

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS**

**CURSO DE ALTOS ESTUDOS ESTRATÉGICOS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS ESTRATÉGICOS EM
ATIVIDADE BOMBEIRIL**

SANDRO MARTINS

**IDENTIFICAÇÃO DE VÍNCULOS DOS GUARDA VIDAS-CIVIL JUNTO AO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, COMO FONTE DE
MELHORIA CONTINUADA DO SERVIÇO.**

**FLORIANÓPOLIS
2018**

SANDRO MARTINS

**IDENTIFICAÇÃO DE VÍNCULOS DOS GUARDA VIDAS-CIVIL JUNTO AO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, COMO FONTE DE
MELHORIA CONTINUADA DO SERVIÇO.**

Monografia apresentada ao Curso de Altos Estudos Estratégicos e ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG - UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril.

Orientador (a): Prof^a. Dr^a Ana Paula Grillo

**Florianópolis
2018**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor com orientações da Biblioteca CBMSC

Martins, Sandro

Identificação de vínculos dos guarda vidas civis junto ao CBMSC, como fonte de melhoria continuada do serviço. / Sandro Martins. - Florianópolis : CEBM, 2018.

51 p.

Monografia (Curso de Altos Estudos Estratégicos) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Altos Estudos Estratégicos, 2018.

Orientadora: Ana Paula Grillo, Dra

1. Gestão de pessoas, 2. Vínculos organizacionais. 3. Bombeiros militares. 4. Guarda-vidas civil. 5. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Título.

SANDRO MARTINS

**IDENTIFICAÇÃO DE VÍNCULOS DOS GUARDA-VIDAS CIVIS JUNTO AO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, COMO FONTE DE
MELHORIA CONTINUADA DO SERVIÇO.**

Monografia apresentada ao Curso de Altos Estudos Estratégicos e ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril.

Banca Examinadora:

Orientador(a):

Dr^a. Ana Paula Grillo Rodrigues
UDESC

Membros:

Esp. João Valério Borges
CBMSC

Esp. Victor José Polli
CBMSC

Florianópolis, 14 de novembro de 2018

Dedico este trabalho ao Grande Arquiteto do Universo, fonte inesgotável de luz e inspiração, grande farol a iluminar os caminhos de minha vida.

AGRADECIMENTOS

A minha esposa Rogéria Silvia Flores Martins, que sempre me apoiou e teve inesgotável paciência para saber conduzir a minha ausência nos momentos de estudo e sempre uma revisora e coparticipe neste projeto.

A Minha Filha Taíssa Pokriwicky Martins, pelos momentos de ausência.

A Prof^a. Dr^a. Ana Paula Grillo Rodrigues, pela orientação, sempre pronta a ser uma incentivadora na elaboração desta monografia.

Aos professores da UDESC e aos instrutores do CBMSC pelos conhecimentos dispensados, que possibilitaram a minha evolução.

Aos meus colegas do CAEE-2018 pelos momento compartilhados, experiências trocadas e pela amizade.

Aos bombeiros militares e guarda-vidas civis do 10º BBM, pela colaboração na realização da pesquisa.

“Treinar para aperfeiçoar, para na hora do resgate o aflito salvar. O Bombeiro enfrenta o perigo de morte com destemor, às vezes dando a sua vida pela do socorrido em sua maior prova se amor.”

(Jackson Chevalier Pinto Mourão)

RESUMO

Esta pesquisa tem por finalidade: estudar os padrões dos vínculos dos GVC com o CBMSC, identificar os motivos de sua permanência ou saída por meio de seus dos valores, visando a proposição de recomendações para manutenção dos colaboradores e melhoria da qualidade do relacionamento dos indivíduos e das atividades de forma continuada. Para alcançar tal objetivo foi utilizado o método qualitativo/quantitativo, com característica descritiva, empregando-se questionários para o levantamento de dados. Teoricamente, caracterizou-se o Corpo de Bombeiros Militar e a atividade salvamento aquático, com ênfase no GVC. Discorreu-se sobre as organizações e os conceitos dos padrões de vínculos organizacionais. O estudo foi realizado na área do 10º Batalhão de Bombeiros Militar considerando os níveis de comprometimento, entrincheiramento e consentimento da amostra. Foram avaliadas as respostas de 140 GVC. Os resultados indicaram que predomina entre os militares o vínculo de comprometimento com 90,71% e um nível de intensidade de 4,61, na escala de Likert de 1 a 5, seguido pelo consentimento com 5,71%, e um nível de intensidade de 3,37 comprometimento/consentimento com 2,14%, e um nível de intensidade de 3,94 e o entrincheiramento com 1,43% e um nível de intensidade de 2,51. Foram realizadas entrevistas com 115 GVC que terminaram a operação veraneio anterior, como forma de identificar os motivos de não retorno, destes foram identificados os possíveis retorno, com uma taxa de 81,82% de retorno. Concluiu-se que, mesmo havendo resultados satisfatórios referentes aos vínculos dos indivíduos pesquisados, há a possibilidade de melhorias na gestão de pessoas, as quais foram sugeridas por meio de recomendações.

Palavras-chave: Salvamento aquático. Afogamento. Prevenção. Guarda-vidas. Guarda-vidas civil. Guarda-vidas militar. Gestão de pessoas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Mapa da circunscrição dos batalhões do CBMSC.....	16
Figura 2 -	Tipos de vínculos organizacionais	21
Figura 3 -	Consentimento organizacional dimensões e suas características	23
Quadro 1 -	Códigos e indicadores comprometimento organizacional para GVC	27
Quadro 2 -	Códigos e indicadores consentimento organizacional para GVC	27
Quadro 3 -	Códigos e indicadores entrincheiramento organizacional para GVC	28
Gráfico 1 -	Guarda-vidas civis com possibilidade de retorno do 10º BBM	36
Figura 4 -	Mapa mental valores GVC	37
Gráfico 2 -	Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores financeiros	38
Gráfico 3 -	Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores ambientais	39
Gráfico 4 -	Preferência de jornada para cumprimento da atividade de GVC	39
Gráfico 5 -	Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores emocionais	40
Gráfico 6 -	Média geral dos GVC na escala de Likert	41
Gráfico 7 -	Vínculos predominantes dos GVC do 10º BBM	42
Gráfico 8 -	Vínculos predominantes classificados por sexo dos GVC do 10º BBM ...	43
Gráfico 9 -	Vínculos predominantes classificados por nível de ensino dos GVC do 10º BBM	43
Gráfico 10 -	Vínculos predominantes classificados por composição de renda dos GVC do 10º BBM	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Distribuição dos postos de guarda-vidas	17
Tabela 2 -	Perfil pessoal dos GVC do 10º BBM	31
Tabela 3 -	Perfil econômico dos GVC do 10º BBM	32
Tabela 4 -	Distribuição e temporadas dos GVC do 10º BBM	33
Tabela 5 -	Retorno dos GVC do 10º BBM	34

LISTA DE SIGLAS

10º BBM – 10º Batalhão de Bombeiros Militar

BBM – Batalhão Bombeiro Militar

CAA – Coordenadoria de Atividades Aquáticas

CAEE – Curso de Autos Estudos Estratégicos

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

EMG - Estado Maior Geral

ESAG – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas

GV – Guarda-vidas

GVC – Guarda-vidas Civil

GVCs – Guarda-vidas Civis

GVM – Guarda-vidas Militar

GVMs – Guarda-vidas Militares

OBM – Organização Bombeiro Militar

UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICA DE PESQUISA.....	11
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	11
1.2.1 Objetivo Geral	11
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	12
1.4 METODOLOGIA	13
2. O CONTEXTO E REALIDADE INVESTIGADA	15
2.1 O CORPO DE BOMBEIRO MILITAR DE SANTA CATARINA	15
2.2 O 10º BOMBEIRO MILITAR	15
2.3 O SALVAMENTO AQUÁTICO EM SANTA CATARINA	17
2.3 O GUARDA-VIDAS	18
3. REFERENCIAL TEÓRICO	19
3.1 AS ORGANIZAÇÕES	19
3.2 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS	19
3.2.1 Tipos de Vínculos	20
3.2.1.1 Comprometimento Organizacional	21
3.2.1.2 Entrincheiramento Organizacional	22
3.2.1.2 Consentimento Organizacional	23
3.3 MODELO DE ANÁLISE	24
3.4 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	24
3.4.1 Objeto do estudo	25
3.4.1.1 Instrumento de coleta	25
3.4.1.2 Coleta dos dados	28
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	31
4.1 INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS	31
4.2 RECERTIFICAÇÃO	34
4.3 INDICADORES DE VALORES	36
4.3.1 Indicadores de valores financeiros	37
4.3.2 Indicadores de valores ambientais	38
4.3.3 Indicadores de valores emocionais	40
4.4 INDICADORES DE VÍNCULOS	41
5. CONCLUSÕES	45
6. RECOMENDAÇÕES	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização e problemática de pesquisa

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), instituição com 92 anos, tem desempenhado uma importante atividade de proteção a vida e do patrimônio dos Catarinenses. Neste contexto destacam-se as atividades de salvamento aquático desempenhadas quando de seu surgimento apenas pelos Guarda-vidas militares (GVM). Esta atividade é executada principalmente durante o verão, quando o estado recebe uma quantidade significativa de turistas, considerada fator importante de movimento econômico do estado.

Objetivando a garantia de retorno destes turistas, o estado investe na segurança dos banhistas por meio do CBMSC. Para o exercício dessa atividade devido, ao seu crescimento, o corpo de bombeiros vem contando com a participação cada vez maior de guarda-vidas voluntários, também chamados de Guarda-vidas civis (GVC) que desempenham suas funções junto à instituição de forma supervisionada e devidamente treinados, formando profissionais altamente capacitados para exercício da função.

Para entender melhor essas pessoas e a forma como trabalham para a corporação, é de vital importância que identifiquemos seus vínculos institucionais.

Para Borges (2014) o envolvimento e a satisfação dos colaboradores do CBMSC é de vital importância para a formação do comprometimento do trabalhador e conseqüente sucesso institucional, qualidade cada vez mais exigida dos Servidores Públicos pela sociedade.

Diante deste contexto surge a necessidade de entendermos os vínculos organizacionais dos GVC junto à corporação, identificar seus níveis de comprometimento, entrenchamento e consentimento, buscando melhorar estes vínculos contribuindo na melhora do clima organizacional e buscando retorno dos colaboradores para uma próxima temporada.

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar a relação entre os padrões de vínculos do indivíduo com a organização e o retorno dos GVC em uma temporada de operação veraneio.

1.2.2 Objetivos Específicos

Identificar os padrões de vínculos existentes nos guarda-vidas civis do 10º BBM junto ao CBMSC, entre 2017 e 2018.

Identificar os motivos que levaram os GVC a uma recertificação.

Verificar os fatores que levaram os GVC a não retornarem em 2018.

Propor melhorias na estrutura oferecida aos GVC com base nos dados analisados.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A justificativa da pesquisa acontece em três eixos: Comunidade acadêmica, CBMSC e para a comunidade em geral.

Para a academia a revisão da literatura e a produção de conhecimentos científicos, relacionados a vínculos organizacionais dos GVC com o CBMSC, na formulação e análise de pesquisa de campo junto aos GVC, ajudando na consolidação de questionários já validados, e pela falta de literatura envolvendo este estudo, produzindo com ele um quadro da realidade do CBMSC, relativo ao tema.

O CBMSC, considerando a operação veraneio a maior atividade regular realizada pela corporação, e com certeza a mais dispendiosa em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, sendo referência a nível nacional quanto ao planejamento e execução da atividade em nosso estado frente ao país. Deve-se considerar o homem como fonte de melhoria continuada da atividade, no ponto em que entendendo seus vínculos poderemos melhorar seus resultados e possibilitamos investimento em seu retorno para uma temporada subsequente, sem que venhamos a perder a experiência adquirida com a prática.

A comunidade em geral, justifica o tema proposto, pela identidade do Estado com a atividade de turismo, em sua orla marítima durante o verão, importante fonte geradora de recursos para o Estado. A segurança dos que a frequentaram deve ser fonte de preocupação, em sendo a segurança dos banhistas a grande finalidade da existência do serviço de GV, os quais atenderam quase 46 mil ocorrências só na última temporada 2017/2018, garantindo assim a sua integridade. Entender os vínculos neste contexto gera uma melhora do relacionamento dos indivíduos junto a instituição, possibilitando uma melhora no processo de gestão de pessoas, e maior qualidade dos serviços prestados.

1.4 METODOLOGIA

A pesquisa terá caráter exploratório por meio de coletas de dados junto aos GVC, objetivando identificar os vínculos com o CBMSC. Para Vieira (2002, p. 5) “[a] pesquisa exploratória visa proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema em estudo”

Pode-se classificar o trabalho como descritivo, mais especificamente um estudo de caso, Segundo Stake (2006) a utilização deste método tem sua concentração em um conhecimento com foco na experiência com atenção em seus contextos, sociais e políticos.

Quanto à abordagem da pesquisa podemos classificá-la como qualitativa e quantitativa. Qualitativa, por ter como centro da pesquisa o próprio pesquisador, quando da análise dos dados e busca de conceitos, envolvendo examinar na busca de uma reflexão para obter um entendimento quanto as relações sociais e humanas, sendo portanto mais subjetivo e podendo descrever melhor a complexidade do problema Richardson et al (1999). Quantitativa pelo uso de questionários estruturados de coletas de dados (MARCONI & LAKATOS, 2004), e por meio de tratamento estatísticos serão feitas as análises dos dados (RICHARDSON et al, 1999).

A pesquisa será desenvolvida no âmbito do 10º BBM, sendo composta pelas 2ª Companhia (Palhoça) e pela 3ª Companhia (Biguaçu e Governador Celso Ramos), entre os dias 15 e 30 de outubro do corrente ano.

Quanto à natureza a pesquisa é extensiva, de corte transversal e terá um delineamento survey e questionário. Os dados serão coletados através de um questionário a ser preenchido após reuniões presenciais nas referidas localidades, por meio eletrônico e questionários impressos, na impossibilidade dos mesmos utilizarem meios digitais, pretendendo-se atingir a totalidade dos GVC do universo proposto, atualmente 140 GVC.

O questionário contemplará 44 perguntas fechadas divididos em três partes. A primeira contempla dados sociodemográficos, de caráter pessoal e ocupacional, tais como idade, sexo, escolaridade, estado civil, relações de emprego, moradia, renda e números de temporadas como GVC. A segunda parte do questionário utilizando a escala Likert, admitindo valores de 1 a 6, sendo que 1 indica total discordância e 6 total concordância, é composta por questões que avaliam o grau de importância para o GVC de fatores ligados a sua permanência e/ou retorno, tais como vínculos empregatícios, valores da ajuda de custo, custos operacionais, sazonalidade, jornada desempenhada, reconhecimento, código de conduta e condições das instalações. A terceira parte do questionário, utilizando a escala Likert,

admitindo valores de 1 a 6, sendo que 1 indica total discordância e 6 total concordância, abordará itens que avaliam o grau de comprometimento, entrincheiramento e consentimento. É composta por questões que avaliam os padrões de vínculos, sendo subdivididas em 6 questões para comprometimento, 6 para entrincheiramento e 6 para consentimento.

Serão realizadas entrevistas com os GVC que, tendo participado da operação anterior, não inscreveram-se para esta temporada, buscando identificar os motivos do seu não retorno.

2. O CONTEXTO E REALIDADE INVESTIGADA

Neste capítulo serão descritos sobre os aspectos contextuais do CBMSC, do 10º BBM, sobre a atividade de salvamento aquático e sobre as atividades dos GVC, com base no serviços prestados na área do 10º BBM.

2.1. O CORPO DE BOMBEIRO MILITAR DE SANTA CATARINA

O CBMSC teve sua Lei Estadual que trata de sua criação, assinada no dia 16 de setembro de 1919, sob o nº 1.288 pelo então Governador do Estado de Santa Catarina, Doutor Hercílio Luz, no dia 26 de Setembro de 1926 foi inaugurada e entrou em operação a Seção de Bombeiros da Força Pública (SCHPIL, 2017).

Em 1989, a constituição do Estado de Santa Catarina estabelece as competências do Corpo de Bombeiros Militar do Estado:

Artigo 108 – O Corpo de Bombeiros Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e disciplina, subordinado ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em lei:

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

II – o estabelecimento de 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 – a realização de perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência;

V – colabora com os órgãos da defesa civil;

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

VII – **prevenção balneária por salva-vidas;**

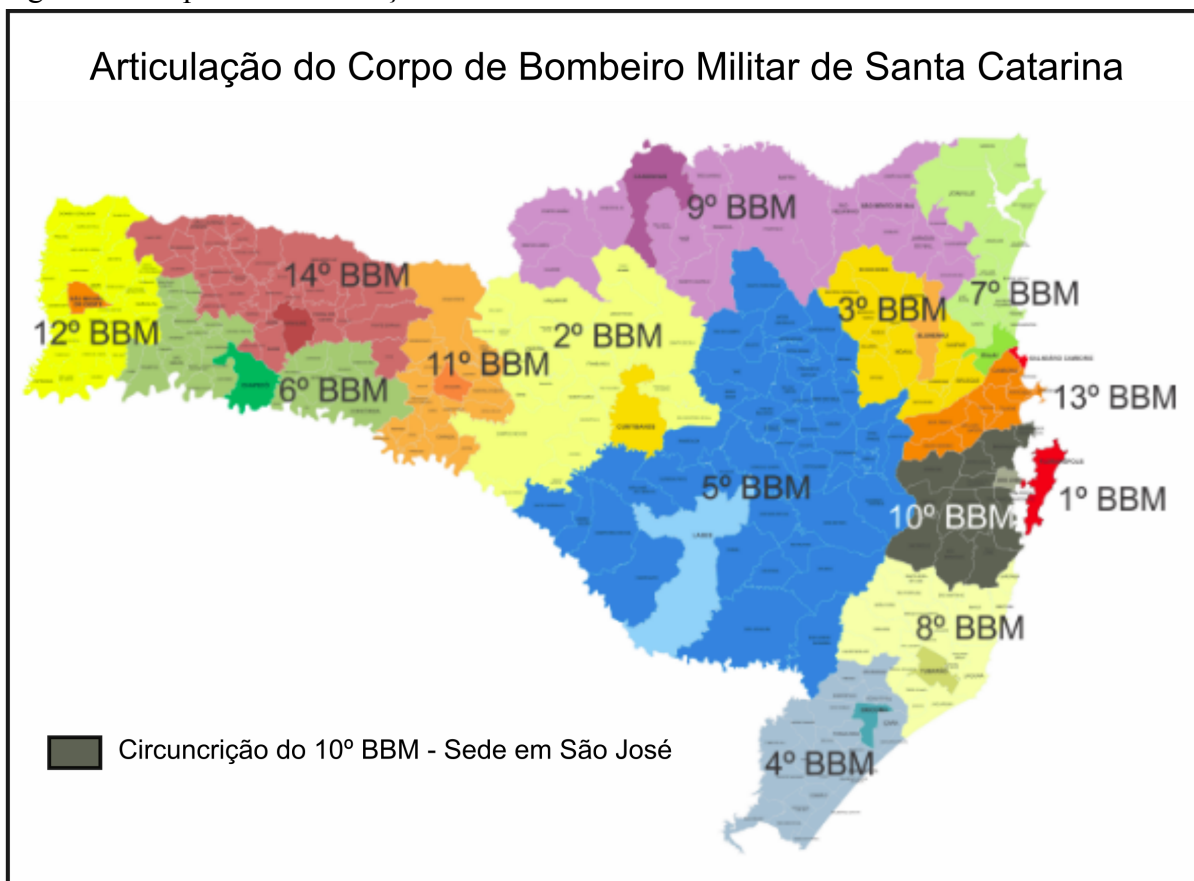
VIII – prevenção de acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial. (grifo nosso)

2.2. O 10º batalhão de Bombeiro Militar

A unidade do Corpo de Bombeiros de São José foi criada em 2 de julho de 1999, sendo 10 anos depois elevada a categoria de Batalhão, tem como sede a cidade de São José, na Grande Florianópolis, atendendo em sua área os seguintes municípios: São José, Palhoça,

Biguaçu, Governador Celso Ramos, Santo Amaro da Imperatriz, Paulo Lopes, São Bonifácio, Anitápolis, Rancho Queimado, Águas Mornas, São Pedro de Alcântara, Antônio Carlos e Angelina.

Figura 1 – Mapa da circunscrição dos batalhões do CBMSC



Fonte: Corpo de Bombeiro Militar de Santa Catarina, 2013

Destes municípios apenas Palhoça, Biguaçu, Governador Celso Ramos e Paulo Lopes tem postos de Guarda-vidas ativados durante as atividades de operação veraneio, contando com um efetivo de 156 GV, sendo 17 GVM e 139 GVC, distribuídos sob forma de escalas em 39 postos, dos quais 16 são autônomos, possuem estrutura básica própria e 23 atrelados, utilizam estrutura de um posto autônomo, normalmente cadeirões, conforme tabela de distribuição de postos abaixo.

Tabela 1 – Distribuição dos postos de guarda-vidas

Distribuição de Postos de GV		Nº Postos	
Município	Balneário	Autônomo	Atrelado
Biguaçu	São Miguel	1	
Gov Celso Ramos	Cordas	1	
Gov Celso Ramos	Calheiros	1	
Gov Celso Ramos	Caravelas	1	2
Gov Celso Ramos	Palmas	3	4
Gov Celso Ramos	Tinguá		1
Palhoça	Prainha		1
Palhoça	Pinheira	3	
Palhoça	Pinheira de Cima	1	1
Palhoça	Ponta do Papagaio	2	3
Palhoça	Sonho	1	2
Paulo Lopes	Guarda do Embaú	2	9
Total		16	23

Fonte: Ordem de serviço operação veraneio 2018 - EMG/CBMSC

2.3. O SALVAMENTO AQUÁTICO EM SANTA CATARINA

A atividade de salvamento aquático em Santa Catarina teve seu início de forma regular com a Lei 4.679/71 criou a Companhia de Busca e Salvamento, contado em seus quadros com um efetivo de 45 salva-vidas. Em 1962 foi instalado, então, na cidade de Camboriú o primeiro Posto de Salva Vidas, dado a sua importância estratégica. Em 1972, é implantado na capital os primeiros postos de salva-vidas, nas praias de Canasvieiras e Jurerê, por serem as mais frequentadas (SCHPIL, 2017).

Com a EC 033/2003 tivemos a mudança do enfoque do salvamento para prevenção. Motivo da mudança na denominação dos “Salva-vidas” para “Guarda-vidas” (SCHPIL, 2017).

Com o passar do tempo e devido a necessidade outros postos foram instalados junto a outros balneários do litoral catarinense, hoje contando para a temporada de 2018, com 325 postos em 34 municípios, com um efetivo total de 1323 colaboradores diretos durante a operação veraneio, além de outros equipamentos dos quais destacamos: aeronaves, moto náutica, embarcações, quadriciclos e pranchões, conforme levantamento do Estado Maior Geral (EMG).

Durante a realização da operação são desenvolvidas atividades de educação infantil, Projeto Golfinho e atividades de inclusão com o uso de cadeiras de rodas flutuantes denominado Praia Acessível. O serviço de salvamento aquático realizado em Santa Catarina é referencia a nível nacional (Pacheco, 2012).

2.3. O GUARDA-VIDAS

O serviço de guarda-vidas no Estado de Santa Catarina inicialmente era prestado apenas pelos militares que desenvolviam 100% das atividades. Tendo como limitador a quantidade de efetivo a ser empregada em uma realidade bem diferente da atual no que tange ao número de banhistas em nosso litoral. Hoje a atividade realizada pelos GVM está voltada a coordenação e fiscalização da atividade de praia, não furtando-se do atendimento emergencial em conjunto com os GVC.

Como passar o tempo surgiu a necessidade do implemento do número de guarda-vidas. No ano de 1997, em Florianópolis, surgiu a primeira turma de guarda-vidas voluntários que exerceu suas funções sem nenhum tipo de indenização ou remuneração, atividade desenvolvida a é poca pelo hoje coronel da reserva Onir Mocellin.

Foram treinados 38 guarda-vidas civis no centro-norte do Estado a fim de atuarem junto às prefeituras de Bombinhas e Balneário Piçarras, recebendo remuneração pelas atividades prestadas por estas prefeituras até o advento da lei que regularizou o serviço de GVC no Estado, através da Lei nº 12.470, de 11 de dezembro de 2002.

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.

Após este momento os GVC passaram a receber uma indenização como forma de compensação pelos trabalhos prestados de forma voluntária junto ao CBMSC, esta prática foi responsável pelo crescimento gigantesco no número de GVC no estado (LAUREANO JUNIOR, 2013).

Com surgimento dessa nova atividade, o CBMSC visando a melhoria e manutenção da qualidade do serviço, instituiu a regulamentação da atividade de GVC por meio de um Código de Conduta. Outro ponto importante foi o nivelamento dos guarda-vidas civis por meio de cursos de capacitação e recertificação, possibilitando realizar as atividades de forma adequada junto a instituição.

A Operação Veraneio preparada para 2018/19 deve contar com um efetivo total de 1.323 colaboradores, sendo 251 GVM e 1.467 GVC, este respondendo por 81,03% do efetivo empregado, despertando com isso a preocupação quanto ao grau de importância do serviço voluntário para o sucesso da missão.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção iremos apresentar a revisão bibliográfica, buscando reunir conceitos de organização, tipos de vínculos organizacionais comprometimento, entrincheiramento e consentimento, com o foco voltado a entendê-los, a luz do serviço voluntário desenvolvidos pelos GVC junto ao CBMSC.

3.1. AS ORGANIZAÇÕES

Para Smircich (1983) as organizações são organismos adaptativos que tem sua existência através de trocas com o ambiente em que está inserido, sendo também um sistema de compartilhamento de conhecimento.

Podemos por meio de Cury, (2000, p. 116) entender melhor o conceito de organização:

“[...] a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

As organizações públicas tem como objetivo prestar serviços à sociedade, sendo considerados sistemas dinâmicos, complexos interdependentes, inter-relacionados de maneira coerente, envolvendo informações e seus fluxos. Estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias buscam o cumprimento de suas funções devendo sempre visar a maior eficiência da máquina pública e o melhor atendimento à comunidade (DIAS, 1998).

Ao entendermos que os recursos organizacionais são os mais diversos meios que a organização tem para conseguir atingir seus objetivos, não somente recursos materiais mas também recursos de informação, financeiro e colaboradores (MAXMILIANO, 2000), não pode demos deixar de observar que os colaboradores são o grande diferencial das organizações, principalmente as que tem como base a entrega de serviços, caso do CBMSC, e investir em conhecimento e estabelecendo relações dos indivíduos e as organizações, conhecendo suas formas de vínculos, passa a ser de suma importância no desenvolvimento organizacional com foco na melhoria continuada.

3.2. VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

Os vínculos organizacionais são relações formadas entre os indivíduos e as instituições, gerado pelo interesse mutuo na vinculação, envolvendo o relacionamento com o trabalho, ligação organizacional e envolvimento com os seus objetivos (KRAMER; FARIA, 2007).

De forma mais específica podemos dizer que os vínculos organizacionais demonstram uma relação do indivíduo e seu trabalho, formando uma ligação e envolvimento pelos projetos e objetivos organizacionais (KRAMER; FARIA, 2007).

Destacam Schimitt e Faria (2007) que os vínculos influenciam o funcionamento e a dinâmica da organização quanto ao cumprimento das metas, alcance dos objetivos e resultados.

Estudar a qualidade dos vínculos organizacionais possibilitará entender as relações que interferem diretamente nas dimensões e na dinâmica organizacional, bem como seus impactos que podem ser positivos tanto na qualidade da vida do individuo quanto na produtividade e competitividade organizacional (GRILLO RODRIGUES, 2012).

Para GRILLO RODRIGUES, (2012, p. 25) temos a visão de vínculos como:

“[...]A ideia de vínculo está associada à capacidade de unir, de criar um elo, que poderá ser mantido por algum tipo de relação de troca ”.

3.2.1 Tipos de Vínculos

A pesquisa utilizará como base para o estudo dos vínculos organizacionais do comprometimento, entrenchamento e do consentimento organizacional, como segue na figura abaixo.

Figura 2 – Tipos de vínculos organizacionais



Fonte : elaborado pelo autor

3.2.1.1 Comprometimento Organizacional

O destaque para o estudo do comprometimento organizacional como vínculo é feito por vários autores (BASTOS et al., 2008), buscando entender a sua influência, sendo notado evidências de que interage positivamente na organização em busca de seus resultados, entre eles a produtividade, a satisfação no trabalho e a negatividade a resultados indesejáveis, exemplo de absenteísmo e *turnover* (BASTOS; AGUIAR, 2015).

O comprometimento gera um forte vínculo entre o trabalhador e a organização, suscitando desta maneira uma relação de troca de energia tanto física quanto psíquica com base na lealdade (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

Trabalhadores com fortes taxa de comprometimento são os que apresentam menores taxa de rotatividade e intenção de deixar organização, assim como melhores indicadores no

desempenho das atividades em suas funções, por outro lado, o baixo comprometimento resulta em baixos rendimentos e pouco esforço aplicado para o trabalho (SIQUEIRA e GOMIDE JUNIOR, 2004).

No comprometimento notamos a característica no desejo do indivíduo em permanecer, sentimento de orgulho por pertencer à organização, identificação, apego, envolvimento aos valores, engajamento, empenho e esforço (TAVARES, 2005).

3.2.1.2 Entrincheiramento Organizacional

O termo entrincheiramento é originário da palavra trincheira, adaptando-a ao contexto organizacional, onde surge um lugar de proteção e segurança, gerando estabilidade e manutenção do status em uma zona de conforto para o indivíduo. Na situação, a possibilidade de seu desligamento da organização ocasionará possíveis perdas, desta forma sentindo-se preso a ela levando a sua permanência. (RODRIGUES; BASTOS, 2009)

Alguns trabalhadores consideram as organizações como um porto seguro devido altos custos de seu desligamento, permanecendo nas organizações não porque desejam, mas por medo de perder seus benefícios, que podem estar ligados a status social, atuar em determinada organização, investimento feito na carreira, bem como a benefícios financeiros, em muitos casos ligados a estabilidade no emprego (GRILLO RODRIGUES, 2012).

O entrincheiramento na carreira, considerado um construto multidimensional, sendo composto por três componentes principais: investimento na carreira; custos emocionais; e limitações de alternativas de carreira (CARSON et al., 1996)

Para Rodrigues (2009) o entrincheiramento organizacional representa a busca do indivíduo pela "trincheira" dentro da organização, um local de proteção e segurança, onde está assegurado sua estabilidade, e a manutenção do *status quo* e a fuga de outras perdas sociais originadas com a sua saída, nesse sentido resulta no indivíduo a necessidade e não desejo de permanecer.

Destaca Rodrigues e Bastos (2015) que o entrincheiramento pode ter seu início desde a entrada do indivíduo na organização por meio de suas expectativas prévias podendo ou não serem atendidas durante o período adaptativo.

O vínculo de entrincheiramento organizacional pode ser estabelecido em três dimensões: ajustamento a posição social (APS), arranjos burocráticos impessoais (ABI) e limitações de alternativas (LA) (BASTOS, PINHO E ROWE, 2011)

Tanto entrincheiramento quanto o consentimento são vistos pelos gestores de forma muito semelhantes, e como vínculos que geram um pouca contribuição para organização, ligando a um sentido negativo como a contaminação dos colegas e desmotivação da equipe (TOMAZZONI, 2017)

3.2.1.2 Consentimento Organizacional

O consentimento organizacional está intimamente ligado ao cumprimento de ordens por meio de uma chefia, sendo que ele é que estabelece o que é melhor para a organização e o que o trabalhador deve fazer, estabelecendo relações de autoridade e subordinação entre o indivíduo e o gestor (SILVA, 2009).

Silva (2009) estabelece três dimensões conceituais a respeito do consentimento: obediência cega, aceitação íntima e obediência crítica.

Figura 3 – Consentimento organizacional dimensões e suas características



Fonte : elaborado pelo autor

A obediência cega está ligada ao cumprimento automático de ordens sem validação ou questionamento a respeito do seu significado, onde o colaborador realiza seu cumprimento, não se considerando o responsável por nenhuma consequência que possa advir de suas ações.

Aceitação íntima, está ligado a concordância com as regras estabelecidas. Vincula a identidade do colaborador com os valores da empresa que embasam as decisões dos gestores, acreditando com isso que as regras são o melhor caminho para organização.

A obediência crítica, está ligada ao cumprimento de ordens após uma análise crítica desta. O indivíduo passa a comportar-se de acordo com seus valores pessoais a medida que esses divergem dos valores institucionais, contesta e acaba por não cumprir a ordem tendo um comportamento desobediente.

O modelo militar adotado pelo CBMSC pressupõe que o consentimento seja uma realidade evidente dentro da corporação, considerando que a obediência hierárquica e o cumprimento de ordens sejam rotinas normais e regulares, devido aos pilares de hierarquia e disciplina, bases da instituição militar (BORGES, 2014)

3.3 MODELO DE ANÁLISE

Tomando por base três eixos: referencial teórico, contexto analisado, somados a experiência do autor, buscou-se verificar um modelo que pudesse verificar os padrões de vínculos entre os guarda-vidas civis e o CBMSC, tendo como objeto uma micro análise com base no indivíduo.

Em consonância com assunto, busca entender os motivos pelos quais os GVC retornam ou não para uma nova temporada no ano subsequente.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

O método utilizado teve como base quantitativa, por meio de uma pesquisa descritiva onde buscou se conhecer o assunto, tomado por base o referencial teórico, por meio de um estudo de caso junto aos GVC do 10º BBM, identificando os seus vínculos organizacionais nos níveis de: comprometimento, entrincheiramento e consentimento. A pesquisa qualitativa terá sua ênfase na compreensão das intenções e dos significados das relações e ações humanas (MINAYO in MINAYO et al, 1994).

Em um segundo momento, teremos aplicação de questionários estruturados de coleta de dados, apoiando-se no método quantitativo (MARCONI & LAKATOS, 2004), aplicando tratamento estatístico na análise dos dados coletados (RICHARDSON et al, 1999), objetivando diagnosticar os valores.

3.4.1 Objeto do estudo

Para esta pesquisa, por questões de conveniência e limitações logísticas, foram selecionados para participar do estudo os GVC pertencentes ao 10º BBM, dos municípios de Palhoça, Biguaçu e Governador Celso Ramos, que irão desempenhar suas atividades na temporada 2018 /2019, e os GVC que participaram da temporada anterior e não retornaram.

Gil (2009), indica que em universos pequenos e concentrados é conveniente a que todos os elementos sejam pesquisados, orientados neste sentido os questionários foram realizados por 140 GVC, totalizando 100% dos recertificados até a data de 25 de outubro de 2018, e entrevistas com 59 GVC que não retornaram até esta data.

3.4.1.1 Instrumento de coleta

Objetivando verificar a valoração dos motivos para o retorno dos GVC em uma temporada subsequente e verificar os vínculos organizacionais dos GVC junto ao CBMSC, foi realizado questionário com perguntas fechadas, utilizando como modelo a escala de Likert, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5).

O questionário foi subdividido em três partes, na primeira parte identificamos os dados sociodemográficos dos guarda-vidas civis, na segunda parte visamos valorar os motivos pelos quais os guarda-vidas retornam para uma nova temporada, na terceira parte tratamos das relações institucionais dos GVC com CBMSC por meio de perguntas validadas cientificamente a respeito dos vínculos organizacionais, conforme adaptações feitas a partir de instrumentos utilizados por Vidal (2013), Grillo Rodrigues (2012) e Silva (2009).

As perguntas sobre os dados sociodemográficos dos GVC foram compostas da seguinte maneira:

Foram utilizados os seguintes critérios de inclusão: idade, sexo, escolaridade, estado civil, se já teve emprego com carteira assinada, se está ou estava empregado até o início da temporada, proximidade de onde pretende desempenhar as atividades de GVC, o valor médio de sua renda mensal, o município que atuará GVC, participação na renda familiar, exerce atividade remunerada em conjunto com atividade de GVC, quantas temporadas já participou.

A segunda parte é composta por 1 (uma) pergunta e 12 (doze) afirmações, utilizando a escala Likert, que tem por finalidade identificar o grau de valor para os GVC, sobre questões consideradas importantes para o seu retorno na próxima temporada. Essas questões foram elaboradas com base na experiência deste autor, que ocupa a cadeira de presidente da

coordenadoria de salvamento aquático do CBMSC e com entrevistas informais a outros membros da coordenadoria, responsáveis pela coordenação e treinamento dos GVC e os próprios GVC. Conforme segue:

13- Estar desempregado, interfere em minha escolha pela atividade.

14- A ajuda de custo paga pelo Estado tem total importância na minha permanência.

15- Os custos para me manter na atividade de GVC (alimentação, transporte etc), interferem na minha continuidade.

16- A falta de continuidade da atividade fora da temporada, tem importância para o meu retorno no próximo ano.

17- O tempo de jornada junto a praia de 6 ou 12 horas interfere diretamente na minha permanência.

18- Quanto as jornadas na praia qual o horário é preferida por você?

19- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC pelos integrantes do CBMSC.

20- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC por meus companheiros GVC.

21- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC pela população.

22- Considerando a distância a ser percorrida da minha casa, até o local para desempenho das atividades interfere na minha escolha

23- Considero importante o código de conduta dos GVC no exercício da atividade.

24- Considerando importante as condições do posto de guarda-vidas para o exercício da minha atividade.

25- O recebimento de uma proposta de emprego, com carteira assinada, com valor próximo ao da ajuda de custo paga pelo Estado, faria que eu deixasse a atividade de GVC.

A terceira e última parte foram aplicadas 18 (dezoito) afirmativas aos GVC, com a finalidade de identificar os padrões de vínculos de organizacionais, de comprometimento, entrenchamento e consentimento, com base nas suas percepções.

Como objetivo de validar os indicadores, foram realizadas pesquisas junto a literatura nacional sobre os três vínculos onde foram selecionadas as escalas de mensuração propostas pelos seguintes autores: Bastos e Aguiar (2015), Rodrigues e Bastos (2015) e Silva e Bastos (2015)

As 18 (dezoito) afirmativas distribuídas de forma igual em três partes, quanto as tipos de vínculos, a saber:

Para vínculo de comprometimento organizacional foi escolhida a escala proposta por Bastos e Aguiar (2015), compostas por 12 (doze) itens os quais foram escolhidos apenas seis (seis) devidamente adaptados a fim de atender a demanda percebida dos GVC, conforme proposto no quadro 1.

Quadro 1 – Códigos e indicadores comprometimento organizacional para GVC

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL (BASTOS; AGUIAR, 2015)	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO
CO 1	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da corporação onde exerço minhas atividades.
CO 3	Sinto os objetivos de minha corporação como se fossem os meus.
CO 4	A corporação em que exerço minhas atividades realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho de minhas atividades.
CO 7	Sinto que existe uma ligação afetiva entre mim e minha corporação.
CO 8	Essa corporação tem um imenso significado pessoal para mim.
CO 10	Eu realmente me interesso pelo destino da atividade de GVC no CBMSC.

Fonte: adaptado pelo autor.

Para vínculo de consentimento organizacional foi escolhida a escala proposta por Silva e Bastos (2015), compostas por 7 (sete) itens os quais foram escolhidos apenas seis (seis) devidamente adaptados a fim de atender a demanda percebida dos GVC, conforme proposto no quadro 2.

Quadro 2 – Códigos e indicadores consentimento organizacional para GVC

CONSENTIMENTO ORGANIZACIONAL (SILVA; BASTOS, 2015)	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO
OCe 2	Mesmo quando as coisas me incomodam no desempenho das atividades de GVC, eu faço o que foi determinado.
OCe 5	Acredito que, quando recebo uma determinação, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior.
AI 2	Compreendo o significado das regras e as aceito porque sei que elas melhoram o desempenho da corporação.
A1 4	A minha forma de pensar é muito parecida com a da corporação.

OCr 1	Quando eu não concordo com uma regra da corporação, eu não cumpro.
OCr 2	Eu só cumpro uma determinação quando estou convencido que é o certo a fazer.

Fonte: adaptado pelo autor.

Para vínculo de entrincheiramento organizacional foi escolhida a escala proposta por Rodrigues e Bastos (2015), compostas por 18 (dezoito) itens os quais foram escolhidos apenas seis (seis) devidamente adaptados a fim de atender a demanda percebida dos GVC, divididos em duas dimensões: ajustamento à posição social (APS), 04 (quatro) questões; arranjos burocráticos impessoais (ABI), 02 (duas) questões conforme proposto no quadro 3.

Quadro 3 – Códigos e indicadores entrincheiramento organizacional para GVC

ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL (RODRIGUES; BASTOS, 2015)	
CÓDIGO	DESCRIÇÃO
APS 2	Sair dessa corporação significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.
APS 3	Se eu fosse exercer minhas atividades em outra organização, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa corporação.
APS 5	Se eu fosse exercer minhas atividades em outra organização, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.
APS 6	Se eu fosse exercer minhas atividades em outra organização eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as minhas tarefas na atual atividade.
ABI 1	Os benefícios que recebo nessa corporação seriam perdidos se eu saísse agora.
ABI 2	Sair dessa corporação agora resultaria em perdas financeiras.

Fonte: adaptado pelo autor.

3.4.1.2 Coleta dos dados

A coleta dos dados foi feita por meio de questionários, que foram preenchidos por meio eletrônico via Google Forms, na impossibilidade de preenchimento deste, foram disponibilizado questionários físicos, preenchidos durante o treinamento dos GVC na piscina da UNISUL, dia 16 de outubro de 2018. Para os guarda-vidas recertificados foi encaminhado

link via Google Forms a serem preenchidos e entrevistas com os GVC que não retornaram a recertificação por meio de contato telefônico, objetivando identificar o motivo do não retorno.

Participaram do senso que respondeu a questionário 140 GVC, entre os dia 15 a 19 de novembro de 2018, correspondendo a 100% dos GVC que irão atuar até o momento da pesquisa na operação veraneio 2018/2019. Importante lembrar que ainda será realizado em novembro uma nova recertificação, onde outros GVC poderão apresentar-se.

Foram realizadas entrevistas por meio telefônico e presencial com 115 GVC, que terminaram a operação veraneio 2016/2017, sendo destes, 69 pertencentes a Palhoça e 46 pertencentes a Biguaçu e Governador Celso Ramos, objetivando identificar seu retorno ou seus motivos de não retornar. Esta pesquisa foi realizada entre os dia 15 a 30 de novembro de 2018.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Passaremos agora analisar a primeira parte do questionário que tratam do perfil pessoal dos guarda-vidas civis, com o objetivo de traçar por meio de um corte transversal, o contexto dos GVC junto ao 10º BBM, onde “n” refere-se ao número de indivíduos em um universo com n=140 respondentes, correspondendo a 100% dos GVC, que irão participar da temporada 2017/2018, até a data da pesquisa .

Tabela 2 perfil pessoal dos GVC do 10º BBM

Variáveis	n	Percentual
Faixa etária		
Até 25 anos	83	59,3
De 26 a 35 anos	48	34,3
De 36 a 48 anos	9	6,4
Sexo		
masculino	123	87,9
feminino	17	12,1
Escolaridade		
Fundamental	4	2,9
Médio incompleto	13	9,3
Médio completo	33	23,6
Superior Incompleto	46	32,9
Superior Completo	35	25
Pós-graduação	9	6,4
Estado civil		
Solteiro	112	80
Casado	7	5
Separado / Divorciado	4	2,9
União estável	13	9,3
outros	4	2,9

Fonte: elaborado pelo autor

Analisando a primeira parte do questionário, quanto ao perfil sócio-econômico do guarda-vidas, podemos perceber que quanto a idade existe uma forte concentração até os 25 anos totalizando 59,3% do total, indicando a jovialidade dos GVC, podendo estar intimamente ligada a capacidade física exigida para o exercício da função. Quanto ao sexo verificamos que 87,9% dos guarda-vidas que irão desempenhar suas atividades nessa temporada concentram-se no sexo masculino, consideramos importante frisar que essa atividade até algum tempo atrás era desempenhada apenas por profissionais do sexo masculino e cada vez mais vem aumentando a participação feminina, hoje chega a 12.1%. Quanto à escolaridade a concentração dos guarda-vidas está no ensino superior incompleto 32,9% e médio incompleto 23,6, possibilitando um entendimento melhor das normas e das atividades a eles repassadas para o exercício da função. Quanto estado civil percebeu-se uma forte concentração de candidatos solteiros.

Tabela 3 perfil econômico dos GVC do 10º BBM

Variáveis	n	Percentual
Já teve emprego		
Sim, com carteira assinada	110	78,6
Sim, sem carteira assinada	19	13,6
Não	11	7,9
Está ou estará empregado até o início da temporada		
Sim	58	41,4
Não	82	58,6
Valor médio de sua renda mensal até o início da temporada		
Menor que 1 salário Mínimo	27	19,3
1 a 2 salários Mínimos	49	35
2 a 3 salários Mínimos	20	14,3
3 a 4 salários Mínimos	8	5,7
Maior que 4 salários Mínimos	8	5,7
Sem renda	28	20
Formação da renda familiar		
responsável por 100%	23	16,4
responsável por mais de 50%	19	13,6
responsável por 50%	13	9,3
menos de 50%	38	27,1

não ajudam a compor a renda familiar	47	33,6
Exerce atividade remunerada em conjunto a de GVC:		
Sim	60	42,9
Não	80	57,1

Fonte: elaborado pelo autor

Ao tomarmos como base o perfil econômico dos GVC, podemos perceber que a grande maioria (78,6%) já teve emprego com carteira assinada e que apenas 7,9% nunca tiveram emprego, ainda que o questionário demonstre que 58,6% estão desempregados até o início da temporada. Quanto a renda mensal a grande maioria dos guarda-vidas encontra-se com salários de até três salários mínimos, existe uma pretensão estimada da percepção de aproximadamente R\$ 2.500,00 mensal durante a temporada, referente a indenização considerando dois dias no posto e um em casa. Quanto à formação da renda familiar nota-se a concentração nos que não fazem composição da renda familiar ou participam com menos de 50%. Quanto ao exercício de outras atividades remuneradas 42,9% exercerão suas atividades em conjunto com outras, objetivando a complementação da renda.

Tabela - 4 distribuição e temporadas dos GVC do 10º BBM

Variáveis	Frequência	Frequência percentual
Mora próximo de onde pretende desempenhar a atividade		
Sim	99	70,7
Não	41	29,3
Qual o município que atuará como GVC		
Palhoça	98	70
Biguaçu	2	1,4
Governador Celso Ramos	40	28,6
Temporadas já participadas		
primeira temporada	61	46,6
uma temporada	20	14,3
duas temporadas	12	8,6
três temporadas	15	10,7
quatro temporadas	12	8,6
cinco temporadas	10	7,1
seis temporadas	1	0,7

sete temporadas	4	2,9
oito temporadas	1	0,7
nove temporadas	1	0,7
dez ou mais temporadas	3	2,1

Fonte : elaborado pelo autor

Ao observarmos a tabela acima, podemos notar que 70,7% do GVC moram próximo de onde pretende desempenhar suas atividades, que por sua vez agrega na atividade por conhecer a região e facilitar seu acesso independente de transporte. Quanto à distribuição de efetivo podemos notar uma maior concentração de 70% na Palhoça, motivado pela quantidade de postos de guarda-vidas que serão ativados e a necessidade de pessoal necessário para que o mesmo seja operacionalizado. Quanto as temporadas anteriores podemos perceber uma concentração em até 5 temporadas, totalizando 49,3% dos que retornam a atividade, seguida por um decréscimo após 6 temporadas acreditando estar motivado pelo desgaste físico da atividade de GVC associados a idade.

4.2 RECERTIFICAÇÃO

Nesta seção iremos analisar os dados da pesquisa realizada com 115 CVC, produzindo por meio de um corte transversal um relato atual da situação de retorno para próxima temporada, visando identificar os motivos do não retorno, com base na tabela 5, com vistas a identificar os GVC que não retornam e seus motivos.

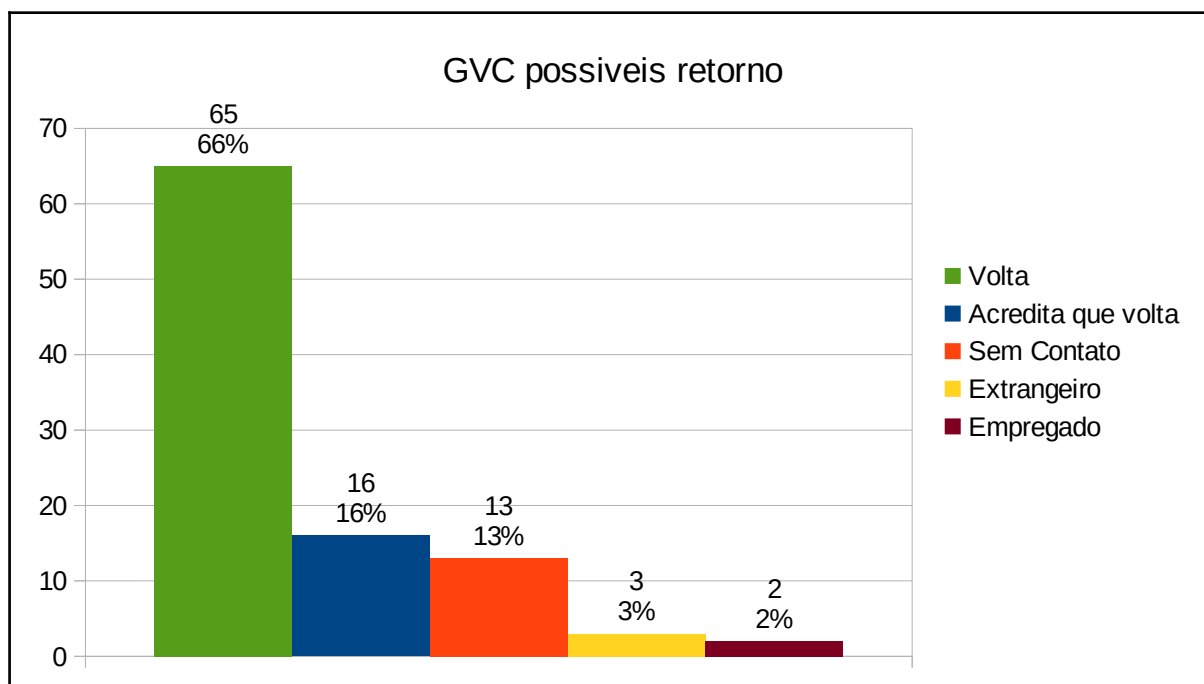
Tabela 5 - Retorno dos GVC do 10º BBM

Condição	n	Percentual
Retornaram	65	56,52
Acredita que volta	16	13,91
Sem contato	13	11,30
Excluído	10	8,70
Soldado	4	3,48
Estrangeiro	3	2,61
Empregado	2	1,74
Dispensa médica	1	0,87
Estudo	1	0,87

Fonte : elaborado pelo autor

Após a identificação dos GVC foram separados em grupos a fim de identificar a sua condição de retorno, conforme segue: retornaram, voltaram para recertificação; acredita que voltam, aqueles que pretendem fazer a próxima recertificação que ocorrerá após o término desse trabalho; sem contato, aqueles que não foi possível fazer o contato através dos dados cadastrais; excluídos, aqueles que foram excluídos por motivos disciplinares; soldado, aqueles que passaram para o curso de soldado do CBMSC; estrangeiros, aqueles que pertencem a outro país; empregado, aqueles que possuem emprego e não pretendem retornar; dispensa médica, aqueles que por algum motivo possuem limitações de saúde que não permitem retornar e estudo, aqueles que por algum motivo estão estudando e não puderam participar do treinamento. Neste contexto devemos separar aqueles cujos motivos são impeditivos para a sua participação, sendo eles excluídos, estudando, dispensa medica e soldado, temos 99 possibilidades de retorno, onde somados os que já recertificaram e os que tem interesse em fazê-lo totalizam 81 GVC, ou seja 81,82% de taxa de retorno, indicando alto comprometimento com a atividade e com a instituição.

Gráfico - 1 Guarda-vidas civis com possibilidade de retorno do 10º BBM



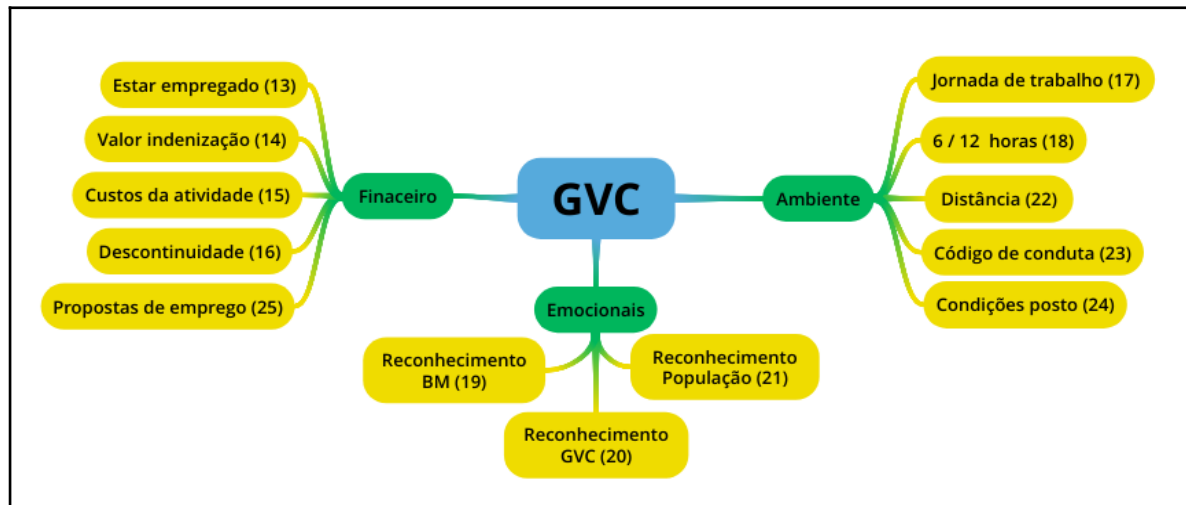
Fonte : elaborado pelo autor

4.3 INDICADORES DE VALORES

Nesta seção teremos como objetivo verificar os dados referentes a segunda parte do questionário, tendo para sua formulação, entrevistas informais conduzidas pelo autor junto a membros da CAA, coordenadores de GVC e GVC, onde foram relacionados assuntos que poderiam ser geradores de valor com influência no retorno a uma próxima temporada.

Esses valores foram divididos pelo autor em três grupos: financeiros, emocionais e ambientais, resultando em um mapa mental, figura 4, base na formulação do questionário composto por 1 (uma) pergunta e 12 (doze) afirmações, utilizando a escala Likert para sua resposta.

Figura 4 – Mapa mental valores GVC



Fonte: elaborado pelo autor

4.3.1 Indicadores de valores financeiros

Quanto aos indicadores considerados financeiros para os GVC, foram separadas as cinco afirmações a seguir:

13- Estar desempregado interfere em minha escolha pela atividade.

14- A ajuda de custo paga pelo Estado tem total importância na minha permanência.

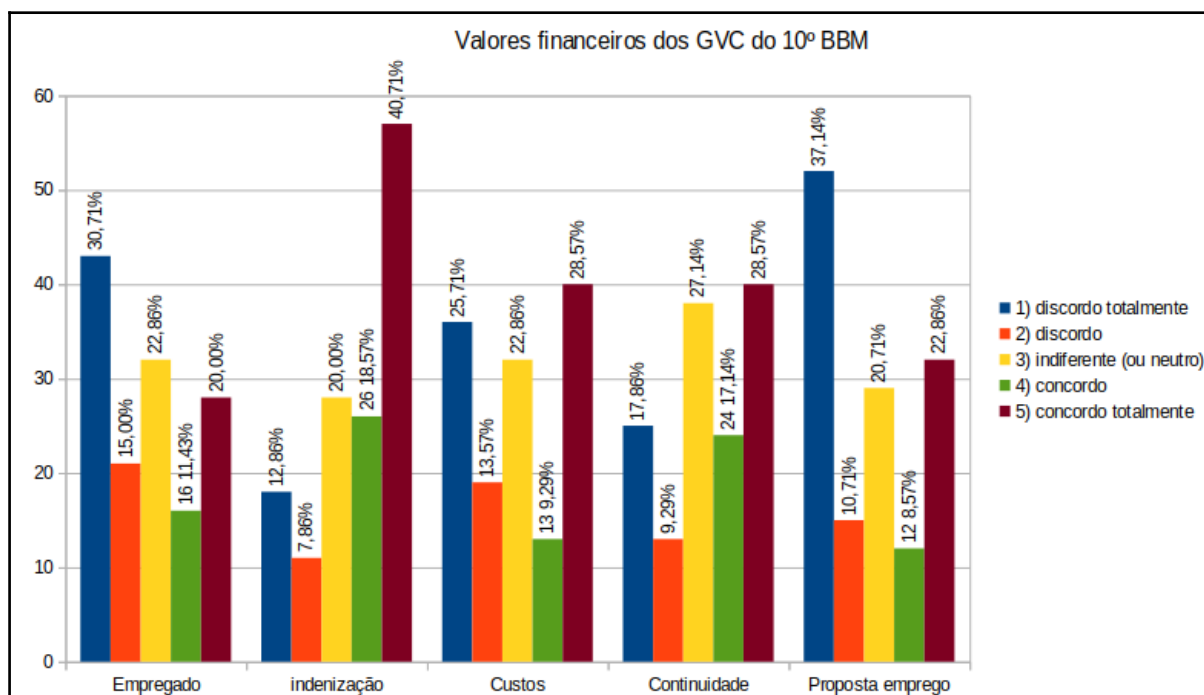
15- Os custos para me manter na atividade de GVC (alimentação, transporte etc), interferem na minha continuidade.

16- A falta de continuidade da atividade fora da temporada tem importância para o meu retorno no próximo ano.

25- O recebimento de uma proposta de emprego, com carteira assinada, com valor próximo ao da ajuda de custo paga pelo Estado faria que eu deixasse a atividade de GVC.

Podemos perceber que ajuda de custo é o item mais importante mencionado como fator de continuidade neste grupo, seguido pelo custo operacional e pela continuidade dos serviços durante o ano, que tendem os dois últimos a reportarem uma certa neutralidade quanto a importância. O fato do recebimento de uma proposta de emprego nova não tem tanta relevância na saída do colaborador, o que nos leva a acreditar que com o recebimento da indenização em dia não deixaria de desempenhar as suas funções na temporada.

Gráfico - 2 Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores financeiros



Fonte: elaborado pelo autor

4.3.2 Indicadores de valores ambientais

Quanto aos indicadores considerados ambientais para os GVC, foram separadas as cinco afirmações e uma pergunta a seguir:

17- O tempo de jornada junto a praia de 6 ou 12 horas interfere diretamente na minha permanência.

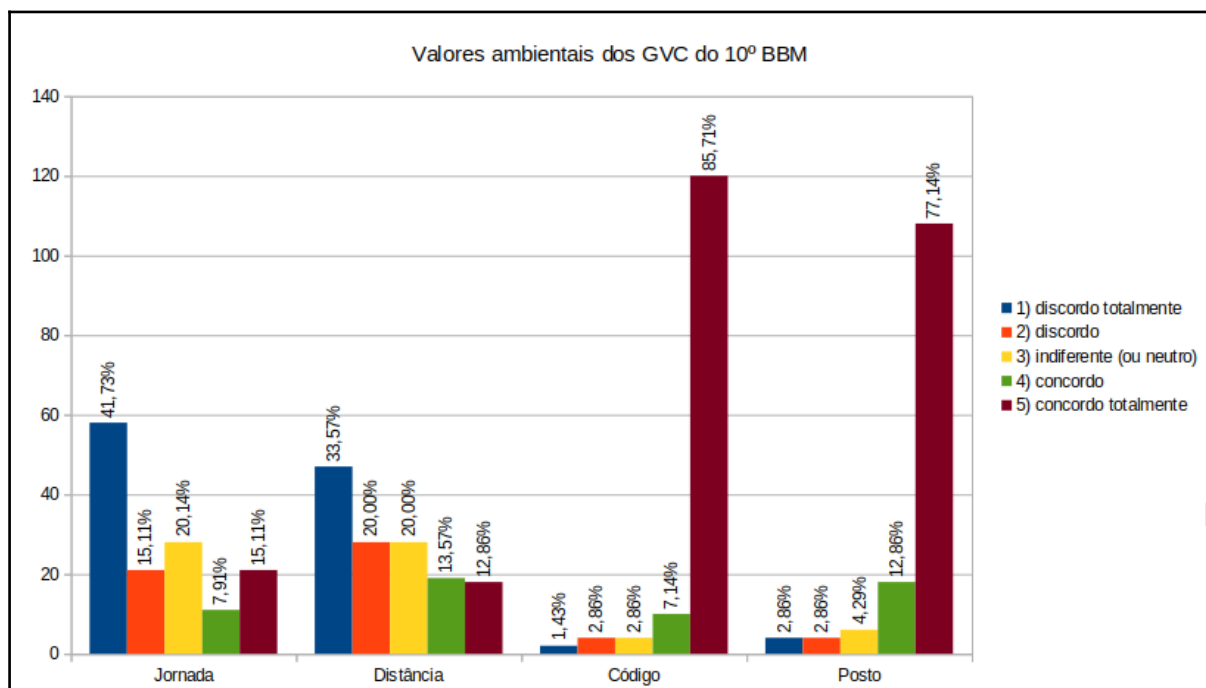
18- Quanto as jornadas na praia qual o horário é preferido por você?

22- Considerando a distância a ser percorrida da minha casa, até o local para desempenho das atividades interfere na minha escolha

23- Considero importante o código de conduta dos GVC no exercício da atividade.

24- Considerando importante as condições do posto de guarda-vidas para o exercício da minha atividade.

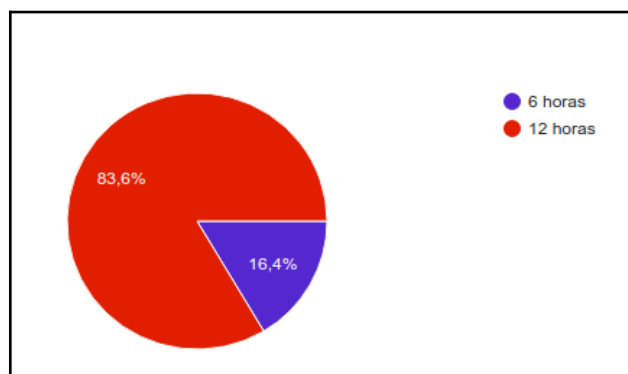
Gráfico – 3 Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores ambientais



Fonte: elaborado pelo autor

Neste grupo de indicadores pode-se presenciar uma forte concentração de importância para os GVC, quanto ao Código de Conduta totalizando 85,71% como de total concordância, não nos atendo a suas interferências positivas ou negativas e sim na sua existência, outro item são os fatores referentes as condições do posto de guarda-vida com 77,14%, para os itens jornada e distância pouca influência na permanência foi percebida.

Gráfico – 4 Preferência de jornada para cumprimento da atividade de GVC



Fonte: elaborado pelo autor

Cabe destaque quanto à jornada de praia onde 83,6% consideraram que 12 horas é o período com a maior convergência pelos GVC, mesmo considerado os resultados obtidos na pergunta quanto jornada de 6 ou 12 horas, que teve em sua predominância de discordo totalmente com 41,73%.

4.3.3 Indicadores de valores emocionais

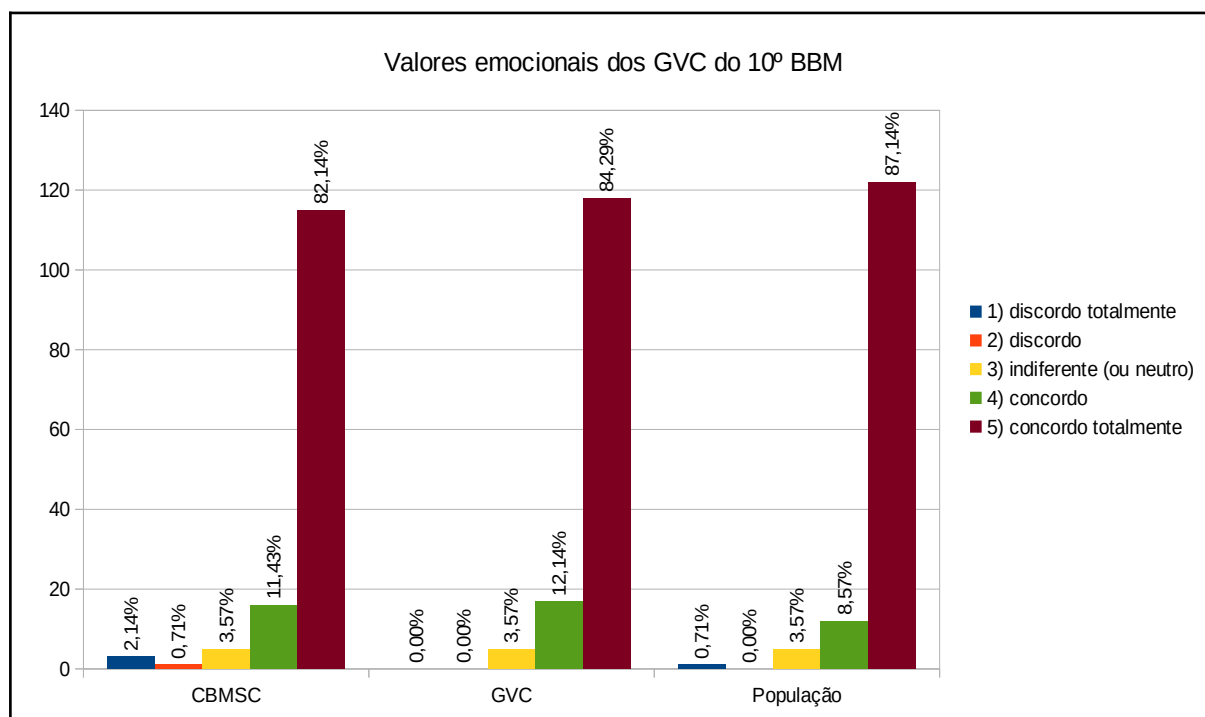
Quanto aos indicadores considerados ambientais para os GVC, foram separadas as cinco afirmações e pergunta a seguir:

19- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC pelos integrantes do CBMSC.

20- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC por meus companheiros GVC.

21- Considero importante o reconhecimento da minha atividade como GVC pela população.

Gráfico – 5 Valores dos GVC do 10º BBM ligados a indicadores emocionais



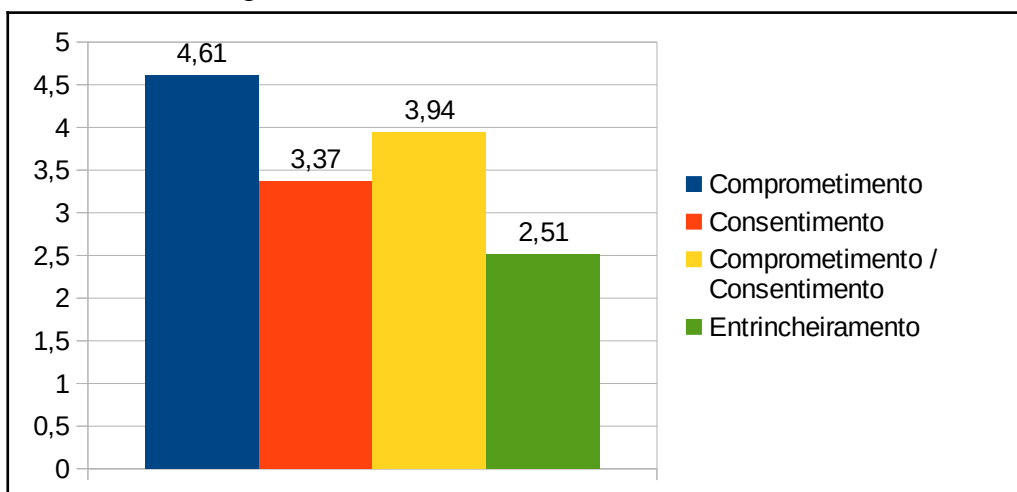
Fonte: elaborado pelo autor (2018)

Quantos indicadores de valores emocionais podemos perceber uma forte concentração quanto a sua importância, para os itens CBMSC, GVC e para a população, índice que mais chamou atenção do autor quanto a sua concentração com todos acima de 82% onde podemos considerar de alta importância para a permanência do GVC e retorno em uma nova temporada.

4.4 INDICADORES DE VÍNCULOS

Por meio da análise utilizando os questionários podemos observar a média geral dos GVC junto a escala de Likert (Gráfico 6), quando percebemos que o nível de comprometimento está mais elevado 4,61, segundo Grillo Rodrigues (2012) este tipo de vinculação representa forte nível de identificação com a organização, demonstrando maior engajamento dos GVC na atividade de salvamento aquático no Estado de Santa Catarina, junto ao 10º BBM, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais. O comprometimento/consentimento, aparece em segunda posição com 3,94, este vínculo foi percebido em indivíduos onde este itens ficaram empatados, o consentimento aparece com 3,37, ligados ao cumprimento de ordens e sentimento de chefia (SILVA, 2009) e entrincheiramento 2,51, ligado ao sentido de segurança, status, zona de conforto e perda (RODRIGUES; BASTOS, 2009).

Gráfico - 6 Média geral dos GVC na escala de Likert

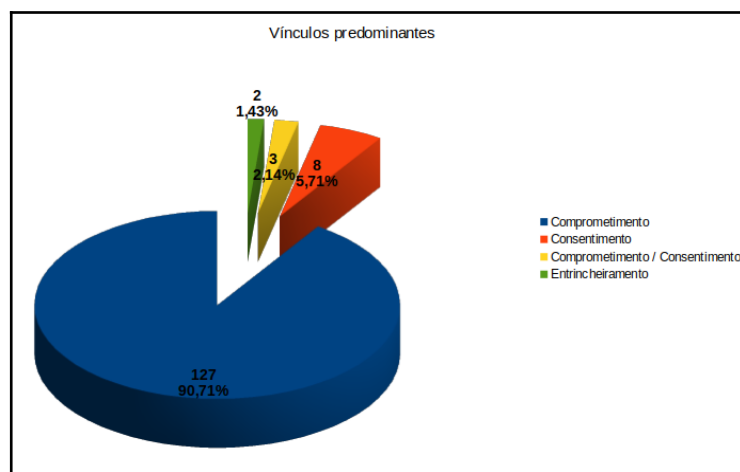


Fonte: o autor

Ao analisarmos os dados encontrados na pesquisa qualitativa e quantitativa, encontramos por meio dos questionários respondidos a descrição da análise dos dados coletados em relação aos padrões de vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento e suas variáveis sociodemográficas.

De forma geral dos GVC do 10º BBM pesquisados (n=140) a predominância do vínculo de comprometimento 90,71% (n=127), seguido pelo vínculo de consentimento 5,71% (n=8), vínculo de comprometimento/consentimento 2,14% (n=3), e por fim do vínculo de entrincheiramento 1,43% (n=2).

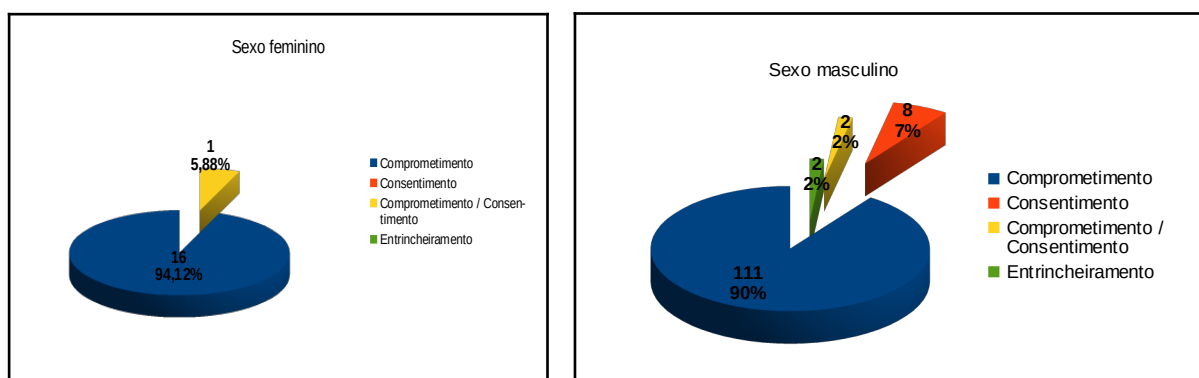
Gráfico - 7 Vínculos predominantes dos GVC do 10º BBM



Fonte: o autor

Quanto ao sexo do GVC, foi identificado que 94,12% (n=16) do sexo feminino encontram-se comprometidos e 5,88% (n=1) comprometidos/consentidos, ao passo que 92,24% (n=111) do sexo masculino encontram-se comprometidos, 6,5% (n=8) consentidos, 1,63% (n=2) comprometidos/consentidos e 1,63% (n=2) entincheirados. Percebemos o nível de comprometimento sendo elevado em ambas as categorias, ele mostra-se maior no sexo feminino, ocupando quase a sua totalidade, bem como não percebemos o entincheiramento no sexo feminino e redução substancial do consentimento em consideração ao sexo masculino.

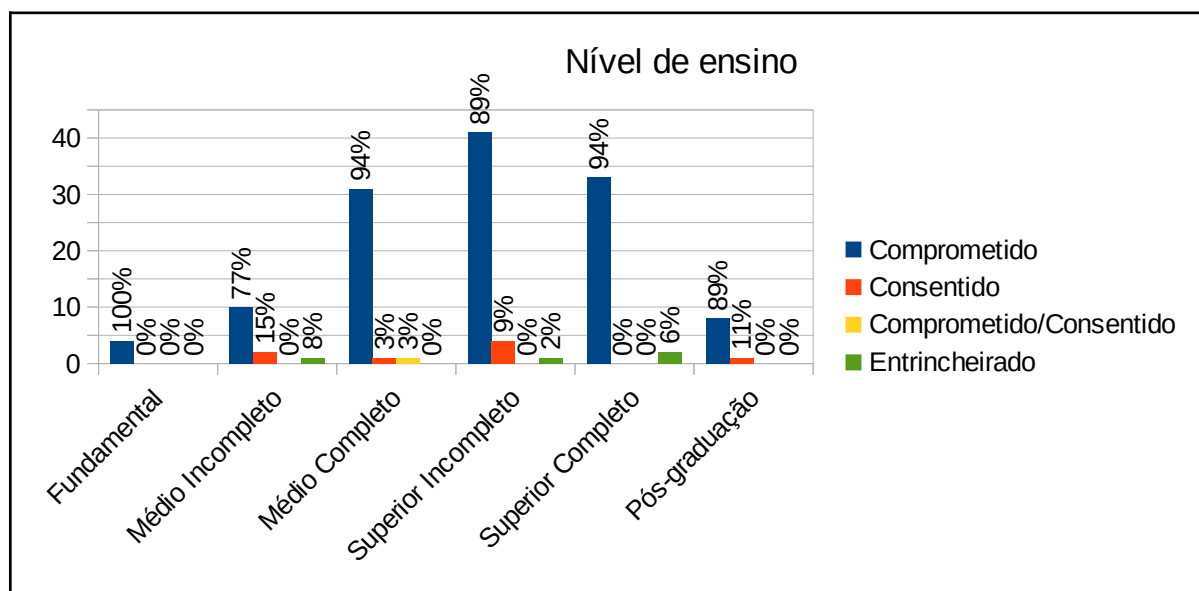
Gráfico - 8 Vínculos predominantes classificados por sexo dos GVC do 10º BBM



Fonte: o autor

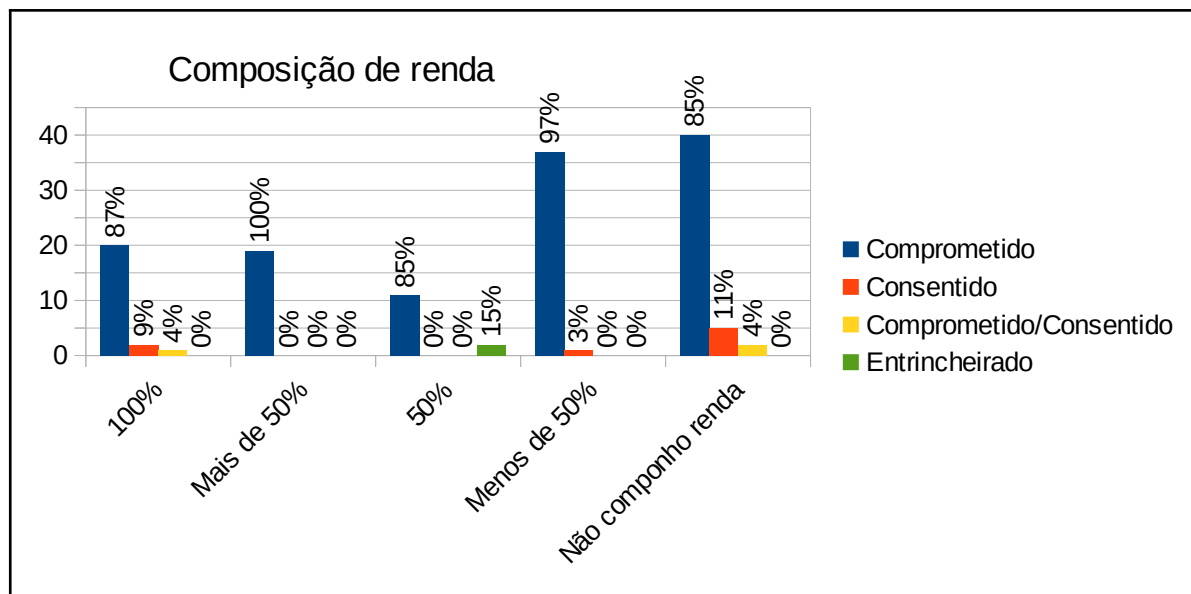
Quanto ao nível de ensino do GVC destacamos o nível fundamental como nível de maior comprometimento, totalizando 100%, seguido pelo nível superior completo com 94,29% e destacando como o nível menos comprometido o nível de pós-graduação com 88,89%

Gráfico - 9 Vínculos predominantes classificados por nível de ensino dos GVC do 10º BBM



Fonte: o autor

Gráfico - 10 Vínculos predominantes classificados por composição de renda dos GVC do 10º BBM



Fonte: o autor

Quanto à composição da renda familiar percebe-se que 100% dos GVC que participam com mais de 50% estão comprometidos, percebe-se também que a totalidade dos entrincheirados encontra-se nos que compõem renda com 50%.

5. CONCLUSÕES

Tomando por base as informações obtidas junto aos GVC entrevistados na presente pesquisa, objetivando entender os seus vínculos organizacionais de comprometimento, consentimento e entrincheiramento, onde foram obtidos resultados relevantes para entender esses vínculos dos indivíduos e a organização, principalmente quando consideramos a falta de estudos nesta área envolvendo este público-alvo, podemos chegar as seguintes conclusões.

Ao estabelecermos um senso com 140 GVC que irão trabalhar na temporada 2018/2019, utilizando o estudo dos vínculos percebemos nível muito alto (90,71%) vínculo este desejado no sentido que o vínculo de comprometimento está ligado a bons desempenhos (GRILLO RODRIGUES, 2012), podemos também perceber o aparecimento de vínculos do tipo: consentimento (5,71%) e entrincheiramento (1,43%) e que também alguns guarda-vidas civis tiveram seus perfis considerados como comprometimento/consentimento (2,14%) onde ocorreu um empate de ambos os itens. Ao analisarmos a média geral dos GVC estabelecida pela escala likert, que mede o nível do vínculo, obtivemos 4,61 dos 5 pontos possíveis para o vínculo comprometimento. Com base nos dados podemos perceber que não só existe uma concentração maciça dos GVC no nível de comprometimento como um elevado grau de comprometimento por parte destes. Os resultados são altamente desejados em todas as empresas, devendo ter inclusive contribuição direta sobre os excelentes números de desempenho do CBMSC junto às operações veraneios, que têm se tornado mais eficientes no decorrer do tempo. Respondendo com isso a nossa primeira pergunta de pesquisa: Identificar os padrões de vínculos existentes nos guarda-vidas civis do 10º BBM junto ao CBMSC, entre 2017 e 2018.

Ao estabelecermos o perfil sociodemográfico dos GVC possibilitamos um corte transversal para a identificação da população destes junto ao 10º BBM, o que possibilita entender melhor os colaboradores que desempenham suas funções de salvamento junto à nossa orla marítima, como ainda entender melhor suas necessidades e suas potencialidades, utilizando para a melhoria do serviço.

Ao estabelecermos com o auxílio de um estudo os indicadores de valores dos GVC que interferem diretamente em seu retorno, dividindo-os em três níveis: financeiros, emocionais e ambientais, foi possível conhecer o nível de influência dos indicadores junto aos colaboradores, podendo com isso a instituição estabelecer procedimentos que visem o retorno desses colaboradores, trazendo consigo toda experiência adquirida em operações anteriores, o que é muito importante para a corporação, assim como possibilidade de evitar a sua saída

precoce. Sendo identificado como o nível mais importante para o retorno os níveis emocionais, quanto a reconhecimento tanto pelos Bombeiros Militares (82,14%), GVC (84,29%) e pela população (87,14%), seguidos pelos ambientais no que se refere as Código de Conduta (85,71%), condições do posto (71,14%) e por último aparece os financeiros com destaque ao valor da indenização (40,71%). Não podemos deixar de salientar que o estudo nos mostra que houve substancial aumento de GVC quando do reconhecimento de sua atividade e do pagamento da ajuda de custo. Respondendo com isso a nossa segunda pergunta de pesquisa: Identificar os motivos que levaram os GVC a uma recertificação.

Acerca da taxa de retorno do GVC percebemos que 81,82% dos que poderiam retornar o fizeram ou pretendem fazer até a próxima recertificação, que ocorrerá final de novembro, o que garante uma elevada taxa de retorno, provavelmente reflexo dos seus vínculos com a organização. Percebemos dos que não retornam a instituição compõem um pequeno grupo dos quais foi possível realizar a entrevista 13,13% do senso, identificando que 3,03% é morador de outro país e 2,02%, está empregado. Constatamos com isso que os fatores que levam os GVC que poderiam retornar e não o fizeram, estão fora do alcance do CBMSC, destacamos que o alto retorno dos colaboradores indica quê as atividades desempenhadas, mesmo desconhecendo o presente estudo, para fidelização os colaboradores têm se mostrado bastante eficazes. Respondendo com isso a nossa terceira pergunta de pesquisa: Verificar os fatores que levaram os GVC a não retornarem em 2018.

Objetivando satisfazer a totalidade dos objetivos específicos resta ao pesquisador estabelecer algumas sugestões por meio de recomendações, visando responder nossa quarta e última pergunta específica: Propor melhorias na estrutura oferecida aos GVC com base nos dados analisados.

Finalmente, sugere-se a realização de novas pesquisas sobre vínculos organizacionais dos GVC em outras unidades do CBMSC, a fim de que se possa obter uma maior amplitude da realidade de nossa corporação e apresentar medidas que poderão ser adotadas para a melhoria na gestão de pessoas.

6. RECOMENDAÇÕES

Atendidas com este trabalho as expectativas do autor, foi possível identificar os níveis de vínculos organizacionais dos GVC, principalmente por entender de que os vínculos de comprometimento estão em elevado grau e intimamente ligados aos GVC, objetivando a sua melhoria propõe as seguintes recomendações:

- dar ampla divulgação deste trabalho aos integrantes do CBMSC que desempenham atividades junto a operação veraneio, por meio do Estado-Maior Geral (EMG) possibilitando a disseminação do conhecimento aqui produzido, como foma de melhoria da atividade pelo seu conhecimento;
- ter real preocupação por parte dos BMs quanto às atividades desempenhadas pelos GVC, assim como o seu reconhecimento pelas atitudes simples como a troca de ideias, escutar suas dificuldades e ocorrências atendidas, durante a ronda ou a permanência nos postos junto aos GVC;
- realizar atividades que possibilitem a interação entre os GVC e GVM, a exemplo de competições e confraternizações objetivado melhorar os relacionamentos entre eles;
- buscar a divulgar o trabalho realizado pelos GV junto à mídia como forma de reconhecimento por parte da comunidade de suas atividades;
- buscar conhecer o grau de importância, positivo ou negativo, do Código de Conduta dos GVC, junto a eles, objetivando realizar melhorias;
- realizar novos estudos nos demais batalhões do CBMSC relativos aos padrões dos vínculos organizacionais dos GVC, visando a confirmação ou não dos resultados desta pesquisa;

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 133-157, maio/ago. 2000.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Entrincheiramento Organizacional: uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros. In: **Anais**, **13**. Conferência Internacional de Avaliação Psicológica. Formas e Contextos: Braga, Portugal, 2008.

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. **Comprometimento Organizacional**. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. de. L. A. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015, p. 78-91.

BORGES, João Valério. **Um estudo sobre os vínculos organizacionais dos bombeiros militares e comunitários com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. UDESC, 2014.

CARSON, K. D., et al. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**, v. 22, n. 4, p. 273-286, Summer, 1996.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. – 7. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

DIAS, T. L. **Modelo de sistemas viáveis em organizações públicas: um estudo de caso da função de planejamento de informações estratégicas para informatização da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado) — Escola de Governo, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998.

FARIA, J. H; SCHMITT, E. C. **Indivíduo, vínculo e subjetividade**. In: _____ (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 23-44

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRILLO RODRIGUES, Ana Paula. **Os vínculos do indivíduo com a organização e a regulação emocional de servidores públicos**. Salvador, 2012. 98 p. Tese (Programa de Pós-Graduação em Administração – Doutorado). Universidade Federal da Bahia.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos organizacionais. RAP. Rio de Janeiro: v. 41, n. 1, p. 83-104, Jan./Fev. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/06.pdf>>. Acesso em 01 de novembro de 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo : Editora Atlas, 2004.

MINAYO, M. C. de S. **Ciência, técnica e arte**: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO et al. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 9-29.

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O serviço voluntário indenizável como alternativa para potencializar a atividade finalística do CBMSC**. Florianópolis, 2013. 69 p. Monografia (Programa de Pós-Graduação em Administração –Especialização em Gestão Pública com ênfase à Atividade Bombeiro Militar).

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PACHECO, Fábio Luís Alves. **Análise da percepção do banhista quanto aos riscos e perigos associados ao banho de mar – Praia Brava – Itajaí – SC**. Florianópolis, 2016. 75 f. Monografia (Centro de Ensino Bombeiro Militar - Curso de Formação de Oficiais).

RICHARDSON, Roberto J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. **Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional**: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009.

RODRIGUES, A. C. A., & BASTOS, A. V. B. (2015). Entrincheiramento organizacional. In K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Orgs). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia** (pp. 107-120). Porto Alegre: Artmed Editora

PINHO, Ana Paula Moreno; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; ROWE, Diva Ester Okazaki. **Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais**: O conceito destes vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. Florianópolis, 2010. 17p. Artigo Científico (VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD).

SANTA CATARINA. Lei nº. 12.470, de 11 de dezembro de 2002. Disponível em: <http://leis.ale.sc.gov.br/html/2002/12470_2002_Lei.html>. Acesso em: 01 de novembro de 2018.

SCHPIL, Ilton; RIBEIRO, Adriano; TIBOLA, Maycon. HISTÓRIA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. Disponível em: <[file:///home/sandro/Downloads/MANUAL_Historia_CBMSC%20\(2\).pdf](file:///home/sandro/Downloads/MANUAL_Historia_CBMSC%20(2).pdf)> Acessado em: 01 de novembro de 2018.

SILVA, E. E. C. **Consentimento organizacional**: uma proposta de medida do construto. Salvador, 2009. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Mestrado). Universidade Federal da Bahia.

SILVA, E. E. C; BASTOS, A. V. B. **Consentimento Organizacional**. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A de. L. A. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015, p. 92-106.

SIQUEIRA, M. M. M; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, J. C; Borges-Andrade, J. E; Bastos, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo. Ed. Artmed, 520p, 2004.

SMIRCICH, L. **Concepts of culture and organizational analysis**. Administrative Science Quarterly, Ithaca, v. 28, n. 3, p. 339-358, set. 1983.

STAKE, R. E. **Multiple case study analysis**. New York: The Guilford Press, 2006.

TAVARES, R. S. de A.. **A importância da comunicação interna para o desenvolvimento do Comprometimento Organizacional**: um estudo de caso em uma empresa brasileira. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo. SP, 2005.

TOMAZZONI, G. C. **Vínculos de Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento do Indivíduo com a Organização**: Explorando seus Antecedentes e Consequentes. 2017. 179 f. Dissertação (Mestrado em Administração)–Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.61-70, jan/abr. 2002.

VIDAL, Vandervan Nivaldo da Silva. **Os obstáculos orçamentários e financeiros na execução da Operação Veraneio pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, 2013. 56 f. Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar)