência; atestado médico original para o desempenho do serviço de salvamento aquático; e laudo original de exame toxicológico de urina, negativo para canabinóides e dosagem do metabólito da cocaína. Para estrangeiros, ainda é necessário a apresentação de certidão de regularidade de entrada e permanência no Brasil e certificado de proficiência na Língua Portuguesa.

Se o candidato apresenta os documentos adequadamente, levando em consideração que não tenha sido excluído do serviço voluntário do CBMSC em quaisquer de suas modalidades, está apto para iniciar o Curso de Guarda-vidas Civil Voluntário. Considerando as exigências mencionadas em termos de equipamentos e vestimentas, bem como os relativos ao exame toxicológico, avaliamos que, em valores atuais, o candidato terá que desembolsar aproximadamente R\$ 500,00 (quinhentos reais), sem considerar o preparo prévio para a prova de corrida e natação.

No próprio edital do CGVCV, há poucas informações sobre o curso, mas indica-se a exigência de que “[...] o candidato [deve] realizar o curso de recertificação nos anos seguintes, se desejar continuar prestando o serviço de guarda-vidas civil voluntário junto ao CBMSC” (Florianópolis, 2022a, p. 6). Além disso, é informado que

<sup>7</sup> Reconhecemos que a identidade de gênero extrapola o binarismo masculino/feminino, contudo, para fins de seguir precisamente o divulgado nos documentos observados, utilizaremos nos desses termos.

[a] conclusão do [CGVCV] não garante vaga entre os guarda-vidas civis voluntários designados para atuar na Operação Veraneio do [CBMSC], sendo que a precedência se dará aos que apresentarem os melhores resultados ao final do curso (média final) (Florianópolis, 2022a, p. 7).

Em outras palavras, após um investimento de cerca de R\$500,00 e a dedicação de 120 horas/aula distribuídas ao longo de um mês de curso, não há nenhuma garantia de que a pessoa venha exercer a atividade de salvamento aquático, haja vista que sua aprovação está condicionada a média final em relação à dos outros candidatos.

### 2.3 O CURSO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO

O curso de GVC, como mencionado anteriormente, consiste em uma carga horária de 120 horas/aula dividido entre a abordagem de conteúdo teórico (em sala de aula) e prática, sendo esta última realizada em piscina, praia ou demais balneários. A forma de avaliação também se divide da mesma maneira, com uma avaliação teórica aplicada por meio de prova escrita, sobre trabalho preventivo, legislação do tráfego aquaviário, noções sobre ambientes aquáticos de lazer e recuperação de afogados, além de seis provas práticas. As provas práticas realizadas se diferenciam, mas implicam a repetição da natação de 500 metros e corrida de 1600 metros. A estas se somam outras quatro provas:

b) **Transporte de peso em piscina (anilha):** Deve ser executado da seguinte forma: Nadar 25 (vinte e cinco) metros estilo nado de aproximação, apanhar um objeto de 04 (quatro) quilos, a 2 (dois) metros de profundidade, emergi-lo e transportá-lo por 25 (vinte e cinco) metros sem deixá-lo afundar. A prova deve ser realizada sem meios auxiliares de natação, em piscina com profundidade mínima de dois metros. A mensuração de tempo e notas, será conforme Anexos II e III.

[...]

d) **Travessia de arrebentação:** Consiste em correr 100 metros na praia, entrando mar e contornando uma boia a 200m da arrebentação, com a obrigatoriedade de uso de nadadeira e life-belt, retornar e correr mais 100 metros. Para obter nota 10, o aluno deverá chegar antes de um dos instrutores que realizará a prova junto dos alunos. O dobro do tempo do Professor que realizar a prova será nota 5. Os tempos intermediários serão computados conforme Anexos II e III.

e) **Avaliação de Recuperação de Vítima de Afogamento:** Deverá atravessar arrebentação, resgatar uma suposta vítima de afogamento com uso de técnicas de salvamento aquático, com meios auxiliares de natação (nadadeira e life-belt), rebocá-la até a beira da praia. Conforme ficha de avaliação, com lista

de checagem. Se a dupla realizar o resgate com tempo superior ao dobro do tempo dos Professores, tempo de referência, os alunos serão considerados INAPTOS e não poderão dar continuidade à Avaliação de Recuperação de Afogamento. A partir de então, deverá executar as manobras de reanimação cardiopulmonar e primeiros socorros básicos necessários à atividade do guarda-vidas, com a utilização de meios auxiliares como conjunto de oxigenoterapia, cânula orofaríngea e reanimador manual. Deverá cumprir o check list (anexo I), obtendo índice mínimo de 70% de aproveitamento, ou seja, no mínimo obter nota 7,0 (sete). Esta prova será em dupla, tanto no resgate como na recuperação de afogados. E a nota será comum a ambos os avaliados.

f) **Apneia dinâmica:** Preferencialmente em piscina de 50 metros, podendo utilizar somente toca e óculos de natação. Para a nota será computado 1 ponto a cada 5 metros. (Florianópolis, 2021a, p. 2-3, grifo nosso).

Conforme portaria nº 181/CBMSC, o candidato pode fazer uso de três tentativas para cada prova prática, sendo que a nota mínima a ser alcançada é cinco. Já em relação à avaliação teórica e de recuperação de vítima de afogamento, a nota mínima é sete. A média final composta pela nota de todas as provas deve ser, também, no mínimo, sete. Os índices das notas variam conforme sexo e idade, sendo que as pessoas acima de 30 anos de idade e/ou do sexo feminino tem mais tempo para completar as provas e mesmo assim atingir a nota máxima. A descrição das provas, os critérios e a tabela de notas estão anexos na portaria supramencionada.

Os exames aplicados no Curso de Recertificação de GVC são os mesmos que aplicados em relação aos processos de seleção inicial, com a exclusão da avaliação teórica, travessia de arrebentação e apneia dinâmica. Tanto no Curso de Formação quanto de Recertificação, a aplicação dos exames somente pode ser feita por “[...] Oficiais e Praças do CBMSC que tenham concluído, com aproveitamento mínimo, o Curso de Instrutor de Guarda-vidas ministrado pelo Corpo de Bombeiros de Santa Catarina” (Florianópolis, 2021a, p. 4).

## 2.4 NOTAS ETNOGRÁFICAS SOBRE O CURSO DE RECERTIFICAÇÃO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO

Para além da diferença dos exames aplicados, não há outras diferenças substanciais entre o Curso de Recertificação para GVC e o curso de formação inicial. A principal diferença entre ambos é o fato de que o curso de formação se aplica para guarda-vidas que estão se formando para trabalhar pela primeira vez, ou

aqueles que deixaram de realizar o Curso de Recertificação dentro do prazo estipulado. Contudo, como pretendemos demonstrar posteriormente, o que há de comum em ambos os processos é o fato de que os guarda-vidas, tanto modernos como antigos<sup>8</sup>, podem ficar sem trabalho. Isso se denota, também, pelo conteúdo indicado no edital do Curso de Formação e de Recertificação.

O processo seletivo, observado os requisitos, consistirá da análise dos documentos a seguir descritos, sendo que em caso de maior número de inscritos do que vagas disponíveis, serão utilizados os seguintes critérios para a seleção:

- a) Maior número de temporadas trabalhadas como Guarda Vida Civil Voluntário em Santa Catarina.
- b) Maior idade (Florianópolis, 2022b, p. 14).

Desse modo, trabalhadores que já exerceram a função de guarda-vidas civil em anos anteriores podem ficar sem trabalho devido a baixa oferta de vagas para trabalho, mesmo sendo qualificados para tal. Diante desse cenário, a formalidade dos editais e portarias não capta a tensão dos trabalhadores e sequer a dinâmica da recertificação. Para tanto, o que se segue nesta subseção são reflexões tecidas a partir de notas que foram por nós tomadas em uma turma do Curso de Recertificação de GVC, do ano de 2022.

O Curso de Recertificação geralmente tem a duração de uma semana com instruções em um turno único (matutino ou vespertino) totalizando 20 horas/aula. Embora um período breve, isso exige uma preparação prévia dos trabalhadores guarda-vidas, tanto para se prepararem fisicamente para as provas quanto para disporem do tempo disponível para realizar o referido curso.

A altura de contextualizar o leitor, devido a um problema organizativo do CBMSC no ano ao qual nos referimos, o formulário de inscrição foi aberto antes do edital. Esse procedimento fez com que guarda-vidas não conseguissem vaga para a recertificação no próprio município, sendo que sequer foram respeitados os critérios do número de temporadas já trabalhadas ou de idade. Ao invés disso, a seleção de vagas foi pela ordem de inscrição. O impacto desse fato obrigou os trabalhadores a escolher entre deslocarem-se até outro município ou ficarem sem trabalhar naquela temporada. Nesse caso, assim como outros guarda-vidas, optamos pelo deslocamento diário de cerca de 60km por dia para fazer a recertificação<sup>9</sup>.

<sup>8</sup>*Antigos* se refere aos guarda-vidas que possuem mais de uma temporada e *modernos* se refere aos guarda-vidas que estão em sua primeira temporada.

<sup>9</sup> A partir daqui os trechos retirados do diário de campo serão indicados por uma nota de rodapé.

No momento em que nos inscrevemos para a recertificação em outro município, fomos adicionados a um grupo de *whatsapp*. No sábado anterior ao início da recertificação foi publicada uma mensagem neste grupo informando o horário e “[l]embrando que todos os GV devem vir fardados e asseados, como se de serviço estivesse”<sup>10</sup>. Em outras palavras, vir *fardados e asseados* significava estar vestindo o uniforme com o brasão do CBMSC e com a barba e cabelo cortado em um padrão militar (a exceção dizia respeito à manutenção de um bigode desde que, estivesse bem cuidado ou não passasse do limite do lábio superior).

Nesse mesmo grupo foi disponibilizado um cronograma das atividades que seriam realizadas no decorrer da semana (figura 1). A organização das atividades se dividiu entre aquelas realizada em sala de aula do quartel do BBM, e as realizadas numa pista de corrida ao redor do campo de uma de equipe de futebol local, numa piscina de uma universidade particular (localizada no município onde o curso se realizava) e numa praia, também no município. Na figura que segue, a dinâmica adotada para a implementação do curso pode ser melhor analisada:

10 Diário etnográfico (2022).

Figura 1 - Cronograma De Uma Turma De Curso De Recertificação De Guarda-Vidas Civil Voluntário Em 2022

Dia	Hora	Unidade Didática	Síntese
1°	SEG	07:00 – 08:00	Avaliações Práticas
		08:00 – 09:00	Corrida 1.600m
		09:00 – 10:00	Atividade do Guarda-Vidas
		10:20 – 11:20	Atualizações sobre o serviço de guarda-vidas
		11:20 – 12:20	Atualizações sobre o serviço de guarda-vidas
2°	TER	08:00 – 09:00	Atividade do Guarda-Vidas
		09:00 – 10:00	Legislação que estabelece o aspecto legal da atividade de Guarda
		10:20 – 11:20	Legislação que estabelece o aspecto legal da atividade de Guarda
		11:20 – 12:20	Legislação que estabelece o aspecto legal da atividade de Guarda
3°	QUA	08:00 – 09:00	Avaliações Práticas
		09:00 – 10:00	500m natação
		10:20 – 11:20	500m natação
		11:20 – 12:20	Anilha
4°	QUI	08:00 – 09:00	Recuperação de Afogados
		09:00 – 10:00	Classificação, recuperação e estabilização de vítimas de afogame
		10:20 – 11:20	Manobras de suporte básico da vida (SBV)
		11:20 – 12:20	Acidentes que envolvam a atividade dos guarda-vidas
5°	SEX	08:00 – 09:00	Recuperação de Afogados
		09:00 – 10:00	Primeiros socorros envolvendo animais marinhos
		10:20 – 11:20	Recuperação de Afogados
		11:20 – 12:20	Recuperação de Afogados

Fonte: CBMSC (2022)

O curso foi ministrado por bombeiros militares, uma vez que, “[s]omente poderão aplicar exames de Habilidade Específica, Oficiais e Praças do CBMSC que tenham concluído, com aproveitamento mínimo, o Curso de Instrutor de Guarda-vidas ministrado pelo [CBMSC]” (Florianópolis, 2021a, p. 4)

Isso denota um monopólio da formação nas mãos da corporação, uma vez que pessoas civis não podem se habilitar para formar outros guarda-vidas civis e são sujeitos a passar pela formação do CBMSC que também envolve seguir os ritos e a hierarquia militar. Cabe dizer que nessa hierarquia, o guarda-vidas civil voluntário enquanto não-militar está abaixo de todos os demais. Embora isso seja uma atribuição dos militares, a problemática se encontra na impossibilidade de formação e trabalho por outra via. Em outras palavras, aqueles que têm interesse em trabalhar como guarda-vidas nas praias são obrigados a se sujeitar à lógica militar.

O primeiro dia da recertificação, como ilustrado na figura acima, foi dividido em três momentos. Iniciamos com uma corrida de 1600 metros, também conhecida

como corrida de uma milha. Deslocamos a pé do quartel até a pista de corrida pertencente ao clube de futebol já mencionado para realizar a corrida, debaixo de chuva.

Os GVCs [guarda-vidas civil] revezavam cronometrando o tempo do colega e os BM [bombeiro militar] também cronometravam o tempo de todos os participantes. Após as duas baterias foi permitido que aqueles que desejassem pudessem repetir a prova para buscar melhorar o seu tempo e, conseqüentemente, a sua nota também. Houve cerca de 10 pessoas que repetiram e, dessas 10, 3 pessoas não atingiram a nota mínima e não poderão trabalhar como guarda-vidas na temporada 22/23<sup>11</sup>.

Dessa forma, no primeiro dia, presenciamos guarda-vidas que não foram considerados aptos para prestar o serviço voluntário naquela temporada e não participaram dos demais dias da recertificação. Após a realização da corrida por todos os membros da turma, aqueles que haviam se qualificado dentro do tempo retornaram para a sala de aula no quartel do bombeiro para a continuação da recertificação. O tempo de sala de aula estava organizado, conforme cronograma, em abordagem relativa a “atualizações sobre o serviço de guarda-vidas” e à “legislação que estabelece o aspecto legal da atividade de guarda-vidas”, conforme pontuado na figura acima.

No tempo destinado ao desenvolvimento do conteúdo programático do curso em sala, constatamos reiterado discurso em favor do modelo atual de contratação, marcado pela prestação de serviço voluntário. O bombeiro militar responsável pela instrução explicou sobre algumas determinações para a temporada que se seguiria em relação à distribuição dos dias de serviço entre os guarda-vidas civis. Segundo ele, diante da reclamação sobre a quantidade de dias trabalhados por alguns guarda-vidas em praias com menos demanda de serviço, seria realizado um rodízio na alta temporada para que todos trabalhassem um número de dias equânime. Aqueles que não gostariam de trabalhar em dias específicos deveriam preencher um formulário com antecedência ou, em caso de não preencherem o formulário ou o CBMSC não ceder ao pedido, deveriam se responsabilizar por encontrar outro guarda-vidas disponível para trabalhar no dia de sua escalação. Além destas questões suscitadas pelo instrutor,

[h]ouve também uma explicação sobre a escala de pré-temporada que será para aqueles que participam de ao menos

11 Diário etnográfico (2022).

50% do curso de formação de Guarda-vidas civil, obtendo 2 pontos para cada dia participado no curso e 1 ponto para cada dia de serviço. Dessa forma “todos ganham” já que o CBMSC conta com o auxílio dos guarda-vidas mais antigos para o curso, os guarda-vidas mais antigos conseguem treinar, os guarda-vidas em curso já conhecem o pessoal que vai trabalhar e quem trabalha é realmente aquele que tem disposição já que está indo no curso. Além disso, é necessário fazer o curso do CBAE - EAD, um curso básico de atendimento em emergências com duração de 40h/aula.<sup>12</sup>

A pré temporada ocorre entre os meses de outubro e dezembro. Esse período é importante para aqueles guarda-vidas que atingem melhor pontuação na recertificação para conseguirem trabalhar desde então e, conseqüentemente, receberem mais diárias<sup>13</sup>. Para os demais, o trabalho inicia somente em dezembro. Assim como os critérios estabelecidos para realização da recertificação, vimos que os critérios para quem trabalha na pré-temporada destoam do que é registrado em documentos formais. Para além da forma de pontuação estabelecida no Curso de Formação e no Curso de Recertificação, para a pré-temporada no município em questão era necessário que o guarda-vidas civil participasse de, pelo menos, 50% do curso de formação daquele ano e ainda realize o Curso Básico de Atendimento em Emergência na modalidade Educação a distância (CBAE-EAD). Entendemos que, sobre o verniz do discurso de que “todos ganham”, essa lógica conduz o guarda-vidas civil a despendar da sua força de trabalho em troca de pontos, podendo (ou não) resultar em dias de trabalho futuramente.

O ponto de vista comum na atual morfologia do trabalho que os aplicativos não são empregadores, mas apenas plataformas que facilitam o encontro entre cliente e prestador de serviço, também foi propagado durante o Curso de Recertificação que aqui relatamos. Isso porque, de acordo com o instrutor “[n]o Brasil temos que parar de pensar como funcionário e começar a pensar como empreendedor”, dessa forma “o guarda-vidas é seu próprio chefe e apenas presta serviço para o CBMSC”.<sup>14</sup> No nosso entendimento, o discurso empreendedor configura a reprodução de uma das expressões da ideologia burguesa, assimilada pela própria classe trabalhadora. Trata-se de uma das novas formas de uso da força de trabalho que, ao fim e ao cabo, corrobora para maximizar os lucros do capital e

12 Diário etnográfico (2022).

13 Uma diária significa um dia de trabalho no turno de 12 horas com uma contrapartida de R\$208, em valores relativos ao decreto estadual nº 1.666 de 7 de Janeiro de 2022 (Santa Catarina, 2022).

14 Diário etnográfico (2022).

mascarar a precarização do trabalho. Tal lógica está presente, ainda que com particularidades, também no interior da estrutura do Estado, a exemplo do que se percebe na forma como parte da força de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina é contratada<sup>15</sup>.

Foi mencionado a respeito da participação de guarda-vidas *antigos* no auxílio da realização do curso de formação e alegado, reforçado pela ideia de que “todos ganham” e que essa busca de ajuda se dava pela melhoria da qualidade dos guarda-vidas civis. Contudo, o que presenciamos é que essa justificativa pela melhora da qualidade é uma forma de velamento dos reais problemas do CBMSC. Como demonstra Sampaio (2008), a diminuição do efetivo é um processo que vem ocorrendo desde o início da inserção do guarda-vidas civil no século XXI. Logo, não necessariamente tem relação com a melhora da qualidade desses profissionais.

Além de constatar, durante a realização do curso de Recertificação, por parte dos formadores que, naquela atividade, representavam o pensamento institucional do CBMSC, uma preocupação com a defesa do modelo adotado pela instituição para contratar a força de trabalho, também percebemos que a precarização é também aliada a novas exigências profissionais, como a do domínio de língua estrangeira. Após a instrução, recebemos a visita de uma escola de idiomas que sorteou dois cursos intensivos de inglês para os guarda-vidas civis. Os instrutores aproveitaram para reforçar a necessidade da língua inglesa e espanhola para o exercício da profissão, destacando, como exemplo, o fato de a região na qual estava sendo realizado o Curso de Recertificação receber turistas do mundo inteiro. Ao final do sorteio, foi batido uma foto coletiva e encerrado o dia de instrução.

No segundo dia do Curso de Recertificação as atividades foram realizadas em uma piscina com vistas à realização das avaliações práticas de 500 metros de natação e de transporte de anilha. Assim como no dia anterior, houve repetentes nas avaliações e um destaque para maior número de repetentes mulheres na prova da anilha, apesar das mulheres serem minoria na turma de Recertificação. Ao final das avaliações práticas nos dirigimos até um laboratório para realização do exame toxicológico, para o que, segundo os instrutores, o CBMSC havia estabelecido uma parceria com laboratório privado, com desconto para guarda-vidas.

<sup>15</sup> Ver: Sampaio (2008), sobre o Processo de Retração das Instituições Estatais – O Paradoxo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

O que nos interessa destacar, aqui, é que desde as atividades preliminares à possível contratação de guarda-vidas civis, constatamos a imbricação da atividade com outros setores da economia, revelando, efetivamente, os processos de transferência de valor. A mercadoria força de trabalho em forma de dinheiro do trabalhador cursista é transferida, por meio de uma relação de troca, para o proprietário do laboratório que realiza os exames toxicológicos. No desenvolvimento das nossas discussões nas seções posteriores do presente trabalho, pretendemos analisar isso de modo mais amplo, pensando a importância da atividade dos guarda-vidas para os setores da economia que são impulsionados também pela presença desses trabalhadores do setor de salvamento aquático, potencializando a proteção dos “consumidores” das praias e outros espaços similares.

No terceiro dia de curso retornamos para a sala de aula localizada no quartel para tratar sobre recuperação de afogados. A abordagem instrucional tinha o objetivo, além de expor um olhar científico e técnico sobre o afogamento, de servir como revisão para a avaliação de Recuperação de Afogados (RAF) programada para o dia posterior. Ao final da aula, os instrutores organizaram uma dinâmica a partir de uma plataforma de aprendizagem baseada em jogos, na qual havia perguntas de múltipla escolha. Os cursistas que acertavam com a maior agilidade ficavam com a maior pontuação, criando uma competitividade entre os membros da turma. Vale destacar que, nesse dia, não havia o mesmo ambiente tenso que acompanhou os dias anteriores, devido a superação das avaliações que haviam sido realizadas, sendo que restava apenas a realização da prova de RAF.

O quarto dia de recertificação, embora programado no cronograma, foi cancelado devido às chuvas intensas no estado que geraram alagamentos e deslizamentos. As chuvas perduraram no quinto dia de Recertificação gerando dúvida sobre sua realização. Portanto, a confirmação chegou via grupo de *Whatsapp* apenas algumas horas antes do horário combinado para iniciar. Essas condições adversas, somadas à realização da prova de RAF em uma praia distante, exigiram um esforço ainda maior, haja vista que tivemos que percorrer cerca de 70 km somente para chegar no local da prova, o que dispendeu aproximadamente três horas de viagem.

O local destinado para a realização da prova de RAF possuía um rio, sendo necessário atravessá-lo para chegar na praia. Nos registros que nos servem de fonte, fizemos constar informações sobre esta travessia, indicando que tivemos que

caminhar cerca de 50 metros no leito do rio. Na ocasião, algumas candidatas mulheres foram conduzidas ao local de prova por jet ski, enquanto o restante atravessou o rio a nado.<sup>16</sup>

Ao chegar na praia foi realizado um briefing sobre a realização da prova do RAF. Foi organizado duplas e dois dos instrutores do bombeiro realizaram a prova primeiro, para gravar o tempo do percurso e foi permitido até o dobro do tempo para realizar o procedimento pelos guarda-vidas civis.<sup>17</sup>

Na praia, a ondulação estava acima de um metro e a água apresentava uma cor de barro devido às chuvas. Diante dessas condições, foi difícil de firmar uma boia de referência para a parte da prova na qual era necessário passar a arrebentação<sup>18</sup> e resgatar uma vítima. Para tanto, um dos instrutores transportavam de jet ski guarda-vidas que já haviam realizado a prova, até atrás da linha de arrebentação para fazer o papel de vítima E, concomitantemente, organizados em duplas, os demais realizavam a prova de resgate e RAF.

Quando todos finalizaram a prova, os instrutores expuseram a dificuldade de realizar o simulado de ocorrência que havia sido planejado, por questões de horário. Dessa forma, foi realizado uma entrada coletiva no mar para pegar jacaré<sup>19</sup> e, na sequência, a turma foi dispensada.

Vale fazer menção ainda sobre as condições de uso do equipamento de trabalho e equipamento de proteção individual (EPI). No que tange o material de trabalho, constatamos que um lifebelt<sup>20</sup> arrebentou no processo de resgate e que um guarda-vidas perdeu sua nadadeira durante a prática do jacaré. Em relação ao EPI, ao final do período da recertificação, apesar de ter passado protetor solar, estávamos com as costas queimadas. Esses fatos indicam o complexo ambiente de trabalho na qual o guarda-vidas civil se insere. Destacamos o risco de perda e danificação de material de trabalho ao exercer a atividade, bem como a insalubridade e periculosidade relacionado com a exposição ao sol e as condições adversas que o mar, assim como outros ambientes aquáticos podem oferecer.

16 Diário etnográfico (2022).

17 Diário etnográfico (2022).

18 A linha de arrebentação é a região do mar onde as ondas quebram.

19 Jacaré é uma prática comum entre os guarda-vidas, também conhecido como surfe de peito ou ainda *body surf*. Consiste em surfar as ondas na zona de arrebentação sem o uso de uma prancha contando com a nadadeira para propulsão e, por vezes, uma prancha de mão que contribui para dar direcionamento e facilitar o deslizamento na onda.

20 Lifebelt é uma boia de salvamento em formato de torpedo conectado a uma corda. No caso mencionado, arrebentou a corda do equipamento

## 2.5 O SERVIÇO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO

No final do edital que regula o Curso de GVC e o Curso de Recertificação de GVC há, no tópico 10, o seguinte enunciado: “o serviço de guarda-vidas civil voluntário”. Nele, há informações gerais e requisitos para atuação no serviço de guarda-vidas civil voluntário. Dentre essas informações, destaca-se a menção de três documentos que são fundamentais para os que pretendem realizar os cursos: o Procedimento Operacional Padrão (POP), o Código de Conduta e o Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático.

Nessa seção, até então, tratamos dos processos formativos dos guarda-vidas civis voluntários em Santa Catarina, destacando os Cursos de Formação e Recertificação. Doravante, pretendemos adentrar aos processos de trabalho dos guarda-vidas compreendendo que, embora os documentos não revelam a totalidade das atividades desse profissional, dão indícios sobre como esse trabalho se organiza e é operacionalizado, assim como o modo de contratação da força de trabalho.

No que tange às generalidades do serviço de guarda-vidas civil voluntário, consta no referido documento que:

- a) Os concluintes com aproveitamento no Curso de Guarda-Vidas Civil Voluntário, poderão atuar no serviço de salvamento aquático como guarda-vidas civis voluntários, recebendo ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte, conforme legislação vigente.
- b) Os valores referentes ao ressarcimento do serviço voluntário serão depositados em conta-corrente de agência do Banco do Brasil, em nome do guarda-vidas civil voluntário, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o encerramento de um determinado período de serviço voluntário prestado (semanal ou quinzenal).
- c) O guarda-vidas civil voluntário que for designado para atuar na Operação Veraneio do CBMSC, serão regidos no que couber pela Diretriz de Procedimento Operacional Padrão Dtz POP - 09-2019 e pelo Código de Conduta previsto em Portaria do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.
- d) Para a execução do serviço os guarda-vidas civis voluntários deverão utilizar os uniformes e equipamentos designados pelo CBMSC (Florianópolis, 2022b, p. 17).

Como se denota da análise do conteúdo expresso na fonte consultada, há uma simbiose entre elementos que evidenciam vantagens em termos de flexibilidade para o que interessa ao CBMSC e desvantagens traduzidas na rigidez no que diz

respeito aos interesses do prestador de serviço voluntário. Enquanto o ressarcimento supostamente cobre a alimentação e transporte do denominado “voluntário”, por turno de 12 horas, superando o que seria a isenção de custos das despesas e caracterizando uma forma de assalariamento.<sup>21</sup> Além disso, os valores ressarcidos podem ser depositados até 30 dias após o encerramento de um período de serviço voluntário prestado. Em outras palavras, um guarda-vidas que inicia o trabalho em 15 de dezembro, por exemplo, numa escala quinzenal, pode acabar recebendo seu primeiro ressarcimento apenas no mês de janeiro do ano que se inicia. Apesar dessa regra que afeta os interesses dos trabalhadores, os mesmos têm que seguir ritos militares previstos no POP e Código de conduta, sob pena de punição em caso de contrariedade.

### **2.5.1 Procedimento Operacional Padrão (POP)**

O procedimento operacional padrão (POP) foi regulado por meio da Portaria nº 302/CBMSC, de 11/6/2021, a qual “dispõe sobre as normas gerais de funcionamento do serviço de salvamento aquático prestado pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC)” (Florianópolis, 2021b, p. 32). Nesse documento estão contidos os objetivos e informações, referências, definições e termos, a forma de execução e os materiais necessários em relação ao salvamento aquático. Atentemo-nos, ao longo das próximas páginas, principalmente no que tange a execução e aos materiais necessários ao salvamento aquático.

As equipes do serviço de salvamento aquático, ou seja, aqueles trabalhadores que atuam diretamente relacionado com a atividade, se dividem em três grupos: o de ronda de praia, o de coordenadores de praia [os] **Comandantes das Regiões Bombeiro Militar (RBM)** são responsáveis, e o de guarda-vidas civil. Todos esses ficam sob comando da coordenadoria de salvamento aquático, grupo de trabalho consultivo ligado ao subcomando-geral do CBMSC que “[...] tem a função de assessorar técnica e cientificamente as atividades de capacitação, recertificação e expansão do serviço” (Florianópolis, 2021b, p, 34).

Ainda, no que diz respeito ao gerenciamento e coordenação operacional do serviço de salvamento aquático, existe a seguinte divisão:

<sup>21</sup> Para Vidal (2017), essa forma de pagamento dos guarda-vidas civis voluntários caracteriza onerosidade - um dos cinco elementos fático-jurídicos necessários para a caracterização de vínculo empregatício.

veis, na esfera das suas atribuições, por coordenar, orientar e fiscalizar o gerenciamento do serviço do salvamento aquático, em especial, a gestão geral das escalas de serviço, a aquisição de equipamentos e materiais, reposição de materiais de consumo, manutenção das viaturas, registro e controle dos atendimentos prestados e o gerenciamento dos recursos.

b) A coordenação operacional do serviço de salvamento aquático está afeta aos **Comandantes de Batalhão Bombeiro Militar (BBM)** onde se encontra implantado o serviço, cabendo-lhe as funções de coordenação das atividades operacionais, os contatos com as autoridades municipais, a gestão geral das escalas de serviço, aquisição de equipamentos e materiais, reposição de materiais de consumo, manutenção das viaturas, registro e controle dos atendimentos prestados e o gerenciamento dos recursos.

c) Nos BBM, os **Subcomandantes** são os responsáveis operacionais pelo serviço de salvamento aquático na área do BBM, cabendo-lhe o emprego dos recursos financeiros, humanos e materiais que lhe forem disponíveis, zelando pela probidade dos materiais, gestão dos recursos e emprego, controle estatístico e disciplinar, conforme a demanda e planejamento operacional.

d) Os **Comandantes de Organização Bombeiro Militar (OBM)**, onde se encontra implantado o serviço, são os responsáveis pelo gerenciamento local das escalas de serviço dos bombeiros militares (BM) e guarda-vidas civis (GVC), a aquisição de equipamentos e materiais, a reposição de materiais de consumo, a manutenção das viaturas, dos postos de Salvamento, dos registros e controle dos atendimentos prestados e o gerenciamento dos recursos (Florianópolis, 2021b, p, 34, grifo nosso).

As equipes do serviço de salvamento aquático constituídas pelos trabalhadores que fazem as rondas de praia, os que são coordenadores de praia e os que são guarda-vidas civil estão subordinados às instâncias acima. Como destacamos, o guarda-vidas civil está na base da cadeia hierárquica, sendo o único que não é militar dentro dessa estrutura. Cabe ainda ressaltar que essa não é uma divisão simples, uma vez que dentro da própria divisão militar há praças (militares ranqueados como soldados, cabos, sargentos ou subtenentes) e oficiais (militares ranqueados em patentes como tenentes, capitães, majores, tenentes-coroneis e coroneis). Nesta divisão, os oficiais estão acima dos praças na hierarquia. O concurso público para ingressar enquanto praça e oficial para o CBMSC são distintos e o oficial geralmente ocupa cargos de comando, enquanto o praça fica responsável por funções operacionais.

Desse modo, quando tratamos do agente que realiza a ronda de praia, geralmente nos referimos a um praça de patente alta (sargento ou subtenente). Já

as funções de coordenador de praia são ocupadas por praças de patente baixa (soldado ou cabo) e a função de guarda-vidas civil, como indica o nome, por pessoas civis que estão na parte inferior da hierarquia. Essa distinção é importante, uma vez que, diante de patentes e funções diferentes, as demandas e responsabilidades se distinguem. Sendo assim, é possível dizer que, embora haja uma rígida estrutura militar, os praças têm uma maior identificação com seus colegas civis do que com os colegas militares oficiais. Em alguma medida, consideramos que esta identidade influencia nas relações de trabalho que são estabelecidas neste meio.

Vimos assim como há uma complexificação da consciência de classe nesse âmbito. Ao mesmo tempo que os praças fazem parte da corporação e defendem o discurso institucional de manter o atual estado das coisas, cada vez mais tem praças que atuaram como guarda-vidas civis em outro momento de suas vidas. Dessa maneira há um certo limbo entre se identificar com o discurso que vem da corporação e seus superiores ou se identificar com uma posição de seus pares de praia e um lugar que já esteve em outros momentos de sua vida. Contudo, essa postura de defesa do fim da contratação por meio de prestação voluntário ou até mesmo denúncia da mesma raramente acontece porque há um risco real de perseguição a partir de ocupar essa posição.

Retomando as funções das equipes de serviço de salvamento aquático, é preciso mencionar ainda que os que exercem a função de ronda de praia são o elo entre os comandantes e os coordenadores de praia sendo que “[...] deve inteirar-se das alterações, necessidades e relatórios com o Coordenador de praia” (Florianópolis, 2021b, p. 34). O grupo de ronda de praia também tem autonomia para ativar ou fechar postos de salvamento em condições adversas devido a questões climáticas, bem como o dever de comunicar aos comandantes e subcomandantes casos de óbito e/ou ocorrências de busca e resgate.

Diante dos guarda-vidas e coordenadores de praia, os trabalhadores de ronda de praia ocupam uma posição análoga à do “capitão do mato”. Apesar de ter diferentes responsabilidades no intercâmbio de informação, o desconhecimento sobre o horário que vai passar no posto deixa os guarda-vidas civis em estado constante de alerta para evitar que o mesmo chegue em um momento de possível alteração e reporte uma possível “má conduta” aos oficiais. Buscaremos tratar disso mais adiante, contudo é necessário destacar antecipadamente no intuito de facilitar

a compreensão do leitor, das dinâmicas presentes na atividade de salvamento aquático no referido estado.

Conforme o POP, “[o] Coordenador de Praia será o bombeiro militar mais antigo de serviço no dia, no respectivo município” e deve estar ciente de que “o serviço de guarda-vidas é missão do Corpo de Bombeiros Militar” e que “[...] funciona com organização, cumprimento das missões, profissionalismo e com exemplos positivos” (Florianópolis, 2021b, p. 34-35). Cabe ao coordenador 27 atribuições relacionadas com o serviço, postura dos guarda-vidas, limpeza e condições do posto de salvamento, registros de prevenção e ocorrências, dentre outras.

Devido ao cargo de coordenador de praia ser ocupado por bombeiros militares de patentes mais baixas, por vezes os mesmos são trabalhadores mais jovens com menos experiência de salvamento aquático do que os próprios guarda-vidas civis. Diante dessa relação é comum observar tensões entre o coordenador e os guarda-vidas civis. Essa figura, portanto, em termos de domínio técnico da atividade e tipo de responsabilidades assumidas, pode estar muito mais próximo da condição dos guarda-vidas civis do que os demais militares que compõem a estrutura, sendo que participa do cotidiano do trabalho, inspecionando a abertura e o fechamento dos postos de salvamento, as atividades físicas tidas como obrigatórias ou outras que compõem a jornada de trabalho do GVC.

Aos guarda-vidas civis competem 20 atribuições que se resumem a estar no serviço “[...] devidamente uniformizado, com zelo quanto à apresentação pessoal e com [EPI]” (Florianópolis, 2021b, p. 36). Também devem se reportar ao coordenador de praia, avaliar as condições do mar, realizar a atividade física, realizar a ronda na praia, cuidar do material de trabalho, entre outros (Florianópolis, 2021b, p. 36).

Uma atribuição que vale destaque e distingue o guarda-vidas dos demais membros da equipe, é o fato de que

20. é vedado ao guarda-vidas civil dar declarações à imprensa. As declarações relacionadas ao atendimento de ocorrências são de competência do Coordenador de Praia e Ronda de Praia (Florianópolis, 2021b, p. 37).

Tudo que acontece na praia deve ser estritamente reportado ao coordenador de praia, como elencado nas atribuições diretamente antecedentes,

18. as alterações de maior vulto devem ser comunicadas imediatamente ao Coordenador de Praia;  
19. os assuntos administrativos como troca de serviço, dispensa de serviço, troca de local de trabalho, visita médica etc. deverão

ser tratados diretamente com o Coordenador de Praia (Florianópolis, 2021b, p. 36-37).

Em face dessa relação, a própria denúncia das irregularidades e abusos de poder presentes no trabalho diante da relação desigual entre civil e militar são vedadas. Desta forma, cria-se uma dinâmica de subordinação imposta por um vínculo de trabalho supostamente voluntário<sup>22</sup>.

Na sequência do procedimento operacional padrão, após o item 4.3 *Das competências gerais das equipes do serviço de salvamento aquático*, no qual se descreve as atribuições do ronda de praia, coordenador de praia e guarda-vidas civil, temos o item 4.4 que diz respeito ao *funcionamento do serviço de salvamento aquático*. É nesse item, no documento normativo que nos serve de fonte, que está descrito mais detalhadamente o funcionamento da jornada de trabalho da equipe do serviço de salvamento aquático e, principalmente, do guarda-vidas civil. Em suma, trata da abertura e fechamento dos postos, área de atuação, sinalização dos ambientes aquáticos, manutenção dos postos e materiais, ronda na faixa de areia, atividade física e lanche .

“O horário de serviço é, em princípio, das 08h00 às 20h00, podendo o [Comandante de Organização Bombeiro Militar] local adequar o horário de acordo com as necessidades locais (Florianópolis, 2021b, p. 37). Dentro dessa jornada está contabilizada uma hora de atividade física obrigatória, que detalharemos adiante, e uma pausa para almoço que “não poderá exceder 01h30min (uma hora e trinta minutos) de duração” (Florianópolis, 2021b, p. 36). Há ainda a possibilidade de turnos de seis horas nos quais “não haverá intervalo para o almoço e a atividade física ficará restrita em, no máximo, 30 minutos, se o movimento da praia permitir” (Florianópolis, 2021b, p. 37). Além disso, “[o]s guarda-vidas civis só podem encerrar as atividades do posto de guarda-vidas com a devida autorização do Coordenador de Praia” (Florianópolis, 2021b, p. 38).

Ao iniciar as atividades “[o]s guarda-vidas civis devem verificar as condições do mar, do tempo e as características da praia para adotar a estratégia de salvamento daquele dia” (Florianópolis, 2021b, p. 37). Dentre as atividades que lhes são atribuídas, cabe hastear a bandeira no posto de guarda-vidas podendo ser

<sup>22</sup> A subordinação presente nessa configuração do trabalho, conforme Vidal (2017), é outro elemento fático-jurídico que caracteriza um vínculo empregatício, ausente no trabalho de guarda-vidas nos moldes atuais, considerado como voluntário.

1. **BANDEIRA VERDE:** indica baixo risco de afogamento. Destaca-se, entretanto, que banhistas que não sabem nadar ou são maus nadadores devem manter a água até a linha da cintura. As crianças sempre deverão estar acompanhadas por adultos, à distância máxima de um metro;
2. **BANDEIRA AMARELA:** indica risco médio de afogamentos. Há presença de ondas com altura de até 1,5 metros, correntes e outros fatores de risco, sendo o banho contra indicado para nadadores inexperientes. Os nadadores experientes devem manter bastante precaução, como também, as crianças devem estar acompanhadas de adultos, à distância de um braço;
3. **BANDEIRA VERMELHA:** indica alto risco de afogamento. Mar com grandes ondas, maiores que 1,5 metros, fortes correntes de retorno e outros fatores de alto risco. Contra indicada para todos os nadadores. Mesmo banhistas experientes devem ter extrema atenção e cuidado. Deve-se evitar o banho de mar com crianças;
4. **BANDEIRA PRETA:** indica que naquele posto não existe a presença de guarda-vidas;
5. **BANDEIRA LILÁS:** indica a incidência de águas-vivas e/ou caravelas (Florianópolis, 2021b, p. 37-38, grifo nosso).

Conforme sinalização padrão adotada, observa-se, por exemplo, que há as bandeiras de praia que possuem um formato triangular, diferente da bandeira de posto que é retangular, e que devem ser colocadas em locais na praia indicando local perigoso (bandeira vermelha) ou local adequado para banho (bandeira verde).

A área de atuação do guarda-vidas, conforme o POP, limita-se a um raio de 200 metros para cada lado do posto. Em relação ao raio de atuação, “[o] limite acima foi estabelecido atendendo a capacitação técnica pessoal e material que o serviço de salvamento oferece atualmente” (Florianópolis, 2021b, p. 37). Ainda sobre a área de atuação consta que “[a] distância será desprezada em caso de ocorrência em andamento comunicada ao posto de guarda-vidas” (Florianópolis, 2021b, p. 37). Essa possibilidade abre brecha para a não observância desse limite, o que é reforçado no item 4.7 que trata da *Ronda na faixa de areia da praia*, no qual se menciona que é possível “[...] exceder esse limite para atendimento de ocorrência e em atividades preventivas para postos de guarda-vidas com área superior a 400 metros de distância entre outro posto” (Florianópolis, 2021b, p. 39).

A ronda na faixa de areia, caracteriza-se por caminhar pela beira da praia, de modo a ser “[...] localizado facilmente por populares e outros guarda-vidas”, usando uniforme, EPI e portando nadadeira, flutuador e apito (Florianópolis, 2021b, p. 39). De acordo com as normativas, “[a] duração de cada ronda na faixa de areia será estabelecida pelo Coordenador de Praia”, e deve ser realizada de forma

individual, a não ser que esse coordenador autorize que seja feita em duplas (Florianópolis, 2021b, p. 39).

A atividade física para manutenção do condicionamento físico e técnico é obrigatória e deve ser realizada, preferencialmente, no início ou no término do turno de serviço, dependendo do movimento na praia e a critério do Coordenador de Praia, sendo a duração de 1 hora para turnos de 12 horas e de 30 minutos para turnos de 6 horas (Florianópolis, 2021b, p. 39).

É permitido durante a atividade física a prática de

[...] corrida, natação, atividades relacionadas ao salvamento aquático desportivo, surfe de peito, exercícios localizados, e funcionais, além de simulação da avaliação de Recuperação de Afogados (Florianópolis, 2021b, p. 39).

Por outro lado, “[é] proibida a prática de surfe [com prancha], esportes com bola e com contato físico, durante todo o serviço, inclusive no horário da atividade física e horário de almoço” (Florianópolis, 2021b, p. 39).

Ao que tange o funcionamento do serviço do salvamento aquático, tem-se a manutenção do posto e de materiais, sendo esta realizada pelos guarda-vidas que deverão se ocupar e ser responsáveis pela “[...] limpeza do posto, bem como pela manutenção de aparência como pintura, corte de grama, etc” (Florianópolis, 2021b, p. 38). Há também menção sobre o “lanche”, o qual “[...] deve ser providenciado nos estabelecimentos mais próximos do local de trabalho”, [buscado por um guarda-vidas e] “[...] realizado nos postos de guarda-vidas, com atenção ao serviço” (Florianópolis, 2021b, p. 39).

Nas normativas previstas no POP faz-se referência ao uso de embarcações, aeronaves e quadriciclos. As embarcações englobam basicamente a moto aquática, popularmente conhecida como *jet ski*, para uso no salvamento aquático. Enquanto no documento consta que “[...] somente o bombeiro militar habilitado e escala para a função é quem pilotar o equipamento”, no ano de 2022 foi concedido curso de pilotagem a um grupo de guarda-vidas civis, também permitidos de pilotar desde então (Florianópolis, 2021b, p. 40). Em relação ao helicóptero, o documento trata dos procedimentos relativos aos cuidados e sinalizações que o guarda-vidas deve se atentar diante da necessidade de acionar o helicóptero durante alguma ocorrência. Por fim, de acordo com as normativas constantes do documento em análise, “[o] quadriciclo deve ser utilizado para otimizar a prevenção em praias extensas”, (Florianópolis, 2021b, p. 40) podendo ser conduzido por guarda-vidas, mas preferencialmente por um bombeiro militar.

No mesmo documento em que constam os procedimentos padronizados há um item que trata sobre o modo de registro de ocorrências e prevenções que deve ser inserido no aplicativo E-193 e, em caso de óbito, comunicado diretamente ao coordenador. Além disso, é elencado o material necessário para a atividade de salvamento aquático: EPI (apito, bermuda, camiseta manga longa, chinelo, cobertura, jaqueta corta-vento e óculos de sol) e ferramentas, equipamentos e acessórios (nadadeira, *lifebelt*, prancha de salvamento, binóculos, kit de oxigenoterapia, bolsa de primeiros socorros e termômetro). Por fim, o documento regula o uso e conservação dos equipamentos e guarda dos mesmos, de modo a configurar uma prescrição e no qual se anuncia que “[a]s informações [nele] contidas [...] não poderão ser alegadas como desconhecidas” [e que] “[o]s casos omissos a [...] Diretriz serão resolvidos pelo Subcomandante-Geral do CBMSC” (Florianópolis, 2021b, p. 42).

### **2.5.2 Código de conduta dos guarda-vidas civis**

A última versão do código de conduta foi aprovada pela portaria nº 234, de 15 de junho de 2020, juntamente com o modelo de ficha de apuração de conduta e modelo de rescisão de termo de adesão. Apesar de nosso foco nesta subseção ser o código de conduta, também trataremos sobre os demais documentos, uma vez que se relacionam com nosso objeto e nos permitem localizar o leitor na dinâmica do trabalho dos guarda-vidas. Vale também destacar que enquanto a portaria que estabelece o POP visa ordenar o trabalho desses profissionais pelo processo organizativo do trabalho, o código de conduta “[...] tem como objetivo regular o comportamento dos guarda-vidas civis durante a execução do serviço voluntário de salvamento aquático no [CBMSC]” (Florianópolis, 2020a, p. 9). Desse modo, ambos têm relação direta com a execução da atividade de salvamento aquático e, embora distintas, são complementares.

O código de conduta é dividido em três capítulos. O primeiro, sobre os aspectos gerais que regem o serviço, na medida em que trata do condicionamento físico, assiduidade no serviço, atenção, trabalho preventivo, postura, uniforme, aparência, higiene pessoal e disciplina. Além disso, nele são apresentados tópicos que tratam especificamente sobre questões para guarda-vidas homens e mulheres, separadamente. No segundo capítulo, intitulado *da parte especial*, são tratadas

questões relativas ao padrão de conduta dos guarda-vidas. Por último, no terceiro capítulo, são abordadas as penas e queixas do guarda-vidas civil.

Em suma, no referido documento que nos serve de fonte, coloca-se em evidência o lugar que o guarda-vidas tem na praia, reforçando a necessidade de passar uma boa imagem para o público, bem como seguir atento para evitar afogamentos. Além disso, no mesmo documento, se afirma que “[o] guarda-vida civil, durante o seu serviço voluntário representa o Estado” (Florianópolis, 2020a, p. 11) e elenca 15 aspectos que devem ser seguidos durante a prestação de serviço voluntário e que estão relacionados a diversas questões que vão desde a cordialidade com crianças e idosos, até a proibição do uso de narcóticos e de mascar chiclete (Florianópolis, 2020a, p. 12).

Na abordagem relativa às penas e queixas, se faz menção ao conteúdo expresso nos capítulos anteriores do documento, afirmando-se que “[n]ão haverá tolerância de qualquer fato que incida na inobservância do que prescreve os aspectos gerais que regulam o serviço de salvamento aquático e a parte especial” (Florianópolis, 2020a, p. 13). Para tanto, estão previstas as seguintes penalidades:

I – **advertência**: admitida para a correção de algo que esteja sendo executado de forma insatisfatória e que deva ser corrigido. Essa advertência deverá ser realizada em particular e registrada no sistema de cadastro de guarda-vidas civis, contendo hora, local, data e tipo de falha cometida;

II – **suspensão para investigação**: aplicada em caso de violações graves dos padrões de conduta, de procedimentos operacionais ou por conduta imprópria. Caso ocorra um incidente de alteração de conduta grave, o guarda-vida civil será suspenso para que sejam realizadas investigações. No processo o guarda-vida civil terá direito a ampla defesa e ao contraditório, através do uso da ficha de apuração de conduta, Anexo II desta Portaria, e caso seja considerado culpado pela falha cometida, poderá ser excluído do programa de voluntariado. Os dias de suspensão correspondem a quantidade de dias previstos de serviço ressarcido, sendo que o início da suspensão iniciará a partir da data em que recebeu a ficha de apuração de conduta; e

III – **exclusão do programa de voluntariado**: aplicada caso constatada a culpa após a suspensão para investigação. O modelo de documentação para exclusão do guarda-vida civil segue conforme Anexo III da presente Portaria. A exclusão terá a duração de 18 meses, sendo vedado a participação em Cursos de Recertificação e Formação de Guarda-vidas neste período (Florianópolis, 2020a, p. 13, grifo nosso).

Logo em seguida, no mesmo capítulo do referido documento, consta que,

[a] **conduta disciplinar se estende também ao comportamento fora dos horários de trabalho**, uma vez que determinados procedimentos comprometem sua condição física e moral, bem como, refletem negativamente sobre a imagem do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. (Florianópolis, 2020a, p. 13-14, grifo nosso)

Em contrapartida, caso o guarda-vidas tenha alguma queixa, ele pode formalizá-la encaminhando-a, por escrito, ao coordenador de praia que deve indicar alguma resolução dentro de 48 horas. Caso a queixa envolva o coordenador, o guarda-vidas deve comunicar diretamente à ronda de praia que dará um retorno por escrito, também dentro de 48 horas.

O que se segue na referida portaria são os demais anexos já mencionados anteriormente. Destaca-se, dentre os anexos da portaria, a ficha de apuração de conduta, na qual se tem espaço para citar a conduta que precisa ser apurada pelo coordenador de praia, bem como espaço de justificativa/defesa do guarda-vidas e para o parecer, seguindo as penas aplicáveis também pelo coordenador de praia. Vale destacar a anormalidade jurídica no processo, no qual o responsável pela condenação também acaba emitindo o parecer sobre a defesa.

Por fim, o anexo III, constitui a comunicação de rescisão - documento utilizado em casos de exclusão do guarda-vidas civil do programa de voluntariado. Nesse documento há um espaço para expor o motivo particular da rescisão e sugere a anexação da Ficha de Apuração de Conduta que levou a tal decisão.

### **2.5.3 Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático**

Ao final do edital dos Cursos de Formação e de Recertificação para GVC, se faz menção a todos os documentos aqui analisados, bem como são expostos os requisitos para atuação no serviço de guarda-vidas civil voluntário. Os requisitos para esta atuação são quase idênticos àqueles solicitados para ingresso no curso, com exceção de três. Aqui, nos atentamos ao ponto a seguir:

g) Apresentar “Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina”, devidamente assinado e com firma reconhecida em cartório, conforme Portaria do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (Florianópolis, 2022b, p. 7).

O termo de adesão ao serviço voluntário de salvamento aquático, tendo sua última versão aprovado na portaria nº236, de 15 de junho de 2020, é um documento com nove cláusulas a ser assinado pelo guarda-vidas civil e pelo comandante da

OBM, a fim de firmar a adesão ao serviço. Em linhas gerais, por intermédio das cláusulas, o documento visa dar ciência ao prestador de serviço voluntário às suas obrigações, riscos, duração e formas de cessar (resolução) o termo referente ao trabalho de guarda-vidas.

A primeira cláusula coloca o compromisso do voluntário a auxiliar o CBMSC como Guarda-vidas Civil (GVC), no atendimento pré-hospitalar (APH), nas prevenções em eventos públicos, participação em outras atividades correlatas e manutenção de viaturas, equipamentos, bombas e motores utilizados nas atividades relacionadas ao salvamento aquático e APH.

Em seguida, na cláusula segunda, se afirma que o guarda-vidas não está isento de suas responsabilidades administrativas, civis ou penais durante a atividade. Assim como na cláusula terceira, se pontua a “[...] insalubridade, periculosidade e o risco de morte a que estará exposto durante a atividade que ora se compromete” (Florianópolis, 2020b, p. 30). Em cláusula específica também se destaca a utilização de EPI sob pena de rescisão do termo, caso não sejam utilizados, e que a falta ou precariedade dos equipamentos deve ser reportada aos militares.

Na cláusula sete, se estabelece o tempo de duração do termo de adesão, nas seguintes palavras,

[o] presente Termo de Adesão tem prazo de duração indeterminado, podendo ser rescindido a qualquer tempo, mediante comunicação escrita de uma das partes à outra, devendo ser registrada a data de rescisão logo abaixo da data de adesão, preferencialmente acompanhada por duas testemunhas (Florianópolis, 2020b, p. 31).

Enquanto que nas demais cláusulas se pontuam elementos tratados anteriormente, como a forma de ressarcimento que pode levar até 30 dias, a aplicação do exame toxicológico, o conhecimento por parte do guarda-vidas sobre o código de conduta, bem como se assinala o fato, “[...] de que o serviço voluntário prestado ao CBMSC não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, nos termos da legislação federal e estadual vigente” (Florianópolis, 2020b, p. 31). Por fim, no mesmo documento se estabelece o Foro da Comarca de Florianópolis como responsável para “[...] dirimir qualquer dúvida ou litígio decorrente deste termo de adesão” (Florianópolis, 2020b, p. 31).

### **3 O TRABALHO DE GUARDA-VIDAS NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO**

O trabalho de guarda-vidas, como mencionado na introdução, só se torna uma demanda social a partir do uso do ambiente da praia para lazer e da popularização do meio de transporte que permite que as pessoas se desloquem à praia no tempo de não trabalho. Além disso, o trabalho de guarda-vidas não gera um produto em si, mas se caracteriza como um serviço, consumido na medida em que se realiza. Sem dúvida, um dos aspectos que mais têm chamado a atenção de pesquisadores do trabalho são os impactos nas diferentes atividades laborais em virtude da intensificação do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Para Antunes (2018), com os avanços das TIC, estamos diante do advento de um novo proletariado de serviços.

Ao longo da seção anterior, buscamos nos aproximar do trabalho dos guarda-vidas civis de Santa Catarina por meio de documentos que regulam esta atividade, bem como trazendo elementos que permitam compreender as exigências ou requisições para o exercício da atividade de salvamento aquático no estado. Vimos que, embora no *site* do CBMSC há pouca informação para o cidadão que deseja ser guarda-vidas civil, o edital do curso de formação nos indica documentos importantes para compreender como esse trabalho se organiza e como o trabalhador guarda-vidas deve se portar. Para tal fim, nos debruçamos sobre os editais do Curso de Formação e Recertificação, do procedimento operacional padrão, do código de conduta e do termo de adesão.

Na busca de tecer articulações entre o serviço de salvamento aquático e as transformações do trabalho de forma mais ampla, buscamos adentrar no processo de formação e rotina de trabalho dos guarda-vidas para em seguida delimitar alguns elementos históricos que desembocam na forma que o trabalho hoje se desenvolve. Iniciemos, pois, pelo processo de formação dessa força de trabalho, nos moldes que hoje se apresentam no contexto estudado.

#### **3.1 CURSO DE FORMAÇÃO E RECERTIFICAÇÃO**

Pela dinâmica do trabalho de guarda-vidas civil no Estado de Santa Catarina, não há nenhum momento formal de contratação dos trabalhadores, como se verifica, por exemplo, na maior parte dos espaços laborais, com a realização de uma ficha de cadastro, currículo ou entrevista. Ao invés disso, os interessados em

ser guarda-vidas civis realizam uma bateria de testes incluindo uma prova de natação de 500 metros e uma prova de corrida de 1600m. Aqueles que alcançam as melhores marcas são considerados mais qualificados e têm acesso ao Curso de Guarda-Vidas Civil Voluntário (CGVVCV). Os aprovados nos testes iniciais realizam um curso de 120 horas/aula ao longo de um mês e, mediante aprovação, existe a possibilidade de serem chamados para trabalhar.

A conclusão do [CGVVCV] não garante vaga entre os guarda-vidas civis voluntários designados para atuar na Operação Veraneio do [CBMSC], sendo que a precedência se dará aos que apresentarem os melhores resultados ao final do curso (média final) (Florianópolis, 2022a, p. 7).

Como possível de observar no próprio edital, a realização do curso e sua conclusão e aprovação, não garante ao candidato ou candidata uma vaga para atuar como guarda-vidas civil. Os que realizam o curso pela primeira vez e passam a trabalhar em sua primeira temporada são denominados de *modernos*. Não temos relatos de pessoas que fizeram o curso e foram impossibilitadas de trabalhar após a conclusão, a não ser em casos específicos em que não são cumpridos os requisitos para o ingresso. Isso ocorre, por exemplo, quando os responsáveis pelo processo seletivo identificam que o candidato possui antecedentes criminais ou nos casos em que já tenha sido excluído do serviço voluntário do CBMSC, em qualquer de seus projetos ou programas institucionais.

Como procuraremos demonstrar ao longo das nossas discussões, uma das características da atividade de guarda-vidas é a instabilidade no curso da relação empregatícia (ainda que não reconhecida). Ela é constatada desde o início, desde a não garantia de um trabalho posteriormente ao curso, mas também em relação à própria necessidade de equipamentos, vestimentas e acessórios adequados, cujos custos devem ser assumidos pelos próprios trabalhadores. Conforme edital,

[o](a) aluno(a) deverá providenciar por seus próprios meios os seguintes itens: a) Sunga preta para os homens e maiô preto para as mulheres. b) Touca de natação preferencialmente preta. c) Nadadeira. d) Óculos de natação (opcional) (Florianópolis, 2022a, p. 6).

Esse elemento transborda o momento do curso de formação e foi um aspecto discutido pelos sujeitos da pesquisa no momento em que realizamos os grupos focais, conforme detalhamento apresentado na introdução da presente dissertação. Naquele momento uma das pessoas participantes refletiu a respeito e indagou:

*“[e]m relação a equipamento, que a gente não tem equipamento e nos é negado na cara dura e é dado, sei lá... não tem. A gente não tem EPI né? tipo óculos, nadadeira e protetor, a gente não tem EPI na moral” (GF4 GV J)<sup>23</sup>.*

Outro sujeito participante da pesquisa complementou essa complementa pontuando:

*“[a] questão de EPIs ou outros tipos de materiais para os postos que não tem e que a gente acaba levando, certo?” (GF1 GV B).*

Em outras palavras, há um desembolso do próprio trabalhador guarda-vidas para garantir os materiais necessários para trabalhar.

Há que se destacar que esta não é uma questão menor, haja vista que diretamente relacionada aos resultados da atividade. Em relação à importância dos equipamentos para o trabalho, outro sujeito da pesquisa expressou suas preocupações, bem como o custo deles que nem sempre podem ser suportados pelos próprios guarda-vidas. Vejamos:

*“[e]u, por exemplo, a minha nadadeira, ela é um pouco complicada, eu não tenho tanta confiança. Isso também me faz ter vários sentimentos não tão bom, sabe? E eu vejo que realmente não posso contar com o suporte, a nadadeira é cara” (GF4 GV K).*

Para o guarda-vida, a nadadeira é um instrumento fundamental do trabalho, uma necessidade que, ao não ser suprida - por qualquer razão, inclusive por falta de recursos por parte do próprio trabalhador - gera uma insegurança em relação à agilidade do trabalhador quando do atendimento de uma ocorrência. Também podemos usar o mesmo raciocínio em relação ao apito e os óculos escuros, questão que também foi problematizada pelos sujeitos da pesquisa nos seguintes termos:

*“Não adianta ter um apito de 1,99 que tu não vai conseguir fazer uma prevenção boa, ninguém vai te ouvir e também o óculos escuro que é segurança, um óculos polarizado ali, top, dá para ver a corrente de retorno facinho” (GF2 GV F).*

Avançando em nossas análises, podemos afirmar que, sobre o verniz de um trabalho voluntário, os próprios cursistas desembolsam os valores para o material que precisam para o curso e trabalho posteriormente, como: sunga/maiô, uniforme de curso, óculos escuro, protetor solar e nadadeira. Ocorre assim um fenômeno semelhante aos entregadores de aplicativo descrito por Cant (2019, p. 70), pois também estes trabalhadores são “[...] forçados a incluir instrumentos utilizados no

<sup>23</sup> Para diferenciar os depoimentos coletados por meio dos grupos focais realizados e/ou registros dos sujeitos de pesquisa fornecidos por meio dos grupos focais das citações de nossas fontes bibliográficas ou documentais, faremos o destaque dos excertos selecionados da margem direita do texto independentemente de terem pelo menos três linhas, conforme regra da ABNT. Além disso, colocaremos estes excertos em itálico e entre aspas.

processo de produção como ‘meios de subsistência’ [...]’. Em outras palavras, ao exigir que os guarda-vidas possuam esse material para realizar o curso, o CBMSC consegue se isentar de garantir esses materiais futuramente enquanto instrumento de trabalho, transferindo os custos disso aos guarda-vidas civis.

Essa problemática não se traduz somente em relação ao material ou aos Equipamentos de Segurança Individual (EPI) não fornecidos, mas também em relação à qualidade deles quando, esporadicamente, são garantidos.

Outra questão que ganhou destaque nos diálogos estabelecidos quando da realização dos grupos focais sobre o cotidiano do trabalho de guarda-vidas e suas condições de trabalho, diz respeito ao fornecimento de uniforme e protetor solar. Neste sentido, um trabalhador afirmou que

*“Sempre são materiais, por exemplo, protetor solar que já está fora da validade. É realmente, o uniforme, ano passado, não foi dado para mim e não foi, não foi cedida e enfim. Eu tive que trabalhar com uma camiseta só a temporada que eu trabalhei. Então são condições que tu vê assim que realmente tu tá por ti, tu não pode contar com a ajuda, sabe?” (GF4 GV K).*

Vale destacar que, pela própria dinâmica do trabalho que envolve entrar e sair na água combinado com aplicar e reaplicar protetor solar, uma única regata é insuficiente para um turno de trabalho de 12 horas. Para uma temporada inteira, ainda mais impossível. Além disso, a proteção em relação ao sol, quando não observada em virtude da falta ou da qualidade duvidosa do protetor fornecido, gera danos à saúde do trabalhador guarda-vidas, questão também evidenciada nos grupos focais, conforme se depreende do excerto a seguir apresentado:

*“[m]eu Deus, tu fica com muita espinha, é horrível pra pele e nem sei se protege, parece uma margarina. A gente chama de margarina a parada” (GF4 GV J).*

No mesmo sentido que a nadadeira, o uniforme também é um material fundamental para o trabalho que complementa a proteção do corpo em relação à radiação do sol, ao mesmo tempo em que facilita a visibilidade dos guarda-vidas entre si e entre estes e os próprios usuários dos espaços aquáticos. Entretanto, dependendo da qualidade desse material, também pode gerar insegurança ao trabalhador ou ser um empecilho, pois

*“[a] roupa é ruim, nunca melhorou. Isso é uma piora que nunca melhora. Esse tipo de equipamento, por mais que eles dêem, mas é uma roupa ruim. Cara, eles me deram uma manga longa que eu não consigo entrar na água. Se entro na água, me afogo. Tá louco, ela enche de água assim” (GF4 GV I).*

Outras falas ainda especificam quais e quem recebe o material, mostrando que há uma certa relativização em torno dessa problemática.

*“Aqui, pelo menos em Floripa, sempre tá em falta. Tem anos que chega, tem vários anos que não chega inclusive. Às vezes os protetores solar chegam vencidos, às vezes chega sem data e é uma coisa que não vai pra frente, diferente das bolsas de APH e oxigenoterapia, etc” (GF1 GV B).*

Desse modo, de acordo com os depoimentos dos próprios guarda-vidas, há certos materiais menos custosos - embora ainda, por vezes, inacessível na qualidade desejada - como óculos, protetor solar e nadadeira que são assegurados quando os custos são assumidos pelos próprios trabalhadores, enquanto os custos de outr não são transferidos. De todo modo, a não regularidade no fornecimento de equipamentos e acessórios de uso individual necessários para o desempenho das funções dos guarda-vidas foi fato reiterado por outros sujeitos da pesquisa, conforme se denota do relato que segue:

*“E na temporada antes que eu entrei, todo mundo recebeu óculos e nadadeira. [...] Apito não receberam, mas era o de menos, e recebendo uma nadadeira kpaloa que é R\$600. E na temporada que eu entrei já não recebemos nada, nada mesmo. E óculos ainda tem no quartel a gente sabe que tem, só que só dão pros peixada<sup>24</sup>, só dão pra quem é parceria assim (GF2 GV F).*

Pelos depoimentos dos sujeitos da pesquisa é possível dizer que não é incomum que determinados equipamentos e acessórios necessários para o trabalho dos guarda-vidas são fornecidos de acordo com as relações interpessoais, no contexto da hierarquia militar. Ou, em outro sentido, constata-se certa “cautela” na distribuição daquilo que deveria ser considerado fundamental para o exercício da atividade. E, neste sentido, a entrega ou não desses equipamentos e acessórios depende das próprias autoridades militares que podem decidir não realizar o repasse. É o que se constata pelo depoimento que segue:

*“[N]o caso tinha e teve um kit guarda-vidas. Na época que eu trabalhei ali, que não chegou na gente. A gente descobriu que vários militares pegaram para eles e tal e eu sei que tem esse kit que ele é disponibilizado e acautelado, vi que tem que devolver no final da temporada, mas muita gente acaba não recebendo isso e acho que isso também era bem importante” (GF2 GV E).*

Neste sentido, embora a relação do equipamento no curso de formação apareça como um item no edital que pode parecer ter pouca relevância naquele momento, constitui um dos elementos de disciplinamento da força de trabalho. A

24 O termo "peixada" significa alguém que tem boa relação com os militares ou algum conhecido em específico que, em virtude disso, consegue privilégios em relação aos demais trabalhadores.

aquisição de materiais próprios que em outros trabalhos pode ser uma exceção, no trabalho de guarda-vidas - como um setor submetido a proletarização dos serviços - é a regra. Outra característica particular que vale destaque é a relação de hierarquia estabelecida com os militares, que se expressa também na forma pela qual o equipamento é distribuído, como mencionado.

De maneira recorrente, as condições de trabalho são suportadas por várias razões, sendo a mais evidente a necessidade de garantir a reprodução social dos próprios guarda-vidas. Comumente, os chamados *modernos*, sob a lógica de hierarquia posta no serviço de salvamento aquático, não conseguem ficar nos espaços aquáticos, principalmente praias de acordo com sua escolha e conveniência. É comum que na primeira temporada tenham que trabalhar distante de seu local de moradia. Além disso, os guarda-vidas de primeira temporada acabam trabalhando menos do que os demais, atuando apenas no período de temporada que se estende aproximadamente da segunda quinzena de Dezembro até o carnaval. Entretanto, cientes de que no ano seguinte poderão vir a ser *antigos* - guarda-vidas que trabalham há mais de uma temporada - com a possibilidade de trabalhar mais próximo de casa e também por mais meses do ano, suportam condições de trabalho bastante adversas .

Exatamente por constatarmos que o processo de precarização do trabalho atinge também este segmento de trabalhadores, questionamos aos guarda-vidas participantes do grupo focal sobre o que os levou a exercerem esta atividade. Em seus depoimentos aparecem razões diversas relacionadas à busca de emprego, à prática prévia de natação e à familiaridade com a praia. Dentre os que afirmaram que a razão de estarem na atividade era o desemprego, um relatou que viu um anúncio no jornal, outro que estava saindo do ensino médio e a mãe comentou sobre a seleção. Outro afirmou que veio de outro país e estava buscando se empregar em alguma atividade e que

*“se fosse algo relacionado à natureza ou atividade física, melhor ainda” (GF1 GV B).*

Os motivos, portanto, não foram monofatoriais, como é possível perceber com base em outro depoimento:

*“[o] primeiro motivo que eu fiz o curso foi pela experiência que eu sabia que ia receber dinheiro e também porque era um desafio para mim” (GF2 GV D).*

Esse elemento do “desafio” está presente em muitas falas dos sujeitos que remetem a outras questões como a prática de atividade física, tais como o surfe e a

natação, bem como a ideia de que a praia constitui um ambiente que frequentava enquanto criança ou adolescente, entre outras razões.

Dessa maneira, observamos que as próprias motivações dos sujeitos participantes da pesquisa para ingressar no trabalho de guarda-vidas destoam daqueles tradicionalmente vinculados com o trabalho voluntário enquanto atividade não remunerada. Nos depoimentos ainda apareceram outros motivos relacionados às necessidades de subsistência ou projetos como, por exemplo, ter uma casa da família na praia, um conhecimento prévio de natação e surfe e até mesmo uma familiaridade com o local de trabalho previamente.

Retornando para o processo de formação de guarda-vidas civis, aqueles que fizeram o CGVCV e trabalharam ao longo de uma temporada deixam de ser *modernos* para se tornarem *antigos*. Nessa condição, não há necessidade de refazer o curso inicial de 120 horas/aula a cada ano para trabalhar. Somente são exigidos que realizem o curso de recertificação de guarda-vidas civil voluntário (CRGVCV) cuja duração é de 20 horas/aula ocupando todos os turnos matutinos ou vespertinos ao longo de uma semana.

A organização dos dias ao longo da recertificação consiste, em linhas gerais, com um dia voltado para a exposição pelos bombeiros militares acerca das atualizações sobre o serviço de guarda-vidas, outro dia para um simulado de ocorrência real e a bateria provas distribuídas ao longo dos três dias restantes. Dentre as provas estão: (1) natação de 500m; (2) corrida de 1600m; (3) transporte de peso em piscina (anilha); (4) travessia de arrebentação; e (5) avaliação de recuperação de vítima de afogamento (RAF).

A partir do desempenho no conjunto das provas, os guarda-vidas recebem uma nota que soma-se com uma nota atribuída pelo coordenador de praia - bombeiro militar responsável por supervisionar os guarda-vidas civil. Conforme a classificação que o guarda-vidas civis atinge, via sua nota, tem prioridade na escolha de praia e também nos períodos do ano em que pode trabalhar, podendo ser somente na temporada de verão ou se estender para a pré-temporada, pós-temporada e inverno.

Além de uma forma de classificação dos guarda-vidas, o sistema de notas torna-se uma forma de controle dos trabalhadores, sendo que os mesmos podem ganhar ou perder pontos conforme sua conduta dentro ou fora do trabalho. A perda de pontuação se dá geralmente mediante uma Ficha de Apuração de Conduta (FAC)

que pode ser dada por variados motivos, desde chegar ao trabalho atrasado ou sem a barba feita, até não devolver o uniforme ao quartel após sair da escala. O ganho de pontuação, no entanto, é mais difícil de acontecer e costuma ser em troca de algum ato prestado ao CBMSC como participar da marcha de 7 de Setembro, ministrar uma turma do projeto golfinho ou contribuir com a construção ou reforma de algum posto de salvamento.

### 3.2 ROTINA DE TRABALHO DO GUARDA-VIDAS CIVIL

Uma vez realizado o curso de formação ou recertificação o guarda-vidas está apto a trabalhar, dependendo de “entrar na escala”, ou seja, ter seu nome publicado em uma planilha publicizada pelo CBMSC, geralmente em um grupo de whatsapp. A partir do momento que é escalado, deve se preparar tanto do ponto de vista da sua apresentação pessoal como também em relação ao que deve possuir: corte de cabelo e barba padrão militar - no caso de ser homem -, uniforme com brasão do bombeiro com nome bordado abaixo do brasão, nadadeira e qualquer outro material que precisar para passar o dia.

Existem duas possibilidades de turno de serviço, sendo de 6 a 9 horas ou de 9 a 12 horas, mas, via de regra, a jornada de trabalho é de 12 horas. A “meia diária” - jornada de 6 a 9 horas - é aplicada somente em casos de praias muito isoladas com difícil acesso, como a praia de Moçambique em Florianópolis que conta com uma uma turma que trabalha das 07h30 às 14h30 e outra das 12h30 às 19h30. Nos últimos anos também tem sido implementado o “Turno Reduzido” (TR) em praias onde há a jornada de 12 horas e que serve como um reforço. Nestes casos, há guarda-vidas que trabalham das 12h30 às 19h30. O TR é costumeiramente encarado com resistência pelos guarda-vidas. Para realizar esta jornada é preciso se dispor praticamente do dia inteiro, recebendo, em valores atuais, R\$124,80 pelo dia trabalhado ao invés de R\$208,00.

A rotina de um dia de trabalho como guarda-vidas, segue um padrão em quase todo o Estado embora cada praia (incluindo as de rio) tem suas particularidades. Ao chegar no posto de salvamento pela manhã, os guarda-vidas civis precisam bater uma foto na qual aparecem todos que estão escalados no dia e a bandeira hasteada no posto. Essa foto deve ser enviada em um grupo de whatsapp com uma tolerância de até 15 minutos desde o início da jornada de trabalho, constando as seguintes informações: nome do posto de salvamento; data;

número do efetivo; nome e telefone dos guarda-vidas; cor da bandeira; equipamentos que possuem; e informações relacionadas a possíveis alterações da rotina. Em caso de envio posteriormente ao tempo de tolerância ou fora do padrão exigido, os trabalhadores estão sujeitos a receber uma Ficha de Apuração de Conduta (FAC) que, dependendo da justificativa, pode significar o desconto de sua pontuação.

Após a foto-ponto, a tarefa seguinte a ser cumprida é o bandeiramento da praia. Há sempre uma bandeira do posto, sendo a preta para indicar que o posto está desativado, e a verde, amarela ou vermelha para quando estiver ativado e dependendo das condições do mar. As bandeiras distribuídas ao longo da praia tem duas cores: vermelha - simbolizando local perigoso - e verde - significando local seguro para banho. Como o mar pode sofrer mudanças constantes, cabe aos guarda-vidas observarem todos os dias as suas condições, identificando as correntes de retorno e os locais perigosos para o banho, colocando as bandeiras devidamente.

A partir do momento que o posto está ativado é necessário sempre ter ao menos um guarda-vidas na vigia - responsável por monitorar a praia. Por isso, há uma divisão entre aqueles que vão bandeirar a praia e aqueles que ficam na vigia. Ainda nesse momento inicial há a atividade física que é obrigatória para todos os guarda-vidas. Há certas limitações em relação à forma de vestimenta, devendo o guarda-vidas estar de sunga/maiô preto ou bermuda com brasão do bombeiro, além de observar a proibição de atividades com bola ou prancha.

Após a foto-ponto, bandeiramento e atividade física, as atividades realizadas pelo guarda-vidas são divididas entre a vigia e a ronda na praia. Há algumas guarnições que utilizam uma escala pré-estabelecida para organizar as atividades no dia e outras não - de qualquer modo, as atividades seguem uma ordem semelhante. A ronda na praia consiste basicamente em caminhar pela praia observando as possíveis situações de perigo e realizando uma prevenção que caracteriza apitar e sinalizar para as pessoas que se encontram em possível situação de perigo e/ou conversar com elas para evitar qualquer ocorrência.

Para descansar do revezamento entre ronda e vigia, com exceção dos momentos de alimentação, é praticamente uma contagem regressiva para chegar ao final do turno de 12 horas ou, ainda, a ocorrência de uma chuva, dependendo do que chega primeiro. É importante frisar que o trabalho de guarda-vidas é muito

influenciado pelo clima, sendo que os finais de semana ensolarados e com maior ondulação costumam significar dias mais intensos de trabalho, enquanto dias de semanas frios e chuvosos costumam ter menos demandas.

Diante desse fator, uma das estratégias adotadas pelo CBMSC é, em dias de chuva, ordenar para que os coordenadores de praia “dispensem” parte dos GVC que haviam sido escalados naquele dia sem a contrapartida da remuneração. Essa lógica se assemelha àquilo que Abílio (2021) define como trabalhador *just-in-time*, ou seja, um trabalhador sob demanda que não recebe pelo tempo disponível, mas somente no momento que está produzindo ou, no caso em tela, prestando seu serviço. No momento em que esta medida foi implementada houve resistências, contudo, diante da condição de completa desproteção dos guarda-vidas civis, tal medida não foi revertida. A mediação encontrada para estas situações foi a de dispensar aqueles que se voluntariam a ir para casa e, caso não haja voluntários, se utiliza como critério a regra de dispensar os mais *modernos*.

Avançando em nossa problematização sobre a rotina de trabalho, é importante mencionar que o primeiro e único momento no qual há uma permissão para o descanso é o intervalo de almoço. Conforme previsto no Procedimento Operacional Padrão (POP), para os que trabalham nos turnos de 12 horas, o período de almoço deve ter duração de até 1 hora e 30 minutos (Florianópolis, 2021b). Embora este momento seja entendido como possibilidade de descanso, acaba sendo um dos momentos mais críticos na praia, uma vez que costuma ter a maior intensidade de pessoas nela circulando e, caso efetivamente seja realizado tal intervalo intrajornada, a guarnição conta com menos guarda-vidas durante esse período. Conforme uma das pessoas que participaram dos grupos focais realizados, o almoço tem outros desafios antes mesmo de pensar na própria possibilidade de repouso do trabalho.

*“Dependendo da praia, se tinha bares, às vezes tinha um acerto e os bares davam marmitta, certo? Bar ou restaurante. Mas, se não, alguém iria agilizar o almoço coletivamente ou cada um trazia de casa ou cozinhava na hora digamos e ali tinha esse horário de almoço, certo, que as pessoas iam em casa, as vezes, dependendo se morasse perto ou usava esse horário de almoço para cozinhar e comer obviamente” (GF1 GV B).*

Para além da questão das complicações para o usufruto do intervalo de almoço em si, outro complicador diz respeito ao próprio tempo hábil de digestão do alimento, haja vista que este fato tem implicações para que o guarda-vidas esteja

apto para atender uma ocorrência, caso haja necessidade. No ano de 2020 “[u]m guarda-vidas civil sofreu um mal-súbito [...] após realizar o resgate de uma menina que foi arrastada pela corrente de retorno na praia dos Açores, em Florianópolis” (Guarda-vidas..., 2020a). Segundo o relato feito por um guarda-vidas à época, este atuava nessa praia e esta em meio de uma refeição quando foi localizada a ocorrência. Teve que se deslocar cerca de 1km correndo para depois entrar na água e realizar o resgate. Após essa sequência de eventos, o guarda-vidas deitou-se na areia e, em questão de minutos, respondia menos aos estímulos verbais e físicos. Os colegas de trabalho resolveram acionar o Arcanjo<sup>25</sup>. Este fato foi noticiado e levou um trabalhador que havia exercido a função de guarda-vidas postar a manchete da notícia no *feed* da sua página pessoal de instagram com a seguinte mensagem de legenda:

Complicado saber que esse trabalho é tão desvalorizado mesmo aos inúmeros casos de risco que esses profissionais correm no dia-a-dia. Me pergunto, qual ser humano consegue trabalhar em seu estado pleno 12 horas por dia sobre pressão? Sendo que até em seu horário de almoço não possui descanso necessário por possuir pouco efetivo, e além disso tudo, receber míseros R\$ 150,00 por dia, pior ainda é saber que esses mesmos R\$150,00 não são pagos caso você não possa ir trabalhar no dia por estar machucado e não ter provas de que foi em serviço.

Difícil mesmo é saber que possui pessoas que vão ler isso e falar que é muito dinheiro, porém não sabem que falta EPI's para vocês, não sabem do abuso de autoridade de alguns militares sobre os GVC's , não sabem que vocês trabalham sem direitos trabalhistas, e caso reivindicarem, podem até ser expulsos da corporação, pois é pessoal, eles não sabem o que vocês passam na pele mas muitos vão julgar.

Enfim, força guerreiros, a regulamentação dessa profissão vai se concretizar. Corram atrás que a população está com vocês, e esse Termo de Adesão (Termo de Escravidão) vai ser mudado (Pini, 2020).

Vê-se, dessa maneira, que o trabalho exercido pelos guarda-vidas é de extrema importância para a manutenção de segurança dos banhistas e a ausência ou, até mesmo um momento voltado para o descanso, podem ter resultados danosos para os usuários dos ambientes aquáticos ou para os próprios guarda-vidas. A pressão sobre o trabalhador dessa forma, acontece em dois sentidos:, pelo CBMSC, responsável pela gestão do serviço de salvamento aquático e, ainda, pela preocupação com as pessoas que estão desfrutando da praia. Um dos sujeitos da pesquisa expressou essa relação da seguinte maneira:

25 Arcanjo é o nome dado para o helicóptero do CBMSC.

*“Essa questão de, tipo, vou falar por mim assim, 14 anos que eu não tenho um momento em família no verão. Quem trabalha muito assim, não tem aquele momento que a tua família, vem lá de onde for e tu não tem aquele momento de churrasco com família, tem que está sempre ali, não pode beber, não pode... Não pode fazer nada que está sempre em função da praia porque um dia que tu sai, uma coisa que tu faz de errado ali tu já pode botar a vida de uma pessoa em risco. Então, além da cobrança que a gente tem dos nossos superiores, a gente tem a nossa cobrança, a nossa cobrança interna” (GF3 GV E).*

Embora a rotina aqui descrita tenha como base um dia de trabalho, é possível observar que a jornada do guarda-vidas extrapola esse período. Dessa maneira, vimos que, embora um dia de trabalho dure 12 horas, basicamente do momento que o sol nasce até o sol se pôr, a sensação para o trabalhador é que o seu verão por inteiro é consumido pela atividade de guarda-vidas.

Ainda em relação à rotina de trabalho, outro aspecto muito mencionado nos grupos focais realizados diz respeito a intensidade do trabalho que o obriga a ignorar ou se constringer para realizar as próprias necessidades fisiológicas. Um dos entrevistados relatou este aspecto afirmando:

*“[a] gente brincava que o momento de descanso era ir ao banheiro, o cara sentava no vaso sanitário e ficava lá descansando uns dez ou quinze minutos por lá, né?” (GF3 GV G).*

Ainda que melhorias sejam verificadas ao longo do tempo, estas não foram voltadas para a infraestrutura dos postos. Dentre os participantes dos grupos focais foi quase unanimidade a crítica a este aspecto, pois muitos postos ainda não contam com banheiro. O excerto que segue evidencia o que estamos argumentando:

*“Ir ao banheiro era uma dificuldade. Eu lembro muito bem meu primeiro primeiro serviço, o sargento na época que comandava a gente dizia assim: óh! banheiro, 200 metros depois da arrebentação. Esse era o banheiro” (GF3 GV G).*

Essa situação não é isolada. Outra pessoa relatou que passou por uma situação semelhante:

*“onde eu trabalhava antes, tinha uma praia que um posto só não tinha banheiro, mas a gente usava da prefeitura, que era logo anexo e, em outro município, não tinha banheiro. Então era trilha e fazia o J8<sup>26</sup>, era terrível” (GF2 GV D).*

Outro sujeito que trabalhou em uma praia que não conta com trilhas para utilizar como banheiro contou uma outra estratégia e destacou a maior dificuldade para mulheres que trabalham na praia.

*“E aí na praia só dois dos oito postos que tem banheiro. Daí tu pode se deslocar até um posto que tem banheiro no caso para*

26 J8 é um termo utilizado pelos guarda-vidas para se comunicar, via rádio, indicando precisar responder às necessidades fisiológicas.

*usar, mas se é um dia de movimento, não pode. Então, daí, enfim, não tem nem trilha pras meninas no caso. [...] Daí eles tentam, tipo para as mulheres, eles são mais permissivos assim de deixar fazer o deslocamento para o J8, mas no caso dos homens, [...] tu tem que fazer no posto mesmo ali na garrafinha” (GF2 GV E).*

Além disso, outro guarda-vidas ainda fez uma relação entre a situação dos banheiros e a preocupante situação sanitária das praias que, ao seu ver, está cada vez pior.

*Então aqui a situação com os banheiros às vezes é bastante problemática também dependendo da praia. Tem várias praias que o posto não tem banheiro, então a gente ainda depende dos bares ou às vezes até banheiro químico que é sinistro, porque é usado por todo mundo, né? Então me faz pensar nisso, que a situação sanitária em geral está piorando nas cidades (GF1 GV B).*

Tal questão tem sido objeto de diferentes estudos sobre o impacto do aumento populacional e a intensificação das atividades de veraneio em Santa Catarina (Burigo, 2020; Folzke, 2008; Garbossa et al, 2016), revelando que tem aumentado a frequência das condições impróprias de balneabilidade das praias em Santa Catarina. Ainda que não possamos nos debruçar com mais atenção sobre esta questão, consideramos fundamental mencioná-la, pois tem relação direta com a preservação dos recursos naturais em geral e os espaços aquáticos usufruídos pela população para atividades de lazer e turismo, somente para citar algumas. Como problematiza Mészáros (2006), na sociabilidade do capital, tudo resta subordinado aos interesses da produção de modo que sejam atendidas as necessidades da sua reprodução. E, de acordo com os próprios ensinamentos marxianos, nesta sociedade, todas as dimensões da vida social são mercantilizadas. Neste sentido, também a relação entre o ser social e a natureza está subordinada à lógica da acumulação capitalista, engendrando contradições que só podem ser superadas quando superado o próprio modo de produção que necessita do uso irracional dos recursos da natureza para sua reprodução.

Enfim, no cotidiano do trabalho dos guarda-vidas, as atividades desenvolvidas ao longo do dia são divididas entre ronda e prevenção. Essa rotina somente é quebrada quando alguma ocorrência de afogamento é atendida ou quando ocorre outro evento adverso da praia. A partir do final de tarde a rotina se assemelha com o início do serviço, qual seja, há a atividade física para os que não a fizeram pela manhã, a retirada das bandeiras de praia, a limpeza do posto e o foto-ponto do final do serviço, também com todos os guarda-vidas presentes.

Reconhecemos que há diversas especificidades que variam de uma praia para outra como, por exemplo, ter que fazer uma trilha para chegar ao local de trabalho, ter uma área de balneário de lagoa ou rio para cuidar além do mar, ter movimento mais intenso ou menos intenso *etc.* Entretanto, de modo geral, a rotina de trabalho de guarda-vidas segue a dinâmica que tentamos reproduzir na presente subseção. Tal dinâmica é expressão de uma processualidade que não é revelada na sua aparência. Esta forma fenomênica esconde uma história que, ao nosso ver, também precisa ser compreendida. Por isso, na próxima subseção abordaremos alguns aspectos históricos sobre as atividades de guarda-vidas no contexto estudado.

### 3.3 HISTÓRIA DO SALVAMENTO AQUÁTICO

Até então, vimos que para trabalhar de guarda-vidas é preciso que o sujeito que pretende vender sua força de trabalho realizando esta atividade precisa realizar um curso de formação de um mês e uma recertificação anual com duração de uma semana. Além disso, procuramos demonstrar como se processa a rotina diária desse trabalho que, em linhas gerais, se caracteriza por um turno de 12 horas na praia com uma contraprestação de R\$208,00. Nesse momento, buscamos elementos para responder o questionamento: como se consolidou o atual estado das coisas no salvamento aquático em Santa Catarina?

Para ser sintético, podemos afirmar que o serviço de salvamento aquático exercido por pessoas civis iniciou-se em 2002 a partir da aprovação da Lei nº 12.470/2002 que “[d]ispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências” (Santa Catarina, 2002). Entretanto, isso tampouco explica o processo que antecedeu e sucedeu a homologação da lei em questão. Sendo assim, com intenção de trazer elementos que nos ajudem a responder à pergunta supracitada, pretendemos retomar a história do salvamento aquático articulando-a às transformações do trabalho.

Para embarcar nessa história, é importante que levemos em consideração a história da própria formação sócio-histórica do mercado de trabalho no país, sendo atravessado por informalidade, racismo e restrição aos direitos sociais (Lara, Hillesheim, 2021). Desse modo, compreendemos que o Brasil ainda possui marcas deixadas pela colonização, escravidão e também da ditadura militar. A própria

gestão do serviço de salvamento aquático que em quase todo o território nacional é realizada por militares é algo quase que inconcebível em outros países no qual o passado não é marcado pela forte influência dos militares na vida pública. Neste sentido, podemos dizer que também na realidade estudada, verificamos o processo de militarização da vida social, questão problematizada por diferentes intelectuais, tais como Castelo (2009), Zaverucha (2000, 2008) e Farias (2020). Na organização dos serviços de salvamento aquático, os valores propagados servem, do ponto de vista ideológico, para reforçar práticas e comportamentos considerados basilares de uma “cultura militar”, resquícios de um passado marcado por governos autoritários, mas que precisam, no tempo presente, recompor suas influências em todas as esferas da vida social.

Avançando em nossa problematização, entendemos que, no Brasil, a gênese e desenvolvimento do salvamento aquático apresenta particularidades. Destoando de uma visão eurocêntrica do mundo, as técnicas de natação que nos apropriamos advém das populações da costa oeste da África que possuíam conhecimento acerca de mergulhar e se deslocar na água mesmo antes dos europeus terem escravizado essa população e a levado para as Américas (Dawson, 2018). Principalmente na América Central, parte dos escravizados que haviam atingido uma certa idade e aptidão física julgada inadequada e sobrevivido ao árduo trabalho nas minas ou *plantations*, eram destinados a cuidar das crianças dos senhores de escravos que se ocupavam brincando nas praias (Dawson, 2018). Assim, já encontramos registros de um trabalho realizado previamente à existência dos Corpos de Bombeiros Militares das unidades federativas do Brasil, realizada na América Latina, com semelhanças ao trabalho realizado pelos guarda-vidas na atualidade.

Os primeiros registros que temos em Santa Catarina do Salvamento Aquático são do jornal *O Estado* na coluna de S. Suri, denunciando alguns casos de afogamentos durante o verão e encorajando a implementação de *homens-rãs*<sup>27</sup> para sanar o problema. Em consonância com as preocupações do colunista, o livro *O homem da ilha e os pioneiros da caça submarina* trata da inauguração do serviço de salvamento aquático em Santa Catarina. Conforme Souza (1994), o primeiro curso

<sup>27</sup> O termo homens-rãs foi o nome dado a uma tropa especializada anfíbia criada durante a segunda guerra mundial pelos Estados Unidos.

de salva-vidas<sup>28</sup> foi realizado em 1962, no qual a prova para ingresso consistia em nadar ida e volta até a ilha do Campeche - um percurso de aproximadamente três quilômetros em mar aberto. A primeira guarnição trabalhou na praia de Balneário Camboriú/SC no mesmo ano (figura 2).

Figura 2 - Primeiros guarda-vidas em Santa Catarina



Fonte: Souza (1994).

Conforme a demanda turística foi crescendo no litoral catarinense, o número de bombeiros militares voltados para essa função também foi aumentando. Contudo, com a intensificação da crise econômica brasileira na década de 1990, na esteira das contradições do “milagre econômico” e da reabertura democrática do país, as instituições militares também sofreram retração enquanto instituição pública. Sampaio (2008) analisa especificamente o CBMSC e sua estratégia para enfrentar essa política de retração exercida sobre a instituição. Contraditoriamente (ou não), em meio a esse cenário, o número de trabalhadores vinculados ao CBMSC cresceu. Contudo, esse fato se deve à contratação de diversos trabalhadores por meio de

<sup>28</sup> Atualmente a terminologia que se aplica aos trabalhadores do salvamento aquático em Santa Catarina é de guarda-vidas e não salva-vidas. A altura do nosso conhecimento essa troca se dá por duas razões: (1) guarda-vidas é uma tradução mais adequada ao termo *lifeguard* utilizado internacionalmente; e (2) a compreensão da função do trabalhador de salvamento aquático vai para além de salvar vidas, mas também de guardar aquelas no ambiente aquático a partir da sua atuação no âmbito da prevenção.

contratos voluntários e terceirizados em detrimento do ingresso na carreira militar via concurso público, forma considerada ordinária pelas regras constitucionais.

Um dos sujeitos de pesquisa participantes de um dos grupos focais realizados para a coleta de dados que trabalhava de guarda-vidas militar desde o final da década de 1980, relatou como esse processo de transição do modelo de contratação de trabalhadores de carreira militar para civis ocorreu:

“Um coronel, ele mostrou como é que funcionava o GMAR<sup>29</sup> e quais eram os problemas que estavam enfrentando lá. Então, o maior problema deles é o seguinte: eles tinham feito um estudo de campo com os guarda-vidas que trabalhavam o ano inteiro na praia, e eles descobriram que a vida útil de um guarda vida, ela girava em torno de 15, no máximo 20 anos de serviço trabalhando na praia. Após isso, eles tinham vários problemas, problemas de visão, problemas de muscular e problemas de estado nervoso, então acabavam impedindo eles de atuarem. A grande massa desses guarda-vidas, eles estavam impedidos de trabalhar porque eles tinham problemas e isso não dava mais condições deles trabalharem na praia. Aí quando chegou, como era bombeiro, eles transferiram essa pessoa para outro quartel. “Não, agora vai trabalhar lá no combatente”, que nós tínhamos também aqui nessa época, o bombeiro de resgatista e o combatente que trabalhava no combate a incêndio, salvamento terrestre, em altura e não no aquático. Aí o que aconteceu, esses bombeiros, eles entravam na justiça e tinha um ganho de causa.

[...] mas ele não podia ser mandado embora, então para não aposentar ele ficava fazendo isso. Isso acendeu um sinal de alerta aqui em Santa Catarina que ‘opa, nós vamos ter problema lá na frente’. E aí acabou se extinguindo o GBS, pegou todos os 500 guarda-vidas [militares] que tinha no estado na época e espalhou eles pelo estado inteiro. Aí acabou-se o AqPM (?) que era o nosso quadro especial que era 2.11 e virou tudo 2.0. Só que a gente não conseguia suprir a demanda das praias. Aí o que o pessoal fez, optou-se pelo guarda-vidas civil. Para o bombeiro [...] essa rotatividade, ela é muito boa porque, quando você fala de regulamentação, eu entendo que há de haver, mas tem que ver como que vai ser feito isso. O que acontece, como te disse, a vida útil do guarda vidas, ela é curta se for ver esse desperdício de tempo que tem. Então, para o Estado e para o Bombeiro Militar não é vantagem ver a Fulana aqui, que trabalha nas praias envelhecendo, porque lá na frente ela vai ter problema de continuar trabalhando. Poucas exceções vão conseguir se manter, mas a maioria não vai. Então, para eles, essa rotatividade, de sai gente e entra gente nova e é benéfica para eles, né?” (GF3 GV G).

<sup>29</sup> GMAR é abreviado para agrupamento marítimo e refere-se ao guarda-vidas militares do Rio de Janeiro que, conforme entrevistado, era uma referência nacional naquele momento.

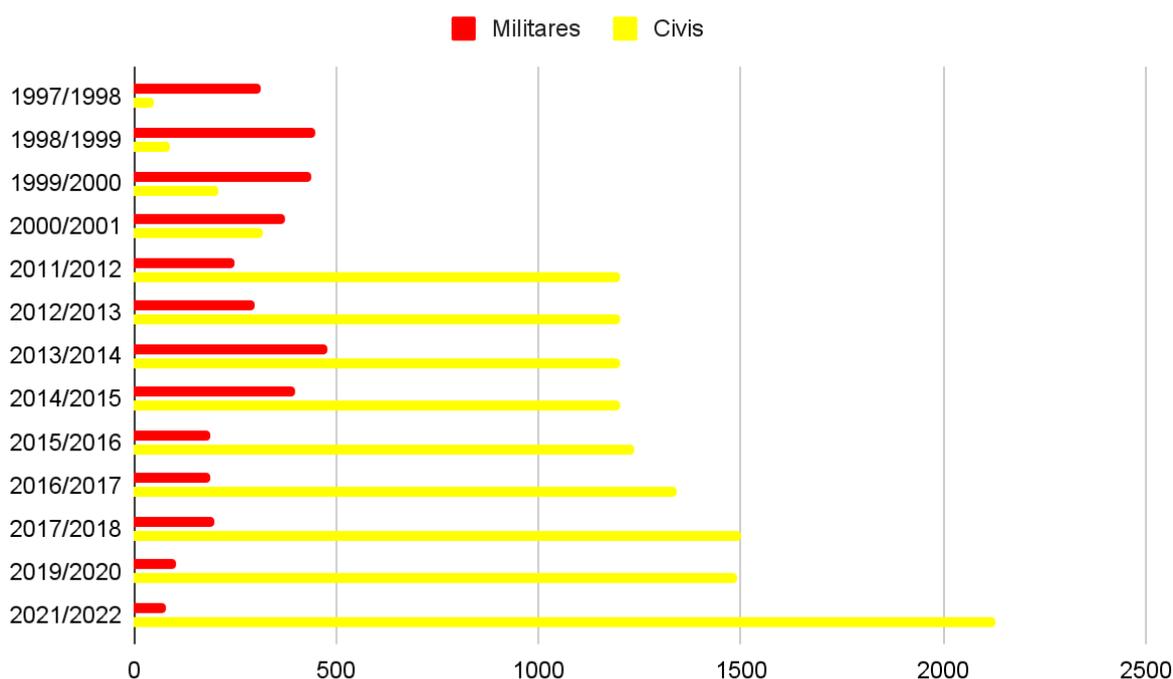
Ao acompanhar o raciocínio feito pelo participante do grupo focal, vimos que há um complemento daquilo expressado por Sampaio (2008), no sentido de a flexibilização das relações de trabalho ter sido uma escolha institucional. Para além disso, observamos que o modelo de contratação para a prestação de serviço voluntário aplicado aos GVC, desde seu início, não tinha como objetivo ser uma solução temporária para, posteriormente, em um momento que houvesse recursos orçamentários, retornar à forma de contratação via concurso público. Pelo contrário, a precarização deixou de ser a exceção e virou regra como algo vantajoso a partir de uma ótica de “vida útil” do trabalhador.

A forma de uso da força de trabalho de GVC é uma dentre as várias iniciativas de flexibilização das relações trabalhistas que estamos presenciando no contexto das transformações do trabalho. O modelo de contratação via prestação de serviço voluntário usado pelo Corpo de Bombeiros tem se expandido ao longo do século XXI através do trabalho de GVC no Paraná, por exemplo, e do bombeiro comunitário, no estado de Santa Catarina. Com isso, também houve uma mudança radical no perfil dos trabalhadores que se ocupam do salvamento aquático. Tal processo precisa ser problematizado com mais vagar e, por isso, na próxima subseção nos ocuparemos desta tarefa.

### **3.3.1 O salvamento aquático em Santa Catarina no século XXI**

A partir da implementação da Lei nº 12.470/2002, mencionada anteriormente, o salvamento aquático abre as portas para que GVC, além de guarda-vidas militares (GVM), passassem a prestar esse serviço. Ao observar a relação entre GVC e GVM ao longo do século XXI, o aumento exponencial dos primeiros e diminuição do quantitativo dos segundos é gritante (gráfico 1). Conforme os dados de 2022, o estado conta com cerca de 80 GVM nas praias catarinenses e, em contrapartida, conta com aproximadamente 2000 GVC.

Gráfico 1 - Evolução do número de guarda-vidas militares e civis no estado de Santa Catarina 1997 - 2022



Fonte: Secretaria de Segurança Pública (SSP) de Santa Catarina<sup>30</sup>  
 Elaboração: Emilio B. B. Freire, Florianópolis, SC - 2023

Desde a publicação e implementação do disposto na Lei nº 12.470, várias alterações e decretos foram publicados posteriormente. A atual norma que regula a atividade é a Lei nº 16.533/2014 que exclui a possibilidade de contrato em caráter temporário - não temos nenhum registro de que a forma de contratação em caráter temporário chegou a ser efetivamente utilizado, contudo, o fato de ser retirado na lei atual é um retrocesso por si só - e mantém a prestação de serviço voluntário como única forma de contratação (Santa Catarina, 2014). Outro elemento importante acrescido nesta mesma normativa é o seguro-saúde em caso de acidente e óbito que, na mesma medida que reconhece a periculosidade do trabalho, contribui para um reconhecimento parcial dos direitos daqueles que correm risco de vida em sua atividade.

Os decretos que foram publicados ao longo dos últimos 20 anos referem-se, quase exclusivamente, ao aumento da diária destinada à isenção de custos de alimentação e transporte. O aumento das diárias reforça uma lógica de assalariamento, entretanto, serve para mascarar a relação de trabalho estabelecida entre GVC e Estado de Santa Catarina.

<sup>30</sup> Os dados aqui encontrados não se encontram sistematizados em nenhum local fixo, sendo retirado de notícias publicadas ao longo dos anos que tratam da operação veraneio e contém dados oficiais providenciados pela Secretaria de Segurança Pública (SSP).

Para além da mudança quantitativa entre GVC e GVM, houve também implicações no perfil do trabalhador guarda-vidas. Conforme levantamento que realizamos por meio da aplicação do questionário ao qual fizemos menção na introdução da presente dissertação, em sua maioria, os trabalhadores guarda-vidas em Santa Catarina são homens brancos, com idade entre 21 e 40 anos, com ensino superior completo ou incompleto e que atuam como guarda-vidas em até 6 temporadas<sup>31</sup>. Além disso, 70% afirmaram ter outra ocupação além do trabalho como guarda-vidas. Dentre esses, há quem afirmou trabalhar na área de Educação Física e afins, trabalhos em serviços (vigilante, restaurante, motoboy etc), estudante e/ou estagiário, bombeiro (aeródromo, comunitário, civil) e também os que afirmaram desenvolver atividades relacionadas ao empreendedorismo (autônomo, empresa própria, empresário).

Além disso, 45% dos GVC de Santa Catarina respondentes do questionário enviado no curso de nossa pesquisa sinalizaram que possuíam ensino superior completo, cumprindo as exigências para o concurso para bombeiro militar, haja vista que com o advento da Lei complementar nº 587, de 14 de janeiro de 2013, a graduação superior é um dos requisitos para ingressar na corporação (Santa Catarina, 2013). Soma-se a isso, o fato de que 32% afirmaram possuir ensino superior incompleto. Com quase três quartos dos trabalhadores tendo ao menos acesso ao ensino superior, surge o questionamento: por quê, então, estão trabalhando como guarda-vidas?

Essa pergunta não tem uma resposta única e, devido a lógica de rotatividade imposta ao trabalho de GVC observam-se alterações no decorrer do tempo. O que observamos pelos depoimentos expressos durante a realização dos grupos focais, portanto, é que aqueles que haviam trabalhado mais de 6 temporadas alegavam que seguiam trabalhando por uma identificação com o trabalho/profissão. Tal aspecto pode ser melhor compreendido pelo excerto que segue:

*“[e] hoje em dia, eu continuo escolhendo por estar na natureza, por estar ativa, a atividade física também é algo que compensa muito e é uma identidade também estar ali ao serviço da comunidade e tentando construir o espaço onde a gente mora e cuidar do espaço, da praia e das pessoas que usam a praia. Então acho que é por tudo isso que eu continuo” (GF1 GV B).*

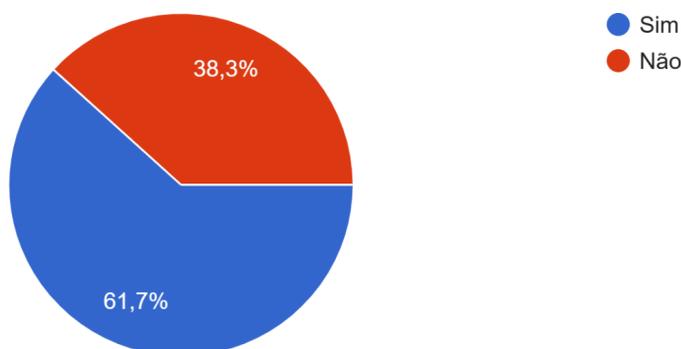
31 O tempo de trabalho como guarda-vidas geralmente se conta por temporadas que caracteriza-se do período entre dezembro e março de cada ano. É importante destacar, portanto, que aqueles com melhor pontuação atuam também nos outros períodos do ano que se dividem entre pré-temporada, pós-temporada e inverno.

Para outros, especialmente para aqueles que trabalhavam menos de 6 temporadas, o motivo predominante era ter uma fonte de renda compatível, notadamente com os estudos na universidade, conforme aparece no depoimento expresso na sequência:

*“[p]ara a minha vida eu não pretendo ir além, tipo, eu tô ainda no salvamento por causa dessa questão que eu falei da universidade assim, de poder conciliar os dois. E daí para a minha vida, eu não me via trabalhando com isso principalmente pela questão de não ser regulamentado e da estabilidade do serviço” (GF5 GV M).*

Independente das diferenças de idade, tempo de trabalho e aspirações, o que todos os GVC compartilham é a experiência de um trabalho diferente. Em nosso questionário, cerca de um terço dos trabalhadores alegaram que já consideraram desistir do trabalho de guarda-vidas, porém seguem atuando na função (gráfico 2). Ao serem questionados sobre a possibilidade de desistirem desta atividade, mais de 61% responderam positivamente. Vejamos:

Gráfico 2 - Você já pensou em desistir do trabalho de guarda-vidas?  
128 respostas



Fonte: questionário de pesquisa (2023).  
Elaboração: Emilio B. B. Freire, Florianópolis, SC - 2023

Para Antunes, “[o] novo proletariado de serviços aparece [...] descrente em relação ao futuro, resignado e ao mesmo tempo descrente quanto ao presente” (Antunes, 2018, p. 23). Contudo, constata-se também que muitos vislumbram um futuro com maior segurança em face da realidade que vivenciam como GVC, conforme se observa do relato que segue:

*“Então, [...] qual motivo me levou a ser guarda-vidas? Olha, acho que a proximidade com o mar, a experiência de estar sempre na praia e ter uma relação com a profissão. E os motivos de continuar trabalhando nessa atividade aí acho que a falta de opção mesmo porque eu acho que o guarda vidas, a*

*maioria prefere tá inserido num emprego com mais estabilidade, né? Então a gente está dentro do serviço de guarda vidas. Muitos estão pensando em sair e entrar num emprego melhor, de carteira assinada, que tenha mais estabilidade no ano todo. E eu continuo atuando ainda de guarda vidas simplesmente por falta de opção” (GF3 GV H).*

Já outro trabalhador pauta também essa relação de perspectiva de poder trabalhar de guarda-vidas o ano todo e reafirmando sua identificação com essa atividade:

*“Eu tive um sonho que era trabalhar no inverno, continuar trabalhando como guarda-vidas e quando surgiu a oportunidade aqui, há três temporadas atrás, porque aqui são três invernos que está abrindo agora. O coordenador daqui falou pra mim: ‘ah, tu quer trabalhar no inverno’ e eu estava classificado. E daí eu: ‘com certeza!’ Sempre foi meu sonho continuar trabalhando como guarda-vidas o ano todo, porque eu trabalhava seis meses como guarda-vidas, e ia para uma empresa. Trabalhei na Havan, trabalhei em mercado, trabalhei numa empresa de... várias empresas aqui, até trabalhava três meses nessa empresa, quatro meses e pedia conta para ir para o guarda-vidas, porque querendo ou não, era uma coisa que eu gostava de fazer, era um dinheiro bom no verão né que entra” (GF3 GV F).*

Como visto na fala supracitada, quando combina-se a lógica da rotatividade com a dinâmica sazonal do trabalho, constata-se a realidade dos GVC, cuja estruturação se pauta na lógica da viração.

A viração refere-se não apenas aos trabalhos temporários e esporádicos, mas a um modo de vida que se faz na permanente ausência de garantias e proteções sociais, na alta rotatividade de empregos formais, nos trabalhos mal reconhecidos como trabalho, nas oportunidades de geração e renda raramente oferecidas pelo Estado, além do possível trânsito por atividades que se exercem entre a informalidade e a ilegalidade (Manzano; Krein; Abílio, 2023, p. 247).

Ainda que o trabalho de salvamento aquático exista desde antes do século XXI, os atuais moldes pelos quais se realiza, se assemelham e compartilham elementos do processo de uberização do trabalho<sup>32</sup>. Nesse século, há uma ascensão da proletarização de serviços que faz parte de uma tendência em escala global “[...] caracterizada pela expansão significativa de trabalhos assalariados no setor de serviços” e que amplia “as formas geradoras do *valor*, ainda que [...] assumindo a *aparência* do não *valor*” (Antunes, 2018, p. 33). Como pretendemos argumentar e aprofundar posteriormente, entendemos que a atividade dos GVC se

<sup>32</sup> “A uberização pode ser compreendida como uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, a qual transfere ao trabalhador riscos e custos ao mesmo tempo que lhe retira todas proteções e direitos sociais” (Manzano; Krein; Abílio, 2023, p. 245).

localiza nesta dinâmica, como serviço que se articula ao processo de valorização do valor, particularmente por suas conexões com o setor de turismo. Por isso, na seção a seguir, buscamos analisar mais detidamente a racionalidade por trás dessas mudanças no serviço de salvamento aquático, considerando as bases apresentadas até então.

#### **4 A ACUMULAÇÃO CAPITALISTA NOS ESPAÇOS AQUÁTICOS COM GUARDAVIDAS**

Na busca de transferir os riscos e responsabilidades ao trabalhador, nas formas contemporâneas de trabalho, inverte-se a lógica inerente às relações de produção capitalistas criando uma ilusão de que empresas/instituições seriam apenas intermediadoras entre o trabalhador (prestador de um serviço) e quem necessita esse serviço (o consumidor). Tais relações seriam, na lógica da precarização, caracterizadas como de consumo e não de trabalho. E, neste contexto, inúmeros outros argumentos, inclusive de natureza extra-econômica, acabam por mascarar a dinâmica da exploração da força de trabalho. A frase que melhor expressa essa racionalidade dentro do salvamento aquático é que “salvar uma vida não tem preço”.

Pelo lado dos bombeiros, vinculados ao CBMSC, essa frase é reproduzida como se a atividade, ao ser delegada a civis, fosse revestida de um caráter humanista, de voluntariado e até mesmo como sendo uma espécie de favor, extraindo dela o caráter de mercadoria, meio de sobrevivência dos trabalhadores que a executam. Por parte dos trabalhadores GVC, essa frase é reproduzida como uma forma de autoconvencimento para seguir exercendo a referida atividade, a despeito das condições precárias e direitos trabalhistas quase inexistentes. Também nas atividades de salvamento aquático, portanto, os trabalhadores estão submetidos a processos de captura de suas subjetividades de modo que estas sejam funcionais à lógica do capital, tal como problematiza Alves (2000) .

Todavia, essa relação desigual entre quem gerencia o serviço de salvamento aquático e quem propriamente presta o serviço não passa despercebido pelos trabalhadores GVC. Para Thiollent (1987, p. 108), mesmo que o operário não tenha acesso a explicação teórica global da teoria valor-trabalho, consegue verbalizar e expressar sua posição em relação a apropriação de seu trabalho. Na realidade dos trabalhadores GVC isso transparece nas respostas ao questionário enviado em relação a opinião sobre a atual forma de contratação. Diversas respostas continham expressões com uma conotação negativa sobre tal forma, como: ruim, precária, exploração, ultrapassada e injusta. Outras respostas qualificaram ainda mais a leitura dos sujeitos sobre suas condições de trabalho. Isso resta evidenciado no excerto apresentado a seguir:

*“A nossa forma de contratação é feita de uma maneira que não valoriza nosso trabalho, que não está preocupada com nosso futuro e que não nos garante estabilidade financeira nem segurança para exercício da função” (QGV02).*

Nessa mesma direção, outra devolutiva ao questionário pontuou justamente a transferência dos riscos que ocorre na relação entre o CBMSC e os GVC:

*“Uma forma cômoda e ultrapassada do CBMSC, livram-se de qualquer responsabilidade, praticamente forçando-nos/exigindo a assumir todos os potenciais riscos a que estamos expostos. Assumimos nossa responsabilidade de responder à justiça perante qualquer divergência ocorrida em nosso ambiente, porém pelo outro lado, estamos totalmente desamparados caso ocorra qualquer acidente/incidente e demais eventuais riscos a qual rotineiramente enfrentamos em nosso trabalho” (QGV08).*

Portanto, entre os trabalhadores GVC há quem reconheça os processos de precarização a que a categoria está submetida. Acreditamos que as críticas formuladas podem ter relação com o perfil dos próprios trabalhadores que, como o que ocorre em outros segmentos, vem passando por alterações significativas.

Conforme indicamos na seção anterior, o perfil de guarda-vidas em Santa Catarina indica que cerca de 75% dos trabalhadores completaram e/ou ingressaram no ensino superior. E, neste particular, vale mencionar que o questionamento acerca do trabalho e das condições de sua realização também tem sido objeto de pesquisas acadêmicas. No desenvolvimento dos nossos estudos identificamos quatro monografias nas quais os autores buscaram analisar a relação jurídica entre os guarda-vidas e o CBMSC (Claúdio, 2015; Vidal, 2017; De Albuquerque, 2022; Macena, 2022). Nas monografias mencionadas, há uma compreensão de que a forma de contratação é inconstitucional e burla as leis trabalhistas.

O que distingue a nossa análise das pesquisas anteriores é a perspectiva teórico-metodológica, haja vista que temos a pretensão de compreender esse trabalho dentro do processo de produção e reprodução do modo de produção capitalista. Corroboramos com Cavalcanti (2021, p. 196-197) ao afirmar que “[o] estado tem um papel fundamental no sentido de propagar a ideologia da classe dominante” e que “[o] sistema jurídico é a instrumentalização da ideologia”. Sendo assim, o problema não reside na mera problemática jurídica da informalidade. É justamente a venda da força de trabalho como mercadoria que é um pilar do sistema capitalista e, logo, o serviço de salvamento aquático não está fora dessa lógica. O fato de a referida atividade ser desenvolvida com respaldo ou ao arrepio de normativas legais é apenas uma característica da forma particular de realização do

trabalho de salvamento aquático. Reconhecemos no entanto que, mesmo sendo explorados e vendedores de sua força de trabalho, muitos trabalhadores não produzem capital, algo que buscamos problematizar mais a fundo adiante.

Nessa seção temos intenção de olhar para o trabalho de GVC sob a ótica da teoria do valor ou, em outras palavras, buscar elementos para responder o questionamento a seguir: como o trabalho de guarda-vidas contribui para a acumulação capitalista na praia? Desse modo, a nossa preocupação central aqui não é se “salvar vidas tem preço”, mas se tem valor ou, em outras palavras, se contribui para o processo de produção e valorização do valor.

Para responder a questão apresentada, inicialmente problematizaremos como no espaço aquático, principalmente no da praia, se produz uma estética sobre os guarda-vidas e a atividade por eles desenvolvida. Ao nosso ver, este processo está imbricado com outras estratégias de fazer com que a atividade de salvamento aquático seja abstraída dos processos inerentes à acumulação capitalista, na medida em que é deslocada para o campo do altruísmo e do voluntariado. Além disso, pretendemos, na sequência de nossa abordagem, demonstrar como a praia se torna um espaço da circulação de mercadorias, dentre as quais a própria força de trabalho empregada nas diversas atividades que neste espaço são desenvolvidas. É neste contexto que podemos situar melhor o trabalho de guarda-vidas, destacando como este corrobora para a valorização do valor.

#### 4.1 REFLEXÕES ACERCA DA ATIVIDADE DE GUARDA-VIDAS CIVIL: A CONSTRUÇÃO DE UMA ESTÉTICA QUE MASCARA A NATUREZA DO TRABALHO

Ao analisar a história do salvamento aquático e sua relação com a praia, para além da historicidade do trabalho de guarda-vidas que delineamos anteriormente, é preciso ter presente que, a partir da década de 1990, o salvamento aquático recebe um grande apelo midiático. Neste sentido, podemos tomar como exemplo a série *Baywatch* - a série mais vista da história (Guinness, 2023). Esta produção é uma dramatização do trabalho de guarda-vidas nas praias de Los Angeles, Califórnia. Em suma, a série é reconhecida por explorar a imagem de guarda-vidas com corpos magros e definidos, correndo em câmera lenta para salvar a vida de pessoas que, posteriormente, se apaixonam pelo seu socorrista. De maneira geral, as cenas reproduzem o cotidiano em dias ensolarados com muitos

acontecimentos em torno da praia que nem sempre é a realidade do trabalho dos que atuam no salvamento aquático. Além disso, o guarda-vidas é retratado como aquele indivíduo que tem uma profissão, mas que pode decidir não ir para o trabalho e ter a flexibilidade de escolher ir à praia e salvar vidas conforme a sua própria vontade.

Embora a série em comento seja uma dramatização, com exagero e interpretação de diversos elementos, há outros que aparecem na realidade dos guarda-vidas, ainda que de maneira distorcida. A palavra de ordem que orienta a abordagem das atividades dos guarda-vidas é a flexibilização do trabalho. Esta, no contexto estudado, é sempre usada para o atendimento de necessidades adversas a dos trabalhadores, tal como mencionado nas falas dos sujeitos de nossa pesquisa:

*“Desde que eu comecei a atuar como guarda-vida, isso em 2018, posso dizer que eu não vejo muitas melhorias no trabalho. Acho que em 2018 a gente tinha um pouquinho mais de liberdade. A gente podia não fazer 12 horas de serviço, a gente podia fazer com que outro colega de serviço assumisse o restante do dia para a gente e a gente pagava a ele pelas horas de trabalho referente à diária. Hoje eu vejo um controle maior assim. Hoje, toda hora, para qualquer coisa que a gente faz, a gente tem que avisar nos grupos de WhatsApp do comando: a gente vai iniciar o serviço; a gente tem que bater foto, a gente faz inserção por aplicativo. E, se esquece ou deixa de fazer, é cobrado por isso. A gente tem uma melhora assim nos postos. Bem, bem gradual assim, a melhora, mas sobre a minha praia, assim, a particularidade dela não tem melhoras” (GF3 GVH).*

Vimos assim que há dois elementos que se destacam no depoimento. Em primeiro lugar há um maior controle sobre o trabalho nos últimos anos e isso está atrelado a inserção de tudo o que está se fazendo em um grupo de *whatsapp*. Somado a isso, menciona-se que há uma melhora gradual na infraestrutura dos postos, mas muito gradual. Na prática, vimos que a realidade da série *Baywatch* está longe de ser realidade, mas há uma busca de promover um ambiente de praia confortável para o público visitante, por vezes em detrimento da própria condição do trabalhador GVC. Um dos participantes da pesquisa ao relatar a particularidade de sua praia confessa sentir uma pressão por ser uma praia mais turística:

*“É uma praia mais isolada que tem um público de um potencial financeiro bem maior assim. É o grande atrativo turístico de toda a região do extremo sul do estado. Então, a gente é meio que uma vitrine ali da própria prefeitura e da região ali, para esse desenvolvimento do turismo regional. Então eles até acabam exigindo, tipo a gente é bem amigo, tem uma relação muito boa, muito próxima com a galera que trabalha na praia ao lado, mas no nosso tem a questão de estar muito mais padrão. Mesmo quando não tem movimento na praia e tal e*

*sem muita gente, tem uma exigência de ser muito mais solícito ao turista, ao próprio veranista, que normalmente é uma pessoa que tem algum ponto, algum poder político, econômico e político na região” (GF2 GV E).*

O excerto supracitado nos indica um conjunto de questões, contudo, duas delas merecem ser problematizadas. Uma primeira questão diz respeito ao fato de que, a depender do local onde o trabalho de GVC é realizado, tem-se as implicações de uma certa estética produzida em torno da praia, aproximando-se dos enredos da série *Baywatch*. O espaço ganha potencialidades que atendem a necessidades diversas, especialmente as de natureza econômica. Contudo, especificamente em relação ao trabalho dos GVC, parece que o cenário de fundo usado na referida série é reproduzido idealmente para servir de referência ao significado desse trabalho. Aí, vários elementos concorrem para que o trabalho e a própria força de trabalho do GVC ganhe contornos de uma não mercadoria. Dentre eles podemos mencionar as vantagens de ser um GVC, haja vista que a atividade se desenvolve longe dos escritórios, proporciona e exige saúde física, fazendo com que seus corpos sejam objetos de desejos. Ao mesmo tempo, o objetivo fundamental do sujeito guarda-vidas é, ao fim e ao cabo, em situação de perigo, “salvar a vida” das outras pessoas, ação entendida e envolta por sentimentos humanistas. Essas e outras representações sobre o guarda-vidas e sobre sua atividade corroboram para negar a sua condição de trabalhador e a do seu trabalho como trabalho. Tais representações são funcionais aos intentos de precarização das condições de vida, na medida em que o valor da sua força de trabalho passa ser questão menor em face das vantagens não econômicas que dela o sujeito pode obter. Neste sentido, a estética que se constrói em torno da atividade constitui estratégia que nega a própria natureza desse trabalho, abstraindo-o da dinâmica das trocas no mercado capitalista, espaço onde se desloca o portador dessa força de trabalho para vender esta sua mercadoria com vistas a garantir sua sobrevivência.

Além disso, outra questão que merece relevo diz respeito ao fato de que há, sim, uma indiscutível vinculação entre o trabalho dos GVC e a dinâmica econômica em torno dos espaços aquáticos, tal como se constata nas praias do litoral catarinense. O que buscaremos debater a seguir são as conexões entre estas duas questões: por trás dessa estética específica há uma intencionalidade de produzir a praia enquanto mercadoria e enquanto espaço de circulação de mercadorias.

## 4.2 O CENÁRIO DA PRAIA: A ESSÊNCIA ENCOBERTA PELA APARÊNCIA

Para partir para a análise da relação do trabalho de guarda-vidas com a produção e valorização do valor, é preciso que partimos também do local no qual esse trabalho é realizado. Ainda na introdução mencionamos como as praias passam por processos de transformação tornando-as atraentes como espaço de banho de mar, práticas corporais e espaço de lazer em sua inteireza. O salvamento aquático, portanto, é parte da divisão social do trabalho e tem uma função importante em garantir a segurança e sobrevivência das pessoas que desfrutam destes espaços. Entretanto, não são todos os espaços aquáticos que contam com guarda-vidas e tampouco todas as praias que são tidos como espaços de lazer e desejados para o turismo e outras práticas.

Para indagarmos sobre o fundamento de alguns lugares possuírem GVC e outros não, partimos de duas óticas de análise: pela aparência que permite uma visão parcial do todo e pela essência que permite uma compreensão de totalidade. Para Carcanholo (2013, p. 12),

[a] aparência, âmbito no qual existem o valor de troca e o preço de mercado, os lucros, os juros *etc.*, parece negar a essência: na verdade nega dialeticamente.

Em outras palavras, a aparência e a essência se complementam. Em nosso recorte, a aparência da razão de existir do salvamento aquático é a garantia da segurança dos sujeitos que frequentam a praia ou espaço aquático<sup>33</sup>, todavia, em sua essência garantem que o capital continue se valorizando nesse ambiente a partir de suas várias facetas. Como discutiremos a seguir, o serviço de salvamento aquático contribui para vários ramos da economia, principalmente no setor de serviços como, por exemplo, a hospedagem, transporte, alimentação e outros serviços ligados ao lazer e reprodução social. A praia nesse sentido é um *locus* privilegiado. Diferente dos *shopping center* que Padilha (2006) considera “a catedral das mercadorias”, a praia, em nossa análise é a “catedral dos serviços”. A seguir buscamos qualificar melhor o que nos referimos ao denominar a praia como “catedral dos serviços”.

Para descrever o cenário da praia, embora contra intuitivo, não podemos iniciar da praia em si. O cenário da praia inicia por vezes longe do litoral com o

33 Daqui para frente faremos menção somente da praia, porém pode compreender-se como espaços aquáticos de modo geral. Nós permitimos essa redução porque acima de 90% da atuação dos guarda-vidas ocorre no litoral catarinense nos ambientes de praia e, tendo enfoque no trabalho de guarda-vidas também é onde reside o nosso interesse de pesquisa.

desejo de um indivíduo ou família da classe trabalhadora de aproveitar suas férias de verão - que por sinal está cada vez mais quente diante do colapso ambiental - em um local próximo ao mar para refrescar-se e relaxar. Dessa maneira, inicia-se com a necessidade de transporte e hospedagem, dois setores tomados pela uberização e plataformização do trabalho. Embora ainda existam as tradicionais agências de viagem, o uso de aplicativos de caronas e ônibus de viagens e de aluguéis de casas ou quartos ao invés de pousadas e hotéis tem se tornado a norma. Para apontar um dado nesse sentido, a cidade de Florianópolis, um destino turístico reconhecido pelas suas praias, foi a sétima cidade mais procurada do mundo no AirBnB e a mais procurada do Brasil (Batistella, 2023).

Uma vez organizada a estadia e o traslado até a estadia, há também os serviços que operam internamente na cidade. Ao chegar no destino desconsiderando o uso de transporte próprio contará com o transporte público ou um aplicativo de transporte de passageiros ou ainda o serviço de aluguel de carro. Logo, uma estadia mais próxima a praia também é um modo de reduzir os custos de transporte possivelmente em detrimento de um maior custo de aluguel. Além disso, ainda conta com o custo de estacionamento próximo a praia que costuma ser elevado em relação ao valor do estacionamento em outros locais da cidade

Chegando na praia propriamente dito, estima-se que um dia na praia em Florianópolis custa R\$400,00 conforme notícia de 2024 (Fiscaliza..., 2024). Dentro da gama de possibilidades de serviços e produtos, o formal e o informal se imbricam. Tem o restaurante regular à beira da praia, porém com garçons contratados informalmente, tem o aluguel de guarda-sol e cadeira, a barraca da praia que vende drinks, bem como os ambulantes vendendo bebidas, alimentação e também outros produtos. Além disso, ainda há as aulas de práticas aquáticas como o surfe, os passeios de barco, o aluguel de pranchas e caiaques *etc.* Em síntese, há uma grande gama de atividades econômicas que acontecem na praia e em seu entorno e por trás das atividades econômicas estão os trabalhadores vendendo a sua força de trabalho em troca de alguma forma de assalariamento, sendo que a formalidade de contrato não é a regra nessa configuração.

O GVC nesse panorama é mais um dos trabalhadores que encontra na praia um local para a venda da sua força de trabalho, todavia, há em relação a estes, algumas particularidades. Em primeiro lugar, o GVC tem um local de destaque na praia, parte pela sua função de salvar vidas e parte pela falta de qualquer autoridade

do poder público no mesmo espaço. Diante de um conjunto muito variado de atividades empreendidas de maneira informal na praia ou em seu entorno, é o GVC que, embora sem competência para tal, acaba sendo referência para dirimir dúvidas ou solucionar possíveis conflitos de interesses. Muitos estabelecimentos comerciais, particularmente os restaurantes, mantêm certas relações com os GVC, dispondo de alguma refeição durante o dia, ou uma tigela de açaí ou outro produto para o café da tarde. Mesmo que essa relação não se firme em nenhum contrato, há uma expectativa por parte dos proprietários de que os GVC façam algum tipo de indicação aos turistas quando estes buscam informações a respeito de locais para se alimentar, por exemplo.

Além disso, ainda há aqueles estabelecimentos que em face de garantir algumas refeições ao longo da temporada recebem uma regata de guarda-vidas emoldurada e assinada pela guarnição da praia que trabalhou na temporada para expor à vista de seus clientes. Sob essa perspectiva, há diversos serviços e empreendimentos que se desenvolvem na praia e o serviço de salvamento aquático é mais um que aparece nessa dinâmica. Todavia, enquanto serviço de salvamento aquático - diferente dos demais serviços - não é algo comprado ou adquirido pelos turistas e frequentadores da praia e, por vezes, passa despercebido ou carrega em sua aparência a sua negação (como não serviço), pois ninguém o compra de forma direta.

É nesse ponto que a aparência nos conduz a um limite e é preciso, a partir da aparência, partir para a essência do nosso objeto. Como destacado anteriormente, se na aparência o guarda-vidas parece que está a serviço da garantia de segurança dos frequentadores da praia, na essência, dada a dinâmica capitalista que tudo mercantiliza, está ali para garantir a segurança dos clientes dos demais serviços da praia. A essência, porém, além de explicar a si mesmo, tem uma necessidade em explicar a aparência (Carcanholo, 2013). Na sequência, buscamos realizar um salto na análise do fenômeno por nós estudado. Pretendemos, a partir de subsídios da teoria do valor, explicar a relação entre a dinâmica da vida e da economia no espaço da praia com o valor da força de trabalho dos GVC e como a atividade por eles desenvolvida contribui para a valorização do valor.

### 4.3 A NATUREZA DO TRABALHO DE GUARDA-VIDAS NA REALIDADE ESTUDADA

A priori, podemos desenvolver nossa abordagem limpando um pouco este complexo debate. Pela natureza da relação que se estabelece entre os GVC e o Estado, por meio do órgão que os contrata (CBMSC), podemos dizer que a atividade de salvamento aquático, na realidade estudada, não constitui trabalho produtivo, ou seja, não produz um mais-valor apropriado imediatamente por um capitalista, dono dos meios e instrumentos de produção transformados em capital. Isso não quer dizer, contudo, que esta atividade esteja apartada de outras atividades produtivas de valor e de mais valor, restando, ao nosso ver, circunscrita na dinâmica da valorização do valor.

Vale a menção de que em outros estados existem outras formas de contratação de guarda-vidas. Porém, pelo próprio fato de as praias serem consideradas locais públicos no Brasil, a tendência é que os trabalhadores guarda-vidas sejam contratados pelo estado de uma forma ou outra, dada a importância da atividade ou do seu valor de uso. Esse valor de uso se comprova na realidade empírica ao observar que locais que não possuem guarda-vidas também têm maior risco de afogamento, como elucida o excerto da notícia seguinte:

A temporada de verão em Santa Catarina começou com mortes por afogamento. De acordo com o Corpo de Bombeiros Militar, foram 14 óbitos em 16 dias. A maioria ocorreu em locais não cobertos por guarda-vidas (Caldas, 2022).

Enquanto em Santa Catarina e Paraná, os guarda-vidas são tidos como voluntários - relação essa que já problematizamos - em outros estados são contratados pela prefeitura ou ainda são militares concursados. Em outros países, no entanto, como em Portugal é de responsabilidade dos hotéis e restaurantes garantir a segurança dos seus clientes e, dessa forma, há uma relação mais direta da imbricação do trabalho de guarda-vidas dentro da dinâmica de produção e valorização do valor.

Para embasar nossa compreensão acerca da valorização do valor, temos como referência os fundamentos de Marx (2013, p. 116) que afirma que “[a]bstraindo o valor de uso dos corpos-mercadorias, resta nelas uma única propriedade: a de serem produtos do trabalho. No entanto, “[p]ara se tornar mercadoria, é preciso que por meio de troca, o produto seja transferido a outrem, a quem vai servir como valor de uso” (Marx, 2013, p. 119). No caso do nosso objeto há certas particularidades,

uma vez que o serviço de guarda-vidas é intermediado pelo Estado, logo não há necessariamente esse processo de troca. Entretanto, certamente há um valor de uso para a população que usufrui do serviço de salvamento aquático, seja em caso de afogamento, atendimento de primeiros socorros, sinalização da praia ou até mesmo informações turísticas. Há também um valor de uso para o próprio corpo político-administrativo inserido na estrutura estatal que tem, a partir da atividade desenvolvida pelos GVC (pelo seu valor de uso) ganhos não estritamente econômicos, mas de legitimação política, haja vista que passa a ser reconhecido pela atenção dispensada a necessidades da população usuária dos espaços aquáticos.

Já concluímos que o serviço de salvamento aquático possui valor de uso produzido mediante uma atividade crítico-prática, mas que está inserida na dinâmica das trocas na sociabilidade do capital. Por ora, contudo, podemos afirmar que se trata de uma atividade que não é produtora de valor de troca, condição para se constituir enquanto mercadoria - a forma elementar da sociedade capitalista (Marx, 2013). Não esgotemos, ainda, nossa investigação em torno do valor. A tendência da forma metabólica do capital é transformar tudo que é possível em mercadoria e, aquilo que não pode ser transformado em mercadoria, de forma imediata, como um suporte na produção de outras mercadorias.

Nessa dimensão, entendemos que o serviço de salvamento aquático é um suporte para que os espaços em torno da praia sejam espaços de valorização do valor. Nas palavras de um dos GVC que retornou o questionário por nós enviado no curso da pesquisa:

*“[a] gente dá garantia do direito das pessoas a ter umas férias seguras. Nós estamos ali para isso, para que todo mundo retorne à casa e tenha seu descanso em paz” (QGV118).*

Posto de outro modo, sem o trabalho dos guarda-vidas na praia, principalmente durante a estação do verão, o funcionamento de outros serviços vinculados ao setor turístico como a hotelaria, alimentação e lazer estariam afetados. Desta feita, ainda que não seja uma atividade, nas condições concretas analisadas, produtora de mais-valor, contribui indiscutivelmente para o incremento de atividades econômicas que se conectam ao uso dos espaços aquáticos, particularmente o das praias. E, assim como o que vem ocorrendo em outras atividades, o trabalho dos GVC também vem passando por alterações significativas

que impactam diretamente no conteúdo do trabalho e nas formas de uso e controle da força de trabalho que o realiza.

Diante de uma realidade em que, para maximizar as taxas de mais-valor, o trabalho vivo é substituído pelo trabalho morto, o trabalho de guarda-vidas se encontra numa encruzilhada. Outras atividades humanas foram alteradas substancialmente com a introdução das TIC, inteligência artificial, biotecnologia, entre outros. Apesar disso, cremos que um fator que dificulta a automatização do trabalho de guarda-vidas é a própria imprevisibilidade em vários aspectos do trabalho. As condições climáticas, como mencionamos anteriormente, tem um grande impacto sobre o uso da praia enquanto espaço de lazer. As condições do vento e a fase lunar também afetam a maré e a ondulação que conseqüentemente impacta nas correntes de retorno, tido como um dos maiores riscos para arrastamento e afogamento nas praias.

O elemento da imprevisibilidade não torna o trabalho de guarda-vidas isento das transformações do trabalho que estão em curso, contudo, em sua particularidade é impactado de formas específicas. Além disso, a própria especulação em torno de uma substituição total do trabalho humano vivo por ferramentas tecnológicas, como já debatido de forma exaustiva por outros autores, é uma falácia (Vieira Pinto, 2005; Antunes, 2018). Essa relação entre trabalho e tecnologia também esteve presente nos depoimentos dos grupos focais:

*“[...] a gente tem videomonitoramento, então às vezes a gente consegue deixar esses cadeirões desativados dependendo do número de efetivo. Às vezes a gente tem bastante problema com o número de efetivo. Normalmente tem cada vez menos em relação à alta demanda que a gente está tendo, então sobrecarrega bastante e que daí tu fica ali: tem as câmeras, mas fica muito tenso porque o tempo de resposta é muito maior se tivesse ali no cadeirão em comparação” (GF4 GV J).*

Ao analisar o depoimento registrado, vemos que há uma corroboração com a análise de Marx (2013) de que a introdução da tecnologia, na lógica capitalista, intensifica o trabalho. Nesse caso, entendemos que além de colocar uma maior pressão sobre o trabalhador diminuindo o efetivo e aumentando o tempo de resposta a uma ocorrência, há também um maior risco para a pessoa que usufrui do ambiente aquático.

Como apresentado anteriormente, da realidade por nós estudada, paira uma ideia de que seria o estado que está prestando um serviço ao trabalhador, na medida em que faz a intermediação entre este e a população que usa os ambientes

aquáticos. No entanto, no nosso entendimento, a lógica se dá pelo inverso, de que, na verdade, é o estado que necessita do trabalhador. No caso particular, é o CBMSC que necessita do trabalho de guarda-vidas realizado pelos GVC para garantir a implementação de uma das dimensões da sua política de segurança, ao mesmo tempo em que precisa se mostrar agente indutor de atividades econômicas. Apesar das tentativas de inversão desta lógica, esta é percebida pelos próprios GVC, como pontuado em um dos grupos focais:

*“Eu acho que o governo estadual e a corporação dos bombeiros depende muito desse serviço, [...] a partir do momento em que os guarda-vidas vão entendendo essa a dimensão da importância que é o trabalho, esses direitos, essas condições melhores, elas vão surgindo assim porque, assim, imagina - claro que não vai acontecer -, mas e se existisse do nada todos os guarda-vidas do estado parassem de trabalhar? Que fizessem uma greve, por exemplo, ia quebrar tudo! E o Estado inteiro ia entrar em calamidade. Então eu acho que por conta desse, dessa dimensão, de como o governo depende desse serviço, aos poucos as condições vão melhorando” (GF2 GV E).*

Há um salto importantíssimo na compreensão do valor de uso do trabalho que podemos extrair do relato anterior. Ao se manter o enfoque em cada GVC individualmente, o que se vislumbra é a comum alta rotatividade dos trabalhadores e um ofuscamento de como o referido trabalho está engendrado ao processo de valorização do valor. Todavia, quando o sujeito se percebe como um indivíduo constituinte de um grupo maior que ele mesmo - tanto do ponto de vista de uma categoria como a de guarda-vidas ou de classe trabalhadora - a conexão com o processo de produção e valorização do valor é identificado, bem como o são as possibilidades de resistência. Abordaremos este último aspecto posteriormente. Por ora, trataremos de analisar outras especificidades da atividade de guarda-vidas e do sujeito que a desenvolve, considerando o recorte do nosso objeto.

Anteriormente já tratamos do caráter sazonal, temporário e informal do trabalho de guarda-vidas. Essa realidade, envolto num contexto mais amplo de precarização estrutural do trabalho, conduz a uma lógica da viração, na qual o trabalhador acaba exercendo diversas atividades ao longo de sua vida para manter sua subsistência (Manzano; Krein; Abílio, 2023). Além disso, a natureza do trabalho de guarda-vidas impõe ao sujeito que o desenvolve a busca constante por um comprador da sua força de trabalho, seja nesta atividade em outro mercado, seja em outra atividade em qualquer mercado.

No questionário que aplicamos na pesquisa houve 34 participantes afirmaram ter trabalhado em outro país. Desses, 16 haviam trabalhado na Argentina e deduzimos que são guarda-vidas que se formaram na Argentina e buscam trabalho no Brasil - algo muito comum de se observar no exercício do trabalho de guarda-vidas. Outro dado que também chama atenção são os 12 registros de GVC que afirmaram ter trabalhado em Portugal. Ressaltamos que a temporada de verão em Portugal é num período bastante distinto do Brasil por se localizar no hemisfério oposto. Temos assim, trabalhadores que acumulam experiências com a atividade de salvamento aquático para realizar a mesma atividade ou atividades semelhantes em outros locais.

Ainda que esta mobilidade da força de trabalho seja uma imposição em face da natureza da atividade, ela acaba por garantir o acúmulo de experiência profissional, seja pelo próprio exercício do salvamento aquático, seja por processos de formação diferenciados. Para um dos participantes do grupo focal, o próprio curso de formação oferecido pelo CBMSC carece dos elementos necessários para formar o trabalhador enquanto guarda-vidas:

“Outra consideração que me lembrei agora com respeito à formação. Os guarda vidas saem com pouco conhecimento. Acumulam conhecimento ao longo da sua carreira. É no segundo ano e no terceiro ano que já estão com mais experiência. Acho que os cursos são bem, bem básicos, muito básicos. É um negócio muito curto e acho que é uma boa reforçar aqui, no curso lá na Argentina é um ano de curso você já sai com tudo, você já é um guarda-vidas. Eu acho que aqui faltaria um ajuste ali nos cursos também” (GV4 GV I).

As diferenças na formação e remuneração também podem ser apontadas como fatores responsáveis pela mobilidade dessa força de trabalho. O essencial, em relação a este processo, é a condição de trabalhador do guarda-vidas que não tem outra mercadoria a ser vendida a não ser a sua própria força de trabalho. Por isso, precisa buscar as oportunidades de trocá-la onde houver demanda por ela e em condições que não são definidas unilateralmente por ele.

Outra realidade enfrentada pelos trabalhadores guarda-vidas é a necessidade de exercer outras atividades relacionadas com o salvamento aquático, uma vez que não há uma estabilidade como GVC. O caso mais enfático é o que está acontecendo atualmente com o *surfland* em Garopaba. *Surfland* é uma piscina artificial de ondas usada para a prática de esportes aquáticos como o surfe. Um dos

relatos aponta a falta de guarda-vidas para trabalhar para o CBMSC, a partir da abertura da mesma:

*“É o que aconteceu, que foi com o surgimento da surfland aqui, então acabou que por falta das condições, o pessoal que foi para a Europa trabalhar. [...] O pessoal que foi para surfland, o pessoal que arranhou coisa melhor, acabou realmente não querendo mais trabalhar aqui, porque não é mais viável, tem coisa melhor. Então talvez se melhorasse o pessoal poderia voltar. Foi bom para o pessoal ver que tá precisando dar um incentivo a mais para trabalhar de guarda-vidas” (GF5 GV N).*

Observamos assim que, diante da falta de condições de trabalho, há um movimento que caracteriza certa evasão da força de trabalho de guarda-vidas e inserção em outros espaços que, por vezes, estão também relacionados com a própria atividade. Esse deslocamento da força de trabalho que, na realidade estudada, comumente é contratada por agente público, para atividades similares desenvolvidas na lógica do mercado, coloca esta força de trabalho numa relação que pode caracterizar a atividade do guarda-vidas como trabalho produtivo, haja vista que seu uso se localiza na dinâmica da produção de um mais-valor que é apropriado privativamente. Ao mesmo tempo, tal deslocamento pode indicar uma estratégia de resistência à forma de contratação extremamente precária que se verifica na realidade estudada. Há que se ressaltar, como pontua Woodcock (2017), que a própria recusa do trabalho de modo individual e a busca de outro trabalho melhor podem ser compreendidas, sim, como uma forma de resistência, embora não se tenha no horizonte algum projeto coletivo a partir disso.

Além da essencialidade do valor de uso do serviço de salvamento aquático, outro apontamento importante a ser feito acerca da atividade de guarda-vidas é sobre como esta impacta no espaço da praia como um todo. A seguir buscaremos refletir sobre a produção espacial das mercadorias na praia.

#### **4.3.1 A atividade de guarda-vidas e a produção espacial das mercadorias: a praia e o seu entorno**

O fato de as mercadorias possuírem uma dimensão espacial deriva da própria concepção materialista da realidade. Ao problematizar a espacialidade das mercadorias, Marx (2004), no século XIX, reforçava que para o proprietário de terra, há um benefício que advém não somente da posse da terra, mas também daquilo que está nas proximidades de sua propriedade. Isso não é nenhum mistério na economia burguesa capitalista - basta acessar anúncios de venda de terra e

propriedade que é possível observar que a proximidade de certos estabelecimentos como escolas, farmácias, mercados, terminais de transporte *etc*, são tidos como algo positivo que valoriza a propriedade.

Em nosso recorte de estudo, para além dos estabelecimentos, a proximidade de um ambiente aquático banhável e seguro é fator chave para a valorização de propriedades. As transformações recentes em Florianópolis, na capital catarinense, ilustram isso. Tanto o crescimento de novos condomínios à beira-mar, quanto a luta na busca de barrar a aprovação do plano diretor em 2023 são sintomas de uma certa apropriação da cidade voltada para um uso específico dos espaços praias<sup>34</sup>. Esse uso da cidade voltado para a praia e, mais especificamente, o turismo na praia é também determinado historicamente. Observando os bairros mais antigos da cidade é possível visualizar como as casas eram construídas de costas para o mar, tendo uma outra concepção sobre seu uso e o banho de mar (Ferreira, 1994). As formas de uso dos espaços, portanto, se alteram na medida em que as atividades econômicas assim o exigem ou quando potencialidades naturais são valorizadas ou descobertas e corroboram com os interesses econômicos.

Essa realidade se estende para além da capital, como elucidado por um dos sujeitos da pesquisa oriundo do Norte Catarinense, quando da participação em um dos grupos focais realizados:

*“Eu vi praias que se desenvolveram muito rápido com a abertura do serviço de salvamento aquático. Parece que tinha um tabu lá: “não vai nessa praia que é perigosa, morre gente”. Então, hoje os municípios, os polos comerciais, eles vendem a praia segura para poder fomentar a parte econômica: abrindo restaurante, abrindo hotéis, abrindo barzinho, aulas de surfe, aulas de stand-up. Então o pessoal acaba fazendo uma periferia ao redor do posto, porque ali tu tá, querendo ou não, oferecendo segurança e as pessoas quando elas vão pra praia, apesar delas não irem atrás da segurança, mas elas são atraídas pela comodidade de ter um lugar seguro, né? Não é uma preocupação iminente delas que tão ali para se divertir e tudo, mas aquilo é uma oferta de segurança que vai acabando, atraindo e vai fomentando os outros negócios que são atrelados a isso, né? Então eu acho que o serviço de salvamento aquático, ele é importante não só pela questão da vida, mas também economicamente, porque ele acaba atraindo outros setores que naquela região não tinha, pelo fato de ser um tabu de ser lugar perigoso e não muito frequentado e quando passa a ser frequentado por famílias que vão ali para gastar também seu dinheiro, acaba atraindo esse tipo de atividade econômica” (GF3 GV G).*

34 Sobre a especulação imobiliária em Florianópolis sugerimos o documentário *Desculpe pelo transtorno* produzido por Todd Southgate (2015).

Para o participante da pesquisa, o fato da praia ser segura é fator que potencializa ou fomenta um conjunto de outras atividades econômicas. É justamente nesse sentido que pautamos que, dentro do modo de produção capitalista, aquilo que não é uma mercadoria serve de suporte para as demais mercadorias. Ainda que o serviço de salvamento aquático não seja produtor de valor de troca em face de ser uma atividade (cada vez mais precarizada) realizada no âmbito dos serviços públicos, portanto, sem ter como objetivo imediato a obtenção de lucro, corrobora para que outras atividades sejam desenvolvidas como mercadorias, como valores de troca.

Em outra direção, um dos participantes relata que ao carecer de outros serviços públicos ofertados na praia, o guarda-vidas é sobrecarregado tendo que assumir responsabilidades para atender as pessoas para além do serviço de salvamento aquático:

*“O que eu não vejo que melhorou foi por parte da prefeitura trabalhar em conjunto com o guarda-vidas, principalmente numa praia que é proibido cachorro, é proibido isso, proibido aquilo né. Banheiro, quer dizer, a gente está na pré temporada, o banheiro não abre. Ai o que acontece, o banheiro abre junto com o posto de guarda-vidas e isso atrapalha muito o nosso trabalho. É como se a gente e como se a gente tivesse trabalhando pra cuidar do cidadão no meio aquático e também tem que trabalhar cuidando do banheiro e cuidando do cachorro, né? Então a gente tem que correr atrás do cachorro porque o cachorro está mordendo. A pessoa pode tá se afogando, mas tem que correr atrás do cachorro. Banheiro, a pessoa quer ir no banheiro, vem sempre pedir pra nós a chave do banheiro: “ não, o banheiro não é com nós, é com a prefeitura”. Então, acho que o que não melhorou foi nesse sentido, um trabalho entre prefeitura e guarda-vidas” (GF1 GV A).*

A indicação de que no cotidiano do trabalho o GVC tem que “cuidar do cidadão no meio aquático” e também cuidar de outras situações que acontecem na praia evidencia a sobreposição de atividades que passam a ser demandadas para estes trabalhadores, mas que não seriam suas atribuições. Tem-se, assim, evidências de processos constantes de intensificação do trabalho, na medida em que os GVC comumente respondem a estas demandas por motivos diversos, inclusive o senso de responsabilidade, ausente nos agentes públicos que organizam o próprio serviço de salvamento aquático. De um lado, está ali a serviço da população como garantia do direito de usufruir com segurança do espaço de lazer, ao mesmo tempo em que o banhista está ali enquanto um consumidor do espaço da praia que, por falta de infraestrutura (como banheiro público, por exemplo) - que por

vezes nem o próprio guarda-vidas tem! - demanda para o trabalhador GVC uma responsabilidade que não é sua.

Outro relato, ainda, aponta para a importância do serviço para além da temporada de veraneio:

*“A gente teve uma visão bem positiva da temporada de inverno aqui: como as pessoas enxergavam nós já diferente, muito mais tranquila. A gente na praia, ali no inverno, a gente passa uma segurança muito boa para as famílias que estão ali no entorno. Então tinha gente que tinha medo de ir para a praia e a partir do momento que a gente está ali, visível para o cidadão, as pessoas começam a vir mais da praia, a fazer sua caminhada mais tranquila, a trazer seus filhos. Acho que o banho de mar aumentou bastante também no inverno né. A gente teve aqui casos de resgates no inverno, teve casos de você conseguir conter um suposto assédio sexual. Teve casos em que rolou isso aí, de um menino está perseguindo, perseguindo uma mulher na praia e eu consegui conter esse indivíduo ali. E, tipo, a população vindo falar com a gente, dizendo: “Meu, ainda bem que vocês estão aqui, Que bom! Agora eu posso caminhar tranquilo na praia, agora eu posso trazer meus filhos aqui”. E isso tudo trazendo mais para o final de semana também, que aqui é onde tem mais demanda, mais gente vem para a praia, o pessoal gostou bastante e com certeza aumenta a economia. Tipo o pessoal aqui: ah, vou lá na praia do coisa, tem guarda-vidas lá, vou ficar mais tranquilo, não sei nadar e acaba indo para as praias. Então com certeza uma coisa vai levando a outra e ao mesmo tempo vai gerando mais essa atividade econômica e vai fomentando mais” (GF3 GV F).*

O depoimento constante do excerto anterior aponta para o fato de que ao GVC são exigidas atribuições que extrapolam sua função. Ainda assim, vê-se que há um reconhecimento de que essa atividade é essencial para realização das demais e de incentivo para a ida da praia, seja consciente ou inconscientemente pelo elemento da segurança. Além disso, há uma projeção na pessoa do trabalhador GVC que, embora um agente com contrato de prestação de serviço voluntário e formação estritamente para o atendimentos de ocorrências em relação com salvamento aquático e primeiros socorros, é tido como a autoridade do poder público naquele ambiente. Nos registros, revela-se como um dos participantes conseguiu deter um caso de suposto assédio sexual e outro participante reclama da necessidade de exercer outras funções para além do salvamento aquático no ambiente de trabalho. Essas constatações remetem a historicidade do trabalho de guarda-vidas no estado de Santa Catarina que, em sua gênese, era providenciado pela Polícia Militar e que acumulava funções na praia. Atualmente, ao mesmo tempo em que a formação e as relações de trabalho foram flexibilizadas, vê-se que o

trabalhador não está isento de atender demandas diversas que lhe são impostas pela realidade concreta.

No rol das transformações do trabalho, também presenciamos a intensificação da plataformização e proletarização dos serviços. Isso também reflete nas cidades onde o serviço de salvamento aquático está presente. Em 2023, Florianópolis foi a sétima cidade mais procurada do mundo no AirBnB e a mais procurada do Brasil (Batistella, 2023). Ilustra-se dessa maneira, o aumento do turismo na capital catarinense e aponta para o alto número de pessoas que não residem na cidade e não são ambientadas com o mar e seus perigos, como revela os dados da SOBRASA (2023).

Embora a elevação de aluguéis e de diárias em hotéis, pousadas e casas na capital e no estado reflitam o desenvolvimento econômico da região pautada pelo turismo, também há casos em que os procedimentos obrigatórios realizados pelos GVC na atividade de salvamento aquático são vistos negativamente pelos comerciantes e proprietários. Um dos participantes de um dos grupos focais realizados relatou uma reclamação de um proprietário de um bar na praia, quando da realização do bandeiramento:

*“[...] tem o pessoal que aluga cadeira na praia, tem os barzinhos ali e isso, querendo ou não, a gente tá garantindo a segurança dos clientes deles, né? Mas tipo assim, às vezes também eu tava lembrando de um caso que afetou, digamos, negativamente porque a gente botou a bandeira na frente do barzinho do cara e o cara veio reclamar, tá ligado? Tava bandeirando e o cara veio perguntar: “ôh, vai colocar a bandeira bem aqui?” e tal” (GF5 GV M).*

A despeito disso, este mesmo GVC reconhece que esse tipo de atitude é uma exceção e que a própria atividade de guarda-vidas contribui na economia local extrapolando o ambiente da praia em si:

*“Mas eu penso em restaurantes próximos até porque às vezes o COBOM vai passar um rádio pra gente mandar a gente ir ali atrás de alguém que infartou numa padaria, sei lá. Daí eu acho que nem só na praia, também no comércio local, querendo ou não, a gente tem uma influência. E eu vejo também aqui o pessoal, a gente dá muita informação e o pessoal que não conhece o bairro assim vem perguntar pra gente né, tipo: “ah, onde fica tal lugar?”. Às vezes a gente indica e às vezes dá o nome de algum lugar, tipo: “onde é que eu posso comprar uma água aqui?” e sei lá, alguma coisa assim. A gente conhece o bairro que mora aqui, né? E a gente acaba dando informação também [...], atrelado a outras atividades” (GF5 GV M).*

A confiança nos GVC por parte da população, portanto, tem impactos e conexões com outras atividades desenvolvidas no ambiente da praia e no espaço

geográfico imediatamente próximo a ela. Outro participante do mesmo grupo focal reconhece essas múltiplas tarefas exercidas pelo guarda-vidas, pontuando que o trabalhador acaba sendo guia de tudo. Na sua opinião, o GVC:

*“[...] acaba sendo guia turístico, guia para o supermercado, guia para tudo e também tem o negócio de aluguel de caiaques. De pessoas assim da banana boat, nem sei como falar bem, passeio de banana. E às vezes é mais um negócio que uma segurança, não tem noção, o dono, da segurança, então você tem que indicar. Por exemplo, tem um canto que faz aluguel, que quando tem vento sul a gente vai para fora e não volta mais. Aí a gente tem que ir atrás do caiaque, da moto aquática, do que seja e pegar porque não consegue voltar. E é tipo uma zona da praia bem tranquila, mas o dono do caiaque não informa isso, nem sabe ele. Só quando acontecer seguido aí se toca, tipo ah tem esse vento e a gente vai embora. Mas também esse negócio da bandeira, de botar a bandeira na frente do restaurante. Tem caras em restaurantes que não dão mais almoço pra gente porque botamos bandeira na frente. Aí tivemos que explicar para cuidar dos banhistas que num restaurante a gente tem que colocar bandeiras. Mas os banhistas, como vêem a bandeiras, não vão ao restaurante. Vê que é tudo feito para não entrar no mar e não entrar no restaurante. Então a gente falou, se o cara do restaurante quer, que faça um avançado, um cadeirão no restaurante dele, que a gente fica ali. Tem várias pessoas que pagaram o cadeirão para os guarda-vidas – restaurantes -, que botaram o cadeirão no restaurante para cuidar ali na frente. Tipo, é claro né, duzentos metros e tudo, mas muitos que fizeram isso para não ter tantas bandeiras vermelhas, porque a gente não pode cobrir toda a praia” (GF5 GV L).*

Temos aqui um relato de como, além da presença do salvamento aquático impactar o comércio, o inverso também acontece. Na primeira parte do relato, é o próprio comércio na praia - via aluguel de caiaques - que acaba colocando as pessoas em risco ao não realizar uma avaliação ou prevenção correta em relação às condições do vento. Notamos que, diante da atual configuração do trabalho, há uma certa dependência dos GVC do alimento recebido do restaurante. Dessa maneira, frente a possibilidade de não receber mais refeições de almoço de determinado estabelecimento, os GVC mediarão a situação para que passasse a ter um cadeirão em frente ao restaurante. Sendo assim, os GVC continuam a receber almoço e o dono(a) do restaurante se contenta ao ter menos bandeiras vermelhas e mais banhistas - potenciais clientes - em frente ao seu estabelecimento.

Em outra situação ainda há um conflito de interesses entre a segurança da praia e a especulação imobiliária quando a vista de uma propriedade é considerada também uma das qualidades de determinado imóvel. No relato abaixo, um dos guarda-vidas participante de um dos grupos focais estranha a postura de um dos

donos de casa a beira da praia que veio lhe xingar porque alegava que o posto estava agredindo a vista de sua casa:

*“Na última temporada, a gente recebeu um posto novo aqui na praia e esse posto ele demorou a sair por causa que o pessoal das casas que ficam de frente para a praia, é um pessoal assim de classe mais alta, eles não queriam um posto na frente da casa deles porque agredia a imagem, agredia a visão das casas deles. E pensando assim, a situação meio estranha, pensar com a cabeça de uma pessoa dessas. Não falo de uma maneira que talvez esteja xingando ela, mas um posto de guarda-vidas na frente da casa ali e as casas, na maioria das vezes, são famílias que vêm com crianças também e isso acaba agregando mais na segurança do pessoal, né? Aconteceu uma situação que a gente estava fazendo, manutenção em volta desse posto e o dono dessa casa veio xingar a gente, falar que a gente construiu um monumento aí e botou fossa asséptica ali e agrediu e realmente falou palavras em que estava de desgosto pra gente, né? Por caso do posto que ficou na frente da rua, não ficou bem na frente da casa deles. Eu não estou dizendo que é bom ou ruim para a econômica, mas é estranho porque às vezes tu pensa que é melhor pra segurança da família que vai estar alugando ali. Mas ele falando desse jeito que agride a imagem que não quer posto de guarda-vidas ali é meio estranho.” (GF5 GV N).*

Conforme o relato do sujeito, o militar coordenador de praia respondeu ao proprietário descontente com o fato de o posto ser construído em frente a sua casa que naquele dia, os GVC que estavam naquele posto haviam tirado quatro pessoas da água:

*“Na situação ali, ainda bem que o militar tava junto. Aí o militar respondeu a altura e comentou que só esse posto no dia de hoje tirou quatro pessoas da praia de dentro da água que estavam correndo perigo e ali ele ficou calado” (GF5 GV N).*

Esses últimos relatos em particular, convergem com as demais no sentido das disputas em torno do espaço da praia como um espaço de consumo e sinaliza para um outro elemento importante que discutimos anteriormente: *a essencialidade do valor de uso do serviço de salvamento aquático*. Na sequência abordaremos as formas de mobilização coletiva e instrumentos de luta dos guarda-vidas. Compreendemos que essas mobilizações e instrumentos não são construídos no vazio e, como visto nos próprios depoimentos ao longo do presente trabalho, há pistas que indicam diferentes formas possíveis de resistir a precarização do trabalho e também a própria valorização do valor que, na sua busca incessante por aumentar as taxas de mais-valia intensifica o trabalho a despeito das condições de vida do trabalhador.

## **5 MOBILIZAÇÕES COLETIVAS E ASSOCIAÇÕES DE SALVAMENTO AQUÁTICO EM SANTA CATARINA**

Até então tratamos do trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina, destacando em que condições este é realizado, como se insere no contexto das transformações do trabalho e como, envolto nesse processo, contribui para a acumulação capitalista. A partir dos relatos dos grupos focais apresentados ao longo das últimas seções, notamos que há diversas formas de estranhamento e também de resistência à própria dinâmica trabalho. Como será possível perceber, tanto os processos de estranhamento - expressão da alienação contida em objetivações humanas em face da dinâmica da sociabilidade do capital - como os de resistência foram manifestos ou objetos de reflexão dos sujeitos da pesquisa, quando da participação nos grupos focais realizados.

Reconhecemos que, na mesma medida que os relatos são uma expressão individual, também nos colocam elementos de totalidade da compreensão do trabalho e, particularmente, do trabalho dos GVC. Dessa maneira, na presente seção nosso interesse é apontar as formas de resistência às condições precarizantes do trabalho dos GVC, bem como captar as percepções desses trabalhadores sobre tais condições e sobre tais processos organizativos, num contexto de retração dos movimentos de resistência dos trabalhadores no Brasil, dado o avanço do capital sobre o trabalho.

Num primeiro momento abordaremos as formas de mobilização do segmento dos GVC em Santa Catarina e os instrumentos de luta por eles utilizados. Veremos que devido à dinâmica de rotatividade do trabalho de guarda-vidas, a historicidade das mobilizações pouco aparece em seus depoimentos, questão que nos parece um elemento importante da própria análise que nos propomos. Em virtude disso, buscamos articular os dados apresentados pelos guarda-vidas que participaram da pesquisa e que estão na ativa com notícias e material das associações de salvamento aquático existentes no estado, na intenção de identificar e problematizar as formas de mobilização da categoria e suas pautas.

Especificamente em relação aos instrumentos utilizados para a coleta de dados, particularmente o questionário aplicado, destacamos que quando questionados sobre a existência ou não de alguma forma de organização dos trabalhadores no local de trabalho (associação, sindicato, entidade que luta por melhores condições *etc*), 50% responderam que havia e outros 50% que não

(totalizando 64 respostas para cada opção). Aos que responderam positivamente a esta questão, foi questionado como funcionava essa organização. A maioria pontuou que existe uma “associação”, qualificando mais ou menos o que seria isso. Desses retornos, 9 pontuaram que é o próprio bombeiro militar que organiza o serviço, indicando que para parte dos GVC a forma de organização dos trabalhadores é feita pelos próprios militares que, embora sejam responsáveis pela gestão do serviço de salvamento aquático, tem um papel distinto das associações.

De antemão é importante pontuar a razão de existir uma associação enquanto forma de organização dos trabalhadores que destoa das formas tradicionais de organização de trabalhadores através de sindicato. Isso se expressa pela posição fragilizada dos GVC que sequer são considerados categoria profissional, logo não possuindo direitos sindicais como outras categorias profissionais têm. Todavia, a criatividade de encontrar outras formas de resistência mostra uma disposição para se contraporem coletivamente às condições de trabalho que estão dadas.

Tanto nos questionários quanto nas entrevistas, há um reconhecimento do caráter coletivo das associações. Um dos retornos no questionário pontua:

*“Associação de Guarda-Vidas civis busca promover a união da categoria” (QGV70).*

Nos grupos focais também há um reconhecimento sobre a importância da unidade da categoria para que mudanças em relação ao trabalho sejam viabilizadas:

*“Se rolar um movimento como rola em Floripa, que é a questão da associação. Enquanto a gente for muito individual, essa parada não vai acontecer [...] E em relação a isto, além de que vai ser gradual, apenas se a gente se unir de alguma forma, que é o que a associação aqui de Floripa faz e tenta ao máximo reivindicar. Só que não acontece nos outros lugares do estado. Então ela acaba falando por todos nós no estado” (GF4 GV J).*

No referido excerto percebe-se que há um aceno para a necessidade das ações coletivas e de uma certa hegemonia das mobilizações, de modo a articular aquelas realizadas em Florianópolis com as demais, no âmbito do estado. Ao mesmo tempo em que a Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis (ASAF) foi a mais referenciada pelos sujeitos da pesquisa, houve diversas manifestações de GVC que, ao responderem o questionário, pontuaram que estão buscando criar ou retomar associações em outros municípios:

*“Temos uma Associação de Guarda Vidas de Governador Celso Ramos - fundada em 2008 - onde este ano estamos pegando ela para colocar em ordem - e começar um novo*

*ciclo, para trabalharmos em prol dos guarda vidas da região. Pois ela estava parada e sem função nenhuma” (QGV122).*

*“Associação salvamento aquático barra velha” (QGV27).*

Outro relato feito por um GVC nos grupos focais, no entanto, pontua que no seu local de trabalho os seus colegas sequer estão cientes da existência de associações e que existem dificuldades de se organizar coletivamente:

*“[...] acho que a maioria de quem trabalha lá comigo nem sabe que existem associações, que tem uma galera se organizando e lá é muito difícil essa questão de organização. Acho que essa realidade está muito distante da galera começar a pensar que é possível se organizar” (GF2 GV E).*

Além disso, um outro elemento recorrente, tanto nas respostas do questionário quanto nas manifestações nos grupos focais, é o reconhecimento do papel da associação e da importância dela para possíveis conquistas da categoria:

*“Hoje tem movimentos aí de guarda-vidas, associações que estão buscando esses nossos direitos, porque são muito novas essas legislações que tem pro civil, então são muito breves também, não falam certinho como tem que ser. Já que é bem diferente para o militar, o serviço militar é tudo padrão padronizado tudo por lei ali que rege eles. Agora, o civil é o mais jogado, essa legislação e acredito que sim. Essas associações que estão tendo hoje, em breve vão fazer a diferença e vão fazer que nosso serviço seja de qualidade, que a gente tenha essa qualidade para nós mesmos e para a qualidade do serviço” (GF2 GV D).*

Há que se destacar que, apesar de haver um otimismo em relação ao papel das associações, os desdobramentos das ações delas parece ser entendido como algo distante, no sentido de que ainda “vão fazer a diferença” ao invés de entendê-las como um instrumento de luta que pode ser utilizado coletivamente na construção de melhores condições, desde o tempo presente. Essa mesma ótica se repete em outro relato:

*“A gente tem as associações, a gente tem gente no corpo político que diz que está com a gente nessa. Mas ainda vejo muito disso um pouco distante, mas acredito muito no coletivo, assim, dos guarda-vidas e nas associações de salvamento aquático que podem trazer frutos” (GF3 GV H).*

Do nosso ponto de vista, chama a atenção o fato de que o protagonismo das lutas parece ser responsabilidade dos outros, na medida em que os próprios sujeitos comumente acabam não se percebendo como sujeitos das próprias lutas políticas. Temos assim uma perspectiva de mudança, mas que é projetada no outro e não na própria ação do sujeito. Entendemos que a consciência de coletividade e de participação enquanto agente ativo nos processos políticos - seja nos rumos do

próprio trabalho ou da sociedade como um todo - não é algo natural, mas socialmente construído.

Considerando o aspecto aqui analisado, observamos que a fundação das formas organizativas dos trabalhadores GVC, ocorre em determinados momentos de efervescência política que promovem um salto na consciência política desses trabalhadores. De todo modo, consideramos que os desafios enfrentados pelo segmento de trabalhadores estudado, ainda que com particularidades, são os mesmos que enfrenta a classe trabalhadora em geral. Nas décadas mais recentes, em face dos avanços da programática neoliberal e das estratégias da chamada acumulação flexível (Harvey, 2014), muito se discute sobre os impactos das grandes transformações societárias nos processos organizativos da classe trabalhadora. Não por outra razão, alguns autores se questionam sobre a existência ou não de uma crise do sindicalismo, por exemplo, quando se analisa a realidade dos trabalhadores brasileiros (Boito Jr; Marcelino (2010); Cardoso (2003, 2015)). A questão é que em tempos de avanços do capital sobre o trabalho, os desafios impostos aos trabalhadores, também em termos de sua organização, são ainda mais complexos, tal como, no nosso entendimento, se verifica na realidade concreta aqui analisada.

Na busca de trazer subsídios para contemplar o nosso objetivo específico em relação à *sistematizar as formas de resistência e/ou assimilação das novas formas de uso e controle da força de trabalho nos contextos definidos na pesquisa*, a presente seção está dividida em quatro partes. É importante ressaltar que, embora existam registros, nos diálogos informais que estabelecemos com GVC, as associações aparecem como tema. Contudo, inexistem alguma sistematização a respeito delas. Além disso, cabe destacar que esses registros têm maior enfoque no município de Florianópolis no qual se constata uma atuação mais intensa da associação de guarda-vidas. Sendo assim, o que se segue são três subseções nas quais buscamos vincular a fundação de associações às mobilizações coletivas que ocorreram ao longo dos últimos anos e uma seção na qual temos enfoque nas diferentes realidades laborais do salvamento aquático em busca de fazer correlações.

## 5.1 ASSOCIAÇÃO DE PROFISSIONAIS DO SALVAMENTO AQUÁTICO DE SANTA CATARINA

A Associação dos profissionais de salvamento aquático de Santa Catarina (APSASC) foi fundada em 2013. Conforme Marcelo Silveira, um dos fundadores da APSASC, a iniciativa partiu de

[u]m movimento que começou com o pessoal das praias, muita reivindicação e aí não tinha uma organização para chegar na corporação. Acabava virando bagunça, o pessoal não tinha uma linha de raciocínio então ia sempre para a discussão. Então a gente decidiu se articular e montar uma associação (EP#1, 2022).<sup>35</sup>

Desde então, esta organização buscou desenvolver ações na defesa dos interesses dos trabalhadores guarda-vidas que giravam em torno de três eixos: (1) regulamentação da profissão; (2) melhores condições de trabalho; e (3) aumento da diária. No nosso entendimento, estas frentes de lutas evidenciam, desde logo, as contradições presentes da sociedade regida pelo capital e que atravessam o cotidiano da vida da classe trabalhadora. Ao mesmo tempo que o segmento dos GVC pauta a regulamentação da profissão e a melhoria das condições de trabalho, precisa lutar pelo valor da sua força de trabalho nas condições concretas impostas pela atual forma de sua contratação: um simulacro de trabalho voluntário com pagamento de “ajuda de custo” traduzido em diárias, expressão mais perversa da precarização vivenciada por estes trabalhadores. Como não dispõem de outra mercadoria a não ser sua força de trabalho, para garantirem a reprodução social individual e/ou familiar, precisam que ela seja comprada todo dia, não num futuro em outras condições desejadas.

Uma das primeiras ações nesse sentido aconteceu em 2013 quando um grupo de GVC entrou com uma ação judicial contra o estado pela forma de contratação. Conforme registra um dos trabalhadores envolvidos neste processo,

[a] partir do momento que a corporação ficou sabendo dessa ação em conjunto tirou todos da escala, todo mundo foi retirado da escala e quem tirasse o processo voltaria a trabalhar na praia de novo (EP#1, 2022).

Essa ação tramitou na instância judiciária por 5 anos até que, em 2018, foi desprovido os recursos e homologada a desistência daqueles que optaram por isso. Na apelação cível de número 1018145-24.2013.8.24.0023, o desembargador Knoll (Santa Catarina, 2018, p. 11) pontua que,

<sup>35</sup> Vale destacar que o excerto referenciado foi extraído de um episódio de podcast produzido pela ASAF na intenção de retomar a história da organização dos guarda-vidas em anos anteriores.

[n]ão estou, a propósito, firmando juízo de valor favorável ao sistema de trabalho adotado pelo Estado. Desagrada a qualquer um que um labor que tenha características de profissionalismo e exija carga de responsabilidade destacada se submeta a um sistema de voluntariado.

O correto, parece, seria a realização de concurso público, provendo-se cargos em caráter (com o perdão da redundância) permanente. Quando menos, houvesse revelação da efetiva sazonalidade e da ociosidade dessa mão-de-obra em parte expressiva do ano, seria factível a admissão em caráter temporário.

Todavia, concorriam visões diferenciadas, dentro do próprio relatório final da apelação cível, em relação à ação submetida pelos guarda-vidas. Havia um entendimento que a iniciativa dos trabalhadores ensejava uma ofensa ao princípio da boa-fé, uma vez que estes haviam, até então, trabalhado por pelo menos 4 temporadas naquelas condições e só posteriormente entraram com a ação. Dessa maneira, ao terem firmado o termo de adesão como algo bilateral,

[...] a abrupta mudança de atitude, mediante posicionamento diametralmente oposto àquele praticado durante anos, reflete incontestemente *venire contra factum proprium*, espécie de violação aos preceitos da boa-fé objetiva (Santa Catarina, 2018, p. 10)

Como asseveramos anteriormente, há diversos motivos pelos quais os trabalhadores guarda-vidas aceitam as condições de trabalho impostas - no modo de produção capitalista a necessidade da venda da força de trabalho para sua subsistência sobressai. Contudo, outras motivações foram mencionadas pelos sujeitos da pesquisa quando da realização dos grupos focais.

A liberdade que os GVC possuem, a partir de uma visão reducionista, parece que reside entre escolher aceitar os termos de trabalho ou não, entretanto, “[p]ara a grande maioria dos trabalhadores, a liberdade reside na escolha entre trabalhar ou perecer a míngua” (Cavalcanti, 2021, p. 207). Sendo assim, entrar com ação para reivindicar direitos mínimos tal como os dos que trabalham em atividades regulamentadas também pode ser visto como uma estratégia de resistência ao invés de assimilação em relação à forma de contratação vigente.

Apesar de não ter tido êxito na ação em si, o período no qual ela tramitou coincidiu com outras conquistas importantes do processo de resistência dos GVC no estado. Uma das mais importantes foi a revogação da Lei n.º 13.880, de 2006<sup>36</sup> (Santa Catarina, 2006). Em seu lugar, entrou em vigor a Lei n.º 16.533, de 2014<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências.

que passou a incluir a possibilidade de “[...] pensão vitalícia em caso de invalidez permanente total ou parcial e, em caso de óbito” (Santa Catarina, 2014).

Mesmo com a aprovação da pensão vitalícia que garantiu um melhor resguardo para os GVC que se lesionam no serviço, também houveram retrocessos estampados na letra da Lei n.º 16.533 supracitada.. A principal delas diz respeito à retirada da possibilidade de contrato temporário, assumindo a prestação de serviço voluntário como forma única e exclusiva de contratação dos trabalhadores do salvamento aquático do estado de Santa Catarina. Não temos registro de guarda-vidas que previamente a 2014 foram contratados de forma temporária, todavia, reconhecemos que a retirada dessa possibilidade legal também impôs novas dificuldades para o avanço da regulamentação da profissão.

Ainda no ano de 2014, os movimentos iniciais da APSASC permitiram articulações para além do estado e para além da própria categoria de guarda-vidas. No ano de 2013 foi proposto o Projeto de Lei (PL) 42/2013 em nível nacional, que tinha como ementa a regulamentação da profissão de salva-vidas. O PL 42/2013 foi arquivado em 2023, após 10 anos de tramitação, contudo, essa articulação em torno da lei permitiu que os membros da APSASC tivessem trocas com os membros da Associação Baiana de Salvamento Aquático (ABASA). Na Bahia, diferentemente de Santa Catarina, os guarda-vidas são servidores públicos concursados, contudo, há outros elementos que também impactam o trabalho no sentido de precarização das condições nas quais é realizado.

Outra articulação importante ocorreu no escopo da política institucional, quando o então deputado estadual Amauri Soares, em 2014, fez uma fala na Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC), denunciando as condições de trabalho dos guarda-vidas:

Mas qualquer um precisa admitir que é um absurdo manter trabalhadores de forma absolutamente precária a título de voluntariado ganhando uma diária para trabalhar durante anos seguidos, em defesa do estado, em nome do estado, salvando vidas. Para o estado se orgulhar de ser o melhor destino turístico do Brasil. Pessoas que durante 15 anos, de novembro a abril, dedicam metade do ano ao estado para ganhar uma diária, que não ganha a diária ainda, vai receber com 40 dias de atraso. Ou seja, a pessoa tem que gastar o próprio dinheiro para trabalhar para o estado. ‘Ah, mas é voluntário’. A lei do voluntariado está sendo deturpada por interesses, me permitam dizer, vis, de precarização das relações de trabalho. O estado não pode cometer essa barbaridade. De botar milhares de

37 Dispõe sobre a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático no território do Estado e estabelece outras providências.

peças a trabalhar todos os anos, inclusive numa atividade de risco, sem reconhecer-lhes nenhum direito trabalhista. É vergonhoso que o estado de Santa Catarina se admita a continuar nessa prática. O governador do estado, as demais autoridades estaduais e o comando do corpo de bombeiros precisam tomar uma atitude digna das instituições que representam (Soares, 2014, s/p).

Na fala do deputado podemos ver que há uma caracterização do trabalho de guarda-vidas no espectro da precarização das relações de trabalho que afeta o conjunto da classe trabalhadora. A lei federal que dispõe sobre o serviço voluntário - instituída em 1998 - serviu de “modelo” para a formulação da lei estadual de 2014 que instituiu a forma de contratação dos GVC em vigor no estado. Ambas, posteriormente, serviram de parâmetro para as formas de contratação de trabalhadores durante o ciclo de megaeventos na realidade brasileira. Neste sentido, constata-se como as estratégias de precarização do trabalho experienciadas por um determinado segmento podem servir de base para a sua aplicação ao serem adotadas para regular as formas de uso da força de trabalho de outros contingentes de trabalhadores. Enfim, progressivamente, no Brasil e no mundo, presenciamos constantes processos regressivos em termos de proteção do trabalho e, diante de tal cenário, também tem sido necessário que os trabalhadores consigam encontrar outras formas de resistir à lógica do capital.

Outra forma de resistência encontrada pelos GVC catarinenses nesse mesmo período, particularmente no carnaval de 2015, foi o que veio a ser chamado pela categoria de *operação ovelha negra*. Cientes da fragilidade da forma de contratação por termo de adesão que pode ser rescindido a qualquer momento e da experiência passada da ação contra o estado que também teve represália, os GVC elaboraram uma outra tática de luta. Já mencionamos a inexistência de um sindicato da categoria que pudesse servir de instrumento de luta por direitos de proteção laboral, tal como o próprio direito à greve. Ao mesmo tempo, fazer uma greve sem a garantia de tal direito, embora tivesse um impacto para o CBMSC, também traria prejuízos à própria população que desfrutava da praia no verão de 2015. Dessa maneira, a forma encontrada de se manifestar foi manter as atividades de trabalho, porém vestindo uma camisa preta ao invés do uniforme com brasão do bombeiro militar (figura 3).

Figura 3 - Recorte de fotografias da operação ovelha negra em Santa Catarina



Fonte: Nóbrega (2015)

No recorte das imagens apresentadas há diversas praias de Florianópolis e também de outros municípios com a fotografia em frente ao posto, porém ao invés do uniforme com brasão do bombeiro militar, os trabalhadores estão vestidos com uma camiseta preta. Em alguns postos haviam sido expostas faixas com os dizeres “S.O.S. Guarda-vidas”. Na ocasião também foi divulgada uma lista de reivindicações que contemplavam desde pautas relacionadas à regulamentação da profissão, até as que faziam referência a melhores condições de trabalho e ao aumento da diária.

No curso de nossa pesquisa, quando da aplicação dos questionários, obtivemos comentários nos quais se afirmava que entre a população se reproduzia uma ideia distorcida sobre a forma de contratação dos GVC. Parte da população, segundo o registro mencionado ainda acredita que os GVC são bombeiros militares:

*“Ótima pesquisa, importantíssimo divulgar essas informações para a população que ainda acredita que somos bombeiro” (QGV18).*

As questões aqui relatadas mostram um processo embrionário de organização da categoria dos trabalhadores GVC no estado de Santa Catarina. Por não serem considerados trabalhadores, mas “voluntários” cuja execução de serviços tem como contraprestação o pagamento de diárias - uma forma mascarada de assalariamento - o direito de greve em face dos processos de precarização a que estão submetidos nem sempre é visto como legítimo e vem sendo substituído por outras estratégias de resistência. Tais estratégias têm como foco a denúncia das precárias condições de trabalho impostas pelo Estado, via CBMSC, questão que nem sempre é compreendida pela população em geral, particularmente a que frequenta os espaços aquáticos do estado nos quais atuam os trabalhadores GVC. Ao mesmo tempo, as mobilizações ocorridas nos últimos períodos, especialmente a partir do ano de 2013, pautam direitos fundamentais do trabalho e que visam assegurar condições minimamente dignas de existência desse segmento de trabalhadores.

## 5.2 ASSOCIAÇÃO DE SALVA-VIDAS DA ILHA DE SANTA CATARINA

A Associação de Salva-Vidas da Ilha de Santa Catarina (ASVISC) foi fundada no início de 2018 em face das dificuldades de articulação estadual e diante da necessidade de abordar as pautas de forma municipal. Uma de suas primeiras ações foi a entrega de uma lista de reivindicações ao CBMSC. As reivindicações ainda seguiam os mesmos eixos da APSASC, sendo que a referida associação contava com a participação de muitos membros da APSASC que atuavam como GVC em Florianópolis.

Qualificando as reivindicações relacionadas à regulamentação da profissão, melhores condições de trabalho e aumento da diária, a pauta de lutas incluía o estabelecimento do vínculo empregatício, uma pausa para almoço de 1 hora e 30 minutos durante a jornada de trabalho de 12 horas, bem como a reforma dos postos de salvamento. Na época em que estas reivindicações foram apresentadas em 2018, as demandas foram acatadas parcialmente, sendo incluídas aí as pautas relativas à pausa para o almoço e o aumento da diária. Contudo, foi alegado a falta de verba para reforma dos postos e negada a possibilidade de vínculo empregatício. No que se refere a este último aspecto, o Coronel César Assumpção Nunes,

comandante da 1ª Região do Corpo de Bombeiros Militar que compreende todo o litoral catarinense, afirmou à época que:

Não é um emprego público, não temos essa possibilidade nem o interesse em fazer a contratação. É uma ocupação comunitária baseada em lei federal de serviço voluntário. Abrimos edital, recebemos e treinamos essas pessoas. Perguntamos quem quer aderir ao serviço, ninguém é obrigado (Guarda-vidas..., 2018).

Esse discurso reforça uma visão que combatemos anteriormente a respeito da necessidade dos GVC para o bom funcionamento do trabalho de salvamento aquático. Aqui, novamente se reforça a ideia de que o Corpo de Bombeiros estivesse prestando um favor à população ao possibilitar que GVC trabalhassem no salvamento aquático, ao passo que se nega a necessidade da atividade desenvolvida por estes trabalhadores por parte do próprio estado em face do movimento intenso de turistas na região.

Curiosamente, no dia posterior a publicação da notícia contendo o discurso do representante institucional do CBMSC, foi publicada uma outra notícia pelo mesmo veículo de imprensa, com a seguinte manchete: “Após reivindicações, guarda-vidas e bombeiros estudam nova forma de contratação” (Após..., 2018). Nessa notícia mencionava-se também a participação do Coronel Onir Mocellin, comandante geral do CBMSC à época e um dos idealizadores da forma de contratação por prestação de serviço voluntário no salvamento aquático catarinense nas tratativas. Conforme a notícia,

[d]epois da entrega de uma lista de reivindicações e de uma reunião que acertou o aumento da remuneração e a pausa para o almoço, nesta semana, a Associação dos Profissionais de Salvamento Aquático de Santa Catarina (Apsasc) e o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBM) trabalham para construir uma nova forma de contratação dos 1,4 mil guarda-vidas civis que atuam nas praias catarinenses todos os verões (Após..., 2018, s.p.).

Vale salientar que no contexto político brasileiro nessa mesma época presenciamos uma ascensão da extrema-direita no país com participação considerável dos militares. O coronel Mocellin se inclui nessa dinâmica e, no mesmo ano de 2018, ano em que Jair Bolsonaro é eleito presidente do Brasil, Mocellin foi eleito como deputado estadual em Santa Catarina. Destaca-se que, no contexto das contradições que envolvem o processo de consciência de classe, parte dos GVC do estado prestou apoio ao Coronel Mocellin. Diante da frustração ao se constatar nenhum progresso em relação à mudança de forma de contratação pelo estado,

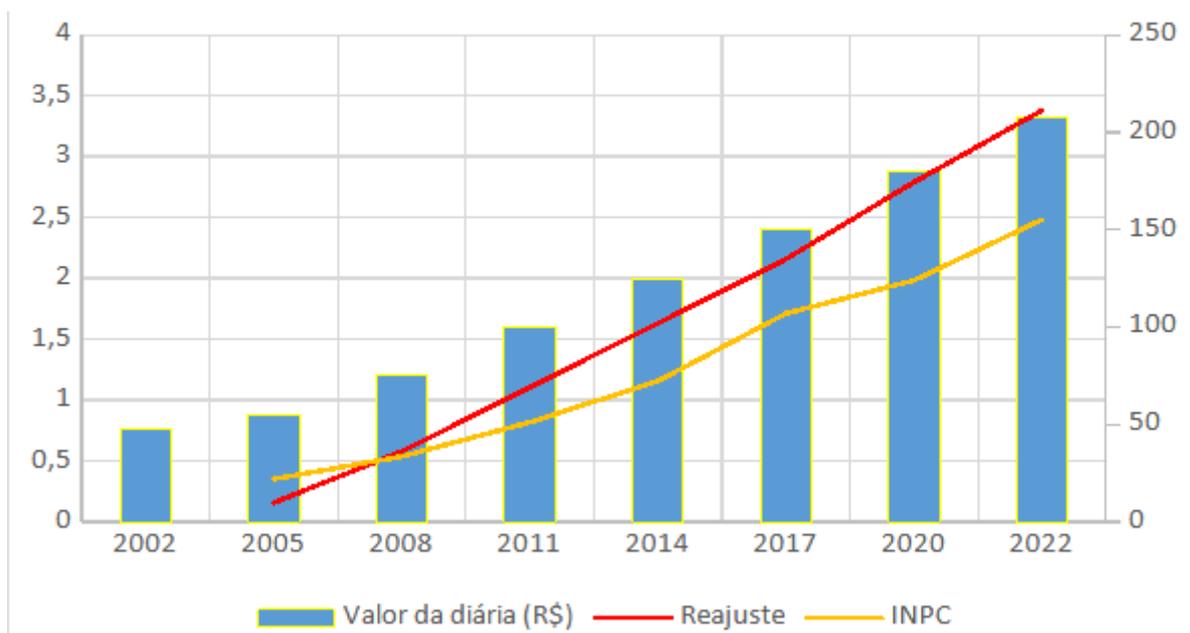
houve também uma dispersão em torno das mobilizações coletivas organizadas pelas associações que, até então, vinham num movimento de ascensão.

A última ação que identificamos no curso da pesquisa implementada pela ASVISC, ainda no ano de 2018, foi o 1º Curso de Aprimoramento em APH para Guarda-vidas civis, realizado na sede da associação, no prédio turístico da Joaquina, questão que configurou também uma conquista da entidade. Esse curso foi realizado entre os dias 4 e 8 de junho de 2018 e contou com cinco módulos abordando temas como legislação marítima e navegação, processo evolutivo e geoprocessamento das praias do litoral catarinense, recuperação de afogados, tudo abordado por meio de casos práticos nos quais se enfatizava a importância da prevenção no serviço dos Guarda vidas (ASAF, 2018).

Apesar do refluxo do movimento observado posteriormente ao ano de 2018, o período foi importante para aprofundar os debates acerca do real sentido do aumento da diária. Esse avanço ocorreu em duas direções. Em primeiro lugar o reconhecimento de que a diária configurava uma espécie de salário pago pelo estado aos GVC, ao mesmo tempo que o seu aumento seria uma forma de “anestesiá-la” a luta. A realidade empírica mostra que quando havia uma intensificação da mobilização dos GVC, ocorria aumento do valor da diária. Entretanto, um dos participantes dos grupos focais reconhece de que o próprio aumento também não responde às necessidades da própria reprodução da força de trabalho:

*“Acho que o salário nunca melhora e sempre fica para trás dos custos” (GF4 GV I).*

Ao realizarmos uma comparação entre os valores das diárias pagas pelo estado ao GVC e os índices de inflação verificados no país, vimos que há uma relação direta (gráfico 3). Contudo, isso não retira a importância das mobilizações dos trabalhadores em torno desta pauta imediata. Vejamos o que indica o gráfico que segue:



Fonte: Santa Catarina<sup>38</sup>  
 Elaboração: Emilio B. B. Freire, Florianópolis, SC - 2023

O período seguinte de mobilização coletiva, influenciado pela compreensão sobre o sentido do aumento do valor da diária e pela conjuntura da pandemia do COVID-19, acontece no interregno entre a desarticulação da ASVISC e a fundação da ASAF. O período compreendido entre os anos de 2018 até 2020 foi marcado pela inatividade da ASVISC. Em virtude disso, as mobilizações que serão descritas na subseção seguinte, não contavam com uma associação atuante como direção. Essa situação não foi decorrente de uma divergência em relação à atuação da ASVISC. Apesar disso, surgiram novos atores frente ao movimento e, diante das mobilizações, houve uma compreensão de criar uma nova associação.

Dessa maneira, enquanto certas coisas mudaram totalmente - como a criação de um novo estatuto e nome da associação -, outras permaneceram - como o local da sede e conta de instagram. A compreensão em torno da alteração do nome, no entanto, foi fruto do entendimento de que o salvamento aquático engloba mais do que os guarda-vidas (ou salva-vidas como no nome da ASVISC). Além disso, o município de Florianópolis é maior do que a Ilha de Santa Catarina. Sendo assim, a mudança de nome também simboliza um direcionamento para que a luta dos guarda-vidas, protagonizada pelos próprios trabalhadores, extrapolasse o espectro da categoria tornando-se uma luta da cidade e da população como um todo.

<sup>38</sup> Os dados aqui indicados foram sistematizados a partir dos decretos publicados referente aos aumentos do valor da diária pago aos GVC ao longo dos anos, no estado de Santa Catarina.

### 5.3 ASSOCIAÇÃO DE SALVAMENTO AQUÁTICO DE FLORIANÓPOLIS (ASAF): INSTRUMENTO DE LUTA DE TRABALHADORES GUARDA-VIDAS

Conforme panfleto produzido pela entidade, a ASAF (anexo a) “[...] é fruto da busca de condições dignas para o salvamento aquático construído pelas mãos dos próprios GVCs!”<sup>39</sup>. A ASAF foi fundada no mês de novembro do ano de 2021 e tem realizado diversas atividades ao longo de sua existência, as quais detalharemos a seguir. Antes disso, contudo, é importante que abordemos as mobilizações que aconteceram a sua fundação.

#### **5.3.1 A Pré fundação da ASAF (2020-2021): o início de uma nova fase do processo organizativo dos trabalhadores do salvamento aquático da capital catarinense**

Como vimos ao longo do presente trabalho a partir dos depoimentos expressos por meio dos grupos focais realizados com GVC, notícias publicadas e documentos com as reivindicações da categoria elaborados pelas associações existentes, o trabalho de guarda-vidas enfrenta um processo de precarização característico da maioria dos trabalhos no setor de serviços no século XXI. Dentre os agravantes nesse processo, no ano de 2020, chegou também ao Brasil a pandemia do COVID-19, um vírus com alta taxa de transmissão e que levou a medidas de enfrentamento como o isolamento social, entre outras.

A pandemia chegou no Brasil no final do mês de Fevereiro de 2020, quando o verão já estava chegando ao seu fim. Isso impactou o trabalho de salvamento aquático a partir de uma retirada abrupta dos GVC das praias. Alguns já haviam sido escalados para dias posteriores aos decretos de medidas sanitárias, mas foram dispensados. Embora essa ação tenha causado indignação na categoria, na verdade, eram poucos aqueles escalados, tendo em vista o período de término da chamada temporada. Há que se ressaltar, contudo, que a própria forma de contratação da força de trabalho dos GVC permite esta abrupta dispensa por parte do Estado enquanto empregador.

A chegada da temporada 2020-21, no entanto, vinha carregada de dúvidas a respeito das condições de trabalho precárias que, com a crise sanitária, ficavam ainda mais escancaradas. Dentre as preocupações dos GVC - a qual o autor como trabalhador da categoria na época se inclui - estavam a possibilidade de vacinação

<sup>39</sup> Extraído de panfleto produzido pela ASAF que está como anexo A.

que, embora garantido pelas autoridades sanitárias para os setores da segurança pública, não contemplavam os GVC como prestadores de serviço voluntário, a garantia de EPI de modo geral, mas particularmente a máscara e o álcool gel, entre outros e a própria eficiência dos EPI no ambiente de trabalho.

Como visto anteriormente, o perfil predominante dos trabalhadores GVC é constituído por homens brancos, com idade entre 21 e 40 anos e, pela própria dinâmica do trabalho e processo seletivo, sem comorbidades. Dessa maneira, sem qualquer vínculo formal com o CBMSC - órgão integrante da segurança pública -, estavam longe de ser prioridade para aplicação da vacina para COVID-19. Ao mesmo tempo, houve uma problematização em torno do uso de máscaras como registrado em matéria do *site* de notícias Brasil de Fato<sup>40</sup>, na qual também se reproduz depoimento de um trabalhador guarda-vidas que atuava em Santa Catarina:

A máscara que seria ideal, a descartável, disseram que estava muito cara e que não conseguiriam comprar para que pudéssemos usar durante todo o dia de serviço. [...] Disseram que só deveríamos usar para atendimento às vítimas. Mas o nosso trabalho, além do resgate, é fazer prevenção, apitar, conversar com as pessoas (Giovanaz, 2020).

Para além das atividades destacadas na matéria supracitada, vale destacar que os guarda-vidas trabalham em grupos nos postos de salvamento ao longo das jornadas de 12 horas, ou seja, a própria possibilidade de utilizar a máscara somente durante o atendimento às vítimas ignorava as medidas de segurança entre colegas.

Outra queixa que também aparece na reportagem diz respeito ao acesso ao seguro em caso de contrair o coronavírus durante o serviço, revelando assim a fragilidade daquilo que foi tido como conquista em outro momento das mobilizações coletivas da categoria. De acordo com os argumentos trazidos pela mesma matéria antes mencionada, nas regras até então existentes

[...] para ativar o seguro em caso de contaminação e conseguir afastamento, os guarda-vidas precisam demonstrar que contraíram o vírus durante o serviço de resgate. Isso exigiria uma comprovação de que o banhista que precisou ser socorrido estava infectado e que a transmissão se deu exatamente durante o arrastamento ou afogamento (Giovanaz, 2020).

40 A matéria foi produzida no momento em que os trabalhadores GVC realizavam um protesto convocado por membros da Associação de Salvamento Aquático da Ilha de Santa Catarina, em 30 de novembro de 2020, no centro da capital Florianópolis (SC). Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/12/01/com-expectativa-de-praias-lotadas-guarda-vidas-de-sc-exigem-medidas-contra-covid-19>. Acesso em: 1 fev. 2024.

Na época ainda havia uma incerteza de como seria o movimento turístico na praia diante da instabilidade sanitária. De um lado, a praia era um dos poucos lugares possíveis para o lazer da população sendo um local aberto e arejado. Por outro, também estava sendo um polo de aglomeração com possibilidade de agravar o espalhamento do COVID-19.

Essa época também coincidiu com um baixo efetivo de GVC nas praias, o que, conseqüentemente, limitava as possibilidades de realizar plenamente o intervalo para almoço que também havia sido assegurado por meio de negociações pretéritas entre os GVC e o CBMSC. Já mencionamos anteriormente a ocorrência na praia dos Açores - Florianópolis/SC - em que um

[...] guarda-vidas teve congestão alimentar porque não tínhamos o efetivo suficiente para ter o intervalo de almoço e fazer o resgate (Guarda-vidas..., 2020b).

Sendo assim, além do seguro-saúde que parecia não dar cobertura a possíveis eventos danosos no contexto da crise sanitária, a garantia de uma hora e trinta minutos para almoço que também estava garantido formalmente, não estava sendo viabilizado.

Em face da não observância das garantias conquistadas por meio das lutas políticas dos GVC, foram organizadas algumas reuniões na sede da ASVISC na praia da Joaquina e deliberada uma manifestação de rua, no centro da cidade, no dia 30 de Novembro de 2020 (figura 4).

Figura 4 - Guarda-vidas protestam por melhores condições no centro de Florianópolis (SC)



Fonte: Giovanaz (2020)

No mesmo dia da mobilização ocorria ainda na cidade de Florianópolis a formatura de novos GVC. Além disso, uma ocorrência na Praia dos Ingleses foi filmada e cujo vídeo passou a circular na rede mundial de computadores.

[S]em quadriciclo disponível, a imagem mostra um guarda-vidas usando sua própria motocicleta para realizar um salvamento a 800 metros de distância (Giovanaz, 2021).

A divulgação do vídeo que chegou a imprensa foi o motivo para a dispensa do trabalho de salvamento aquático do autor, o que foi denunciado em outra matéria do site Brasil de Fato, conforme segue:

Emílio Freire recebeu um processo administrativo no dia 3 de dezembro. Na mesma semana, ele havia participado de um protesto por melhores condições de trabalho e concedeu uma entrevista ao Brasil de Fato (Giovanaz, 2021).

O CBMSC, ao ser questionado sobre o fato, afirmou por meio de sua representação que

[a] situação específica envolvendo a exclusão do Guarda-Vidas Civil Emílio não tem relação com sua participação em qualquer manifestação. Emílio foi excluído após instauração de processo administrativo, o qual teve o direito ao contraditório e à ampla defesa, em razão de ter divulgado imagens à imprensa de um atendimento, gerando transtornos para a Corporação em virtude da reportagem veiculada nos canais de comunicação (Giovanaz, 2021).

Independentemente das razões alegadas para fundamentar a dispensa do trabalhador, o fato em si teve uma repercussão para as mobilizações coletivas que estavam acontecendo. Logo após a decisão do CBMSC, foi aberta uma petição online que superou 1300 assinaturas pedindo a “reinserção do GVC Emilio no serviço de guarda vidas” (Reinserção, 2021). Ainda no mês de dezembro de 2020 deliberou-se pelo o que veio a ser chamado de “greve dos 300”, decisão que foi divulgada em um vídeo na página de instagram da ASVISC (ASAF, 2020). Entretanto, no dia 26 de dezembro do mesmo ano - dia previsto para ocorrer a greve-, na página da associação emitiu-se uma nota com o seguinte texto (ASAF, 2020):

#### NOTA PARA A POPULAÇÃO.

Informamos que após retaliações e ameaças de exclusão aos guarda vidas por parte das autoridades e o risco real diante da forma de contratação precária atual não houve paralisação no dia 26/12.

No entanto, seguimos em busca de melhores condições e em estado de greve constante até que as condições dignas de trabalho sejam garantidas.

Para garantir a sua segurança, precisamos garantir os nossos direitos!

Na mesma semana, foram publicadas ainda dois decretos pelo governador do Estado, ambos tratando do aumento do valor da diária de R\$150,00 para R\$180,00 e do recebimento do auxílio-ressarcimento para os GVC que testaram positivo para a COVID-19 (Santa Catarina, 2020; Santa Catarina, 2020). Sobre esses decretos também saiu uma nota na página da Associação (ASAF, 2020):

#### Nota sobre os decretos de 29 de Dezembro de 2020

No dia 29 de Dezembro de 2020 o governador do estado de Santa Catarina assinou dois decretos que dispõem sobre a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático em Santa Catarina. Um trata do aumento do valor da diária do guarda vidas em 20%, passando de R\$150,00 à R\$180,00. O outro a respeito do seguro diante do COVID para que GVCS com sintoma e atestado médico recebem um valor de auxílio-ressarcimento.

Quanto às medidas tomadas, agradecemos as autoridades e reforçamos a dificuldade extrema de ter melhorias concretas para os guarda vidas sem a mobilização dos mesmos. Destacamos que o aumento do valor da diária não segue uma lógica e geralmente surge após alguma forma de organização da categoria. Quanto aos pedidos de seguro COVID pelos trabalhadores, gerou tensões, represálias e a exclusão injusta do GVC Emilio, um guarda vidas exemplar que se colocou à disposição para conversar com as autoridades ao longo do processo de garantir condições para os guarda vidas civis.

Mais do que migalhas e aumentos simbólicos, queremos direitos trabalhistas, a regulamentação do trabalho e o mínimo de respeito com quem luta para salvar vidas!

Notamos que, com base na nota supracitada, passa-se a se identificar uma postura de positividade em face do conteúdo dos decretos, porém crítica acerca dos avanços em relação ao aumento do valor da diária e da garantia do seguro em relação a possíveis danos sofridos pelos GVC em face do exercício da função no contexto de pandemia da COVID-19. Ao analisarmos a realidade dos fatos, podemos dizer que essas conquistas foram resultado da mobilização da categoria. No entanto, ainda que tenha existido um reconhecimento da importância dessas conquistas, constata-se uma percepção de que elas, isoladamente, eram insuficientes para garantir condições de trabalho e vida digna aos GVC. É na esteira dessas mobilizações coletivas que é fundada, de fato, a Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis (ASAF) que trataremos na sequência.

### **5.3.2 A constituição formal da ASAF: trabalhadores guarda-vidas definindo pautas e enfrentando desafios**

A ASAF foi fundada em novembro de 2021, entretanto, no instagram oficial da Associação encontramos postagens sobre ações realizadas posteriormente à manifestação de novembro de 2020 até a sua fundação propriamente dita. De modo geral observamos a divulgação do curso e da recertificação, uma linha do tempo com datas e momentos importantes das conquistas e do processo de organização dos GVC, uma rifa para levantar fundos para a fundação e uma aula com a sociedade brasileira de dermatologia sobre câncer de pele. Além disso, também se encontra no perfil do Instagram, a divulgação da assembleia constituinte da entidade.

A respeito dessas ações notamos que há uma tentativa de superar algumas dificuldades da organização dos GVC intrínsecas ao perfil dos trabalhadores e à lógica do trabalho. Se o trabalho conta com uma alta rotatividade é necessário uma retomada constante da história da organização para que aqueles que passam a atuar como GVC reconheçam a história de mobilização realizada anteriormente. Do mesmo modo, pelo perfil jovem, o câncer de pele pode não ser uma das maiores preocupações daqueles que estão na praia trabalhando, porém certamente será uma preocupação futura diante das longas jornadas e alta exposição ao sol. Além dessa e de outras questões, há também uma demanda trabalhista relacionada à

reivindicação acerca da remuneração e das questões atinentes à periculosidade e à insalubridade no local de trabalho.

No ano de 2022, observamos que as postagens no perfil do Instagram da entidade refletem uma simbiose entre as ações realizadas e denúncias, bem como se constata a divulgação de reuniões, de “vaquinhas” e de postagens de dias comemorativos. As denúncias giram em torno da falta de efetivo no período que sucede a temporada de verão com a divulgação de relatos de ocorrências de arrastamento ou afogamento em praias sem guarda-vidas e o casos de óbito, tal como o que ocorreu na praia da Caldeira no final de semana posteriormente ao fechamento da maior parte dos postos de salvamento de Florianópolis, neste mesmo ano de 2022. Quanto aos dias comemorativos, identificamos postagens relativas ao dia dos trabalhadores e dia das mulheres, refletindo sobre questões relacionadas diretamente com o trabalho de salvamento aquático, mas também com as lutas da classe trabalhadora. Também é possível localizar no perfil em comento a divulgação de uma “vaquinha solidária” para atender necessidades de um guarda-vidas que se acidentou e que, diante da fragilidade da forma de sua contratação, ficou desamparado. A “vaquinha” é uma prática comum entre trabalhadores sem direitos de proteção e que demonstra o espírito de solidariedade de classe. Por meio dela, se busca ajuda de outros GVC em face de contratemplos e emergências que os impeçam de trabalhar. Por outro lado, esta prática acaba por evidenciar a própria desresponsabilização do estado empregador com a reprodução da força de trabalho por ele utilizada para atender a demanda do salvamento aquático, mas que também é de setores econômicos importantes, como o do turismo. Assim, em contexto de intensificação do simulacro neoliberal, os trabalhadores precarizados precisam eles mesmos reiterar e reatualizar formas pretéritas de auto-ajuda, tais como outrora fizeram os trabalhadores brasileiros ao serem precursores dos fundos previdenciários quando instituíram fundos de auxílio mútuo. Foi esta prática que, a partir da segunda década do século XIX, deu origem às caixas de aposentadorias e pensões (CAP), organizadas por empresas que, posteriormente, foram substituídas pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), já organizados por diferentes ramos de atividades, na era Vargas. Em 1966, estes institutos foram unificados no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) que, a partir dos anos de 1990, deu lugar ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (Batich, 2004). Neste sentido, as condições de trabalho às quais estão submetidos os GVC atualmente, no contexto

estudado, são prova cabal de que a classe trabalhadora está enfrentando um intenso processo de regressão de direitos protetivos do trabalho, cujas condições remontam ao início do século passado.

Retomando nossa abordagem histórica sobre o processo de organização dos GVC na particularidade da capital catarinense, identificamos que, ainda no ano de 2022, foi firmado uma parceria entre o CBMSC e a Universidade Federal de Santa Catarina para possibilitar treinos de natação e corrida gratuitos para os GVC, na qual,

[...] a Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis (Asaf), que por sua vez auxiliou o professor a fazer contato com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBM-SC). Após a aprovação do projeto pela Câmara de Extensão, o próprio CBM-SC realizou a seleção dos 40 participantes, por meio de edital” (Warren, 2023).

Esse projeto possibilitou o treino de natação e corrida de forma gratuita aos GVC durante o ano todo, embora suscetível à disponibilidade de dedicação anual de preparo para um trabalho sazonal. Além disso, contribuiu e vem contribuindo para que os GVC deixassem de empenhar dinheiro para realizar um treinamento de qualidade. Também vem possibilitando o encontro entre GVC de praias distintas em um momento fora da rotina de trabalho.

Já no ano de 2023, a ASAF recebeu uma homenagem da câmara municipal de Florianópolis pela relevância social de sua atuação na cidade. No documento entregue, as autoridades legislativas apontam a associação como uma entidade,

[...] que realiza um importante trabalho em prol da população do município: a ASAF não só luta por condições mais dignas para a categoria dos guarda-vidas, mas também promove oficinas de salvamento aquático nas escolas, rodas de conversa, campeonatos e até mesmo um podcast (Florianópolis, 2023).

Além das atividades até aqui mencionadas, a ASAF também construiu, em conjunto com uma organização não governamental, banheiros secos em três postos de salvamento aquático que não possuem acesso a saneamento, em locais onde não havia banheiros. Destacamos que essa proposta consegue vincular duas pautas que passam pelas preocupações dos guarda-vidas: melhores condições de trabalho e a defesa ambiental, particularmente no que se refere ao destino dos dejetos sanitários. Diante do cenário da crise climática que passamos, os GVC são linha de frente para enfrentar as ondas de calor e as mudanças drásticas que ocorrem na

paisagem da praia. Dessa maneira, a defesa do ambiente também é uma defesa da manutenção da própria existência do trabalho de salvamento aquático.

Ressaltamos que, como demonstrado por meio das atividades desenvolvidas pela ASAF, há uma diversidade de frentes de ações que procuram dar concretude às suas pautas de lutas. Destas, algumas se assemelham com ações feitas pelos sindicatos tradicionais, enquanto outras destoam daquilo que estamos ambientados. Enfatizamos, portanto, que há uma importância de registro do processo organizativo coletivo dos GVC tanto do ponto de vista histórico quanto de contribuição para as lutas futuras da classe trabalhadora.

#### 5.4 A LUTA PELA REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DE GUARDA-VIDAS E SUAS CONTRADIÇÕES: CORRELACIONANDO DIFERENTES REALIDADES LABORAIS

Ao descrever a situação dos proletários no manifesto do partido comunista, Marx e Engels (2013) pontuam que num primeiro momento a classe trabalhadora se organiza não em torno de suas próprias pautas, mas pela organização da burguesia. A realidade dos GVC em escala internacional acontece nesses marcos. Salvo em alguns momentos esporádicos, carece de uma organização orgânica dos trabalhadores GVC, em nível nacional e internacional e em torno de suas pautas. Acompanhando a luta pela regulamentação da atividade no Brasil nos últimos anos, na presente subseção buscamos contribuir com a análise da atualidade das mobilizações dessa categoria, com enfoque nos desafios e articulações existentes.

Partindo das pautas centrais das associações de Santa Catarina e Florianópolis (aumento do valor da diária paga, melhores condições de trabalho e regulamentação da profissão), há apenas um outro estado onde as pautas são idênticas. No Paraná, em conversa com os GVC que atuam no estado há uma compreensão de que o modelo de contratação é um “copia e cola” da forma de prestação de serviço voluntário inaugurado no início do século XXI em SC. Diante de tal realidade, as pautas de mobilização também se assemelham e, em 2021, foi fundada a Associação Paranaense de Salvamento Aquático (Associação, 2021).

No Rio Grande do Sul, o outro estado da região sul do Brasil além do Paraná e SC, há uma forma diferente de contratação ainda subordinado ao Corpo de Bombeiro Militar do Estado, porém via prestação de serviço temporário. Há uma associação local - a Associação Brasileira de Salva-vidas Civis (ABRASVIC) -,

contudo, a sua atuação é mais voltada para facilitar o traslado de guarda-vidas brasileiros que buscam trabalhar como nadador-salvador em Portugal. A atuação da referida organização não está voltada propriamente às pautas e demandas de caráter trabalhista dos GVC do Rio Grande do Sul. Todavia, encontramos uma notícia que relata a mobilização realizada pelos GVC encabeçado pela ABRASVIC e outras entidades solicitando que a data de início das atividades laborais fosse antecipada, uma vez que na temporada de 2022/23 estava prevista para iniciar somente após as festas natalinas e do réveillon (Faleiro, 2022). Conforme a notícia em comento, a ação foi exitosa e foi possível antecipar a contratação dos GVC para garantir a segurança dos banhistas nas datas festivas supracitadas. De todo modo, ainda que tal iniciativa expresse um potencial de mobilização daqueles trabalhadores GVC, a pauta não apresentava vinculação com as condições laborais propriamente, o que, do ponto de vista da gestão dessa força de trabalho, não significava uma questão maior.

No restante do Brasil, as formas de contratação e atuação nas praias variam bastante. Em todo o território nacional é de responsabilidade dos corpos de bombeiros militares estaduais a atividade de salvamento aquático, contudo, há estados, como os de São Paulo e Rio de Janeiro, nos quais o exercício da atividade é exclusivo dos militares. Em outros estados como o do Espírito Santo e da Bahia, há concursos e processos seletivos municipais para a contratação, sendo que o corpo de bombeiros presta apoio, seja com formação ou nas ocorrências quando necessário.

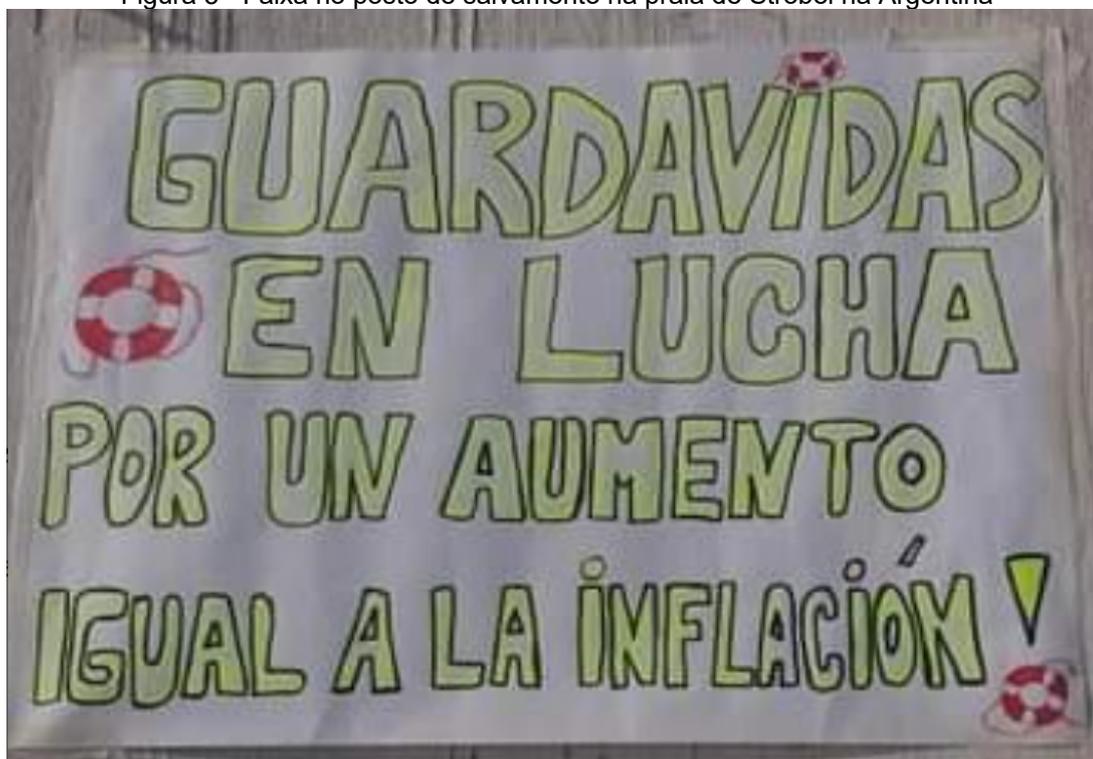
Dessa maneira, a pauta do aumento do valor das diárias pagas pelo trabalho e o combate à forma de prestação de serviço voluntário é uma realidade que atualmente é compartilhada somente entre os GVC dos estados do Paraná e de Santa Catarina. Entretanto, a luta por melhores condições de trabalho - embora a materialidade do que seriam melhores condições seja relativa - está presente na realidade nacional, quiçá, internacional. No intercâmbio ou contatos estabelecidos por nós com outros guarda-vidas no curso da pesquisa percebemos que nos estados em que há infraestrutura de melhor qualidade, as formas de contratação também são precárias, tanto quanto daqueles em que a própria infraestrutura é também ruim. Neste sentido, podemos dizer que a intensificação da precarização do trabalho desses profissionais é uma tendência que acompanha os processos que atingem o conjunto da classe trabalhadora, como já mencionamos.

Extrapolando a realidade brasileira, no próprio questionário que enviamos aos sujeitos de pesquisa tivemos um retorno de um guarda-vidas que atua na Argentina, o qual pontuou que:

*“Na Argentina existe o sindicato de guarda-vidas e na Itália la FINI” (QGV104).*

O Sindicato de Guarda-vidas na Argentina, conforme página oficial de Instagram, existe desde 1947, sendo, portanto, anterior à própria implementação do salvamento aquático em SC. As últimas postagens mostram reivindicações realizadas na praia e em outros locais da cidade com faixas e batiques em prol do aumento do salário dos guarda-vidas (figura 5). Anteriormente pontuamos que o aumento do valor da diária dos GVC brasileiros é uma pauta específica dos que trabalham nos estados do Paraná e de Santa Catarina, entretanto, compreendendo essa demanda como uma demanda salarial, há como articular essa luta com demais trabalhadores do salvamento aquático em outras condições, uma vez que, como exposto anteriormente, os GVC que recebem por diária também vivenciam o fato de que a remuneração não acompanha a inflação.

Figura 5 - Faixa no posto de salvamento na praia de Strobel na Argentina



Fonte: Sindicato (2024)

Na Espanha também há mobilizações e entidades vinculadas à Confederação Geral do Trabalho (CGT). Os setoriais de socorrismo ligados ao

salvamento aquático estão presentes em cidades litorâneas como Barcelona, Mallorca, Ibiza, Canárias, entre outras. Em Julho de 2023, houve indicativo de greve por parte dos socorristas na Espanha com a pauta sendo contra a precarização do trabalho e por uma forma de regulamentação. Assim como na Argentina, os trabalhadores penduraram faixas com frases no posto de salvamento (figura 6).

Figura 6 - Posto de salvamento na praia de Barcelona com faixas



Fonte: CGT (2023)

Em ambos os casos, da Argentina e da Espanha, vê-se táticas semelhantes de mobilização e conscientização da população diante das demandas dos trabalhadores do salvamento aquático. Na figura 6, é possível identificar que os conteúdos das faixas de protesto dialogam com as demandas que são verificadas na realidade dos trabalhadores GVC do estado de Santa Catarina, haja vista que se chama atenção para a falta de segurança para a população e a sazonalidade da atividade dos guarda-vidas, considerados “essenciais” no verão e “invisibilizados” nas outras estações.

Concebemos a luta contra as condições precárias e os processos de precarização do trabalho na realidade do salvamento aquático como uma luta que se impõe no contexto internacional. As saídas que são vislumbradas, como a da

regulamentação do trabalho, estão localizadas no espectro das lutas pela emancipação política, portanto, dentro dos marcos do próprio capital, mantendo intacta, dados os seus limites, a exploração da força de trabalho enquanto pilar da sociedade em que vivemos. Neste sentido, há desafios futuros relacionados à unidade das lutas, para além das mobilizações e estratégias isoladas nas esferas locais, estados ou países, haja vista que as reivindicações, ainda que sejam comuns, precisam se articular às demandas e às lutas mais amplas da classe trabalhadora. Tais desafios exigem a criação de estratégias que conectem as lutas por melhores condições de trabalho às lutas pela superação da própria ordem social que se desenvolve, num constante processo de acumulação, com base na exploração da força do trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos o presente trabalho partindo de uma análise de conjuntura do atual modo de produção capitalista. Presenciamos uma forma particular de produzir a vida pautada na produção e troca de mercadorias, sendo a compra e venda da força de trabalho um pilar dessa forma social e histórica fundada na propriedade privada e na divisão de classes. Na contemporaneidade, este modo de produção se torna ainda mais complexo em face do desenvolvimento tecnológico, fator que impacta em todos os âmbitos da nossa vida e, no nosso recorte particular, nos costumes da humanidade que nos levam a significar a praia enquanto espaço de lazer, sociabilidade e de consumo. Atrelado a esse modo de produção e o desenvolvimento das forças produtivas, estamos diante do colapso ambiental com temperaturas recordes e grandes transformações no mundo do trabalho.

Essa atual fase - cunhados por alguns como neoliberalismo - se revela como um momento de acumulação espoliativa (Mello, Antunes, Druck, 2023). Nessa etapa, o modo de produção capitalista, em face da dificuldade de encontrar formas de extração de valor, cresce condicionada à destruição da natureza e a formas cada vez mais precárias de vida e de trabalho. Nesse frente, observamos também o desmonte das instituições públicas não como uma forma de definhamento do Estado, mas como uma nova forma de instrumentalizá-lo para garantir a extração e apropriação do mais-valor. Partindo do desmonte do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) elucidado por Sampaio (2008), nos questionamos: por que os trabalhadores guarda-vidas são submetidos a precárias condições de trabalho, tal como o conjunto da classe?

Esse questionamento tem como base a realidade de trabalho dos guarda-vidas civis que atuam em Santa Catarina, cujas condições peculiares foram instituídas com o advento da Lei n.º 12.470, de 11 de dezembro de 2002. Além disso, a mesma indagação surge em virtude das experiências vivenciadas por mim, como autor deste trabalho dissertativo. Do ponto de vista pessoal, exercemos a função de GVC no período entre 2016 e 2023, o que possibilitou acompanhar empiricamente o processo de precarização que se deu também no momento de efervescência no cenário político no país tendo em vista o golpe parlamentar da então Presidenta da República Dilma Rousseff, a ascensão da extrema-direita no poder e uma pandemia de escala mundial. Do ponto de vista acadêmico, o ingresso no programa de pós-graduação em Serviço Social possibilitou análises que -

vinculada à experiência empírica - ainda não estavam ao meu alcance. Todavia, essa permanência de dois anos que muito contribuiu com a nossa trajetória acadêmica ainda foi insuficiente para maturar certas questões como elucidado no texto a respeito da teoria do valor e sua relação com o trabalho de guarda-vidas. Do ponto de vista político e social, há ainda a importância de se observar os impactos da lei da prestação de serviço voluntário de GVC em Santa Catarina após mais de 20 anos de sua implementação. Ao nosso ver, essa lei muda radicalmente a forma de contratação, impactando no perfil dos trabalhadores e na própria qualidade de serviço garantido à população que usufrui do litoral catarinense e demais espaços aquáticos do estado.

Dessa maneira, tendo em vista as justificativas diversas, nos contentamos com o desenvolvimento dos objetivos apresentados na introdução deste trabalho em relação a análise das formas de contratação da força de trabalho dos guarda-vidas civis em Santa Catarina. Para além disso, buscamos sistematizar o processo de intensificação da precarização, bem como captar a historicidade desse trabalho, a sua relação com a produção e valorização do valor e os movimentos de resistência e instrumentos de luta da categoria. Temos nessa busca um dos destaques do presente estudo, uma vez que, embora exista trabalhos acadêmicos a respeito do tema, ainda havia uma carência de uma sistematização no sentido alcançado nesta dissertação. Todavia, reconhecemos que o presente trabalho não é o ponto de chegada, mas o ponto de partida (ainda que de um novo lugar) para que, a partir dessa sistematização, outros trabalhos mais robustos possam ser elaborados. Inclusive apontamos para a necessidade de novas pesquisas a respeito da prestação de serviço voluntário no estado do Paraná que tem uma legislação semelhante à de SC, mas mais recente do que no estado catarinense.

O materialismo histórico dialético, não é nenhuma novidade dentro da área de conhecimento do Serviço Social. Porém como elucidado anteriormente, cremos ser a primeira vez que o trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina é analisado sobre esse viés. Dito isso, esse método em escala mundial avançou ao longo do século XX. Em relação a enquete operária também houve avanços, como destacamos a partir das diferentes tendências, que se inspiraram neste instrumento elaborado inicialmente por Karl Marx no final do século XIX. Ainda assim, encontramos uma carência da retomada da enquete operária na realidade brasileira e consideramos importante a sua contextualização, bem como a sua retomada

diante de um momento de grandes transformações do trabalho e, por consequência, da classe trabalhadora.

Tendo em vista esse contexto, os procedimentos metodológicos encontram a mesma fonte de inspiração e foram organizados em quatro etapas: (1) aplicação de questionário; (2) realização de grupos focais; (3) análise documental; e (4) revisão bibliográfica. Enquanto a revisão bibliográfica teve sua importância na sustentação teórica do presente trabalho, gostaríamos de nos atentar brevemente às outras três etapas. Em relação a análise documental, vimos que a atual configuração de trabalho de guarda-vidas é regida por um complexo conjunto de documentos e que aparenta ser um trabalho simples, flexível e sem muitas amarras, porém, em sua essência, é imposto uma lógica militarista e de disciplinamento dos trabalhadores diante de uma necessidade real da delicadeza de trabalhar na segurança e salvamento de vida afetadas pelo risco de afogamento. Outros documentos, além desses que regem essa configuração, como fontes jornalísticas e páginas das novas mídias que captam os processos de resistência, também serviram como fonte importante para captar e sistematizar as dimensões do trabalho de guarda-vidas que, ao nosso ver, ainda não tinham sido abordados a partir desta perspectiva de análise.

Ainda sobre os procedimentos metodológicos tivemos um retorno positivo a partir do questionário e dos grupos focais, atingindo 128 guarda-vidas pelo questionário e 15 destes nos grupos focais. Além do cabimento dos instrumentos de coleta de dados utilizados, cremos que o método histórico-dialético, bem como a enquete operária, embora inaugurados em séculos passados, continuam sendo pertinentes. Para a realização da presente pesquisa contamos com as conquistas da humanidade em termos tecnológicos, usando um conjunto de ferramentas que facilitam o contato com os trabalhadores nesse processo. Nesse sentido utilizamos do *google forms*, software de reuniões ao vivo com possibilidade de gravação, bem como software que facilitou o processo de transcrição das entrevistas. Como pontuado no próprio trabalho, o uso de tecnologias que potencializou a realização do estudo não substituiu nosso esforço na sistematização e análise dos dados que, no todo, contou com aproximadamente 90 páginas de transcrição de áudios.

Baseado no método acima referenciado como guia e nos procedimentos metodológicos descritos temos como resultado a presente dissertação. Na intenção de apresentar, certamente sem esgotar nem substituir o esforço realizado no

processo de escrita, nessas considerações finais visamos elaborar uma síntese da pesquisa, bem como destacar suas potencialidades e limitações, na intenção de contribuir com pesquisas futuras. Nas próximas páginas, seguindo a própria linearidade da escrita do texto dissertativo, buscaremos traçar os “achados da pesquisa”.

No que tange a segunda seção (desenvolvida após a introdução), buscamos facilitar uma primeira aproximação ao trabalho de guarda-vidas para o leitor. Essa necessidade parte do desconhecimento do público em geral a respeito desse serviço. Os dados da SOBRASA (2023) em relação ao número de afogamentos - 15 pessoas morrem afogadas por dia no Brasil - somados à não regulamentação da profissão, coloca diversos desafios do ponto de vista de avanços nos direitos dos trabalhadores e garantias da população. Iniciamos, portanto, situando a diferença entre os meios de prevenção como sinalização, campanhas de conscientização e conversas de orientação com o resgate propriamente dito que se caracteriza pela retirada de alguma pessoa em perigo de uma situação de arrastamento ou afogamento. Posto esses dados, partimos para descrever o processo de formação, treinamento e documentos que regem o salvamento aquático em Santa Catarina.

Para compreender a realidade dos trabalhadores do salvamento aquático, partimos das próprias concepções dos sujeitos em relação ao exercício da função. Em primeira instância, buscamos traçar um panorama em torno das motivações que conduzem sujeitos a iniciar na atividade e também a seguir nela. Desse modo, estar desempregado no momento da realização do curso de formação apareceu como justificativa recorrente e - tanto como motivo para iniciar quanto para continuar. Além disso, aspectos como a remuneração, a ideia de enfrentar “desafios” e experiências prévias com o ambiente da praia e a prática de natação ou outros esportes aquáticos, apareceram como motivações nos diálogos travados também nos grupos focais realizados. O que sobressai dentre as motivações, contudo, é uma identificação com o trabalho de guarda-vidas enquanto um estilo de vida. Ao nosso ver, essa associação ao mesmo tempo que aponta uma perspectiva de trabalho melhor que outros trabalhos degradantes regidos sob a lógica do capital, aponta uma outra forma de alienação do trabalho mascarando a relação de trabalho imposta aos guarda-vidas, no recorte estudado.

A pesquisa nos indicou que, objetivamente, aqueles que desejam trabalhar como GVC precisam realizar um curso de 120 horas/aula com duração de

aproximadamente um mês. Para ingresso no curso é necessário nadar 500 metros abaixo de doze minutos e correr 1600 metros abaixo de sete minutos para homens e oito minutos para mulheres. Essa dinâmica de ingresso já dialoga com as motivações, uma vez que aqueles que não têm a prática prévia de atividade física regular encontram uma primeira dificuldade já na forma de ingresso. Além disso, cabe ao cursista garantir o material para o curso como sunga/maiô, óculos de natação e nadadeira colocando uma imposição econômica que estimamos em cerca de R\$500,00 para suprir o material necessário para realização do mesmo. Neste sentido, o que queremos destacar é que é o próprio trabalhador que adianta as condições (trabalho passado) para que sua força de trabalho possa ser usada pelo futuro empregador.

Embora elucidativo por si só, consideramos que os documentos oficiais não captam a tensão imposta aos trabalhadores durante o período de curso e desse modo, dedicamos uma subseção à narração - através de notas etnográficas - de um curso de recertificação realizado pelo autor em 2022. Esse curso iniciou-se com a necessidade de traslado de 60 quilômetros por dia devido a uma falha organizacional do CBMSC. Anteriormente ao dia previsto para início da recertificação, fomos inseridos em um grupo de whatsapp e reforçado a importância de vir uniformizados e com barba e cabelo em padrão militar. Aqui vemos um dos elementos centrais da dinâmica do trabalho de guarda-vidas em Santa Catarina, pois, embora sob uma lógica de forma de contratação de prestação de serviço voluntário, este é subordinado a ritos e hierarquias militares.

Os estudos sobre o processo de formação nos mostraram que há, além da aplicação da bateria de testes necessários para classificar os GVC para a escolha de praia, um reiterado discurso reforçando a atual configuração do trabalho. Há diversas formas dessa lógica se expressar como, por exemplo, pelo discurso de que a prestação de serviço voluntário é a melhor forma de contratação e que é necessário assumir uma postura empreendedora. Além disso, ainda são impostas outras exigências aos GVC que não constam nos documentos como, por exemplo, participação no curso de formação ou realização do Curso Básico de Atendimento em Emergências - Educação à Distância (CBAE-EAD) para atingir maiores pontuações e, conseqüentemente, trabalhar mais dias.

Além disso, ao analisar os documentos que regem o trabalho - especificamente o Procedimento Operacional Padrão (POP), código de conduta e

termo de adesão -, vimos como o trabalho de guarda-vidas mescla elementos de flexibilidade por parte do contratante com rigidez para o contratado. Esses documentos além de tratar da forma de pagamento através de uma isenção de custo de alimentação e transporte no valor de R\$208,00 por um turno de 12 horas também pontua o papel dos bombeiros militares diante do serviço de salvamento aquático. Em síntese, os bombeiros militares ocupam um papel de gerente vigiando o trabalho dos guarda-vidas civis voluntários e garantindo que haja um certo “padrão militar” sendo realizado. Como reiterado, tanto a função dos bombeiros militares quanto a descrição exaustiva das obrigações dos guarda-vidas criam uma pressão sob os mesmos, combinando o elemento da flexibilidade em relação a seus direitos com a rigidez em relação à sua rotina e atividades.

Esse binômio de rigidez-flexibilidade também se revela no documento do código de conduta. Como pontuado anteriormente, mesmo estando à disposição e aprovado nas diferentes etapas de formação, o CBMSC não encontra uma obrigação em garantir a inclusão dos GVC na escala. Há uma certa assimetria no entanto ao olhar como os GVC devem se portar sempre - ter uma boa imagem quando em serviço -, pois estão representando o Estado. A não observância desta orientação pode implicar penalizações, mesmo quando fora de serviço. A forma de penalização pode se dar através de uma advertência verbal ou até uma ficha de apuração de conduta (FAC) para o que os GVC têm o direito de se defender, mas é avaliado por outro profissional do CBMSC e pode acarretar até mesmo na exclusão do programa voluntário de prestação de serviço. Reforçamos novamente, há variados deveres aos GVC, mas em relação aos seus direitos há uma grande flexibilidade. Em outras palavras, há diversos pré-requisitos para ingressar no trabalho, ao mesmo tempo que há uma fragilidade na forma de contratação com a possibilidade de ser rescindido a qualquer momento.

No rol dessa dinâmica do trabalho buscamos observar como o trabalho de guarda-vidas se dinamiza no contexto das transformações do mundo do trabalho. Partindo dos relatos nos grupos focais, analisamos diversos elementos que perpassam o cotidiano de trabalho dos guarda-vidas e se relacionam com a proletarianização de serviços. Um dos primeiros elementos que chama a atenção é que não há nenhum momento formal de contratação. Simplesmente o GVC faz os testes para ingressar no curso, faz os testes para concluir o curso e após alguns dias está trabalhando na praia. O processo seletivo, podemos dizer assim, destoa daquilo

visto em trabalhos tradicionais. Embora possa ser visto como um dos elementos da fragilidade e flexibilidade das relações trabalhistas, há um elemento atrativo de ser um trabalho que foge de uma certa monotonia observada em outros tipos de trabalho, como o realizado numa fábrica, num escritório *etc.*

Essa forma de ingresso no trabalho, portanto, abre precedentes para que outras exigências e necessidades básicas da proteção laboral não sejam atendidas. É o caso do fornecimento da maioria dos instrumentos de trabalho, como óculos de sol, protetor solar, nadadeira, dentre outros, que acabam não sendo disponibilizados ou ainda disponibilizados numa qualidade inferior à necessária para se realizar a atividade de salvamento aquático com sucesso. Diante de tal cenário, os próprios GVC acabam comprando parte dos materiais necessários para o trabalho e, dessa forma, transformando um instrumento que deveria ser disponibilizado pelo empregador como um “meio de subsistência” para seguir trabalhando (Cant, 2019). Concebemos essa transferência não somente de riscos mas também de custos para o trabalhador como um elemento central no disciplinamento da força de trabalho que se torna necessidade a partir da criação de uma concepção de que a atividade de salvamento aquático é um trabalho alternativo, ou ainda, que nem se concebe como uma atividade de trabalho assalariado, mas um trabalho voluntário com um teor altruísta e humanista.

Nessa mesma direção, o sistema de pontuação ao qual fizemos referência, é muito importante para o disciplinamento dos trabalhadores. Além das notas atribuídas pelo desempenho nas baterias de testes aplicadas ao longo da recertificação há também a possibilidade de ganhar ou perder pontos por outros meios. Adquirir uma boa nota é essencial para os trabalhadores para a escolha do local de trabalho e também para conseguir ser escalado para trabalhar em outros meses para além do verão. Os pontos, portanto, podem ser descontados ao não seguir o código de conduta dos guarda-vidas. A forma de adquirir mais pontos é sempre uma polêmica entre os GVC e o CBMSC e a tendência é não ter um registro formal de como acontece. Todavia, as reclamações são constantes de que certos sujeitos ganham pontos por uma relação favorável com os militares ou ainda pela transferência de mais trabalho como, por exemplo, GVC que ganha pontos por participar em uma reforma de algum posto fora do período de trabalho.

Dessa maneira vimos que mesmo antes de olhar em detalhes para a rotina de trabalho dos guarda-vidas, há diversos fatores que marcam e disciplinam o

trabalhador que se dispõe a ser guarda-vidas. Quanto à rotina de trabalho, o dia geralmente conta com uma jornada de 12 horas. Ao iniciar a jornada de trabalho é preciso bater uma foto ponto e enviar em um grupo de whatsapp, bem como ao final do dia para encerrar as atividades, conforme problematizamos nas primeiras abordagens do texto dissertativo. Sem esgotar detalhadamente a rotina de trabalho, chamamos atenção, aqui, para diversos fatores de instabilidade. Tem a instabilidade do mar que está em constante mudança, bem como a mudança do clima que pode acarretar em mais ou menos pessoas usufruindo do espaço da praia. Diante de tal situação, o CBMSC buscou criar uma estratégia para reduzir custos, dispensando alguns GVC em dias chuvosos e nublados na qual a demanda da prestação de serviço também se reduzia. Mesmo diante de uma discordância dos GVC em relação a essa medida ela não foi revertida, encontrando apenas formas de mitigação como dispensar aqueles que se voluntariam ou, em caso de não haver voluntários, dispensar os GVC mais *modernos*.

A dificuldade de reversão de medidas autoritárias deve-se ao fato de os GVC possuírem pouca ou nenhuma proteção e garantia no trabalho. Além da dispensa em dias de chuva, vemos que outras dinâmicas repercutem essa lógica e escancaram os processos precarizantes do trabalho. Chamamos atenção para o horário do almoço que, embora seja garantido formalmente por 1 hora e 30 minutos, não necessariamente se realiza na prática em caso de movimento intenso na praia e/ou um número insuficiente de trabalhadores escalados para um determinado dia. O horário e dinâmica do horário de almoço, por vezes desafia a própria fisiologia do corpo colocando os GVC em situações arriscadas para a própria saúde tendo que, por vezes, realizar um resgate sem ter feito a devida digestão da alimentação.

Por mais que a relação do horário de almoço devido a baixo efetivo seja imposto aos trabalhadores, há uma dimensão de autocobrança para garantir a segurança dos banhistas, mesmo diante de condições adversas. Isso transparece no próprio elemento de desafio que vai desde o desafio de manter a melhor aptidão física até o desafio de se sobressair no trabalho em funções que não condiz com a atividade. Isso aparece por meio das reformas de posto e é escancarado pelas próprias condições de trabalho narradas no trabalho que por vezes carece de necessidades básicas como banheiro, água e luz.

No que tange a história do salvamento aquático buscamos nos questionar como o serviço de salvamento aquático se consolidou em sua forma atual.

Divergindo de narrativas que pontuam uma importação do salvamento aquático dos Estados Unidos ou Austrália, traçamos as origens dessa prática na própria colonização do Brasil e das Américas. Dessa maneira, o salvamento aquático, assim como a formação sócio-histórica brasileira, é marcada pela colonização, escravização e ditadura militar no país. Quanto a colonização e a escravização, a obra de Dawson (2018) sobre a cultura aquática da diáspora africana revela como as primeiras técnicas de natação e salvamento foram importadas da costa oeste da África. Em relação à ditadura militar, observamos que em quase todas as unidades federativas do país ainda são os próprios militares que realizam ou gerenciam o serviço de salvamento aquático.

Na esteira dessas transformações da sociedade brasileira enfocamos na realidade catarinense, a partir de fontes como jornais e livros para mostrar como o salvamento aquático surge nos anos 1960, tendo como fato gerador denúncias de afogamento. Ao longo do processo do desenvolvimento do salvamento aquático que, no início, era atividade exclusiva dos militares, percebeu-se que a “vida útil” do trabalhador durava entre 15 e 20 anos. Desse modo, seria um problema ter trabalhadores concursados que, após 20 anos, teriam que se aposentar ou mudar de atividade. É nesse bojo que, na virada do século, inaugura-se o serviço voluntário de salvamento aquático exercido por pessoas civis.

Desde a aprovação da lei alhures mencionada, no ano de 2002, houve mudanças significativas no salvamento aquático. Chamamos atenção para o grande crescimento do número de GVC trabalhando em detrimento da diminuição dos militares, ao mesmo tempo que ainda segue e é reforçada uma cultura militar no trabalho. Além disso, vivenciamos a proletarização dos serviços, um processo generalizado de uberização que também atinge esse trabalho. Vimos que há uma mescla de falta de perspectiva com uma identificação com o trabalho que conduzem os GVC a seguirem atuando como tal, a despeito das condições de trabalho analisadas criticamente ao longo do texto dissertativo. Uma vez descrito o processo de trabalho e sua historicidade, o que também chamou a nossa atenção diante da expansão de serviços é como, na sociabilidade do capital, esse trabalho em particular contribui para a acumulação capitalista nos espaços no entorno da praia.

Ao nosso ver, realizar uma análise do trabalho de guarda-vidas sob a ótica da teoria do valor é um dos destaques e diferenciais da presente dissertação. Para entendê-lo sob essa ótica, precisamos partir do que pontuamos até então. Há

fatores subjetivos que levam os GVC a continuarem trabalhando e esses fatores mascaram uma conotação negativa sobre a forma de contratação, expressa pelos trabalhadores. Para além da forma de contratação, no entanto, a venda da força de trabalho é um pilar do modo de produção capitalista, logo, embora o problema dos guarda-vidas seja particular, a sua solução somente poderá ser universal com uma outra forma de produzir a vida.

Essa forma de mascarar o trabalho, captado esteticamente na série televisiva *baywatch*, pinta a atividade de guarda-vidas como uma espécie de atividade altruísta na qual os interesses do trabalhador são os mesmos interesses do capital de garantir uma experiência positiva ao turista ou frequentador da praia de modo geral. Todavia, embora o interesse em realizar um trabalho eficiente e evitar afogamentos seja comum, a essência da atividade em garantir a acumulação capitalista na praia, não necessariamente é. Nessa busca por mascarar a essência pela aparência ocorre uma negação da condição de trabalho que também nega a praia enquanto um espaço de circulação de mercadorias. Desse modo, a atividade de guarda-vidas tem um duplo papel: de garantia de segurança e de garantia de circulação de mercadorias.

Para melhor qualificar como ocorre essa circulação, buscamos olhar para a praia desde o processo de transporte, hospedagem, alimentação *etc.* No litoral, verifica-se uma elevação do preço de tudo que se consome em comparação a outros locais da cidade e também tratamos como isso é um projeto em disputa para esse espaço que passa por dimensões como a especulação imobiliária e a insustentabilidade do ponto de vista climático.

Identificamos no estudo a particularidade dessa atividade do ponto de vista da teoria do valor, entendendo-a como um serviço não produtivo, mas tal particularidade se deve ao contexto no qual esta atividade é realizada. Reforçamos que em outras circunstâncias pode ser produtivo, mas que em nossa realidade apenas contribui para a realização do valor, como partícipe de um conjunto de outras atividades que produzem valor ou corroboram para a sua valorização.

Em síntese, apontamos que o trabalho de guarda-vidas tem uma *essencialidade* no âmbito da praia, uma vez que serve como suporte para as demais atividades econômicas realizadas nesse meio e no seu entorno. Em outras palavras, “praia segura” é um atributo positivo para que esse espaço seja frequentado e - na lógica do capital - consumido, fato que influencia no conjunto de atividades

econômicas que se correlacionam ao uso deste espaço, tais como aquelas vinculadas ao turismo, lazer e todos os serviços que se estruturam nestes mercados. É partindo desse pressuposto da essencialidade do valor de uso das atividades de salvamento aquático que impactam numa dimensão espacial das mercadorias tornando a praia a *catedral de serviços* e local privilegiado para observar o desenvolvimento do turismo e das transformações do trabalho e do próprio clima no século XXI.

Se de um lado é pela própria dinâmica de produção e valorização do valor que o trabalho de GVC se torna uma necessidade, também é por essa lógica que vão sendo impostas novas exigências que precarizam e intensificam o trabalho na realidade concreta vivida pelos trabalhadores. Diante de tal cenário, os GVC também buscam formas de resistir e garantir melhores condições de trabalho e vida de modo mais geral. Na última seção, nos dedicamos a evidenciar as formas de mobilização coletiva e instrumentos de luta que vêm se concretizando ao longo dos anos, no contexto da atividade dos GVC estudado. De forma resumida recuperamos a história de lutas de três associações - uma estadual e duas municipais -: a APSASC, a ASVISC e a ASAF. Em virtude da sua importância, demos maior atenção para a história de constituição e atuação da ASAF que, atualmente, constitui importante instrumento de lutas por melhores condições de trabalho.

No espectro das lutas, procuramos destacar a questão da regulamentação da atividade de GVC, para além do recorte espacial do nosso objeto, tecendo articulações com as lutas de outros estados e países. Em particular, trouxemos o que a categoria tem vivenciado na Espanha e na Argentina, países que possuem uma história no salvamento aquático e formas de mobilização coletiva pela melhora das condições dos trabalhadores que atuam no salvamento aquático.

Nos encaminhando para o final da presente dissertação, resta-nos uma pergunta: qual o futuro do trabalho de guarda-vidas diante das condições precárias enfrentadas, tal como o conjunto da classe trabalhadora? Certamente não temos elementos concretos para tratar sobre o futuro, todavia, é possível tecer uma perspectiva política a partir das experiências de lutas, resistências e mesmo de assimilação da ofensiva do capital sobre o trabalho por parte desse segmento de trabalhadores, como procuramos problematizar no presente trabalho.

Primeiramente é necessário destacarmos a complexidade do fenômeno das transformações do trabalho na atualidade. Observamos que há uma recusa pelos

GVC das formas de contratação existentes - como a CLT -, ao mesmo tempo, há um descontentamento da forma atual de contratação no trabalho no salvamento aquático regida pela lei do voluntariado. Desse modo, mesmo que não se encontre uma forma de contratação ideal dentro da lógica do capital, há ainda avanços possíveis a serem feitos em direção a melhores condições de trabalho e de vida digna para os GVC. Em nossa opinião, avançar no sentido de instituir novas formas de contratação que garantam maior proteção social para os trabalhadores é uma pauta do âmbito da luta política dos GVC.

Compreendemos, portanto, que diante de um histórico da transferência de riscos e responsabilidades sem acúmulos de maior assalariamento ou direitos, há uma desconfiança que paira entre a categoria sobre qualquer forma de contratação que altere as atuais condições. Esse fenômeno, ao nosso ver, é fruto da própria cooptação da lógica do capital sobre as pautas da classe trabalhadora. Na realidade, dos GVC, há tensões em torno da lógica da militarização do serviço de salvamento aquático. Simultaneamente, há uma dúvida do que significaria uma formação dos GVC e uma ampliação das atribuições para além do verão e do espaço das praias que não seja exclusiva do CBMSC. As possibilidades são amplas, desde a privatização total desse serviço pela via da terceirização, uma maior responsabilidade dos GVC sem um ganho de maior proteção social, ampliando ainda mais os riscos, ou até mesmo uma outra forma que ainda não está dada. O que irá definir esses rumos, no entanto, são os próprios resultados da luta política travada pelos GVC e pela classe trabalhadora de forma mais ampla.

Ao final deste trabalho esperamos que o resultado final - traduzido nas reflexões aqui apresentadas ao leitor - possa contribuir para a luta dos guarda-vidas em busca de melhores condições de trabalho, bem como sirva de ponto de partida para novos estudos com vistas a subsidiar a tarefa que se impõe à classe trabalhadora: a construção de uma outra sociabilidade, pautada na emancipação humana.

## 7 FONTES

ABOUT, What Is Notes From Below? **Notes From Below**. Reino Unido, 2023. Disponível em: <<https://notesfrombelow.org/about>>. Acesso em: 19 de out. de 2023

AMORIM, Luana. **Surfista é resgatado após se afogar na Praia Mole, em Florianópolis**. Florianópolis: NSC, 2023. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/surfista-e-resgatado-apos-se-afogar-na-praia-mole-em-florianopolis>>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

APÓS reivindicações, guarda-vidas e bombeiros estudam nova forma de contratação. **NSC**, 2018. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/apos-reivindicacoes-guarda-vidas-e-bombeiros-estudam-nova-forma-de-contratacao>>. Acesso em 17 de jan. de 2024.

ASAF, **Eu apoio os guarda vidas civis de Florianópolis**. Florianópolis, Santa Catarina, 20 de dez. de 2020. Instagram: @ASAF.GV. Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CJColpPgJEX/>>. Acesso em: 22 de jan. de 2024.

ASAF, **Nota para a população**. Florianópolis, Santa Catarina, 26 de dez. de 2020. Instagram: @ASAF.GV. Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CJRUYTCgrMu/>>. Acesso em: 22 de jan. de 2024.

ASAF. **Nota sobre os decretos de 29 de Dezembro de 2020**. Florianópolis, Santa Catarina, 31 de dez. de 2020. Instagram: @ASAF.GV. Disponível em: <[https://www.instagram.com/p/CJeHvuyAsAr/?img\\_index=2](https://www.instagram.com/p/CJeHvuyAsAr/?img_index=2)>. Acesso em: 22 de jan. de 2024.

ASAF. **[Sem título]**. Santa Catarina. 7 de jun. de 2018. Instagram: @ASAF.GV. Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/Bjud1DGA5df/>>. Acesso em: 17 de jan. de 2024.

ASSOCIAÇÃO. **[Sem título]**. Paraná. 19 de nov. de 2021. Instagram: @paranasalvamentoaquatico. Disponível em: <<https://www.instagram.com/paranasalvamentoaquatico/>>. Acesso em: 28 de jan. de 2024.

BATISTELLA, Clarissa. **Florianópolis é a cidade brasileira mais procurada para hospedagem em 2023, aponta ranking do Airbnb**. Florianópolis: Globo SC, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2022/12/26/florianopolis-e-a-cidade-brasileira-mais-procurada-para-hospedagem-em-2023-aponta-ranking-do-airbnb.ghtml>>. Acesso em: 08 de jan. de 2024.

CALDAS, Joana. **Entenda por que algumas praias de SC ficaram totalmente impróprias para banho neste verão**. Florianópolis: Globo SC, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/01/28/entenda-por-que-algumas-praias-de-sc-ficaram-totalmente-improprias-para-banho-neste-verao.ghtml>>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

CALDAS, Joana. **SC tem 14 mortes por afogamento em 16 dias na temporada**. Florianópolis: Globo SC, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2022/01/04/sc-tem-14-mortes-por-afogamento-em-16-dias-na-temporada.ghtml>>. Acesso em: 08 de fev. de 2024

CGT Salvamento e socorrismo. **[Sem título]**. Barcelona, 16 de mai. de 2023. Instagram: @cgtsocorristasbcn. disponível em: <[https://www.instagram.com/p/CsSydZkoGKv/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/CsSydZkoGKv/?img_index=1)>. Acesso em 28 de jan. de 2024.

COMO SER GUARDA-VIDAS CIVIL. **Portal CBMSC**, Florianópolis, 2023. Disponível em: <<https://www.cbm.sc.gov.br/index.php/cidadao/como-ser-guarda-vidas-civil>>. Acesso em: 06 de jul. de 2023.

David Szpilman & diretoria Sobrasa 2022-26. **Afogamento – Boletim epidemiológico no Brasil 2023**. Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático SOBRASA - Publicado on-line em <http://www.sobrasa.org>, julho 2023.

DALPIAZ, Francieli. Turismo catarinense tem o segundo maior crescimento do país. Santa Catarina: **SECOM**, 2023. Disponível em: <<https://estado.sc.gov.br/noticias/turismo-catarinense-tem-o-segundo-maior-crescimento-do-pais/>>. Acesso em: 08 de fev. de 2024.

DE OLIVEIRA, Kalil. **Com dois mil guarda-vidas, Operação Veraneio vai atuar em 169 locais de banho em SC**. Florianópolis: ND+, 2021. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/turismo/com-dois-mil-guarda-vidas-operacao-veraneio-vai-atuar-em-169-locais-de-banho-em-sc/>>. Acesso em: 08 de jan. de 2024.

EP#1 - UMA VEZ GUARDA-VIDAS, SEMPRE GUARDA-VIDAS. [Locução de]: Emilio Freire. Entrevistado: Marcelo, Arthur. Florianópolis: Papos de Cadeirão, 28 dez. 2022. *Podcast*. Disponível em: <<https://open.spotify.com/episode/2OJtFApF7PrynzksxxBm41>>. Acesso em: 16 jan. 2024.

FALEIRO, Felipe. Acordo entre guarda-vidas civis e governo do RS garante efetivo no Natal e revéillon. Rio Grande do Sul: **Correio do Povo**, 2022. Disponível em: <<https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/cidades/acordo-entre-guarda-vidas-civis-e-governo-do-rs-garante-efetivo-no-natal-e-rev%C3%A9illon-1.937547>>. Acesso em: 28 de jan. de 2024.

FISCALIZA Verão – Quanto custa um dia de praia em Florianópolis?. **ND+**, 2024. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/turismo/fiscaliza-verao-quanto-custa-um-dia-de-praia-em-florianopolis/>>. Acesso em 06 de fev. de 2024.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Edital nº 176/2022/DIE/CBMSC**. CURSO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO (CGVGV). Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2022a. Disponível em: <[https://editais.cbm.sc.gov.br/arquivos\\_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIL%20VOLUNT%C3%81RIO%20\(CGVCV\)-2022-10-04-\(14:26:41\).pdf](https://editais.cbm.sc.gov.br/arquivos_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIL%20VOLUNT%C3%81RIO%20(CGVCV)-2022-10-04-(14:26:41).pdf)>. Acesso em: 06 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Edital nº 216/2022/DIE/CBMSC**. CURSO DE RECERTIFICAÇÃO DE GUARDA-VIDAS CIVIL VOLUNTÁRIO (CRGVCV). Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2022b. Disponível em: <[https://editais.cbm.sc.gov.br/arquivos\\_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20RECERTIFICA%C3%87%C3%83O%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIL%20VOLUNT%C3%81RIO%20\(CRGVCV\)-2022-08-24-\(13:55:26\).pdf](https://editais.cbm.sc.gov.br/arquivos_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20RECERTIFICA%C3%87%C3%83O%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIL%20VOLUNT%C3%81RIO%20(CRGVCV)-2022-08-24-(13:55:26).pdf)>. Acesso em: 06 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Portaria nº 181/CBMSC**, de 19/04/2021. Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2021a. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1kTPLBGtYBzk3\\_0ub1fqCkJeR3Udale4N/view](https://drive.google.com/file/d/1kTPLBGtYBzk3_0ub1fqCkJeR3Udale4N/view)>. Acesso em: 06 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Portaria nº 234, de 15/06/2020**. Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2020a. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1\\_XH9m5UglH24b7v0FXYpQvy3TsN026gq/view](https://drive.google.com/file/d/1_XH9m5UglH24b7v0FXYpQvy3TsN026gq/view)>. Acesso em: 19 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Portaria nº 236, de 15/06/2020**. Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2020b. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1eeM88xDDoPvNP-zixkg7kUbVituEzUKz/view>>. Acesso em: 21 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS (SC). **Portaria Nº 302/CBMSC, de 11/6/2021**. Corpo De Bombeiro Militar De Santa Catarina, Florianópolis, 2021b. Disponível em: <<50a18bab0f098edf445f53153aa460ae.pdf> ([cbm.sc.gov.br](http://cbm.sc.gov.br))>. Acesso em: 20 de jul. de 2023.

FLORIANÓPOLIS. **PROJETO DE LEI N.º 18914/2023**. Câmara Municipal de Florianópolis, 2023. Disponível em: <<https://www.cmf.sc.gov.br/assinatura/assinado/2023/10/231011171058A0D149.pdf?vh=65d8ed8>>. Acesso em: 23 de jan. de 2024.

GIOVANAZ, D. Com expectativa de praias lotadas, guarda-vidas de SC exigem medidas contra covid-19. **BRASIL DE FATO**, 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/12/01/com-expectativa-de-praias-lotadas-guarda-vidas-de-sc-exigem-medidas-contra-covid-19>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

GIOVANAZ, D. Guarda-vidas é afastado após denunciar precariedade na pandemia; praias estão lotadas. **BRASIL DE FATO**, 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/01/07/guarda-vidas-e-afastado-apos-denunciar-precariedade-na-pandemia-praias-estao-lotadas>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

GUARDA-VIDAS entregam lista de reivindicações ao Corpo de Bombeiros de Santa Catarina. **NSC**, 2018. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/guarda-vidas-entregam-lista-de-reivindicacoes-ao-corpo-de-bombeiros-de-santa-catarina>>. Acesso em: 16 mar, 2023.

GUARDA-VIDAS protestam por EPIs e melhores condições de trabalho em Florianópolis. **ND+**, Florianópolis, 2020b. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/seguranca/guarda-vidas-protestam-florianopolis/>>. Acesso em: 22 de jan. de 2023.

GUARDA-VIDAS TEM MAL-SÚBITO E É SOCORRIDO PELA EQUIPE DO ARCANJO NA CAPITAL. **ND+**, Florianópolis, 2020a. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/seguranca/guarda-vidas-tem-mal-subito-e-e-socorrido-pela-equipe-do-arcanjo-na-capital/>>. Acesso em: 06 de dez. de 2023.

GUINNESS WORLD RECORDS. Guinness World Records Limited, 2023. Largest TV audience - series. Disponível em <<https://www.guinnessworldrecords.com/world-records/66933-largest-tv-audience-series>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023

MARTINS, Camilla. **Homem morre em praia de Florianópolis após se afogar junto com amigo**. Florianópolis: NSC, 2023. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/homem-morre-em-praia-de-florianopolis-apos-se-afogar-junto-com-amigo>>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

MAYER, Sofia; LAURINDO, Jean. **Em meio a onda de calor, Florianópolis tem 85% de pontos analisados próprios para banho**. Florianópolis: Globo SC, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/09/22/durante-onda-de-calor-florianopolis-tem-85percent-de-pontos-analisados-proprios-para-banho-lista.ghtml>>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

NÓBREGA, Pérsio. **[Sem título]**. Santa Catarina. 17 de jun. de 2015. Facebook: Pérsio Nóbrega. Disponível em: <<https://www.facebook.com/photo/?fbid=10204264726520792&set=p.10204264726520792>>. Acesso em 04 de fev. de 2024.

PINI, Rafael Barreiros. **Salva-vidas precisou ser socorrido após exaustão ao resgatar menina que se afogava na praia**. Florianópolis, Santa Catarina. 22 de nov. de 2020. Instagram: @rafaelpini. Disponível em: <[https://www.instagram.com/p/CH6n0-GAi3gDC\\_ulToqIXI75PSw6BfRC0INjes0/](https://www.instagram.com/p/CH6n0-GAi3gDC_ulToqIXI75PSw6BfRC0INjes0/)>. Acesso em: 07 de dez. de 2023.

REINSERÇÃO do GVC Emilio no serviço de guarda vidas. **Change.org**, Florianópolis, SC. 2021. Disponível em: <[https://www.change.org/p/1o-bbm-corpo-de-bombeiro-militar-de-santa-catarina-reinser%C3%A7%C3%A3o-do-gvc-emilio-no-servi%C3%A7o-de-guarda-vidas?utm\\_content=cl\\_sharecopy\\_26672565\\_pt-BR%3A5&recruiter=1171984705&utm\\_source=share\\_petition&utm\\_medium=copylink&utm\\_campaign=share\\_petition](https://www.change.org/p/1o-bbm-corpo-de-bombeiro-militar-de-santa-catarina-reinser%C3%A7%C3%A3o-do-gvc-emilio-no-servi%C3%A7o-de-guarda-vidas?utm_content=cl_sharecopy_26672565_pt-BR%3A5&recruiter=1171984705&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink&utm_campaign=share_petition)>. Acesso em: 22 de jan. de 2023.

SANTA CATARINA. **DECRETO N° 1068, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2020**. ALESC, 2020.

SANTA CATARINA. **DECRETO N° 1069, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2020**. ALESC, 2020. Disponível

em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2020/001069-005-0-2020-004.htm>>. Acesso em: 22 de jan. de 2024

SANTA CATARINA. **LEI Nº 12.470, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2002**. ALESC, 2002. Disponível em: <[http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2002/12470\\_2002\\_Lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2002/12470_2002_Lei.html)>. Acesso em: 26 de out. de 2023.

SANTA CATARINA. **LEI Nº 13.880, DE 04 DE DEZEMBRO DE 2006**. ALESC, 2006. Disponível em: <[http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2006/13880\\_2006\\_lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2006/13880_2006_lei.html)>. Acesso em: 16 de jan. de 2023.

SANTA CATARINA. **LEI Nº 16.533, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2014**. ALESC, 2014. Disponível em: <[http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2014/16533\\_2014\\_Lei.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2014/16533_2014_Lei.html)>. Acesso em: 14 de dez. de 2023

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. **Apelação Cível n. 1018145-24.2013.8.24.0023**. Apelante: Edson Batuel da Cunha e outros. Apelado: Estado de Santa Catarina. Des. Júlio César Knoll. Florianópolis, 2018. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/web/tecnologia-da-informacao/migracao-saj-eproc-transicao-dos-servicos>>. Acesso em: 16 de jan. de 2024.

SCHOELLER, Ana. **Florianópolis registra dois afogamentos em domingo de sol: 'uma era criança'**. Florianópolis: ND+, 2023. Disponível em: <<https://ndmais.com.br/seguranca/florianopolis-registra-dois-afogamentos/>>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

SINDICATO de guarda-vidas MdP. **[Sem título]**. Mar Del Plata, Argentina, 27 de jan. de 2024. Instagram: @sindicatodeguardavidas. Disponível em: <[https://www.instagram.com/p/C2mWM-QLEnPs62hpEw4Rr453SOGJ3hIFs0Gahc0/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/C2mWM-QLEnPs62hpEw4Rr453SOGJ3hIFs0Gahc0/?img_index=1)>. Acesso em: 28 de jan. de 2024.

SOARES, Amauri. **Guarda-vidas civis trabalham de forma precária e sem direitos trabalhistas**. Youtube, 8, mai, 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=fylG5edmP8w&t=2s>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

SOUTHGATE, Todd. **Desculpe pelo transtorno: a história do bar do Chico**. Vimeo, 2015. Disponível em: <<https://vimeo.com/122853456>>. Acesso em: 23 de fev. de 2024.

WARREN, Mayra Cajueiro. Projeto de extensão da UFSC treina 40 guarda-vidas em técnicas de natação e corrida. Florianópolis: **Notícias da UFSC**, 2023. Disponível em: <<https://noticias.ufsc.br/2023/09/projeto-de-extensao-da-ufsc-treina-guarda-vidas-em-tecnicas-de-natacao-e-corrida/>>. Acesso em: 23 de jan. de 2024.

## 8 REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila C. Uberização: a informalização e o trabalhador just-in-time. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021, e00314146. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00314

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BATICH, Mariana. Previdência do trabalhador: uma trajetória inesperada. **Revista São Paulo em Perspectiva**, 18(3): p. 33-40, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/spp/a/FW6BPGx3MvRhB4zGD7cnBxD/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 1 fev. 2024.

BOITO JR., Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, Bahia, v. 23, n. 59, p. 323-338, 2010.

BURIGO, Marcos Correa. **ANÁLISE DA BALNEABILIDADE NA REGIÃO SUL DA ILHA DE SANTA CATARINA: INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS METEOROLÓGICAS**. 2020. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Clima e Ambiente, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

CANT, Callum. **Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy**. Cambridge: Polity, 2019.

CARCANHOLO, Reinaldo. **Capital: essência e aparência volume 2**. São Paulo: Expressão Popular, 2013

CARDOSO, Adalberto M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo. 2003.

\_\_\_\_\_. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, Bahia, v. 28, n. 75, p. 493-510, set./dez., 2015.

CASTELO, Rodrigo. As encruzilhadas da América Latina e a militarização da "questão social". **Revista Temporalis**, ano 9, n.18, jul.dez./ 2009, p. 17-33.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021

CLÁUDIO, Gustavo da Cruz. **A configuração do vínculo empregatício no trabalho de guarda vidas voluntários no Estado de Santa Catarina**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2015.

DAWSON, Kevin. **Undercurrents of Power: Aquatic Culture in the African Diaspora**. Pittsburgh: University of Pennsylvania Press, 2018.

DE ALBUQUERQUE, Deborah Terhoch. **Guarda-vidas civil (GVC) em Santa Catarina: problemáticas e soluções acerca do vínculo voluntário**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

FARIAS, Juliana. **Governo de mortes: uma etnografia da gestão de populações de favelas no Rio de Janeiro**. 1. ed. Rio de Janeiro: Papéis Selvagens Edições, 2020.

FERREIRA, Sérgio Luiz. **O banho de mar na Ilha de Santa Catarina (1900-1970)**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em História, Florianópolis, 1994.

FOLZKE, Cristiane Tarouco. **AVALIAÇÃO DA BALNEABILIDADE DE PRAIAS DA ILHA DE SANTA CATARINA**. Curso de Graduação em Engenharia Sanitária e Ambiental. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

GARBOSSA, Luis H. P.; SOUZA, Robson V.; CAMPOS, Carlos J. A.; VANZ, Argeu; VIANNA, Luiz F. N.; RUPP, Guilherme S. Thermotolerant coliform loadings to coastal areas of Santa Catarina (Brazil) evidence the effect of growing urbanisation and insufficient provision of sewerage infrastructure. *Environmental Monitoring And Assessment*, [S.L.], v. 189, n. 1, p. 1-12, 20 dez. 2016. **Springer Science and Business Media LLC**.

GRAHAM, Mark. Geography/internet: ethereal alternate dimensions of cyberspace or grounded augmented realities? **The Geographical Journal**, Vol. 179, No. 2, pp. 177-182, 2013.

HAIDER, Asad; MOHANDESI, Salar. Workers Inquiry: A genealogy. **Viewpoint**, 2013. Disponível em: <<https://viewpointmag.com/2013/09/27/workers-inquiry-a-genealogy/>>. Acesso em: 18 de out. de 2023.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

LARA, Ricardo; HILLESHEIM, Jaime. Modernização trabalhista em contexto de crise econômica, política e sanitária. **O Social em Questão**, n. 49, p. 61-88, jan./abr., 2021.

MANZANO, Marcelo; KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila. A dinâmica da informalidade laboral no Brasil nas primeiras duas décadas do século XXI. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 229-248.

MACENA, Yan Felipe. **O Guarda-Vidas Civil Que Atua Para O Estado De Santa Catarina: Relação Jurídica E Precarização Do Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Comunitária Da Região De Chapecó, Graduação em Direito, Chapecó, 2022.

MARX, Karl. **Manuscritos filosóficos-econômicos**. São Paulo: Boitempo editorial, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto do partido comunista**. São Paulo, Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **O questionário de 1880**. Thiollent, Michel. *Crítica Metodológica, Investigação Social & Enquete Operária*. 5. ed, São Paulo: Editora Polis, 1987, p. 249-256.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO, Lawrence; DRUCK, Graça; ANTUNES, Ricardo. **Contratualidades Espoliativas e Mobilizações Coletivas**. Marília, São Paulo: Lutas anticapital, 2023.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, I. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

NETTO, José Paulo. Crise do capital e consequências societárias. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 111, p. 413-429, jul./set. 2012.

NETTO, J. P. Introdução ao método na teoria Social. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/Abepss, 2009

PADILHA, Valquiria. **Shopping Center: a catedral das mercadorias**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O conceito de tecnologia [Volume I]**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

RIBEIRO, Darcy. **As Américas e a Civilização: Processo de Formação e Causas do Desenvolvimento Desigual Dos Povos Americanos**. São Paulo: Global Editora, 2013.

ROGGERO, Gigi, Notes on framing and re-inventing co-research. **Ephemera: theory and politics in organization**. p. 515-526, 2014

SAMPAIO, Alexandre A. M.. **O PROCESSO DE RETRAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES ESTATAIS – O PARADOXO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2008.

SOUZA, Hugo Stockler de. **O homem da ilha e os pioneiros da caça submarina**. Florianópolis: Copiart, 1994

THIOLLENT, Michel. **Crítica Metodológica, Investigação Social & Enquete Operária**. São Paulo: Editora Polis, 1987.

VIDAL, Marcelo Lopes. **Guarda-vidas civis do estado de Santa Catarina: uma análise jurídica do vínculo funcional**. Monografia (graduação em direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2017

WOODCOCK, Jamie. **Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres**. London: Pluto Press, 2017.

ZAVERUCHA, Jorge. De FHC à Lula: A militarização da agência de inteligência brasileira. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 16, n. 31, p. 177-195, nov. 2008

\_\_\_\_\_. Fragile Democracy and the Militarization of Public Safety in Brazil. **Latin American Perspectives**, Vol. 27, No. 3, Violence, Coercion, and Rights in the Americas (May, 2000), pp. 8-31Published

## 9 APÊNDICE

### APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar do projeto de pesquisa "**O trabalho de guarda-vidas: precarização e resistências na dinâmica da produção e valorização do valor**". O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você.

A presente pesquisa está vinculada com o Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como parte do projeto de mestrado de **Emilio Ben Barreto Freire**, orientado pelo Professor Dr. Jaime Hillesheim. Essa pesquisa atende todas as especificações da Resolução 510/2016 que regula as questões relacionadas à ética na pesquisa com seres humanos.

O **objetivo da pesquisa** é analisar a relação entre as formas de contratação da força de trabalho dos guarda-vidas civis de Santa Catarina, em especial após a implementação da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002. A pesquisa será realizada por meio de dois procedimentos: 1) aplicação de questionário e; 2) realização de grupos focais (conversa com outros guarda-vidas). Ambos seguirão roteiro previamente elaborado. O questionário poderá ser respondido por você a qualquer momento, enquanto estiver disponível. Os grupos focais serão realizados de forma virtual com duração de aproximadamente 1 hora e/ou até esgotar o roteiro mencionado.

Ao participar da pesquisa é preciso lhe informar de **potenciais riscos**. Considerando que o procedimento é de entrevista, de forma virtual, os riscos são mínimos, Poderá ocorrer, no máximo, desconforto ao ter que responder alguma pergunta. A participação na pesquisa é totalmente voluntária (ou seja, não é obrigatória). Dessa forma, você tem o direito de não responder até mesmo as

perguntas que constam como obrigatórias. Caso resolva não participar ou, ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento, não haverá nenhum prejuízo.

Asseguramos que as informações coletadas em todas as etapas da pesquisa das quais você participar serão usadas de modo a garantir o anonimato. Contudo, temos que admitir que há possibilidade, ainda que remota, de quebra de sigilo, mesmo que involuntária e não intencional. Por isso é importante que você saiba que tal fato pode impactar na sua vida pessoal e/ou profissional. Por outro lado, garantimos que tomaremos todas as providências para que esta quebra não aconteça. A participação na pesquisa não prevê nenhum tipo de pagamento e, ao mesmo tempo, você não terá ressarcimento de nenhum custo relativo aos procedimentos envolvidos. No entanto, asseguramos o direito à indenização em face de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Caso você participe de um dos grupos focais previstos é importante que saiba que, ao finalizar o processo de transcrição dos depoimentos, será dado um retorno para você. Caso tenha alguma parte da transcrição que gostaria de remover, você poderá fazê-lo. Além disso, você poderá ter acesso ao trabalho final, caso queira.

Os **benefícios** por participar da presente pesquisa não são imediatos, mas sua contribuição permitirá a produção de conhecimento em relação ao tema da pesquisa. Por oportuno, vale mencionar que o objetivo do estudo é elaborar subsídios para a formulação e avaliação de políticas públicas relacionadas ao salvamento aquático, bem como para a própria reflexão sobre o trabalho nesta área, em Santa Catarina.

Em caso de qualquer dúvida que não tenha sido contemplada no presente documento, você poderá contatar com: Emilio Freire, via telefone: 48 998358509 ou email: [emiliobfreire@gmail.com](mailto:emiliobfreire@gmail.com). Também poderá entrar em contato no seguinte endereço: Rodovia Francisco Thomaz dos Santos 4402, casa 4, Armação do Pantão do Sul, Florianópolis/SC, CEP 88066-260.

Em caso de considerações ou dúvidas sobre os procedimentos éticos relativos à presente pesquisa, você poderá contatar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres

Humanos (CEPSH) que é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina. Este é um órgão independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O CEPSH pode ser contatado no seguinte endereço: Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701 (Prédio Reitoria II), Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040- 400.. Você também poderá entrar em contato pelo telefone (48) 3721-6094 ou pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br.

É importante que você guarde em seus arquivos uma cópia desse documento eletrônico, que pode ser encontrado no link a seguir: [https://drive.google.com/file/d/1Obk9tPsfsfjCF9\\_am65PLNqYbdRcTEpC/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1Obk9tPsfsfjCF9_am65PLNqYbdRcTEpC/view?usp=sharing)

\*Indica uma pergunta obrigatória

1. Para participar da pesquisa é necessário assinalar abaixo\*

- Concordo em participar da presente pesquisa

### **Pesquisa sobre o trabalho de guarda-vidas**

O questionário está dividido em três partes:

1. Dados para contato
2. Tempo e local de trabalho
3. Experiência de trabalho

O tempo médio para preenchimento é de 10 minutos.

<b>Divisão:</b>	<b>Número:</b>	<b>Pergunta: (forma de resposta)</b>
1. Dados para	2	Idade: (aberto - número)*
	3	Raça: (múltipla escolha)*

contato	4	Gênero: (múltipla escolha)*
	5	Qual a sua nacionalidade? (múltipla escolha)*
	6	Qual o seu nível de instrução? (múltipla escolha)*
	7	Contato de celular (whatsapp): (aberto - número)*
	8	Endereço: (aberto)
	9	E-mail: (aberto)
	10	Você estaria disposto a participar da etapa de grupo focal (conversa com outros guarda-vidas) da presente pesquisa? (sim/não)*
2. Informações sobre tempo e local de trabalho	11	Você atualmente atua como guarda-vidas? (sim/não/outro)*
	12	Em qual ano você realizou o curso de formação de guarda-vidas pela primeira vez? (aberto - número)*
	13	Quantas temporadas você atua de guarda-vidas? (aberto - número)*
	14	Qual seu atual local de trabalho? (aberto)*
	15	Você já atuou em outro(s) país(es) como guarda-vidas? Caso sim, qual(is)? (múltipla escolha)*
	16	Em qual região do estado você trabalha? (múltipla escolha)*
3. Informações sobre experiência de trabalho	17	Quantas horas você trabalha por dia na função de guarda-vidas? (múltipla escolha)*
	18	Quantos dias você trabalha por semana na função de guarda-vidas? (múltipla escolha)*
	19	Aproximadamente, qual o maior número de dias seguidos que você já trabalhou na função de guarda-vidas? (aberto - número)*
	20	No total, quanto tempo você precisa para deslocar da sua casa até o seu local de trabalho? (múltipla escolha)*
	21	No total, quanto tempo você precisa para retornar do seu local de trabalho para casa? (múltipla escolha)*
	22	Aproximadamente quantas pessoas trabalham no mesmo posto que você? (aberto - número)*
	23	Você já sofreu algum acidente de trabalho exercendo a

	função de guarda-vidas? (sim/não)*
24	Você conhece alguém que tenha sofrido um acidente de trabalho na função de guarda-vidas (fatal ou não)? (sim/não)*
25	Você já pensou em desistir do trabalho de guarda-vidas? (sim/não)*
26	Você tem formação como bombeiro comunitário? (sim/não)*
27	Você tem outra ocupação além do trabalho como guarda-vidas? (sim/não)*
28	Caso tenha respondido que SIM na questão anterior, qual? (aberto)
29	Quando você iniciou no trabalho de guarda-vidas estava ciente da forma de contratação? (sim/não)*
30	Qual é a natureza de seu vínculo de emprego? (múltipla escolha)*
31	Qual sua opinião sobre a atual forma de contratação dos guarda-vidas em Santa Catarina? (aberto)
32	Existe alguma forma de organização dos trabalhadores no seu local de trabalho? (Associação, sindicato, entidade que luta por melhores condições etc) (sim/não)*
33	Caso tenha respondido SIM na questão anterior, como funciona essa organização? (aberto)
34	Em uma escala de 0 a 10, quanto você se considera um trabalhador do setor turístico? (número de 0 a 10)
35	Espaço aberto para comentários: (aberto)

## APÊNDICE B - ROTEIRO PARA GRUPOS FOCAIS

- 1) Você poderia descrever como funciona um dia da sua rotina de trabalho?
- 2) Poderia contar o que levou você a ser guarda-vidas e por quais motivos você continua trabalhando nesta atividade?
- 3) Em termos de planejamento de vida, você tem alguma perspectiva futura que implique desenvolver outra atividade profissional que não a de guarda-vidas? Por que? Caso, sim, qual é seu projeto?
- 4) Atualmente você desenvolve outra atividade além do trabalho de guarda-vidas? Se sim, qual e por quê?
- 5) Desde que você começou a trabalhar como guarda-vidas, houve melhoras no trabalho? Quais e como se deu o processo para a conquista dessas melhorias?
- 6) Desde que você começou a trabalhar como guarda-vidas, houve pioras no trabalho? Quais e como se deu o processo de precarização na sua opinião?
- 7) Em sua opinião, o desenvolvimento da atividade de guarda-vidas contribui com atividades econômicas que acontecem nos espaços aquáticos onde você atua (praias, piscinas, lagos, rios etc.) ou no terno desses espaços e das cidades? Por quê?
- 8) Como, na sua opinião, deveriam ser as condições de trabalho dos guarda-vidas?
- 9) Essas condições, na sua opinião, já existem hoje? Caso não, você acredita que esta sua expectativa pode ser concretizada? Por que?
- 10) Tem mais alguma coisa que você gostaria de dizer em relação a nossa conversa?

APÊNDICE C - IDENTIFICAÇÃO E REGIÃO DE ORIGEM DOS PARTICIPANTES  
DOS GRUPOS FOCAIS

<b>Identificação:</b>	<b>Região:</b>
GF1 GV A	Grande Florianópolis
GF1 GV B	Grande Florianópolis
GF1 GV C	Grande Florianópolis
GF2 GV D	Grande Florianópolis
GF2 GV E	Sul Catarinense
GF3 GV F	Vale do Itajaí
GF3 GV G	Norte Catarinense
GF3 GV H	Grande Florianópolis
GF4 GV I	Grande Florianópolis
GF4 GV J	Vale do Itajaí
GF4 GV K	Grande Florianópolis
GF5 GV L	Grande Florianópolis
GF5 GV M	Grande Florianópolis
GF5 GV N	Sul Catarinense

Elaboração: Emilio B. B. Freire, Florianópolis, SC - 2023

## 10 ANEXOS

## ANEXO A - PANFLETO DA ASSOCIAÇÃO DE SALVAMENTO AQUÁTICO DE FLORIANÓPOLIS DE NOVEMBRO DE 2023

## O QUE É A ASAF?

A Associação de Salvamento Aquático de Florianópolis se propõe a atuar em busca do reconhecimento da profissão, dos direitos trabalhistas da categoria e melhores condições de trabalho.

Também busca acrescentar no aprimoramento técnico e físico, realizar ações de prevenção para a população, cuidado e preservação do meio ambiente, organização de campeonatos e eventos e combater qualquer forma de discriminação.

Nós, GVC's de Floripa, não temos contrato de trabalho, aposentadoria e não recebemos nossa diária quando ficamos doentes. Precisamos de maior cuidado e valorização do nosso trabalho, mais estabilidade e garantias.

No mês de Novembro de 2023, a Associação de salvamento aquático de Florianópolis completou 2 anos de existência.

A ASAF é fruto da busca de condições dignas para o salvamento aquático construído pelas mãos dos próprios GVCs!

### COM OS PÉS NA AREIA, JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

Para continuar nessa construção, precisamos de muitas mãos. Na coletividade a nossa voz é maior.

**BORA FAZER PARTE?**

 @ASAF.GV 