

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - CBMSC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS ESTRATÉGICOS NO CORPO DE
BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

CARLOS CHARLIE CAMPOS MAIA

**O APERFEIÇOAMENTO DO SERVIÇO DE PREVENÇÃO E
SALVAMENTO AQUÁTICO NO CBMSC A PARTIR DA ANÁLISE
DE PERCEPÇÃO DOS GUARDA-VIDAS CIVIS**

FLORIANÓPOLIS, SC

2014

CARLOS CHARLIE CAMPOS MAIA

**O APERFEIÇOAMENTO DO SERVIÇO DE PREVENÇÃO E SALVAMENTO
AQUÁTICO NO CBMSC A PARTIR DA ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DOS
GUARDA-VIDAS CIVIS**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar, do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG), da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Orientador: Coronel BM RR Evandro Carlos Gevaerd, Msc.

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS
ESTRATÉGICOS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS, SC

2014

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

C198a Campos Maia, Carlos Charlie
O aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático no
CBMSC a partir da análise de percepção dos guarda-vidas civis. / Carlos
Charlie Campos Maia. - Florianópolis: UDESC, 2014.
122 f. : il.

Monografia (Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade
de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro
de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-
Graduação em Administração, 2014.

Orientador : Coronel BM RR Evandro Carlos Gevaerd, Msc.

1. Guarda-vidas civis. 2. Salvamento Aquático. 3. Operação Veraneio.
4. Melhoria de Processo. 5. Corpo de Bombeiros Militar de Santa
Catarina. I. Gevaerd, Evandro Carlos. II. Título.

CDD 364.348

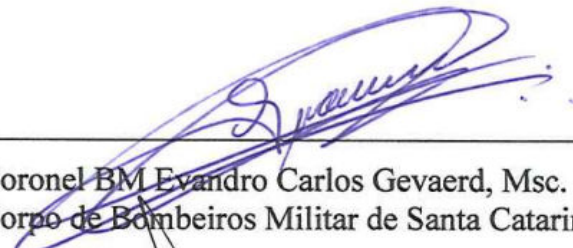
CARLOS CHARLIE CAMPOS MAIA

**O APERFEIÇOAMENTO DO SERVIÇO DE PREVENÇÃO E SALVAMENTO
AQUÁTICO NO CBMSC A PARTIR DA ANÁLISE DE PERCEPÇÃO DOS
GUARDA-VIDAS CIVIS**


Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG), da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora

Orientador: _____


Coronel BM Evandro Carlos Gevaerd, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Membro: _____


Major BM Giovanni Fernando Kemper, Msc.
Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

Membro: _____


Prof. Marcello B. Zappellini. Dr.
Universidade do Estado de Santa Catarina

Florianópolis, SC, 9 de setembro de 2014.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por dar-me saúde, força e sabedoria para poder pesquisar e redigir este trabalho monográfico, além de guiar-me nas horas difíceis e presentear-me com muitos momentos de alegria junto aos colegas de curso.

À minha esposa e minhas filhas que sempre estiveram ao meu lado apoiando-me e dando a força necessária para que esta etapa da carreira profissional fosse cumprida.

Ao meu orientador, Coronel BM RR Evandro Carlos Gevaerd, Msc., pela paciência e confiança no sucesso deste e pelo conhecimento e experiência transmitidos durante a elaboração deste trabalho monográfico.

Ao Coronel BM Onir Mocellin, Coordenador do Salvamento Aquático do CBMSC, pelas orientações, análises dos dados obtidos e valiosos comentários.

RESUMO

CAMPOS MAIA, Carlos Charlie. **O aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático no CBMSC a partir da análise de percepção dos guarda-vidas civis.** 2014. 122 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública - Área: Estudos Estratégicos no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas da Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração, Florianópolis, 2014.

Esta pesquisa monográfica foi motivada pela observação do quantitativo de guarda-vidas civis envolvidos na Operação Veraneio, realizada pelo Corpo de Bombeiros Militar, muito superior ao de guarda-vidas militares. Apesar do emprego de tantos guarda-vidas civis envolvidos nessa operação na atividade de prevenção e salvamento aquático, o que por si só demonstra a importância da participação deles, não havia nenhuma pesquisa ampla de cunho científico que tivesse explorado os diversos fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático, como: condições de trabalho, relacionamento com os bombeiros militares e demais colegas guarda-vidas civis, valor de indenização (remuneração), cobertura de seguro de vida, entre outros. Observou-se também que em nenhuma das operações passadas foi realizada pesquisa junto aos guarda-vidas civis com o fito de verificar suas percepções em relação aos diversos fatores que envolvem a atuação dos mesmos. Desta forma, o objetivo deste trabalho foi propor o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os guarda-vidas civis que atuam no 1º Batalhão de Bombeiros Militar, durante a Operação Veraneio, a partir da mensuração da percepção dos guarda-vidas civis quanto aos fatores que envolvem aquele serviço. Esta investigação científica foi entrelaçada com os conhecimentos nas áreas de: terceirização; fatores motivacionais dos guarda-vidas civis; e estudo do método de gerenciamento PDCA (com vistas à melhoria do processo de emprego desses colaboradores durante a Operação Veraneio). A metodologia aplicada foi classificada como exploratória, descritiva e teórico-aplicada, além de bibliográfica, documental e estudo de caso. O público-alvo pesquisado foi composto pelos guarda-vidas civis que atuaram na Operação Veraneio 2013/2014, no 1º Batalhão de Bombeiros Militar, aos quais foi distribuído questionário para a obtenção de suas percepções. Os resultados obtidos foram apresentados neste trabalho monográfico através de tabelas, gráficos e comentários do pesquisador com apontamentos de pontos positivos identificados, como também de pontos críticos a serem melhorados. Foram identificados extremos descontentamentos dos guarda-vidas civis quanto ao valor da indenização (remuneração) que recebem e quanto à cobertura do seguro de vida oferecido aos mesmos, mas apesar desses fatores desmotivadores, os guarda-vidas civis sentem grande satisfação na própria atividade de prevenção e salvamento aquático, o que demonstrou que a atividade em si é considerada pelos mesmos como muito prazerosa. Detectou-se também a necessidade da realização de alguns investimentos em termos de infraestrutura dos postos guarda-vidas, como também de aquisição de materiais novos e em quantidade suficiente para esses postos. Entre outras conclusões obtidas, também foram apontadas recomendações para treinamentos e outros estudos visando o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático.

Palavras-chave: Guarda-vidas civis. Operação Veraneio. Salvamento Aquático. Melhoria de Processo.

LISTA DE SIGLAS

1º BBM – 1º Batalhão de Bombeiros Militar
APH – Atendimento pré-hospitalar
BBM – Batalhão de Bombeiros Militar
CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
CFGVC – Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis
GBM – Grupo de Bombeiros Militar
GBS – Grupamento de Busca e Salvamento
GV – guarda-vidas
GVC – guarda-vidas civil
GVCs – guarda-vidas civis
GVM – guarda-vidas militar
GVMs – guarda-vidas militares
OBM – Organização Bombeiro Militar
PMSC – Polícia Militar de Santa Catarina
RCP – Ressuscitação cardiopulmonar
TCU – Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	7
1.2 OBJETIVOS.....	9
1.3 CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO	10
2 O CONTEXTO DO CBMSC E OS GUARDA-VIDAS CIVIS	12
2.1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA	12
2.2 ASPECTOS LEGAIS E ARTICULAÇÃO DO CBMSC	14
2.3 O SERVIÇO DE SALVAMENTO AQUÁTICO E O SURGIMENTO DOS GUARDA-VIDAS CIVIS NO CBMSC	20
3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	26
3.1 TERCEIRIZAÇÃO	26
3.2 FATORES MOTIVACIONAIS DO SER HUMANO – TEORIAS	37
3.3 O CICLO PDCA DOS PROCESSOS ENVOLVIDOS NA EXECUÇÃO DA GESTÃO	42
3.3.1 Etapa P do Ciclo PDCA	43
3.3.2 Etapa D do Ciclo PDCA.....	44
3.3.3 Etapa C do Ciclo PDCA.....	45
3.3.4 Etapa A do Ciclo PDCA.....	46
3.4 METODOLOGIA.....	47
4 ANÁLISE E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	50
5 CONCLUSÕES	98
REFERÊNCIAS	108
APÊNDICE ÚNICO – Questionário	113
ANEXO ÚNICO – Rol de guarda-vidas civis	117

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta a delimitação e a relevância da situação-problema que foi estudada neste trabalho monográfico. No capítulo há uma descrição: da situação-problema estudada; dos objetivos geral e específicos do trabalho monográfico, baseados no escopo deste; e da contribuição que o trabalho monográfico poderá produzir para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

A partir do ano de 2003 em todas as cidades catarinenses onde é realizada a Operação Veraneio, a execução da maior parte do serviço de prevenção e salvamento aquático passou a ser realizada por guarda-vidas civis, sob a direção e supervisão dos bombeiros militares. Os guarda-vidas civis não possuem nenhum vínculo empregatício com o Estado e desenvolvem a atividade de guarda-vidas na condição de voluntários, percebendo unicamente uma ajuda remuneratória, a título de indenização, por dia trabalhado.

Quanto a esta indenização, em seu Trabalho de Conclusão de Curso, Sanino (2014) aponta que das duas formas de admissão de GVCs (serviço voluntário ou contratação temporária), o CBMSC tem empregado somente a primeira modalidade (por ser mais barata), contudo a forma como esse pessoal tem sido ressarcido (indenizado) de suas despesas é na realidade um salário mascarado, o que o autor aponta como uma flagrante ilegalidade e certamente é um aspecto que carece de ser revisto e corrigido, se confirmada essa afirmação.

Ainda que o CBMSC continue realizando todos os demais serviços (missões constitucionais) que lhe competem durante a realização da Operação Veraneio, nesse período a tônica de sua atuação é o serviço de prevenção e salvamento aquático, que é realizada pelo 1º BBM e demais batalhões integrantes do CBMSC que estão distribuídos pelo estado catarinense.

A Operação Veraneio, que ocorre entre os meses de novembro e março do ano seguinte, é a operação mais importante realizada pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), especialmente pela quantidade de pessoas envolvidas na execução, pela extensão territorial catarinense atingida e pelo tempo de duração. Em razão do seu grau de importância para a Corporação, para o próprio Governo e para a sociedade, pode-se verificar que esta operação, com o emprego de guarda-vidas civis na sua execução, constitui-se em uma área estratégica definida pelo Comando do Corpo de Bombeiros Militar. Para se ter uma

ideia da amplitude da importância dos guarda-vidas civis para a execução da Operação Veraneio, basta verificar que, caso eles não sejam empregados, a operação torna-se inviabilizada, uma vez que, atualmente, com apenas o efetivo orgânico do CBMSC é impossível realizar todo o serviço de prevenção e salvamento aquático nos diversos balneários catarinenses, o que provavelmente redundaria em muitas mortes por afogamento em todo o Estado de Santa Catarina.

É importante que seja caracterizado o fato de que o serviço de prevenção e salvamento aquático, com o emprego dos guarda-vidas civis durante a Operação Veraneio, não se restringe ao 1º BBM, em Florianópolis, conforme foi abordado anteriormente de forma sucinta. Esta operação envolve ao todo 8 (oito) batalhões de bombeiros militar e é realizada nos municípios do litoral catarinense e em alguns municípios do interior do Estado onde há balneários (de águas doces).

O interesse em aprofundar o estudo dos guarda-vidas civis surgiu após o pesquisador assumir o Comando do 1º Batalhão de Bombeiros Militar (sediado em Florianópolis), em 25 de fevereiro de 2013, quando a Operação Veraneio 2012/2013 (temporada) estava próxima do seu encerramento.

O pesquisador verificou a quantidade de guarda-vidas civis envolvidos na operação em número muito superior ao de guarda-vidas militares. Apesar do emprego de tantos guarda-vidas civis na temporada (o que por si só demonstra a importância da participação deles), não havia nenhuma pesquisa ampla de cunho científico que tivesse explorado os diversos fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático, como: condições de trabalho, relacionamento com os bombeiros militares e demais colegas guarda-vidas civis, valor de indenização (remuneração), cobertura de seguro de vida, entre outros.

À época sentiu-se falta dessas informações, pois, se elas existissem, poder-se-ia ter verificado satisfações, insatisfações, sugestões, etc. dos guarda-vidas civis, que poderiam redundar em tomada de decisões com vistas à melhoria da Operação Veraneio. Por conta da alta demanda de trabalho daquela época, infelizmente, não foi possível desenvolver um mecanismo de pesquisa e tabulação de dados para serem utilizados na temporada seguinte.

O foco do que se investigou na pesquisa monográfica está voltado: para a terceirização, em razão da delegação de execução de tarefas a terceiros (o serviço de prevenção e salvamento aquático a guarda-vidas civis) não pertencentes ao efetivo orgânico do CBMSC; para os fatores motivacionais dos guarda-vidas civis, através de pesquisa teórica e de campo para mensurar o nível de satisfação desses colaboradores acerca dos fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático, o que acaba refletindo na

produtividade e/ou atendimento ao público (clientes do CBMSC); e quanto à aplicação do método de gerenciamento PDCA, com vistas à melhoria do processo, especialmente porque a Operação Veraneio em si é um grande processo do CBMSC que deve ser tratado com atenção especial, uma vez que a má condução dessa operação pelo estado catarinense pode repercutir negativamente na confiabilidade e na imagem da Corporação perante a sociedade.

O tema abordado no trabalho monográfico perpassou por diversas áreas de conhecimento, especialmente no campo da administração. Há vários aspectos teóricos apreendidos (ou seja, tomados, agarrados) em relação à área de conhecimento, a saber: terceirização; fatores motivacionais das pessoas; e proposta de aplicação do método de gerenciamento PDCA. Esses aspectos foram abordados com maior profundidade na fundamentação teórica no corpo da monografia.

Pelo que foi exposto, o tema escolhido para este trabalho monográfico é: O emprego dos Guarda Vidas Civis (GVCs) no serviço de prevenção e salvamento aquático, no 1º Batalhão de Bombeiros Militar, durante a Operação Veraneio: uma análise da percepção dos GVCs acerca de fatores que envolvem aquele serviço.

A pesquisa monográfica limitou-se à área do 1º BBM por falta de condições do pesquisador obter as informações de todos (ou pelo menos da maioria) dos guarda-vidas civis que atuam na Operação Veraneio (mais de mil pessoas), nos diversos municípios catarinenses, além da dificuldade de tabulação e análise de todos esses dados. Apesar da pesquisa não conter os dados de todos os batalhões do CBMSC envolvidos na Operação Veraneio, as informações apresentadas, ao final do trabalho, são consideravelmente expressivas, uma vez que o 1º BBM tem sua área de jurisdição em Florianópolis, um dos municípios catarinenses que possui grande quantidade de balneários (praias e lagoas) e que atraem muitos milhares de frequentadores, tanto do próprio município quanto de outras localidades. Não obstante as peculiaridades das demais regiões de Santa Catarina, as informações colhidas neste trabalho monográfico poderão servir de parâmetro para o contexto mais amplo da Operação Veraneio desenvolvido pelos demais batalhões do CBMSC.

1.2 OBJETIVOS

Para que o tema da pesquisa monográfica pudesse ser aprofundado, foram delimitados os seguintes objetivos:

a) Geral:

Propor o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os guarda-vidas civis que atuam no 1º BBM, durante a Operação Veraneio, a partir da mensuração da percepção dos GVCs quanto aos fatores que envolvem aquele serviço.

b) Específicos:

- Mensurar o grau de satisfação dos GVCs relativo ao treinamento recebido para a execução da atividade de guarda-vidas;
- Avaliar a satisfação dos GVCs quanto às condições gerais no local de trabalho como instalações físicas, higiene e equipamentos;
- Mensurar a percepção dos GVCs quanto ao relacionamento com seus líderes militares e quanto aos demais GVCs colegas de trabalho;
- Analisar o grau de satisfação dos GVCs quanto à recompensa financeira e seguro de vida;
- Apresentar pontos críticos, a partir da análise dos dados fornecidos pelos GVCs;
- Propor recomendações, com vistas à tomada de decisões para o aperfeiçoamento da execução do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os GVCs, durante a Operação Veraneio.

1.3 CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO

O assunto tema deste trabalho monográfico teve sua escolha justificada pelo fato de que, ao final da pesquisa, houve a obtenção de dados (que foram sistematizados e transformados em informações) acerca da percepção dos guarda-vidas civis (GVCs), utilizados pelo 1º BBM durante a Operação Veraneio, quanto a diversos fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático. As informações que foram obtidas são valiosas para que os comandos do 1º BBM e CBMSC tenham bases técnicas para a tomada de decisões, com vistas ao aperfeiçoamento da execução do serviço de prevenção e salvamento aquático com a participação dos guarda-vidas civis, por ocasião da Operação Veraneio.

Ainda que a maior quantidade dos envolvidos na execução da prevenção e do salvamento aquático, por ocasião da Operação Veraneio, sejam os guarda-vidas civis, conforme foi abordado, não havia um estudo que apresentasse suas opiniões, insatisfações, satisfações e sugestões para a melhoria do serviço que prestam à sociedade catarinense, através do CBMSC. Havia, portanto, uma lacuna de informações que carecia ser preenchida, de modo que o Comando do 1º BBM e do próprio CBMSC pudesse tomar conhecimento

dessas informações e ter subsídios para a tomada de decisões para a melhoria contínua da Operação Veraneio, especialmente quanto aos guarda-vidas civis, visto que são uma parcela extremamente significativa no contingente executor dessa importante operação para o CBMSC.

Não existe, até o momento, um estudo científico tão amplo com a análise das opiniões dos guarda-vidas civis acerca de fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático realizado na área do 1º BBM, por ocasião da Operação Veraneio. Destarte, para se resolver o problema da falta desse estudo científico, elaborou-se esta pesquisa monográfica que preencherá essa lacuna de informações e contribuirá para o aperfeiçoamento da execução do serviço de prevenção e salvamento aquático.

Este trabalho monográfico serve também de base para auxiliar futuros comandantes na tomada de decisões que envolvam ações relativas aos guarda-vidas civis.

Pela importância e atualidade do tema proposto no trabalho monográfico, conforme exposto anteriormente, observa-se que ele encontra plena aderência a uma das áreas estratégicas da Corporação, definidas pelo Comando do Corpo de Bombeiros Militar, de forma que a monografia é útil para apontar ajustes e melhorias que o serviço de prevenção e salvamento aquático possa necessitar em relação ao emprego dos guarda-vidas civis, especialmente em razão das condições que envolvem a atuação desses no serviço aquático.

2 O CONTEXTO DO CBMSC E OS GUARDA-VIDAS CIVIS

Para se contextualizar o tema abordado neste trabalho de pesquisa monográfica, faz-se a caracterização do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), que é a organização que seleciona, treina e utiliza os guarda-vidas civis na execução do serviço de prevenção e salvamento aquático, por ocasião da Operação Veraneio. Nesta caracterização, é abordada a história do CBMSC, desde sua criação, dentro dos quadros da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), o processo de emancipação do CBMSC da estrutura da PMSC, em 2003, e a situação atual. É apresentada também a estrutura atual do CBMSC e a legislação que atribui a este as suas competências, inclusive para a realização do serviço de prevenção e salvamento aquático, quando também se aborda como iniciou a utilização de guarda-vidas civis no CBMSC e como se encontra essa situação nos dias atuais.

2.1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) tem sua origem não como uma organização independente, mas como uma atribuição que foi dada à conhecida “Força Policial”, criada em 5 de maio de 1835, através da Lei nº.12, pelo então Presidente da Província, Feliciano Nunes Pires.

Em 5 de maio de 1835, durante a profícua gestão do Presidente Feliciano Nunes Pires, ganhou a Província de Santa Catarina sua Força Policial, atual Polícia Militar, criada pela Lei nº 12. Quase um ano depois, a 2 de maio de 1836, teve a nova corporação o seu primeiro regulamento, aprovado pela Lei nº 31. Competia a seus componentes, individualmente ou em patrulhas, além de outras atribuições características de sua missão policial, ‘acudir aos incêndios, dando parte deles ao comandante, ou guardas e patrulhas que primeiro encontrassem’. (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 289).

Essa nova atribuição de “acudir aos incêndios” era desenvolvida tão somente na Capital, a então Ilha de Nossa Senhora do Desterro (atual Florianópolis), que mesmo não possuindo uma ligação com o continente através de pontes, desenvolvia-se de maneira próspera, com a edificação de vários estabelecimentos comerciais e empresas, o que naturalmente produziu a elevação da quantidade de incêndios. Os empresários da época, preocupados com os prejuízos decorrentes dos incêndios, passaram a pressionar o governo para que criasse uma Seção de Bombeiros, destinada exclusivamente para o combate aos incêndios. O governo, pressionado, assim o fez, através da Lei nº 1.137, de 30 de setembro de

1916, no entanto apesar da criação da lei, sua efetivação não ocorreu, conforme se pode verificar a seguir:

[...] a Lei 1.137, de 30 de setembro de 1916, que fixava o efetivo da força policial para o ano seguinte, autorizou, em seu art. 7º, o governador do estado a criar, na Força Pública (como, a partir daquele ano, passaria a denominar-se o então Regimento de Segurança) uma Seção de Bombeiros. A autorização, no entanto, ficou no papel. (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 290).

No ano de 1919, houve na Rua Conselheiro Mafra, no centro da cidade, segundo Bastos Júnior (2006), um dos mais terríveis incêndios, que destruiu vários estabelecimentos comerciais, além de um famoso hotel (Majestic). Novamente o empresariado local pressionou intensamente o governo, de modo que este acabou por efetivar um serviço profissional de combate a incêndios.

Novos e mais veementes apelos para a criação de uma unidade de combate a incêndios resultaram na Lei nº 1.288, de 16 de setembro de 1919, que autorizava o Poder Executivo a criar uma seção de corpo de bombeiros anexa à Força Pública, fixando-lhe o efetivo – que deveria ser retirado dos próprios quadros da corporação – e autorizando também a abertura de crédito para atender às despesas com pessoal e material.

A nova lei, para variar – ou para não variar – caiu no esquecimento. E assim permaneceu pelos anos seguintes. (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 291).

Não obstante todos os esforços e apelos, a lei efetivou-se tão somente em 26 de setembro de 1926, quando de fato estruturou-se a Seção de Bombeiros da Força Pública.

Seguiu-se um período de intenso treinamento e, a 26 de setembro [...], foi instalada oficialmente a Seção de Bombeiros da Força Pública, com a presença do governador em exercício, Antônio Vicente Bulcão Viana [...] (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 295).

De acordo com Bastos Júnior (2006), o treinamento para o efetivo militar da recém criada Seção de Bombeiros foi realizado pelo 2º Tenente Domingos Maisonette, auxiliado pelos Sargentos Antônio Rodrigues de Farias e Pedro Ribeiro dos Santos, contratados junto ao Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, que à época ficava situado no Rio de Janeiro.

Para exercer a função de primeiro comandante da Seção de Bombeiros, foi nomeado o Tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, que permaneceu no cargo até 1928.

Em 19 de julho de 1928, deixou seu cargo o primeiro comandante da Seção, tenente Waldemiro Ferraz de Jesus, substituído pelo 2º tenente Frederico Ewald. Natural de Curitiba, Paraná, o tenente Waldemiro ingressara na Força Pública catarinense em 22 de abril de 1922, como terceiro sargento, graduação em que servira no Exército Nacional. Tomou parte na campanha contra os revolucionários paulistas de 1924/25, integrando o batalhão da Força Pública que, comandado por Lopes Vieira, combateu em território paranaense. Durante a campanha foi comissionado no posto de 2º tenente, no qual foi efetivado ao final das operações. (BASTOS JÚNIOR, 2006, p. 298).

O Corpo de Bombeiros, criado em 1926, como um órgão da então Força Pública (atual Polícia Militar de Santa Catarina), iniciou um processo de descentralização tão somente em

13 de agosto de 1958, quando foi instalada uma Organização de Bombeiro Militar (OBM) no município de Blumenau.

Até o ano de 2003, o CBMSC havia descentralizado seus serviços, com a criação de organizações de bombeiro militar, para apenas 37 (trinta e sete) cidades catarinenses. A despeito da demanda reprimida dos serviços de combate a incêndio em diversos municípios catarinenses, a política de comando da Polícia Militar contrapunha-se à abertura de novas unidades de bombeiro, uma vez que o foco desta instituição estava voltado basicamente à atividade policial.

Em 13 de junho de 2003, a Emenda Constitucional nº 33, emancipou o Corpo de Bombeiros dos quadros da Polícia Militar de Santa Catarina, dando àquele a autonomia administrativa e financeira, o que possibilitou, a partir de então, a expansão dos serviços de bombeiro para outros municípios catarinenses. Naquela ocasião o CBMSC contava com um efetivo total de 1.890 bombeiros militares, distribuídos, na estrutura administrativa central e de apoio e, principalmente, em três batalhões, passando a estar presente em 51 (cinquenta e um) municípios.

2.2 ASPECTOS LEGAIS E ARTICULAÇÃO DO CBMSC

A legislação primária que estabelece a existência dos Corpos de Bombeiros Militares é a Constituição Federal. O artigo 22 da Carta Magna estabelece que é de competência privativa da União legislar sobre a organização dos Corpos de Bombeiros Militares.

Art. 22 – Compete privativamente à União, legislar sobre:

[...]

XXI – Normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares; (BRASIL, 1988a, grifo nosso).

A mesma Carta estabelece, em seu artigo 42, que os Corpos de Bombeiros Militares têm sua estrutura militar baseada na hierarquia e disciplina.

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

§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º, do art. 40, §9º, e do art. 142, §§2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores. (BRASIL, 1988a, grifo nosso).

A Constituição Federal estabelece ainda, em seu artigo 144, que os Corpos de Bombeiros Militares fazem parte dos órgãos que atuam na segurança pública. O mesmo artigo 144, em seu parágrafo 5º, atribui aos corpos de bombeiros militares a execução de atividades de defesa civil. Já no parágrafo 6º do mesmo capítulo fica definido que esses órgãos são subordinados aos governadores dos respectivos Estados.

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: (EC nº 19/98)

I – polícia federal;

II – polícia rodoviária federal;

III – polícia ferroviária federal;

IV – polícias civis;

V – polícias militares e **corpos de bombeiros militares**.

[...]

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

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

Apesar da previsão constitucional do parágrafo 5º do artigo 144, as competências dos Corpos de Bombeiros Militares, em termos de missões específicas, ficaram limitadas à execução de atividades de defesa civil, contudo, a Carta Magna refere-se a outras atribuições dos Corpos de Bombeiros Militares definidas em lei. Trata-se de lei ou matéria infraconstitucional, o que será observado mais a frente.

No âmbito estadual, a principal legislação referente ao Corpo de Bombeiros Militar encontra-se na Constituição Estadual (SANTA CATARINA, 2014a). Através da Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2013, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina passou a existir como organização autônoma, independente da Polícia Militar. Os integrantes dessa nova corporação passaram a ser denominados de militares estaduais, juntamente com os integrantes da Polícia Militar.

A Constituição Catarinense estabeleceu ainda que a PMSC e o CBMSC terão o estatuto, lei de remuneração, regulamento disciplinar e leis de promoção únicas. Estabeleceu também que enquanto o CBMSC não possuir Lei de Organização Básica (LOB) própria, aplicar-se-á a LOB da Polícia Militar.

[...]

Art. 31 — São militares estaduais os integrantes dos quadros efetivos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, que terão as mesmas garantias, deveres e obrigações – estatuto, lei de remuneração, lei de promoção de oficiais e praças e regulamento disciplinar único.

[...]

Art. 53 — Até que dispositivo legal regule sobre a organização básica, estatuto, regulamento disciplinar e lei de promoção de oficiais e praças, aplica-se ao Corpo de Bombeiros Militar a legislação vigente para a Polícia Militar.

§ 1º — A legislação que tratar de assuntos comuns como do estatuto, do regulamento disciplinar, da remuneração, do plano de carreira, da promoção de oficiais e praças e seus regulamentos, será única e aplicável aos militares estaduais.

§ 2º — A legislação que abordar assuntos como lei de organização básica, orçamento e fixação de efetivo, será específica e aplicável a cada corporação. (SANTA CATARINA, 2014a).

De modo similar ao que previu a Constituição Federal, a Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989, de acordo com a Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2003, inseriu o CBMSC como órgão integrante da segurança pública, conforme se pode observar:

Art. 105 — A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

[...]

III - Corpo de Bombeiros Militar; (SANTA CATARINA, 2014a).

Além de prever a autonomia administrativa e financeira ao CBMSC, a Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2003, estabeleceu as competências deste órgão:

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

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

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

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

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

V – colaborar com órgãos da defesa civil;

VI – exercer a Polícia judiciária militar, nos termos da lei federal;

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

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

Toda essa relação de competências não pode ser interpretada como definitiva, uma vez que o próprio *caput* da lei indica ser possível a atribuição de outras competências ao CBMSC, desde que estabelecidas também em lei. Trata-se de lei infraconstitucional. Destacou-se no texto acima, entre as diversas competências, a prevenção balneária por salva-vidas, em razão do objeto deste trabalho monográfico.

Quando se observa a legislação estadual infraconstitucional (recepionada pela Constituição Estadual de 1989), verifica-se que o CBMSC tem sua competência descrita pela Lei nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983. Esta lei dispõe da seguinte forma:

Art. 2º - Compete à Polícia Militar:

[...]

V - realizar o serviço de extinção de incêndio, simultaneamente com o de proteção e salvamento de vidas e materiais;

VI - efetuar serviço de busca e salvamento, **prestando socorros em casos de afogamento**, inundação, desabamento, acidentes em geral e em caso de catástrofes ou de calamidades públicas;

[...] (SANTA CATARINA, 2014h, grifo nosso).

Novamente, aqui se destacou, entre as diversas competências, o socorrimento aquático por conta do objeto deste trabalho monográfico.

A partir da emancipação do CBMSC dos quadros da PMSC, houve a necessidade da expansão da Corporação para outros municípios, o que somente poderia ocorrer mediante um incremento no efetivo da Instituição, o que aconteceu em 2004, quando foi aprovada a Lei Estadual Complementar nº 259, de 19 de janeiro de 2004 (SANTA CATARINA, 2014b), que estabeleceu o novo efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina. Ainda em 29 de setembro daquele mesmo ano, o Decreto Estadual nº 2.497 (SANTA CATARINA, 2014k) aprovou o Regulamento de Uniformes do CBMSC, que conferiu uma nova identidade visual aos bombeiros militares, uma vez que seus uniformes eram iguais aos da PMSC.

Em 2005 houve a reformulação da estrutura administrativa do Estado de Santa Catarina, através da promulgação da Lei Complementar nº 284, de 18 de fevereiro de 2005, (SANTA CATARINA, 2014d) que subordinou o CBMSC à então Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão, conforme previsão do art. 56, I, daquela Lei.

Em 2007 o Governo Estadual promoveu uma nova reforma administrativa, quando foi promulgada a Lei Complementar nº 381, de 07 de maio de 2007 (SANTA CATARINA, 2014e). Conforme o art. 60, inciso III, desta Lei, o CBMSC permaneceu subordinado à Secretaria de Estado da Segurança Pública (que teve sua denominação simplificada, ao ser suprimida a parte final “e Defesa do Cidadão”).

A organização básica do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina prevê três tipos de órgãos, os de direção, os de apoio e os de execução. Como órgão de direção, há o Comando-Geral (Cmdo G CBM) e o seu Estado Maior-Geral (EMG CBM), responsáveis pelo direcionamento da instituição; como órgãos de apoio, existem: Diretoria de Pessoal, Diretoria de Logística e Finanças, e a Diretoria de Ensino; como órgãos de execução, existem: Diretoria de Atividades Técnicas, 1ª Região de Bombeiro Militar (Litoral) e 2ª Região de Bombeiro Militar (Interior). A estes dois grandes comandos de bombeiro estão subordinados Batalhões de Bombeiro Militar (BBM) distribuídos da seguinte forma:

Quadro 1 – Subordinação dos Batalhões de Bombeiro Militar aos Comandos Regionais e respectivas sedes de batalhão

1ª Região de Bombeiro Militar (Litoral)	2ª Região de Bombeiro Militar (Interior)
• 1º BBM – Florianópolis	• 2º BBM - Curitibaanos
• 4º BBM – Criciúma	• 3º BBM - Blumenau
• 7º BBM – Itajaí	• 5º BBM - Lages
• 8º BBM – Tubarão	• 6º BBM - Chapecó
• 10º BBM - São José	• 9º BBM - Canoinhas
• 13º BBM - Balneário Camboriú	• 11º BBM - Joaçaba
	• 12º BBM - São Miguel do Oeste

Fonte: Estado-Maior Geral do CBMSC e elaborado pelo autor.

Existe ainda o Batalhão de Operações Aéreas (BOA), em Florianópolis, contudo como sua jurisdição estende-se por todo o Estado, está subordinado diretamente ao Comando Geral do CBMSC.

Os quatorze batalhões de bombeiro militar do CBMSC subdividem-se em Companhias (CBM), Pelotões (PBM) e Grupos de Bombeiro Militar (GBM), de tal forma que, após a emancipação, já alcançou 122 (cento e vinte e dois) municípios catarinenses.

Conforme as atribuições legais, a atividade operacional do Corpo de Bombeiros Militar compreende o combate a incêndios; a busca, a prevenção e o salvamento aquático, subaquático e terrestre; o atendimento pré-hospitalar; a atividade de prevenção contra incêndio e pânico e a execução de atividades de defesa civil, além de outras atividades relacionadas a essas missões.

Para uma compreensão geral da articulação do CBMSC, foi elaborado o quadro que é apresentado a seguir:

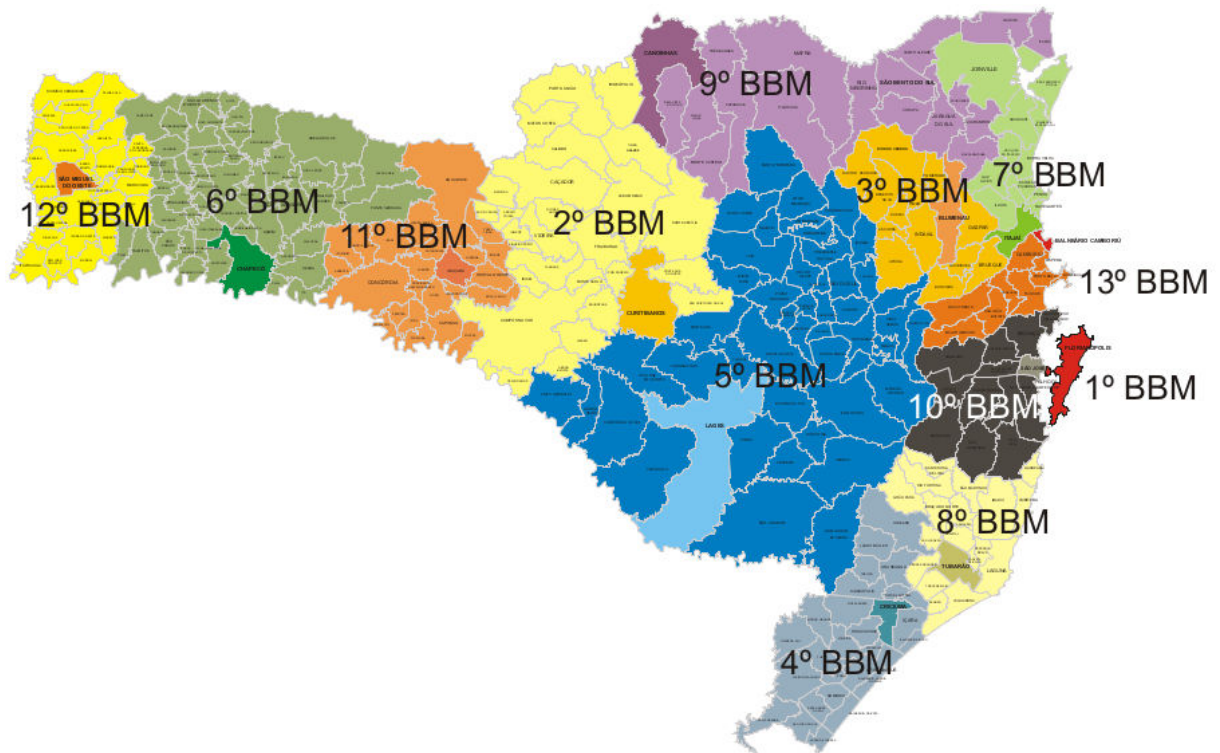
Quadro 2 – Batalhões de Bombeiro Militar, município sede e quantidade de municípios da respectiva jurisdição

OBM	Município sede do BBM	Área de circunscrição
• 1º BBM	Florianópolis	1 município
• 2º BBM	Curitibanos	28 municípios
• 3º BBM	Blumenau	14 municípios
• 4º BBM	Criciúma	27 municípios
• 5º BBM	Lages	48 municípios
• 6º BBM	Chapecó	53 municípios
• 7º BBM	Itajaí	12 municípios
• 8º BBM	Tubarão	19 municípios
• 9º BBM	Canoinhas	18 municípios
• 10º BBM	São José	13 municípios
• 11º BBM	Joaçaba	24 municípios
• 12º BBM	São Miguel do Oeste	28 municípios
• 13º BBM	Balneário Camboriú	10 municípios
• BOA	Florianópolis	Atende todo o Estado

Fonte: Estado-Maior Geral do CBMSC e elaborado pelo autor.

A figura, a seguir, apresenta a articulação do CBMSC no território catarinense:

Figura 1 – Articulação dos Batalhões de Bombeiro Militar no território catarinense



Fonte: Estado-Maior Geral do CBMSC, agosto 2014.

2.3 O SERVIÇO DE SALVAMENTO AQUÁTICO E O SURGIMENTO DOS GUARDA-VIDAS CIVIS NO CBMSC

Ainda que muitos creiam que a origem do serviço de salvamento aquático em Santa Catarina tenha se iniciado com a ida de 12 (doze) bombeiros militares para o Estado do Rio de Janeiro, onde foram treinados (SILVA, 2012), na realidade essa atividade originou-se do serviço de polícia de praia, quando o então Tenente Carlos Hugo Stockler de Souza foi indicado para um estágio em Santos/SP e, quando regressou, solicitou ao Comando da Polícia Militar de Santa Catarina (ao qual estava subordinado o Corpo de Bombeiros) a vinda do Sargento Estevan Torok, que havia sido seu instrutor em Santos, para colaborar na formação e capacitação dos primeiros guarda-vidas catarinenses e na estruturação do serviço de Polícia de Praia (SOUZA, 2011).

Souza (2011, p. 126) relata, acerca da formação dos primeiros guarda-vidas:

Catado um pequeno grupo, poucos e raros os nadadores realmente capacitados, demos início a intenso treinamento tendo como base a ilha do Campeche onde permaneceu acantonada até o final do curso. Foram longos dias de profícuo treinamento. No final do intensivo aprendizado nossos elementos efetuavam a nado livre a travessia do canal Ilha-Praia do Campeche ida e volta, sem nadadeiras cumprindo um percurso de três mil e quinhentos metros comprovando resistência e desembaraço em mar alto. Estavam aptos!

Como o município de Balneário de Camboriú, situado no litoral centro norte do Estado, possuía muitas belezas naturais e praias bastante concorridas tanto pelos moradores da cidade quanto por visitantes e registrava a cada ano um aumento no fluxo de turistas, sentiu-se a necessidade da ativação do serviço de Policiamento de Praia naquele município, pois o mesmo ainda não era atendido pelo serviço de salvamento aquático, o que resultou na perda, por afogamento, de algumas vidas. No ano de 1962, Balneário Camboriú recebeu o serviço de Policiamento de Praia, quando foi instalado o primeiro posto de guarda-vidas e onde atuaram 12 (doze) bombeiros militares (SILVA, 2012).

Em 1963 o serviço de policiamento de praia teve sua denominação alterada para Serviço de Salvamento Marítimo e houve um incremento no efetivo de guarda-vidas, de modo que este passou a ter 27 (vinte e sete) bombeiros militares (SOUZA, 2011).

Com a aprovação da Lei nº 4.679, de 21 de dezembro de 1971 (SANTA CATARINA, 2014f), foi criado, no então Corpo de Bombeiros da Polícia Militar, a Companhia de Buscas e Salvamentos.

Com uma estrutura mais adequada e com um efetivo de 45 (quarenta e cinco) homens, a Companhia de Buscas e Salvamentos continuava atuando exclusivamente em Balneário

Camboriú e à medida que os anos iam se passando, o serviço de prevenção e salvamento aquático foi gradativamente ampliado para outros balneários do Estado, contando com mais e mais bombeiros militares (CLARINDO, 2007).

Por intermédio da Lei nº 5.521, de 28 de fevereiro de 1979 (SANTA CATARINA, 2014g), que dispunha sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dava outras providências, foi criado o Subgrupamento de Busca e Salvamento. Tratava-se de uma unidade operacional composta de elementos de busca e salvamento terrestre e aquático, com uma estrutura que substituiu a até então existente Companhia de Buscas e Salvamentos. O efetivo dessa unidade operacional ultrapassou a 150 (cento e cinquenta) bombeiros militares. Com o crescimento da atividade de prevenção e salvamento aquático, em 10 de fevereiro de 1983, foi aprovada a Lei nº 6.217, que criou o Grupamento de Busca e Salvamento (GBS), estrutura equivalente a um Batalhão de Bombeiro Militar, que tinha o efetivo previsto de 319 (trezentos e dezenove) bombeiros militares (SOUZA, 2011).

No ano de 1995, o Grupamento de Busca e Salvamento foi denominado de 3º Batalhão de Bombeiros Militar, todavia com a transferência da sede deste batalhão para a cidade de Blumenau, em 1997, o então Grupamento de Busca e Salvamento recebeu nova denominação, passando a ser a 2ª Companhia de Bombeiros Militar do 1º Batalhão de Bombeiros Militar - Grupo de Busca e Salvamento (ZEFERINO, 2006).

Com a diminuição de sua estrutura, de Batalhão para Companhia, bem como a redução de efetivo e de área de jurisdição, ficando a Companhia restrita a Florianópolis, já que os demais balneários do litoral catarinense ficaram a cargo dos Batalhões com jurisdição na região litorânea, foi preciso que houvesse uma reestruturação no quadro de efetivo do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. A fim de suprir essa falta de efetivo, o Comando do CBMSC decidiu requisitar bombeiros militares dos quartéis do interior do Estado para atuarem como guarda-vidas nos balneários litorâneos (praias), além de que também foram realizadas parcerias com algumas prefeituras municipais, de modo que essas contrataram guarda-vidas civis para atuarem em reforço aos guarda-vidas militares (GODINHO, 2006).

Apesar de não haver registros claros, sabe-se que o serviço voluntário prestado por guarda-vidas civis surgiu no ano de 1997, especialmente em Florianópolis e no litoral centro norte do Estado e que em Florianópolis foi formada uma turma de guarda-vidas civis que permaneceu prestando serviço voluntariamente, sem qualquer tipo de indenização ou remuneração, não sendo havendo como precisar os números de formados e de atuantes.

Foram treinados e formados, por bombeiros militares, 38 (trinta e oito) guarda-vidas civis na região centro norte do Estado. Esses foram contratados e remunerados por algumas

prefeituras, de modo que trabalharam desde os municípios de Bombinhas a Balneário Piçarras. Essa situação de pagamento dos guarda-vidas civis por prefeituras municipais perdurou até o advento da legislação que permitiu a indenização do serviço voluntário pelo Estado. Isso ocorreu através da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002, que previu o seguinte para o executivo estadual:

Autorizado a promover a prestação de serviço voluntário e a contratação de salva-vidas civis, ambas em caráter temporário, para execução da atividade de salvamento marítimo no litoral catarinense, em conformidade com o disposto na Lei federal nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, para o voluntário e, as leis trabalhistas para o contratado. (SANTA CATARINA, 2014i).

Com o advento desta Lei, o Estado de Santa Catarina assumiu a responsabilidade pela indenização financeira dos guarda-vidas civis, de modo que houve uma padronização dos valores percebidos por eles, o que não ocorria quando eram as prefeituras que realizavam seus pagamentos, já que os valores de pagamentos variavam de município para município.

Em 2006 houve a publicação da Lei nº 13.880, de 04 de dezembro de 2006 (SANTA CATARINA, 2014j), que revogou a Lei 12.470, de 2002, ampliando a forma de admissão dos GVCs, permitindo que eles pudessem ser admitidos através da prestação de serviços voluntários ou da contratação temporária.

Uma vez resolvida essa situação dos guarda-vidas civis, a qual se arrastava desde 1997, houve o aumento ano a ano do número de guarda-vidas civis que passaram a atuar no serviço de salvamento aquático do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, conforme demonstrou Laureano Junior (2013). Essa situação de guarda-vidas civis pagos pelo governo estadual perdura até os dias atuais.

Até então a denominação que se dava aos profissionais que atuavam no serviço de prevenção e salvamento aquático em Santa Catarina era “salva-vidas”, porém se alterou essa expressão para “guarda-vidas”, a partir da temporada 2006/2007, a fim de acompanhar a nomenclatura adotada por vários outros estados brasileiros e países da América do Sul e do mundo, uma vez que essa nova denominação dos profissionais que executam as atividades de salvamento aquático expressa mais ênfase na prevenção do que nas atitudes reativas frente às ocorrências.

Conforme apresentado na legislação anteriormente exposta, é de responsabilidade do CBMSC a prevenção balneária através de guarda-vidas, cabendo a este órgão a formação e a preparação dos guarda-vidas, de modo que possa cumprir sua missão legal. Laureano Junior (2013), em levantamento que realizou junto à Diretoria de Ensino do CBMSC, verificou que

até a temporada 2012/2013 foram formados cerca de 6.000 (seis mil) guarda-vidas civis, não sendo possível quantificá-los por sexo.

Os guarda-vidas civis prestam seu serviço de modo sazonal, pois seu emprego basicamente limita-se às chamadas Operações Veraneio. Estas, na realidade, são divididas em: pré-temporada, temporada (propriamente dita) e pós-temporada. Essas divisões implicam em efetivos de GVCs variáveis, de modo que no período de plena temporada tem-se o efetivo máximo de GVCs em atuação nos diversos balneários.

É importante destacar que a única cidade do Estado que possui o emprego de GVCs durante todo o ano, em razão do grande fluxo de turistas, é Balneário Camboriú, contudo fora do período da temporada, esse efetivo de GVCs é bastante reduzido.

Baseado no Relatório Final da Operação Veraneio 2013/2014 (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2014) do 1º Batalhão de Bombeiros Militar (1º BBM), sediado em Florianópolis, que é o local base deste trabalho de pesquisa monográfica, a temporada 2013/2014 teve os seguintes períodos:

Quadro 3 – Períodos da Operação Veraneio 2013/2014

Períodos	Duração do período
• Pré-temporada	05 out. 2013 a 30 nov. 2013
• Temporada	01 dez. 2013 a 09 mar. 2014
• Pós-temporada	10 mar. 2014 a 04 mai. 2014

Fonte: Estado-Maior Geral do CBMSC e elaborado pelo autor.

Laureano Junior (2013) expôs que a partir do momento que o Estado passou a indenizar os GVCs, por conta da aprovação da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002, houve um crescimento gigantesco no número de GVCs utilizados na Operação Veraneio. Já na temporada seguinte (2003/2004) à aprovação dessa lei, o número de GVCs cresceu 68% em relação à temporada 2002/2003, quando pela primeira vez o número de GVCs ultrapassou o de guarda-vidas militares (GVMs), situação essa que perdura até os dias atuais, inclusive com a apresentação de uma tendência de queda do número desses, o que demonstra a importância dos GVCs para a atividade de prevenção e salvamento aquático durante a Operação Veraneio.

Para ratificar essa importância, na reportagem de Nunes (2013), no Jornal Diário Catarinense, Santa Catarina é o terceiro estado mais visitado do Brasil, com cerca de 6,5 milhões de visitantes ao ano. Desses, cerca de 4 milhões de turistas de todo o Brasil e do

mundo frequentam o litoral catarinense durante a temporada, sem contar os que frequentam os balneários de água doce no interior do estado.

Essa quantidade considerável de turistas que frequentam os balneários catarinenses inspira cuidados quanto a sua segurança, especialmente pelos riscos que as águas de mar aberto representam.

De acordo com Sanino (2014), na Operação Veraneio 2013/2014, trabalharam ao todo 1.680 guarda-vidas. Desses, 1.200 eram civis e 480 militares. Tem-se, portanto, respectivamente um percentual de 71,43% de civis e 28,57% de militares. Quando se observam esses percentuais, percebe-se o quão importante é a atuação dos GVCs para a garantia da segurança dos frequentadores dos balneários catarinenses.

Conforme informação do 1º BBM, somente em Florianópolis, local base desta pesquisa monográfica, o efetivo de guarda-vidas foi de 243 civis e 36 militares, que correspondem, respectivamente, a 87,10% e 12,90%.

A utilização de pessoal civil (GVCs) para suprir a falta de efetivo do CBMSC foi a alternativa encontrada pelo Governo do Estado para garantir a prevenção e salvamento aquático nos diversos balneários catarinenses.

Atualmente os guarda-vidas civis são selecionados e recrutados pelo CBMSC mediante processo que envolve publicação de edital de seleção para frequentarem o Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis (CFGVC) e provas de avaliação física. De acordo com as quantidades de vagas disponíveis, os candidatos aprovados são convocados para frequentarem o CFGVC e, concluído o curso e conforme a necessidade de cada região, os candidatos passam a atuar nos balneários, de acordo com escalas de serviço definidas pelos diversos quartéis do CBMSC que atuam na Operação Veraneio. Em Florianópolis, o 1º BBM é o responsável pela formulação das escalas de serviço dos GVCs.

Feita esta explanação acerca do histórico dos guarda-vidas, passa-se a seguir a algumas informações relativas aos GVCs que atuaram na última Operação Veraneio (2013/2014) em Florianópolis, que compõem o público alvo respondente do questionário que forneceu os dados para subsidiar este trabalho monográfico.

É importante informar que esses GVCs trabalharam em postos guarda-vidas em diversos balneários, em Florianópolis. Em vários desses balneários havia a presença permanente de GVMs, todavia, em outros, os GVCs atuaram sozinhos, com uma coordenação à distância dos GVMs. Independentemente da presença dos GVMs no posto guarda-vidas, eventualmente há a fiscalização do serviço por bombeiros militares (oficiais e praças) que

realizam rondas nos diversos postos guarda-vidas. O quadro a seguir relaciona esses balneários e apresenta outras informações:

Quadro 4 – Balneários guarnecidos por guarda-vidas, em Florianópolis

Balneários que possuem GVMs que coordenam diretamente os GVCs	Balneários subordinados cujos GVCs são coordenados à distância pelos GVMs
• Açores	• Solidão • Pântano do Sul
• Barra da Lagoa	• Moçambique
• Brava	• Lagoinha • Ponta das Canas
• Canasvieiras	• Cachoeira do Bom Jesus
• Jurerê Internacional	• Jurerê Tradicional • Daniela • Forte
• Mole	• Galheta
• Morro das Pedras	• Caldeira • Lagoa do Peri
• Novo Campeche	• Ilha do Campeche
• Armação	Não há
• Campeche	Não há
• Ingleses	Não há
• Joaquina	Não há
• Lagoa da Conceição	Não há
• Matadeiro	Não há
• Santinho	Não há

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar e elaborado pelo autor.

3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Este capítulo apresenta referenciais teóricos que embasam esta pesquisa monográfica. Esses referenciais incluem a abordagem da “terceirização”, dos “fatores motivacionais do ser humano” e do “ciclo PDCA” (dos processos envolvidos na execução da gestão). Além desses aspectos, o capítulo apresenta ainda a metodologia utilizada neste trabalho monográfico.

3.1. TERCEIRIZAÇÃO

A utilização dos guarda-vidas civis (GVCs) pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), por ocasião da Operação Veraneio, de certa forma constitui-se em uma terceirização da atividade de prevenção e salvamento aquático, atividade esta que há alguns anos era realizada tão somente por efetivo do próprio CBMSC.

Conforme foi abordado em capítulo anterior, com a expansão do CBMSC para outros municípios e a ampliação da atividade de prevenção e salvamento aquático, houve uma falta de efetivo para atender a toda a demanda de guarda-vidas militares, nos diversos balneários catarinenses. Por conta dessa situação, o CBMSC lançou mão da utilização de GVCs, os quais passaram a desempenhar a atividade de prevenção e salvamento aquático praticamente nas mesmas condições em que o faziam os guarda-vidas militares.

Para se ampliar o entendimento acerca da terceirização, passa-se, a seguir, a discorrer sobre esse instituto, apresentando um pouco da sua história, o emprego da terceirização pela Administração Pública, a legislação brasileira que o regula e comentários de especialistas na área de terceirização. À medida que o texto desenvolve-se, são feitas inserções de como funciona o emprego dos GVCs que atuam em Santa Catarina, de forma a ter-se uma visão mais ampla entre a teoria (doutrina), a legislação e a prática da terceirização com o emprego dos GVCs.

Conforme Kian (2006), a expressão **terceirização**, no seu sentido amplo, refere-se à transferência de serviços para terceiros. Ela é ainda uma forma de reorganização administrativa em que determinadas atividades de uma pessoa jurídica são transferidas para uma empresa contratada para essa finalidade. No caso dos GVCs vê-se exatamente a transferência para eles de serviços que eram prestados exclusivamente pelo CBMSC. Apesar dessa situação, os GVCs não se enquadram exatamente na definição de Kian quanto ao desempenho de suas funções através de uma empresa contratada, pois são admitidos pelo CBMSC individualmente e nessa condição mantêm-se durante toda sua relação de trabalho.

Para Oliveira (2014), **terceirização** entende-se como a contratação de uma empresa (prestadora) para a realização de uma atividade que poderia ser desenvolvida pela própria contratante (tomadora). Assim, a contratante deixa de contratar diretamente empregados que exerceriam determinadas funções e realizariam certas tarefas e transfere estas para a empresa prestadora. Oliveira afirma ainda que tais funções e tarefas não podem configurar atividade fim da contratante, de modo que somente se pode terceirizar a atividade meio. Aqui se vê outra situação que não se enquadra exatamente conforme a doutrina, pois a atividade desempenhada pelos GVCs é característica de atividade fim e não meio.

A autora Ramos também conceitua terceirização, utilizando para isso uma abordagem singela, mas clara do conceito:

[...] diminuindo a intervenção do Estado no domínio econômico, inclusive com [...] a adoção, cada vez mais freqüente, de contratações externas (*contracting out*), com a celebração de ajustes para que a iniciativa privada desempenhe atividades no âmbito do setor público. Essas contratações têm sido, no direito brasileiro, denominadas de terceirização. (RAMOS, 2001, p. 35).

Bem, segundo Kian (2006), a prática da terceirização originou-se nos Estados Unidos, tendo-se consolidado na década de 50, especialmente na indústria. Essa atividade, no Brasil, iniciou por intermédio das empresas multinacionais do setor automobilístico nas décadas de 50 e 60, especialmente pela contratação de empresas de limpeza e conservação. Já no setor público, a terceirização surgiu como decorrência da Primeira Grande Guerra, que forçou o Estado a assumir a direção da economia através da correção dos desequilíbrios causados pelo conflito.

O ápice da terceirização, explica Kian (2006), ocorreu no período pós Segunda Guerra Mundial, quando o Estado aumentou sua atuação em diversas áreas, de maneira que passou a prestar os serviços públicos diretamente ou através de entidades descentralizadas (mas pertencentes ao governo), o que aumentou consideravelmente seu custeio. Para a diminuição desse custeio, o Estado permitiu a substituição da execução direta de diversos serviços pela contratação de empresas privadas, de modo a substituir o servidor público por terceiro contratado. Dessa forma, a terceirização passou a assumir diversas formas, como a empreitada de obra e serviço e a locação de serviços (ou fornecimento de mão-de-obra).

A partir da década de 80, conforme apresenta Di Pietro (2008), a Administração Pública Brasileira iniciou um processo de reforma, com vistas à redução do tamanho do seu aparelhamento administrativo, de modo a tornar-se mais flexível, eficiente e voltada para o atendimento ao cidadão. Surge, então, o instituto da privatização, em sentido amplo, o qual compreendia, entre outros aspectos, a quebra de monopólios de atividades exercidas

exclusivamente pelo poder público, a delegação de serviços públicos aos particulares e a terceirização, através da qual se buscava a colaboração de entidades privadas no desempenho de atividades acessórias da Administração.

Por meio da terceirização, conforme expõe Ramos (2001), a Administração Pública utiliza-se dos meios privados da execução dos serviços para transferir a execução material mantendo, todavia, a titularidade do serviço público, a qual é constitucionalmente atribuída a ela. Aqui, vê-se uma manifestação importante da autora Ramos, pois é exatamente o que ocorre no CBMSC quanto à utilização dos GVCs, já que a maior parte da execução material é realizada pelos GVCs, todavia a titularidade da atividade permanece com o CBMSC, especialmente se for considerado que os GVCs estão sob a coordenação de guarda-vidas militares.

De acordo com Souto (2001), o Estado tinha por objetivo, através da colaboração de entidades privadas, a economicidade, compreendida não somente como a economia de recursos, mas também como rendimento pelo capital empregado, uma vez que a intenção era buscar para si prestadores de serviços especializados e redução de custos com a gestão dos serviços executados.

Nessa abordagem acerca da terceirização, encontra-se uma observação interessante feita por Ramos (2001) quanto à diferença entre concessão e terceirização. Na primeira, o concessionário recebe a gestão operacional do serviço público e presta-o em seu próprio nome. Até mesmo a remuneração que é recebida por ele é realizada diretamente pelos usuários dos serviços. Já na terceirização o contratado é mero executor da atividade (que lhe foi atribuída pelo gestor operacional, que é quem o remunera por meio de contrato), a qual constitui apenas elementos ou tarefas anexas ao serviço público com ausência de laço contratual com os usuários do serviço público. Outra diferença é que o objeto da concessão é todo um serviço público, enquanto na terceirização é apenas uma atividade específica. Especialmente quanto a essa última colocação, observa-se novamente que os GVCs desempenham suas funções em uma atividade muito específica, que é a da prevenção e salvamento aquático.

Identifica-se, segundo Kian (2006), três espécies diversas (ou três níveis) de gestão dos serviços públicos: gestão estratégica, operacional e execução material. A autora Kian explica que a gestão estratégica refere-se à direção do serviço, além da delimitação de seu objetivo e tem como titular, privativamente, o Poder Público (está ligado à definição das estratégias e macro objetivos). A gestão operacional envolve a concretização das diretrizes impostas pelo gestor estratégico (refere-se à forma como as atividades serão realizadas). Já a

execução material do serviço público é a realização de atividades que não constituem serviço público na sua totalidade, mas somente complementam o serviço (trata-se da simples execução material das atividades). De acordo com a autora, o terceiro (terceirizado), neste caso, não possui competência para gerir o serviço público, mas o executa em nome do gestor operacional, que é quem tem a função reguladora e de otimização do serviço. Diante da explicação da autora, pode-se dizer que os GVCs não atuam na gestão material, uma vez que o serviço de prevenção e salvamento aquático não se trata de um complemento de serviço, mas é o próprio serviço, ou seja, uma das missões constitucionais do CBMSC.

A terceirização foi objeto de estudo de diversos autores e foi classificada por alguns quanto à **forma**, ao **estágio**, e ao **objeto**. Martins (2005) aborda as duas primeiras e explica que, quanto à forma, a terceirização pode ser interna ou externa. Na interna, a empresa repassa para terceiros algumas etapas de produção que trabalham no mesmo ambiente da tomadora, dividindo responsabilidades. Nos dias atuais esta é a modalidade mais praticada, pois gera maior agilidade e redução ou compartilhamento de custos, além de permitir maior sinergia entre as partes. Na forma externa, a tomadora repassa para a terceirizada algumas etapas de produção que são realizadas fora da empresa contratante. Quanto a essa classificação, os GVCs enquadram-se na forma interna, pois trabalham exatamente no mesmo ambiente de trabalho dos guarda-vidas militares.

Em relação à classificação quanto ao estágio, Martins (2005) explica que este pode ser inicial, intermediário ou avançado, que são compreendidos respectivamente do seguinte modo: a empresa tomadora repassa a terceiros atividades não preponderantes; repassa atividades ligadas indiretamente à atividade da empresa; e repassa atividades ligadas diretamente à atividade da empresa (é a terceirização na atividade-fim da empresa). Quanto a essa classificação, observa-se que os GVCs situam-se no estágio avançado, uma vez que os GVCs atuam em atividades ligadas diretamente à atividade do CBMSC.

A classificação quanto ao objeto é apresentado por Saratt (2008, p. 10-12) como:

- a. Terceirização de serviços – o objeto do contrato é exclusivamente a execução de serviços e a responsabilidade do prestador limita-se à realização das atividades contratadas.
- b. Terceirização de serviços e materiais – o objeto do contrato é a execução de serviços mais os insumos necessários para sua realização e o terceiro agora passa a ser um gestor da atividade, com maior exigência quanto à garantia de qualidade, motivado pela inclusão do insumo.
- c. Terceirização de serviços e equipamentos – o objeto inclui, além da prestação dos serviços, o fornecimento de maquinário e dos demais equipamentos fundamentais à correta e eficiente execução do contrato, visando viabilizar o serviço que está sendo oferecido.
- d. Terceirização plena ou transferência de atividades e tecnologia – delegação a um terceiro especialista da execução integral de etapas ou da totalidade da atividade produtiva da empresa contratante. Ao executante da atividade compete administrar

todos os aspectos que envolvem a cadeia produtiva objeto da parceria, ou seja, é responsável pela gestão integral da atividade contratada. Nesse caso há uma compra de produto por meio de parceria, onde os parceiros compartilham deveres e os riscos do empreendimento.

Em relação à classificação quanto ao objeto, os GVCs enquadram-se exclusivamente na terceirização de serviços, pois não fornecem materiais, equipamentos ou tecnologia.

Para que a Administração Pública possa optar pela aplicação da terceirização, ela deve analisar alguns fatores, especialmente se o serviço a ser prestado pelo terceiro irá atender satisfatoriamente a todos os princípios abordados por Di Pietro (2012), a saber: de igualdade dos usuários perante o serviço, da continuidade do serviço público, da mutabilidade do regime jurídico, da generalidade e da eficiência. Outro critério que também carece ser analisado para que se determine se um serviço público pode ser terceirizado é se ele pode ser delegado a outrem. Especialmente quanto a esse último critério, é preciso informar que quanto à utilização dos GVCs no serviço de prevenção e salvamento aquático, isso é uma realidade fática, entretanto conforme foi abordado e será aprofundado mais a frente, essa utilização deles não preenche todos os requisitos doutrinários e jurídicos, na terceirização desse serviço.

É feita uma exposição interessante quanto à terceirização, por Kian (2006), ao informar que, em sentido amplo, o que mais causa dúvidas acerca da terceirização, no âmbito da Administração Pública, é a representação de várias formas de introdução do particular na prestação de serviços públicos. Dessa forma, tornou-se costumeiro chamar de terceirização qualquer serviço público prestado através de terceiro que é estranho aos quadros públicos, entretanto em sentido restrito, na terceirização, o gestor operacional apenas repassa, mediante contrato, a prestação de determinada atividade, para sua execução material. Não se trata, dessa forma, de transferência de gestão de serviço público, mas de prestação de serviços. Indiscutivelmente, os GVCs não atuam na gestão do serviço público de prevenção e salvamento aquático, entretanto, conforme se explanou anteriormente, eles não atuam na execução material, mas na gestão operacional, ainda que na maior parte do tempo o façam sob a coordenação dos guarda-vidas militares.

A terceirização, informa Amorim (2009), trata-se de um instrumento importante de gestão, desde que realizada regularmente, ou seja, com a observação de toda legislação pertinente. Por conta da afirmação desse autor, serão abordadas, avante, algumas legislações para o aprofundamento do entendimento da terceirização, sob a ótica legislativa.

Quando a terceirização é regularmente realizada, ela permite o alcance de uma série de vantagens, conforme explica Amorim (2009), a saber: a redução de custos da tomadora (como os relacionados aos encargos trabalhistas, o que possibilita a eliminação de postos de trabalho

e a simplificação de sua estrutura) e; somente as atividades essenciais são mantidas diretamente pela tomadora (de modo que seus recursos são concentrados para o aperfeiçoamento da atividade fim). Observa-se mais uma vez um não perfeito enquadramento entre o conceito de terceirização e a prática da utilização dos GVCs no CBMSC, pois quanto à redução de custos, isso é uma realidade para o CBMSC, todavia os GVCs participam diretamente da atividade de prevenção e salvamento aquático, que conforme foi visto, é uma das atividades fim do CBMSC.

Para que seja considerada uma ferramenta vantajosa, conforme Sekido (2010), a terceirização precisa ser encarada como uma parceria. As partes envolvidas precisam vislumbrar o mesmo objetivo, a saber: a busca pela excelência, com vistas à satisfação dos seus clientes. Destarte, precisam estar em sintonia, auxiliando-se mutuamente, uma vez que o sucesso ou fracasso de uma refletirá quase de forma automática na atuação da outra. Através da parceria, se o objetivo comum é atingido, ambas se beneficiam. Quanto a essa parceria entre os GVCs e os integrantes do CBMSC, tem-se verificado que essa tem sido muito positiva, pois graças a ela tem-se conseguido realizar a prevenção e salvamento aquático nos diversos balneários catarinenses, e isso há vários anos, conforme abordado anteriormente.

Antes de realizar a terceirização de determinado serviço, informa Oliveira (2014), a Administração precisa realizar um estudo que avalie a real necessidade e vantagens que serão auferidas por conta da terceirização. O autor expressa ainda que é preciso que se avalie a economicidade da medida, os quantitativos a serem contratados, os resultados a serem alcançados e da impossibilidade, sem prejuízo ao interesse público, de sua realização direta. Se a Administração tiver totais condições de realizar o serviço diretamente, assim deverá fazê-lo, sob pena da terceirização ser considerada ilícita, além dos responsáveis poderem sofrer as penalidades da lei. Bem, quanto a essa afirmação de Oliveira, tem-se a dizer que os gestores do CBMSC não tiveram como fazer um estudo aprofundado para avaliar a utilização dos GVCs no serviço de prevenção e salvamento aquático, mas isso ocorreu por extrema necessidade, pois foi a solução que se encontrou para suprir a falta de efetivo orgânico do CBMSC que foi diluído pelo estado catarinense por conta da expansão da Corporação para vários outros municípios, além do aumento do número de balneários, em vários locais do Estado, a serem guarnecidos por guarda-vidas.

O ordenamento jurídico brasileiro, informa Oliveira (2014), não possui uma legislação condensada e específica quanto ao tema terceirização. O que existe são diversas normas esparsas que abordam esse assunto e, em alguns casos, até mesmo de maneira divergente, pois essa ausência de uma lei geral de terceirização acaba trazendo diversos problemas e

discussões infundáveis entre os operadores do direito e as categorias envolvidas na terceirização.

O autor Oliveira (2014) afirma que se podem dividir os serviços em **comuns**, **técnicos profissionais** e os **técnicos profissionais especializados**. Os ‘comuns’ não exigem requisitos especiais de habilitação para a sua realização, o que se observa nos serviços de limpeza, transporte, manutenção de máquinas, entre outros. Os serviços ‘técnicos profissionais’ exigem habilitação específica, como os serviços de engenharia, arquitetura e advocacia. Por seu turno, os serviços ‘técnicos profissionais especializados’, enumerados no art. 13, da Lei nº 8.666/93 (BRASIL, 2014b), exigem habilitação especial e maior aperfeiçoamento, com características singulares do profissional que o poderá realizar, o que permite, até mesmo, a inexigibilidade de licitação, conforme a referida Lei. Se analisada a complexidade do serviço de prevenção e salvamento aquático, pode-se concluir que ele enquadra-se entre os serviços técnicos profissionais especializados, que é onde atuam os GVCs, após treinamento ministrado pelos guarda-vidas militares.

Quanto à terceirização da atividade fim pela Administração Pública, em uma análise fria de primeiro momento, tem-se a impressão de que essa prática afronta a regra da exigência de concurso público, disposta no inciso II, do art. 37, da Constituição Federal (BRASIL, 2014a), todavia o inciso XXI, do mesmo artigo, prevê a contratação de serviços pela Administração Pública, tendo como regra o fazê-lo mediante processo de licitação pública, mas também com a possibilidade de não haver esse processo caso haja legislação específica para isso. Quando a Administração Pública contrata um serviço, está deixando de fazê-lo e terceirizando-o para uma empresa privada.

A Lei nº 8.666/93 (BRASIL, 2014b), que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, veio regulamentar o inciso XXI, do art. 37, da Constituição Federal (BRASIL, 2014a) e passou a determinar que a contratação de serviços, pela administração Pública, seja precedida de processo licitatório ou sua dispensa, nos termos legais, sob pena de nulidade. Essa Lei, em seu inciso II, art. 6º, estabelece a contratação de tipos de serviços para a Administração Pública e define serviço como:

[...] toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração, tais como: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnico-profissionais. (BRASIL, 2014b).

Oliveira (2014) reforça que é exigido pela Lei 8.666/93 que toda empresa licitante (participante) cumpra os requisitos legais e do edital para que possa ser posteriormente contratada. Destarte, a Administração pode, em vista disso, valer-se de empresas privadas

para a realização de atividades que, conforme expressa o mesmo autor, não constituam a finalidade institucional do órgão, o que configura a possibilidade de realização indireta de uma determinada atividade. A intenção dessa contratação de serviço (terceirização) é a economia de recursos com atividade meio para inseri-los (os recursos) no aperfeiçoamento da atividade fim, o que, em tese, melhor atende ao interesse público. Bem, fica claro que, para que a terceirização ocorra, deve-se respeitar o princípio da legalidade, entretanto Ramos (2001) aponta ainda para a importância de também serem observados os princípios da eficiência e economicidade como limitadores do uso da terceirização no setor público. A eficiência refere-se à excelência dos meios utilizados para o alcance dos objetivos e deve ser buscada pela Administração Pública. Quanto à economicidade, esta é entendida como a aplicação racional dos recursos públicos, com vistas ao melhor custo-benefício para a sociedade.

É relatado ainda por Oliveira (2014), que o Tribunal de Contas da União (TCU), em várias de suas decisões, tem reiterado que as atividades próprias dos servidores públicos não podem ser realizadas por empregados de empresas terceirizadas. Na mesma linha de pensamento, Martins (2005) expõe que a Administração Pública somente pode adotar formas de terceirização previstas em lei, sob pena do ato ser considerado ilegal e ser responsabilizado o agente que o praticou.

Apesar da manifestação incisiva de Oliveira (2014), quando cita o TCU, conforme abordado no parágrafo anterior, vale a pena apresentar manifestação do próprio TCU, quando afirma que não se pode

[...] criar um estigma contra o processo de terceirização que, devidamente, manejado, pode ser eficiente meio de modernização da estrutura estatal, juntamente com a privatização, a parceria público-privada, a flexibilização, a desregulamentação, a permissão e a concessão. Todas as medidas que visam um modelo de Estado menos executor e mais fiscalizador. Assim, cada caso deve ser examinado particularmente, evitando-se a presunção equivocada de que qualquer atividade que destoe daquelas consagradamente aceitas como passíveis de terceirização (segurança, limpeza, copeiragem, etc.) esteja impossibilitada de ser executada de forma indireta. (BRASIL, 2014e, p. 194).

É importante esclarecer que a utilização dos GVCs pelo CBMSC é uma ação governamental para a qual não tem sido realizado procedimento licitatório, entretanto, conforme foi apresentado, existe essa possibilidade, pois o inciso XXI, do art. 37, da Constituição Federal (BRASIL, 2014a), ressalva alguns casos sem processo licitatório, desde que especificados em legislação.

Quanto à afirmação de Oliveira (2014) acerca da questão da terceirização de atividades que não constituam a finalidade institucional do órgão, vê-se que não é o ocorre

com a utilização dos GVCs, pois estes atuam em atividade fim (prevenção e salvamento aquático), atividade esta que se constitui em uma das missões finalísticas do CBMSC.

Ao estudar-se a legislação acerca da terceirização, encontra-se o Decreto Federal nº 2.271/97 (BRASIL, 2014d), que passou a dispor sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Este decreto apresenta uma vedação para a terceirização na Administração Pública, que é a execução por terceiros de atividades inerentes a cargos pertencentes à organização administrativa de órgão ou entidade pública, ressalvada expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. O mesmo decreto estabelece também um rol de atividades que devem ser preferencialmente executadas de forma indireta: conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. De acordo com Oliveira (2014), somente podem ser terceirizadas atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade, além de que o autor frisa que, de acordo com o Decreto Federal nº 2.271/97 (BRASIL, 2014d), o objeto (serviço) deve ser certo e determinado e a sua configuração deve ser proibida em modo permanente.

Uma vez que a terceirização de serviços pela Administração Pública visa à eficiência e a economicidade, não há dúvidas de que a terceirização deve ser empregada, todavia, conforme bem alerta Abdala (2009), com cautelas, por conta dos possíveis litígios afetos à terceirização.

Certamente a afirmação acima leva a uma reflexão séria não apenas quanto à importância do instituto da terceirização, mas também quanto ao fato desta ser empregada rigorosamente dentro de parâmetros legais, a fim de se evitar a responsabilização civil do Estado, conforme ensina Di Pietro (2008, p. 221):

Em caso de danos causados a terceiros pelos trabalhadores contratados de forma ilícita, incide a responsabilidade do Estado, que é objetiva e independe de quem seja o agente causador do dano, conforme art. 37 §6º, da Constituição. Vale dizer que, embora contratado ilicitamente, esse agente é considerado agente público para fins de responsabilidade civil do Estado.

Para corroborar essa linha de raciocínio, Ramos (2001) ensina que, em havendo condenação do Estado, prevê a lei que pode ocorrer a responsabilização do administrador nos âmbito penal, civil e administrativo:

O administrador que der causa à ilegalidade, deverá ser responsabilizado, estando sujeito inclusive aos rigores da lei de improbidade administrativa (Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992) e ao ressarcimento dos prejuízos que venha causar aos cofres

públicos, notadamente se o Estado for condenado ao pagamento de indenizações a qualquer título. (RAMOS, 2001, p. 69).

A doutrina jurídica, explica Oliveira (2014), explicita que o empregado da empresa prestadora do serviço (terceirizada) não pode receber ordens diretamente da tomadora (Administração), pois a relação que se estabelece em razão do contrato de terceirização fica restringida à Administração e empresa prestadora (terceirizada). Dessa forma, se o administrador estiver insatisfeito com a prestação do serviço, tratará diretamente com a empresa prestadora (terceirizada) à qual está subordinado o empregado para que tome as medidas para a melhoria do serviço prestado. O papel do administrador não é tratar diretamente com os empregados terceirizados, mas acompanhar e verificar o cumprimento do contrato celebrado com a prestadora (terceirizada). Aqui se depara com mais uma situação que não se enquadra perfeitamente com a doutrina de terceirização e a utilização dos GVCs pelo CBMSC, pois os GVCs recebem ordens diretas dos guarda-vidas militares integrantes do CBMSC, já que não há uma empresa prestadora terceirizada, mas os GVCs individualmente tratam com o CBMSC.

Os empregados da prestadora de serviços, ressalta Di Pietro (2008), não devem ter qualquer tipo de subordinação direta com a tomadora para evitar que estejam presentes os requisitos da relação de emprego, os quais possam presumir a formação de vínculo. Trata-se aqui da subordinação jurídica, a qual se distingue da subordinação técnica. A primeira relaciona-se com aquela que admite, demite, dá ordens e a segunda refere-se àquela que diz à empresa contratada como o serviço deve ser prestado, ou seja, essa permitida à tomadora. Para caracterizar a subordinação, porém, é necessário que haja ordens diretas aos empregados, além de submissão ao seu poder disciplinar. Di Pietro (2012), em sua obra sobre Direito Administrativo, informa que para a terceirização é vedada a configuração de dois elementos, subordinação direta e pessoalidade, pois para ela não deve interessar à tomadora quais são os empregados que realizam o serviço, mas apenas se este é desempenhado na forma contratada. Se os dois elementos referidos não forem respeitados, há sérios indícios de terceirização ilícita. Bem, é exatamente essa situação contrária ao preconizado pela doutrina da terceirização que tem ocorrido na relação entre os GVCs e os integrantes dos CBMSC, onde estes dão ordens aqueles e têm poder, inclusive, para suspendê-los em caso de alguma falta que aqueles venham a cometer.

Oliveira (2014, p.12) afirma que se extrai do § 1º, do art. 71, da Lei nº 8.666/93 que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento”, pelo que em

uma análise fria desse dispositivo, chega-se à conclusão de que a Administração não tem o dever de pagar as verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa terceirizada, apenas devendo ser responsabilizada solidariamente com a prestadora pelos encargos previdenciários, conforme § 2º do mesmo artigo. Na realidade, a fato não é tão simples quanto parece.

Para a Administração Pública não é possível haver vínculo empregatício direto com o tomador, no entendimento da professora de Direito Administrativo Di Pietro (2012), baseada no inciso II, do art. 37, da Constituição Federal (que trata da exigência de concurso público), contudo, apesar desse posicionamento, vários órgãos e entidades da Administração Pública têm sido alvo de ações judiciais trabalhistas e a Justiça do Trabalho tem dado ganho de causa à parte (terceirizado) que tem contestado o Estado.

Conforme foi mencionado no primeiro capítulo deste trabalho monográfico, Sanino (2014), após pesquisa, explica que a forma como os GVCs em Santa Catarina têm sido ressarcidos (indenizados) de suas despesas é na realidade um salário mascarado, o que o autor aponta como uma flagrante ilegalidade e certamente um aspecto a ser revisto.

De acordo com Sekido (2010), ainda que o § 1º do artigo 71 da Lei 8.666/93 pretenda excluir a Administração Pública de responsabilidade dos créditos trabalhistas devidos por empresas que prestam serviços a ela, essa norma não tem sido aplicada pelo Poder Judiciário, pois o entendimento predominante da doutrina e jurisprudência é a da teoria da responsabilidade objetiva, gravada no § 6º, do artigo 37, da Constituição Federal:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

.....

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (BRASIL, 2014a).

Assim, conforme expressa Sekido (2010), para que surja a obrigação de reparar o terceirizado, basta somente que haja dano decorrente de conduta comissiva do Estado ou de uma situação criada pelo próprio Estado.

O caso é considerado grave para a Justiça, conforme mostra a autora Lora (2009), quando informa que o Poder Judiciário tem considerado o dano causado ao terceirizado, por conta de conduta comissiva do Estado ou de uma situação criada por este, como uma violação ao princípio da dignidade humana, da valorização do trabalho e dos trabalhadores contidos na Constituição Federal.

A mesma Constituição Federal, no Inciso IX, do Art. 37, contém o dispositivo que prevê que a Administração Pública pode fazer a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, desde que esse tipo de necessidade seja estabelecido em lei, conforme segue:

Art. 37 (...)

.....

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público; (BRASIL, 2014a).

É por conta desse dispositivo constitucional, aliado à Lei Complementar Estadual nº 260/2004 (SANTA CATARINA, 2014c) que se tem o embasamento jurídico para que os GVCs sejam utilizados durante a Operação Veraneio. É indiscutível o excepcional interesse público que resulta na utilização desses guarda-vidas, principalmente se considerado o fato de que milhares de pessoas acorrem aos balneários catarinenses e o efetivo do CBMSC é insuficiente para atender a toda a demanda de cobertura dos balneários. Caso os GVCs não fossem utilizados, certamente o número de mortes por afogamento poderia elevar-se consideravelmente.

Por conta do dispositivo constitucional (federal) do Inciso IX, do art. 37, Oliveira (2014) entende que não há nenhuma irregularidade por parte da Administração Pública em se realizar essas contratações (terceirizações), desde que atendidas às exigências legais para sua efetivação para o fornecimento de mão de obra. Especificamente no caso de Santa Catarina, quanto aos GVCs, as exigências legais encontram-se na Lei Complementar Estadual nº 260/2004.

3.2 FATORES MOTIVACIONAIS DO SER HUMANO – TEORIAS

A seguir é feita uma conceituação de “motivação” e depois são apresentadas as principais e mais recentes teorias motivacionais do ser humano que surgiram ao longo de estudos de pesquisadores interessados nessa área.

O motivo da apresentação dessas teorias é apontar para possíveis caminhos que possam explicar os fatores motivadores dos guarda-vidas civis (GVCs), de modo que os gestores que atuam na Operação Veraneio possam analisá-las (teorias) e aproveitar delas o que têm de melhor, a fim de poder prover e/ou manter e/ou ampliar o clima de motivação

entre o efetivo de GVCs que atuam no serviço de prevenção e salvamento aquático no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Motivação, conforme conceitua Chiavenato (2004, p. 478), “é o processo que leva alguém a se comportar para atingir os objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que procura alcançar também os seus próprios objetivos individuais.”

Há muito tempo que os estudiosos valem-se do estudo científico para verificarem a influência do trabalho na produção e satisfação (motivação) do trabalhador, conforme explica Goulart (2002). O mesmo autor revela que a Revolução Industrial (século XVIII e XIX) deu uma ênfase maior a esse assunto, por intermédio do estabelecimento final do Capitalismo como elemento transformador dos homens em trabalhadores e considerando estes livres para que vendessem sua força de trabalho.

Com a chegada do movimento que se denominou de “Administração Científica”, de Frederick Taylor (1976), o ponto de convergência dos estudos científicos acerca do trabalho permaneceu na melhoria do dimensionamento dos processos de trabalho, suas potencialidades e seu relacionamento com o ambiente, de modo que o objetivo principal desses estudos foi o aumento dos índices de produtividade.

Frederick Taylor cria existir uma suposta harmonia de interesses entre patrões e empregados e, por conta disso, pensava que a prosperidade dos trabalhadores estava diretamente relacionada à prosperidade dos patrões. Assim, mesmo que sob uma ótica meramente econômico-racional, ele demonstrou a importância de considerar a questão da satisfação do trabalhador. Ocorre que, como comentam Sant’anna e Kilimnik (2011), quando Taylor promoveu uma fragmentação excessiva do trabalho, acabou por transformar o homem em uma mera peça da engrenagem do sistema produtivo, pelo que os métodos tayloristas acabaram por provocar várias reações muito claras de descontentamento dos trabalhadores, como: aumento dos níveis de absenteísmo, aumento do número de sabotagens, movimentos grevistas e conflitos os mais diversos.

Em razão dessas consequências, conforme explicam Sant’anna e Kilimnik (2011), houve pesquisadores que passaram a realizar estudos com o intuito de tentar compreender e explicar as questões relacionadas à organização do trabalho, a fim de que pudessem ser ao menos minimizadas as consequências negativas da administração científica. Entre essas questões, residia especialmente a questão motivacional dos trabalhadores, ou seja, o que era que os motivava a desempenharem suas funções.

Dois desses estudos que ajudaram, ainda que parcialmente, na compreensão das questões relacionadas à organização do trabalho, foram os de Elton Mayo e Eric Trist.

Elton Mayo realizou um trabalho de pesquisa entre os anos de 1927 a 1932, para a empresa *Western Electric Company* (fabricante de equipamentos de comunicação), no distrito de Hawthorne, em Chicago, nos Estados Unidos. O objetivo da pesquisa era investigar qual era a influência entre as condições físicas de trabalho e a produtividade e eficiência dos operários em uma das fábricas da empresa, em Hawthorne. Conforme Bateman e Snell (2010) informam, os resultados obtidos fizeram Mayo (e sua equipe) crer que a produtividade poderia ser mais influenciada por fatores psicológicos e sociais do que por influências físicas ou objetivas. Percebeu-se, assim, que os resultados dos trabalhadores eram influenciados pelos aspectos ambientais, mas muito mais pelas características individuais e as relações que o indivíduo (trabalhador) estabelece com o grupo de trabalho ao qual pertence.

Em 1950, Eric Trist, do *Tavistock Institute*, em Londres, coordenou um estudo para pesquisar as consequências sócio psicológicas da mecanização numa mina de carvão inglesa. Os resultados apontaram para a existência de ligações entre a introdução de novas máquinas, o nível de absenteísmo e a manifestação de conflitos interpessoais e intergrupais. De acordo com Carvalho (2001), em 1963, Eric Trist publicou um livro que descrevia os estudos do *Tavistock Institute* sobre as atividades nas minas de carvão. O estudo revelou a evidência de ligações entre as relações sociais, os comportamentos individuais e o conjunto das estruturas sociais no local de trabalho.

O que se havia denominado de abordagem clássica da administração, cujo objeto era a tarefa e o método, cedeu lugar ao que se denominou de abordagem humanística, focada no homem e no grupo social, conforme explica Chiavenato (2004). O mesmo autor afirma que a ênfase dada para a técnica e a tecnologia cedeu espaço à ênfase para as relações humanas.

Com o passar dos anos, surgiram novas teorias acerca da motivação organizacional. As que mais se destacaram, entre outras, foram: Teoria da Hierarquia de Necessidades, de Maslow (1954); Teorias X e Y, de McGregor (1960); Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg (1968) e Teoria ERG, de Clayton Alderfer (1969). Serão abordadas cada uma dessas teorias à frente.

3.2.1 Teoria da Hierarquia de Necessidades

O psicólogo humanista Abraham Maslow, conforme explica Robbins (2000), classificou hierarquicamente cinco classes de necessidades: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima (ou do ego), e de auto realização. Segundo Maslow, as pessoas satisfazem suas necessidades em uma ordem específica, de baixo para cima, ou seja, cada passo na

hierarquia deve ser satisfeito antes que o passo seguinte possa ser dado e que, satisfeita uma necessidade, ela não motiva mais o comportamento.

Essas necessidades, em ordem ascendente, são:

1. Fisiológicas (comida, água, sexo e abrigo).
2. de Segurança (proteção contra ameaça ou privação).
3. Sociais (amizade, afeição, aconchego e amor).
4. do Ego (independência, realização, liberdade, *status*, reconhecimento e auto-estima).
5. Auto-realização (conscientização do próprio potencial total; tornar-se tudo de que se é capaz). (BATEMAN; SNELL, 2010, p. 430)

3.2.2 Teorias X e Y

As teorias X e Y foram formuladas por Douglas McGregor e, conforme explica Robbins (2000), abordam duas visões distintas da natureza humana. A Teoria X apresenta uma visão essencialmente negativa do ser humano, pois supõe que as pessoas têm pouca ambição, detestam o trabalho, preferem evitar a responsabilidade e precisam ser acompanhadas de perto para que trabalhem efetivamente. Em contrapartida, a Teoria Y apresenta uma visão positiva, pois supõe que as pessoas podem exercer o autocomando, aceitam a responsabilidade e consideram o trabalho como algo tão natural quanto o repouso ou o lazer. McGregor cria que as premissas da Teoria Y expressavam melhor a natureza dos trabalhadores e estas deveriam orientar a prática da administração.

3.2.3 Teoria dos Dois Fatores

Esta teoria, desenvolvida por Frederick Herzberg, distinguiu duas categorias de fatores que afetam as pessoas no desempenho de suas funções, conforme explicam Bateman e Snell (2010). Estes autores informam que a primeira categoria é denominada de **fatores higiênicos** (pois refletem seu caráter preventivo e profilático) e são expressas mediante: políticas da empresa, condições de trabalho, pagamento, supervisão, os colegas, entre outros. Herzberg pensava que se esses fatores não fossem administrados de forma adequada, poderiam fazer as pessoas infelizes, ao passo que se bem administrados e percebidos como positivos pelos funcionários, estes deixariam de ficar insatisfeitos. Apesar de esses fatores serem bons, Herzberg entendia que eles não tornariam as pessoas realmente motivadas para o desempenho de sua função, pois ele cria que o segredo para a verdadeira motivação no trabalho estava em uma segunda categoria, que denominou de **fatores de motivação**, que constituem a própria natureza do trabalho, as reais responsabilidades da função, a oportunidade de crescimento

pessoal e o reconhecimento e o senso de realização proporcionados pelo trabalho. Presentes esses fatores, presume-se que as funções são tanto gratificantes quanto motivadoras para a maior parte dos trabalhadores.

Essa teoria de Herzberg acabou por ilustrar, conforme comentam Bateman e Snell (2010), uma distinção importante entre recompensas extrínsecas (fatores higiênicos) e recompensas intrínsecas (fatores de motivação), o que lembra aos administradores de que devem recompensar seus funcionários, a fim de motivá-los no trabalho, tanto com recompensas extrínsecas quanto dar enfoque às recompensas intrínsecas.

3.2.4 Teoria ERG

Esta teoria foi proposta por Clayton Alderfer e é considerada mais avançada que a teoria da hierarquia das necessidades, de Maslow, segundo explicam Bateman e Snell (2010), pois enquanto esta tem grande aplicabilidade geral, a teoria ERG aplica-se especificamente no entendimento das necessidades das pessoas no trabalho. A ERG requer três conjuntos básicos de necessidades que podem operar ao mesmo tempo, são elas: necessidades **existenciais**, formadas pelos desejos materiais e fisiológicos; as necessidades de **relacionamento**, que envolvem as relações com outras pessoas e são satisfeitas pelos processos de compartilhamento de pensamentos e sentimentos; e as necessidades de **crescimento**, que motivam as pessoas a transformarem seu ambiente ou a si mesmas de forma criativa ou produtiva. A sigla ERG deriva-se da abreviação (em inglês) dos três níveis de necessidades: Existência (*Existence*), Relacionamento (*Relatedness*) e Crescimento (*Growth*).

Esta teoria, diferentemente da teoria de Maslow, dispõe que várias necessidades diferentes podem estar em ação ao mesmo tempo, pelo que os trabalhadores podem ser motivados a satisfazer as necessidades de existência, relacionamento e crescimento simultaneamente.

3.2.5 Uma abordagem mais atual

Recentemente, o autor Daniel H. Pink (2009) lançou um livro onde apresenta três fatores essenciais para a motivação humana (dos trabalhadores). O autor afirma que apesar do dinheiro ser um fator motivante, nem sempre ele cumpre com esse papel, pois explica que existem basicamente dois tipos de atividades, aquelas que envolvem a lógica e as que envolvem a criatividade. Nas que envolvem a lógica e coisas mais palpáveis, o dinheiro

realmente é um fator motivante, contudo nas que envolvem a criatividade, o dinheiro até prejudica o desempenho.

A partir de estudos e observações, Pink (2009) lançou sua obra e explicou os três fatores essenciais para a motivação humana, que são: autonomia, domínio (ou maestria), e propósito.

A **autonomia** não significa necessariamente fazer apenas o que se quer fazer, mas se refere à necessidade de conduzir a própria vida, ou de se perceber que tem espaço para a geração de novas ideias ou atitudes. O **domínio** (ou maestria) é o desejo de tornar-se cada vez melhor em algo que tem importância e, para se atingir essa maestria, são necessárias muitas horas de prática. O **propósito** é a necessidade de se fazer o que se faz por conta de algo maior que a si mesmo.

Pink (2009) não fala de sua obra como sendo uma teoria motivacional, como os demais autores que se abordou anteriormente, mas se refere ao conteúdo de sua obra como sendo formado de bases para um sistema operativo totalmente novo, ou um novo modo de fazer as coisas.

3.3 O CICLO PDCA DOS PROCESSOS ENVOLVIDOS NA EXECUÇÃO DA GESTÃO

De acordo com Daychoum (2007), o ciclo (ou método) PDCA foi idealizado por Walter Andrew Shewhart e divulgado e aplicado por Edwards Deming. Foi criado no início da década de cinquenta com a finalidade de dar clareza e agilidade aos processos envolvidos na execução da gestão.

O método é conhecido como PDCA, pois vem das iniciais dos verbos em inglês *Plan*, *Do*, *Check* e *Act*, que significam, respectivamente, **planejar**, **fazer** (no sentido de executar), **checar** (verificar), e **agir** (no sentido de fazê-lo corretivamente).

Campos (2004) explica que o método PDCA contém quatro etapas (ou fases), conforme é apresentado na figura a seguir:

Figura 2 – Representação gráfica do Ciclo PDCA



Fonte: <http://renatamedeiros.blogspot.com.br/2010/11/ciclo-pdca-como-ferramenta-da-qualidade.html>. Acesso em 20 jul. 2014

O ciclo PDCA pode constituir-se em uma excelente ferramenta de gestão quanto ao processo de emprego dos GVCs no serviço de prevenção e salvamento aquático, especialmente quanto à elaboração de itens de verificação e controle e quanto à checagem desses itens, com vistas à melhoria contínua do processo de utilização (emprego) dos GVCs por ocasião da Operação Veraneio.

3.3.1 Etapa P

A primeira etapa do ciclo PDCA, de acordo com Campos (2004), é representada pela letra P (*Plan*). Ela refere-se ao ato de planejar, ou seja, ao planejamento de um processo. É a etapa mais importante, principalmente porque se trata do início do ciclo, e desse início dependerá todo o restante do processo. Para que se garanta a efetividade do ciclo, é preciso que o planejamento seja bem detalhado, de tal forma que contenha todos os dados e informações para o desenvolvimento das demais etapas do ciclo. Todos os que participam do ciclo PDCA devem envolver-se nessa etapa de planejamento, a fim de procurarem os meios para melhorarem seus negócios e discutirem, por exemplo: o objetivo específico a ser alcançado; os prazos e recursos despendidos para a efetivação do plano de ação que será elaborado após o planejamento; os dados que devem ser coletados durante o processo, entre outros assuntos que devem envolver um planejamento detalhado do que se pretende executar.

Campos (2004) subdivide a etapa P (*Plan*) em cinco partes, a saber:

1. Identificação do problema;
2. Estabelecer meta;

3. Análise do fenômeno;
4. Análise do processo (causas);
5. Plano de ação.

3.3.2 Etapa D

A etapa seguinte do ciclo PDCA é representada pela letra D (*do*). Conforme Campos (2004), essa etapa refere-se ao ato de executar o que foi planejado para determinado processo. Nesta etapa todas as metas e objetivos definidos na etapa anterior (*Plan*) devem ser postos em prática.

Para que a efetividade dessa etapa seja alcançada, Campos (2004) a subdivide em duas partes principais: a) treinamento e b) execução da ação.

Quanto ao treinamento, a organização necessita divulgar o plano de ação a todos os envolvidos no processo. Para isso, é preciso definir quem realizará cada ação e enfatizar a cada uma dessas pessoas que as ações que realizarão precisam ser executadas da melhor maneira possível. Para a divulgação do plano, é necessário que sejam realizadas reuniões participativas e, nessas, deve ser apresentado claramente as tarefas, a razão delas e as respectivas pessoas responsáveis. Quando do término dessas reuniões, deve-se certificar que todos os envolvidos compreenderam as ações que serão executadas (CAMPOS, 2004). Quando a divulgação do plano de ação é efetuada e abrange todos os setores da organização, o plano está pronto para ser executado.

A segunda parte da etapa D do ciclo PDCA, de acordo com Campos (2004), é a execução do plano de ação que foi elaborado. Com este já divulgado, e todos os envolvidos cientes da sua compreensão, o plano de ação deve ser posto em prática. É importante que durante toda a execução do plano de ação sejam realizadas verificações periódicas nos locais onde as ações estão sendo realizadas, de modo a manter-se o controle e eliminar-se possíveis dúvidas ou incorreções no transcorrer da execução. Todas as ações e resultados, sejam bons ou ruins, devem ser registrados, a fim de fornecer subsídios para a etapa seguinte do ciclo PDCA.

Para que a equipe possa manter um controle mais eficiente das ações descritas no plano de ação, deve-se atentar para os itens de verificação e controle do processo. Conforme Campos (2004), item de controle pode ser definido como um item de gerenciamento. Ele pode ser gerado todas as vezes que uma meta é definida, ou pode estar contido no próprio

gerenciamento da rotina. O item de controle incide no resultado final desejado para o processo.

Todos os itens de controle acabam por gerar no processo os chamados itens de verificação, que podem ser definidos, segundo Campos (2004), como medidores do desempenho dos componentes do processo. Os itens de verificação atuam sobre as causas (eles incidem sobre o processo). Também conforme o mesmo autor, cada item de controle deve ter um ou mais itens de verificação relacionados com ele. Desse modo, devem-se monitorar regularmente os itens de verificação para que se garanta o domínio sobre os itens de controle, uma vez que existe uma relação de causa e efeito entre eles.

3.3.3 Etapa C

A terceira etapa do ciclo PDCA, representada pela letra C (*Check*), é definida, de acordo com Campos (2004), como a etapa de verificação das ações executadas na etapa anterior (C – *Do*). Ela tem por base os resultados das ações que procederam da etapa de planejamento (*Plan*) e, por conta desse fato, todas essas ações devem ser monitoradas e formalizadas de forma adequada na etapa D (*Do*), para que a verificação dos resultados nessa etapa (C – *Check*) possa ser realizada da forma mais efetiva possível.

A etapa C (*Check*) é considerada a mais importante do ciclo segundo estudos realizados em empresas que utilizaram o método PDCA em seus sistemas de gestão, conforme explica Campos (2004); portanto essa etapa deve ser enfatizada a todos os integrantes da organização, a fim de que esta obtenha resultados satisfatórios ao final de cada ciclo. A organização precisa estar atenta a todos os indicadores que foram definidos na etapa P (*Plan*) e monitorados na etapa D (*Do*), de modo a estudá-los cuidadosamente e extrair deles quais ações obtiveram os melhores resultados e quais não os alcançaram.

É muito importante que nessa etapa algumas questões sejam levantadas, conforme chama a atenção o autor Campos (2004), a fim de que se possa fazer uma análise crítica das ações tomadas na etapa anterior. As questões a serem levantadas são: a) qual a eficácia das ações frente aos objetivos iniciais?; b) qual o grau de desvio das ações estipuladas inicialmente, e se os mesmos foram aceitáveis e eficazes para se atingir os objetivos?; c) o(s) problema(s) detectado(s) pode(m) ser superado(s)?; e d) as ações tomadas foram eficazes o suficiente para se estabelecer um padrão?

Em síntese, pode-se afirmar que a análise dos dados desta etapa indicará se o processo está de acordo com o planejado ou não.

3.3.4 Etapa A

A etapa final do ciclo PDCA é representada pela letra A (*Act*) e, conforme Campos (2004), é caracterizada pelo processo de padronização das ações que foram executadas e cuja eficácia foram verificadas na etapa anterior (C – *Check*), com vistas à melhoria contínua do processo.

As ações dessa etapa são baseadas nos resultados positivos obtidos na etapa anterior (C – *Check*) e tem-se por finalidade que elas sejam padronizadas (em nível de excelência, ou seja, o mais efetivas possível), a fim de que possam ser utilizadas em outras situações semelhantes.

O processo de padronização, de acordo com Andrade (2003), consiste na elaboração de um padrão novo ou na alteração de um que já exista. Para isso, a organização precisa definir no padrão quais são os itens fundamentais que deve ter na sua estrutura, como: **o que** deve ser feito; **quem** executa cada tarefa; **quando** cada tarefa deve ser executada; **onde** cada tarefa deve ser executada; **como** elas devem ser executadas; e **por que** essas tarefas devem ser executadas. Esses itens devem perpassar todas as tarefas, quer sejam nas novas que foram incluídas quer sejam nas que foram alteradas nos padrões já existentes.

Ainda com relação a esses padrões, Andrade (2003) cita aspectos que precisam ser respeitados pela empresa no processo de padronização. Entre eles estão: a) o documento a ser redigido deve ser o mais simples possível; b) revisão periódica do padrão estabelecido; c) o padrão deve ser passível de cumprimento; d) devem ser indicadas claramente as datas de emissão e de revisão, o período de validade e a responsabilidade pela elaboração e revisão; entre outros.

É na etapa A (*Act*) que o ciclo PDCA alcança o seu final, todavia é exatamente neste momento que se inicia um dos processos mais importantes na organização, que é o processo de **Melhoria Contínua**, conforme Andrade (2003). O mesmo autor explica que a partir do momento que uma organização estabelece seus padrões (em nível de excelência), estes deverão sofrer mudanças contínuas para que possam ser melhorados cada vez mais e seja estabelecido o processo de Melhoria Contínua.

Concluído o ciclo completo do PDCA, corrige-se o que não atendeu aos padrões que seriam esperados e “roda-se” novamente o PDCA, de forma que a cada novo “giro” o processo seja aperfeiçoado.

Uma das formas de realizar a melhoria contínua no processo de utilização (emprego) dos GVCs por ocasião da Operação Veraneio é o oferecimento de questionário e consequente

tabulação e análise dos dados, a fim de se verificar se os padrões que foram definidos como os esperados foram realmente alcançados.

3.4 METODOLOGIA

A metodologia é a explicação detalhada das ações desenvolvidas e de tudo o que foi utilizado na condução de um trabalho de pesquisa científica. De acordo com Tomanik (1994), a metodologia é caracterizada por uma sequência (relativamente organizada) de procedimentos que são eficazes na realização de determinado tipo de investigação.

É importante destacar o fato de que ao se definir a metodologia de uma pesquisa, está-se escolhendo como se pretende investigar a realidade do problema pesquisado. Assim, os processos metodológicos que foram utilizados nessa pesquisa monográfica foram compostos por elementos como: o delineamento da pesquisa, a definição da população-alvo e o plano de coleta e de análise de dados.

Ao observar-se a literatura, de acordo com a taxonomia da autora Vergara (1997), há dois critérios básicos para a classificação das pesquisas: quanto aos fins (objetivos) e quanto aos meios (procedimentos técnicos adotados). Essa foi a taxonomia adotada para o trabalho monográfico realizado. Portanto, quanto aos fins, a pesquisa monográfica foi classificada como: **exploratória, descritiva e teórico aplicada**. Quanto aos meios foi classificada como: **bibliográfica, documental e estudo de caso**.

A pesquisa foi caracterizada como **exploratória**, pois para Zanella (2006) a pesquisa exploratória tem a finalidade de ampliar o conhecimento acerca de um determinado problema. O caráter exploratório desta pesquisa reside na falta de conhecimento sistematizado sobre o assunto, tornando-se um instrumento bastante útil para o levantamento das informações e para a possibilidade de estudos posteriores.

A pesquisa também assumiu a característica **descritiva**, pois procurou conhecer a realidade estudada, suas características, seus problemas (ZANELLA, 2006). Nesse tipo de pesquisa (descritiva) são respondidas questões como: quem, o quê, quanto, quando, e onde.

“A pesquisa aplicada é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos” (VERGARA, 1997, p. 45). Diante disso, pôde-se caracterizar a pesquisa também como **teórico aplicada**, uma vez que houve a necessidade da resolução de um problema concreto.

Quanto aos meios, a pesquisa caracterizou-se como **bibliográfica**. Esse tipo de investigação é desenvolvido em material já elaborado, principalmente livros e artigos

científicos, conforme apresenta o autor Gil (2002). A pesquisa bibliográfica pretende recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas que já existem sobre determinados assuntos.

A pesquisa também foi classificada como **documental**, já que Zanella (2006) informa que esta é realizada em documentos internos da organização, o que ocorreu na pesquisa em tela, uma vez que foram feitas consultas em arquivos da própria Corporação.

A pesquisa foi classificada ainda como **estudo de caso**, pois Zanella (2006) explica que este tipo de pesquisa procura “[...] conhecer a realidade de um indivíduo, de um grupo de pessoas, de uma ou mais organizações em profundidade.”

Quanto aos dados obtidos da pesquisa monográfica, houve dados primários e secundários. Os primários foram coletados junto aos guarda-vidas civis que atuam no 1º BBM durante a Operação Veraneio, através do instrumento de coleta de dados (questionário) previamente elaborado. Os dados secundários foram obtidos da própria instituição, o CBMSC, no que se refere à quantidade de guarda-vidas civis empregados no 1º BBM, os balneários guarnecidos, entre outros. Quanto ao acesso às informações, a pesquisa tornou-se viável por ser realizada em grande parte no próprio seio do CBMSC, com o apoio e auxílio de bombeiros militares integrantes da Corporação e através dos dados obtidos diretamente dos GVCs.

A coleta de dados (primários) foi realizada mediante a distribuição de questionários, os quais foram entregues no dia 3 de fevereiro e coletados no dia 19 de fevereiro de 2014, aos guarda-vidas civis que atuam no 1º BBM durante a Operação Veraneio.

O questionário é o instrumento mais conhecido de coleta de dados, o qual é definido como a técnica de coleta de dados em que o pesquisador formula questões previamente elaboradas (GIL, 2002, p. 115). Conforme Chizzotti (2001), os questionários são as questões elaboradas pelos pesquisadores, distribuídas por itens, onde os entrevistados responderão de acordo com sua experiência.

Lakatos e Marconi (2005) afirmam que, após a confecção do questionário e antes de sua aplicação, é preciso que seja realizado o pré-teste, ou seja, que o questionário seja aplicado a algumas pessoas visando detectar e corrigir possíveis incorreções. O pré-teste foi realizado com 10 (dez) bombeiros militares do 1º BBM visando algum eventual ajuste, o que ocorreu, em algumas perguntas para facilitar o entendimento dos GVCs quanto a essas. O pré-teste foi realizado no período de 27 e 28 de fevereiro de 2014.

A população pesquisada foi formada pelos GVCs que atuaram no 1º BBM, durante a Operação Veraneio 2013/2014. Pretendeu-se realizar uma pesquisa censitária, ou seja, que

todos os guarda-vidas civis respondessem o questionário, todavia isso não ocorreu, visto que eles estavam livres para decidirem se o responderiam ou não. Ao todo eram 243 GVCs, mas o que responderam o questionário foram em número de 179.

Segundo Barbetta (2005, p. 25), “população é o conjunto de elementos que formam o universo de nosso estudo e que queremos abranger no nosso estudo. São os elementos para os quais desejamos que as conclusões oriundas da pesquisa sejam válidas”.

Quanto à análise de dados que foram coletados através do questionário, com o auxílio da estatística descritiva, eles foram sistematizados em tabelas e gráficos de modo a tornar mais fácil a visualização dos resultados. Uma vez tabulados os dados, foi possível compreender a distribuição da frequência de cada uma das posições assumidas pelos participantes.

Como o pesquisador teve a oportunidade de conviver pessoalmente com os guarda-vidas civis (pesquisados), foi utilizada também a **observação participante**. De acordo com Vargas (2002, p. 119), “[...] observação participante, que muitas vezes é também designada por trabalho de campo, caracteriza-se pela inserção do observador no grupo observado.”

Vargas (2002) também explica que a observação-participação pode ser uma participação distanciada e ligeira, que é praticamente o caso do pesquisador, que não conviveu com os pesquisados por um período prolongado, porém teve uma percepção muito clara da atuação desses no serviço de prevenção e salvamento aquático.

Após a obtenção e tabulação dos dados, o autor os submeteu à apreciação do senhor Coronel BM Onir Mocellin, Coordenador do Serviço de Salvamento Aquático no CBMSC, o qual possui uma longa experiência na condução de diversas temporadas da Operação Veraneio, a fim de avaliar se as respostas ofertadas pelos GVCs possuíam alguma inconformidade com a realidade que ele vivenciou e ainda vivencia no CBMSC. O Coronel Mocellin avaliou os dados e informou o autor deste trabalho que as respostas estavam de conformidade com a realidade vivenciada pelo mesmo. Expressou ainda que os dados vieram confirmar o que se sabia, porém de forma empírica, uma vez que não havia dados científicos que o comprovasse.

Frisa-se que a observação-participante (citada anteriormente) foi utilizada para se proceder a comparação das observações (do Coronel Mocellin e do pesquisador) com os dados (já sistematizados) obtidos dos GVCs, a fim de se verificar se havia coerência em todas as opiniões emitidas pelos guarda-vidas civis, o que foi importante para o alcance dos objetivos estabelecidos para este trabalho monográfico.

4 ANÁLISE E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos após a tabulação dos dados dos questionários respondidos pelos guarda-vidas civis (GVCs), como também a análise desses dados e algumas propostas de intervenções a partir daquela análise.

Quanto aos questionários que foram respondidos pelos GVCs, foram entregues cópias daqueles aos bombeiros militares responsáveis por cada posto guarda-vidas, a fim de que os repassassem aos GVCs e esses os preenchessem e os depositassem em uma urna de papelão especialmente preparada para receber os questionários preenchidos. Em praticamente cada posto guarda-vidas foi deixada uma urna, exceto em alguns poucos que estavam ligados a um posto mais central que os coordenava.

Foram dadas instruções aos bombeiros militares de como deveriam proceder para a distribuição e recepção dos questionários, bem como aos guarda-vidas que se encontravam nos postos naquela ocasião.

O questionário (Apêndice Único a esta monografia) apresenta sua finalidade, a importância da veracidade das informações, a garantia do sigilo e do anonimato das informações prestadas e a orientação de como deveria ser preenchido. Os questionários foram distribuídos no dia 3 de fevereiro e coletados no dia 19 de fevereiro de 2014, havendo pouco mais de duas semanas para o preenchimento e devolução desses, o que foi considerado bastante razoável, uma vez que cada GVC desempenhava sua função de 3 (três) a 5 (cinco) vezes por semana.

A intenção do autor deste trabalho monográfico era realizar um censo entre os GVCs que atuavam nos balneários de Florianópolis, para tanto foram disponibilizados questionários para todos os GVCs, contudo a participação na pesquisa era voluntária, de modo que nem todos o fizeram.

Durante a maior parte do período em que os questionários foram distribuídos, estavam atuando 224 (duzentos e vinte e quatro) GVCs nos balneários de Florianópolis, conforme pode ser observado no quadro abaixo:

Quadro 5 – Faixas temporais e quantidades de GVCs utilizados nessas faixas durante a Operação Veraneio 2013/2014, nos balneários de Florianópolis

Faixas temporais da Operação Veraneio 2013/2014	Quantidade de GVCs utilizados
05 a 27 out. 2013	58
28 out. a 10 nov. 2013	67
11 a 24 nov. 2013	102
25 nov. a 06 dez. 2013	118
07 a 22 dez. 2013	230
23 dez. 2013 a 05 jan. 2014	229
06 a 19 jan. 2014	224
20 jan. a 02 fev. 2014	221
03 a 16 fev. 2014	224
17 fev. a 02 mar. 2014	215
03 a 16 mar. 2014	203
17 a 30 mar. 2014	168
31 mar. a 13 abr. 2014	137
14 a 27 abr. 2014	132
28 abr. a 04 mai. 2014	108

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar e elaborado pelo autor.

Há que se registrar que, ao todo, atuaram na Operação Veraneio 2013/2014, nos balneários de Florianópolis, 243 (duzentos e quarenta e três) GVCs, conforme o Anexo Único desta monografia, contudo em nenhuma das faixas temporais tem-se todo esse efetivo porque há um dinamismo de entradas e saídas de alguns GVCs na atividade de prevenção e salvamento aquático.

Destes GVCs, 179 (cento e setenta e nove) responderam o questionário. Feita a relação entre a quantidade de questionários respondidos com o efetivo total de GVCs (243) que participou da Operação Veraneio 2013/2014, nos balneários de Florianópolis, tem-se um percentual de 73,66%, todavia se essa relação for feita com o efetivo que estava atuando na maior parte do período em que os questionários foram distribuídos (224), o percentual passa para 79,91%.

Mesmo que o percentual de 73,66% é o que seja considerado, ele é bastante significativo e representativo da população pesquisada.

A partir deste ponto, os dados são apresentados através de tabelas e gráficos que expressam as perguntas do questionário respondido pelos GVCs, contudo se ressalta que as perguntas de nº 1 ao nº 7 apresentam um perfil dos GVCs, ao passo que as perguntas de nº 8 ao nº 56 são a expressão das opiniões desses GVCs relativas a vários aspectos da atuação

desses GVCs no serviço de prevenção e salvamento aquático na Operação Veraneio na área do 1º BBM, em Florianópolis.

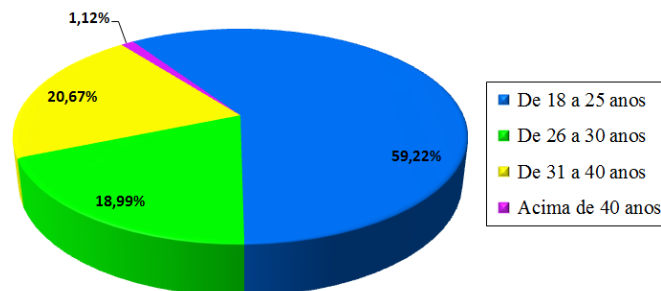
Tabela 1 – Resultado das respostas da pergunta nº 1 do questionário (Idade)

Faixa etária	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
De 18 a 25 anos	106	106	59,22	59,22
De 26 a 30 anos	34	140	18,99	78,21
De 31 a 40 anos	37	177	20,67	98,88
Acima de 40 anos	2	179	1,12	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que a grande maioria dos GVCs é composta por pessoas jovens, especialmente aquelas entre 18 e 25 anos de idade.

Gráfico 1 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 1 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

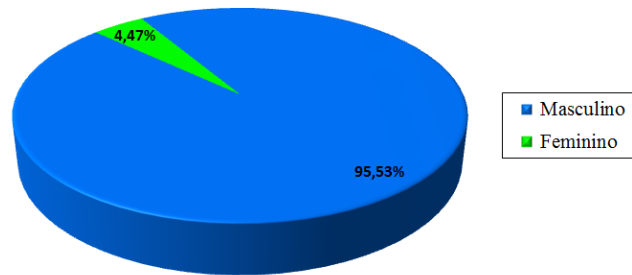
Tabela 2 – Resultado das respostas da pergunta nº 2 do questionário (Sexo)

Sexo	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Masculino	171	171	95,53	95,53
Feminino	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Como a atividade de GV é uma atividade exigente quanto à resistência na natação e preparo físico específico para esta atividade, o que não é comum entre as mulheres, é natural que se tenha um percentual bem pequeno de mulheres atuando como GVCs.

Gráfico 2 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 2 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

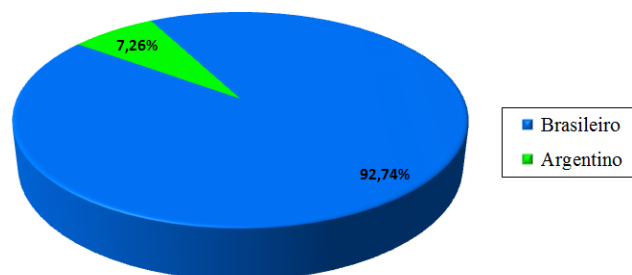
Tabela 3 – Resultado das respostas da pergunta nº 3 do questionário (Nacionalidade)

Nacionalidade	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Brasileiro	166	166	92,74	92,74
Argentino	13	179	7,26	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

A grande maioria dos GVC é composta de brasileiros, porém um percentual de pouco mais de 7% de argentinos têm atuado nessa atividade, encontrando nela uma possibilidade de auferir algum recurso financeiro para manter-se no Brasil durante a temporada de verão.

Gráfico 3 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 3 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

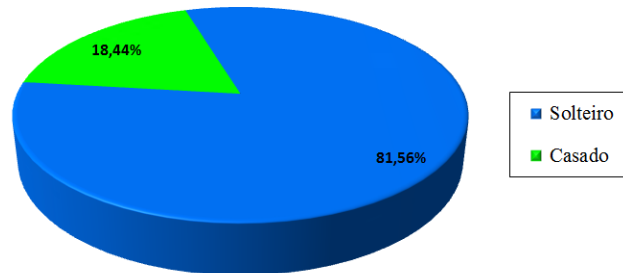
Tabela 4 – Resultado das respostas da pergunta nº 4 do questionário (Estado Civil)

Estado Civil	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Solteiro	146	146	81,56	81,56
Casado	33	179	18,44	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Entende-se como natural o fato de haver um percentual muito elevado de pessoas solteiras atuando como GVC, já que é uma atividade temporária, que não é indicada para quem tem uma família constituída e precisa de regularidade em termos financeiros.

Gráfico 4 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 4 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

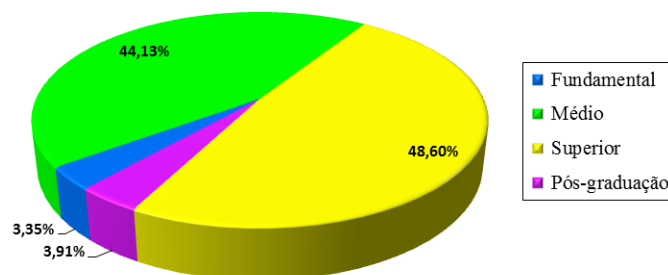
Tabela 5 – Resultado das respostas da pergunta nº 5 do questionário (Escolaridade)

Nível de escolaridade	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Fundamental	6	6	3,35	3,35
Médio	79	85	44,13	47,49
Superior	87	172	48,60	96,09
Pós-graduação	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

É interessante observar que um percentual superior a 48% de GVCs possui o ensino superior completo, além de alguns (quase 4%) que possuem pós-graduação. O percentual de GVCs com o ensino médio também é expressivo e todo esse nível de escolaridade pode contribuir no desempenho da atividade, especialmente quanto ao relacionamento com ao público atendido.

Gráfico 5 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 5 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

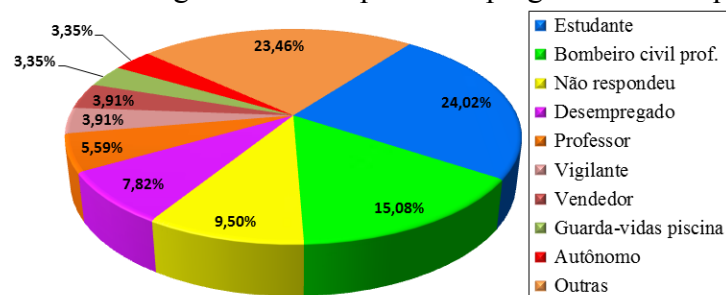
Tabela 6 – Resultado das respostas da pergunta nº 6 do questionário (Atividade profissional)

Profissão	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Estudante	43	43	24,02	24,02
Bombeiro civil profissional	27	70	15,08	39,11
Não respondeu	17	87	9,50	48,60
Desempregado	14	101	7,82	56,42
Professor	10	111	5,59	62,01
Vigilante	7	118	3,91	65,92
Vendedor	7	125	3,91	69,83
Guarda-vidas de piscina	6	131	3,35	73,18
Autônomo	6	137	3,35	76,54
Outras	42	179	23,46	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Quanto às profissões, verifica-se que um percentual próximo aos 25% é de estudantes, o que indica que estão progredindo em relação ao nível de estudo. Outro fato é que, como esses não têm salário, aproveitam o período de férias escolares para perceberem algum recurso financeiro. Quanto às outras profissões relacionadas, são as que foram identificadas com quantidades reduzidas (quatro ou menos integrantes) e por isso foram agrupadas. Estas são as seguintes: Garçon - 4, Pintor - 4, Pescador - 3, Administrador - 2, Ajudante de pedreiro - 2, Atleta - 2, Músico - 2, Técnico de enfermagem - 2, Artesão - 1, Auxiliar de manutenção geral - 1, Caixa de loja - 1, Consultor de vendas - 1, Coordenador de eventos - 1, Cozinheiro - 1, Design - 1, Engenheiro agrônomo - 1, Estagiário - 1, Fisioterapeuta - 1, Funcionário público - 1, Jardineiro - 1, Jornalista - 1, Motoboy - 1, Professor de Natação - 1, Promotor de eventos - 1, Recreador - 1, Secretária - 1, Motorista - 1, Barman - 1, Recepcionista - 1.

Gráfico 6 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 6 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

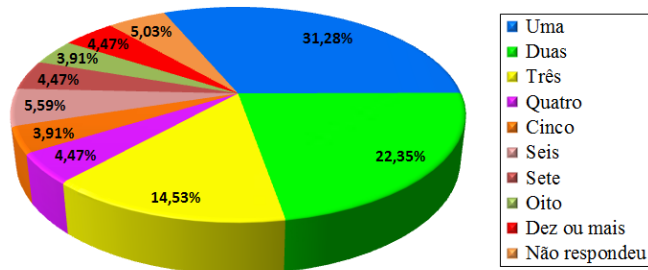
Tabela 7 – Resultado das respostas da pergunta nº 7 do questionário (Há quantas temporadas [operações veraneio] você trabalha como guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Uma	56	56	31,28	31,28
Duas	40	96	22,35	53,63
Três	26	122	14,53	68,16
Quatro	8	130	4,47	72,63
Cinco	7	137	3,91	76,54
Seis	10	147	5,59	82,12
Sete	8	155	4,47	86,59
Oito	7	162	3,91	90,50
Nove	0	162	0,00	90,50
Dez (ou mais)	8	170	4,47	94,97
Não respondeu	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se que um percentual bastante elevado de GVCs encontra-se atuando na primeira ou segunda temporadas. Se considerado apenas o percentual de primeira temporada, verifica-se uma renovação considerável de GVCs no quadro dos que atuam no 1º BBM.

Gráfico 7 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 7 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

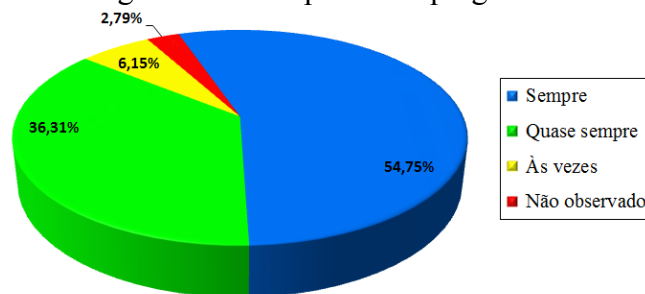
Tabela 8 – Resultado das respostas da pergunta nº 8 do questionário (Sou tratado com respeito pelos colegas da minha equipe de trabalho?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	98	98	54,75	54,75
Quase sempre	65	163	36,31	91,06
Às vezes	11	174	6,15	97,21
Raramente	0	174	0,00	97,21
Nunca	0	174	0,00	97,21
Não observado	5	179	2,79	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se que o percentual de respeito entre os GVCs que compõem uma equipe é bastante elevado, o que deve contribuir para um bom clima de trabalho.

Gráfico 8 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 8 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

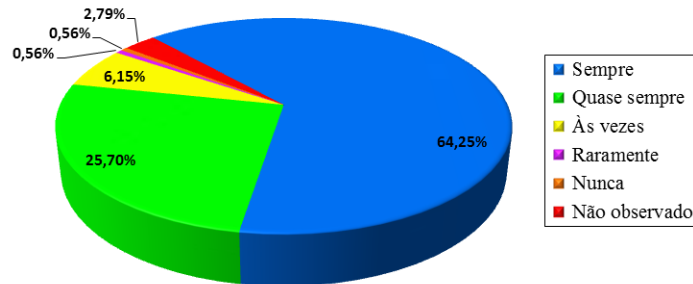
Tabela 9 – Resultado das respostas da pergunta nº 9 do questionário (O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das atividades de guarda-vidas na praia?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	115	115	64,25	64,25
Quase sempre	46	161	25,70	89,94
Às vezes	11	172	6,15	96,09
Raramente	1	173	0,56	96,65
Nunca	1	174	0,56	97,21
Não observado	5	179	2,79	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

O relacionamento entre os GVCs é bastante positivo, de modo que favorece a execução das atividades de guarda-vidas na praia. Quando se consideram as opções “Sempre” e “Quase sempre”, o percentual de respostas atinge cerca de 90% dos GVCs.

Gráfico 9 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 9 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

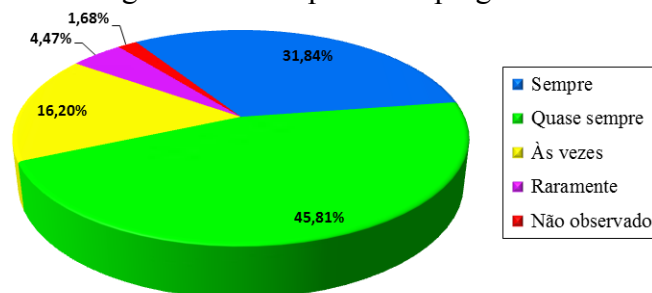
Tabela 10 – Resultado das respostas da pergunta nº 10 do questionário (Os meus colegas de trabalho são bem integrados e ajudam-se uns aos outros?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	57	57	31,84	31,84
Quase sempre	82	139	45,81	77,65
Às vezes	29	168	16,20	93,85
Raramente	8	176	4,47	98,32
Nunca	0	176	0,00	98,32
Não observado	3	179	1,68	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

O nível de integração entre os GVCs é elevado, especialmente se consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre”, que alcançam mais de 77% dos GVCs.

Gráfico 10 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 10 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

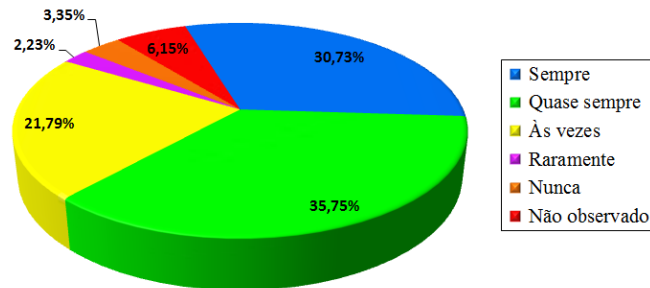
Tabela 11 – Resultado das respostas da pergunta nº 11 do questionário (Acredito que o guarda-vidas civil que comete um erro é ajudado pelos colegas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	55	55	30,73	30,73
Quase sempre	64	119	35,75	66,48
Às vezes	39	158	21,79	88,27
Raramente	4	162	2,23	90,50
Nunca	6	168	3,35	93,85
Não observado	11	179	6,15	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Apesar do percentual elevado de integração que se observou na pergunta anterior, verifica-se que há um percentual considerável de respostas (mais de 21%) daqueles que dizem que somente “às vezes” o GVC que comete um erro é ajudado pelos colegas. Certamente aqui há uma área que pode ser trabalhada para melhorar esse nível.

Gráfico 11 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 11 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

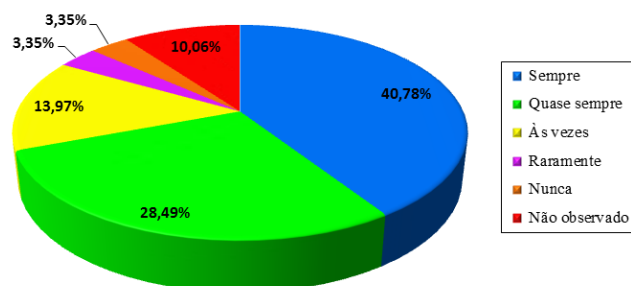
Tabela 12 – Resultado das respostas da pergunta nº 12 do questionário (Acredito que o guarda-vidas militar que comete um erro é ajudado pelos colegas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	73	73	40,78	40,78
Quase sempre	51	124	28,49	69,27
Às vezes	25	149	13,97	83,24
Raramente	6	155	3,35	86,59
Nunca	6	161	3,35	89,94
Não observado	18	179	10,06	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Se somados os percentuais das opções “Sempre” e “Quase sempre”, tem-se um valor bem próximo do percentual da soma dessas duas opções para a pergunta anterior que era em relação a um possível erro de GVC e aqui de GVM.

Gráfico 12 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 12 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

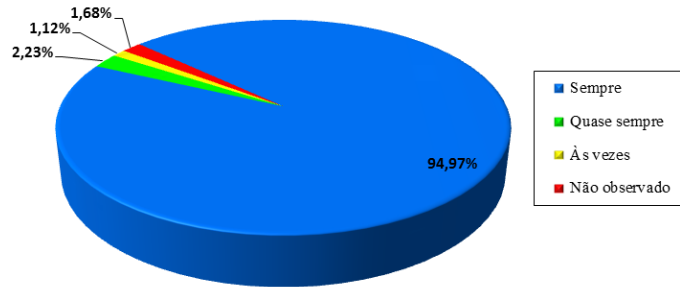
Tabela 13 – Resultado das respostas da pergunta nº 13 do questionário (Acredito que o trabalho realizado por mim, como guarda-vidas, é importante?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	170	170	94,97	94,97
Quase sempre	4	174	2,23	97,21
Às vezes	2	176	1,12	98,32
Raramente	0	176	0,00	98,32
Nunca	0	176	0,00	98,32
Não observado	3	179	1,68	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

O entendimento de que o trabalho de guarda-vidas é importante, apresenta um percentual muito elevado, o que denota, para os GVCs, a importância da atividade exercida por eles.

Gráfico 13 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 13 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

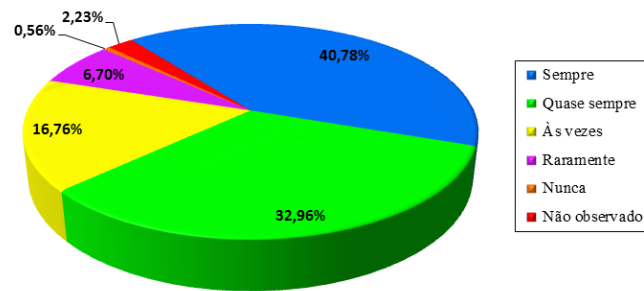
Tabela 14 – Resultado das respostas da pergunta nº 14 do questionário (Sou elogiado, mesmo que verbalmente, quando executo um trabalho eficiente?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	73	73	40,78	40,78
Quase sempre	59	132	32,96	73,74
Às vezes	30	162	16,76	90,50
Raramente	12	174	6,70	97,21
Nunca	1	175	0,56	97,77
Não observado	4	179	2,23	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

A soma dos percentuais das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um valor elevado (acima de 70%), todavia é um fator que pode ser trabalhado com vistas a sua melhoria, pois o elogio por um trabalho eficiente é fator motivador da equipe.

Gráfico 14 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 14 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

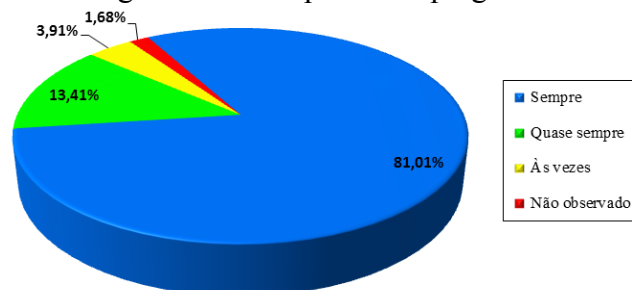
Tabela 15 – Resultado das respostas da pergunta nº 15 do questionário (Atuar como guardavidas me dá um sentimento de realização pessoal?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	145	145	81,01	81,01
Quase sempre	24	169	13,41	94,41
Às vezes	7	176	3,91	98,32
Raramente	0	176	0,00	98,32
Nunca	0	176	0,00	98,32
Não observado	3	179	1,68	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que a somatória do percentual das opções “Sempre” e “Quase sempre”, atinge mais de 94% de frequência quanto ao sentimento de satisfação pessoal pela atuação como GV, o que demonstra que é uma atividade prazerosa.

Gráfico 15 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 15 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

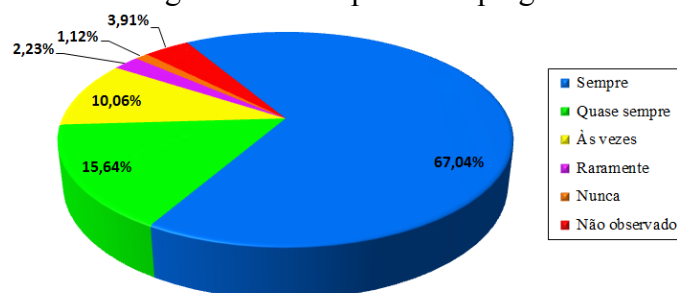
Tabela 16 – Resultado das respostas da pergunta nº 16 do questionário (Sinto orgulho de atuar como guarda-vidas no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	120	120	67,04	67,04
Quase sempre	28	148	15,64	82,68
Às vezes	18	166	10,06	92,74
Raramente	4	170	2,23	94,97
Nunca	2	172	1,12	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Mais de 82% dos entrevistados, consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre” sentem-se orgulhosos de atuarem como GV no CBMSC, contudo sempre é possível realizar um trabalho de melhoria desse percentual entre os GVCs.

Gráfico 16 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 16 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

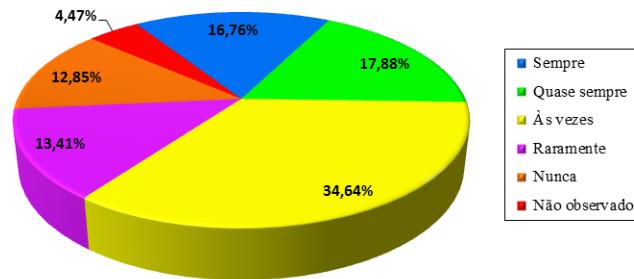
Tabela 17 – Resultado das respostas da pergunta nº 17 do questionário (Acredito que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelo Corpo de Bombeiros Militar?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	30	30	16,76	16,76
Quase sempre	32	62	17,88	34,64
Às vezes	62	124	34,64	69,27
Raramente	24	148	13,41	82,68
Nunca	23	171	12,85	95,53
Não observado	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Indiscutivelmente o sentimento dos GVCs de que o trabalho realizado por eles é pouco reconhecido e valorizado pelo CBMSC está demonstrado nos percentuais baixos apresentados, especialmente se comparados com perguntas anteriores. Aqui há espaço para desenvolver um bom trabalho junto aos GVCs para a melhoria dos percentuais apresentados.

Gráfico 17 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 17 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

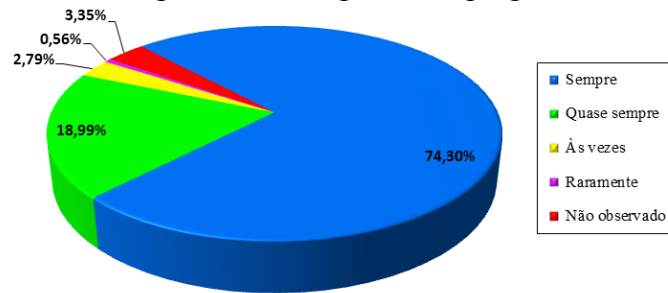
Tabela 18 – Resultado das respostas da pergunta nº 18 do questionário (Acredito que o meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades no Corpo de Bombeiros Militar?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	133	133	74,30	74,30
Quase sempre	34	167	18,99	93,30
Às vezes	5	172	2,79	96,09
Raramente	1	173	0,56	96,65
Nunca	0	173	0,00	96,65
Não observado	6	179	3,35	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Vê-se que a grande maioria dos GVCs creem que seu nível intelectual é suficiente para o exercício das atividades no CBMSC. Considerando apenas os que escolheram a opção “Sempre”, tem-se um percentual superior a 74%.

Gráfico 18 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 18 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

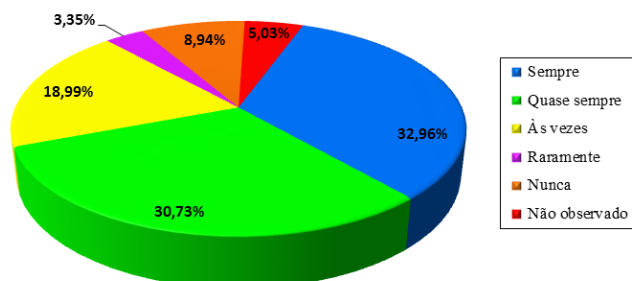
Tabela 19 – Resultado das respostas da pergunta nº 19 do questionário (Acredito que o uniforme que utilizo para a atividade de salvamento aquático é adequado?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	59	59	32,96	32,96
Quase sempre	55	114	30,73	63,69
Às vezes	34	148	18,99	82,68
Raramente	6	154	3,35	86,03
Nunca	16	170	8,94	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre”, tem-se um percentual de cerca de 64% dos GVCs que consideram o uniforme para a atividade de salvamento aquático adequado, entretanto há condições de pesquisar-se entre eles que melhorias poderiam ser adotadas para que esse percentual seja elevado, trazendo mais satisfação aos GVCs.

Gráfico 19 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 19 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

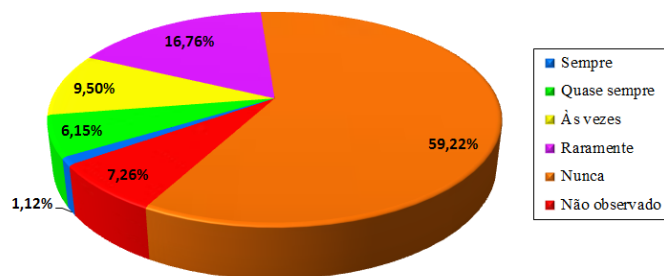
Tabela 20 – Resultado das respostas da pergunta nº 20 do questionário (Acredito que a indenização (remuneração) que recebo é adequada para a atividade que realizo?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	2	2	1,12	1,12
Quase sempre	11	13	6,15	7,26
Às vezes	17	30	9,50	16,76
Raramente	30	60	16,76	33,52
Nunca	106	166	59,22	92,74
Não observado	13	179	7,26	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se um percentual muito alto de insatisfação dos GVCs quanto à indenização percebida. O percentual que considera a indenização inadequada supera os 59%.

Gráfico 20 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 20 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

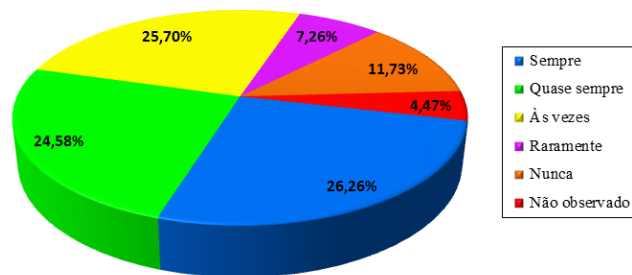
Tabela 21 – Resultado das respostas da pergunta nº 21 do questionário (Sinto-me satisfeito em relação ao volume de trabalho que realizo?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	47	47	26,26	26,26
Quase sempre	44	91	24,58	50,84
Às vezes	46	137	25,70	76,54
Raramente	13	150	7,26	83,80
Nunca	21	171	11,73	95,53
Não observado	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

De uma forma geral, os GVCs sentem-se satisfeitos em relação ao volume de trabalho que realizam, pois a soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” ultrapassou os 50%. Aqui há espaço para mais alguma investigação a fim de que os 11% dos GVCs que optaram pela resposta “Nunca” detalhem o motivo dessa insatisfação. De igual forma, há espaço para se investigar o fato de que se o volume de trabalho é adequado, conforme aponta a questão 21, como é que a remuneração não o é, conforme aponta a questão 20. É o caso de verificar-se o que leva à percepção de baixa remuneração dos GVCs.

Gráfico 21 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 21 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

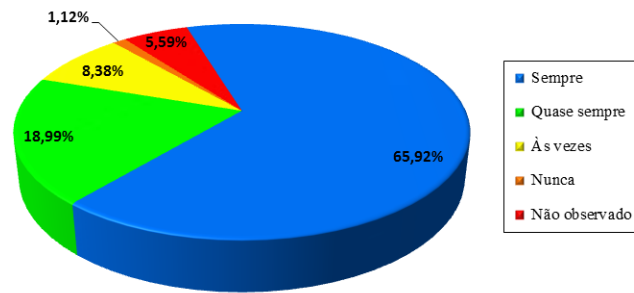
Tabela 22 – Resultado das respostas da pergunta nº 22 do questionário (Sinto-me respeitado pelo militar que é o meu coordenador de praia?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	118	118	65,92	65,92
Quase sempre	34	152	18,99	84,92
Às vezes	15	167	8,38	93,30
Raramente	0	167	0,00	93,30
Nunca	2	169	1,12	94,41
Não observado	10	179	5,59	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

É uma informação interessante observar que a maioria dos GVCs (mais de 84%), considerada a soma das opções “Sempre” e “Quase sempre”, sente-se respeitada pelos bombeiros militares coordenadores de praia onde atuam os GVCs. Apesar desse percentual elevado, é possível desenvolver alguma ação para melhorá-lo ainda mais.

Gráfico 22 – Resultado gráfico das respostas da pergunta n° 22 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

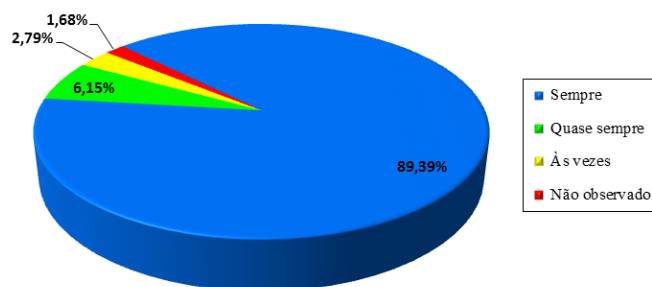
Tabela 23 – Resultado das respostas da pergunta n° 23 do questionário (Acredito que também é minha responsabilidade contribuir para o sucesso da atividade de salvamento aquático em Florianópolis?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	160	160	89,39	89,39
Quase sempre	11	171	6,15	95,53
Às vezes	5	176	2,79	98,32
Raramente	0	176	0,00	98,32
Nunca	0	176	0,00	98,32
Não observado	3	179	1,68	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Sob a ótica da grande maioria dos GVCs, estes sentem-se responsáveis em contribuir para o sucesso da atividade de salvamento aquático em Florianópolis.

Gráfico 23 – Resultado gráfico das respostas da pergunta n° 23 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

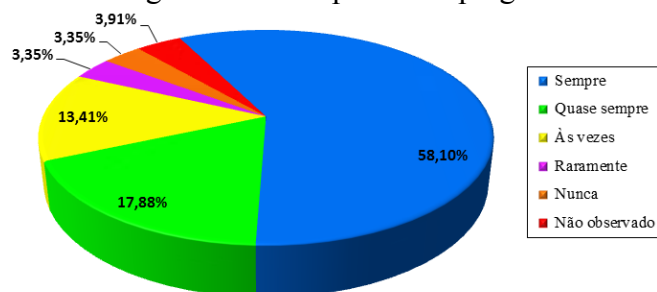
Tabela 24 – Resultado das respostas da pergunta nº 24 do questionário (Acredito que o meu trabalho como guarda-vidas pode ser melhorado por mim?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	104	104	58,10	58,10
Quase sempre	32	136	17,88	75,98
Às vezes	24	160	13,41	89,39
Raramente	6	166	3,35	92,74
Nunca	6	172	3,35	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

É interessante observar que os GVCs, quando somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre” (que totaliza mais de 75%), entendem que o trabalho realizado por eles como guarda-vidas pode ser melhorado. Existe aí um campo que pode ser explorado pelo CBMSC com vistas a incentivar essa melhoria do trabalho dos GVCs.

Gráfico 24 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 24 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

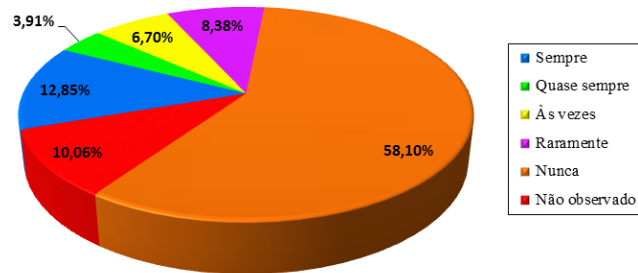
Tabela 25 – Resultado das respostas da pergunta nº 25 do questionário (Acredito que o benefício “seguro de vida” oferecido aos guarda-vidas é adequado?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	23	23	12,85	12,85
Quase sempre	7	30	3,91	16,76
Às vezes	12	42	6,70	23,46
Raramente	15	57	8,38	31,84
Nunca	104	161	58,10	89,94
Não observado	18	179	10,06	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Assim como a indenização, a grande maioria dos GVCs entendem que o “seguro de vida” oferecido a eles pelo CBMSC não é adequado. Mais de 58% optaram por “Nunca”.

Gráfico 25 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 25 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

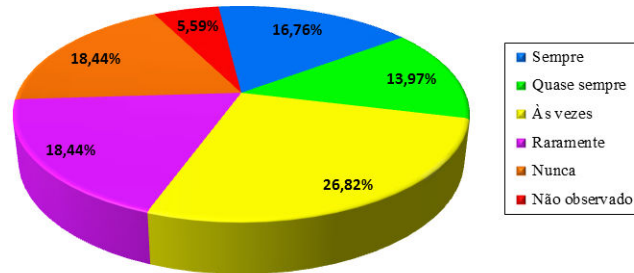
Tabela 26 – Resultado das respostas da pergunta nº 26 do questionário (Creio que o Corpo de Bombeiros Militar tem interesse no bem estar dos guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	30	30	16,76	16,76
Quase sempre	25	55	13,97	30,73
Às vezes	48	103	26,82	57,54
Raramente	33	136	18,44	75,98
Nunca	33	169	18,44	94,41
Não observado	10	179	5,59	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

A maioria dos GVCs não pensam que o CBMSC tem interesse no bem estar deles. Os que responderam “Às vezes” ultrapassam os 26% e se esta opção for somada às opções “Raramente” e “Nunca”, esse percentual supera os 63%. Há possibilidade do CBMSC planejar um trabalho para a melhoria dessa situação.

Gráfico 26 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 26 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

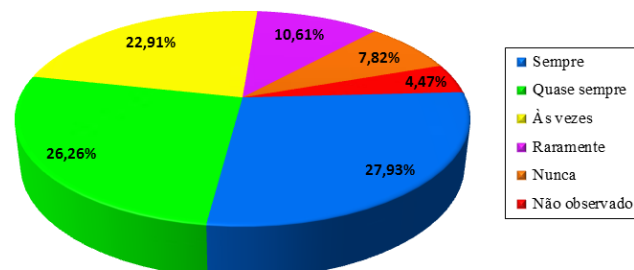
Tabela 27 – Resultado das respostas da pergunta nº 27 do questionário (Acredito que o Corpo de Bombeiros Militar desfruta de uma boa imagem entre os guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	50	50	27,93	27,93
Quase sempre	47	97	26,26	54,19
Às vezes	41	138	22,91	77,09
Raramente	19	157	10,61	87,71
Nunca	14	171	7,82	95,53
Não observado	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Apesar de que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual superior a 54%, a boa imagem do próprio CBMSC entre os GVCs pode ser melhorada, o que carece de um planejamento para a tomada de ações que melhorem essa situação.

Gráfico 27 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 27 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

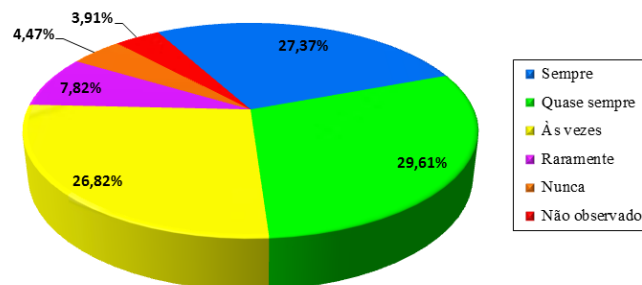
Tabela 28 – Resultado das respostas da pergunta nº 28 do questionário (Acredito que as tarefas no posto guarda-vidas são bem distribuídas entre todos e acredito que não existe um ou outro que seja privilegiado e não faz quase nada?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	49	49	27,37	27,37
Quase sempre	53	102	29,61	56,98
Às vezes	48	150	26,82	83,80
Raramente	14	164	7,82	91,62
Nunca	8	172	4,47	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Mesmo que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” supere os 56%, vê-se que há um percentual elevado de GVCs que não crê que as tarefas no posto guarda-vidas são bem distribuídas entre todos, o que pode ser trabalhado pelo CBMSC para melhorar essa situação.

Gráfico 28 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 28 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

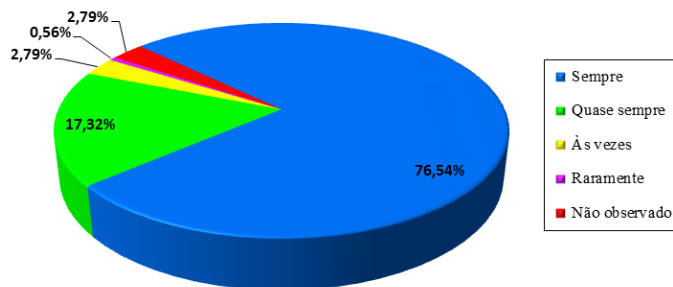
Tabela 29 – Resultado das respostas da pergunta nº 29 do questionário (Está claro para mim quais são as minhas atribuições como guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	137	137	76,54	76,54
Quase sempre	31	168	17,32	93,85
Às vezes	5	173	2,79	96,65
Raramente	1	174	0,56	97,21
Nunca	0	174	0,00	97,21
Não observado	5	179	2,79	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

De uma forma bastante significativa, os GVCs sabem quais são suas atribuições, pois a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” supera os 93%.

Gráfico 29 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 29 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

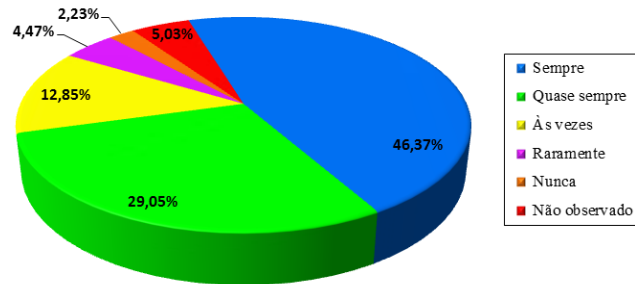
Tabela 30 – Resultado das respostas da pergunta nº 30 do questionário (O ambiente [clima] de trabalho favorece a execução das minhas atividades como guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	83	83	46,37	46,37
Quase sempre	52	135	29,05	75,42
Às vezes	23	158	12,85	88,27
Raramente	8	166	4,47	92,74
Nunca	4	170	2,23	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” superou os 75% quanto ao clima de trabalho que favorece a execução das atividades como guarda-vidas, entretanto há um percentual desfavorável que pode ser trabalhado para que esse clima venha a melhorar.

Gráfico 30 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 30 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

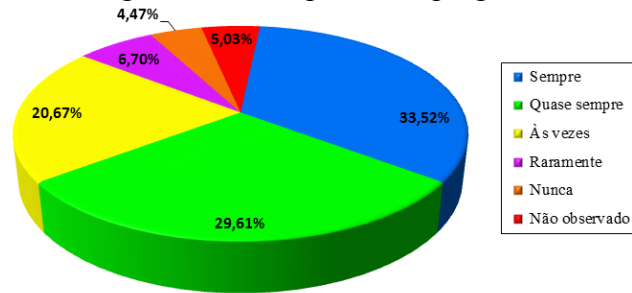
Tabela 31 – Resultado das respostas da pergunta nº 31 do questionário (O ambiente físico de trabalho é agradável?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	60	60	33,52	33,52
Quase sempre	53	113	29,61	63,13
Às vezes	37	150	20,67	83,80
Raramente	12	162	6,70	90,50
Nunca	8	170	4,47	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Quanto a essa questão, fica evidente que em geral o ambiente físico de trabalho precisa ser melhorado, pois ainda que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” supere os 63%, há um percentual considerável a ser trabalhado para que o ambiente físico de trabalho torne-se mais agradável.

Gráfico 31 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 31 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

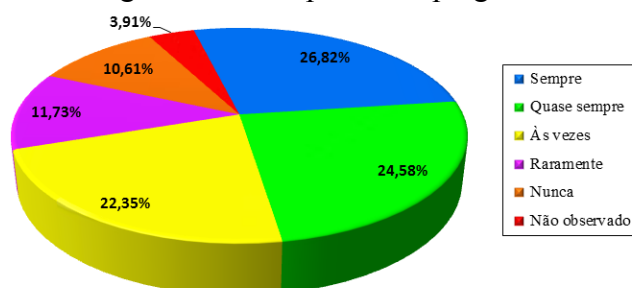
Tabela 32 – Resultado das respostas da pergunta nº 32 do questionário (As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto ao espaço?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	48	48	26,82	26,82
Quase sempre	44	92	24,58	51,40
Às vezes	40	132	22,35	73,74
Raramente	21	153	11,73	85,47
Nunca	19	172	10,61	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que quanto a questão de espaço nos postos de trabalho, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com este. Quando se soma as opções “Raramente” e “Nunca”, obtém-se mais de 22%. Realmente existem postos e cadeirões pequenos, que não trazem o conforto adequado para os GVCs, o que pode ser melhorado após investimentos.

Gráfico 32 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 32 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

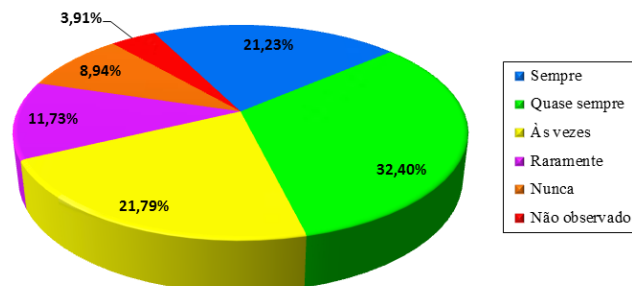
Tabela 33 – Resultado das respostas da pergunta nº 33 do questionário (As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto à higiene?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	38	38	21,23	21,23
Quase sempre	58	96	32,40	53,63
Às vezes	39	135	21,79	75,42
Raramente	21	156	11,73	87,15
Nunca	16	172	8,94	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Relativo à higiene nos postos, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com essa condição. A somatória das opções “Raramente” e “Nunca” apresenta mais de 20% das respostas. Aqui há um campo a ser investigado e trabalhado para a melhoria.

Gráfico 33 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 33 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

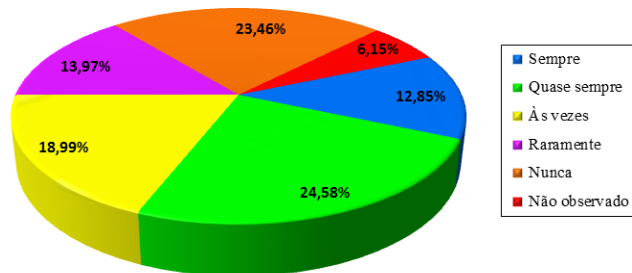
Tabela 34 – Resultado das respostas da pergunta nº 34 do questionário (As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto às instalações sanitárias?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	23	23	12,85	12,85
Quase sempre	44	67	24,58	37,43
Às vezes	34	101	18,99	56,42
Raramente	25	126	13,97	70,39
Nunca	42	168	23,46	93,85
Não observado	11	179	6,15	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Quanto às condições sanitárias nos postos, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com essa condição. A somatória das opções “Raramente” e “Nunca”, supera os 37% das respostas. Um das razões é que vários postos não possuem banheiro, pelo que para a melhoria dessa condição faz-se necessário investimento em infraestrutura.

Gráfico 34 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 34 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

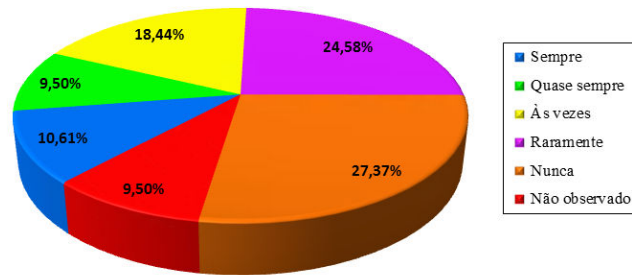
Tabela 35 – Resultado das respostas da pergunta nº 35 do questionário (Para desenvolver a atividade de guarda-vidas existe muita burocracia [preenchimento de muito papel?])

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	19	19	10,61	10,61
Quase sempre	17	36	9,50	20,11
Às vezes	33	69	18,44	38,55
Raramente	44	113	24,58	63,13
Nunca	49	162	27,37	90,50
Não observado	17	179	9,50	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se que a grande maioria dos GVCs não pensa que para o desempenho da atividade de guarda-vidas exista muita burocracia, especialmente quanto ao preenchimento de muito papel. O emprego deles é basicamente operacional, entretanto fichas de ocorrência precisam ser preenchidas, a fim de que haja registros das atuações dos guarda-vidas. Aparece haver a necessidade de uma explicação aos GVCs quanto à importância do registro das ocorrências, especialmente quando se observa mais de 20% responderam que “Sempre” e “Quase sempre” existe burocracia.

Gráfico 35 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 35 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

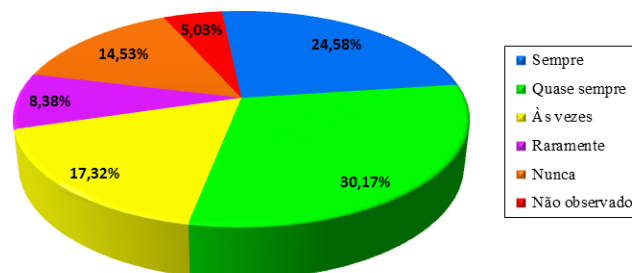
Tabela 36 – Resultado das respostas da pergunta nº 36 do questionário (A quantidade de pessoas na minha equipe é suficiente para a realização do trabalho?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	44	44	24,58	24,58
Quase sempre	54	98	30,17	54,75
Às vezes	31	129	17,32	72,07
Raramente	15	144	8,38	80,45
Nunca	26	170	14,53	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Apesar do percentual elevado (mais de 54%, somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre”) de GVCs que pensa que a quantidade de pessoas na equipe que compõe é suficiente para a realização do trabalho, existe praias que, pelo movimento, possui um efetivo menor e, com isso, a apresentação de percentual expressivo (mais de 22%) de GVCs que optaram em responder “Raramente” e “Nunca”.

Gráfico 36 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 36 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

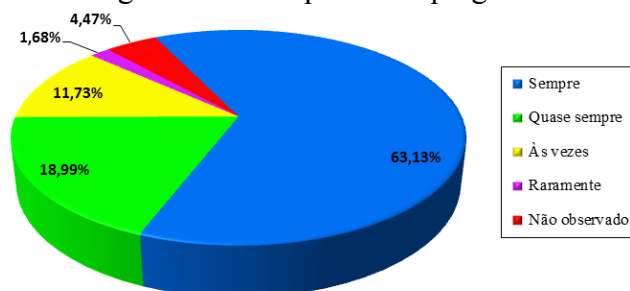
Tabela 37 – Resultado das respostas da pergunta nº 37 do questionário (Eu recebo as orientações do militar que é o meu coordenador de praia para executar minhas tarefas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	113	113	63,13	63,13
Quase sempre	34	147	18,99	82,12
Às vezes	21	168	11,73	93,85
Raramente	3	171	1,68	95,53
Nunca	0	171	0,00	95,53
Não observado	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que na ótica da maioria dos GVCs, eles recebem as orientações dos militares coordenadores de praia para a execução das tarefas. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual superior a 82% das respostas.

Gráfico 37 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 37 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

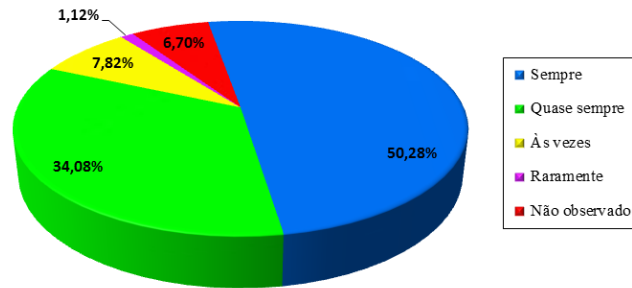
Tabela 38 – Resultado das respostas da pergunta nº 38 do questionário (As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	90	90	50,28	50,28
Quase sempre	61	151	34,08	84,36
Às vezes	14	165	7,82	92,18
Raramente	2	167	1,12	93,30
Nunca	0	167	0,00	93,30
Não observado	12	179	6,70	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Aqui se observa que os guarda-vidas militares têm transmitido as orientações sobre o trabalho de forma clara e objetiva aos GVCs, pois somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre”, tem-se mais de 84% das respostas dadas. Ainda assim há percentual que pode ser trabalhado para melhoria, uma vez que mais de 7% das respostas pensa que somente às vezes essas orientações são transmitidas de forma clara e objetiva.

Gráfico 38 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 38 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

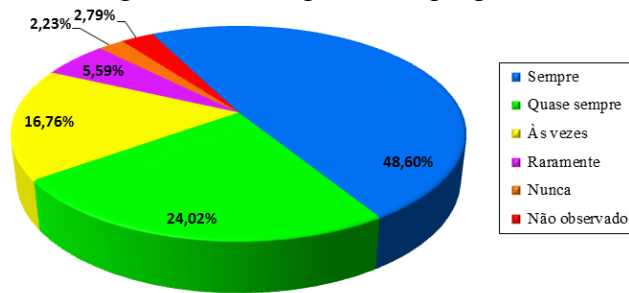
Tabela 39 – Resultado das respostas da pergunta nº 39 do questionário (O treinamento que recebi me capacita a exercer bem o meu trabalho como guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	87	87	48,60	48,60
Quase sempre	43	130	24,02	72,63
Às vezes	30	160	16,76	89,39
Raramente	10	170	5,59	94,97
Nunca	4	174	2,23	97,21
Não observado	5	179	2,79	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Ainda que o percentual de opções com respostas “Sempre” e “Quase sempre” superem os 72%, há um espaço para que seja realizado estudo para melhoria do treinamento dos GVCs, de forma a capacitá-los melhor para o salvamento aquático.

Gráfico 39 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 39 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

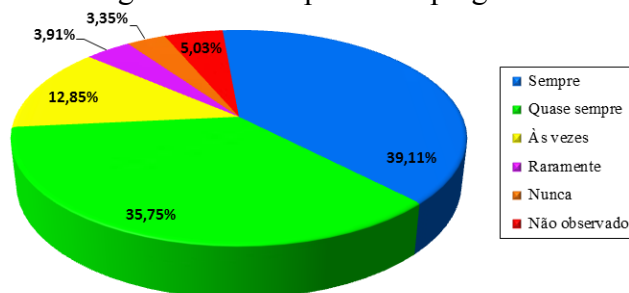
Tabela 40 – Resultado das respostas da pergunta nº 40 do questionário (Os membros da minha equipe de trabalho participam juntamente com o militar coordenador de praia das decisões que afetam o trabalho?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	70	70	39,11	39,11
Quase sempre	64	134	35,75	74,86
Às vezes	23	157	12,85	87,71
Raramente	7	164	3,91	91,62
Nunca	6	170	3,35	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se uma condição em que há uma boa participação coletiva entre GVMs e GVCs para as decisões que afetam o trabalho. Somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre” tem-se mais de 74% das respostas, o que demonstra uma abertura dos militares para que os civis também possam opinar.

Gráfico 40 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 40 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

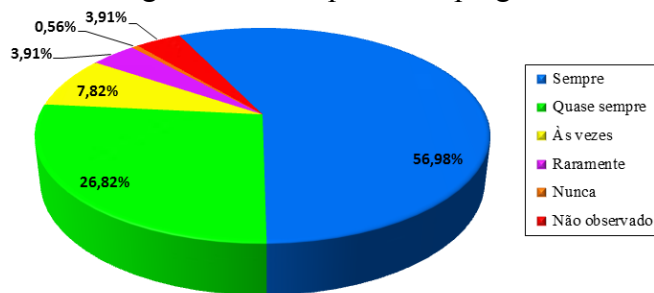
Tabela 41 – Resultado das respostas da pergunta nº 41 do questionário (O diálogo é utilizado para resolver os problemas de trabalho?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	102	102	56,98	56,98
Quase sempre	48	150	26,82	83,80
Às vezes	14	164	7,82	91,62
Raramente	7	171	3,91	95,53
Nunca	1	172	0,56	96,09
Não observado	7	179	3,91	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

É importante verificar que o diálogo é um canal de resolução de problemas no trabalho. As opções “Sempre” e “Quase sempre” somadas superaram os 83% das respostas, o que pode ser um bom indicativo de relacionamento entre os guarda-vidas de uma forma geral, independentemente de serem civis ou militares.

Gráfico 41 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 41 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

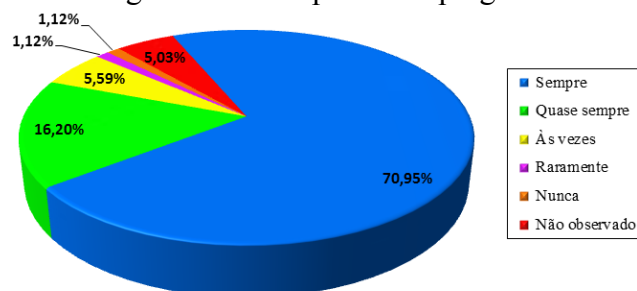
Tabela 42 – Resultado das respostas da pergunta nº 42 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia incentiva-me a desenvolver atividade voltada à minha qualidade de vida [educação física]?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	127	127	70,95	70,95
Quase sempre	29	156	16,20	87,15
Às vezes	10	166	5,59	92,74
Raramente	2	168	1,12	93,85
Nunca	2	170	1,12	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Verifica-se aqui um percentual bastante positivo quanto ao incentivo dos militares coordenadores de praia para que os GVCs desenvolvam a atividade de educação física, o que os mantém em condições físicas adequadas para atuação na atividade de salvamento aquático.

Gráfico 42 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 42 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

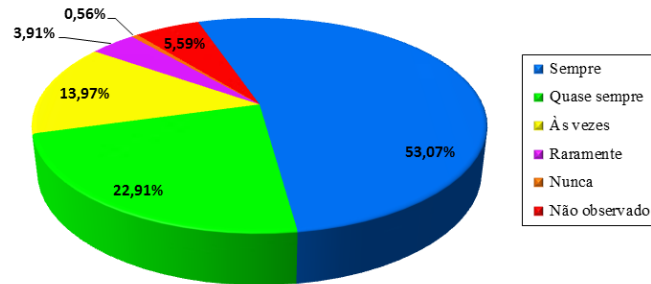
Tabela 43 – Resultado das respostas da pergunta nº 43 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia é receptivo às críticas, opiniões e sugestões de mudança?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	95	95	53,07	53,07
Quase sempre	41	136	22,91	75,98
Às vezes	25	161	13,97	89,94
Raramente	7	168	3,91	93,85
Nunca	1	169	0,56	94,41
Não observado	10	179	5,59	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Tem-se aqui mais um fator importante para o trabalho que é o fato dos militares coordenadores de praia estarem receptivos às críticas, opiniões e sugestões de mudança por parte dos GVCs. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” supera os 75%.

Gráfico 43 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 43 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

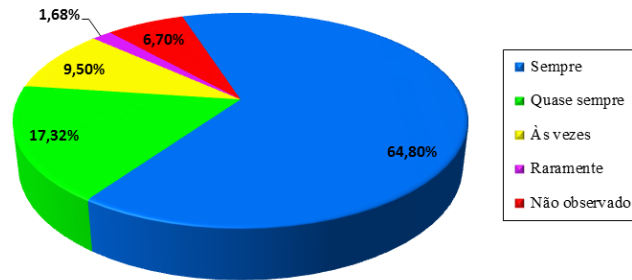
Tabela 44 – Resultado das respostas da pergunta nº 44 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia é motivador [ele incentiva os guarda-vidas a realizarem as atividades do serviço]?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	116	116	64,80	64,80
Quase sempre	31	147	17,32	82,12
Às vezes	17	164	9,50	91,62
Raramente	3	167	1,68	93,30
Nunca	0	167	0,00	93,30
Não observado	12	179	6,70	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Aqui também há um fator positivo que é o fato dos militares coordenadores de praia serem motivadores, ou seja, incentivarem os guarda-vidas a realizarem as atividades do serviço. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre”, apresentou um percentual superior a 82% das respostas.

Gráfico 44 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 44 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

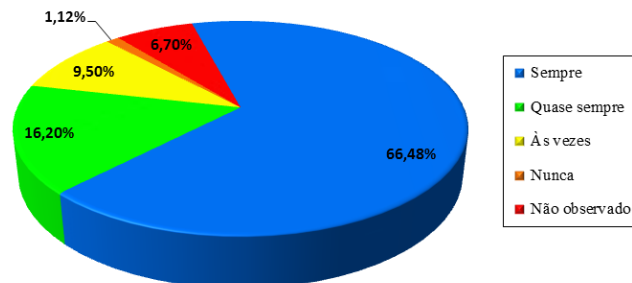
Tabela 45 – Resultado das respostas da pergunta nº 45 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia é a pessoa indicada para a função que ocupa?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	119	119	66,48	66,48
Quase sempre	29	148	16,20	82,68
Às vezes	17	165	9,50	92,18
Raramente	0	165	0,00	92,18
Nunca	2	167	1,12	93,30
Não observado	12	179	6,70	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Tem-se aqui também uma informação importante que é a que a maioria dos GVCs demonstra que o militar coordenador de praia é a pessoa indicada para a função que ocupa. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” supera os 82%.

Gráfico 45 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 45 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

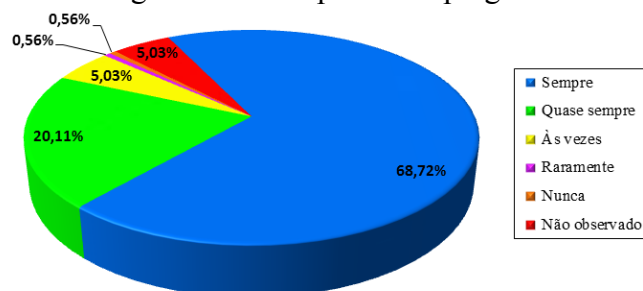
Tabela 46 – Resultado das respostas da pergunta nº 46 do questionário (Posso contar com o apoio do militar que é o meu coordenador de praia?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	123	123	68,72	68,72
Quase sempre	36	159	20,11	88,83
Às vezes	9	168	5,03	93,85
Raramente	1	169	0,56	94,41
Nunca	1	170	0,56	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Mais uma informação importante é esta que demonstra que a grande maioria dos GVCs entendem que podem contar com o apoio dos militares coordenadores de praia. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual superior a 88%.

Gráfico 46 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 46 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

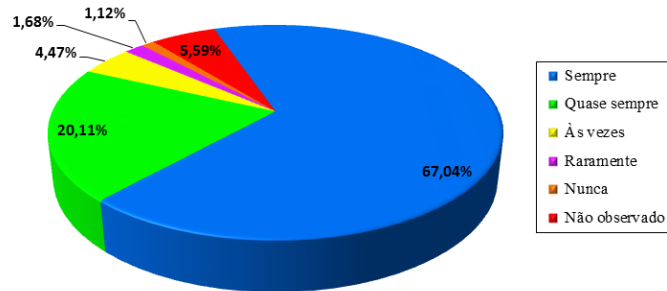
Tabela 47 – Resultado das respostas da pergunta nº 47 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia estimula o trabalho em equipe?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	120	120	67,04	67,04
Quase sempre	36	156	20,11	87,15
Às vezes	8	164	4,47	91,62
Raramente	3	167	1,68	93,30
Nunca	2	169	1,12	94,41
Não observado	10	179	5,59	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

É importante verificar que a grande maioria dos militares coordenadores de praia estimula o trabalho em equipe do pessoal sob sua responsabilidade. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual superior a 87% das respostas.

Gráfico 47 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 47 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

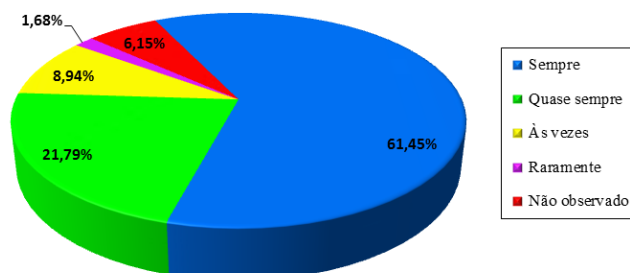
Tabela 48 – Resultado das respostas da pergunta nº 48 do questionário (Acredito que o militar que é o meu coordenador de praia é um bom líder?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	110	110	61,45	61,45
Quase sempre	39	149	21,79	83,24
Às vezes	16	165	8,94	92,18
Raramente	3	168	1,68	93,85
Nunca	0	168	0,00	93,85
Não observado	11	179	6,15	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Quanto à liderança, a maioria dos GVCs entende que os militares coordenadores de praia são bons líderes. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual acima de 83%.

Gráfico 48 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 48 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

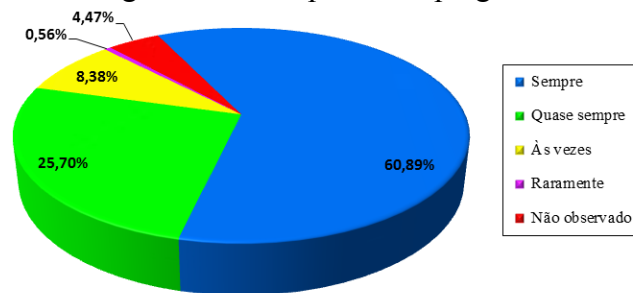
Tabela 49 – Resultado das respostas da pergunta nº 49 do questionário (O militar que é o meu coordenador de praia tem facilidade de se relacionar com os guarda-vidas civis?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	109	109	60,89	60,89
Quase sempre	46	155	25,70	86,59
Às vezes	15	170	8,38	94,97
Raramente	1	171	0,56	95,53
Nunca	0	171	0,00	95,53
Não observado	8	179	4,47	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Quando se observa a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre”, que totaliza mais de 86% das respostas, vê-se que a maioria dos GVCs percebe que os militares coordenadores de praia têm facilidade de relacionarem-se com eles (GVCs).

Gráfico 49 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 49 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

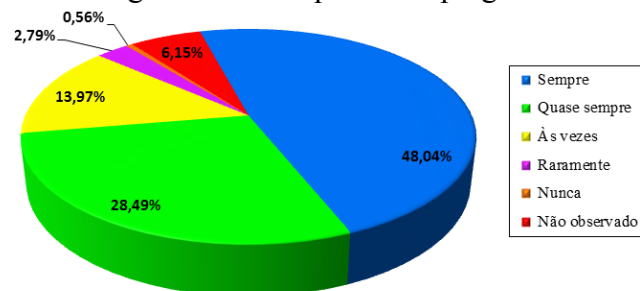
Tabela 50 – Resultado das respostas da pergunta nº 50 do questionário (As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo militar que é o meu coordenador de praia?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	86	86	48,04	48,04
Quase sempre	51	137	28,49	76,54
Às vezes	25	162	13,97	90,50
Raramente	5	167	2,79	93,30
Nunca	1	168	0,56	93,85
Não observado	11	179	6,15	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre”, apesar de totalizar mais de 76% das respostas, abre espaço para que se realize algum trabalho para a melhoria desse percentual, de modo que os militares coordenadores de praia orientem até o fim os GVCs nas tarefas que demoram mais para serem realizadas, especialmente se for considerado que mais de 13% das respostas expressam que somente “às vezes” essa orientação dos militares ocorre até o final das tarefas mais demoradas.

Gráfico 50 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 50 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

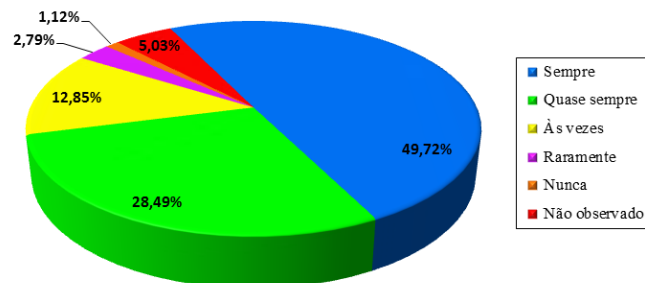
Tabela 51 – Resultado das respostas da pergunta nº 51 do questionário (Quando eu cometo um erro, o militar que é o meu coordenador de praia procura entender o que aconteceu e me ajuda a “aprender com o erro”, ao invés de me punir?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	89	89	49,72	49,72
Quase sempre	51	140	28,49	78,21
Às vezes	23	163	12,85	91,06
Raramente	5	168	2,79	93,85
Nunca	2	170	1,12	94,97
Não observado	9	179	5,03	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

Observa-se que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” apresenta um percentual superior a 78% das respostas, o que aponta para um relacionamento mais orientativo que punitivo, o que deve contribuir para a existência de um clima de trabalho agradável entre GVMs e GVCs.

Gráfico 51 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 51 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

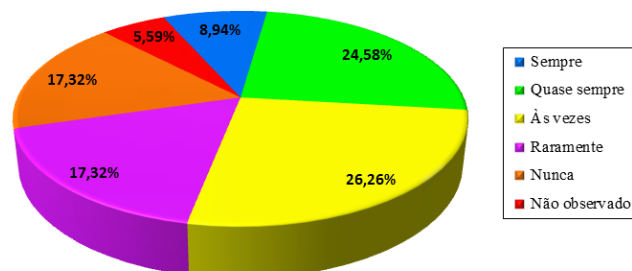
Tabela 52 – Resultado das respostas da pergunta nº 52 do questionário (O Corpo de Bombeiros Militar me disponibiliza equipamentos adequados e suficientes para realizar minha função como guarda-vidas?)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada	Frequência relativa (%)	Frequência relativa acumulada (%)
Sempre	16	16	8,94	8,94
Quase sempre	44	60	24,58	33,52
Às vezes	47	107	26,26	59,78
Raramente	31	138	17,32	77,09
Nunca	31	169	17,32	94,41
Não observado	10	179	5,59	100,00
Total	179	179	100,00	100,00

Fonte: produção do próprio autor

A análise das respostas dos GVCs aponta para a necessidade do CBMSC disponibilizar equipamentos mais adequados e suficientes para que os GVCs realizem suas funções. Ocorre que pela quantidade de postos guarda-vidas, existem alguns postos que acabam recebendo material já desgastado de outras operações veraneios e em alguns deles a quantidade pode não ser a adequada. Quando se observa as respostas dos GVCs classificadas como “Raramente” e “Nunca”, tem-se um percentual bastante elevado acima de 17% em cada uma das respostas, o que aponta para a necessidade de um estudo para a melhoria dessa condição, de modo que sejam disponibilizados equipamentos adequados e suficientes em todos os postos guarda-vidas.

Gráfico 52 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 52 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

Tabela 53 – Resultado das respostas da pergunta nº 53 do questionário (Acredito que o Corpo de Bombeiros Militar poderia melhorar o serviço de salvamento aquático se...)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada
A	161	161
B	89	250
C	58	308
D	36	344
E	21	365
F	19	384
G	13	397
H	13	410
I	12	422
J	11	433
K	11	444
L	10	454
M	10	464
N	10	474
O	86	560

Fonte: produção do próprio autor

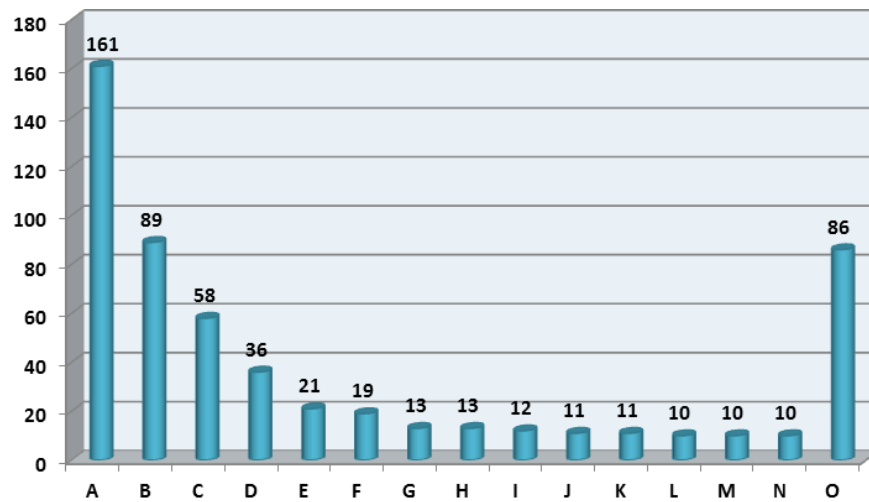
Para essa questão, cada respondente poderia indicar mais de uma opção (alternativa), inclusive acrescentar outras que não foram sugeridas. Por conta dessa possibilidade, o resultado não foi tratado em termos percentuais, mas apenas em valores numéricos, indicando a quantidade absoluta de escolhas, tanto as sugeridas (no questionário) quanto as que os GVCs acrescentaram. Na tabela acima, na coluna “Opções”, foram postas letras (de “A” a “O”), pelo fato de não haver espaço suficiente na coluna para a descrição completa das opções (alternativas). Desta forma, seguem as citadas letras e as respectivas descrições (das opções), mais o quantitativo de escolhas feitas para cada uma dessas opções. Ressalta-se que quanto à letra “O” foi feito um somatório de todas as opções que continham menos de 9 (nove) escolhas, entretanto suas descrições seguem a mesma forma das demais que tiveram mais de 9 (nove) escolhas. As descrições e os quantitativos de escolhas respectivos, foram: A - Pagasse melhores indenizações (salários) – 161; B - Concedesse mais treinamentos (salvamento) – 89; C - Tratasse melhor os guarda-vidas – 58; D - Carteira assinada e direitos trabalhistas – 36; E - Maior cobertura do seguro de vida – 21; F - Plano de saúde (assistência médico-hospitalar) – 19; G - Indenização de faltas mediante atestado médico (auxílio doença) – 13; H - Fornecimento de nadadeiras Individuais –13; I - Vale refeição – 12; J - Fornecimento de mais protetores solares – 11; K - Fornecimento de óculos de sol individual – 11; L - Jornada de

trabalho menor – 6h/8h – 10; M - Pagamento de insalubridade/periculosidade – 10; N - Melhor infraestrutura dos postos – 10; O - Outros – 86 (composto por: Fornecimento de apito individual – 9; Vale transporte – 9; Houvesse EPIs suficientes em todos os postos – 6; Disponibilização de jet ski e quadriciclo nos postos – 6; Fornecimento de protetor labial – 5; Mais equipamentos de salvamento em alguns postos – 5; Fornecimento de uniforme completo, inclusive o agasalho para os GVCs – 5; Capacitação para a operação dos veículos de resgate [jet ski e lanchas] – 3; Fornecimento de mais material de APH – 3; Fornecimento de pranchões para GVCs em todos os postos – 3; Mais treinamentos de APH e RCP – 3; Mais treinamentos do uso dos pranchões de salvamento – 3; Guarda-vidas o ano inteiro nas praias mais movimentadas – 3; Contrato de trabalho temporário mais adequado – 2; Curso de GVC mais completo – 2; Melhores materiais de trabalho – 2; Praticar outros esportes na educação física além de corrida e natação – 2; Desfibrilador nos postos – 1; Cadeiras mais adequados – 1; Tratamento como profissionais – 1; Mais postos de salvamento com áreas menores de monitoramento – 1; Ampliação do horário para almoço de 1 hora e meia a 2 horas – 1; Assistência odontológica – 1; Disponibilização de medidor de pressão arterial e complementos em todos os postos – 1; Em dias de chuva forte, a liberação de parte do pessoal mais cedo – 1; Treinamentos mais específicos e intensos de técnicas de resgate – 1; Fornecesse mais bandeiras de sinalização das praias – 1; Bandeiras de sinalização em três idiomas [português, inglês e espanhol] – 1; Pagasse um salário fixo aos GVCs – 1; Carga horária de 40h/semanais – 1; Mais um posto em Canasvieiras – 1; Mudança da cobertura para boné – 1).

Observa-se que os GVCs entendem que uma melhoria no valor da indenização (salário) contribuiria para a melhoria do serviço. É importante ressaltar que próximo ao final da Operação Veraneio, o Governo do Estado majorou o valor da indenização de R\$ 100,00 (cem reais) para R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), o que ocorreu após os GVCs terem respondido o questionário base deste trabalho monográfico. Agora é preciso verificar se esse novo valor atendeu a necessidade dos GVCs. A segunda opção mais apontada para a melhoria do serviço refere-se a treinamentos na área de salvamento, apesar de que entre outros treinamentos também foram indicados os voltados ao atendimento pré-hospitalar (APH), com ressuscitação cardiopulmonar (RCP). Ainda que a terceira opção mais indicada refira-se a tratamento melhor aos guarda-vidas, entende-se que essa opção poderia ter sido complementada com a especificação do que seria esse tratamento, especialmente pelo fato de que se observar-se a questão 22, que diz respeito ao respeito dado aos GVCs pelos coordenadores de praia, o percentual ultrapassa os 84% das respostas. A seguir, ainda com

valores relativamente expressivos, seguem as respostas de “carteira assinada e direitos trabalhistas” e “maior cobertura do seguro de vida”. Quanto às demais opções, apesar de terem quantidades menores de respostas, não significa que não precisem ser avaliadas, ao contrário, podem ser estudadas com o fito de suas implementações.

Gráfico 53 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 53 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

Tabela 54 – Resultado das respostas da pergunta nº 54 do questionário (O que mais me motiva a trabalhar no Corpo de Bombeiros Militar é...)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada
A	122	122
B	79	201
C	29	230
D	11	241
E	10	251
F	6	257
G	7	264

Fonte: produção do próprio autor

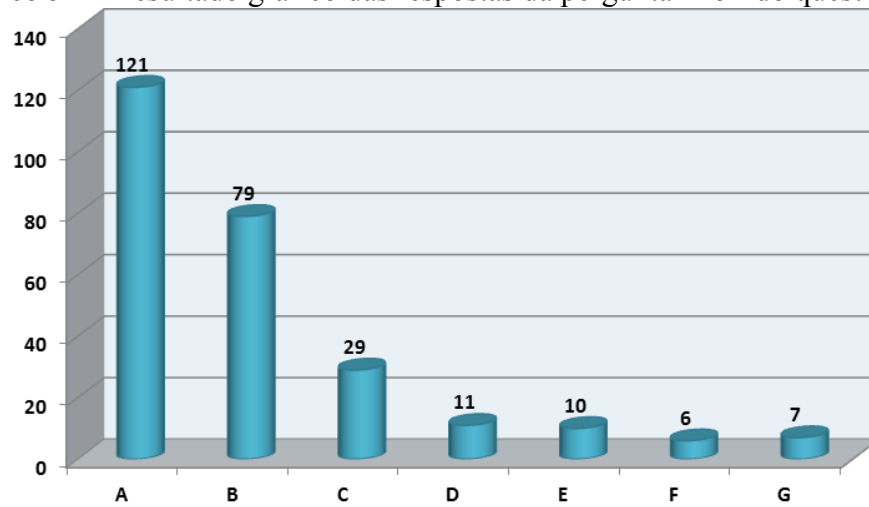
Para essa questão, cada respondente poderia indicar mais de uma opção (alternativa), inclusive acrescentar outras que não foram sugeridas. Por conta dessa possibilidade, o resultado não foi tratado em termos percentuais, mas apenas em valores numéricos, indicando a quantidade absoluta de escolhas, tanto as sugeridas (no questionário) quanto as que os GVCs acrescentaram. Na tabela acima, na coluna “Opções”, foram postas letras (de “A” a “G”), pelo fato de não haver espaço suficiente na coluna para a descrição completa das opções (alternativas). Desta forma, seguem as citadas letras e as respectivas descrições (das opções),

mais o quantitativo de escolhas feitas para cada uma dessas opções. Ressalta-se que quanto à letra “G” foi feito um somatório de todas as opções que continham menos de 6 (seis) escolhas, entretanto suas descrições seguem a mesma forma das demais que tiveram mais de 6 (seis) escolhas. As descrições e os quantitativos de escolhas respectivos, foram: A - O trabalho em si – 121; B - Valorização/reconhecimento – 79; C - Indenização (salário) e benefícios – 29; D - Poder ajudar o próximo – 11; E - Satisfação pessoal – 10; F - Satisfação de realizar um salvamento aquático – 6; G - Outros – 7 (composto por: Manutenção da condição física – 1; O atendimento ao público – 1; Corporação [CBMSC] respeitada socialmente – 1; Servir à sociedade – 1; Amizade e companheirismo – 1; Convívio com pessoas – 1; Indenização – 1).

Na análise das respostas, observa-se que a maioria das opções (121) foi quanto “ao trabalho em si” de guarda-vidas, o que deve ser bastante prazeroso para os GVCs. Em segunda lugar (79 opções), os GVCs consideram a “valorização/reconhecimento” o fator que mais lhes motiva. A seguir vem a questão de indenização (salário), com 29 respostas e depois tem-se “poder ajudar o próximo” com 11 respostas e ainda “satisfação pessoal”, com 10 respostas. As demais respostas possuem quantidades bem pequenas, mas nem por isso devem ser desconsideradas. Uma análise delas é importante para a tomada de decisão quanto ao que fazer em relação às mesmas.

Uma das observações interessantes que se destaca quanto à pergunta 54 do questionário é o fato de que a atividade de prevenção e salvamento aquático é por si só uma fonte de motivação para os GVCs, o que pode ser uma das causas apontadas nas teorias motivacionais apresentadas no capítulo 3 deste trabalho monográfico.

Gráfico 54 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 54 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

Tabela 55 – Resultado das respostas da pergunta nº 55 do questionário (Atualmente o fator que gera mais insatisfação na atividade de salvamento aquático nas praias é...)

Opções	Frequência absoluta	Frequência absoluta acumulada
A	142	142
B	73	215
C	50	265
D	13	278
E	9	287
F	8	295
G	8	303
H	7	310
I	6	316
J	5	321
K	5	326
L	20	346

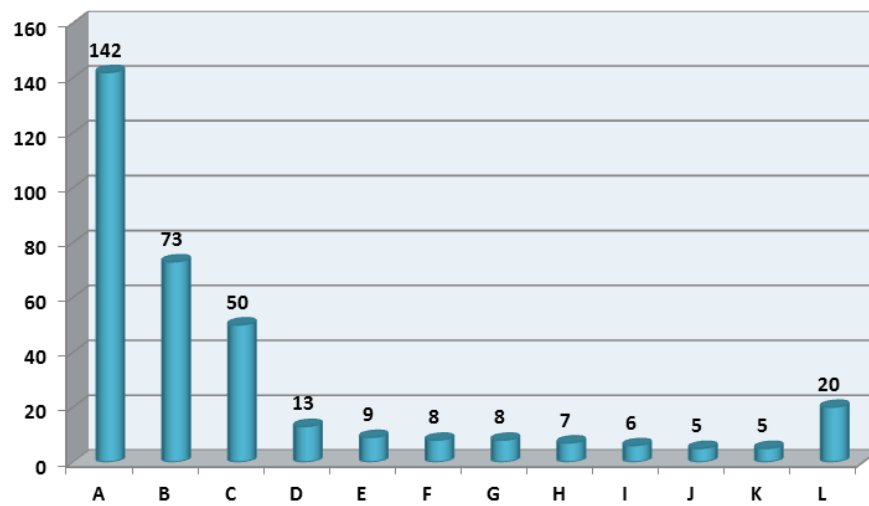
Fonte: produção do próprio autor

Para essa questão, cada respondente poderia indicar mais de uma opção (alternativa), inclusive acrescentar outras que não foram sugeridas. Por conta dessa possibilidade, o resultado não foi tratado em termos percentuais, mas apenas em valores numéricos, indicando a quantidade absoluta de escolhas, tanto as sugeridas (no questionário) quanto as que os GVCs acrescentaram. Na tabela acima, na coluna “Opções”, foram postas letras (de “A” a “L”), pelo fato de não haver espaço suficiente na coluna para a descrição completa das opções (alternativas). Desta forma, seguem as citadas letras e as respectivas descrições (das opções), mais o quantitativo de escolhas feitas para cada uma dessas opções. Ressalta-se que quanto à letra “L” foi feito um somatório de todas as opções que continham menos de 5 (cinco) escolhas, entretanto suas descrições seguem a mesma forma das demais que tiveram mais de 5 (cinco) escolhas. As descrições e os quantitativos de escolhas respectivos, foram: A - Indenização (salário) – 142; B - Sobrecarga de trabalho – 73; C - Ambiente de trabalho (infraestrutura inadequada dos postos) – 50; D - Estou satisfeito com o meu ambiente de trabalho – 13; E - O fato da profissão não ser reconhecida – 9; F - Falta de direitos trabalhistas – 8; G - Falta de água mineral em alguns postos – 8; H - Fornecimento de quantidade insuficiente de protetor solar – 7; I - Falta de banheiros em alguns postos – 6; J - Falta de equipamentos em alguns postos – 5; K - O trabalho que realizo – 5; L - Outros – 20 (composto por: Postos avançados [cadeirões] precários – 4; Protetor solar de qualidade ruim [aumento de acne na pele] – 3; Materiais de salvamento em não bom estado – 2; Falta de EPIs

suficientes em alguns postos – 2; Fornecimento de água para o posto GV de Moçambique – 2; EPIs precários em alguns postos – 1; Falta de plano de saúde – 1; Pouca autonomia dos GVCs – 1; Cobertura muito pequena do seguro de vida – 1; Alguns GVCs não estão qualificados – 1; GVCs de má índole – 1; Melhor manutenção dos cadeirões – 1).

Quanto ao que gera mais insatisfação aos GVCs, tem-se liderando as respostas a questão da “indenização (salário)”, com 142 respostas, a seguir tem-se a “sobrecarga de trabalho”, com 73 opções, seguido por “infraestrutura inadequada dos postos”, com 50 respostas. As demais respostas, apesar de terem quantidades pequenas, carecem de uma análise, pois o trabalho para minimização ou extinção desses fatores de insatisfação redundará, em tese, na melhoria do trabalho dos GVCs.

Gráfico 55 – Resultado gráfico das respostas da pergunta nº 55 do questionário



Fonte: produção do próprio autor

A pergunta 56 do questionário base deste trabalho monográfico era destinada aos GVCs fazerem suas críticas, opiniões e sugestões. De forma geral, ocorreu que o que eles apresentaram enquadrou-se em “o que poderia melhorar para o serviço de salvamento aquático” e “o que gera mais insatisfação na atividade de salvamento aquático nas praias”, pelo que essas respostas foram tabuladas e somadas, respectivamente, às questões 53 e 55 acima, desde que não estivessem já indicadas nessas questões. Os quantitativos expressos nas questões 53 e 55, portanto, expressam a compilação de suas opções, mais as que foram apontadas na questão 56.

5 CONCLUSÕES

Diante de todas as informações explanadas nesta pesquisa monográfica, verificou-se a importância de analisarem-se as percepções (informações) prestadas pelos guarda-vidas civis (GVCs) com vistas ao aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que os envolve. Verificou-se também a importância de dar mais atenção a esse efetivo, quanto as suas opiniões, especialmente porque a utilização (emprego) dos GVCs para a realização da Operação Veraneio pelo Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina (CBMSC) é fundamental para o seu sucesso, uma vez que apenas com o efetivo orgânico do CBMSC é impossível realizar todo o serviço de prevenção e salvamento aquático nos diversos balneários catarinenses, o que provavelmente redundaria em muitas mortes por afogamento em todo o Estado.

O objetivo geral desta pesquisa monográfica consistiu em: “propor o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os guarda-vidas civis que atuam no 1º BBM, durante a Operação Veraneio, a partir da mensuração da percepção dos GVCs quanto aos fatores que envolvem aquele serviço”.

Este objetivo geral foi alcançado integralmente em razão de que todos os objetivos específicos que o compõem foram atingidos. Para que isso ocorresse, buscou-se pesquisar algumas áreas do conhecimento que fornecessem informações doutrinárias e/ou teóricas com o fito de apontar caminhos para o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os GVCs que atuam durante a Operação Veraneio que é realizada pelo CBMSC. O foco da pesquisa limitou-se à área do 1º Batalhão de Bombeiros Militar, sediado em Florianópolis, todavia esta pesquisa monográfica pode servir de exemplo para as demais áreas balneárias do Estado de Santa Catarina onde é realizada a Operação Veraneio.

As áreas do conhecimento citadas acima que subsidiaram nesta pesquisa monográfica estavam voltadas: para a terceirização, em razão da delegação de execução de tarefas a terceiros (o serviço de prevenção e salvamento aquático a GVCs) não pertencentes ao efetivo orgânico do CBMSC; para os fatores motivacionais dos GVCs, através de pesquisa teórica e de campo para mensurar o nível de satisfação desses colaboradores acerca dos fatores que envolvem o serviço de prevenção e salvamento aquático e que acaba refletindo na produtividade e/ou atendimento ao público (clientes do CBMSC); e para a aplicação do método de gerenciamento PDCA, com vistas à melhoria do processo, especialmente porque a Operação Veraneio em si é um grande processo do CBMSC que deve ser tratado com atenção especial, uma vez que a má condução dessa operação pelo estado catarinense pode repercutir

negativamente na confiabilidade e na imagem da Corporação perante a sociedade. Essas áreas do conhecimento foram abordadas com maior profundidade na fundamentação teórica no corpo da monografia.

Faz-se importante ressaltar que a fundamentação teórica apresentada foi entrelaçada com a realidade encontrada no CBMSC quanto à utilização (emprego) dos GVCs, de modo que pudesse ser percebida como um elemento integrante da realidade, e não apenas um conjunto de conhecimentos desconexos.

O conhecimento mais aprofundado (e a utilização desse conhecimento) acerca das questões relativas aos GVCs como: a terceirização de boa parte da execução do serviço de prevenção e salvamento aquático aos GVCs (incluindo a legislação que os rege); os fatores motivacionais que cooperam para que os GVCs mantenham-se atuando e cooperando com o CBMSC; e a coleta e tabulação de dados de pesquisa de motivação junto aos GVCs (como *feedback* para melhoria de processo) torna-se essencial para que os gestores da Operação Veraneio possam manter o efetivo de GVCs motivado, o que possibilita que aquela operação esteja em processo contínuo de melhoria.

Ainda para que os objetivos (geral e específicos) fossem alcançados, foram entregues questionários aos GVCs, de modo a obter deles suas percepções quanto a diversos fatores que os envolvem no serviço de prevenção e salvamento aquático. Os dados obtidos, transformados em informações e relacionados com o conhecimento teórico apreendido, conforme exposto acima, proporcionaram que se chegasse às conclusões e sugestões expressas neste capítulo, com vistas ao aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os GVCs que atuam no 1º BBM, durante a Operação Veraneio, entretanto várias das informações obtidas podem servir de exemplo para outras unidades operacionais do CBMSC.

Em resposta ao objetivo específico de “mensurar o grau de satisfação dos GVCs relativo ao treinamento recebido para a execução da atividade de guarda-vidas” verificou-se que, ainda que o percentual de opções com respostas “Sempre” e “Quase sempre” à pergunta “o treinamento que recebi me capacita a exercer bem o meu trabalho como guarda-vidas?” supere os 72%, há um espaço para que seja realizado estudo para o aperfeiçoamento do treinamento dos GVCs, de forma a capacitá-los melhor para o salvamento aquático, o que foi ratificado quando os GVCs puderam expressar-se no questionário quanto à pergunta de resposta livre “acredito que o Corpo de Bombeiros Militar poderia melhorar o serviço de salvamento aquático se...”. Eles solicitaram mais treinamento de atendimento pré-hospitalar (APH) e especificamente quanto à ressuscitação cardiopulmonar (RCP), como ainda o treinamento com pranchões de salvamento e treinamento mais intenso de técnicas de resgate.

Quanto ao objetivo específico de “avaliar a satisfação dos GVCs quanto às condições gerais no local de trabalho como instalações físicas, higiene e equipamentos”, observa-se que quanto a questão de espaço nos postos de trabalho, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com este. Quando se soma as opções “Raramente” e “Nunca” para a pergunta “as condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto ao espaço?” obtém-se mais de 22%, o que demonstra um índice elevado. Realmente existem postos e cadeirões pequenos, que não trazem o conforto adequado para os GVCs, o que pode ser melhorado através de investimentos em infraestrutura dos postos e cadeirões. Em relação à higiene nos postos, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com essa condição. A somatória das opções “Raramente” e “Nunca” para a pergunta “as condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto à higiene?” apresenta mais de 20% das respostas, o que demonstra um campo a ser melhor investigado e trabalhado para a melhoria. Quanto às condições sanitárias nos postos, há um percentual elevado de GVCs que não estão satisfeitos com essa condição. A somatória das opções “Raramente” e “Nunca” para a pergunta “as condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto às instalações sanitárias?” supera os 37% das respostas. Um das razões é que vários postos não possuem banheiro, pelo que para a melhoria dessa condição faz-se necessário investimento em infraestrutura. A análise das respostas dos GVCs quanto à disponibilização, pelo CBMSC, de equipamentos mais adequados e suficientes para que os GVCs realizem suas funções indica haver uma carência de materiais ou de aquisição de materiais novos. Ocorre que pela quantidade de postos guarda-vidas, existem alguns postos que acabam recebendo material já desgastado de outras operações veraneios e em alguns deles a quantidade pode não ser a adequada. Quando se observa as respostas dos GVCs classificadas como “Raramente” e “Nunca” para a pergunta “o Corpo de Bombeiros Militar me disponibiliza equipamentos adequados e suficientes para realizar minha função como guarda-vidas?”, tem-se um percentual acima de 17% para cada uma das respostas (“Raramente” e “Nunca”), o que aponta para a necessidade de um estudo para a melhoria dessa condição, de modo que sejam adquiridos e disponibilizados equipamentos adequados e suficientes em todos os postos guarda-vidas.

Em relação ao objetivo específico de “mensurar a percepção dos GVCs quanto ao relacionamento com seus líderes militares e quanto aos demais GVCs colegas de trabalho” verificaram-se índices bastante satisfatórios quanto a esses aspectos, a saber: a maioria dos GVCs (mais de 84%), considerada a soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “sinto-me respeitado pelo militar que é o meu coordenador de praia?” sente-se

respeitada pelos bombeiros militares coordenadores de praia. Observa-se também que mais de 82% dos GVCs, considerada a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “eu recebo as orientações do militar que é o meu coordenador de praia para executar minhas tarefas?” afirmam receber essas orientações. Verifica-se também uma condição em que há uma boa participação coletiva entre guarda-vidas militares e GVCs quanto às decisões que afetam o trabalho.

Somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “os membros da minha equipe de trabalho participam juntamente com o militar coordenador de praia das decisões que afetam o trabalho?” tem-se mais de 74% das respostas, o que demonstra uma abertura dos militares para que os civis também possam opinar. Tem-se ainda mais um fator importante para o trabalho dos GVCs, que é o fato dos militares coordenadores de praia estarem receptivos às críticas, opiniões e sugestões de mudança por parte dos GVCs. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “O militar que é o meu coordenador de praia é receptivo às críticas, opiniões e sugestões de mudança?” supera os 75%.

Há também mais um fator positivo que é o fato dos militares coordenadores de praia serem motivadores, ou seja, incentivarem os guarda-vidas a realizarem as atividades do serviço. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o militar que é o meu coordenador de praia é motivador (ele incentiva os guarda-vidas a realizarem as atividades do serviço)?” apresentou um percentual superior a 82% das respostas. Há também uma informação importante que é a que a maioria dos GVCs demonstra que o militar coordenador de praia é a pessoa indicada para a função que ocupa. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “O militar que é o meu coordenador de praia é a pessoa indicada para a função que ocupa?” supera os 82%.

Outra informação importante é a que demonstra que a grande maioria dos GVCs entendem que podem contar com o apoio dos militares coordenadores de praia. A soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “posso contar com o apoio do militar que é o meu coordenador de praia?” apresenta um percentual superior a 88%. É importante verificar que a grande maioria dos militares coordenadores de praia estimula o trabalho em equipe do pessoal sob sua responsabilidade. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o militar que é o meu coordenador de praia estimula o trabalho em equipe?” apresenta um percentual superior a 87% das respostas. Quanto à liderança, a maioria dos GVCs entende que os militares coordenadores de praia são bons líderes. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “acredito que o militar que é o meu coordenador de praia é um bom líder?” apresenta um percentual acima de 83%.

Ao observar-se que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o militar que é o meu coordenador de praia tem facilidade de se relacionar com os guarda-vidas civis?” totaliza mais de 86% das respostas, vê-se que a maioria dos GVCs percebe que os militares coordenadores de praia têm facilidade de relacionarem-se com eles (GVCs). A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “as tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo militar que é o meu coordenador de praia?”, apesar de totalizar mais de 76% das respostas, abre espaço para que se realize algum trabalho para a melhoria desse percentual, de modo que os militares coordenadores de praia orientem até o fim os GVCs nas tarefas que demoram mais para serem realizadas, especialmente se for considerado que mais de 13% das respostas expressam que somente “às vezes” essa orientação dos militares ocorre até o final das tarefas mais demoradas.

Observa-se que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “quando eu cometo um erro, o militar que é o meu coordenador de praia procura entender o que aconteceu e me ajuda a ‘aprender com o erro’, ao invés de me punir?” apresenta um percentual superior a 78% das respostas, o que aponta para um relacionamento mais orientativo que punitivo, o que deve contribuir para a existência de um clima de trabalho agradável entre GVMs e GVCs.

Verifica-se que o percentual de respeito entre os GVCs que compõem uma equipe é bastante elevado, pois a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “sou tratado com respeito pelos colegas da minha equipe de trabalho?” foi superior a 91%, o que contribui para a existência de um bom clima de trabalho. O relacionamento entre os GVCs é bastante positivo, de modo que favorece a execução das atividades de guarda-vidas na praia.

Quando se considera a soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das atividades de guarda-vidas na praia?”, o percentual de respostas ultrapassa os 89% dos GVCs. O nível de integração entre os GVCs é elevado, especialmente se consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “os meus colegas de trabalho são bem integrados e ajudam-se uns aos outros?”, pois apresenta um percentual superior a 77% dos GVCs.

Apesar do percentual elevado de integração que se observou na pergunta anterior, verifica-se que há um percentual considerável de respostas “Às vezes” (mais de 21%) para a pergunta “acredito que o guarda-vidas civil que comete um erro é ajudado pelos colegas?”. Certamente aqui há uma área que pode ser trabalhada para melhorar esse nível.

Finalmente, é importante constatar que o diálogo é um canal de resolução de problemas no trabalho. A somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o diálogo é utilizado para resolver os problemas de trabalho?” supera os 83% das respostas, o que pode ser um bom indicativo de relacionamento entre os guarda-vidas de uma forma geral, independentemente de serem civis ou militares.

No que se refere ao objetivo específico de “analisar o grau de satisfação dos GVCs quanto à recompensa financeira e seguro de vida” verifica-se um percentual muito alto de insatisfação dos GVCs quanto à indenização percebida. O percentual de GVCs que respondeu “Nunca” para a pergunta “acredito que a indenização (remuneração) que recebo é adequada para a atividade que realizo?” supera os 59%. Assim como a indenização (remuneração), a grande maioria dos GVCs entendem que o “seguro de vida” oferecido a eles pelo CBMSC não é adequado. Para a pergunta “acredito que o benefício ‘seguro de vida’ oferecido aos guarda-vidas é adequado?”, mais de 58% dos GVCs responderam “Nunca”.

Quanto ao objetivo específico de “apresentar pontos críticos, a partir da análise dos dados fornecidos pelos GVCs”, tem-se a dizer que os aspectos mais preocupantes referem-se ao valor da indenização (remuneração) dos GVCs e à cobertura do seguro de vida oferecido aos mesmos, pois como foi apresentado, isso tem gerado uma insatisfação muito grande entre os GVCs, apresentando-se como fatores desmotivacionais. Outro grande fator crítico detectado através das respostas livres dadas pelos GVCs refere-se à sobrecarga de trabalho, pois 73 (setenta e três) dos respondentes indicaram este fator.

Mais um fator crítico detectado diz respeito à infraestrutura dos postos guarda-vidas, pois conforme foi abordado, os GVCs entendem que o espaço físico de boa parte deles é pequeno, como também em vários deles falta instalação sanitária (banheiro), o que reduz o conforto para os que trabalham nesses postos. Como também foi apresentado anteriormente, uma boa parte dos GVCs reclamaram de usar equipamentos que não estavam em boas condições ou não existiam em quantidade suficiente para a realização das suas funções. Há ainda outros pontos críticos, os quais se passa a relatar.

Há entre os GVCs o sentimento de que o trabalho realizado por eles é pouco reconhecido e valorizado pelo CBMSC (ainda que não expressaram exatamente como deve ser feito esse reconhecimento e valorização). Quanto à pergunta “acredito que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelo Corpo de Bombeiros Militar?”, tem-se 34% dos GVCs que responderam “Às vezes” e 13,41% que responderam “Raramente”, o que demonstra haver espaço para o desenvolvimento de um trabalho junto aos GVCs para a melhoria desses percentuais.

Para se finalizar os pontos críticos detectados, percebeu-se que a maioria dos GVCs não pensam que o CBMSC tem interesse no bem estar deles. O percentual dos que responderam “Às vezes” para a pergunta “creio que o Corpo de Bombeiros Militar tem interesse no bem estar dos guarda-vidas?” ultrapassa os 26% e se a esta opção forem somadas as opções “Raramente” e “Nunca”, superam-se os 63% das respostas. Há possibilidade do CBMSC estudar um trabalho para a melhoria dessa situação.

Existem ainda algumas percepções dos GVCs que não chegam a constituir-se em pontos críticos, contudo contêm aspectos que certamente merecem ser estudados para se verificar de que forma pode ser feita alguma intervenção para a melhoria dos percentuais apresentados. A primeira dessas percepções diz respeito ao uniforme utilizado pelos GVCs, pois uma vez consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “acredito que o uniforme que utilizo para a atividade de salvamento aquático é adequado?”, tem-se um percentual acima de 63% de GVCs que consideram adequado o uniforme para a atividade de salvamento aquático, entretanto é possível realizar-se pesquisa junto a eles para se verificar que melhorias podem ser adotadas para que haja mais satisfação. A percepção seguinte relaciona-se com o volume de trabalho realizado pelos GVCs. De uma forma geral, estes sentem-se satisfeitos em relação ao volume de trabalho que realizam, pois a soma das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “sinto-me satisfeito em relação ao volume de trabalho que realizo?” ultrapassou os 50%. Aqui há espaço para uma investigação, a fim de que os 11% dos GVCs que optaram pela resposta “Nunca” detalhem o motivo dessa insatisfação. Finalmente tem-se o caso da percepção da distribuição de tarefas entre os GVCs, pois mesmo que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “acredito que as tarefas no posto guarda-vidas são bem distribuídas entre todos e acredito que não existe um ou outro que seja privilegiado e não faz quase nada?” supere os 56%, vê-se que há um percentual elevado de GVCs que não crê que as tarefas no posto guarda-vidas sejam bem distribuídas entre todos, o que pode ser grandemente melhorado pelo CBMSC através de orientação e instrução aos guarda-vidas militares.

Apesar dos pontos críticos que foram detectados, destaca-se que há aspectos bastante positivos que foram revelados pelos GVCs. Observa-se que a soma dos percentuais das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “sou elogiado, mesmo que verbalmente, quando executo um trabalho eficiente?” apresenta um valor elevado (acima de 70%), apesar de que é um aspecto que pode ser trabalhado com vistas a sua melhoria, pois o elogio por um trabalho eficiente é sempre um fator motivador da equipe. Observou-se que a somatória do percentual das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “atuar como guarda-vidas

me dá um sentimento de realização pessoal?” superou os 94% de frequência quanto ao sentimento de satisfação pessoal pela atuação como GVC, o que demonstra que é uma atividade prazerosa e que talvez explique a superação das dificuldades enfrentadas pelos GVCs, conforme relatado nos pontos críticos. Esse elevado índice de satisfação apresentado pelos GVCs também demonstra o potencial do CBMSC para atrair as pessoas para atuarem em parceria com a Corporação em prol de uma sociedade mais segura. Também chama a atenção o fato de que, apesar de haver uma insatisfação quanto à indenização e seguro de vida dos GVCs, para a pergunta “o que mais me motiva a trabalhar no Corpo de Bombeiros Militar é...” das respostas livres do questionário, a quantidade de respostas que indicaram “indenização (salário) e benefícios” ficou em terceiro lugar, com apenas 29 (vinte e nove) respondentes, ficando bem abaixo das respostas “o trabalho em si” e “valorização/reconhecimento”, que obtiveram respectivamente 121 (cento e vinte e uma) e 79 (setenta e nove) respostas. A indenização paga aos GVCs passou a representar menor importância para eles, mas permanece com valoração considerável.

Verificou-se também que mais de 82% dos entrevistados, consideradas as opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “sinto orgulho de atuar como guarda-vidas no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina?”, sentem-se orgulhosos de atuarem como GVC no CBMSC, apesar de que sempre é possível realizar um trabalho de melhoria desse percentual entre os GVCs. É interessante observar que mais de 75% dos GVCs, quando somadas as opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “acredito que o meu trabalho como guarda-vidas pode ser melhorado por mim?” entendem que o trabalho realizado por eles como guarda-vidas pode ser melhorado. Existe aí um campo que pode ser explorado pelo CBMSC com vistas a incentivar essa melhoria do trabalho dos GVCs. Observou-se, por fim, que a somatória das opções “Sempre” e “Quase sempre” para a pergunta “o ambiente [clima] de trabalho favorece a execução das minhas atividades como guarda-vidas?” superou os 75% quanto ao clima de trabalho que favorece a execução das atividades como guarda-vidas, entretanto sempre é possível trabalhar para que esse clima melhore ainda mais.

No que se refere ao objetivo específico de “propor recomendações, com vistas à tomada de decisões para o aperfeiçoamento da execução do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os GVCs, durante a Operação Veraneio” foram elencadas as seguintes recomendações:

- 1) ações do comando do CBMSC junto ao governo estadual para a obtenção de melhoria quanto ao valor da indenização (remuneração) dos GVCs e à cobertura do seguro de

vida oferecido aos mesmos, que se constitui de fatores de extremo descontentamento entre os GVCs;

2) realização de investimentos: a) em infraestrutura dos postos e cadeirões, especialmente quanto à construção de banheiros, ampliação de alguns postos, considerados pequenos, e a melhoria da aparência de alguns deles, o que pode ser buscado junto à iniciativa privada, através de parcerias; b) na aquisição de equipamentos adequados e suficientes para a realização da atividade de salvamento aquático em todos os postos guarda-vidas, o que deve ser precedido de pesquisa e vistoria posto a posto;

3) realização de estudo para a implementação de: a) aperfeiçoamento do treinamento dos GVCs, de forma a capacitá-los melhor para o salvamento aquático, especialmente quanto ao atendimento pré-hospitalar (APH) e mais precisamente quanto à ressuscitação cardiopulmonar (RCP), como ainda para o treinamento com pranchões de salvamento e o treinamento mais intenso de técnicas de resgate; b) para o incentivo à melhoria do trabalho realizado pelos GVCs, uma vez que uma parcela considerável deles afirma reconhecer que seu trabalho pode ser melhorado; c) itens de verificação e controle para a melhoria contínua do processo de utilização (emprego) dos GVCs por ocasião da Operação Veraneio, baseados nas informações desta pesquisa monográfica, conforme abordado no referencial teórico quanto ao emprego do método PDCA; e d) questionário de opinião dos GVC ao final (ou próximo do final) de cada operação veraneio para *feedback* do processo e eventuais ajustes, principalmente pela importância dos GVCs na execução da Operação Veraneio, o que demonstra ser necessário ouvi-los para buscar-se o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático.

4) pesquisa para a investigação e atuação para a resolução de problema quanto: a) ao processo de contratação dos GVCs pelo CBMSC com a utilização do modo intitulado “voluntariado”, uma vez que ele não se enquadra perfeitamente nas definições doutrinárias e legais do aspecto “terceirização”, conforme exposto no referencial teórico deste trabalho; b) a falta de higiene nos postos guarda-vidas, o que pode ser resolvido com treinamento, após detectadas especificamente as causas dessa falta de higiene; c) ao que os GVCs consideram especificamente como reconhecimento e valorização e, uma vez, detectados esses aspectos, trabalhar na implementação de ações que possam sanar essa deficiência; d) ao que pode ser melhorado quanto ao uniforme utilizado pelos guarda-vidas civis, a fim de garantir-lhes mais conforto e satisfação; e) ao que os GVCs consideram especificamente como não satisfatório para o volume de trabalho realizado por eles;

5) instrução aos guarda-vidas militares para: a) apresentar-lhes as conclusões deste trabalho monográfico, a fim de que os percentuais que contribuem para um bom clima de trabalho e execução da atividade de prevenção e salvamento aquático sejam melhorados naquilo que depende da atuação e exemplo do guarda-vidas militar. Um desses aspectos refere-se à orientação até o fim aos GVCs nas tarefas que demoram mais para serem realizadas; b) que atentem para que as tarefas no posto guarda-vidas sejam bem distribuídas entre todos, com o fito de evitarem-se descontentamentos;

6) instrução aos guarda-vidas civis, de forma a apresentar-lhes as conclusões deste trabalho monográfico, no que diz respeito a eles, especialmente quanto à importância de cooperação mútua entre eles próprios, o que tem gerado insatisfação pela falta dessa cooperação.

Ao finalizar-se esta pesquisa monográfica, verifica-se que se abre espaço para outros estudos complementares e/ou de aprofundamento de áreas que foram abordadas neste trabalho, ou seja, há um campo vasto de possibilidades para estudos que podem derivar-se desta pesquisa.

Algumas sugestões que podem ser apresentadas para o desenvolvimento de novos estudos são: a) pesquisa para a elaboração de itens de controle/verificação quanto ao processo de emprego dos GVCs no serviço de prevenção e salvamento aquático, conforme exposto no capítulo 3 deste trabalho de pesquisa, especialmente quanto ciclo PDCA; b) investigação para se detalhar o motivo pelo qual 11% dos GVCs nunca se sentem satisfeitos quanto ao volume de trabalho realizado, conforme apontado pela questão 21 do questionário utilizado neste trabalho monográfico; c) investigação para se descobrir qual é a percepção dos GVCs quanto à baixa remuneração, uma vez que a tabulação dos dados da questão 21 do questionário acima referido aponta que a maioria dos GVCs considera o volume de trabalho adequado, entretanto a tabulação dos dados da questão 20 aponta que a remuneração recebida não é adequada; d) pesquisa para a investigação da aparente inconsistência de respostas apresentadas pelos GVCs quanto à opinião a respeito da carga de trabalho, pois ao responderem a questão 21 do questionário, de forma geral eles sentem-se satisfeitos, porém ao responderem a questão 55 (fatores que mais geram insatisfação quanto ao trabalho), uma quantidade considerável de GVCs indicaram a sobrecarga de trabalho como fator gerador de insatisfação.

Este trabalho também mostra com relativa precisão onde é possível melhorar para que ocorra o aperfeiçoamento do serviço de prevenção e salvamento aquático que envolve os guarda-vidas civis que atuam no 1º BBM, durante a Operação Veraneio.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. **Terceirização, anomia inadmissível**. Revista do direito trabalhista, v.15, n.2, p.18, fev., 2009.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no Serviço Público: à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: Editora LTR, 2009.

ANDRADE, Fábio Felipe de. **O Método de Melhorias PDCA**. 2003. 157 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil e Urbana) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, 2003.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. rev. Florianópolis: Editora da UFSC, 2005.

BASTOS JÚNIOR, Edmundo J. de. **Polícia Militar de Santa Catarina: história e histórias**. Florianópolis: Garapuvu, 2006.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Texto consolidado até a Emenda Constitucional nº 81, de 05 de junho de 2014. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.06.2014/CON1988.pdf. Acesso em: 05 jul. 2014a.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 jun. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 05 jul. 2014b.

_____. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm. Acesso em: 05 jul. 2014c

_____. **Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997**. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 jul. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em: 05 jul. 2014d.

_____. Tribunal de Contas da União. **Representação formulada por licitante contra pregão para contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio à área administrativa**. Alegação de restrição ao caráter competitivo por estabelecimento de remuneração mínima aos trabalhadores. Considerações acerca do estabelecimento de piso salarial na contratação de mão-de-obra terceirizada. Índícios de terceirização de atividades finalísticas do órgão. Determinação de realização de auditoria. Conhecimento. Improcedência. Ciência aos interessados. Arquivamento. Representação TC-017.900/2004-8, de 16 de março de 2005. Relator: Ministro Marcos Vinícios Vilaça. Tribunal de Conta da União, Brasília, DF,

Ata n.8, p.194, 2005. Disponível em:
<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2048242.PDF>. Acesso em: 04 jul. 2014e.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia**. 8. ed. Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial, 2004.

CARVALHO, Rogério Dardeau de. **A sociedade em negociação**: inovações tecnológicas, trabalho e emprego. Rio de Janeiro: Mauad, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

CLARINDO, Diogo de Souza. **Prevenção**: da importância à prática no Salvamento Aquático. 2007. 85 f. Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Emergências. Univali, São José, ago. 2007.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA (CBMSC). Estado-Maior Geral. **Relatório Final da Operação Veraneio 2013/2014**. Florianópolis, 2014.

DAYCHOUM, Merhi. **40 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração pública**: concessão, permissão, franquia, terceirização, parceria público-privada e outras formas. 6. ed.: São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas. 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODINHO, Jaílson Osni. **Estudo sobre o emprego de caiaque inflável de dois lugares para operações de salvamento aquático em rios, lagos e represas**. 2006. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização de Bombeiros para Oficiais) – Centro de Ensino Bombeiro Militar, Florianópolis, 2006.

GOULART, Iris Barbosa. **Psicologia organizacional e do Trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

KIAN, Tatiana. **Terceirização na Administração Pública**. Revista de Direito Público, Londrina, v. 1, n. 2, p. 227-240, maio/ago. 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. Porto Alegre: Atlas, 2005.

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O Serviço Voluntário Indenizável como Alternativa para Potencializar a Atividade Finalística do CBMSC**. 2013. 69 f. Monografia. Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de

Bombeiro Militar – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2013.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **Terceirização e responsabilidade do tomador dos serviços**. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, n.21, p.671-664, 1ª quinzena nov. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7. ed.: Atlas, 2005.

NUNES, Claudia. **Setor hoteleiro de SC debate expansão**. Diário Catarinense, Florianópolis, 02 maio 2013. Disponível em: <http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/economia/noticia/2013/05/setor-hoteleiro-de-sc-debate-expansao-4124230.html>. Acesso em 16 jul. 2014

OLIVEIRA, José Carlos de. **Terceirização na Administração Pública: ganhos, riscos e responsabilidades**. http://www.acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/48004/1/a1_m04_s03_119.pdf. Acesso em 04 jul. 2014

PINK, Daniel H. **Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us**. New York. Penguin: 2009.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. Trad. Cid Knipel Pereira. São Paulo: Saraiva, 2000.

SANINO, Rafael Giosa. **Proposta para a Contratação Temporária de Guarda-Vidas Civis**. 54f. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade Gama Filho, Brasília, 2014.

SANTA CATARINA. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, 1989. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/especial/constituicao.doc>. Acesso em: 15 mar. 2014a.

_____. **Lei Complementar nº 259, de 19 de janeiro de 2004**. Estabelece a distribuição e fixa o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Estado e adota outras providências. Florianópolis, 2004. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>. Acesso em: 15 mar. 2014b.

_____. **Lei Complementar nº 260**, de 22 de janeiro de 2004. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal e do art. 21, § 2º, da Constituição do Estado de Santa Catarina, e adota outras providências. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, SC, 22 jan. 2004. Disponível em: http://200.192.66.20/alesc/docs/2004/260_2004_lei_complementar_p.doc. Acesso em 15 mar. 2014c.

_____. **Lei Complementar nº 284, de 28 de fevereiro de 2005.** Estabelece modelo de gestão para a Administração Pública Estadual e dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo. Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 15 mar. 2014d.

_____. **Lei Complementar nº 381, de 07 de maio de 2007.** Dispõe sobre o modelo de gestão e a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual. Florianópolis, 2007. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 15 mar. 2014e.

_____. **Lei nº 4.679, de 21 de dezembro de 1971.** Cria subunidade na Polícia Militar e dá outras providências. Florianópolis, 1971. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 15 mar. 2014f.

_____. **Lei nº 5.521, de 28 de fevereiro de 1979.** Dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Florianópolis, 1979. Disponível em: <<http://200.192.66.20/ALESC/PesquisaDocumentos.asp>>. Acesso em: 15 mar. 2014g.

_____. **Lei nº. 6.217, de 10 de fevereiro de 1983.** Dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, nº. 12.153, Florianópolis, 15 mar. 2014h.

_____. **Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Florianópolis, 2002. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>. Acesso em: 15 mar. 2014i.

_____. **Lei nº 13.880, de 04 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, SC, 06 dez. 2006. Disponível em: http://200.192.66.20/alesc/docs/2006/13880_2006_lei_promulgada.doc. Acesso em: 15 mar. 2014j.

_____. **Decreto Estadual nº 2.497, de 29 de setembro de 2004.** Aprova o Regulamento de Uniformes do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2004. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>. Acesso em: 15 mar. 2014k.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda (orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho:** abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SARATT, Newton Dorneles. **Gestão Plena da Terceirização:** O Diferencial Estratégico. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SEKIDO, Amelia Midori Yamane. **Terceirização na Administração Pública:** a gestão e a fiscalização dos contratos. 61f. Monografia (Especialização) – Universidade Gama Filho, Brasília, 2010.

SILVA, Alexandre da. **Estudo sobre limitação da área de atuação dos postos de guardavidas**. 2012. 69 f. Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina com especialização lato sensu em Gestão de Eventos Críticos, Unisul, Florianópolis, 2012.

SILVEIRA, Renata Medeiros. **Ciclo PDCA como ferramenta da qualidade**. Mundo da comunicação integrada. 2010. Disponível em: <<http://renatamedeiros.blogspot.com.br/2010/11/ciclo-pdca-como-ferramenta-da-qualidade.html>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

SOUTO, Marcos Juruena Villela. **Desestatização: Privatização, concessões, terceirizações e regulação**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

SOUZA, Hugo Stockler de. **Do laço Húngaro Às Estrelas**. Vila Velha: ABOVE, 2011.

TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1976.

TOMANIK, Eduardo Augusto. **O olhar no espelho: “conversas” sobre a pesquisa em ciências sociais**. Maringá: EDUEM, 1994.

VARGAS, José. **Sociologia**. Porto: Porto Editora, 2002.

VERGARA, Sylvia Maria. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da Pesquisa**. Florianópolis: SeaD/UFSC, 2006.

ZEFERINO, Helton de Souza. **O Salvamento Aquático no Corpo de Bombeiros Militar de SC**. Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.cb.sc.gov.br/gbs/historico.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

APÊNDICE ÚNICO – Questionário**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA****PESQUISA DE OPINIÃO JUNTO AOS GUARDA-VIDAS CIVIS DE FLORIANÓPOLIS**

Prezado(a) Guarda-Vidas,

Estamos realizando uma pesquisa que tem por finalidade conhecer as suas opiniões para que, com base nelas, possamos propor melhorias para todos os envolvidos na atividade de salvamento aquático realizado pelo Corpo de Bombeiros Militar em Florianópolis.

As informações que você fornecer serão muito úteis para ajudar o Corpo de Bombeiros Militar a buscar um ambiente de trabalho mais adequado para se atuar.

Instruções:

1) Por favor, **preencha o questionário abaixo assinalando uma única alternativa para cada questão, exceto para as questões 53 a 56.** Para todas as questões, não há respostas corretas, nem incorretas, somente suas importantes opiniões.

2) Algumas questões não são de assinalar e, nessas, você terá que escrever o que é solicitado.

3) Não há a necessidade de identificar-se, a menos que deseje fazê-lo.

4) Todas as respostas deste formulário serão tratadas confidencialmente.

Muito obrigado por sua ajuda. O que você pensa é muito importante para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1) Idade:

De 18 a 25 anos De 26 a 30 anos De 31 a 40 anos Acima de 40 anos

2) Sexo: Masculino Feminino

3) Sua nacionalidade (favor preencher): _____

4) Estado Civil: Solteiro Casado

5)Escolaridade:

Ensino fundamental Ensino médio Ensino superior Pós-graduação

6) Qual é a sua atividade profissional fora da temporada (operações veraneio)?

7) Há quantas temporadas (operações veraneio) você trabalha como guarda-vidas? _____

Faça um “X” sobre o quadradinho da sua resposta. Utilize a escala a seguir:
 S = Sempre; QS = Quase sempre; AV = Às vezes; R = Raramente; N = Nunca; NO = Não tenho opinião.

Nº	QUESTÕES	OPÇÕES					
		S	QS	AV	R	N	NO
08	Sou tratado com respeito pelos colegas da minha equipe de trabalho?	S	QS	AV	R	N	NO
09	O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das atividades de guarda-vidas na praia?	S	QS	AV	R	N	NO
10	Os meus colegas de trabalho são bem integrados e ajudam-se uns aos outros?	S	QS	AV	R	N	NO
11	Acredito que o guarda-vidas civil que comete um erro é ajudado pelos colegas?	S	QS	AV	R	N	NO
12	Acredito que o guarda-vidas militar que comete um erro é ajudado pelos colegas?	S	QS	AV	R	N	NO
13	Acredito que o trabalho realizado por mim, como guarda-vidas, é importante?	S	QS	AV	R	N	NO
14	Sou elogiado, mesmo que verbalmente, quando executo um trabalho eficiente?	S	QS	AV	R	N	NO
15	Atuar como guarda-vidas me dá um sentimento de realização pessoal?	S	QS	AV	R	N	NO
16	Sinto orgulho de atuar como guarda-vidas no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina?	S	QS	AV	R	N	NO
17	Acredito que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelo Corpo de Bombeiros Militar?	S	QS	AV	R	N	NO
18	Acredito que o meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades no Corpo de Bombeiros Militar?	S	QS	AV	R	N	NO
19	Acredito que o uniforme que utilizo para a atividade de salvamento aquático é adequado?	S	QS	AV	R	N	NO
20	Acredito que a indenização (remuneração) que recebo é adequada para a atividade que realizo?	S	QS	AV	R	N	NO
21	Sinto-me satisfeito em relação ao volume de trabalho que realizo?	S	QS	AV	R	N	NO
22	Sinto-me respeitado pelo militar que é o meu coordenador de praia?	S	QS	AV	R	N	NO
23	Acredito que também é minha responsabilidade contribuir para o sucesso da atividade de salvamento aquático em Florianópolis?	S	QS	AV	R	N	NO
24	Acredito que o meu trabalho como guarda-vidas pode ser melhorado por mim?	S	QS	AV	R	N	NO
25	Acredito que o benefício “seguro de vida” oferecido aos guarda-vidas é adequado?	S	QS	AV	R	N	NO
26	Creio que o Corpo de Bombeiros Militar tem interesse no bem estar dos guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO
27	Acredito que o Corpo de Bombeiros Militar desfruta de uma boa imagem entre os guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO
28	Acredito que as tarefas no posto guarda-vidas são bem distribuídas entre todos e acredito que não existe um ou outro que seja privilegiado e não faz quase nada?	S	QS	AV	R	N	NO
29	Está claro para mim quais são as minhas atribuições como guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO

Faça um “X” sobre o quadradinho da sua resposta. Utilize a escala a seguir: S = Sempre; QS = Quase sempre; AV = Às vezes; R = Raramente; N = Nunca; NO = Não tenho opinião.

Nº	QUESTÕES	OPÇÕES					
		S	QS	AV	R	N	NO
30	O ambiente (clima) de trabalho favorece a execução das minhas atividades como guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO
31	O ambiente físico de trabalho é agradável?	S	QS	AV	R	N	NO
32	As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto ao espaço?	S	QS	AV	R	N	NO
33	As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto à higiene?	S	QS	AV	R	N	NO
34	As condições ambientais do meu local de trabalho são satisfatórias quanto às instalações sanitárias?	S	QS	AV	R	N	NO
35	Para desenvolver a atividade de guarda-vidas existe muita burocracia (preenchimento de muito papel)?	S	QS	AV	R	N	NO
36	A quantidade de pessoas na minha equipe é suficiente para a realização do trabalho?	S	QS	AV	R	N	NO
37	Eu recebo as orientações do militar que é o meu coordenador de praia para executar minhas tarefas?	S	QS	AV	R	N	NO
38	As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas?	S	QS	AV	R	N	NO
39	O treinamento que recebi me capacita a exercer bem o meu trabalho como guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO
40	Os membros da minha equipe de trabalho participam juntamente com o militar coordenador de praia das decisões que afetam o trabalho?	S	QS	AV	R	N	NO
41	O diálogo é utilizado para resolver os problemas de trabalho?	S	QS	AV	R	N	NO
42	O militar que é o meu coordenador de praia incentiva-me a desenvolver atividade voltada à minha qualidade de vida (educação física)?	S	QS	AV	R	N	NO
43	O militar que é o meu coordenador de praia é receptivo às críticas, opiniões e sugestões de mudança?	S	QS	AV	R	N	NO
44	O militar que é o meu coordenador de praia é motivador (ele incentiva os guarda-vidas a realizarem as atividades do serviço)?	S	QS	AV	R	N	NO
45	O militar que é o meu coordenador de praia é a pessoa indicada para a função que ocupa?	S	QS	AV	R	N	NO
46	Posso contar com o apoio do militar que é o meu coordenador de praia?	S	QS	AV	R	N	NO
47	O militar que é o meu coordenador de praia estimula o trabalho em equipe?	S	QS	AV	R	N	NO
48	Acredito que o militar que é o meu coordenador de praia é um bom líder?	S	QS	AV	R	N	NO
49	O militar que é o meu coordenador de praia tem facilidade de se relacionar com os guarda-vidas civis?	S	QS	AV	R	N	NO
50	As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo militar que é o meu coordenador de praia?	S	QS	AV	R	N	NO
51	Quando eu cometo um erro, o militar que é o meu coordenador de praia procura entender o que aconteceu e me ajuda a “aprender com o erro”, ao invés de me punir?	S	QS	AV	R	N	NO
52	O Corpo de Bombeiros Militar me disponibiliza equipamentos adequados e suficientes para realizar minha função como guarda-vidas?	S	QS	AV	R	N	NO

ANEXO ÚNICO – Relação de GVCs que atuaram no 1º BBM (2013/2014)

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
1	057.868.XXX-XX	Ademar dos Santos
2	011.226.XXX-XX	Agustin Iglesia
3	006.367.XXX-XX	Albani Israel da Silva Martins
4	075.583.XXX-XX	Aldo Clemente Fagundes de Moraes Junior
5	093.076.XXX-XX	Alessandro Pereira Covre
6	061.107.XXX-XX	Alessandro Severo de Araújo
7	004.332.XXX-XX	Alexandre Brandão Gallo
8	019.885.XXX-XX	Alexandre da Luz
9	030.384.XXX-XX	Alexandre de Souza Rosa
10	063.359.XXX-XX	Alexandre Idevaldo de Sousa
11	087.610.XXX-XX	Alexandre Lucas Schmitz Bastos Machado
12	011.399.XXX-XX	Alisson Ricardo Loureiro
13	063.141.XXX-XX	Allan de Oliveira Rodrigues
14	394.346.XXX-XX	Allan Domingues
15	096.553.XXX-XX	Amauri Goetten Ramos
16	035.197.XXX-XX	Anderson Vieira
17	057.676.XXX-XX	André Augusto de Souza
18	098.148.XXX-XX	André Fellipe Ferreira
19	004.177.XXX-XX	André Jaime dos Santos
20	093.681.XXX-XX	André Lucas da Costa e Silva
21	046.445.XXX-XX	Andre Vitor Manoel Ferreira
22	827.372.XXX-XX	Andrei de Oliveira Gonçalves
23	035.425.XXX-XX	Andrews Alecksander Silva Dutra
24	074.074.XXX-XX	Andrey de Faria
25	090.610.XXX-XX	Andrey Leal Rolim
26	060.199.XXX-XX	Ariane Cividini
27	089.951.XXX-XX	Átaide Higino da Silva Junior
28	087.288.XXX-XX	Augusto Costa de Souza
29	085.067.XXX-XX	Augusto Mondardo Castillo
30	072.807.XXX-XX	Barbara Capoani Brandalise
31	049.499.XXX-XX	Bartira Leal
32	066.097.XXX-XX	Benay Caldas
33	012.835.XXX-XX	Bernardo Quintas
34	727.801.XXX-XX	Bianca dos Santos Monjelo
35	083.243.XXX-XX	Bruno Felipe da Rosa de Moura
36	085.918.XXX-XX	Bruno Ribas Sassi
37	087.346.XXX-XX	Caetano da Rosa Viegas

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
38	006.722.XXX-XX	Cainã Rodrigues Mendonça da Silva
39	352.481.XXX-XX	Caio Delapedra
40	606.794.XXX-XX	Camilo Teixeira
41	084.049.XXX-XX	Carlos Henrique Frömming Fretta
42	065.448.XXX-XX	Cidvaldo Valdeci Santos
43	072.379.XXX-XX	Cinir Nelson dos Santos Filho
44	218.612.XXX-XX	Cintia Sofia do Nascimento
45	092.402.XXX-XX	Constantino Esmanhotto D' Ivanenko
46	045.800.XXX-XX	Cyro Luiz Cristófoli Sanchez
47	823.477.XXX-XX	Daniel Aguiar
48	093.290.XXX-XX	Daniel Berger Filho
49	747.507.XXX-XX	Daniel Carvalho de Matos
50	040.565.XXX-XX	Daniel Moratelli Prado
51	227.317.XXX-XX	Daniel Taliberti Pereira
52	084.624.XXX-XX	David Ricardo da Silveira
53	078.918.XXX-XX	Denizar Alan Todescato Junior
54	012.802.XXX-XX	Diana Piazza Chifflet
55	341.175.XXX-XX	Diogo dos Santos
56	009.810.XXX-XX	Douglas Silva Paz
57	055.646.XXX-XX	Dyego Vidal Vieira
58	008.825.XXX-XX	Eder Edevaldo Coelho
59	007.841.XXX-XX	Eder Kielek do Nascimento
60	098.258.XXX-XX	Edson Aristides de Costa Junior
61	008.156.XXX-XX	Edson Batuel da Cunha
62	092.100.XXX-XX	Eduardo de Medeiros Santos Junior
63	033.666.XXX-XX	Eduardo Socas da Silva
64	087.346.XXX-XX	Eduardo Yan Rodrigues da Silva
65	012.803.XXX-XX	Emmanuel Arriaga
66	053.353.XXX-XX	Erli Alvaro Martins
67	058.237.XXX-XX	Evandro Evair Machado
68	014.132.XXX-XX	Fabricio Macedo de Souza Brandao
69	164.193.XXX-XX	Fabricio Tanigawa
70	012.445.XXX-XX	Facundo Nahuel
71	337.815.XXX-XX	Felipe Almeida Biguzzi
72	011.496.XXX-XX	Felipe dos Anjos
73	010.810.XXX-XX	Felipe Guntin Rodriguez
74	062.589.XXX-XX	Felipe Marques
75	056.371.XXX-XX	Felipe Schena Cardoso
76	124.494.XXX-XX	Felipe Tavares Silva Mosso
77	093.127.XXX-XX	Filipe Botelho Francisco

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
78	008.782.XXX-XX	Filippi Deluca Morais da Silveira
79	096.895.XXX-XX	Francis de Bairros
80	079.365.XXX-XX	Gabriel Cardoso Richard
81	087.927.XXX-XX	Gabriel da Silveira
82	394.411.XXX-XX	Gabriel Delapedra
83	090.811.XXX-XX	Gabriel Oliveira Fortes
84	020.837.XXX-XX	Gil Vieira da Silva Maia
85	068.761.XXX-XX	Glauber Oliveira da Fontoura
86	056.235.XXX-XX	Glauco Felipe Pino Linck
87	038.394.XXX-XX	Glaunei Ilberto Policeno de Moura
88	076.744.XXX-XX	Guilherme Botelho Campos
89	084.877.XXX-XX	Guilherme de Oliveira França
90	076.711.XXX-XX	Gustavo Adenir Aguiar
91	035.965.XXX-XX	Gustavo Alves da Silva
92	005.999.XXX-XX	Gustavo da Cruz Claudio
93	059.444.XXX-XX	Gustavo da Rosa Mello
94	092.207.XXX-XX	Gustavo da Silva Bortoluzzi
95	090.298.XXX-XX	Gustavo Ilson Higino da Silva
96	987.694.XXX-XX	Gustavo Ramos de Oliveira
97	043.739.XXX-XX	Gustavo Rodrigues Inácio
98	092.794.XXX-XX	Gustavo Schimming Mariz
99	053.160.XXX-XX	Hamilton Pedrosa
100	012.240.XXX-XX	Henrique Furtado
101	079.159.XXX-XX	Henrique Rodrigues dos Santos
102	081.588.XXX-XX	Henrique Schneider Bianchi
103	079.540.XXX-XX	Hermeson Vieira Ribeiro
104	011.072.XXX-XX	Hugo Alejandro D'Alesio
105	077.588.XXX-XX	Iakã Goettems Souza
106	091.693.XXX-XX	Igor da Cruz
107	378.361.XXX-XX	Igor Garcia Peres
108	088.393.XXX-XX	Irael Bonassa Neto
109	052.869.XXX-XX	Ivan Manoel Martins
110	080.907.XXX-XX	Ivan Welliton Gonçalves
111	067.564.XXX-XX	Jean Valdeni Espírito Santo
112	063.700.XXX-XX	Jefferson Ferreira de Barros
113	085.264.XXX-XX	Jéssica Maria Vidal
114	054.953.XXX-XX	Jetrho I. S. Inchauspe
115	093.773.XXX-XX	João Gabriel de Carvalho Miranda
116	046.076.XXX-XX	João Guilherme Fonseca de Melo
117	079.184.XXX-XX	João Henrique Garcia de Carvalho

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
118	068.516.XXX-XX	Joe Smith Doll
119	055.019.XXX-XX	Joel Rebelo
120	081.439.XXX-XX	Joelson Amaro Martins
121	074.659.XXX-XX	Jonatan Bordon
122	078.727.XXX-XX	Jonathan Coutinho Mainardes
123	059.493.XXX-XX	Jose Perciliano Muniz
124	007.865.XXX-XX	Juliano Narbal Ferreira
125	060.844.XXX-XX	Kaio de Aguiar Antunes
126	020.931.XXX-XX	Kelvin Junior de Bairros
127	065.678.XXX-XX	Kirk James Zanini
128	012.840.XXX-XX	Lautaro Martinez
129	028.870.XXX-XX	Leandro de Oliveira Acordi
130	079.561.XXX-XX	Leandro Helio Jorge
131	005.987.XXX-XX	Leandro Merceriano Felicio
132	071.466.XXX-XX	Leandro Ramos
133	910.128.XXX-XX	Leonardo Antônio Ramos
134	053.268.XXX-XX	Leonardo Frederico Lourenço
135	074.433.XXX-XX	Leonardo Ledenir de Oliveira
136	082.650.XXX-XX	Lorenzo de Almeida Padilha Glashester
137	099.259.XXX-XX	Luan Gonçalves
138	009.217.XXX-XX	Luca Langn Sempé
139	070.171.XXX-XX	Lucas Justino Tuler Silva
140	074.401.XXX-XX	Lucas Osvaldo da Silveira
141	071.250.XXX-XX	Lucas Ricken de Abreu
142	326.698.XXX-XX	Lucas Vinicius Francisco
143	101.355.XXX-XX	Lucas Zangao Dantas
144	012.845.XXX-XX	Luciano Sebastián Lemos Musi
145	004.645.XXX-XX	Luis Marcelo Balvoa
146	063.308.XXX-XX	Luiz Gustavo Bressan Bolson
147	082.405.XXX-XX	Luiz José Sgrott de Macedo Santos
148	299.453.XXX-XX	Luiz Marcel Gomes de Oliveira
149	091.480.XXX-XX	Luiz Otávio Calónico
150	012.881.XXX-XX	Malcon Werner Pilz
151	057.670.XXX-XX	Manolo Scarpato
152	003.432.XXX-XX	Marcelo Fabiano Floriani
153	033.100.XXX-XX	Marcelo José Alves
154	009.671.XXX-XX	Marcelo Osvaldo da Silveira
155	010.381.XXX-XX	Marcelo Pagnocin Kraetzig
156	071.196.XXX-XX	Marco Alves Crispim
157	095.951.XXX-XX	Marcos Silva da Silveira

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
158	066.483.XXX-XX	Mario Gabriel de Oliveira
159	011.560.XXX-XX	Mario Rafael Meriño
160	092.100.XXX-XX	Mateus da Rocha Gonzaga
161	088.343.XXX-XX	Matheus Monteiro Fiuza
162	857.369.XXX-XX	Mauricio Pereira Santos
163	059.968.XXX-XX	Maycon Douglas Guimarães
164	076.748.XXX-XX	Monan Jonathan de Souza
165	093.408.XXX-XX	Murilo Machado da Conceição
166	070.655.XXX-XX	Natã Edemilson de Oliveira
167	085.210.XXX-XX	Natan Diogo Kincezki Noel
168	070.346.XXX-XX	Natan Limas
169	074.560.XXX-XX	Natan Wiggers
170	012.863.XXX-XX	Nicolas Adolfo Grimi
171	012.835.XXX-XX	Nicolas Aron Gruszka
172	030.332.XXX-XX	Noan Pisani Stotz
173	005.552.XXX-XX	Oldemar Manoel Silva Filho
174	097.210.XXX-XX	Pablo Ramon Pagno Dias
175	012.835.XXX-XX	Paula Florencia Lao
176	041.185.XXX-XX	Paulo Felipe Alves da Silva
177	763.622.XXX-XX	Paulo Roberto Nunes Junior
178	086.907.XXX-XX	Pedro de Souza Mergner
179	062.079.XXX-XX	Pedro Fontes da Rosa
180	058.704.XXX-XX	Pedro Henrique de Oliveira Silva
181	084.928.XXX-XX	Pedro Mallmann
182	009.942.XXX-XX	Pedro Quozar Saraiva Larratea
183	012.842.XXX-XX	Quimei Yago Sosti
184	087.257.XXX-XX	Rafael Araujo da Silva
185	100.154.XXX-XX	Rafael de Souza Cafumana
186	008.335.XXX-XX	Rafael de Souza Cardoso
187	097.642.XXX-XX	Rafael Farias Inácio
188	056.117.XXX-XX	Rafael Godinho Machado
189	009.105.XXX-XX	Rafael José Bessa
190	015.586.XXX-XX	Rafael Machado Saldanha
191	009.217.XXX-XX	Rafael Noronha Costa Valle
192	008.238.XXX-XX	Rafael Pereira Vieira
193	100.055.XXX-XX	Rafael Ramos
194	040.790.XXX-XX	Rafael Ruschel
195	074.362.XXX-XX	Rafael Terhoch de Albuquerque
196	076.058.XXX-XX	Rafhael Stainbach Albino
197	024.882.XXX-XX	Raoni Penna Firme de Melo

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança

Nº	CPF*	NOMES DOS GUARDA-VIDAS CIVIS
198	040.598.XXX-XX	Ravi Alvarenga Porto Ramos
199	050.888.XXX-XX	Renato Ricardi
200	823.013.XXX-XX	Ricardo Francisco Folch
201	025.945.XXX-XX	Ricardo Roberto da Silveira
202	074.160.XXX-XX	Ricardo Tomé Gonçalves
203	057.918.XXX-XX	Richardson Murilo dos Passos
204	742.706.XXX-XX	Rodrigo Arteche Saldanha
205	134.820.XXX-XX	Rodrigo Ferreira Cintra
206	053.134.XXX-XX	Rodrigo Henrique
207	012.493.XXX-XX	Rodrigo Nahuel Franink
208	074.619.XXX-XX	Rodrigo Rosa
209	059.696.XXX-XX	Rodrigo Viana de Borba Pacheco
210	018.840.XXX-XX	Rogério Cardoso Costa
211	000.600.XXX-XX	Samuel Luiz Torres Simões Pires
212	060.059.XXX-XX	Samuel Santos de Melo
213	002.653.XXX-XX	Sergio Salla Chagas Filho
214	084.390.XXX-XX	Silvano Oliveira
215	021.497.XXX-XX	Silvino Osirio da Silva
216	008.886.XXX-XX	Simão Felipe Valdes Castilho
217	059.792.XXX-XX	Suéli Mariano
218	388.167.XXX-XX	Thales Abuassali
219	074.750.XXX-XX	Thiago Braga Cruz
220	068.749.XXX-XX	Thiago José de Andrade
221	062.609.XXX-XX	Tiago Pires de Camargo
222	012.835.XXX-XX	Ticiano Emauel Mingorance
223	090.233.XXX-XX	Vadim Chait Philipowski
224	015.786.XXX-XX	Valdinei de Melo
225	163.524.XXX-XX	Valter Ribeiro de Seixas Filho
226	011.740.XXX-XX	Vicente Correa Motta
227	310.906.XXX-XX	Victor Borges Pereira
228	387.408.XXX-XX	Victor Hugo Cardoso
229	078.468.XXX-XX	Victor Luiz da Silva Neves
230	397.014.XXX-XX	Victor Vasconcellos Paschoal
231	958.011.XXX-XX	Vilson Antônio Betemps filho
232	065.326.XXX-XX	Vinicius Benites Nunes
233	094.297.XXX-XX	Vinicius Cavalcanti corona
234	079.423.XXX-XX	Vinicius dos Santos Figueiredo
235	012.230.XXX-XX	Vinicius Kofahl Macedo
236	093.704.XXX-XX	Vinicius Lopes Ribeiro
237	995.361.XXX-XX	Vinicius Nunes
238	097.520.XXX-XX	Vinicius Poyol Ferrugem
239	085.794.XXX-XX	Vinicius Soares de Souza
240	080.058.XXX-XX	Willian Renato Moraes Fernandes
241	062.832.XXX-XX	Willian Vasselai
242	055.284.XXX-XX	Yan Kuchiniski Videira
243	083.880.XXX-XX	Yuri Lima Perotto

Fonte: 1º Batalhão de Bombeiros Militar

*Os últimos dígitos foram omitidos por questão de segurança