

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
ACADEMIA BOMBEIRO MILITAR**

RAFAEL GIOSA SANINO

**PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DOS GUARDA-VIDAS CIVIS NO CBMSC À LUZ DOS
DIREITOS SOCIAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

**FLORIANÓPOLIS
ABRIL 2014**

Rafael Giosa Sanino

**Prestação do serviço dos guarda-vidas civis no CBMSC à luz dos direitos sociais
previstos na Constituição Federal**

Monografia apresentada como pré-requisito para
conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo
de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Orientador: 1º Ten BM Rafael Fortunato Camilo

**Florianópolis
Abril 2014**

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

S195p Sanino, Rafael Giosa

Prestação do serviço dos guarda-vidas civis no CBMSC à luz dos direitos sociais previstos na Constituição Federal. / Rafael Giosa Sanino . -- Florianópolis : CEBM, 2014.

75 f. : il.

Monografia (Curso de Formação de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Formação de Oficiais, 2014.

Orientador : 1º Ten BM Rafael Fortunato Camilo, Esp.

1. Guarda-vidas Civis. 2. Contrato de trabalho temporário. 3. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. II. Título.

CDD 341.72

Rafael Giosa Sanino

Prestação do serviço dos guarda-vidas civis no CBMSC à luz dos direitos sociais previstos na Constituição Federal

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Florianópolis (SC), 08 de Abril de 2014.

1º Ten BM Rafael Fortunato Camilo, Esp.
Professor Orientador

Cel BM Onir Mocellin, Msc.
Membro da Banca Examinadora

2º Ten BM Jair Pereira dos Santos Junior, Esp.
Membro da Banca Examinadora

Dedico este trabalho à minha esposa, pelo incentivo, carinho, compreensão e apoio incondicional dados a mim, além da alegria diária que me proporciona.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pelo apoio incondicional na realização desta conquista.

Aos meus colegas e amigos, pelos bons momentos proporcionados durante estes anos de convivência.

Ao meu orientador, pelo conhecimento e experiência transmitidos durante a elaboração deste trabalho.

“Do mesmo modo que o campo, por mais fértil
que seja, sem cultivo não pode dar frutos,
assim é o espírito sem estudo.”
(Cícero)

RESUMO

O presente trabalho faz uma análise sobre a relação jurídica entre os Guarda-vidas Civis e o Estado de Santa Catarina no que diz respeito à prestação de serviço de Salvamento Aquático do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Tal pesquisa buscou fundamento na Constituição Federal de 1988, na Constituição Estadual de Santa Catarina e nas mais diversas legislações federais e estaduais que versam especificamente sobre o tema, o que possibilitou a verificação da situação atual dessa relação jurídica e de sua conformidade com a legislação vigente no país, bem como do respeito aos direitos sociais previstos na Constituição. Na conclusão, corrobora os pontos merecedores de destaque no que tange à possibilidade de uma readequação dessa relação jurídica e, finalmente, recomenda ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina que sugira mudanças na legislação estadual, bem como na forma de admissão dos Guarda-vidas Civis.

Palavras-chave: Guarda-vidas Civis. Voluntários. Contrato de trabalho temporário.

LISTA DE SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina
CF/88 – Constituição Federal de 1988
CFGCV – Curso de Formação de Guarda-vidas Civis
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPTEC – Centro de Previsão de Tempo e Estudos Climáticos
GVCs – Guarda-vidas Civis
INPE – Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
LC – Lei Complementar
REDA – Regime Especial de Direito Administrativo
STF – Supremo Tribunal Federal
TCE-MG – Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Problema.....	11
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Geral.....	11
1.2.2 Específicos.....	11
1.3 Justificativa.....	12
1.4 Metodologia.....	12
1.5 Estrutura do trabalho.....	12
2 O CBMSC NA ESFERA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	14
3 O CBMSC E O SERVIÇO DE GUARDA-VIDAS.....	16
3.1 Do dever legal do CBMSC na prestação do serviço de prevenção balneária por guarda-vidas.....	16
3.2 Da necessidade de Guarda-vidas Civis para reforçar o efetivo do CBMSC.....	17
3.3 Atividades inerentes aos Guarda-vidas Civis.....	18
3.4 Os GVCs e o conceito de servidores públicos.....	20
3.5 Das formas possíveis para a admissão dos GVCs.....	21
4 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO PELOS GVCS.....	25
4.1 O serviço voluntário dos GVCs e o advento da ajuda de custo.....	25
4.2 A importância da ajuda de custo aos GVCs.....	27
4.3 Uma análise da Lei Federal do Serviço Voluntário.....	30
4.3.1 Do art. 3º da Lei 9.608/98 e o conflito frente ao art. 6º, §1º, da Lei 13.880/06.....	30
4.3.2 Do art. 2º da Lei 9.608/98.....	32
4.3.3 Do art. 1º da Lei 9.608/98.....	33
4.4 A descaracterização do serviço voluntário dos GVCs e suas consequências.....	36
4.4.1 Maculação da imagem institucional do CBMSC.....	39
4.4.2 Afronta a princípios constitucionais.....	40
4.4.3 Afronta aos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF/88.....	41
4.4.4 Comprometimento da segurança financeira do Estado.....	41
5 CONTRATAÇÃO DE GVCS POR PRAZO DETERMINADO.....	43
5.1 Vínculo jurídico entre a Administração e os GVCs temporariamente contratados.....	44

5.2 Dos Direitos trabalhistas inerentes à contratação temporária de GVCs.....	45
5.2.1 Na legislação catarinense.....	45
5.2.2 Adicional de Insalubridade.....	48
5.2.3 Adicional de Periculosidade.....	51
5.2.4 Direitos trabalhistas do art. 7º da CF/88.....	51
5.3 Fatores positivos na adoção do contrato temporário de trabalho.....	53
5.3.1 Motivação.....	53
5.3.2 Melhoria no seguro contra acidentes de trabalho.....	55
5.3.3 Maior comprometimento com o trabalho.....	55
6 A FORMA DE CONTRATAÇÃO DOS GVCS EM OUTROS ESTADOS.....	57
7 CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS.....	62
APÊNDICE A – Projeto de lei autorizativa para contratação temporária de GVC.	69
APÊNDICE B – Levantamento dos custos trabalhistas e salário líquido do GVC...	71
ANEXO A – Apólice de Seguro de Acidentes Pessoais Coletivo.....	72

1 INTRODUÇÃO

Os direitos sociais trabalhistas, segundo Costa (2010), surgiram de forma mais significativa após a Revolução Industrial do século XVIII e a consequente caracterização de uma sociedade industrial pautada pelo trabalho assalariado.

No Brasil, a conquista pelos direitos sociais trabalhistas se deu após alguns fatores internos de influência que ocorreram ao longo da história, tais como: o movimento operário, caracterizado por diversas greves entre 1800 e 1900; a Lei Áurea, que aboliu de vez a escravidão no país; o surto industrial, ocorrido após a Primeira Guerra Mundial; e a política trabalhista de Getúlio Vargas de 1930 (COSTA, 2010).

A primeira Constituição brasileira a trazer normas próprias de Direito Trabalhista foi a Constituição de 1934, e que foi logo substituída pela Constituição corporativista de 1937, a qual instituía a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores e, em 1943, de forma a organizar as leis trabalhistas esparsas em diversas legislações, elaborou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (COSTA, 2010).

Com a elaboração da Constituição de 1946, foi rompido o corporativismo da Carta anterior e os direitos trabalhistas foram colocados de forma superior em relação àqueles previstos nas Constituições antecessoras. A Constituição de 1967 apenas manteve os direitos trabalhistas já previstos e ratificou-os através da promulgação de diversas leis que versaram sobre os direitos do trabalhador rural, das empregadas domésticas, do trabalhador temporário, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, dentre outros. Finalmente, com a Constituição Federal de 1988, instituiu-se o modelo democrático para dirimir os conflitos sociais e a valorização da autonomia do exercício do poder através dos instrumentos políticos clássicos bem como das convenções e acordos coletivos (COSTA, 2010).

Os direitos trabalhistas contemplados e inseridos na atual Constituição podem ser encontrados no art. 7º do Capítulo II. São esses os direitos que garantem ao cidadão de hoje dignidade e valor social, tanto do trabalho quanto da livre iniciativa. Tais direitos, por serem parte integrante do mais alto escalão do ordenamento jurídico, devem ser respeitados em todas as relações jurídicas de trabalho consolidadas no país.

Nessa perspectiva, o presente trabalho se dispõe a verificar, em específico, a relação jurídica estabelecida entre os Guarda-vidas Civis (GVCs) e o Estado de Santa Catarina no que diz respeito à configuração de vínculo empregatício e à concessão dos direitos trabalhistas previstos na legislação constitucional e infraconstitucional brasileira,

advindos da prestação de serviço de Salvamento Aquático junto ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC).

1.1 Problema

A relação jurídica que trata da prestação de serviços voluntários para a execução da atividade de Salvamento Aquático constituída entre o Estado de Santa Catarina e os GVCs, está de acordo com as garantias constitucionais trabalhistas?

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Analisar a relação jurídica entre os Guarda-vidas Civis e o Estado de Santa Catarina para a prestação de serviço de Salvamento Aquático do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.2.2 Específicos

- a) situar o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina dentro da esfera administrativa do Estado;
- b) discorrer sobre o dever legal do CBMSC na prestação do serviço de prevenção balneária por guarda-vidas e sobre a necessidade de contratação dos Guarda-vidas Civis;
- c) elencar as formas de admissão de Guarda-vidas Civis pelo Estado;
- d) examinar os requisitos estabelecidos na Lei Federal do Serviço Voluntário e verificar se a Lei nº 13.880/06 (utilizada atualmente pelo CBMSC como base nas admissões de GVCs) está de acordo com esses requisitos;
- e) discorrer acerca da contratação por prazo determinado, elencando suas principais características e verificando seus direitos sociais trabalhistas;
- f) sugerir, se necessário, mudanças na legislação e na forma de contratação dos GVCs.

1.3 Justificativa

Esta análise assume importância uma vez que o CBMSC, por ser um órgão pertencente à Administração Pública Direta, além de não poder contrariar os princípios básicos da Administração Pública, deve estar sempre em consonância com a lei vigente do próprio Estado.

Do mesmo modo, os direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico devem ser conferidos aos GVCs de forma a valorizar seus esforços e também como forma de motivação no trabalho.

Além disso, sabe-se que a atividade de guarda-vidas é uma atividade de risco, por isso, é importante que o mesmo esteja amparado pela lei em casos de acidente ou até mesmo em casos de morte. Vale ressaltar ainda que, caso o Estado esteja admitindo GVCs de maneira equivocada, diversas ações trabalhistas poderão ser interpostas contra a Fazenda Pública.

Por esses motivos, faz-se necessário rever a utilização do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático o quanto antes e, caso seja constatada sua ilegalidade, é dever do Estado substituí-lo por outro instrumento jurídico que esteja em consonância com a norma vigente.

1.4 Metodologia

O presente trabalho pautou-se na pesquisa exploratória, vez que apoiou-se basicamente em pesquisas bibliográficas nacionais, bem como desenvolveu-se com base na legislação vigente no país, principalmente na Constituição Federal de 1988, na Constituição Estadual de Santa Catarina, na Lei Federal nº 9.608/98 (Lei Federal do Serviço Voluntário) e na Lei Estadual nº 13.880/06 (lei autorizativa da contratação temporária e da prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil).

Já o método abordado na pesquisa foi o indutivo, pois o estudo se concentra na constatação de um problema particular (prestação do serviço voluntário dos GVCs) e encaminha-se para o plano mais abrangente (confronto com o ordenamento jurídico vigente).

1.5 Estrutura do trabalho

Para melhor compreensão do tema, o conteúdo foi abordado e distribuído ao longo de sete capítulos no decorrer de todo o trabalho.

O primeiro capítulo trata da presente introdução, onde é apresentado ao leitor o contexto geral do assunto, o problema, o objetivo do trabalho e sua justificativa.

No capítulo dois, objetiva-se situar o CBMSC na esfera da Administração Pública a fim de facilitar a compreensão de sua posição na estrutura a qual pertence, além de definir os órgãos a que está subordinado.

Dando continuidade, o terceiro capítulo faz uma relação entre o CBMSC e o serviço de Guarda-Vidas, demonstrando o dever legal previsto na Carta Magna referente à prestação do serviço de prevenção balneária por parte do Corpo de Bombeiros Militar; a necessidade que tem o CBMSC em reforçar seu efetivo com a admissão dos GVCs; as atividades por eles desenvolvidas; e as formas possíveis de admissão pelo Estado.

Os capítulos quarto e quinto abordam, respectivamente, a admissão do serviço voluntário e a contratação por tempo determinado. Os referidos capítulos trazem as peculiaridades e características de cada forma de admissão, bem como os requisitos estabelecidos nas leis que as regulam para que possam ser implementados. Abordam ainda a questão da caracterização (ou não) do vínculo empregatício e dos seus respectivos direitos trabalhistas.

O capítulo seis relata uma breve pesquisa sobre a forma de contratação dos GVCs em outros Estados da Federação e, por fim, o capítulo sete traz a conclusão, retomando o problema inicial e verificando se os objetivos foram atingidos. O trabalho se encerra com a reunião das ideias principais da pesquisa e com algumas recomendações e sugestões no que se refere ao processo de admissão dos GVCs por parte do Estado de Santa Catarina.

2 O CBMSC NA ESFERA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Para que se possa compreender a posição do CBMSC dentro da esfera administrativa do Estado, se faz necessária a compreensão do que vem a ser Administração Pública. Dessa forma, Meirelles (2003, p. 60) traz o seguinte entendimento:

[...] pode-se falar de administração pública aludindo-se aos instrumentos de governo, como à gestão mesma dos interesses da coletividade. [...] Subjetivamente a Administração Pública é o conjunto de órgãos a serviço do Estado agindo in concreto para satisfação de seus fins de conservação, de bem-estar individual dos cidadãos e de progresso social.

Complementando o conceito, Silva (2006, p. 655) acrescenta que:

Administração Pública é o conjunto de meios institucionais, materiais, financeiros e humanos preordenados à execução das decisões políticas. Essa é uma noção simples de Administração Pública que destaca, em primeiro lugar, que é subordinada ao Poder Político; em segundo lugar, que é meio e, portanto, algo que se serve para atingir fins definidos e, em terceiro lugar, denota seus aspectos: um conjunto de órgãos a serviço do Poder Político e as operações, atividades administrativas.

Vale lembrar ainda que, segundo a própria CF/88, a Administração Pública divide-se em dois grandes ramos: Direta e Indireta, vejamos o que seu art. 37, *caput*, diz:

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: (BRASIL, 1988).

O professor Carvalho Filho (2009, p. 430) conceitua Administração Direta como:

[...] o conjunto de órgãos que integram as pessoas federativas, aos quais foi atribuída a competência para o exercício, de forma centralizada, das atividades administrativas do Estado. Em outras palavras, significa que ‘a Administração Pública é, ao mesmo tempo, a titular e a executora do serviço público’.

Portanto, fazem parte da Administração Pública Direta: a União, os Estados Federados, os Municípios e o Distrito Federal, bem como os órgãos executivos ligados a cada um deles em suas respectivas esferas, ou seja, na esfera da União, fazem parte da Administração Pública Direta os órgãos inseridos na estrutura da Presidência da República e dos Ministérios, já na esfera estadual e distrital, a Administração Pública Direta é composta pelos Chefes do Poder Executivo e pelas Secretarias.

Já no que se refere à Administração Pública Indireta, pode-se dizer que “é o conjunto de pessoas administrativas que, vinculadas à respectiva Administração Direta, têm o objetivo de desempenhar as atividades administrativas de forma descentralizada” (CARVALHO FILHO, 2009, p. 435).

As entidades previstas como integrantes da Administração Pública Indireta são trazidas pelo art. 37, inc. XIX, da CF/88 ao dizer que:

XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação (BRASIL,1988).

Com o intuito de situar o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina na esfera administrativa do Estado, cabe salientar que, conforme previsão do art. 144, §6º da CF/88 e do art. 108 da Constituição Estadual de Santa Catarina, o CBMSC é órgão permanente, força auxiliar e reserva do Exército, organizado com base na hierarquia e na disciplina e subordinado ao Governador do Estado (BRASIL, 1988).

Através do art. 60, III, da Lei Complementar (LC) nº 381, de 07 de maio de 2007, que estabeleceu uma nova reforma administrativa, o CBMSC permanece diretamente subordinado à Secretaria de Estado da Segurança Pública (SSP) e, como visto anteriormente, as Secretarias são órgãos integrantes da Administração Pública Direta na esfera estadual, sendo assim, pode-se dizer que o CBMSC é também um órgão integrante da Administração Pública Direta (SANTA CATARINA, 2007).

3 O CBMSC E O SERVIÇO DE GUARDA-VIDAS

3.1 Do dever legal do CBMSC na prestação do serviço de prevenção balneária por guarda-vidas

Constatada a subordinação do CBMSC à Secretaria de Estado da Segurança Pública, cabe salientar que o art. 144 da CF/88 traz os órgãos públicos responsáveis por exercer a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio e, dentre eles, pode-se encontrar o Corpo de Bombeiros Militar:

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:

[...]

V – polícias militares e corpos de bombeiros militares.

[...]

§ 5º [...]; 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, 1988).

E a Constituição Estadual de Santa Catarina, em seu art. 105, ainda completa:

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;

[...]

§ 1º — A lei disciplinará a organização, a competência, o funcionamento e os efetivos dos órgãos responsáveis pela segurança pública do Estado, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades (SANTA CATARINA, 1989).

A Constituição Estadual também estabelece em seu art. 108 algumas das atribuições do CBMSC:

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, 1989, grifo nosso).

Dentre as mais diversas áreas em que o CBMSC atua, pode-se encontrar no inciso VII do artigo supracitado a sua responsabilidade em estabelecer a prevenção balneária pelos salva-vidas, dessa forma, fica claro que é este o órgão estatal responsável pela formação e preparação de guarda-vidas a fim de cumprir com aquilo que a lei estabelece.

3.2 Da necessidade de Guarda-vidas Civis para reforçar o efetivo do CBMSC

Conforme os dados obtidos no site oficial de Gerenciamento e Segurança nas Praias (2013), o litoral do Estado de Santa Catarina possui cerca de 540 Km de extensão, abrigando aproximadamente 180 praias distribuídas em 36 municípios litorâneos, que atraem milhares de residentes e turistas, nacionais e estrangeiros, principalmente nos meses de verão.

Segundo o site oficial de turismo de Santa Catarina (SANTUR), o Estado é considerado como o melhor destino turístico do país, recebendo cerca de 05 milhões de turistas por ano, incluindo estrangeiros, brasileiros de outros Estados, e os próprios catarinenses que circulam pelo Estado (SANTA CATARINA, 2014a).

Conforme ressaltou o Governador do Estado de Santa Catarina Raimundo Colombo¹:

A população de Santa Catarina aumenta muito nesse período do ano. Muita gente não tem noção dos riscos que existem. Então nós reforçamos os efetivos, melhoramos as condições de trabalho e aumentamos a quantidade de equipamentos para ter uma temporada ainda mais segura. É uma estrutura para proteção à vida, ofertada para todos os catarinenses e todos os turistas que nos visitarem nessa época do ano”, destacou o governador Colombo (SANTA CATARINA, 2013a).

O fluxo exorbitante de pessoas, somado aos riscos que as águas abertas configuram, representam um alerta preocupante. Foi com base nessa demanda excessiva de turistas que frequentam o litoral que o Governo do Estado criou a “Operação Veraneio”.

Segundo o site oficial da Secretaria de Estado da Segurança Pública a Operação Veraneio 2013/2014 “será a maior organização operacional de Segurança Pública de Santa Catarina. A SSP mobilizará um efetivo de 8.452 agentes (sendo 4.793 da Polícia Militar, 1.979 da Polícia Civil, 1,2 mil Guarda-vidas Civis e 480 guarda-vidas Militares)” (SANTA CATARINA, 2013a).

¹ Entrevista realizada com o Governador no lançamento da Operação Veraneio 2013/2014 constante do site da Secretaria de Segurança Pública.

O CBMSC participa da Operação Veraneio realizando anualmente atividades preventivas e de resposta nas praias e balneários de diferentes regiões do Estado. Um de seus principais objetivos é guarnecer o maior número de praias possíveis com o serviço de prevenção balneária e, para tal, movimentar Bombeiros Militares existentes no interior do Estado para o litoral e realiza a admissão temporária de GVCs.

Segundo estatística divulgada pela Secretaria de Estado da Segurança Pública:

[...] entre 06 de outubro de 2012 (pré-temporada) e 31 de março de 2013 (pós-temporada), foram registrados 10 óbitos em praias e balneários protegidos pelo serviço de guarda-vidas oferecido pelo CBMSC. O número é inferior ao registrado na temporada anterior, quando 12 pessoas morreram e ainda menor ao registro de 2010/2011, com 17 mortes em praias monitoradas (SANTA CATARINA, 2013b).

A SSP levantou ainda outros dados extremamente relevantes, a saber:

Durante a temporada, a Operação Veraneio 2012/2013 alcançou 142 praias e balneários de 32 municípios catarinenses, totalizando mais de 445 quilômetros de extensão de áreas protegidas para banho. Para esta edição foram contratados 1.200 (um mil e duzentos) guarda-vidas civis, que atuam sob a coordenação de 300 (trezentos) guarda-vidas militares. Além dos homens e mulheres diretamente relacionados com o trabalho nos balneários, aproximadamente 400 Bombeiros Militares de serviço nas unidades do CBMSC no Litoral trabalharam em reforço às equipes da Operação Veraneio 2012/2013 (SANTA CATARINA, 2013b).

Como visto, a Operação Veraneio foi composta na temporada 2013/2014 por um efetivo total de 1.680 guarda-vidas, sendo 1.200 civis e 480 militares (que trabalharam diretamente), ou seja, de um total de 1.680 guarda-vidas, menos de 30% são Bombeiros Militares.

Desta forma, fica clara a necessidade de reforçar o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar a fim de garantir maior segurança aos banhistas que frequentam os balneários catarinenses. A admissão de GVCs visando apoiar o CBMSC na atividade de salvamento aquático foi a alternativa encontrada pelo Estado de Santa Catarina para suprir o efetivo deficiente de bombeiros militares que, por si só, não possui condições de atender a demanda de ocorrências no litoral catarinense.

3.3 Atividades inerentes aos Guarda-vidas Civis

O recrutamento e seleção dos GVCs iniciam com a publicação dos editais de Seleção ao Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis (CFGVC), publicados nas regiões litorâneas catarinenses, a exemplo do Edital Nr 58-13-DE/CBMSC, da região de Florianópolis, no qual os interessados deverão atender a certos requisitos para a inscrição, quais sejam:

[...]

4. DOS REQUISITOS E DOCUMENTOS PARA INSCRIÇÃO

4.1 Possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos (para o exercício da função).

4.2 Nadar 500m em até 11 minutos (será realizado teste em piscina).

4.3 Correr 1600m em até 7 minutos para candidatos do sexo masculino e em até 8 minutos para candidatas do sexo feminino (será realizado teste).

4.4 Possuir atestado médico comprovando estar APTO fisicamente para o serviço de guarda vidas (validade de 6 meses).

4.5 Apresentar cópia de documento de identificação (CNH, RG, Passaporte, Carteira Funcional, Carteira de Trabalho ou qualquer outro documento oficial com foto).

4.6 Os documentos constantes nos itens 4.4 e 4.5 deste Edital deverão ser grampeados e levados SOMENTE NO DIA DA REALIZAÇÃO DO TESTE DE APTIDÃO FÍSICA, sendo que a não apresentação dos documentos solicitados implicará na desclassificação automática do candidato.

[...] (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013a).

Após homologadas as inscrições, os candidatos realizam provas de avaliação física descritas no mesmo edital supracitado, a saber:

[...]

6. DOS TESTES DE AVALIAÇÃO FÍSICA

6.1 Os candidatos que tiverem sua inscrição deferida serão submetidos a teste de avaliação física de caráter **classificatório e eliminatório**, onde será avaliado o seguinte:

- Natação: nadar 500 metros em até 11 (onze) minutos;
- Corrida: correr 1600 metros em até 7 (sete) minutos para candidatos do sexo masculino e em até 8 (oito) para candidatas do sexo feminino. (grifo do autor)

[...] (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013a).

Em conformidade com a quantidade de vagas disponíveis, os candidatos aprovados serão convocados a realizar o CFGVC que, ainda segundo o mesmo edital, tem a previsão de ocorrer da seguinte forma:

8.2 As aulas serão realizadas de segunda a sexta-feira, das 08 às 12 horas (turma B) e das 14 às 18 horas (turma C).

8.3 Poderá ser solicitado pelos instrutores responsáveis o comparecimento dos alunos em algumas praias de Florianópolis fora do horário do curso.

8.4 O curso possui carga horária de 120 horas/aula.

8.5 Para receber o Certificado de Conclusão de Curso o aluno deverá:

- Ter média final igual ou superior a 7 (sete);
- Possuir no mínimo 75% de frequência em cada disciplina do curso;
- Ter entregue toda a documentação a ser solicitada pelos instrutores no decorrer do curso;
- Não ter resultado conflitante com a função a ser desempenhada. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013a).

Concluído o CFGVC com êxito e conforme a necessidade de cada região, os candidatos estarão aptos a iniciarem suas atividades, as quais devem ser cumpridas através de escalas fixas e pré-determinadas pelo comando regional do CBMSC.

Segundo o Manual do Participante do Curso de Formação de Guarda-vidas Militares (CFGVM), são algumas das atribuições dos GVCs:

- **ações preventivas:** “conjunto de ações realizadas para diminuir a incidência de ocorrências nas áreas protegidas por guarda-vidas civis ou militares”, tais como: avaliação das

condições do mar; patrulhamento ou ronda; sinalização das áreas de risco; orientação aos banhistas; auxiliar no patrulhamento de embarcações que trafegam em área proibida;

- **ações de resposta:** resgate aquático; recuperação de afogados; encaminhamento das vítimas que necessitam de atendimento avançado; (CORPO DE BOMBEIROS MILITARES DE SANTA CATARINA, 2010).

3.4 Os GVCs e o conceito de servidores públicos

Uma vez que os GVCs exercem certas atividades em nome do Estado, poderiam ser eles considerados como servidores públicos? Para Lima (2012, p. 567), servidores públicos são:

Os ocupantes de cargos empregos ou funções públicas, mantendo vínculo empregatício em relação aos entes da Administração direta ou indireta. Subdividem-se em:

- a) *servidores estatutários ou funcionários públicos*, vinculados à Administração por um estatuto ou lei própria;
- b) *empregados públicos*, cujo regime contratual é regido pela CLT;
- c) *servidores temporários*, que exercem função transitória, especial e urgente, em razão de excepcional interesse público, sem ocuparem cargo. Os temporários são regidos pela CLT.

Para Medauar (2008, p. 261) quando as pessoas exercem atividades de competência da Administração, em nome desta e de acordo com as finalidades desta, ou seja, para atender ao interesse público, estará ocorrendo o exercício de uma *função pública lato sensu*. Para que a função pública possa ser exercida por uma pessoa, há a necessidade de uma titulação legal, que pode ser representada por um ato de nomeação, por um contrato ou por um ato de designação. A titulação faz surgir entre as pessoas e a Administração Pública o vínculo de trabalho, nas modalidades de: *cargo público*; *função pública strictu sensu* e *emprego público*. Ainda segundo Medauar (2008, p. 262, grifo nosso), os conceitos para estas modalidades de vínculo de trabalho com a Administração Pública são:

Cargo Público é o conjunto de atribuições e responsabilidades criado por lei em número determinado, com nome certo e remuneração específica [...]. O ato administrativo que atribui, a uma pessoa, exercício inicial de um cargo é a nomeação.

[...]

A **função pública** [*strictu sensu*] pode ser exercida sem estar revestida de conotação de cargo. Sob esse aspecto, o sentido da expressão se especifica para significar o tipo de vínculo de trabalho em que as atividades são exercidas por pessoas que não ocupam cargos, pois somente detêm funções. Portanto, nem toda função pública implica exercício de cargo. Por exemplo: exercem funções públicas os contratados por tempo determinado nos termos do art. 37, inc. IX, da CF, [...]. Nem todas as funções são criadas por lei, em número certo; muitas decorrem das atividades típicas de cada órgão ou ente administrativo, sem número determinado, [...].

[...]

Quando a função pública [*latu sensu*] é exercida com base num contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, esse vínculo se denomina **emprego público** – é o caso dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas. Nos Estados e Municípios que não adotaram regime jurídico único estatutário, os celetistas da Administração direta e indireta detêm emprego público.

Pode-se deprender de todo o exposto acima, que os GVCs são *servidores públicos temporários*, que possuem um vínculo com a Administração Pública denominado de *função pública strictu sensu*, pois exercem uma função pública de competência da Administração, com caráter transitório em razão de excepcional interesse público e não ocupam cargos, somente detêm funções.

3.5 Das formas possíveis para a admissão dos GVCs

Uma vez caracterizados como servidores públicos, cabe agora analisar quais seriam as possíveis formas de admissão dos GVCs por Santa Catarina.

Em consonância ao Princípio da Legalidade, segundo o qual a Administração Pública só poderá agir de acordo com o estabelecido em lei, as formas de admissão de servidores públicos vêm prescritas em alguns incisos do art. 37 da CF/88, a saber:

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:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

[...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

[...]

§ 2º - A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

[...] (BRASIL, 1988).

Pelo que se pode compreender da regra constitucional supracitada, os cargos, empregos e funções públicas são destinados aos brasileiros e estrangeiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei.

Além disso, em respeito aos princípios da igualdade e da moralidade administrativa, o inciso II supracitado estabelece que uma pessoa só poderá ser investida em um **cargo** ou **emprego público** após ser aprovada em concurso público, de provas ou de provas e títulos.

Neste mesmo art. 37 há duas exceções à regra constitucional da necessidade de realização de concurso público, que são: os casos de cargos em comissão (inciso II); e a possibilidade de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (inciso IX).

Como visto anteriormente, os GVCs são enquadrados na categoria de servidores públicos **temporários**, por isso, analisar-se-á mais detalhadamente a possibilidade de contratação por tempo determinado.

Visto que a admissão de servidores públicos, em regra, deverá ocorrer por meio de concurso público, e que a possibilidade prevista no inciso IX do art. 37 da CF/88 trata-se de uma exceção, para que possa ser considerada regular, a contratação de servidores temporários deverá atender aos requisitos da própria norma que a estabelece.

A Cartilha de Orientação para Contratação por Tempo Determinado para Atender a Necessidade Temporária de Excepcional Interesse Público (MATO GROSSO, 2012, p. 08-28) disciplina que, para que a contratação temporária seja licita, deverá haver o preenchimento dos seguintes pressupostos:

- **Previsão legal das hipóteses de contratação temporária:** a lei do ente federativo interessado em contratar servidores de forma temporária para atender excepcional interesse público deverá estabelecer as hipóteses e condições sob as quais serão realizadas as contratações, prevendo o prazo máximo da contratação, salários, direitos e deveres dos contratados;
- **Realização de processo seletivo simplificado:** deverá ser produzido com base em critérios objetivos em atenção aos princípios constitucionais que regem a administração pública, em especial ao da impessoalidade, contido no *caput* do art. 37 da CF/88;
- **Contratação por tempo determinado:** a contratação deve ser por prazo determinado, segundo limites fixados na própria lei autorizativa da contratação;

- **Atender necessidade temporária:** devem ser satisfeitas as necessidades temporárias de pessoal, para que não haja a paralisação ou prejuízo de um serviço público, em conformidade com o princípio da continuidade, segundo o qual as funções essenciais ou necessárias à coletividade não devem ser interrompidas;

- **Presença de excepcional interesse público:** “[...] não precisa, nem a constituição Federal exige, que haja a necessidade de um atendimento urgente para legitimar a contratação. [...] Tem-se de demonstrar a impossibilidade do atendimento com os recursos humanos de que dispõe a Administração Pública” (GASPARINI, 2007, p. 161).

A mesma Cartilha ainda completa:

Não preenchido qualquer requisito necessário à contratação temporária, a Administração Pública não poderá utilizar esta modalidade de contratação, sob pena de ofensa à obrigatoriedade do concurso público, tornando o ato nulo, consoante § 2º do artigo 37 da Constituição Federal, que assim dispõe:

Art. 37. [...]

§ 2º - A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei (MATO GROSSO, 2012, p. 08).

Ainda de acordo com a mesma Cartilha supracitada, “[...] o Estado e cada Município devem elaborar lei regulamentando a contratação por tempo determinado, contemplando suas necessidades e especificidades, não se aplicando de forma automática a legislação de outros entes” (MATO GROSSO, 2012, p. 20).

Em conformidade com a Constituição Federal, com a Constituição Estadual de Santa Catarina (que em seu art. 21, §2º repete o inciso IX da CF/88) e com os requisitos elencados acima, o Estado de Santa Catarina editou, de forma geral, a Lei Complementar nº 260, de 22 de janeiro de 2004, a qual “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” (SANTA CATARINA, 2004a). Esta lei é regulamentada pelo Decreto nº 1.545, de 16 de março de 2004 (SANTA CATARINA, 2004b).

O art. 1º, parágrafo único, da referida lei diz que a contratação para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público “somente será possível se ficar comprovada a impossibilidade de suprir a necessidade temporária com o pessoal do próprio quadro e desde que não reste candidato aprovado em concurso público aguardando nomeação” (SANTA CATARINA, 2004a).

Já o art. 2º desta mesma lei traz a previsão do que vem a ser considerado como necessidade temporária de excepcional interesse público, *in verbis*:

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, para fins desta Lei Complementar, aquela que comprometa a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da administração e que não possa ser satisfeita com a utilização dos recursos humanos que dispõe a Administração Pública Estadual, especialmente para a execução dos seguintes serviços:

I - assistência a situações de emergência ou de calamidade pública;

II - combate a surtos endêmicos, pragas, doenças e surtos que ameacem a sanidade animal e vegetal; e

III - admissão de pessoal para atender às necessidades do serviço público nos casos declarados de situações de emergência pelo Poder Executivo e à demanda comprovada de Secretarias de Estado e entidades da Administração Pública.

* ADIn TJSC 2009.040965-2 (O Órgão Especial decidiu, por maioria de votos, referendar a medida cautelar, suspendendo a eficácia do art. 2º, III, da Lei Complementar Estadual n.260/2004 (SANTA CATARINA, 2004a).

De forma mais específica, o Estado ainda editou a Lei nº 13.880, de 04 de dezembro de 2006, que “dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências” (SANTA CATARINA 2006a). Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 4.849/06 (SANTA CATARINA, 2006b).

O art. 1º desta lei prevê que:

“Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a promover a prestação de serviço voluntário e a contratação de guarda-vidas civis, ambas em caráter temporário, para execução da atividade de salvamento aquático no Território Catarinense” (SANTA CATARINA, 2006a).

Pelo exposto, sabe-se então que os GVCs, na qualidade de servidores públicos temporários, podem ser admitidos pelo Estado através de duas formas: a prestação de serviços voluntários e a contratação temporária.

4 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VOLUNTÁRIOS PELOS GVCs

Muito embora haja duas formas de admissão previstas na lei (a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário) o que se observa na prática, é que o Estado vem realizando as admissões de GVCs apenas na forma de prestação de serviços voluntários, como pode se depreender do item 9.1, do Edital Nr 58-13-DE/CBMSC de Seleção ao CFGVC, ao dizer que “Os guarda-vidas civis, após o término do curso de formação, poderão trabalhar de forma **voluntária** [...]” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013a, grifo nosso).

A prestação de serviços voluntários tem como principal característica a ausência de remuneração, como pode ser visto a partir do conceito de voluntário onde se tem “o jovem, adulto ou idoso que, devido ao seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, **sem remuneração**, a diversas formas de atividades de bem estar social ou outros campos de intervenção” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, grifo nosso).

4.1 O serviço voluntário dos GVCs e o advento da ajuda de custo

Tendo-se em vista a necessidade que o CBMSC tem em arrecadar e admitir um grande número de voluntários todos os anos a fim de completar seu efetivo responsável pela proteção balneária, foi então instituída a chamada “ajuda de custo”, a qual, para Oliveira (2010), acontece:

Caso o prestador de serviço voluntário venha a incorrer em despesas durante a realização do seu serviço, poderá ser por elas ressarcido, desde que a entidade as tenha expressamente autorizado. Tal ressarcimento é denominado ajuda de custo e deve ser efetivamente proporcional a eventuais despesas de alimentação e transporte. O que a isso ultrapassar pode caracterizar remuneração e, nesse caso, sujeitar a entidade a demandas trabalhistas.

Buscando entender um pouco mais sobre a história da prestação de serviços voluntários dos GVCs ao CBMSC e do surgimento da ajuda de custo, Laureano Junior (2013, p. 36) discorre:

O serviço voluntário prestado por guarda-vidas civis surgiu no ano de 1997, principalmente na Capital e litoral centro norte do Estado, embora careça de maiores registros, sabe-se que em Florianópolis foi formada uma turma que permaneceu prestando serviço voluntariamente, sem qualquer tipo de indenização ou remuneração, não sendo possível afirmar os números de formados e atuantes. Na região centro norte foram formados 38 guarda-vidas civis, que acabaram contratados por algumas prefeituras, trabalhando entre os municípios de Bombinhas e Balneário Piçarras com remuneração municipal, situação que perdurou até o advento da legislação permitindo a indenização do serviço voluntário pelo Estado.

A legislação a que Laureano Junior se refere diz respeito à Lei Estadual nº 12.470/02, que em seu art. 1º estabeleceu o seguinte:

Art. 1º Fica o Poder Executivo 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, 2002a).

No que se refere à ajuda de custo aos voluntários, esta mesma Lei trouxe em seu art. 6º o seguinte:

Art. 6º Os voluntários que atuarem como salva-vidas civis no serviço de salvamento marítimo no litoral catarinense terão direito ao ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação, transporte e equipamentos, e os contratados receberão salário como contraprestação do serviço temporário, ambos constantes da respectiva dotação orçamentária identificada como pagamento por serviços de terceiros, de caráter eminentemente temporário.

§ 1º O valor do ressarcimento pelo serviço voluntário, correspondente ao pagamento por serviços de terceiro a cada turno trabalhado, corresponderá a 10% do valor referente ao grupo nº 32, nível 09, referência "A", do grupo ocupacional ONO II, do Plano de Cargos e Vencimentos da Administração Direta do Estado de Santa Catarina, instituído pela Lei Complementar nº 81, de 10 de março de 1993(SANTA CATARINA, 2002a).

Este art. 6º sofreu alteração em seu §1º através da Lei nº 13.536/05:

§1º O valor do ressarcimento pelo serviço voluntário, corresponde ao pagamento por serviços de terceiros a cada turno trabalhado, corresponderá a 10% da remuneração referente ao grupo nº 32, nível 9, referência "A", do grupo ocupacional ONO II, do Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal Civil da Administração Direta, Autarquias e Fundações do Poder Executivo, instituído pela Lei Complementar nº 81, de 10 de março de 1993(SANTA CATARINA, 2005).

Porém, ambas as leis supracitadas foram revogadas pela Lei nº 13.880/06, que atualmente vigora:

Art. 6º Os voluntários que atuarem como guarda-vidas civis no serviço de salvamento aquático terão direito ao ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação, transporte e equipamentos e os contratados receberão salário como contraprestação do serviço prestado.

§ 1º O valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação, transporte e equipamentos para o serviço voluntário, correspondente ao turno trabalhado de seis a nove horas diárias, será de 35% (trinta e cinco por cento) e o correspondente ao turno de trabalho maior que nove horas diárias será de 55% (cinquenta e cinco por cento), calculado sobre o valor de uma diária militar, paga ao soldado BM guarda-vidas (SANTA CATARINA, 2006a).

Dois anos depois, através da Lei nº 14.606/08, o §1º deste art. 6º foi novamente alterado, passando a ter a seguinte redação:

§ 1º O valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação, transporte e equipamentos para o serviço voluntário, correspondente ao turno trabalhado de seis a nove horas diárias, será de quarenta e cinco por cento do valor referente a uma diária militar paga ao soldado BM guarda-vidas, e o correspondente ao turno de trabalho maior que nove horas diárias será de setenta e cinco por cento do valor

referente a uma diária militar paga ao soldado BM guarda-vidas. (NR) (SANTA CATARINA, 2008).

Posteriormente, houve uma última alteração do mesmo parágrafo feita pela Lei nº 15.713 em 2011, vigorando atualmente o seguinte texto: “§ 1º O valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte para execução do serviço voluntário de salvamento aquático será fixado por meio de ato do Chefe do Poder Executivo” (SANTA CATARINA, 2011).

A norma em vigência é clara ao dizer que os GVCs terão suas despesas de alimentação e transporte ressarcidas segundo valores fixados por meio de ato do Governador, e percebe-se que esses valores vêm se modificando ao longo dos anos. Para se ter uma ideia do valor atual, o último Curso de Formação de Guarda-vidas Civis (CFGCV 2013/2014) trouxe a previsão dessa ajuda de custo no item 9.1 do Edital Nr 58-13-DE/CBMSC, a saber: “9.1 Os guarda-vidas civis, após o término do curso de formação, poderão trabalhar de forma voluntária, recebendo uma ajuda de custo a título de indenização por suas despesas por dia (R\$ 100) ou por turno (R\$ 60) trabalhado” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013a).

No decorrer da presente temporada, tendo-se em vista o forte descontentamento por parte dos GVCs no que diz respeito à compensação pecuniária, este valor foi alterado com um aumento de 25% através do Decreto nº 2.070, de 10 de março de 2014, que em seu art. 1º traz:

Art. 1º Ficam fixados para o ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte, para execução do serviço voluntário de salvamento aquático, os seguintes valores:

I – R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para o turno de serviço de 6 (seis) a 9 (nove) horas diárias; e

II – R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) para o turno de serviço de 9 (nove) a 12 (doze) horas diárias (SANTA CATARINA, 2014b).

4.2 A importância da ajuda de custo aos GVCs

Uma pesquisa feita por Laureano Junior (2013, p. 39) junto à Diretoria de Ensino do CBMSC, englobando o efetivo de GVCs da temporada de 1997/1998 até a temporada de 2012/2013 (período onde foram formados aproximadamente 6.000 GVCs voluntários), demonstra a importância da ajuda de custo na motivação dos voluntários para inscreverem-se no CFGCV e, assim, suprir adequadamente a demanda de GVCs necessários ao CBMSC. Segue trecho desta pesquisa:

Quanto ao efetivo de GVCs é necessário esclarecer que o serviço prestado pelos mesmos é sazonal, pois as temporadas de verão são consideradas, normalmente, no

período de setembro de um ano a abril do ano seguinte, compreendendo aproximadamente seis meses de atividade, exceção à Balneário Camboriú que mantém o serviço durante todo o ano.

Com base nos relatórios finais das operações veraneio do período de 1998 a 2013, realizou-se levantamento do número total de GVCs por temporada, bem como o de guarda-vidas militares e por consequência o efetivo total.

Segue tabela que demonstra um comparativo no crescimento do efetivo de GVCs no período entre as temporadas de 1997/1998 e 2012/2013:

Tabela 1 – Efetivo total por temporada durante Operação Veraneio no período de 97/98 a 12/13.

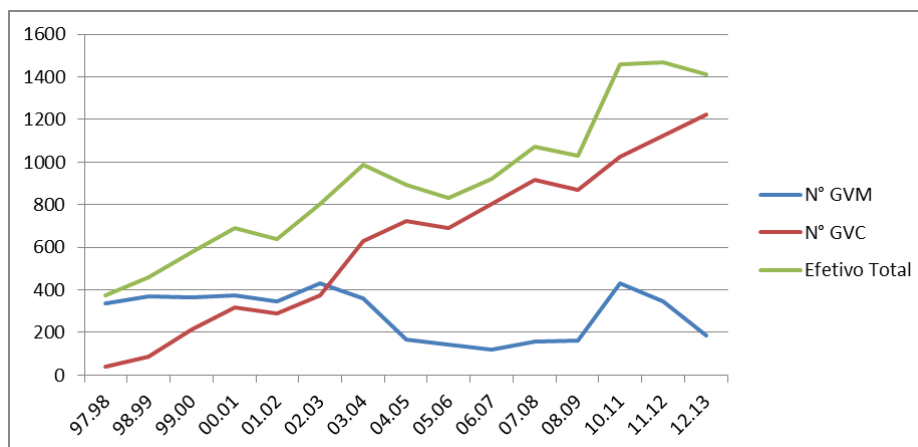
Temporada	Número de GVM	Número de GVC	Efetivo total
97/98	338	38	376
98/99	371	89	460
99/00	367	212	579
00/01	374	318	692
01/02	347	291	638
02/03	430	374	804
03/04	361	628	989
04/05	167	725	892
05/06	141	690	831
06/07	118	805	923
07/08*	158	915	1.073
08/09*	160	870	1.030
09/10*			
10/11*	433	1.026	1.459
11/12	346	1.122	1.468
12/13*	186	1.225	1.411

Fonte: Laureano Júnior (2013, p. 39).

- Notas: - 07/08* – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 5º e 6º BBM;
 - 08/09* – Dados retirados do release apresentado para a imprensa, relatórios incompletos;
 - 09/10* – Sem dados disponíveis;
 - 10/11* – No nº de GVM foram contabilizados BBMM envolvidos na logística do 1ºBBM;
 - 12/13* – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 3º, 5º e 6º BBM.

Continuando a análise do comparativo no crescimento do efetivo de GVCs, segue gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Evolução no tempo do efetivo por temporada no período de 1997 a 2013



Fonte: Laureano Júnior (2013, p. 40).

- Notas: - 07/08 – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 5º e 6º BBM;
 - 08/09 – Dados retirados do release apresentado para a imprensa, relatórios incompletos;
 - 09/10 – Sem dados disponíveis;
 - 10/11 – No n° de GVM foram contabilizados BBMM envolvidos na logística do 1oBBM;
 - 12/13 – Prejudicado o número de GVM por falta do relatório final do 3º, 5º e 6º BBM.

Laureano Júnior (2013, p. 40) conclui então que:

Conforme já abordado anteriormente, o pagamento de indenização aos guarda-vidas civis iniciou-se com a lei no 12.470, de 11 de dezembro de 2002, até então praticamente todos eles recebiam valores através das prefeituras municipais, situação semelhante à vivenciada atualmente pelos BCP's, observa-se que houve evolução exponencial no número de GVCs a partir da possibilidade de indenizar o serviço voluntário, já na temporada 2003/2004 o número foi incrementado em 68% em relação à anterior, ultrapassando pela primeira vez o número de guarda-vidas militares, situação mantida até a última temporada quando 87% do efetivo empregado foram de GVCs.

Comparado com a temporada 2002/2003, o número de GVCs da última temporada representou crescimento de 327,54% no período de 10 anos. Em relação ao número de guarda-vidas civis, pode-se observar no gráfico uma regularidade na evolução por temporada, coincidindo com a evolução do efetivo total, enquanto o número de guarda-vidas militares tem oscilado muito e apresentado tendência de queda, destacando a importância dos voluntários para a atividade.

Dessa forma, fica fácil compreender a necessidade de uma contraprestação pecuniária por parte do Estado para que o número de GVCs não decline e acabe por comprometer o serviço de prevenção balneária do CBMSC.

Porém, há uma grande questão a ser levantada a respeito do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte, quando da prestação de serviços voluntários pelos GVCs, no que diz respeito a sua legalidade, ou seja, será que a concessão da ajuda de custo na forma da Lei nº 13. 880/06 está em harmonia com o que prevê a Lei Federal do Serviço Voluntário?

4.3 Uma análise da Lei Federal do Serviço Voluntário

A Lei Federal nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, estabelece os critérios para a realização do serviço voluntário em todo o Brasil, sendo uma lei bastante concisa por contar com apenas cinco artigos, o que facilita sua análise.

Nesta subseção serão abordados somente os três primeiros artigos desta lei, os quais são de extrema relevância para a problemática da admissão de GVCs voluntários em Santa Catarina. Para uma melhor compreensão, a análise será iniciada pelo art. 3º.

4.3.1 Do art. 3º da Lei 9.608/98 e o conflito frente ao art. 6º, §1º, da Lei 13.880/06

O art. 3º da Lei Federal do Serviço Voluntário prevê a possibilidade de ressarcimento das despesas do servidor voluntário, vejamos:

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser **ressarcido** pelas despesas que **comprovadamente** realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (BRASIL, 1998, grifo nosso).

Pela leitura do artigo pode-se depreender que o trabalhador voluntário será ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar, isto é, o valor pecuniário que cada trabalhador voluntário receberá estará atrelado as suas despesas individualizadas, não podendo haver fixação prévia e generalizada de reembolso.

Contrariamente, o art. 6º, §1º da Lei Estadual 13.880/06 traz o seguinte:

Art. 6º Os voluntários que atuarem como guarda-vidas civis no serviço de salvamento aquático terão direito ao ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação, transporte e equipamentos e os contratados receberão salário como contraprestação do serviço prestado.

§ 1º O valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte para execução do serviço voluntário de salvamento **aquático será fixado por meio de ato do Chefe do Poder Executivo** (SANTA CATARINA, 2006a, grifo nosso).

Ao que parece, há uma antinomia jurídica, ou seja, um conflito entre o que prevê a Lei Federal do Serviço Voluntário e a Lei Estadual nº 13.880/06.

Por antinomia jurídica Ferraz Júnior (1994, p. 211) entende que:

[...] a oposição que ocorre entre duas normas contraditórias (total ou parcialmente), emanadas de autoridades competentes num mesmo âmbito normativo, que colocam o sujeito numa posição insustentável pela ausência ou inconsistência de critérios aptos a permitir-lhe uma saída nos quadros de um ordenamento dado.

A antinomia entre as leis em questão fica estabelecida quando a Lei Federal determina que o reembolso do trabalhador voluntário seja efetuado apenas mediante

comprovação das despesas realizadas, ao passo que a Lei Estadual estabelece que o Chefe do Poder Executivo fixará o valor a ser reembolsado.

Os ensinamentos a seguir são válidos para elucidar como devem ser solucionados os conflitos entre normas:

Assim, ressalvada a hipótese da competência concorrente, a regra é de que não há relação hierárquica entre normas oriundas de entes estatais distintos, isto é, não se pode falar em hierarquia entre leis federais, estaduais, distritais e municipais. Portanto, eventuais conflitos entre essas normas são resolvidos de acordo com a **competência** do ente federado para o tratamento da matéria, e não pelo critério hierárquico (REDE DE ENSINO LUIZ FLÁVIO GOMES, 2011).

De acordo com o texto supracitado, percebe-se que diante do conflito entre a norma federal e a estadual, deve-se buscar qual é o ente federativo que possui a competência constitucionalmente estabelecida para legislar sobre a matéria em questão, qual seja, a prestação de serviço voluntário, pertencente ao ramo do Direito do Trabalho.

Neste contexto, deve-se recorrer ao art. 22 da CF/88, o qual estabelece quais são as matérias de competência legislativa privativas da União, sendo que, logo em seu primeiro inciso encontra-se o Direito do Trabalho: “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;” (BRASIL, 1988).

Por competência privativa Silva (1992, p. 419) entende que:

A diferença que se faz entre competência *exclusiva e privativa* é que aquela é indelegável e esta é delegável. Então, quando se quer atribuir competência própria a uma entidade ou órgão com possibilidade de delegação de tudo ou de parte, declara-se que *compete privativamente* a ele a matéria indicada.

Assim, fica claro que a competência para legislar sobre o serviço voluntário é privativa da União, que o fez através da Lei Federal de nº 9.608/98, restando ao §1º do art.6º da Lei Estadual nº 13.880/06 uma possível inconstitucionalidade.

Ainda que o art. 22, §1º, da CF/88 preveja que “Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo”, permaneceria prejudicado o art. 6º, §1º, da lei estadual, pois esse trata de questão geral e não específica, além de não haver lei complementar que autorize os estados a tratarem sobre a questão em pauta (BRASIL, 1988).

Dessa forma, nos casos de admissões por trabalho voluntário, entende-se que apenas o art. 3º da Lei Federal poderia ser aplicado, o qual prevê que os valores de reembolso devem variar de acordo com o que cada GVC despense na realização de seu serviço e, ainda, que esses valores estejam sujeitos à comprovação para que se gere o direito ao ressarcimento. Do contrário, caso permaneça sendo aplicado o art. 6º, §1º da Lei Estadual, poderia-se levar a

entender que o Estado estaria mascarando uma remuneração e a chamando de “ajuda de custo”, o que viria a contradizer o estabelecido no art. 1º da Lei Federal do Serviço Voluntário.

4.3.2 Do art. 2º da Lei 9.608/98

O art. 2º estabelece que “O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de Termo de Adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício” (BRASIL, 1998).

O Termo de Adesão nada mais é do que um dos diversos tipos de contratos previstos no Direito Trabalhista, em que são estabelecidas as condições e os critérios de trabalho.

Este instrumento, segundo a Organização do Voluntariado Empresarial, é conceituado como:

É um contrato simples entre o voluntário e a organização social ou entidade pública, que apresenta as condições básicas do relacionamento e natureza da atividade voluntária a ser desenvolvida. Esse documento é imprescindível para deixar claro que aquela atividade não gerará obrigação trabalhista ou previdenciária para a entidade recebedora do serviço (SUKADOLNIK et al., 2014, p. 9).

Dessa forma, e para que fique claro que a atividade não gerará obrigação trabalhista ou previdenciária, ainda segundo a Organização do Voluntariado Empresarial, o termo de adesão deve conter algumas informações essenciais:

O termo de adesão deve conter informações como: o nome do voluntário, número de documento de identidade, atividade que será realizada, dias, horário e local em que será realizado o serviço voluntário, período de vigência do termo, assinatura do voluntário e do coordenador de voluntários ou responsável da Organização Social. Além dessas informações, deve constar que:

"O trabalho voluntário a ser desempenhado junto a (nome da organização social), de acordo com a Lei no 9.608 de 18/02/98, é atividade não remunerada, e não gera vínculo empregatício nem funcional, ou quaisquer obrigações trabalhistas previdenciárias ou afins.

"Compete ao voluntário participar das atividades acordadas e cumprir com empenho e interesse a atividade estabelecida.

"Qualquer dano ou prejuízo que o voluntário causar a (nome da organização social) será de inteira responsabilidade do voluntário.

"O voluntário isenta plenamente a (nome da organização social) de qualquer responsabilidade referente a acidentes pessoais ou materiais que por ventura venham a ocorrer no desempenho de suas atividades.

"As despesas a serem ressarcidas deverão ter, antecipadamente, autorização expressa.

"O desligamento do voluntário das atividades poderá ocorrer a qualquer momento, independentemente de aviso prévio, bastando para isso apenas a assinatura do Termo de Desligamento (SUKADOLNIK et al., 2013, p. 9).

Nesse contexto, ainda que não abrangendo todas as informações acima mencionadas, o Decreto nº 4.849/06 traz em seu Anexo Único o Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de Salvamento Aquático, que incluiu, além dos dados pessoais do voluntário, seis cláusulas, contendo as seguintes informações:

Cláusula Primeira – O Voluntário, por este Termo de Adesão, compromete-se a:

I - Auxiliar o CBMSC nas atividades de salvamento aquático;

II - Apoiar o CBMSC no atendimento pré-hospitalar;

III - Apoiar o CBMSC nas prevenções em eventos públicos diversos, realizados em balneários públicos ou proximidades;

IV - Participar de outras atividades, mediante consentimento expresso do CBMSC; e

V - Deixar de realizar uma ou mais atividades relacionadas acima, quando essa colocar em risco a sua integridade física, ou ainda, quando não se sentir apto a realizá-la.

Cláusula Segunda – O Voluntário está ciente que, mesmo atuando como voluntário, não há exclusão da sua responsabilidade administrativa, civil ou penal, advindas de atos, omissões ou palavras durante a execução do serviço.

Cláusula Terceira – O Voluntário está consciente da insalubridade, periculosidade e risco de vida a que está exposto durante o serviço.

Cláusula Quarta – Durante o desempenho das atividades operacionais que ofereçam riscos à integridade física, o Voluntário, ainda que nas funções de apoio, deverá utilizar todos os equipamentos de proteção individual necessários.

Cláusula Quinta – O presente Termo de Adesão tem prazo de duração indeterminado, podendo ser rescindido a qualquer tempo, mediante comunicação escrita de uma das partes a outra.

Cláusula Sexta – O Voluntário declara ser conhecedor e aceita, por inteiro, o constante do Decreto Estadual nº 4.849, de 11 de Novembro de 2006, ciente de que o serviço voluntário prestado ao CBMSC não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (SANTA CATARINA, 2006b).

4.3.3 Do art. 1º da Lei 9.608/98

O terceiro e último artigo a ser analisado nesta subseção será o art. 1º, que traz os requisitos de caracterização do serviço voluntário, a saber:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a **atividade não remunerada**, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, **que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social**, inclusive mutualidade (BRASIL, 1998, grifo nosso).

Pelo que se pode extrair deste artigo, percebe-se que o legislador preocupou-se em enfatizar que a atividade voluntária não pode ser remunerada e deve ter objetivos cívicos, culturais etc., ou seja, não poderá ter caráter alimentar, justamente a fim de evitar que verdadeiros contratos de trabalho sejam dissimulados através de prestações de serviços voluntários, o que aparentemente pode estar ocorrendo nas admissões dos GVCs em Santa Catarina.

Esta problemática já foi pauta de discussões em outros Estados da federação. O Tribunal de Justiça de São Paulo, por exemplo, já julgou o Incidente de Inconstitucionalidade nº 175.199-0, na Apelação nº 822.481.5, que tinha como finalidade a:

[...] declaração de inconstitucionalidade da Lei Federal nº 10.029/00 e da Lei Estadual nº 11.064/02 que permitem a contratação de servidores temporários para a Polícia Militar do Estado, com o cometimento de funções comuns aos demais servidores, afastados, todavia, os direitos constitucionalmente garantidos, tais como férias, 13º salário e adicional de insalubridade/periculosidade (SÃO PAULO, 2008).

A Lei Federal nº 10.029/00, mencionada no Incidente de Inconstitucionalidade, é a norma federal que embasaria a Lei Estadual nº 11.064/02 de São Paulo e que, conseqüentemente, embasaria também a Lei Estadual nº 13.880/06 de Santa Catarina ao passo que “Estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares e dá outras providências” e ainda completa em seu art. 5º:

Art. 5º - Os Estados e o Distrito Federal poderão estabelecer outros casos para a prestação de serviços voluntários nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, sendo vedados a esses prestadores, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de armas de fogo e o exercício do poder de polícia (BRASIL, 2000a).

Entretanto, o referido Incidente de Inconstitucionalidade foi julgado procedente, sendo que a Lei Federal 10.029/00 e a Lei Estadual 11.064/02 de São Paulo foram declaradas inconstitucionais pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, que publicou a seguinte ementa:

Ementa: INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE – LEI FEDERAL 10.029/2000 E LEI ESTADUAL 11.064/2002 QUE DISCIPLINAM A CONTRATAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS TEMPORÁRIOS PARA AS POLÍCIAS MILITARES E CORPOS DE BOMBEIROS - INCONSTITUCIONALIDADES FLAGRANTES - FORMA DE ADMISSÃO E DE REMUNERAÇÃO NÃO PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - ENTENDIMENTO - SUPRESSÃO DE DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR - CONTRATAÇÃO QUE, ADEMAIS, DEVERIA OBSERVAR O PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO, JÁ QUE AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS POR POLICIAIS MILITARES SÃO PERMANENTES – INCONSTITUCIONALIDADE RECONHECIDA (SÃO PAULO, 2008).

Como um dos fundamentos de sua decisão, o Relator do Incidente de Inconstitucionalidade, Mathias Coltro, utilizou-se das palavras do ilustre Professor José Afonso da Silva, dizendo:

A lei em questão, autoriza Estados e Distrito Federal a criar a prestação voluntária, mas remunerada, de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares. Só podem ser admitidos, nessa qualidade, os excedentes das necessidades de incorporação às Forças Armadas. Isso significa o seguinte: todos os anos os jovens que alcançarem a idade prevista em lei são obrigados a se apresentarem a uma das Forças componentes das Forças Armadas, para a prestação obrigatória do serviço militar. Dos que se apresentam, apenas uma parte é incorporada, enquanto a outra parte,

geralmente a maioria, é considerada excedente. Pois bem, só estes podem ser recrutados para a prestação voluntária prevista em lei.

Há muito que as Polícias Militares vinham pleiteando um meio de recrutar, para seus quadros, excedentes das Forças Armadas, de sorte que a questionada lei pretendeu atender esse desiderato, sem, no entanto, atentar para os limites constitucionais.

Um desses limites é que a Constituição não admite a prestação de serviços voluntários, que se pressupõe não remunerado. A lei quis contornar essa dificuldade prevendo o pagamento aos voluntários de um 'auxílio mensal, de natureza jurídica remuneratória, a ser fixado pelos Estados e pelo Distrito Federal, destinado ao custeio das despesas necessárias à execução dos serviços a que se refere esta Lei' (art. 6º). Criou-se aí uma remuneração disfarçada em auxílio mensal. Pouco importa que a lei tenha dado a esse auxílio a natureza jurídica de indenização, porque não existe indenização para a prestação continuada de serviço público. Só poderia ter a natureza de indenização, se o prestador do serviço o tivesse prestado de fato, sem regular autorização da administração pública, exatamente porque não se admite a prestação de serviços públicos gratuitos, caso em que se teria um enriquecimento sem causa do poder público. Não é esse o caso. Demais, se se trata de um 'auxílio mensal', se torna contraditório ter isso como de natureza indenizatória. O certo é que a lei aí quis contornar uma dificuldade, qual seja a de criar forma de prestação de serviço gratuito, que seria inconstitucional, mas incidiu em diversas outras dificuldades, como essa de estabelecer uma forma de remuneração que a constituição não admite, e essa de permitir remuneração, como auxílio, sem observância dos critérios de remuneração do pessoal.

Especialmente cria uma espécie de admissão ao serviço público não admitido pela Constituição. De fato, como se destaca na representação, a lei cria uma 'nova categoria' de servidor público que não está abrigada em nenhuma das hipóteses do art. 37 da Constituição, que prevê três possibilidades de regime: o estatutário, nele compreendidos os cargos efetivos e os de livre nomeação; o celetista; e o dos servidores admitidos por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Além dessas hipóteses, tem-se a convocação para o serviço militar obrigatório, na forma da lei (CF, art. 143), que está fora de cogitação aqui, exatamente porque a previsão da lei, em causa, é de admissão de voluntários para serviços administrativos e de auxiliares de saúde e defesa, civil, nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros. E aqui há outra inconstitucionalidade, qual seja a de restringir a admissão de servidores a um grupo determinado de pessoas, estabelecendo-se aí um requisito que fere o princípio da igualdade e da generalidade (SÃO PAULO, 2008).

O Relator conclui seu julgamento alegando o seguinte:

Por fim, o que se verifica das leis em questão, mormente da lei estadual, é simplesmente a burla à Constituição e com a supressão de direitos sociais, porquanto, de voluntários, os soldados da polícia militar contratados nos termos de tal legislação não têm nada, sendo, apenas e tão somente, temporários, aliás como a própria lei os chama: Sd PM temporário.

Destarte, reputam-se inconstitucionais a Lei Federal 10.029/2000 e a Lei Estadual 11.064/2002 (SÃO PAULO, 2008).

A supressão dos direitos sociais dos “voluntários” a que o relator se refere se dá em razão da previsão legal do art. 1º, parágrafo único, da Lei Federal do Serviço Voluntário a qual diz que “O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim” (BRASIL, 1998).

A questão dos direitos trabalhistas relacionados à prestação de serviço voluntário é trazida por Pinto Martins (2003a, p. 116) ao afirmar que:

Tal serviço não gera direitos trabalhistas para o prestador dos serviços.

São indevidas verbas trabalhistas, como, por exemplo, férias, gratificação de Natal, horas extras, adicional de insalubridade, de periculosidade, aviso prévio, descanso semanal remunerado, etc.

O trabalhador não tem direito a FGTS, pois não há pagamento de remuneração (art. 15 da Lei no 8.036/90).

Inexistindo remuneração, não incide a contribuição previdenciária. Como o regime previdenciário é contributivo (art. 201 da Constituição), não havendo pagamento de remuneração, nem recolhimento da contribuição previdenciária, não existe contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria.

O serviço público temporário possui características bem diferentes dos voluntários, sendo que a legislação catarinense prevê aos temporários alguns direitos trabalhistas, como remuneração própria, férias, diárias e ajuda de custo, aviso prévio, contagem do tempo de serviço, seguro de vida, previdência social, os quais serão melhor trabalhados *a posteriori*.

Dessa forma, é evidente a discrepância da responsabilidade que tem o Estado perante o trabalhador em relação a modalidade de admissão que vier a aplicar. Admitindo os GVCs como trabalhadores voluntários está livre o Estado de qualquer responsabilidade trabalhista e os GVCs completamente desamparados, enquanto que, caso passe a contratá-los temporariamente responderá por todos os direitos trabalhistas acima elencados.

Isto posto, há de se reconhecer que o Estado estaria, a princípio, economizando com a admissão de GVCs voluntários, porém, tal conduta não pode perdurar uma vez que contradiz preceitos constitucionais e legais, ferindo claramente o princípio da legalidade e trazendo ainda prejuízos ao próprio CBMSC e aos GVCs.

4.4 A descaracterização do serviço voluntário dos GVCs e suas consequências

Muito embora a admissão dos GVCs voluntários pareça ser a alternativa mais vantajosa ao Estado, tal medida poderá trazer consequências à Administração Pública Estadual caso o vínculo empregatício/contratual entre o CBMSC e os GVCs seja reconhecido pelo Poder Judiciário.

Segundo o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, para que fique configurado o vínculo empregatício/contratual, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, quais sejam: serviço prestado por pessoa física; pessoalidade; habitualidade; subordinação e onerosidade.

Muito embora os GVCs venham firmando oficialmente junto ao Estado de Santa Catarina um Termo de Adesão ao Serviço Voluntário, na prática o trabalho executado não

corresponde ao voluntariado, mas sim à prestação de serviço temporário com vínculo empregatício/contratual, pois preenchem os requisitos acima descritos, como pode ser visto adiante:

- **Serviço prestado por pessoa física:** conforme Carrion (2008, p. 34), “o direito social ampara apenas o trabalho humano pessoal”, sendo o caso dos GVCs que são pessoas físicas prestando serviços ao Estado;

- **Pessoalidade:** “O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O servidor é sempre uma pessoa física, e não pode fazer-se substituir por outra, sob pena do vínculo contratual formar-se com a última” (AMARAL, 2004);

- **Habitualidade:** os GVCs cumprem jornadas não eventuais, cujas atividades são previamente determinadas, com escalas fixas de 12 horas ininterruptas, das 08:00h até 20:00h, estipuladas pelos respectivos Batalhões do CBMSC (SANTA CATARINA, 2013c);

- **Subordinação:** segundo o Manual do Participante do CFGVM, subordinação é o respeito a hierarquia e pessoalidade ao obedecer às ordens do Comando, cujas violações são passíveis de sanção disciplinar, que vai desde reprimenda oral, reprimenda por escrito, suspensão para investigação e até mesmo a demissão (CORPO DE BOMBEIROS MILITARES DE SANTA CATARINA, 2010);

- **Onerosidade:** recebimento de contraprestação de diárias (hoje fixadas pelo Decreto nº 2.070/14), sem exigência da comprovação da despesa, ou seja, executam suas funções com a finalidade da contraprestação pecuniária e não apenas por motivos cívicos ou culturais, como visto no conceito de trabalho voluntário já mencionado.

Para Nunes (2011) “[...] por mais que haja um registro formal declarando determinada condição ou situação, esse deve ser desconsiderado mediante a constatação de inverossimilhança entre ele e as circunstâncias fáticas, [...]”.

Trata-se da aplicação do Princípio Primazia da Realidade que, segundo Vieira (2013, p. 2):

O presente princípio é assente na ideia de que a realidade de fato (fática, presenciada somente em virtude dos fatos da vida real) deve ter prioridade sobre as cláusulas pactuadas entre seus signatários, pois é comum que as partes compactuem de uma forma e ao revés de cumprirem o estipulado, a prática demonstrar outra realidade. Em outras palavras, tal princípio se comunica com o princípio da verdade real, estampada nos alicerces do direito processual penal.

A jurisprudência já vêm reconhecendo este vínculo empregatício/contratual em diversos casos similares, determinando que as verbas indenizatórias devidas aos servidores

públicos temporários sejam reavidas, a exemplo da juíza Ângela Fiorenço Soares da Cunha, da terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a saber:

EMENTA: Reconhecimento de vínculo. Descaracterizada a prestação de serviço voluntário, nos termos da lei 9.608/98. O ressarcimento das despesas necessárias era feito pela recorrida em valores fixos e demasiadamente elevados, inexplicáveis à luz do contrato de "serviço voluntário", sem qualquer comprovação de gastos pela reclamante.

Recursos em procedimentos sumaríssimos nº 01390004720065010003 – Relatora Ângela Fiorenço Soares da Cunha. Terceira turma. 2007-06-18 (RIO DE JANEIRO, 2007).

Nesse sentido também entende o professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP e juiz titular da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo, Pinto Martins (2003a, p. 116):

Se o empregador tiver por objetivo fazer pagamentos mascarados ao trabalhador por meio de reembolso de despesas que, na verdade, seriam salário, estando presentes os demais requisitos do contrato de trabalho, haverá vínculo de emprego entre as partes.

Para completar o entendimento, o art. 9º da CLT estabelece que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL 1943).

Para Carrion (2008, p. 70) o ato nulo “não produz efeitos, dispensa declaração judicial, não pode ser suprido pelo juiz, embora a pedido de todos os interessados, não prescreve em tempo algum ou, se prescreve, sê-lo-á no mais longo prazo da legislação”.

Ainda que o ato seja considerado nulo, Meirelles (1996, p. 199) prescreve que:

Mesmo no caso do contrato nulo, pode tornar-se devido o pagamento dos trabalhos realizados ou dos fornecimentos feitos à Administração, uma vez que tal pagamento não se funda em obrigação contratual, e sim no dever moral de indenizar toda a obra, serviço ou material recebido e auferido pelo Poder Público, ainda que sem contrato ou com contrato nulo, porque o Estado não pode tirar proveito da atividade do particular sem a correspondente indenização.

Oportuno também transcrever artigo da juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

O Servidor Público e a Justiça do Trabalho:

“As normas em apreço são dirigidas ao administrador público que comete a violação, não podendo ser penalizado o trabalhador que prestou serviço em benefício de quem o contratou. A propósito tem-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, através de sua Terceira Turma (Recurso Ordinário 08861/92), publicado na Revista Ltr 57-08/937/938:

“As limitações do regime jurídico único e as sanções que nele porventura se estabeleçam para um modo diverso de contratação se dirigem à pessoa de direito público que cometeu a violação. O empregado não pode sofrer sanção alguma por esta violação, já que, de sua parte, além de satisfazer aos requisitos do art. 3o., da CLT, praticou um ato jurídico com objeto lícito; prestou trabalho do qual se beneficiou quem o contratou, revertendo-o em proveito próprio.

Se a forma da contratação está errada, o erro não pode ser atribuído também ao empregado, pois sua função, no contrato de trabalho, é colocar à disposição do

empregador o trabalho que presta. Se este, por má-fé ou omissão, não escolheu a forma adequada, deve pagar sozinho pelo ato antijurídico a que deu causa. É absurdo que o empregado sofra restrição moral ou jurídica de sua parte pelo trabalho colocado à disposição do empregador.

Os Autores trabalharam para a comunidade como qualquer servidor público. Se houve defeito na contratação, a responsabilidade cai sobre os ombros de quem agiu incorretamente, nunca do empregado que laborou licitamente.

A regra tradicional de que ninguém pode beneficiar-se de sua própria torpeza tem um desdobramento natural que não pode ser esquecido: também não pode com ele prejudicar a outrem.

Se a ordem econômica - art. 170 da CF - da qual também participa a Administração Pública, tem como esteio, além da livre iniciativa (que o Estado exerce através da administração indireta) o trabalho humano, seria incongruente e inconstitucional que, pelo trabalho prestado, alguém fosse punido e não beneficiado.

Assim, aos trabalhadores arrematados pela Administração Pública e que efetivamente prestaram serviços com os requisitos enumerados em lei e suficientes à caracterização da relação de emprego aos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, devem ser assegurados todos os direitos previstos naquele Diploma, inclusive anotação da Carteira de Trabalho (LORA, 2010).

Em verdade, já existem no Estado algumas ações pleiteando esses direitos, a exemplo da Ação Ordinária nº 1018145-24.2013.8.24.0023, proposta perante a 3ª Vara da Fazenda Pública da Capital de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2013c). A grande questão é: caso o Poder Judiciário Catarinense siga as linhas jurisprudências que vêm se firmando em outros Estados e nos Tribunais Superiores, reconhecendo o vínculo empregatício/contratual entre o CBMSC e os GVCs, quais seriam as possíveis consequências a que estariam sujeitos o CBMSC e o Estado de Santa Catarina?

4.4.1 Maculação da imagem institucional do CBMSC

A imagem construída hoje pelo CBMSC desfruta do reconhecimento social justamente pelo fato da instituição manter-se preocupada e atenta no cumprimento de seu dever legal, sempre objetivando a qualidade na prestação de seus serviços, bem como a contínua construção de uma sociedade melhor através do respeito ao cidadão. Não é para menos que o CBMSC foi eleito por inúmeras vezes como a instituição de maior confiança pela população, conforme consta em notícia divulgada no site oficial da instituição:

Em mais uma oportunidade, o reconhecimento da Sociedade catarinense ao trabalho dedicado do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina em seus 86 anos de história foi confirmado. A instituição militar apareceu como um dos destaques do IMPAR 2013 (Índice de Marcas de preferência e Afinidade Regional) – pesquisa realizada nas diferentes regiões do Estado que avalia os produtos, empresas e instituições de preferência e maior afinidade com os catarinenses.

Entre oito entidades analisadas, o Corpo de Bombeiros Militar ocupou mais uma vez a primeira posição da categoria "instituições de confiança". Especializado no atendimento à comunidade com a missão de executar atividades de defesa civil, prevenção e combate a incêndios, buscas, salvamentos e socorros, os Bombeiros tiveram média de 8,74 pontos (na avaliação dos entrevistados) – a frente de instituições de prestígio como os Correios e o serviço de abastecimento de energia

(CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2013b).

Diante desse prestígio, é evidente que uma afronta aos direitos sociais constitucionais dos GVCs pode apontar um presumível abalo na imagem da instituição frente à população e frente aos próprios GVCs que desempenham hoje um papel importantíssimo em nossa Corporação.

4.4.2 Afronta a princípios constitucionais

Para abordar o tema, oportuna é a transcrição de trecho do artigo abaixo:

Vislumbra-se neste momento um paradoxo. Como pode o Estado ao elaborar o Texto Maior e as leis trabalhistas obrigar uma empresa privada a arcar com todas as verbas do empregado nos casos de rescisão contratual, e ele próprio, o responsável pela execução das leis, em sua função administrativa, não cumpre com o seu papel? Tal entendimento é inadmissível, isto sob a ótica dos princípios da dignidade da pessoa humana, isonomia e da vedação ao retrocesso social, princípios basilares dos direitos sociais.

É cediço que os princípios, os quais são vetores de interpretação, se sobrepõem à norma, e para todos os efeitos não se pode permitir que o empregado seja punido com o cerceamento de seus direitos fundamentais tendo em vista a omissão do ente público em não cumprir com suas obrigações legais. Quem deve ser penalizado por contratações irregulares, é apenas o poder público, assim como já prescreve o § 2º do art. 37 da CF e o art. 11 da Lei 8429/92 (Lei da Improbidade Administrativa).

[...]

O PRINCÍPIO DA ISONOMIA (IGUALDADE)

Esse princípio é uma das grandes conquistas do liberalismo clássico e foi instituído na Constituição em seu artigo 5º, *caput*, e I, aduzindo, de modo geral, que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. Desse modo a doutrina mais abalizada é unânime em asseverar que esse princípio é derivação direta da dignidade da pessoa humana junto a outros princípios.

Como bem leciona Novellino ao analisar os critérios para aplicação do princípio da igualdade (ob. cit., p. 292) assevera que “O que se deve analisar é se o *elemento discriminador*, cuja adoção exige uma *justificativa racional* está em harmonia com um *fim constitucionalmente consagrado*, devendo o critério utilizado na diferenciação ser *objetivo, razoável e proporcional*.”

A nosso sentir não houve por parte do judiciário, na elaboração da súmula em comento, uma justificativa racional, todavia uma nítida violação de direitos constitucionalmente garantidos. É notória que a forma de admissão no serviço público é realmente diferente entre o concursado e o contratado, porém o tipo de serviço prestado é o mesmo, devendo, assim, o contratado obter as vantagens elencadas no Documento Supremo e na lei infra constitucional, sendo-lhe assegurado o princípio da igualdade, indubitavelmente.

Deve ser paga sim, e com todas as vantagens asseguradas pela lei do labor, pois acima do princípio legalidade deve prevalecer o fundamento axiológico da Carta da República, qual seja, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III) (ALBUQUERQUE, 2010).

4.4.3 Afronta aos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF/88

Caso o judiciário aponte para a existência do vínculo empregatício/contratual entre os GVCs e o CBMSC, estará também apontando para a ofensa ao art. 7º da CF/88, que trata do exercício dos direitos sociais e individuais dos cidadãos, sendo um exemplo de direitos fundamentais de segunda geração. Estes, por sua vez, são definidos como:

A segunda geração dos direitos fundamentais é fundada no ideário da igualdade, significa uma exigência ao poder público no sentido de que este atue em favor do cidadão, e não mais para deixar de fazer alguma coisa. Esta necessidade de prestação positiva do Estado corresponderia aos chamados direitos sociais dos cidadãos, direitos não mais considerados individualmente, mas sim de caráter econômico e social, com o objetivo de garantir à sociedade melhores condições de vida. Esta geração de direitos guarda estreito vínculo com as condições de trabalho da população, que, com a evolução do capitalismo, se viu necessitada de regular e garantir as novas relações de trabalho, postulando, portanto, salário mínimo digno, limitação das horas de trabalho, aposentadoria, seguro social, férias remuneradas etc (JUSBRASIL, 2010).

4.4.4 Comprometimento da segurança financeira do Estado

O êxito das ações interpostas em desfavor do Estado pode também comprometer sua segurança financeira uma vez que, reconhecido o vínculo empregatício/contratual, diversos direitos dos GVCs previstos na LC nº 260/04, na Lei 13.880/06, bem como no art. 7º da Carta Magna poderão ser cobrados do Estado, tais como: verbas rescisórias; salário mensal; pagamento de 13º salário proporcional; férias acrescidas de 1/3; depósito de FGTS; adicional de risco de vida (ou insalubridade); horas extras; intervalo intra-jornadas; pagamento em dobro dos domingos e feriados trabalhados; pedido de diferença de diária; vale-transporte; juros e correção monetária; recolhimento previdenciário e até danos morais.

Ainda, segundo o art. 7º, XXIX, da CF/88, o prazo prescricional é de até cinco anos para que possam ser postulados tais direitos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (BRASIL, 1988).

Isso significa que aqueles GVCs que participaram das últimas cinco temporadas da Operação Veraneio poderão pleitear todos os seus direitos trabalhistas, referentes a esse período, através da propositura de ações judiciais.

Para que se tenha uma ideia do valor do prejuízo que o Estado de Santa Catarina poderá sofrer, a Ação Ordinária nº 1018145-24.2013.8.24.0023, já citada, traz um

litisconsórcio ativo entre dez GVCs, que trabalharam nos últimos cinco anos, e que reivindicam um montante de R\$ 1.442.102,00 (um milhão, quatrocentos e quarenta e dois mil, cento e dois reais) (SANTA CATARINA, 2013c).

Caso o Estado venha a perder esta ação, ficará diante de uma situação bastante delicada, pois estará aberto um precedente jurídico que certamente trará uma avalanche de novas ações da mesma natureza, que se multiplicarão pelo número de GVCs de todo o Estado.

Isto posto, o que se pretende demonstrar na presente seção é que as vantagens relativas à ausência dos encargos trabalhistas previstas na Lei Federal do Serviço Voluntário tornam-se, na verdade, mais onerosas e prejudiciais ao Estado quando reconhecido o vínculo empregatício/contratual por parte do Poder Judiciário.

5 CONTRATAÇÃO DE GVCS POR PRAZO DETERMINADO

Como visto anteriormente, a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público é uma exceção à regra constitucional da obrigatoriedade de concurso público para a admissão de servidores e, sendo assim, há a necessidade do preenchimento dos requisitos constitucionais descritos pela doutrina para tal modalidade de contratação, quais sejam:

- **Presença de excepcional interesse público:** a falta de efetivo de guarda-vidas nas praias do litoral catarinense comprometeria a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da Administração - realização da prevenção balneária - não podendo ser satisfeita apenas com a utilização dos Guarda-vidas Militares de que dispõe o CBMSC. Conforme art. 2º, *caput*, da LC 260/04 necessidade temporária de excepcional interesse público é “[...], aquela que comprometa a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da administração e que não possa ser satisfeita com a utilização dos recursos humanos que dispõe a Administração Pública Estadual, [...]” (SANTA CATARINA, 2004a).

- **Atender a necessidade temporária:** necessidade de preenchimento temporário do efetivo do CBMSC em razão do grande aumento do fluxo de banhistas no litoral catarinense apenas durante os meses de veraneio;

- **Contratação por tempo determinado:** o art. 2º da Lei 13.880/06 diz que “os serviços voluntário e contratado serão efetuados nos meses de outubro a março, podendo ser estendidos ou reduzidos de acordo com a necessidade do serviço de salvamento aquático”.

- **Previsão legal das hipóteses de contratação temporária:** art. 1º, *caput*, da Lei 13.880/06, “fica o Poder Executivo autorizado a promover a prestação de serviço voluntário e a contratação de guarda-vidas civis, ambas em caráter temporário, para execução da atividade de salvamento aquático no Território Catarinense” (SANTA CATARINA, 2006a).

- **Realização de processo seletivo simplificado:** tanto o *caput* do art. 3º da LC 260/04, como o art. 3º da Lei 13.880/06, de forma mais específica, trazem a previsão do processo seletivo simplificado, a saber:

Art. 3º O recrutamento de pessoal a ser contratado nos termos desta Lei Complementar será feito mediante processo seletivo simplificado, dispensado de concurso público, dentro de critérios estipulados pelo órgão interessado no ajuste, sujeito à ampla e prévia divulgação, inclusive através do Diário Oficial do Estado (SANTA CATARINA, 2004a).

Art. 5º Para poder ser contratado temporariamente como guarda-vidas civil, o candidato deverá cumprir os seguintes requisitos:

- I - ter no mínimo 18 (dezoito) anos;
- II - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais;
- III - ter sanidade mental e capacidade física;
- IV - ser legalmente habilitado para o exercício da função;
- V - ser aprovado em processo seletivo simplificado; e
- VI - apresentar exame toxicológico (SANTA CATARINA, 2006a).

Por todo o exposto até o momento, pode-se verificar que os GVCs são *servidores públicos temporários*; que poderiam ser contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público; através de processo seletivo simplificado; pelo período compreendido entre os meses de outubro a março; em conformidade com art. 37, IX da CF/88, com a LC nº 260/04 e com a Lei nº 13.880/06.

5.1 Vínculo jurídico entre a Administração e os GVCs temporariamente contratados

Ao se valer do termo “contratação” no inciso IX do art. 37, a Constituição deixa claro que o vínculo jurídico entre a Administração Pública e o contratado temporariamente para atender excepcional interesse público tem natureza contratual.

Porém, por tratar-se de exceção à regra constitucional do concurso público, a doutrina afirma que este servidor faz parte de uma categoria específica que, em tese, deveria possuir regime jurídico diverso daqueles servidores públicos pertencentes ao quadro efetivo da Administração, um Regime Especial de Direito Administrativo - REDA.

Sendo assim, na tentativa de buscar o citado REDA, a CF/88 ao utilizar-se da expressão “a lei estabelecerá”, ainda no inciso IX do art. 37, autoriza cada ente federativo - União, Estados, Distrito Federal e Municípios - a criar lei reguladora que, além de estabelecer as hipóteses em que se dará a contratação por tempo determinado, verse também sobre o regime a ser adotado. Este entendimento foi consubstanciado pelo Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso que traz:

Sobre a natureza do vínculo jurídico de trabalho dos contratados temporários, já houve grande celeuma na doutrina e jurisprudência, estando hoje já sedimentado de que se trata de regime jurídico especial ou de caráter jurídico-administrativo, **não se confundindo com o regime estatutário e tão pouco com o celetista** (STF, Rcl 4.872, Rcl 7.157-AgR, Rcl 4.045-MC-AgR, Rcl 7.066-AgR e Rcl 7.115-AgR) Nesta relação precária com o poder público, os direitos e deveres destes servidores devem constar da lei que regulamenta a contratação temporária de cada ente, “podendo até determinar a aplicação, a tais servidores, de preceitos do Estatuto correspondente”, desde que sejam compatíveis com a precariedade da contratação temporária. Assim, por exemplo, não se pode estender aos temporários os direitos previdenciários previstos em estatuto e nem a vinculação a regime próprio de previdência, por se tratar de direitos exclusivos dos servidores efetivos (MATO GROSSO, 2012, p. 26, grifo nosso).

Assim, para que cada ente federativo possa realizar as contratações temporárias que necessite, deverá, primeiramente, editar lei que verse sobre o tema, sendo necessária a fixação do regime jurídico que discipline sua relação de trabalho com o contratado.

Para Magalhães (2005, p. 222 e 223), nos casos de omissão dos entes federativos quanto ao regime jurídico a ser adotado nos contratos temporários, ou ainda, caso a contratação se torne irregular (perdendo suas características inerentes), será aplicado, em ambos os casos, o vínculo celetista, devido sua subsidiariedade e em consonância ao princípio da valorização do trabalho humano e da tutela do trabalhador.

Em relação ao regime previdenciário, o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE-MG) afirma que “os servidores temporários contribuirão para o regime geral de previdência, não possuindo nenhum vínculo previdenciário com o ente público contratante, por força da EC n. 20/98, que acrescentou o § 13 ao artigo 40 da CR/88” (ANDRADE, 2009, p. 155).

Na esfera da União, há a Lei Federal nº 8.745/93 que “Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências”, sendo que seu art. 11 concede aos contratados inúmeros direitos contidos no Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei Federal n. 8.112/90), tais como: ajuda de custo, indenizações, 13º salário, adicionais, gratificações, entre outros (BRASIL, 1993).

5.2 Dos direitos trabalhista inerentes à contratação temporária de GVCs

5.2.1 Na Legislação Catarinense

No Estado, os direitos trabalhistas referentes à contratação temporária de GVCs podem ser encontrados tanto nas já mencionadas LC Estadual nº 260/04 e Lei Estadual nº 13.880/06, como também na Lei Estadual nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina), pois o art. 10 da LC nº 260/04 diz que “aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei Complementar o disposto nos arts. 59 a 61, 98 a 103, 124 a 127, 128 a 134, 136, incisos I, II, III, V e VI a 139, 143 a 151 da Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985, com suas alterações” (SANTA CATARINA, 2004a).

Isto posto, realizar-se-á, neste momento, uma análise a respeito dos direitos trabalhistas que devem ser aplicados nos casos de contratações de GVCs em conformidade com a legislação supracitada:

a) Remuneração

Há previsão tanto no art. 7º da LC nº 260/04 como também no art. 6º, §2º, da Lei 13.880/06, *in verbis*:

Art. 7º A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei Complementar será fixada de acordo com o valor do vencimento constante no início da carreira relacionada nos planos de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma (SANTA CATARINA, 2004a).

“Art. 6º Os voluntários que atuarem como guarda-vidas civis no serviço de salvamento aquático terão direito ao ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte e os contratados receberão salário como contraprestação do serviço prestado.

[...]

§ 2º A remuneração mensal do contratado corresponderá a 100% (cem por cento) do nível 8, referência A, do Anexo I, da Lei Complementar nº 322, de 02 de março de 2006 (SANTA CATARINA, 2006a).

Percebe-se que há duas normas estaduais diversas dispendo sobre o mesmo tema, a remuneração dos contratados temporários. Qual deverá ser a norma aplicada no caso concreto da contratação dos GVCs? Para responder tal questionamento colaciona-se as palavras de Santos (2011, grifo nosso):

É certo que o sistema prevê princípios que solucionam as antinomias normativas, determinando, em cada caso, a norma que prevalece: trata-se dos princípios *hierárquico* (entre normas de categoria diversa, prevalece a de mais alta hierarquia), *cronológico* (a lei mais nova revoga a lei mais antiga, tacitamente, quando for com ela incompatível) e *da especialidade* (a norma especial prevalece, no seu âmbito restrito de atuação, sobre a norma geral em sentido contrário).

Assim, pelo exposto, em conformidade com o princípio da especialidade, deverá ser aplicado o art. 6º da Lei Estadual nº 13.880/06 para a remuneração nas contratações temporárias de GVCs.

b) Férias

Previsão constante entre os arts. 59 e 61 da Lei Estadual nº 6.745/85:

Art. 59. O servidor gozará anualmente 30 (trinta) dias de férias.

§ 1º Somente depois do primeiro ano de exercício, adquirirá o funcionário direito a férias, as quais corresponderão ao ano em que completar o período.

§ 2º É proibido levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho.

§ 3º Fica facultado o gozo de férias em 2 (dois) períodos, não inferiores a 10 (dez) dias consecutivos.

Art. 59-A. Será pago ao servidor, por ocasião das férias, independentemente de solicitação, o acréscimo constitucional de 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias.

Parágrafo único. Na hipótese do § 3º do art. 59 desta Lei, o disposto no *caput* deste artigo será aplicado no primeiro período de férias.

Art. 60. (VETADO)

Art. 61. É proibida a acumulação de férias.

Parágrafo único. Ao entrar em férias, o funcionário informará o seu endereço eventual (SANTA CATARINA, 1985).

c) Diárias e ajuda de custo

A ajuda de custo está prevista entre os arts. 98 e 101 da Lei Estadual nº 6.745/85, contudo, é pouco provável que seja aplicada aos GVCs, pois, normalmente, o CBMSC prioriza a utilização de mão-de-obra local por entender que estes GVCs detêm um conhecimento empírico dos riscos oferecidos pela região onde realizarão suas atividades.

Já no caso das diárias, a previsão está nos arts. 102 e 103 da mesma lei, a saber:

Art. 102. Ao funcionário que se deslocar temporariamente da respectiva sede, a serviço, conceder-se-á o transporte e o pagamento antecipado das diárias a título de indenização das despesas de alimentação, estada e deslocamento.

Parágrafo único. Sempre que o funcionário tiver que se deslocar de sua sede, por convocação do órgão médico oficial, ser-lhe-á igualmente assegurado direito ao transporte e ao máximo de 03 (três) diárias.

Art. 103. A tabela de valores de diárias será fixada por decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º As diárias serão calculadas por período de 24 (vinte e quatro) horas, contadas da partida do funcionário, considerando-se como uma diária a fração superior a 12 (doze) horas.

§ 2º A fração de período será contada como meia diária quando inferior a 12 (doze) horas e superior a 04 (quatro) horas (SANTA CATARINA, 1985).

d) Aviso prévio

Caso qualquer das partes (GVCs ou Estado) deseje reincidir antecipadamente o contrato de trabalho, poderão fazê-lo sem a necessidade de indenização, desde que haja um aviso prévio de, no mínimo, trinta dias. É o que dispõe o art. 11 da LC Estadual nº 260/04, *in verbis*:

Art. 11. O contrato firmado de acordo com esta Lei Complementar extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa da Administração Pública; e

III - por iniciativa do contratado.

§ 1º A extinção do contrato, nos casos do inciso II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias (SANTA CATARINA, 2004a).

e) Contagem do tempo de serviço

O art. 12 da LC Estadual nº 260/04 prevê que “o tempo de serviço prestado em virtude de contratação nos termos desta Lei Complementar será contado para todos os efeitos legais” (SANTA CATARINA, 2004a).

f) Seguro de vida

A cobertura por seguro de vida está prevista no art. 7º da Lei Estadual nº 13.880/06, sendo que “para ambas as modalidades de prestação de serviço o Estado providenciará seguro de vida e contra acidentes que por ventura possam ocorrer no desenvolvimento da atividade de salvamento aquático” (SANTA CATARINA, 2006a).

g) Previdência social

O art. 13 da LC Estadual nº 260/04 está em conformidade com o §13 do art. 40 da CF/88, quando prescreve que “o pessoal contratado nos termos desta Lei Complementar ficará vinculado ao Regime Geral de Previdência Social” (SANTA CATARINA, 2004a).

As leis catarinenses, apesar de preverem os direitos descritos acima (remuneração, férias, diárias e ajuda de custo, aviso prévio, contagem do tempo de serviço, seguro de vida e previdência social), foram omissas quanto a outros importantes direitos trabalhistas presentes na Carta Constitucional que poderiam vir a ser pleiteados pelos GVCs contratados temporariamente.

5.2.2 Adicional de Insalubridade

Pretende-se aqui verificar se os GVCs fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, tendo-se em vista que suas atividades são exercidas a céu aberto sob a exposição dos raios ultravioletas.

O inciso XXIII do art. 7º da CF/88 diz que são direitos dos trabalhadores “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (BRASIL, 1988).

O art. 189 da CLT traz a definição das atividades insalubres da seguinte forma:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943).

Para Martins (2003b, p. 236) “insalubre é o prejudicial à saúde, que dá causa à doença”.

Por tratar-se de definição genérica e abrangente, a própria CLT, no art. 190, estabelece que:

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943).

Assim, ficou a cargo do Ministério do Trabalho regulamentar as atividades insalubres que, no anexo 7º da NR-15 discorre especificamente sobre “Radiações não Ionizantes” da seguinte forma:

RADIAÇÕES NÃO IONIZANTES

1. Para os efeitos desta norma, são radiações não ionizantes as microondas, ultravioletas e laser.
2. As operações ou atividades que exponham os trabalhadores às radiações não ionizantes, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres, em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho (BRASIL, 1978).

Os percentuais do adicional, segundo o grau da insalubridade, estão previstos no art. 192 da CLT, *in verbis*:

Art. 192- O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (BRASIL, 1943).

No site do Centro de Previsão de Tempo e Estudos Climáticos do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (CPTEC/INPE), há uma listagem das doenças que podem ser ocasionadas pela exposição humana aos raios ultravioletas. A pele pode sofrer com queimaduras, foto-envelhecimento, sardas e cânceres; os olhos com fotoqueratite, opacidades na córnea e catarata (BRASIL, 2014).

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem posicionamento estabelecido através da Orientação Jurisprudencial nº 173 ao dizer que: “adicional de insalubridade. Raios solares. Indevido. Em face da ausência de previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto (art. 195, CLT e NR-15 MTb, Anexo 7)” (BRASIL, 2012b).

Para Zanini (2012), o TST equivocou-se na Orientação Jurisprudencial nº 173, como discorre a seguir:

Após tudo o quanto foi desenvolvido nos itens anteriores, resta óbvio o profundo equívoco incorrido pelo TST. Primeiro, porque, ao contrário do que a referida orientação jurisprudencial diz, há previsão legal. Segundo, porque a própria O.J.cita a norma que diz inexistir. Terceiro, porque a exposição aos raios solares, em especial à UV-B (não excluída pela norma técnica do Ministério do Trabalho e Emprego), é efetivamente prejudicial à saúde – como demonstrado no item anterior. Quarto, porque o fato de não haver norma (= lacuna no ordenamento) – que, como se viu, é uma inverdade –, não impede que se reconheça um direito, através das técnicas de integração normativa enunciadas pelo art. 8.º da CLT. Quinto, porque negar o adicional de insalubridade aos trabalhadores com efetiva exposição a agentes nocivos à sua saúde é violar o coração de todo o ordenamento jurídico pátrio, qual seja o princípio da dignidade da pessoa humana, inscrito no art. 1.º, inciso III, da Norma Fundamental[32]. Sexto, porque a edição de uma orientação jurisprudencial, que, sob o apanágio de orientar os operadores do Direito, acaba por consubstanciar uma mendácia, e longe de trazer paz social e segurança jurídica, causa mais celeumas, na medida em que perpetra e perpetua grande injustiça ao trabalhador em atividades a céu aberto.

Neste ano de 2014, tramita no Senado Federal um projeto de lei que visa a regulamentação da profissão de salva-vidas, oportuna a transcrição de artigo extraído do Portal de Notícias do Senado:

A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) poderá votar este ano projeto que regulamenta a profissão de salva-vidas. Um projeto do deputado Nelson Pellegrino (PT-BA) tem parecer favorável do relator, senador Osvaldo Sobrinho (PTB-MT), com emenda.

A proposta original (PLC 42/2013) assegura aos salva-vidas jornada de trabalho de 40 horas semanais, piso salarial de três salários mínimos e direito ao adicional de insalubridade de 40%, além de obrigação de portar identificação profissional. O projeto também estabelece a obrigatoriedade da contratação de salva-vidas nas embarcações de passageiros e em piscinas públicas e coletivas, sob pena de multa e de interdição de embarcação ou piscina em caso de reincidência.

Favorável ao projeto, o relator fez uma emenda para corrigir inconstitucionalidades e para aperfeiçoá-lo. A emenda retira, por exemplo, o artigo que estabelece o piso salarial atrelado ao salário mínimo. Para Sobrinho, além de ser inconstitucional vincular o piso ao salário mínimo, não é apropriado utilizar lei para determinar piso salarial a uma categoria em todo o território nacional.

Além disso, o relator considerou indevido o estabelecimento de adicional de insalubridade a todos os salva-vidas. Segundo Sobrinho, a legislação brasileira determina que os adicionais de periculosidade e insalubridade somente são devidos no caso de uma exposição efetiva a condições adversas de trabalho, nunca a uma categoria inteira, indistintamente.

“Além disso, nem a exposição à água nem a insolação constituem, atualmente, agentes caracterizadores de insalubridade, nos termos das Normas Regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego”, justificou o relator.

Sobrinho emendou ainda o artigo que estabelece os requisitos para exercer a profissão, como ter o ensino médio completo e ser aprovado em cursos profissionalizantes. Na emenda do relator, fica garantido o exercício da profissão aos salva-vidas que já a exercem na data de entrada em vigor da lei.

“As exigências para o exercício profissional, arroladas no artigo 2º da proposição, podem ser consideradas draconianas, especialmente em relação aos profissionais que já exercem a profissão quando da potencial entrada em vigor da lei”, explicou.

Se for aprovada pela CAS e não houver recurso para votação em Plenário, o projeto deve voltar para a Câmara dos Deputados, para a análise da emenda (COELHO, 2014).

Como se vê, até que a tramitação do projeto de lei acima mencionado não seja concluída, a concessão do adicional de insalubridade aos GVCs permanecerá bastante controversa. Enquanto o Ministério do Trabalho, através da NR-15, menciona a possibilidade de que recebam o adicional de insalubridade aqueles que estiverem expostos aos raios ultravioletas, o TST diz ser indevido em face da ausência de previsão legal.

5.2.3 Adicional de Periculosidade

As atividades consideradas perigosas vêm conceituadas no art. 193 da CLT, vejamos:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a;
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (BRASIL, 1943).

As atividades desenvolvidas pelos GVCs geram controvérsia a respeito do perigo de vida que podem proporcionar, contudo não estão previstas neste art. 193 da CLT. Como o inciso XXIII do art. 7º da CF/88 condiciona o direito a este adicional à previsão legal, percebe-se então que no momento ele não é devido aos GVCs.

Contudo, vale lembrar que alguns Estados, como o Rio Grande do Sul, optaram pelo pagamento de adicional de risco de vida aos seus GVCs, conforme pode-se extrair do item 7.6 do Edital DA/DRESA nº 01 - 2013/2014 – SVCT de Processo Seletivo para Salvavidas Civis Temporários para a Brigada Militar:

7.6 O candidato, durante o período de contratação, perceberá mensalmente um salário mínimo regional **acrescido de 100% (cem por cento) a título de risco de vida**, trinta vales-refeição, nos termos da Lei nº 10.002, de 06 de dezembro 1993, e auxílio-transporte, conforme a Lei nº 8.746, de 09 de novembro de 1988, regulamentada pelo Decreto 33.104, de 10 de janeiro de 1989 (RIO GRANDE DO SUL, 20013, grifo nosso).

5.2.4 Direitos trabalhistas do art. 7º da CF/88

Em relação a outros direitos trabalhistas previstos no art. 7º da CF/88, sobre os quais a legislação catarinense não se manifestou, cabe salientar que há um forte posicionamento jurisprudencial no sentido de que quando a lei competente para disciplinar sobre tais direitos for omissa ou negligente, deverá ser garantido aos servidores temporários o

núcleo mínimo de direitos e garantias constitucionais. Neste sentido, colaciona-se parte do parecer exarado pela Relatora Conselheira Adriane Andrade, do TCE-MG:

Com relação aos benefícios do regime, deverá ser concedido o núcleo mínimo de direitos e garantias constitucionais ao servidor. Em caso de inexistência de lei, ou, ainda, sendo esta omissa ou negligente quanto a tais direitos, serão conferidos aos servidores temporários os direitos e garantias previstos pelo Direito do Trabalho, desde que compatíveis com o caráter temporário da contratação (ANDRADE, 2009, p. 155).

Porém, o entendimento do TCE-MG ainda não está consolidado, vez que o assunto é pauta de discussão no Supremo Tribunal Federal (STF), através do Recurso Extraordinário com Agravo de nº 646000. Transcreve-se na íntegra a importante decisão monocrática do Ministro Relator Marco Aurélio, que reconheceu repercussão geral ao tema:

DECISÃO SERVIDOR E EMPREGADO PÚBLICOS – CONTRATO CELEBRADO PARA ATENDER NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO – DIREITO A FÉRIAS ACRESCIDAS DO TERÇO CONSTITUCIONAL E 13º SALÁRIO – ARTIGO 37, INCISO IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – MATÉRIA CONSTITUCIONAL – AGRAVO PROVIDO. 1. Discute-se, na espécie, a possibilidade de extensão do direito de férias acrescidas do terço constitucional e de 13º salário aos servidores e empregados públicos contratados na forma do artigo 37, inciso IX, da Carta Federal, sob vínculo trabalhista, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, à luz do princípio da isonomia. Assentou o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (folhas 345 e 346): Com efeito, de ser anotado que o § 3º do art. 39 da Constituição Federal, com a redução dada pela EC nº 19/98, determina a aplicabilidade aos servidores ocupantes de cargo público dos direitos sociais previstos no art. 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, sendo certo que, enquanto direitos fundamentais, são imutáveis e de observância obrigatória. Trata-se de direito social de todo o trabalhador, consagrado no texto da Constituição Federal e estendido aos contratados na forma do inciso IX, do art. 37 da Constituição da República, sob vínculo trabalhista, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. 2. O agravante, no extraordinário interposto com alegada base na alínea “a” do permissivo constitucional, assevera ser devido o direito à percepção de férias acrescidas do terço constitucional e 13º salário somente aos servidores ocupantes de cargos públicos, não alcançando os que exercem função pública temporária. Salienta justificar-se o tratamento diferenciado pela natureza do vínculo jurídico entre as partes, que seria de contrato administrativo temporário de trabalho por excepcional interesse da administração pública. O tema, de índole constitucional, está a merecer o crivo do Colegiado Maior. 3. Em face da excepcionalidade do quadro, conheço deste agravo e o provejo. Dêem sequência ao extraordinário. 4. Publiquem. Brasília, 19 de março de 2012. Ministro MARCO AURÉLIO Relator (BRASIL, 2012a).

Nota-se, portanto, que muito embora a jurisprudência de alguns Tribunais Estaduais venha se firmando no sentido de garantir aos servidores públicos temporários o núcleo mínimo de direitos previstos na Constituição Federal (a exemplo do 13º salário, limite na jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, horas extras, licença maternidade/paternidade), tal entendimento ainda não está consolidado vez que aguarda decisão final do STF.

Tendo-se em vista o reconhecimento da repercussão geral do tema pelo STF, uma vez proferida sua decisão final, restará resolvida a lacuna encontrada nas leis estaduais de Santa Catarina e, assim estarão determinados, de forma clara e específica, quais serão os direitos devidos aos servidores públicos temporários.

Dessa forma, no presente momento, não há como haver conclusão de quais seriam os outros direitos a serem conferidos aos GVCs além daqueles já expressamente previstos pela legislação catarinense. Porém, é importante que se observe a inclinação da doutrina e da jurisprudência dos Estados no sentido de que tais direitos (que hoje são devidos aos servidores ocupantes de cargo ou emprego público) devam ser estendidos também aos servidores públicos temporários.

5.3 Fatores positivos na adoção do contrato temporário de trabalho

Além dos fatores já mencionados no decorrer do estudo, há ainda outros pontos positivos na adoção do contrato temporário de trabalho que devem ser elencados.

5.3.1 Motivação

Como visto anteriormente, os GVCs compõem cerca de 70% do efetivo que garante o litoral catarinense durante as temporadas de verão, dessa forma, não é difícil perceber que o Estado de Santa Catarina hoje depende do serviço dos GVCs para que seu dever constitucional de estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas possa ser cumprido com qualidade.

Por outro lado, é preocupante o descontentamento que os GVCs vêm publicamente manifestando sobre suas condições de trabalho, cogitando inclusive um movimento de paralisação dos serviços enquanto suas reivindicações trabalhistas não sejam negociadas. Reportagem divulgada no site do Jornal Diário Catarinense mostra estes protestos:

Cerca de 90% dos guarda-vidas do estado aderiram ao uso de uma camiseta preta. A cor preta que sempre indicou que o mar está muito perigoso, desde sábado também é usada pelos guarda-vidas civis como forma de protesto nas praias catarinenses. Eles pedem por melhores condições de trabalho, reajuste retroativo da diária e reconhecimento da classe com carteira assinada para temporada de 2014/2015.

- Escolhemos por usar a camisa preta porque não queremos entrar em greve e abandonar nossos postos. Precisamos cumprir com o nosso trabalho, mas também queremos mostrar as nossas reivindicações — explicou o diretor da Associação dos Profissionais de Salvamento Aquático de Santa Catarina, Ataíde Silva.

Na última sexta-feira ocorreu uma reunião onde a classe apresentou as reivindicações ao secretário adjunto de Segurança Pública de SC, Fernando Rodrigues de Menezes. À classe dos guarda-vidas foi repassado que o Estado não pretende iniciar um vínculo contratual, mas que será formada uma comissão de discussão para tratar das possibilidades das reivindicações.

- Avaliamos que houve cerca de 90 % de adesão das praças no estado e se não houver outra posição vamos continuar — garante Silva.

Principais reivindicações dos guarda-vidas civis:

- * Reajuste do auxílio de custos dos Guarda Vidas para R\$ 150 a diária
- * Retroativo de 2014 do reajuste de R\$ 125 . Até março o valor era de R\$ 100, mas a classe entende que o reajuste para R\$ 125 deveria ter ocorrido há um ano.
- * Regulamentação com carteira assinada para a temporada de 2015 (DIÁRIO CATARINENSE, 2014).

A foto a seguir mostra estes protestos supracitados:

Figura 1 – Protestos dos GVCs em Florianópolis/SC.



Fonte: Diário Catarinense (2014).

Válido o entendimento da instituição Fonte do Saber sobre a remuneração como fonte de motivação:

Nos tempos atuais não é suficiente apenas atrair e formar pessoas capazes de aprender constantemente, e que utilizem racionalmente suas habilidades e competências para lidar com as novas situações que se apresentam. É necessário seduzir, motivar, manter, comprometer, fidelizar esses talentos. Faz-se necessária assim, uma reflexão sobre a falência do atual modelo de remuneração da maioria das organizações, que não fornece suporte para manter um ambiente de compromisso e de motivação entre seus colaboradores (FONTE DO SABER).

Logo, percebe-se uma necessidade urgente de um maior reconhecimento por parte do Estado destes profissionais que há anos vêm dedicando-se nas operações veraneio, sob o risco de uma evasão desta mão de obra imprescindível para a segurança das praias durante os meses de temporada.

5.3.2 Melhoria no seguro contra acidentes de trabalho

O seguro contra acidentes de trabalho é um dos direitos constitucionais garantidos ao trabalhador previstos no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, da seguinte forma:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988).

Hoje, os GVCs admitidos como voluntários têm sua integridade física assegurada através de um contrato de seguro que, na prática, torna-se desarrazoado. Como se pode observar no capítulo 4 “Garantias Contratadas” do Anexo A - Apólice de Seguro de Acidentes Pessoais Coletivo - os acidentados têm hoje um valor máximo de ressarcimento de suas despesas limitado a R\$ 1.000,00 (mil reais), ou seja, caso o trabalhador venha a ter uma lesão onde as despesas médicas ultrapassem esse limite, o GVC terá que desembolsar o restante devido.

Além do baixo custo do ressarcimento de despesa, caso os GVCs sejam afastados do serviço em decorrência de acidente de serviço, eles ficam desamparados, deixando de perceber qualquer indenização mensal para suprir suas necessidades.

O baixo valor segurado e o desamparo legal nos casos de acidente de trabalho, são mais alguns fatores desmotivacionais para os GVCs que, por conta da natureza da profissão, receiam em “dar seu máximo” a ponto de sofrer algum tipo de lesão e ainda terem prejuízos financeiros.

Do contrário, aquele trabalhador regularizado através de contrato temporário, possui todas as garantias previdenciárias, inclusive aquelas referentes às situações de acidentes de trabalho, ficando assim melhor amparado para a execução das atividades peculiares à função de GVC.

5.3.3 Maior comprometimento com o trabalho

Outro fator positivo do contrato temporário em relação ao serviço voluntário diz respeito a um maior comprometimento no trabalho por parte dos GVCs.

Hoje, através do serviço voluntário, não há como se cobrar que os GVCs cumpram com rigor sua escala de trabalho e nem os horários a eles atribuídos. Ainda que haja previsão de penas disciplinares aos GVCs no Manual do Participante do CFGVM, a exemplo

da advertência verbal, advertência por escrito, suspensão para investigação e exclusão do programa voluntariado ou rescisão do contrato temporário, o Estado não possui esse direito, restando como alternativa legítima apenas o desligamento do voluntário (SANTA CATARINA, 2010).

Já com o advento do contrato temporário, os GVCs terão responsabilidades pactuadas contratualmente, isto é, o descumprimento de qualquer cláusula implicará em consequências legalmente previstas, como por exemplo, demissão por justa causa, desconto dos dias não trabalhados e dos atrasos.

6 A FORMA DE CONTRATAÇÃO DOS GVCS EM OUTROS ESTADOS

Assim como o Estado de Santa Catarina, outros Estados, que possuem faixa litorânea com grande número de turistas frequentando-as durante a temporada, também sentem a necessidade de contratar GVCs para auxiliarem na demanda de prevenção balneária.

Sendo assim, o presente tópico destina-se a realizar uma breve pesquisa a fim de verificar alguns exemplos de contratação de GVCs em outros Estados.

O Estado de São Paulo, através do Edital de abertura nº CCB – 001/910/2013, traz o seguinte:

O Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo torna pública a abertura das inscrições e a realização do Processo Seletivo e estabelece normas específicas destinadas a selecionar candidatos visando ao preenchimento de 255 (duzentas e cinquenta e cinco) vagas para a função de **Guarda-Vidas por Tempo Determinado - GVTD**, e mais os necessários para atingir o previsto no Despacho do Governador, publicado no Diário Oficial do Estado nº 181, de 28 de setembro de 2012, para ambos os sexos, nas Organizações Policiais Militares, na área territorial do Estado de São Paulo. A contratação de Guarda Vidas Por Tempo Determinado – GVTD – do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo tem fundamento na Lei Complementar Estadual nº 1.093, de 16 de julho de 2009, no Decreto Estadual nº 54.682, de 13 de agosto de 2009, na Portaria do Comandante do Corpo de Bombeiros nº CCB- 001/910/2013 de 23 de janeiro de 2013 e nas disposições do presente Edital (SÃO PAULO, 2013, grifo nosso).

O Estado do Rio Grande do Sul, no Edital DA/DRESA nº 01 - 2013/2014 – SVCT, estabelece que:

O Diretor Administrativo da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais, torna público a abertura das inscrições para o Processo Seletivo de Contratação de Salva-Vidas Civis **Temporários**, de acordo com a Lei n.º 14.161, de 27 de dezembro de 2012 e suas alterações (RIO GRANDE DO SUL, 2013, grifo nosso).

O Estado de Espírito Santo, por intermédio do Edital nº 009/2013 - Município de Vitória, dispõe que:

Por intermédio da Secretaria de Administração – SEMAD, faz saber que realizará em caráter urgente, nos termos da Lei No 7.534/2008, Processo Seletivo Simplificado para formação de quadro reserva para **contratação temporária** de profissionais nas funções abaixo indicadas, para atendimento às necessidades de excepcional interesse público do Município de Vitória:

[...]

2. DA FUNÇÃO:

2.1 – GUARDA-VIDAS

ATRIBUIÇÕES: Realizar tarefas de vigilância e salvamento na orla marítima do Município e também poderá atuar em piscinas do Município, observando banhistas para prevenir afogamentos e salvar vidas; realizar patrulhamento marítimo com embarcação de propulsão a motor, orientar banhistas, prestar informações gerais e turísticas aos banhistas, participar de reuniões e elaborar relatório, responsabilizar-se pelo controle e utilização de equipamentos e materiais colocados à sua disposição (ESPÍRITO SANTO, 2013, grifo nosso).

Como se vê, os Estados supracitados não adotam a admissão voluntária de seus GVCs, optando pela contratação por tempo determinado, demonstrando preocupação com a questão dos direitos trabalhistas de seus GVCs.

Destoante do restante, o Estado de Santa Catarina realiza a admissão voluntária e, conseqüentemente, deixa de arcar com os encargos trabalhistas e fica suscetível a diversas conseqüências negativas, como já visto.

7 CONCLUSÃO

Por ser um Estado relativamente pequeno e que possui uma extensa faixa litorânea, a qual atrai milhões de turistas por ano, há uma dificuldade por parte do CBMSC de cumprir com seu dever legal de prevenção balneária apenas com seu efetivo de militares.

Prevendo situações dessa natureza, a própria CF/88 autorizou a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, art. 37, IX (BRASIL, 1988).

Beneficiando-se dessa autorização constitucional, o Estado de Santa Catarina editou de forma geral, a LC nº 260/04, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público e, de forma mais específica, o Estado ainda editou a Lei nº 13.880/06, que autoriza duas formas distintas de admissão de pessoal civil para a realização da atividade de salvamento aquático: a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário (SANTA CATARINA, 2004a, 2006a).

Entretanto, como visto no decorrer do trabalho, o Estado de Santa Catarina vem adotando apenas a prestação de serviço voluntário como forma de admissão desse pessoal que, como retribuição, recebe uma “ajuda de custo” com base no art. 6º, §1º da Lei 13.880/06, o qual traz uma previsão de fixação prévia do valor de ressarcimento das despesas efetuadas pelos voluntários com alimentação e transporte através de ato do Chefe do Poder Executivo. Porém, tal artigo pode ser considerado inconstitucional uma vez que, além de versar sobre assunto que não é de sua competência, estabelece ainda um valor que será previamente fixado a todos os GVCs, independentemente da comprovação de qualquer despesa por parte do voluntário, o que acaba por se caracterizar como um salário “mascarado”.

Embora a admissão de voluntários pareça ser a melhor alternativa financeira ao Estado, por não gerar custos adicionais com verbas trabalhistas, tal condição não pode prevalecer uma vez que está sendo utilizada para encobrir uma relação de trabalho existente entre os GVCs e o Estado de Santa Catarina. Como visto, se tal relação for reconhecida pelo Poder Judiciário através da aplicação do Princípio da Primazia da Realidade, o Estado sofrerá consequências que, ao final, sairão mais onerosas do que se as verbas trabalhistas fossem pagas em momento oportuno.

Ainda que haja queda no efetivo de GVCs contratados tendo-se em vista uma eventual limitação de recursos por parte do Estado, não resta outra alternativa, pois a atual conjuntura mostra que a situação tem ficado insustentável frente a diversas reivindicações trabalhistas realizadas pelos GVCs.

Deve-se salientar que este é um problema do Estado e não do CBMSC, ou seja, ao CBMSC cabe a função de guarnecer a praia com os recursos que o Estado lhe disponibiliza. Se o seu efetivo não é suficiente e se o recurso disponível para a contratação de GVCs também não é suficiente para guarnecer todos os postos de guarda-vidas, isso não lhe dá o direito de utilizar-se de um dispositivo aparentemente inconstitucional para eximir-se dos custos com encargos trabalhistas. O que se deve procurar fazer, neste caso, é levar o problema às prefeituras e a outros setores beneficiados com a atividade realizada pelos GVCs, para que possam participar do investimento na segurança das praias. Caso não haja colaboração por parte destes, resta ao CBMSC diminuir seu efetivo contratado até o ponto em que os recursos disponíveis possam cobrir as despesas com encargos trabalhistas e os direitos constitucionais dos GVCs sejam respeitados.

Frente a esse problema, apresenta-se como proposta de solução a aplicação da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, prevista tanto na CF/88 como na Lei nº 13.880/06, como forma de admissão dos GVCs.

Dessa forma, para que a referida contratação possa ser colocada em prática, há que se realizar alguns procedimentos, a saber:

- Atualização ou, preferencialmente, a revogação da Lei nº 13.880/06 através da elaboração de nova lei autorizativa da contratação temporária de GVCs frente ao requisito do art. 37, IX, da CF/88: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988).
- Abordagem de novo conteúdo na lei autorizativa da contratação temporária de GVCs, dispondo sobre: a) a definição das situações em que é possível realizar este tipo de contratação; b) os direitos e deveres da Administração Pública e dos contratados; c) o regime de trabalho (especial) e o regime de previdência aplicável (regime geral de previdência); d) os procedimentos atinentes à seleção e divulgação; e) a duração dos contratos e previsão de prorrogação; f) vedações, remuneração, jornada de trabalho, sanções, dentre outras matérias;
- Realização de Processo Seletivo Simplificado pelo próprio CBMSC contendo os seguintes requisitos: edital publicado na imprensa oficial obedecendo os critérios objetivos para a seleção; prazo para inscrição dos interessados; informações sobre as funções a serem preenchidas; qualificação profissional exigida; remuneração; local de exercício; carga horária; prazo da contratação; previsão do número de vagas e a possibilidade de cadastro de reserva; ausência de reserva de vagas para os portadores de necessidades especiais (tendo em vista as peculiaridades no exercício das funções de GVCs); Portaria de designação da Comissão;

prazo de validade da seleção e hipótese de sua prorrogação ou não; critérios utilizados para pontuação e para desempate dos candidatos; conteúdo programático das provas; prazos para interposição de recursos; obediência à ordem de convocação; e outras informações necessárias para garantir a transparência e a impessoalidade do certame.

- Previsão do impacto orçamentário e financeiro: como a contratação temporária pode implicar no aumento da despesa pública, deve ser realizada a estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes, nos moldes previstos no art. 16, I, da Lei de Responsabilidade Fiscal, atendendo-se, também, as medidas previstas no art. 17 desta mesma Lei, caso reste configurado o aumento de despesa obrigatória de caráter continuado - superior a dois exercícios (BRASIL, 2000b).

Realizados esses procedimentos, o Estado de Santa Catarina terá o amparo legal necessário para modificar a forma de contratação dos GVCs, deixando de admiti-los como servidores voluntários e contratando-os de forma temporária.

Tal modificação, que se tem mostrado cada dia mais necessária, irá garantir a esses trabalhadores todos os direitos sociais constitucionais a que têm direito, bem como irá trazer um reconhecimento maior a esses profissionais que realizam hoje apoio fundamental ao CBMSC para que esse possa cumprir seu dever constitucional de estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas no litoral catarinense.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Raul de Araújo. **Súmula 363 do TST fere nova realidade constitucional**. 2010. Disponível em:

<http://www.more.ufsc.br/homepage/inserir_homepage>. Acesso em: 16 jan. 2014.

AMARAL, Liris Silvia Zoega Tognoli do. **Trabalho Voluntário e Vínculo: legislação trabalhista: trabalho voluntário e vínculo empregatício – comentário**. 2004. Disponível em: <http://scarpel.com.br/publish/pub/comenta_voluntario.htm>. Acesso em: 22 jan. 2014.

ANDRADE, Adriane. Contratação de serviços temporários em caso de excepcional interesse público. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 72, n. 3, p. 147-155, jul/ago/set. 2009. Disponível em: <<http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/502.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, de 01 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em 12 jan. 2014.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 25 maio 2013.

_____. **Lei nº 8.745**, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745compilada.htm>. Acesso em: 16 mar. 2014.

_____. **Lei nº 9.608/98**, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 06 mai. 2013.

_____. **Lei 10.029**, de 20 de outubro de 2000a. Estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110029.htm>. Acesso em 10 mai. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 101**, de 04 de maio de 2000b. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 25 mar. 2014.

_____. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais. **Centro de Previsão de Tempo e Estudos Climáticos**. Disponível em: <[uhttp://satelite.cptec.inpe.br/uv/R-UV_e_saude.html](http://satelite.cptec.inpe.br/uv/R-UV_e_saude.html)>. Acesso em: 02 de fev. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 15, de 8 de junho de 1978. **Atividades e Operações Insalubres**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15\(atualizada_2011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DF396CA012E0017BB3208E8/NR-15(atualizada_2011).pdf)>. Acesso em: 2 mar. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário em Agravo nº 646000**. 2012a. Agravante: Estado de Minas Gerais. Agravada: Beatriz Saléh da Cunha. Relator: Ministro Relator Marco Aurélio. Dje. Brasília, 26 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudenciaDetalhe.asp?s1=000192710&base=basePresidencia>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 173, de 14 de setembro de 2012b. **Adicional de Insalubridade. Atividade a Céu Aberto. Exposição ao Sol e ao Calor**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm>. Acesso em: 2 mar. 2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 33 ed. Atualização de Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

COELHO, Marília. **Comissão pode votar projeto que regulamenta profissão de salva-vidas**. Senado Federal. Portal de notícias, Brasília, 09 janeiro 2014. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2014/01/09/comissao-pode-votar-projeto-que-regulamenta-profissao-de-salva-vidas>>. Acesso em: 2 fev. 2014.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. 2013a. **Edital Nr 58-13-DE/CBMSC**. Seleção ao Curso de Formação de Guarda-vidas Civis. Florianópolis, 07 outubro 2013. Disponível em: <[http://www.cb.sc.gov.br/servidor_aplicativos/editais_cbmsc/arquivos_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20FORMACAO%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIS-2013-10-09-\(14:14:50\).pdf](http://www.cb.sc.gov.br/servidor_aplicativos/editais_cbmsc/arquivos_geral/EDITAL-CURSO%20DE%20FORMACAO%20DE%20GUARDA-VIDAS%20CIVIS-2013-10-09-(14:14:50).pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2014.

_____. 2013b. **CBMSC é apontado como instituição de maior credibilidade no Estado**. Florianópolis, 05 de setembro de 2013. Disponível em: <http://www.cb.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1654:cbmsc-e-apontada-como-instituicao-de-maior-credibilidade-em-sc&catid=76:noticias-cbmsc&Itemid=117>. Acesso em: 30 mar. 2014.

_____. **Manual do Participante**. Curso de Formação de Guarda-vidas Militares. 2010.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 28 mar. 2014.

DIÁRIO CATARINENSE (Santa Catarina). **Guarda-vidas protestam por melhores condições de trabalho em Santa Catarina**. Florianópolis, 2 mar. 2014. Disponível em: <<http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/geral/verao/noticia/2014/03/guarda-vidas>>

protestam-por-melhores-condicoes-de-trabalho-em-santa-catarina-4434498.html>. Acesso em: 04 mar. 2014.

ESPÍRITO SANTO. Prefeitura Municipal de Vitória. Secretaria de Administração. **Processo Seletivo Simplificado**: Edital nº 009/2013. 2013. Disponível em: <<http://sistemasrh.vitoria.es.gov.br/pssonline/Util/Arquivos/Concurso/1-ed.%20009-13%20-%20guarda%20vidas.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**: técnica, decisão, dominação. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FONTE DO SABER. **Remuneração Como Elemento Motivador**. Disponível em: <<http://www.fontedosaber.com/administracao/remuneracao-como-elemento-motivador.html>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 12ª ed., São Paulo, Saraiva, 2007.

GERENCIAMENTO E SEGURANÇA NAS PRAIAS (Santa Catarina). **Informação**: introdução. Disponível em: <http://200.169.63.95/praiainformacoes/intro_inf.php#_inf.php>. Acesso em: 13 mai. 2013.

JUSBRASIL. **Direitos fundamentais de segunda geração**. 2010. Disponível em: <<http://jb.jusbrasil.com.br/definicoes/100008809/direitos-fundamentais-de-segunda-geracao>>. Acesso em: 16 jan. 2014.

LAUREANO JUNIOR, Renaldo Onofre. **O Serviço Voluntário Indenizável como Alternativa para Potencializar a Atividade Finalística do CBMSC**. 71 f. TCC. Curso de Especialização em Gestão Pública, Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/pf/Downloads/CCEM_2013_Laureano.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2013.

LIMA, Leo Vinicius Pires de. Direito administrativo. In: GONZAGA, Alvaro de Azevedo; TAVARES, Júlia Meyer Fernandes. **Vade mecum polícia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 553-618.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O Servidor Público e a Justiça do Trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_imbl_04.asp>. Acesso em: 15 dez. 2013.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. **Contratação temporária por excepcional interesse público**: aspectos polêmicos. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. Serviço Voluntário. **Revista TST**, Brasília, vol. 69, nº 2, p. 109-119, jul/dez. 2003a.

_____, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003b.

MATO GROSSO. Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso. **Cartilha de Orientação para Contratação por Tempo Determinado para Atender a Necessidade Temporária de Excepcional Interesse Público**. Cuiabá: Editora Eletrônica, 2012. Disponível em:

<file:///C:/Users/pf/Downloads/Cartilha Orientação Contratação Temporária RN 41-2013.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2014.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

_____. **Licitação e Contrato Administrativo**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MEUSALARIO.ORG.BR (Brasil). **Saiba quais são os direitos dos trabalhadores temporários**. Disponível em: <<http://meusalario.uol.com.br/main/trabalho-decente/saiba-quais-sao-os-direitos-dos-trabalhadores-temporarios-1>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

NUNES, Guilherme. **O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego**. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-principio-da-primazia-da-realidade-como-instrumento-da-boa-fe-objetiva-da-tutela-da-confi>>. Acesso em: 02 dez. 2014.

OLIVEIRA, Flavia Regina de Souza. **Aspectos Legais do Voluntariado**. 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/pf/Downloads/pop14.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Voluntariado: O trabalho voluntário e as Nações Unidas**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/faca-parte-da-onu/voluntariado/>>. Acesso em: 23 jul. 2013.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão da 3ª Turma, em Recurso Ordinário nº 01390-2006-003-01-00-2**. Relatora: juíza Ângela Fiorêncio Soares da Cunha. Rio de Janeiro, 04 de junho de 2007. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/130482>>. Acesso em: 06 jan. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria da Segurança Pública. Brigada Militar. Processo Seletivo para Salva-Vidas Civis Temporários para a Brigada Militar. Processo nº 028376-12.03/13-9 **Edital da DRESA nº 01 - 2013/2014 – SVCT**. 2013. Disponível em: <<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/Multimidea/Internet/Concursos/SVCTemp/2013/Edital01.pdf>>. Acesso em 03 mar. 2014.

REDE DE ENSINO LUIZ FLÁVIO GOMES (Brasil). **Há hierarquia entre as leis federais, estaduais, municipais e distritais?** 2011. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2543248/ha-hierarquia-entre-as-leis-federais-estaduais-municipais-e-distritais>>. Acesso em: 09 fev. 2014.

SANTA CATARINA. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**: promulgada em 05 de outubro 1989. Disponível em: <<http://www.alesec.sc.gov.br/portal/legislacao/constituicaoestadual.php>>. Acesso em: 04 mai. 2013.

_____. **Decreto nº 2.070**, de 10 de março de 2014b. Fixa o valor do ressarcimento das despesas efetuadas com alimentação e transporte para execução do serviço voluntário de salvamento aquático e estabelece outras providências. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>. Acesso em: 18 mar. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 260**, de 22 de janeiro de 2004a. 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. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2004/260_2004_lei_complementar_p.doc> Acesso em: 15 mar. 2014.

_____. **Decreto nº 1.545**, de 16 de março de 2004b. Regulamenta a Lei Complementar nº 260, de 22 de janeiro de 2004, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>. Acesso em: 18 mar. 2014.

_____. **Lei nº 12.470**, de 11 de dezembro de 2002a. Dispões sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2002/12470_2002_lei.doc>. Acesso em: 06 mai. 2013.

_____. **Lei complementar nº 322**, de 02 de março de 2002b. Modifica o valor de vencimento, incorpora e extingue vantagens pecuniárias dos servidores públicos civis, ativos e inativos, da Administração Direta, Autarquias e Fundações do Poder Executivo e estabelece outras providências. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2006/322_2006_lei_complementar.doc>. Acesso em 20 jan. 2014.

_____. **Lei nº 13.880**, de 04 de dezembro de 2006a. Dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/legislacaoestadual/2006/013880-011-0-2006-001.htm>>. Acesso em: 06 mai. 2013.

_____. **Decreto nº 4.849**, de 11 de novembro de 2006b. Regulamenta a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>. Acesso em: 10 mai. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 381**, de 07 de maio de 2007. Dispõe sobre o modelo de gestão e a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual. Disponível em:

<http://200.192.66.20/alesc/docs/2007/381_2007_lei_complementar_p.doc>. Acesso em: 10 mai. 2013.

_____. Santa Catarina Turismo S/A. **Aspectos Socioeconômicos**. 2014a. Disponível em: <<http://turismo.sc.gov.br/o-estado/>> Acesso em: 21 mai. 2014.

_____. Secretaria de Estado da Segurança Pública. **Governo do Estado lança a Operação Veraneio 2013/2014**. Florianópolis, 13 dezembro 2013a. Disponível em: <http://www.ssp.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1132:governo-do-estado-lanca-a-operacao-veraneio-20132014&catid=94:novas-noticias-1&Itemid=154> Acesso em: 10 jan. 2014.

_____. Secretaria de Estado da Segurança Pública. **Bombeiros Militares encerram Operação Veraneio com redução no número de mortes por afogamento**. Florianópolis, 04 abril 2013b. Disponível em: <http://www.ssp.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=901:bombeiros-militares-encerram-operacao-veraneio-com-reducao-no-numero-de-mortes-por-afogamento&catid=94:novas-noticias-1&Itemid=154> Acesso em: 08 jun. 2013.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Comarca da Capital. **Ação Ordinária nº 1018145-24.2013.8.24.0023**. 2013c. Admissão/Permanência/Despedida. Disponível em: <<http://esaj.tjsc.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=0N0055H0Z0000&processo;.foro=23>>. Acesso em: 20 fev. 2014.

_____. **Lei Complementar nº 614**, de 20 de dezembro de 2013d. Fixa o subsídio mensal dos Militares Estaduais, conforme determinam o § 9º do art. 144 da Constituição da República e o art. 105-A da Constituição do Estado e estabelece outras providências. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2013/614_2013_lei_complementar.doc> Acesso em: 08 de fev. de 2014.

_____. **Lei nº 6.745**, de 28 de dezembro de 1985. Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/1985/6745_1985_lei.doc>. Acesso em: 16 mar. 2014.

_____. **Lei nº 13.536**, de 04 de novembro 2005. Altera o §1º do art. 6º da Lei nº 12.470, de 04 de novembro de 2002. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2005/13536_2005_lei.doc>. Acesso em 15 mai. 2013.

_____. **Lei nº 14.606**, de 31 de dezembro de 2008. Altera a Lei nº-13.880, de 2006, que dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2011/015713-011-0-2011-001.htm>>. Acesso em: 06 mai. 2013.

_____. **Lei nº 15.713**, de 21 de dezembro de 2011. Altera a Lei nº 13.880, de 2006, que dispõe sobre a contratação temporária e a prestação de serviço voluntário na atividade de salvamento aquático por pessoal civil e estabelece outras providências. Disponível em:

<<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2011/015713-011-0-2011-001.htm>>. Acesso em: 06 mai. 2013.

SANTOS, Alberto Marques dos. **Regras científicas da hermenêutica**. Disponível em: <<http://albertodossantos.wordpress.com/artigos-juridicos/regras-da-hermeneutica/>>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

SÃO PAULO (Estado). Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Edital de abertura de inscrições nº CCB – 001/910/2013**. 2013. Disponível em: <[file:///C:/Users/pf/Downloads/Edital_GVTD_SP \(1\).pdf](file:///C:/Users/pf/Downloads/Edital_GVTD_SP%20(1).pdf)>. Acesso em: 3 mar. 2014.

_____. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Incidente de Inconstitucionalidade nº 175.199-0, em Apelação 822.481.5. Relator: desembargador Mathias Coltro. Julgamento em 10 de dezembro de 2008. **Declaração de Inconstitucionalidade da Lei Federal 10.29/2000 e da Lei Estadual 11.064/2002**. Disponível em: <<http://www.jusmilitaris.com.br/novo/uploads/docs/inconstpmttemp.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1992.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL. **Convênções e Legislações**: formas de contratação. Caxias do Sul. Disponível em: <<http://www.simecs.com.br/convencoes-e-legislacoes/formas-de-contratacao/>>. Acesso em: 16 jan. 2014.

SUKADOLNIK, Anísia Villas-bôas et al. **Voluntariado empresarial**. 2013. Disponível em: <http://www.voluntariado.org.br/sms/files/col_cvsp_01.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2013.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589>. Acesso em 11 jul. 2013.

VIEIRA, Lucas Carlos. **Princípios do Direito do Trabalho**: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração. 2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193 / http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_juridica>. Acesso em: 10 jan. 2014.

ZANINI, Rony Emerson Ayres Aguirra. **Direito ao adicional de insalubridade nas atividades a céu aberto com exposição aos raios solares Leia mais: <http://jus.com.br/artigos/21611/direito-ao-adicional-de-insalubridade-nas-atividades-a-ceu-aberto-com-exposicao-aos-raios-solares#ixzz2vfzRDfWo>**. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21611/direito-ao-adicional-de-insalubridade-nas-atividades-a-ceu-aberto-com-exposicao-aos-raios-solares>>. Acesso em: 22 nov. 2013.

APÊNDICE A – Projeto de lei autorizativa para contratação temporária de GVC

Autoriza o Poder Executivo a contratar guarda-vidas civis, em caráter temporário, e dá outras providências.

Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a promover a contratação de guarda-vidas civis em caráter temporário por um período de até dois anos, prorrogáveis por igual período, para execução da atividade de salvamento aquático no Território Catarinense.

Art. 2º - Os guarda-vidas civis contratados em caráter temporário, executarão suas atividades sempre supervisionados e em conjunto com um ou mais bombeiros militares aos quais estarão disciplinarmente subordinados.

Art. 3º - O número de guarda-vidas civis contratados em cada temporada, bem como o número de guarda-vidas civis destinados a cada praia, serão definidos pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Art. 4º - A contratação se dará sob o regime jurídico estatutário, no que couber, submetidos ao regime geral de previdência.

Art. 5º - Os contratos de que trata esta Lei ficam condicionados ao atendimento do previsto na Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 6º - O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina é responsável, de forma exclusiva e indelegável pelo recrutamento, seleção, treinamento, emprego operacional, acompanhamento e dispensa dos guarda-vidas civis temporários envolvidos na atividade de salvamento aquático.

§ 1º - O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina poderá homologar cursos de salvamento aquático realizados por outras instituições, se estes forem compatíveis com o currículo do curso desenvolvido pela corporação militar.

Art. 7º - Os serviços dos guarda-vidas civis contratados temporariamente serão efetuados nos meses de outubro a março, podendo ser estendidos ou reduzidos de acordo com a necessidade do serviço de salvamento aquático, respeitando os limites estabelecidos no art. 1º desta Lei.

Art. 8º - O processo seletivo consistirá de duas fases, a serem regulamentadas por decreto, conforme segue:

I - de testes de avaliação física, eliminatória e classificatória;

II - de Curso de Formação de Guarda-Vidas Civis (CFGVC), eliminatória e classificatória.

Art. 9º - Os candidatos habilitados na primeira fase, cujo número não excederá o dobro das vagas disponibilizadas, receberão treinamento de capacitação, ministrado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, conforme disposição regulamentar.

Art. 10 - Para poder ser contratado temporariamente como guarda-vidas civil, o candidato deverá cumprir os seguintes requisitos:

- I - ter no mínimo 18 (dezoito) anos;
- II - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais;
- III - obter aprovação nos exames de saúde (física e mental) e nos exames físicos, além de atender o prescrito na norma editalícia;
- IV - ter concluído o ensino fundamental;
- V - estar com a situação militar regularizada;
- VI - estar quite com as obrigações eleitorais;
- VII - ser legalmente habilitado para o exercício da função;
- VIII - ser aprovado nas duas fases do processo seletivo simplificado; e
- IX - apresentar exame toxicológico.

Art. 11 - Os guarda-vidas civis temporários farão jus, a título de remuneração, ao seguinte:

- I - durante o treinamento perceberão, mensalmente, um salário mínimo regional;
- II - durante o período de contratação perceberão, mensalmente, dois salários mínimos regionais, com acréscimo de 20% (vinte por cento) a título de adicional de insalubridade.

Parágrafo único - Os guarda-vidas civis temporários farão jus ao auxílio-alimentação, nos termos da Lei nº 11.647, de 28 de dezembro de 2000, e ao vale-transporte, conforme Lei nº 7.975, de 28 de junho de 1990.

Art. 12 - As contratações serão efetuadas após a conclusão do processo seletivo, definido e executado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, conforme regulamento.

Art. 13 - A contratação de recursos humanos, em caráter emergencial, de que trata esta Lei, não se constitui em títulos para cômputo de pontos em concurso público.

Art. 14 - No prazo de 30 (trinta) dias, contados após cada contratação, o Poder Executivo publicará no Diário Oficial do Estado, a relação dos servidores contratados temporariamente.

Art. 15 - O Chefe do Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de trinta dias a contar da data de sua publicação e expedirá normas complementares necessárias a sua execução.

Art. 16 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações do Orçamento Geral do Estado.

Art. 17 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18 - Revogam-se as disposições em contrário.

APÊNDICE B – Levantamento dos custos trabalhistas e salário líquido do GVC

GUARDA-VIDAS CIVIL		
Salário Nominal		R\$ 1.448,00
Insalubridade	20,00%	R\$ 289,60
Salário Total		R\$ 1.737,60
Imposto	%	Valor
INSS MÊS	20,00%	R\$ 347,52
FGTS MÊS	8,00%	R\$ 139,01
Imposto Total		R\$ 486,53
Provisionamento Mensal de Encargos Anuais		
Férias 1/12	8,33%	R\$ 144,79
1/3 Férias	2,78%	R\$ 48,27
INSS Férias+ 1/3	20,00%	R\$ 38,61
FGTS Férias+1/3	8,00%	R\$ 15,44
13º Salário 1/12	8,33%	R\$ 144,79
INSS 13º Salário	20,00%	R\$ 28,96
FGTS 13º Salário	8,00%	R\$ 11,58
Provisionamento Total		R\$ 432,45
Outras Despesas		
Total Outras Despesas		
Despesas Fixas		
Vale Transporte	a definir	
Vale Refeição	R\$ 12,00/dia	R\$ 240,00
Total Despesas Fixas		R\$ 240,00
Custo Total		R\$ 2.896,58

SALÁRIO LÍQUIDO

GUARDA-VIDAS CIVIL		
Receitas		
Salário Nominal		R\$ 1.448,00
Insalubridade	20,00%	R\$ 289,60
13º Salário 1/12	8,33%	R\$ 144,79
Férias 1/12	8,33%	R\$ 144,79
1/3 Férias	2,78%	R\$ 48,27
Vale Refeição	R\$ 12,00/dia	R\$ 240,00
Depósito total FGTS		R\$ 154,45
Salário Bruto Total		R\$ 2.469,90
Despesas		
INSS	9,00%	R\$ 156,38
INSS Férias+ 1/3	9,00%	R\$ 17,38
INSS 13º Salário	9,00%	R\$ 13,03
IRRF	0,00%	R\$ 0,00
Total de Despesas		R\$ 186,79
Salário Líquido		R\$ 2.283,11

ANEXO A – Apólice de Seguro de Acidentes Pessoais Coletivo



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

1. Dados do Seguro

Seguro: Acidentes Pessoais Coletivo **Ramo: 82** **Proposta: 32-000031583**
Apólice Número: 4251.2010.121.82.284934.38.3.000-8 **Data Registro: 03/12/2013**

2. Dados do Estipulante

Razão Social: Corpo de Bombeiros Militar-Sc **CNPJ:** 06.096.391/0002-57
Endereço: Rua Santos Saraiva **Número:** 0296
Complemento: 0 **Bairro:** Estreito
Município: Florianopolis **Estado:** SC **CEP:** 88070-100
Telefone: (48) 3271-1111 **E-mail:** dilfccch@cbm.sc.gov.br

3. Dados da Apólice

Vigência: DE 24h do dia 04/12/2013 ATÉ 24h do dia 04/12/2014
Vínculo com os Segurados: Prestação de Serviços
Tipo de Capital: Uniforme **Quantidade de Sub-Estipulantes:** 001
Número de Vidas: 1100

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 36 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22 260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

4. Garantias Contratadas

Garantias	Capital Segurado	Prêmio Líquido
1. GARANTIA(S) BÁSICA(S)		
Morte Acidental (MA)*	10.000,00	1,41
2. GARANTIA(S) ADICIONAL(AIS)		
Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente (IPA)	10.000,00	1,08
Despesas Médicas, Hospitalares e Odontológicas (DMHO)	1.000,00	0,82

* Para os menores de 14 (catorze) anos, esta garantia destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com funeral, que devem ser comprovadas mediante apresentação de notas fiscais originais especificadas, que podem ser substituídas, a critério da Seguradora, por outros meios de comprovação, conforme normativos vigentes e condições contratuais do produto.

5. Dados da Corretora

Razão Social: Bescor Corretora de Seguros

CNPJ: 82.514.472/0001-27

Código SUSEP: 000001.0.006088-7

Dados do Estipulante

Razão Social: Corpo de Bombeiros Militar-Sc

CNPJ: 06.096.391/0002-57

Ramo de Atividade: ORGAO PUBLICO

Número de Vidas: 1100

Taxa do Seguro: 0,3310

Rio de Janeiro, 25 de Fevereiro de 2014

Este seguro é por tempo determinado e a CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S.A. tem a faculdade de não renovar esta Apólice. A seguradora, mediante o recebimento do prêmio, a fim de garantir o interesse legítimo do segurado, obriga-se a conceder os benefícios previstos nas Condições Gerais e/ou Particulares integrantes desta Apólice, nos termos das disposições vigentes.

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 38 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22 260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

O Registro na SUSEP não implica, por parte da Autarquia, incentivo ou recomendação à sua comercialização.

O Segurado/Participante poderá consultar a situação cadastral do seu corretor no site www.susep.gov.br, por meio do número de seu registro na SUSEP, nome completo, CNPJ ou CPF.

Anexado a esta Apólice encontram-se as Condições Particulares do Seguro.

Capemisa Seguradora de Vida e Previdência S.A.

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 38 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22 260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

1. Dados do Seguro

Seguro: Acidentes Pessoais Coletivo **Ramo:** 82 **Proposta:** 32-000031583
Apólice Número: 4251.2010.121.82.284934.38.3.001-6 **Data Registro:** 03/12/2013

2. Dados do Estipulante

Razão Social: Corpo de Bombeiros Militar-Sc **CNPJ:** 06.096.391/0002-57

3. Dados do Sub-Estipulante

Razão Social: Fundo de Melhoria do Corpo de Bombeiros **CNPJ:** 14.186.135/0001-06
Endereço: R Almirante Lamego **Número:** 0381
Complemento: **Bairro:** Centro
Município: Florianopolis **Estado:** SC **CEP:** 88015-600
Telefone: (48) 3271-1111 **E-mail:**

4. Dados da Apólice

Data do Registro: 03/12/2013 **Número de Vidas:** 1.100
Vigência: DE 24h do dia 04/12/2013 ATÉ 24h do dia 04/12/2014
Vínculo com os Segurados: Prestação de Serviços
Tipo de Capital: Uniforme

FEI 02022 01.00 2008/09/05

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 38 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22.260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

5. Garantias Contratadas

Garantias	Capital Segurado	Prêmio Líquido
1. GARANTIA(S) BÁSICA(S)		
Morte Acidental (MA)*	10.000,00	1,41
2. GARANTIA(S) ADICIONAL(AIS)		
Invalidez Permanente Total/Parcial por Acidente (IPA)	10.000,00	1,08
Despesas Médicas, Hospitalares e Odontológicas (DMHO)	1.000,00	0,82

* Para os menores de 14 (catorze) anos, esta garantia destina-se exclusivamente ao reembolso de despesas com funeral, que devem ser comprovadas mediante apresentação de notas fiscais originais especificadas, que podem ser substituídas, a critério da Seguradora, por outros meios de comprovação, conforme normativos vigentes e condições contratuais do produto.

6. Dados da Corretora

Razão Social: Bescor Corretora de Seguros

CNPJ: 82.514.472/0001-27

Código SUSEP: 000001.0.006088-7

Rio de Janeiro, 25 de Fevereiro de 2014

Este seguro é por tempo determinado e a CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S.A. tem a faculdade de não renovar esta Apólice. A seguradora, mediante o recebimento do prêmio, a fim de garantir o interesse legítimo do segurado, obriga-se a conceder os benefícios previstos nas Condições Gerais e/ou Particulares integrantes desta Apólice, nos termos das disposições vigentes.

O Registro na SUSEP não implica, por parte da Autarquia, incentivo ou recomendação à sua comercialização.

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 38 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22.260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br



Apólice de Seguro de Acidentes
Pessoais Coletivo
Processo SUSEP nº 15414.001215/2008-19

O Segurado/Participante poderá consultar a situação cadastral do seu corretor no site www.susep.gov.br, por meio do número de seu registro na SUSEP, nome completo, CNPJ ou CPF.

Anexado a esta Apólice encontram-se as Condições Particulares do Seguro.

Capemisa Seguradora de Vida e Previdência S.A.

REC 000001 00 2010 08 01 09 005

CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA S/A - CNPJ: 08.602.745/0001-32
Rua São Clemente, 38 - 7º andar - Botafogo - Rio de Janeiro - RJ - CEP 22 260-900 - FAX: 21 2536-7656
CENTRAL DE RELACIONAMENTO CAPEMISA - 0800 723 3030 - www.capemisa.com.br