

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

**GABRIEL SCHMITT LAURENTINO**

**JORNADA DE TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA  
CATARINA: UM ESTUDO SOBRE ESCALAS DE SERVIÇO OPERACIONAL**

**FLORIANÓPOLIS  
ABRIL 2016**

**Gabriel Schmitt Laurentino**

**Jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina: um estudo  
sobre escalas de serviço operacional**

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

**Orientador: Ten Cel BM Cláudio Eduardo Hochleitner**

**Florianópolis  
Abril 2016**

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

Laurentino, Gabriel Schmitt

Jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina: um estudo sobre escalas de serviço operacional. / Gabriel Schmitt Laurentino. -- Florianópolis : CEBM, 2016.

82 p.

Monografia (Curso de Formação de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Formação de Oficiais, 2016.

Orientador: Ten Cel BM Cláudio Eduardo Hochleitner, Esp.

1. Jornada de trabalho. 2. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. 3. Escala de serviço operacional. I. Hochleitner, Cláudio Eduardo. II. Título.

---

Gabriel Schmitt Laurentino

Jornada de Trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina: um estudo sobre escalas de serviço operacional

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

Florianópolis (SC), 13 de Abril de 2016.

---

CLÁUDIO Eduardo Hochleitner – Ten Cel BM  
Professor Orientador

---

PRISCILA Casagrande – Capitão BM  
Membro da Banca Examinadora

---

João Vicente CAVALLAZZI – 1º Ten BM  
Membro da Banca Examinadora

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus que sempre me iluminou e me abençoou. Em todos os momentos da minha vida sinto sua presença e por isso sou grato. Obrigado Senhor.

Aos meus pais, pela força e pela confiança depositada em mim desde o início do CFO, sempre me apoiando e buscando amenizar os momentos mais difíceis. Peço desculpas pelos momentos de ausência e espero recompensá-los em breve.

À minha família, meus irmãos Rodrigo e Júlia, primos, tios, tias, que tiveram paciência pra me ouvir e mesmo muitas vezes sem ter razão, souberam estender uma mão amiga e entender as dificuldades que passei.

À minha esposa Themis, que é minha inspiração, minha luz e minha razão de viver. Minha vida se transformou a partir do momento que te conheci. Foram muitas conquistas, muitos aprendizados e muitos planos que concretizamos e outros tantos que ainda iremos conquistar, juntos. Sem você, hoje eu não estaria escrevendo estas palavras, e por isso te agradeço e te amo cada dia mais.

Aos meus amigos, agradeço pela força e pelos momentos de descontração, tão necessários nessa caminhada. Agradeço especialmente ao meu amigo André, que me ajudou desde o início, seja nos estudos, nas corridas na beira mar ou tocando aquele violão esperto. É por conta disso tudo que estou hoje aqui. Obrigado amigo.

Aos meus amigos e colegas de CFO, pelas boas conversas, pelas risadas e pelo companheirismo ao longo destes dois anos. Que venham muitos mais, estaremos sempre juntos. Um só Corpo muitos irmãos!

Ao Centro de Ensino Bombeiro Militar e todos seus colaboradores que fizeram possível esta formação.

Ao meu orientador, pelo apoio e por acreditar na ideia deste trabalho.

E a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste sonho, o meu muito obrigado.

“Há grandes homens que fazem com que todos se sintam pequenos. Mas o verdadeiro grande homem é aquele que faz com que todos se sintam grandes.”

(G. K. Chesterton)

## RESUMO

O presente estudo versa sobre a jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, focado nas escalas de serviço operacional, buscando identificar um modelo de escala que atenda as necessidades da corporação, os anseios dos bombeiros militares e a legislação vigente. Para obtenção dos dados, foram consultadas bibliografias, legislações, acervos digitais e realizada pesquisa de campo, através da aplicação de um questionário. Buscou-se através do referencial teórico, rever a literatura existente sobre jornada de trabalho e o serviço executado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, avaliando escalas de serviço operacional previstas legalmente e suas consequências, bem como, citando quais escalas são utilizadas em outras corporações de Corpos de Bombeiros do Brasil. Por fim, realizou-se uma pesquisa junto aos integrantes do CBMSC envolvidos direta ou indiretamente com a atividade operacional, sobre qual escala seria mais interessante para a atividade de bombeiro militar catarinense. Concluiu-se que uma futura escala de serviço a ser aplicada no CBMSC deve, primeiramente, identificar os objetivos que busca alcançar, pois em cada local investigado a escala se apresentou de uma determinada maneira, atingindo objetivos diferentes. Com relação aos anseios dos bombeiros militares, a escala que se apresentou como a mais votada foi a 24h/72h. No entanto, sugere-se que cada escala seja aplicada de acordo com as realidades locais. Ainda, como forma de tornar viável a aplicação de escalas que demandem um efetivo maior, sugere-se a inclusão de efetivo, tanto militar quanto civil, o pagamento de indenização aos bombeiros comunitários e a melhor gestão do efetivo já existente.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. Escala de serviço operacional.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Municípios brasileiros com presença de OBM.....	45
Figura 2 - Municípios de MG com OBM.....	46
Figura 3 - Municípios de GO com OBM.....	47
Figura 4 - Municípios de SC com OBM.....	49



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade.....	51
Gráfico 2 - Tempo de serviço.....	52
Gráfico 3 - Escolaridade.....	52
Gráfico 4 - Posto ou Graduação dentro do CBMSC.....	53
Gráfico 5 - BBM em que está lotado.....	53
Gráfico 6 - Reside na cidade do BBM.....	54
Gráfico 7 - Motivação na atividade Bombeiro Militar.....	55
Gráfico 8 - Possui trabalho ou ocupação profissional secundária.....	55
Gráfico 9 - Motivo pelo qual escolheu a escala.....	56

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Escolha da escala por Posto ou Graduação.....	57
Tabela 2 - Escolha da escala por residência na cidade do BBM.....	58
Tabela 3 - Escala de trabalho por ocupação secundária.....	59
Tabela 4 - Comparação entre escolha das escalas por BBM.....	60
Tabela 5 - Escala de trabalho por serviço que executa.....	61
Tabela 6 - Escala de trabalho por tempo de serviço no CBMSC.....	61
Tabela 7 - Motivo de escolha de cada escala de trabalho.....	62
Tabela 8 - Motivação na atividade BM relacionada ao tempo de serviço.....	66

## **LISTA DE SIGLAS OU ABREVIATURAS**

BBM – Batalhão de Bombeiro Militar

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CE – Constituição do Estado de Santa Catarina

CEBM – Centro de Ensino Bombeiro Militar

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OBM – Organização Bombeiro Militar

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PIB – Produto Interno Bruto

RDPMSC – Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina

RISG – Regulamento Interno de Serviços Gerais

SENASP – Secretaria Nacional da Segurança Pública

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Problema.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>14</b>
1.2.1 Objetivo Geral.....	14
1.2.2 Objetivos Específicos.....	14
<b>1.3 Justificativa.....</b>	<b>14</b>
<b>2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Organização administrativa do CBMSC.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Características do trabalho desempenhado.....</b>	<b>17</b>
2.2.1 Atividade meio e Atividade fim.....	17
<b>3 JORNADA DE TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Definição.....</b>	<b>20</b>
<b>3.2 Preceitos internacionais sobre a duração do trabalho.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3 Limitação constitucional da jornada de trabalho – Proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4 Jornada Extraordinária.....</b>	<b>23</b>
<b>3.5 Jornadas Extenuantes.....</b>	<b>24</b>
<b>3.6 Noções sobre regimes jurídicos trabalhistas.....</b>	<b>26</b>
3.6.1 Regime Celetista.....	26
3.6.2 Regime Estatutário.....	26
3.6.2.1 Regime jurídico dos militares.....	27
<b>3.7 Previsão legal da jornada de trabalho do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.....</b>	<b>27</b>
<b>4 MÉTODO.....</b>	<b>34</b>
<b>5 ESCALAS DE SERVIÇO OPERACIONAL.....</b>	<b>37</b>
<b>5.1 Considerações sobre as escalas.....</b>	<b>37</b>
5.1.1 Escala 12h/36h.....	38
5.1.2 Escala 12h/24h – 12h/48h.....	38
5.1.3 Escala 24h/72h.....	39
5.1.4 Escala 24h/48h.....	39

<b>5.2 Escalas extenuantes na atividade bombeiro militar.....</b>	<b>40</b>
<b>5.3 Outros agentes potencializadores do estresse na atividade bombeiro militar.....</b>	<b>43</b>
<b>6 ESCALAS DE SERVIÇO OPERACIONAL NOS ESTADOS DA FEDERAÇÃO..</b>	<b>45</b>
<b>6.1 Minas Gerais.....</b>	<b>46</b>
<b>6.2 Goiás.....</b>	<b>47</b>
<b>6.3 Santa Catarina.....</b>	<b>48</b>
<b>6.4 Comparação entre as escalas de trabalho praticadas pelos Estados e seus reflexos na dinâmica do trabalho.....</b>	<b>50</b>
<b>7 RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>51</b>
<b>8 DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>57</b>
<b>9 CONCLUSÃO.....</b>	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>73</b>
<b>APÊNDICE - QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>80</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar, conforme descrito na Constituição Federal de 1988, artigo 144, inciso V, é força auxiliar e reserva do exército e consta como um dos órgãos de Segurança Pública responsável pela preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (BRASIL, 1988). Mais especificamente, a Constituição do Estado de Santa Catarina, no seu artigo 108, trás algumas atribuições de responsabilidade da referida instituição, entre elas estão: realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio, de busca e salvamento de pessoas e bens, atendimento pré-hospitalar, colaborar com os órgãos da defesa civil, estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas, entre outras (SANTA CATARINA, 1989). De modo geral, a missão do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) é “Prover e manter serviços profissionais e humanitários que garantam a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente, visando proporcionar qualidade de vida à sociedade” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2015).

Em que pese o vasto número de atribuições do CBMSC, seus setores operacionais que desenvolvem as funções de atividade fim funcionam diuturnamente, visando atender aos cidadãos prontamente em situações emergenciais. Fica clara então a importância do serviço do bombeiro ser realizado ininterruptamente e, para que isso ocorra, utiliza-se então o trabalho em turnos.

Esta modalidade de trabalho em turnos, apesar de necessária, pode trazer alguns problemas aos bombeiros, sejam eles sociais ou mesmo de saúde. Gonzales et al (2006) relata em seu estudo que o estado de alerta prolongado em bombeiros, provocado por escalas de plantão longas e repetitivas, estão relacionadas a transtornos de sono, desgaste físico e mental, irritabilidade, brigas com a família por motivo fútil e até mesmo o medo de adoecer em função da sobrecarga de trabalho. No mesmo estudo, alguns trabalhadores participantes da pesquisa consideraram que mudanças na escala de serviço seriam uma contribuição e refletiriam positivamente neste estado de alerta. No mesmo sentido, Lipp (2005) descreve que a sobrecarga no trabalho e na família são alguns dos fatores estressores típicos dos trabalhadores brasileiros.

Em consonância com as atuais pesquisas e considerações em relação a importância do trabalho em ambiente harmonioso e um efetivo descanso proporcional ao tempo desempenhado na função, a Constituição do Estado de Santa Catarina estabelece a

fixação de serviço em jornada de trabalho não superior a 40 (quarenta) horas semanais (SANTA CATARINA, 1989).

A atual jornada de trabalho estabelecida em regime de plantão no CBMSC é de 24 horas de trabalho intercaladas por 48 horas de descanso, o que totaliza um acúmulo considerável de horas trabalhadas, excedendo o previsto na CE, fator que pode causar insatisfação e desmotivação aos bombeiros militares.

Desta feita, diante da realidade apresentada, buscou-se neste estudo elucidar toda esta situação. Primeiramente, discorreu-se sobre o CBMSC, sua organização administrativa, características do trabalho desempenhado e atividade meio e fim. Ainda, entendendo-se que o militar, antes de mais nada, inclui-se como um trabalhador, desenvolveu-se uma revisão bibliográfica sobre jornada de trabalho, citando sua definição, preceitos internacionais sobre a duração do trabalho e limitação constitucional, jornada extraordinária e extenuante e, ao final, tratamos sobre a previsão legal da jornada de trabalho do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Em seguimento, passamos a avaliar quatro modalidades de escala de serviço operacional previstas legalmente, buscando também investigar quais escalas são utilizadas em outras corporações de Corpos de Bombeiros do Brasil, em Estados que possuem semelhanças com Santa Catarina nos aspectos populacionais, territoriais e econômicos.

Por derradeiro, realizou-se uma pesquisa junto aos integrantes do CBMSC envolvidos direta ou indiretamente com a atividade operacional, visando conhecer a opinião individual do efetivo, sobre qual escala operacional seria mais interessante para a atividade de bombeiro militar catarinense, visando aliar a satisfação profissional ao desenvolvimento institucional do CBMSC, bem como, amearhar conhecimento para a tomada de decisões futuras pelos superiores hierárquicos.

## **1.1 Problema**

Atualmente, as organizações públicas vem buscando formas de aprimorar sua gestão de pessoas e seus processos de trabalho, com fito a valorizar o profissional e trazer excelência e celeridade na prestação dos serviços. A Constituição do Estado de Santa Catarina, bem como outras leis editadas pelo Poder Legislativo Estadual, fixam a jornada de trabalho dos Militares Estaduais em 40 horas semanais, estabelecendo ainda outras alterações. Assim, dada a natureza constitucional do serviço Bombeiro Militar, que exige o trabalho de forma continuada, o qual é realizado em regime de escalas de serviço, e o fato da atual

jornada gerar um número horas trabalhadas acima do que é previsto em lei, surge a seguinte questão problema: qual modelo de escala de serviço operacional atenderia as necessidades da corporação, os anseios dos bombeiros militares e a legislação vigente?

## **1.2 Objetivos**

Segundo Cervo, Bervian e Da Silva (2007), os objetivos propostos, muitas vezes, definirão alguns aspectos do trabalho. Entre eles podem ser citados a sua natureza, o tipo de problema a ser selecionado, o material a coletar etc. Os objetivos deste trabalho de conclusão de curso estão voltados a realização de um estudo sobre as escalas de serviço operacional no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar a jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina através de um estudo focado nas escalas de serviço operacional.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- a) Rever a literatura existente sobre jornada de trabalho e o serviço executado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina;
- b) Avaliar escalas de serviço operacional previstas legalmente, suas consequências e quais são utilizadas em outras corporações de Corpos de Bombeiros do Brasil;
- c) Realizar uma pesquisa junto aos integrantes do CBMSC envolvidos direta ou indiretamente com a atividade operacional sobre qual escala operacional seria mais interessante para a atividade de bombeiro militar catarinense.

## **1.3 Justificativa**

A escolha do tema é relevante para a organização pois poderá auxiliar na tomada de decisões e formação de opinião dos superiores hierárquicos. Justifica-se o presente estudo pois a legislação vigente prevê que a escala de serviço de 24h/48h (trabalho/descanso), atualmente praticada pelo CBMSC, gera um número considerável de horas trabalhadas que ultrapassam os ditames constitucionais estabelecidos aos trabalhadores em geral e a legislação



específica dos militares estaduais. Além do que, estudos demonstram que tal modalidade de escala pode acarretar prejuízos à qualidade do trabalho e à saúde do efetivo.

Afora isso, este estudo demonstra relevância social pois o Corpo de Bombeiros Militar possui alto índice de aceitação social, e, para que estes valores continuem em ascensão, faz-se necessário priorizar o profissional para que trabalhe motivado, valorizado e engajado na corporação, e assim, preste um excelente serviço à sociedade catarinense.

O estudo deste tema é de suma importância para o autor por tratar-se de um assunto inovador e propiciará uma visão geral através de pesquisa aplicada em diferentes níveis da organização. Ainda, indicará opções de escalas de serviço operacional desenvolvidas de acordo com a legislação atual, delineando ao final dos estudos, qual modelo de escala seria a mais interessante e que melhor atenderia aos anseios do efetivo e as peculiaridades da atividade, com fito a aliar a valorização dos profissionais e o fortalecimento institucional.

## **2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

Para compreensão dos assuntos que serão abordados mais adiante, trataremos de forma inicial da organização administrativa do CBMSC e as características do trabalho desempenhado em atividade meio e atividade fim. Elegemos que tais considerações são de suma importância para o completo entendimento do tema proposto.

### **2.1 Organização administrativa do CBMSC**

Atualmente o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está dividido em 15 Batalhões e sua estrutura organizacional básica está descrita na Lei nº 6.217/83, que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar (SANTA CATARINA, 1983).

Convém neste momento, esclarecer alguns fatos para que o assunto aqui tratado seja compreendido claramente. O Corpo de Bombeiros Militar emancipou-se administrativamente da Polícia Militar em 13 de junho de 2003. A Emenda Constitucional nº 33 estabeleceu que o CBMSC e a Polícia Militar são instituições militares estaduais e compartilham determinadas legislações conforme acréscimo do art. 53 no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado de Santa Catarina, introduzido pela mesma EC, conforme segue:

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

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

[...]

(SANTA CATARINA, 2003)

Desta forma, a Lei nº 6.217/83, que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar, ainda está em vigor no Corpo de Bombeiros pois, na época em que foi sancionada, o Corpo de Bombeiros integrava a Polícia Militar, eis que até o momento não foi editada lei específica que verse sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros (SANTA CATARINA, 1983).

Isto posto, a Lei nº 6.217/83 em seu art. 4º, prevê especificamente a estrutura organizacional básica da corporação, sendo citadas nos incisos II e III dois tipos de órgãos que compõe o Corpo de Bombeiros, respectivamente Órgãos de Apoio e Órgãos de Execução.

A divisão de atuação destes órgãos importa numa diferenciação de trabalhos, responsabilidades, cargas horárias, entre outros fatores, os quais serão vistos em separado para melhor entendimento.

## **2.2 Características do trabalho desempenhado**

Tendo em vista todas as atribuições inerentes à atividade bombeiro militar, fica clara a importância do serviço ser realizado diuturnamente, pois tais situações, em sua maioria, acontecem de forma abrupta e não planejada, atingindo vidas e riquezas alheias que precisam ser socorridas o mais prontamente possível.

Como prova disso, o art. 5º da Lei nº 6.218/83, que versa sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina, caracteriza a carreira policial militar como atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades da Polícia Militar, denominada atividade policial militar (SANTA CATARINA, 1983). Importante ressaltar novamente que o mesmo se aplica integralmente ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina, pois conforme visto anteriormente, até que dispositivo legal regule sobre o estatuto e outros aspectos referentes as duas corporações, aplicar-se-á ao Corpo de Bombeiros Militar a legislação vigente para a Polícia Militar (SANTA CATARINA, 2003).

### **2.2.1 Atividade meio e Atividade fim**

Conforme mencionado anteriormente, o CBMSC está sujeito às normas estabelecidas no Estatuto da Polícia Militar, cujo art. 161 preconiza “Serão adotados na Polícia Militar, em matéria não regulada na legislação estadual, as leis, decretos, regulamentos e normas em vigor no Exército Brasileiro, no que lhe for pertinente.” (SANTA CATARINA, 1983)

Segundo Ventura, Da Costa e Molina (2012), atividade meio é aquela que não é inerente ao objetivo principal da organização, tratando-se de um serviço mais voltado a parte administrativa, porém, muito necessário como apoio à atividade principal. Já a atividade fim é entendida por aquela que caracteriza o objeto principal da organização, que executa os serviços inerentes à corporação.

Profissionais que desempenham suas funções em atividade meio, de cunho administrativo, trabalham em regime de expediente, sendo convocados extraordinariamente para reuniões, formaturas, participações em eventos cívicos, entre outras ocasiões.

O Regulamento Interno de Serviços Gerais (RISG) do Exército Brasileiro refere-se ao expediente na Seção III, dispondo:

Do Expediente

Art. 184. O expediente é a fase da jornada destinada à preparação e execução dos trabalhos normais da administração da unidade e ao funcionamento das repartições e das dependências internas.

Parágrafo único. Os serviços de escala e outros de natureza permanente independem do horário do expediente da unidade, assim como todos os trabalhos e serviços em situações anormais. (BRASIL, 2003)

Destarte, muitos profissionais que compõe o efetivo do CBMSC desempenham funções operacionais, as quais encaixam-se como atividade fim, prestando socorro em catástrofes, atendendo vítimas em acidentes de trânsito, apagando incêndios, dentre outras atividades de competência funcional, como conceitua o art. 1º do Decreto nº 2.697, de 30 de novembro de 2004, que define atividade finalística operacional na Lei Complementar nº 137:

Art. 1º (...) é considerada atividade finalística operacional todo o serviço de escala realizado além do turno normal de trabalho pelos servidores pertencentes ao Grupo Segurança Pública - Corpo de Bombeiros Militar (...)

§ 1º São considerados de escala no Corpo de Bombeiros Militar serviços inerentes às seguintes atividades:

I – de prevenção e defesa contra sinistros;

II – de busca e salvamento;

III – de guarda nos quartéis;

IV – de condução e operação de viaturas, embarcações e aeronaves;

V – nas Centrais de Emergência;

VI – de correição e de apuração das infrações penais militares;

VII - de comando, supervisão, coordenação e fiscalização do serviço operacional.

(BRASIL, 2004)

Com relação ao horário de serviço dos bombeiros, Oliveira (2010) constatou que ele é modificado conforme a função que cada bombeiro exerce. Geralmente, as funções administrativas têm carga horária de 40 horas semanais, enquanto as funções operacionais realizam turnos de 24 horas consecutivas seguidas de 48 horas de descanso, sem horário fixo para refeições, escala essa adotada pelo CBMSC.

O art. 187 do RISG define a escala serviço como sendo: “(...) a relação do pessoal ou das frações de tropa que concorrem na execução de determinado serviço, tendo por finalidade principal a distribuição equitativa de todos os serviços de uma OM” (BRASIL, 2003).

Recentemente, foi publicada a Ordem Administrativa nº 2-CMDOG, de 19 de outubro de 2015 que trata da jornada de trabalho da atividade meio e atividade fim com o seguinte conteúdo:

Assunto: Regular e padronizar normas quanto ao expediente administrativo, escalas de serviço e banco de horas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1. FINALIDADE

a. Normatizar, com base na legislação vigente, a jornada de trabalho dos bombeiros militares na forma de expediente administrativo e escalas de serviço.

2. EXECUÇÃO

a. A jornada de trabalho deverá ser cumprida na forma de escalas de serviço ou expediente administrativo, conforme turnos estabelecidos em legislação ou normativa específica.

[...]

b) O expediente administrativo é definido em ato do Cmt-G e aplica-se para a atividade meio, atividade técnica (SAT) e ao atendimento ao público externo.

[...]

c) As escalas de serviço, definidas em legislação específica, destinam-se ao cumprimento dos serviços internos e da atividade fim, excetuada a atividade técnica (SAT). (CBMSC, 2015)

Mais especificamente se tratando dos bombeiros militares atuantes na atividade fim que desempenham seu trabalho por meio de escalas de serviço, devido as inúmeras situações inusitadas que vivenciam em suas longas jornadas de trabalho, estão sujeitos a consequências que poderão refletir em sua saúde e sua vida social, conteúdo que será abordado mais adiante neste estudo.

### 3 JORNADA DE TRABALHO

A palavra jornada deriva da expressão francesa *journee* que significa “dia”. No ordenamento jurídico brasileiro, a expressão equivale a tempo de trabalho, independentemente de sua duração (SOUZA, 2010). Desta forma, primeiramente faz-se necessário traçar alguns conceitos sobre o conteúdo para, em seguida, tecermos considerações sobre seus ditames legais.

#### 3.1 Definição

Para nomear o assunto, a doutrina brasileira costuma utilizar-se dos termos: duração do trabalho, jornada do trabalho e horário de trabalho, conforme conceitua Nascimento (2002, p. 323):

Duração de trabalho é a expressão mais ampla, que diz respeito ao período de disponibilidade do empregado ao empregador em função do contrato de trabalho. A duração do trabalho pode ser diária (jornada de trabalho), semanal, mensal ou anual. Jornada de trabalho é expressão com sentido restrito, pois diz respeito a mensuração diária do horário de trabalho do empregado a disposição do empregador. Horário de trabalho é a expressão utilizada para designar o lapso de tempo entre o início e o fim da jornada diária de trabalho.

Para Martins (2014), a jornada de trabalho engloba as horas de labor que o empregado presta ao empregador diariamente. Já horário de trabalho, consiste na soma do tempo trabalhado, do seu início até término da prestação de serviços pelo empregado, descontando-se os períodos de intervalo. A duração do trabalho possui caráter mais amplo, podendo englobar o módulo semanal, mensal ou anual da prestação de serviço.

Segundo Carrion (2007), compreende-se por jornada de trabalho o período durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição no dia-a-dia, excluídas as horas extraordinárias.

Diversos são os conceitos atinentes aos limites do período de trabalho encontrados na doutrina, contudo, Vecchi (2015) resume a terminologia jornada de trabalho ao citar que num sentido geral, entende-se por jornada de trabalho a medida, em função do tempo, da quantidade de trabalho a ser prestado.

Por fim, ao positivar o tempo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, o legislador adotou uma mescla destes entendimentos doutrinários, compreendendo-se como jornada de trabalho o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador e

também aquele em que o empregado está efetivamente executando ordens, conforme estabelecido no art. 4º do Decreto nº 5.452/43, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

### **3.2 Preceitos internacionais sobre a duração do trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu no ano de 1919 como parte dos termos do Tratado de Versalhes que pôs fim a 1ª Guerra Mundial, com propósito de promover os direitos humanos no aspecto trabalhista. Durante a primeira Convenção celebrada em Paris no ano de 1919, atenderam-se as principais reivindicações do movimento sindical e operário, estabelecendo no art. 2º a duração da jornada de trabalho de 08 horas diárias e 48 semanais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Como membro integrante da OIT, o Brasil recebe as Convenções e seus termos após análise do Poder Legislativo, como preconiza o Art. 5.º § 3. da CF, norteando direitos fundamentais aos trabalhadores com eficácia em todo o território nacional, com *status* de Emenda Constitucional (BRASIL, 1988).

Assim, por possuir *status* de EC, as normas estabelecidas pela OIT fazem parte do conjunto de regras mínimas contidas nos art. 6º, 7º e 8º da Constituição Federal de 1988 e demais normas infraconstitucionais de aspectos trabalhistas (TIEMANN, 1999).

Sobre o tema, Azevedo (2010) esclarece que através da adoção das convenções internacionais do trabalho, os sujeitos de direito internacional, ou seja, os Estados-membros da OIT, contraem obrigações de ordem internacional, que se constituem em verdadeiros atos formais multilaterais.

No mesmo sentido, buscando proteger os direitos sociais dos trabalhadores, em 1948 a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos a limitação da jornada de trabalho como direito universal, instituindo que toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016).

### **3.3 Limitação constitucional da jornada de trabalho – Proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana**

A limitação da jornada de trabalho encontra-se expressa no art. 7º, inc. XIII da Carta Magna e está inserida como um direito social conquistado pelos trabalhadores, que visa a melhoria de sua condição social e a proteção do trabalho humano, conforme preconiza “*in verbis*”:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho  
[...]  
(BRASIL, 1988).

Na opinião de Martins (2014), o referido dispositivo legal estabeleceu um limite máximo para a jornada de trabalho, de maneira que a lei infraconstitucional não poderá aumentar este limite, mas apenas reduzi-lo mediante acordo ou convenção coletiva. Neste mesmo sentido, Bulos (2009) descreve que o objetivo do inciso XIII transcrito anteriormente é proteger a saúde do trabalhador, para que sejam evitadas explorações e agressões à sua própria personalidade.

A limitação do tempo de trabalho relaciona-se com a saúde física e mental dos trabalhadores, aspectos estes que desembocam nos direitos fundamentais à saúde e à redução dos riscos laborais, previstos nos arts. 6º e 7º inc. XXII, da CF. Vecchi (2015) menciona que não é a jornada de trabalho que consiste em um direito fundamental, mas sim, sua limitação.

Ainda, Nascimento (2012) orienta sobre o direito de personalidade, inserido no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, quando conclui que o desenvolvimento da personalidade do homem ocorre quando ele se dedica a outras atividades que divergem das atividades profissionais, como o convívio em família, a prática de esportes, participação em cursos, etc, desenvolvidas durante o período de descanso, que possam contribuir para a melhoria de sua condição social.

Isto posto, comprava-se que, ao ultrapassar o limite de jornada de trabalho imposto pelo Art. 7º XIII da CF, viola-se o Princípio da Dignidade Humana e o Princípio dos Valores Sociais do Trabalho, respaldados no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Cidadã (BRASIL, 1988).



Sobre o valor social e defesa do trabalho como princípio constitucional fundamental, dispõe Brandão (2009, p. 51):

Tudo isso inspirado nos princípios maiores de valorização do trabalho e da livre iniciativa, assim como o seu caráter social, elevados que foram ao patamar dos princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais, que se caracterizam por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição. Tratou-se, portanto, de opção político-ideológica fñcada pelo legislador constituinte de situar no nível mais elevado dos valores que abraçou a defesa do trabalho, certamente por lhe reconhecer a condição de elemento integrante da própria dignidade humana.

Tais dispositivos são inalteráveis e constituem-se cláusulas pétreas por restarem inseridos como fundamentos da República Federativa do Brasil, aplicáveis a todos os trabalhadores brasileiros, civis ou militares, independentemente do tipo de vínculo empregatício.

### **3.4 Jornada Extraordinária**

Embora haja um limite máximo para a duração do trabalho estabelecido pela Constituição Federal, a própria legislação permite a prestação de horas extraordinárias em casos excepcionais, garantindo-se a remuneração superior a hora normal de trabalho, conforme art. 7º inc. XVI da CF: “Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis Trabalhistas regulamenta o tema através dos art. 57 e seguintes, estipulando a duração da jornada de trabalho normal em oito horas diárias para o trabalho dos empregados em geral. Entretanto, prevê a prestação de jornada extraordinária ao determinar no art. 58 § 1º da CLT: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários” (BRASIL, 1948).

Todavia, o art. 59 da CLT delimita em 2 horas por dia a prestação de horas extraordinárias, exigindo ainda, a existência de uma prévia autorização ou acordo celebrado entre empregado, empregador ou categoria.

Exceção a regra encontram-se previstas nos arts. 61 e 501 do mesmo Decreto-Lei, que trazem algumas hipóteses excepcionalíssimas para a prorrogação unilateral da jornada de trabalho por parte do empregador. Tais situações poderão ocorrer por motivos de necessidade

imperiosa de trabalho ou força maior, além de outros descritos na norma, garantindo-se ao empregado a remuneração correspondente das horas excedentes (BRASIL, 1948).

No entendimento de Martins (1999, p. 275), as horas extras podem ser realizadas durante o início, término do expediente ou entre os intervalos:

Horas Extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas como adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação. São usadas as expressões horas extras, horas extraordinárias ou horas suplementares, que têm o mesmo significado.

Segundo a doutrina majoritária, as horas suplementares classificam-se em cinco espécies, quais sejam: a) as resultantes de acordo de prorrogação; b) as resultantes de sistema de compensação; c) as destinadas à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízos ao empregador; d) as prestadas para recuperar horas de paralisação; e) as cumpridas nos casos de força maior (NASCIMENTO E NASCIMENTO 2014).

Os servidores públicos regidos pelo regime estatutário terão a jornada de trabalho e a prestação de horas extras ou suplementares dispostas nos próprios estatutos, observado o limite e a remuneração correspondente do Art. 7, VIII e XVI da Constituição Federal, sob pena de grave violação de direitos fundamentais que se constituem fundamentos da República Federativa do Brasil, à luz do art. 1º da CF.

Por derradeiro, Leite (2014) adverte que a prorrogação da jornada diária de trabalho se restringe a casos excepcionais, sob pena de acarretar prejuízos sociais por reduzir a oferta de empregos, ou trazer consequências mais graves, nocivas a saúde do trabalhador, podendo torná-lo suscetível às diversas doenças.

### **3.5 Jornadas Extenuantes**

Recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho vem considerando como jornadas extenuantes aquelas que afrontam os direitos fundamentais assegurados constitucionalmente ao trabalhador, causando danos a seu pleno desenvolvimento humano, privando-o do convívio com a família e sociedade, frustrando-lhe o projeto de vida em virtude do excesso de horas laboradas, conforme ementa publicada em novembro de 2015:

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento

como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. O Regional afirmou, com base nas provas coligidas aos autos, que a reclamante laborava em jornada de trabalho extenuante, chegando a trabalhar 14 dias consecutivos sem folga compensatória, laborando por diversos domingos. Indubitável que um ser humano que trabalha por um longo período sem usufruir do descanso que lhe é assegurado, constitucionalmente, tem sua vida pessoal limitada, sendo despicienda a produção de prova para atestar que a conduta da empregadora, em exigir uma jornada de trabalho deveras extenuante, viola o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, representando um aviltamento do trabalhador. [...]

(BRASIL, 2015)

A respeito da duração salutar do trabalho, a OIT reconhece a realização de trabalho extraordinário em circunstâncias emergenciais, inesperadas ou excepcionais, enfatizando que:

[...] o princípio da Universalidade da proteção ao trabalhador deve ser preservado. Ademais, esse princípio se estende além da jornada normal, para esforços para impedir frequentes recursos ao trabalho extraordinário. Está claro que o trabalho além do em certas circunstâncias, como o é tanto pelos padrões internacionais quanto pelas legislações nacionais, para enfrentar circunstâncias tais como sobrecargas de trabalho, acidentes ou emergências inesperadas ou excepcionais. Mas além dessas exceções, e se for necessário impedir jornadas longas, o trabalho em horas extraordinárias, de forma regular e substancial, deve ser evitado (...)

É portanto indispensável salientar que as jornadas regulares longas, e a competição nelas baseada, são improdutivas e ao mesmo tempo danosas para os trabalhadores. [...]

(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 151 e 155).

Em vista disso, diversos estudos comprovam que o surgimento de certas doenças está relacionado à fadiga causada pelo excesso de labor. Desta forma, a fadiga pode ser definida como:

É o cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e, conseqüentemente, autointoxicação pela liberação de leucomáinas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes (CATALDI, 2004, *apud* BRANDÃO, 2009, p. 44).

Um exemplo desse tipo de estudo pode ser visto na pesquisa realizada por Saijo, Ueno e Hashimoto (2008 *apud* FIORIN, 2013) que, ao investigarem o trabalho de bombeiros japoneses, verificaram que o repouso inadequado após um período de trabalho pode afetar a saúde mental. A mesma pesquisa constatou ainda que o estresse profissional foi provocado pela carga horária, variação da carga horária e baixa autoestima, e estes fatores se mostraram estar significativamente relacionados a sintomas de transtorno de depressão e/ou insatisfação no trabalho (FIORIN 2013).

Neste trabalho, o conteúdo será abordado mais adiante com ênfase em pesquisas voltadas exclusivamente aos militares.

### 3.6 Noções sobre regimes jurídicos trabalhistas

Antes de abordarmos o tema central deste estudo, cumpre preliminarmente mencionar as principais diferenças entre os regimes de trabalho celetista e estatutário, bem como, discorrer de forma breve sobre as peculiaridades do regime jurídico que disciplina os militares.

#### 3.6.1 Regime Celetista

Os empregados regidos pelo regime celetista tem seus direitos e deveres previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. Apesar de não possuírem estabilidade de emprego, tem uma gama de benefícios assegurados pela legislação trabalhista, que visam proteger as relações de trabalho, tais como: aviso prévio, multas rescisórias, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), férias, décimo terceiro, vale-transporte, entre outros (BRASIL, 1948).

#### 3.6.2 Regime Estatutário

No regime estatutário, os direitos e deveres dos servidores encontram-se previstos em lei específica (municipal, estadual ou federal) denominadas estatuto que, para Moreira Neto (2014), trata-se do conjunto dos preceitos legais que integram a relação de função pública.

A respeito do tema, Carvalho Neto (2016) cita que “O referido servidor tem remuneração, vantagens e condições previdenciárias estabelecidas em um estatuto, que constitui um conjunto de normas legais a que a pessoa adere no momento de seu ingresso para o serviço público”.

Dentre algumas vantagens do serviço público destaca-se a estabilidade, como menciona o doutrinador Diogo de Figueiredo Moreira Neto (2014): “Estabilidade é a situação estatutária pessoal, adquirida pelo servidor público civil nomeado para cargo de provimento efetivo, após três anos de efetivo exercício, que lhe garante a permanência no serviço público”.

Por força do art. 39 da CF, a Administração Pública adotava um regime jurídico único estabelecendo o regime estatutário para todos os servidores da administração direta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios (BRASIL, 1988).

Todavia, a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de Junho de 1998, cessou tal obrigatoriedade, possibilitando que os diferentes níveis da administração pública direta instituíssem regimes jurídicos diversos aos ocupantes de cargos públicos, permitindo tanto vínculos estatutários quanto celetistas (BRASIL, 1998).

### *3.6.2.1 Regime jurídico dos militares*

Apesar de pertencerem à categoria dos estatutários, a Emenda Constitucional nº 18, de 05 de fevereiro de 1998, separou os Servidores Públicos Civis dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, alterando o texto legal através do art. 3º da Emenda Constitucional 18/98:

Art. 3º. O inciso II do § 1º. do art. 61 da Constituição passa a vigorar com as seguintes alterações:

[...]

c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

[...]

f) militares das Forças Armadas, seu regime jurídico, provimento de cargos, promoções, estabilidade, remuneração, reforma e transferência para a reserva".

(BRASIL, 1998)

Desta forma, apesar de serem regidos por estatuto próprio, os Militares passaram a integrar outra categoria de agentes públicos cujos direitos, deveres e garantias estão elencados no art. 142 da CF (BRASIL, 1988).

Neste seguimento, o art. 31 da Constituição Estadual de Santa Catarina também sofreu modificações por intermédio da Emenda Constitucional nº 33, de 13 de junho de 2003, passando tratar sobre os Militares Estaduais em seção específica, assunto que merecerá maior atenção ao abordarmos a jornada de trabalho dos militares (SANTA CATARINA, 2003).

## **3.7 Previsão legal da jornada de trabalho do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**

Iniciaremos primeiramente trazendo o que a Constituição Federal de 1988 estabelece sobre o trabalho e a relação com os militares.

Como tratamos no capítulo anterior, a Constituição Federal de 1988 define entre os direitos dos trabalhadores a duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ditando ainda um limite para as jornadas de turnos ininterruptos e de

revezamento, como traz o art. 7º XIV - “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 1988).

Contudo, estes direitos não são previstos, a princípio, aos militares, conforme descrito no art. 142 § 3º, inciso VIII da CF:

§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:  
 VIII - aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, e no art. 37, incisos XI, XIII, XIV e XV, bem como, na forma da lei e com prevalência da atividade militar, no art. 37, inciso XVI, alínea "c".  
 (BRASIL, 1988)

Apesar de não ser citado no art. 142 § 3º inciso VIII da Constituição Federal, a falta de previsão da jornada de trabalho semanal das Forças Armadas aplica-se às Polícias e aos Corpos de Bombeiros Militares, uma vez que estas instituições são forças auxiliares e reservas do Exército, conforme descrito no art. 144 § 6º da CF (BRASIL, 1988).

Segundo Macedo (2012), é preciso buscar entender o porquê da lei maior do nosso país não garantir um limite máximo de jornada de trabalho aos militares. Para o referido autor, o fator preponderante para a não garantia deste direito seria a dificuldade de prever o tempo que uma situação de crise ou de guerra, por exemplo, pode durar, sendo que apenas nesses casos excepcionais seria justificável o emprego da jornada de trabalho superior à suportada pelos demais trabalhadores comuns. Neste mesmo entendimento, o Procurador Alpiniano do Prado Lopes, em nota técnica elaborada pela Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo do Estado de Goiás (COETRAE), considera que em tempo de guerra o militar, seja ele das forças armadas ou forças auxiliares, não teria como discutir horário de trabalho. No entanto, em tempos de paz, este profissional deve ser tratado como um cidadão, antes mesmo de considerá-lo um servidor público regido por um regime especial, pois isto não significa que estes profissionais não tenham um limite em suas jornadas de trabalho (GOIÁS, 2014).

O próprio Decreto nº 88.777, de 30 de Setembro de 1983, que aprova o regulamento para as policias militares e corpos de bombeiros militares (R-200), indica que a atuação das referidas instituições militares ocorrerá de duas maneiras: em estado de normalidade, onde, apesar de haver a quebra da ordem pública, há uma harmonia considerável, não exigindo que seu emprego seja realizado fora das limitações legais; e em situações em que a paz social esteja comprometida, tanto decorrente de calamidades ou de crimes, sendo inevitável que estas instituições venham atuar até que a ordem seja

restabelecida, independente das limitações impostas a sua jornada de trabalho (CARDOSO, 2010).

Contudo, conforme observado por Costa (2010), apesar da constituição não especificar as horas a serem trabalhadas pelos militares, não há proibição Constitucional para a fixação deste limite, senão vejamos:

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

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

De acordo com o art. 42 § 1º, lei estadual específica irá dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, quais sejam:

X - a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do militar para a inatividade, os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra. (BRASIL, 1988)

Desta forma, salvo as restrições previstas no art. 142 § 3º da CF, e extraíndo o que o art. 42 da mesma legislação expressa, observa-se que a concessão dos direitos e deveres dos Militares dos Estados, compete única e exclusivamente ao seu Chefe do Poder Executivo dos Estados, devidamente autorizada por suas Casas Legislativas, através de lei infraconstitucional, desde que não contrarie os dispositivos expostos na Carta Magna do Brasil (OLIVEIRA, 2015).

Em consonância com a Constituição Federal, foi promulgada a Constituição do Estado de Santa Catarina no dia 5 de outubro de 1989. Logo em seu art. 4º ela assegura, por suas leis e pelos atos de seus agentes, os direitos e garantias individuais e coletivos, sociais e políticos previstos na CF e na própria Constituição, ou ainda decorrentes dos princípios e do regime por elas adotados, bem como os constantes de tratados internacionais em que o Brasil seja parte (SANTA CATARINA, 1989).

Como se busca neste momento encontrar positivados na legislação direitos dos militares referente as horas trabalhadas, partimos então para o que nos traz o Art. 27 da CE:

Art. 27. São direitos dos servidores públicos, além de outros estabelecidos em lei:  
[...]

IX - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, nos termos da lei;  
 X - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
 [...]  
 (SANTA CATARINA, 1989)

No entanto, como se pode perceber através da legislação ilustrada até então neste trabalho, muitos dos direitos que são garantidos aos servidores públicos em geral não se estendem necessariamente aos militares. A Emenda à Constituição Federal nº 18/1998 separa os Servidores Públicos dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, cabendo a eles diferentes direitos, deveres e garantias. Os militares, assim como os agentes administrativos, são submetidos ao regime estatutário, mas são outra categoria de agentes públicos (GASPARINI, 2003).

Então, para que os direitos previstos no art. 27 da CE possam ser aplicados aos militares do Estado, estes foram descritos na seção III – Dos Militares Estaduais, no art. 31 da referida legislação, conforme segue:

Art. 31 - São militares estaduais os integrantes dos quadros efetivos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, que terão as mesmas garantias, deveres e obrigações – estatuto, lei de remuneração, lei de promoção de oficiais e praças e regulamento disciplinar único.  
 [...]  
 § 11 - Lei complementar disporá sobre:  
 I - o ingresso, direitos, garantias, promoção, vantagens, obrigações e tempo de serviço do servidor militar;  
 [...]  
 § 13 - Aplica-se aos militares estaduais o disposto no art. 27, incisos IV, VII, VIII, IX, XI a XIV e XIX, no art. 30, § 3º, no art. 23, incisos II, V, VI e VII, desta Constituição, e no art. 30, §§ 4º, 5º e 6º, da Constituição Federal.  
 (SANTA CATARINA, 1989)

O § 13 foi incluído no art. 31 da CE através da Emenda Constitucional nº 38, de 20 de dezembro de 2004, vinculando desde então o Corpo de Bombeiros Militar do Estado a adequar a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais, tal qual versa o art. 27 da CE (SANTA CATARINA, 2004).

O Estatuto dos Policiais e Bombeiros Militares de Santa Catarina, lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983, talvez por ser anterior às Constituições Federal e Estadual, não menciona em nenhum momento sobre jornada ou duração do trabalho. Aos moldes do Exército Brasileiro, menciona apenas a dedicação integral ao serviço no seu art. 32:

Art. 32. Os deveres policiais-militares emanam de um conjunto de vínculos racionais e morais, que ligam o policial-militar ao Estado e ao serviço, compreendendo, essencialmente:



I – Dedicção integral ao serviço policial-militar e fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;  
[...]  
(SANTA CATARINA, 1983)

Neste mesmo sentido, o Decreto nº 12.112, de 16 de setembro de 1980, que aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina (RDPMSC), explora novamente o termo “Dedicção integral ao serviço”, como se observa abaixo:

Art. 6º - A disciplina policial-militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar.  
§ 1º - São manifestações essenciais de disciplina:  
[...]  
3) a dedicação integral ao serviço.  
[...]  
(SANTA CATARINA, 1980)

Corroborando com o dispositivo legal que estabelece a jornada não superior a quarenta horas semanais, direito este estendido aos militares estaduais, no dia 20 de dezembro de 2013 entrou em vigor a Lei Complementar nº 614, que fixou 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 estabeleceu outras providências. O principal objetivo da nova legislação foi a modificação da remuneração dos militares estaduais para a modalidade de subsídio, prevendo dentre outras alterações, a extinção do pagamento da Indenização de Estímulo Operacional, instituída pela Lei Complementar nº 137, de 22 de junho de 1995, que previa o pagamento de horas extras aos militares, mas estabelecia que o servidor só poderia fazer o máximo de 40 horas mensais em período extraordinário (SANTA CATARINA, 2013).

Para tanto, o art. 6º da Lei Complementar no 614 instituiu a Indenização por Regime Especial de Serviço Ativo aos Militares Estaduais que se encontrarem em efetivo serviço, estipulando para o recebimento desta indenização o que segue:

Art. 7º A percepção da Indenização de que trata o *caput* do art. 6º desta Lei Complementar implica a prestação de serviço em jornada de 40 (quarenta) horas semanais.  
[...]  
§ 2º Para fins de percepção da Indenização prevista no *caput* do art. 6º desta Lei Complementar, o Militar Estadual enquadrado na hipótese do § 1º deste artigo fica obrigado ao cumprimento de escala de serviço, a fim de integralizar a carga horária mínima estabelecida pelo § 13 do art. 31, combinado com o inciso IX do art. 27, da Constituição do Estado, na forma da lei. (SANTA CATARINA, 2013)

Como pode ser observado no art. 7º § 2º, o cumprimento das 40 horas semanais, conforme também previsto na Constituição Estadual, já permite ao militar receber este benefício, estando ele em efetivo serviço. Todas as horas que forem realizadas além deste limite serão compensadas conforme institui o art. 8º da mesma lei:

Art. 8º Fica instituído regime de compensação de horas, denominado Banco de Horas, no âmbito das instituições militares estaduais, destinado exclusivamente à compensação das horas trabalhadas pelo Militar Estadual em escalas de serviço extraordinárias. (SANTA CATARINA, 2013)

Com relação as escalas de serviço citadas no art. 8º, necessárias para o cumprimento da jornada de trabalho e das missões de caráter contínuo de preservação da ordem pública, inerentes à carreira militar, a mesma lei cita o seguinte: “Art. 9º Lei específica irá dispor sobre as escalas de serviço e o regime de compensação de horas instituído por esta Lei Complementar” (SANTA CATARINA, 2013).

A Lei nº 16.773, de 30 de novembro de 2015, dispõe sobre as formas de cumprimento da jornada de trabalho e o banco de horas no âmbito das instituições militares estaduais e estabelece outras providências. Estabelece como formas de cumprimento da jornada de trabalho as escalas de serviço e o expediente administrativo. Em seu art. 1º expõe alguns princípios a serem observados:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as formas de cumprimento da jornada de trabalho e o banco de horas no âmbito das instituições militares estaduais, observados os seguintes princípios:

- I – disponibilidade para atendimento em caráter permanente;
- II – compatibilidade entre a carga horária e o tipo de atividade executada; e
- III – direito ao repouso necessário para o restabelecimento das condições físicas e psíquicas do militar estadual. (SANTA CATARINA, 2015).

Já o artigo 3º desta mesma lei institui 18 escalas de serviço a serem utilizadas no âmbito das instituições militares estaduais. Destas, pelo menos 6 são utilizadas atualmente pelo CBMSC em serviços nas centrais de atendimento e despacho de emergência, no serviço de guarda-vidas, no serviço aéreo e no serviço operacional das guarnições de resgate e salvamento.

[...]

§ 2º As escalas de serviço previstas nos incisos II a V deste artigo aplicam-se exclusivamente às centrais de atendimento e despacho de emergência.

§ 3º As escalas de serviço previstas nos incisos XI e XII deste artigo aplicam-se exclusivamente ao serviço de guarda-vidas no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina (CBMSC).

§ 4º A escala de serviço prevista no inciso XIV deste artigo aplica-se exclusivamente ao serviço aéreo.

§ 5º A escala de serviço prevista no inciso XVI deste artigo aplica-se exclusivamente ao CBMSC.

[...]

(SANTA CATARINA, 2015).

A escala referida acima no § 5º da Lei 16.773/2015 é a 24h/48h (trabalho/descanso), praticada pelo CBMSC há muitos anos e recentemente foi fixada para ser aplicada exclusivamente ao CBMSC. O art. 3º § 8º da mesma lei refere que a escala 24h/48h poderá ser instituída por apenas 1 (um) ano, todavia, a lei não menciona os motivos para esta taxatividade, conforme transcrito:

§ 8º Os Comandantes-Gerais das instituições militares estaduais, mediante autorização do titular da Secretaria de Estado da Segurança Pública (SSP), poderão instituir outras escalas de serviço para evento específico ou por tempo determinado, ressalvada a escala de 24 (vinte e quatro) horas de serviço por 48 (quarenta e oito) horas de descanso, a qual poderá ser instituída pelo prazo de 1 (um) ano, a partir da data de entrada em vigência desta Lei. (SANTA CATARINA, 2015)

Para que as legislações sejam postas em prática no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, em 19 de outubro de 2015 foi publicada a Ordem Administrativa nº 2-CMDOG, cujo assunto é regular e padronizar normas quanto ao expediente administrativo, escalas de serviço e banco de horas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. A alínea “a” do item 2 descreve que “A jornada de trabalho deverá ser cumprida na forma de escalas de serviço ou expediente administrativo, conforme turnos estabelecidos em legislação ou normativa específica”. Em seu complemento, a alínea “c” do mesmo item expõe que “As escalas de serviço, definidas em legislação específica, destinam-se ao cumprimento dos serviços internos e da atividade fim, excetuada a atividade técnica (SAT)” (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR, 2015).

Todos os dispositivos legais apresentados até então, seja nas Constituições Federal, Estadual, legislações infraconstitucionais ou ordens intracorporação do CBMSC, demonstram um cuidado do legislador para com o trabalhador brasileiro, seja ele urbano ou rural, servidor público ou militar, defendendo seu direito a uma jornada de trabalho justa, bem como um período de descanso adequado. De qualquer modo, não basta apenas que estas leis existam, mas também que sejam cumpridas, respeitados os momentos de crise ou de dificuldade, para que assim seja possível o trabalhador usufruir dos seus direitos assegurados.

## 4 MÉTODO

Primeiramente, é importante ressaltar que este trabalho acadêmico se trata de um procedimento monográfico, o qual é definido como o estudo sobre um tema específico ou particular com valor representativo e que obedece à rigorosa metodologia. Caracteriza-se pelo tratamento de um tema delimitado e pelo nível de pesquisa, que está diretamente ligado aos objetivos propostos para a sua elaboração. (LAKATOS; MARCONI, 2010).

A busca pelo conhecimento a ser desenvolvido neste trabalho passa necessariamente pela realização de uma pesquisa. A palavra pesquisa pode ser entendida como um procedimento a ser realizado que visa a descoberta de fatos ou dados de um determinado conhecimento. É investigação que busca dirimir dúvidas e gerar nova compreensão de uma realidade, sendo um processo contínuo de elucidação. Lakatos e Marconi (2010, p. 155) definem pesquisa como sendo “[...] um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que quer um tratamento científico que se constitui num caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.” Nesse aspecto, os autores acima citados já parecem definir a pesquisa identificada como “científica”, a qual é consumada através de um método.

Método pode ser conceituado como:

Método é o caminho pelo qual se atinge um determinado objetivo, é um modo de proceder ou uma maneira de agir. No desenvolvimento de pesquisa científica, obrigatoriamente nos utilizamos de um método de pesquisa. São técnicas e instrumentos que determinam o modo sistematizado da forma de proceder num processo de pesquisa. (OTANI; FIALHO, 2011, p. 24)

Quanto ao tipo de método utilizado, o desenvolvimento desta pesquisa se deu através do método indutivo. Neste método, parte-se do particular para o específico, elaborando leis e teorias a partir dos resultados encontrados no estudo. Esclarecendo ainda mais o método, este pode ser mais detalhadamente conceituado como o método que:

Baseia-se na generalização de propriedades comuns a certo número de casos, até agora observados, a todas as ocorrências de fatos similares que se verificarão no futuro. Assim, o grau de confirmação dos enunciados traduzidos depende das evidências ocorrentes. (CRUZ; RIBEIRO, 2003, p. 34)

Quanto a natureza, esta pesquisa foi identificada como pesquisa aplicada. Como declarado por Gil (2008), este tipo de pesquisa demonstra o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos resultantes do estudo, utilizando-os imediatamente na solução de problemas que ocorrem na realidade.

Com relação a definição do objetivo da pesquisa, Creswell (2007) descreve que esta definição estabelece a direção para a pesquisa. É ele que orientará o leitor para o propósito central do estudo e, a partir dele, seguem-se todos os outros aspectos da pesquisa. O objeto de pesquisa deste trabalho são as escalas de trabalho do serviço operacional do CBMSC, tendo como população-alvo os bombeiros militares do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina de todos os postos e graduações e que estejam envolvidos com a atividade operacional.

De acordo com os objetivos propostos na pesquisa, denota-se que é de cunho exploratório. A pesquisa exploratória, segundo Otani e Fialho (2011), tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, proporcionando uma visão geral de determinado assunto tornando o problema mais esclarecido.

O problema desta pesquisa foi abordado de forma qualitativa e quantitativa. Ambas são definidas por Creswell (2007, p. 131) descrevendo que, “Em pesquisa quantitativa, as hipóteses e as questões de pesquisa são frequentemente baseadas em teorias que o pesquisador procura testar. Na pesquisa qualitativa, o uso de teoria é muito mais variado”. Ainda segundo o mesmo autor, a pesquisa qualitativa é baseada em dados de texto e utiliza estratégias diversas de investigação.

As técnicas de pesquisa utilizadas neste trabalho foram bibliográficas, documentais e pesquisa de campo, através da aplicação de um questionário. Segundo Severino (2007), as técnicas bibliográficas e documentais diferenciam-se uma vez que a pesquisa bibliográfica é realizada a partir do registro de pesquisas anteriores em documentos impressos como livros, artigos, teses e etc. São utilizados dados já devidamente registrados por outros pesquisadores. Já a pesquisa documental utiliza como fontes documentos no sentido amplo, incluindo-se entre eles documentações legais. Esse tipo de matéria-prima a ser utilizada pelo pesquisador não sofreu nenhum tratamento analítico e através dela será desenvolvida a investigação e análise do tema.

Ainda, com relação ao questionário, Gil (2008) disserta que, na maioria das vezes, os questionários são propostos por escrito aos respondentes. Costumam, nesse caso, ser designados como questionários autoaplicados. O questionário deve traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões proporcionarão os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa. Desta forma, serão realizadas questões abertas e fechadas, objetivando exaurir todas as dúvidas sobre o tema e atingir substancialmente os objetivos.

Como instrumento de pesquisa foram então utilizadas as seguintes ferramentas: livros que tratem das teorias e doutrinas a serem referenciadas nestes estudo, ferramentas digitais para a obtenção de dados e documentos mais recentes e um questionário (apêndice A), elaborado e estruturado pelo autor, o qual foi disponibilizado por correio eletrônico para todo o efetivo do CBMSC, após aprovação do Comando-Geral.

O questionário foi disposto através do aplicativo Formulários Google, que permite criar formulários personalizados para pesquisas e questionários e enviá-los via e-mail, dando agilidade e ampliando o alcance do estudo. A pesquisa pode ser respondida entre os dias 16 a 25 de fevereiro de 2016 e contou com a participação de 1.166 bombeiros militares, sendo avaliadas as preferências e considerações desta população quanto às escalas de serviço aplicáveis no Corpo de Bombeiros Militar

De acordo com Severino (2007), este tipo de levantamento aborda o objeto/fonte em seu meio ambiente próprio, coletando os dados nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem e sendo observados sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador.

Após toda a junção de dados, deu-se então ordem, estrutura e significado aos dados coletados, transformando-os em conclusões. A partir dos tópicos estabelecidos processaram-se os dados, procurando tendências, diferenças e variações na informação obtida. Os dados desta pesquisa foram tratados de modo qualitativo e também quantitativo. Segundo Creswell (2007), a análise de dados qualitativa indaga por que determinado fato ocorre dando explicações para comportamentos e atitudes, estudando as motivações e ajudando a definir as hipóteses. Já a análise quantitativa estuda as ações, fornece dados para provar as hipóteses e é conclusivo. Com as informações referentes a idade dos participantes da pesquisa, bem como posto ou graduação que ocupam, função que exerce no CBMSC, se exerce alguma outra atividade extraprofissional e que tipo de escala de serviço é favorável, foi possível realizar análises e estabelecer relações e causas. Já com o questionamento aberto com relação ao porquê da preferência entre uma escala ou outra, além do que os motiva na atividade bombeiro militar, foi possível obter as explicações necessárias para determinar aquela conduta.

## 5 ESCALAS DE SERVIÇO OPERACIONAL

Julgamos que, para entendimento preliminar da pesquisa executada neste estudo, faz-se relevante descrever sobre as possíveis escalas de trabalho a serem adotadas pelo CBMSC, enfatizando que as quatro modalidades de jornadas de turnos ininterruptos escolhidas pelo autor encontram-se previstas no art. 3º, incisos IX, XIII, XVI, XVII da lei 16.773/2015 (SANTA CATARINA, 2015).

### 5.1 Considerações sobre as escalas

Para melhor compreensão, as quatro modalidades seguem organizadas em quadro comparativo:

Escala	Horas Trabalhadas	Horas de Descanso	Total de Horas Trabalhadas		Necessidade de Efetivo
			Semanais	Mensais	
<b>12h/36h</b>	<i>12h ininterruptas (o servidor trabalhará sempre em mesmo turno - diurno ou noturno)</i>	<b>36h</b>	<i>48h em uma semana 36h em outra semana -</i>	<i>168 h (dependendo do nº de semanas no mês)</i>	<i>04 guarnições</i>
<b>12h/24h</b> - <b>12h/48h</b>	<i>12h ininterruptas - 12h ininterruptas (possibilita ao profissional a alternância de turnos)</i>	<b>24h</b> - <b>48h</b>	<i>48h em uma semana 36h em outra semana -</i>	<i>168 h (dependendo do nº de semanas no mês)</i>	<i>04 guarnições</i>
<b>24h/72h</b>	<i>24h ininterruptas</i>	<b>72h</b>	<i>48h por semana 24h em uma semana -</i>	<i>168h (dependendo do nº de semanas no mês)</i>	<i>04 guarnições</i>
<b>24h/48h</b>	<i>24h ininterruptas</i>	<b>48h</b>	<i>72h em uma semana 48h em outra semana -</i>	<i>240h (dependendo do nº de semanas no mês)</i>	<i>03 guarnições</i>

Analisaremos agora cada uma delas de forma individual.

### 5.1.1 Escala 12h/36h

A modalidade de jornada 12h/36h (trabalho/descanso) permite que o bombeiro militar trabalhe por 12 horas em turno ininterrupto descansando por 36 horas para, após, retornar ao serviço. A guarnição que inicia nesta escala trabalhando em horário noturno, por exemplo, manterá sempre o mesmo turno, assim como a guarnição diurna.

Esta modalidade de jornada pode ser interessante para fins de preservar a saúde do servidor, pois nela, o militar não permanece em estado de alerta por 24 horas consecutivas, ao passo que, a guarnição noturna poderá sofrer prejuízos a longo prazo em decorrência da constante privação de sono.

Ainda, é importante frisar que a opção de jornada 12h/36h gera duas trocas de guarnições durante o período de 24 horas, com todos os procedimentos de praxe (ex. conferências de materiais, de viaturas e equipamentos) o que poderia dispensar tempo suficiente a prejudicar o atendimento de situações urgentes ou em andamento.

A escala 12h/36h excede apenas 8 horas semanais o limite de 40 horas de trabalho recomendado pelo art. 27 da CE, combinado com o art. 7º da Lei Complementar no 614/2013.

### 5.1.2 Escala 12h/24h – 12h/48h

De igual forma, a escala 12h/24h-12h/48h (trabalho/descanso) traz características semelhantes com a modalidade 12h/36h, divergindo principalmente sobre os turnos trabalhados, salientando que nas duas modalidades, são necessárias 4 guarnições.

Na modalidade 12h/24h – 12h/48h, o militar cumprirá serviço tanto diurno quanto noturno, como exemplifica Macedo (2012, p. 10):

A escala “12x24 e 12x48” significa que o policial trabalhará por 12 (doze) horas ininterruptas e ficará de repouso por 24 (vinte e quatro) horas, trabalhando posteriormente por mais 12 (doze) horas e com novo repouso, só que maior, de 48 (quarenta e oito) horas, seguindo-se este ciclo.

Assim, o policial que estiver sob a égide desta escala e iniciar o serviço às 06 horas da manhã de uma segunda-feira, sairá às 18 horas da noite do mesmo dia, voltando a trabalhar às 18 horas do dia seguinte (terça), cumprindo seu trabalho até as 06 horas da manhã de quarta-feira, vindo a repousar até as 06 horas da manhã de sexta.

Por apresentar essa alternância entre os turnos, podemos destacar dois fatores positivos neste modelo de escala. Assim como ocorre na 12h/36h, existe a troca de guarnições a cada 12 horas, impedindo que o militar permaneça 24 horas consecutivas em serviço. O segundo ponto positivo reside na possibilidade de desempenhar o serviço tanto durante o dia,



quanto à noite, o que poderia ser considerado “mais salutar” ao servidor. Mas, assim como a escala 12h/36h, esta também apresenta a dificuldade de exigir duas passagens de serviço no período 24 horas, podendo causar alguns problemas.

Em relação à quantidade de horas semanais trabalhadas na escala 12h/24h-12h/48h, são realizadas 8 horas excedentes nas duas primeiras semanas do mês e um saldo negativo de 4 horas nas duas últimas semanas, perfazendo de 8 a 16 horas extraordinárias mensais, a depender da quantidade de semanas/mês.

Apesar de exceder a carga horária durante as duas primeiras semanas e ficar a baixo do mínimo legal de 40 horas nas duas últimas semanas, essa modalidade de jornada gera poucas horas excedentes.

### 5.1.3 Escala 24h/72h

Existem semelhanças entre as jornadas 12h/36h, 12h/24h-12h/48h e 24h/72h, principalmente quanto ao somatório de horas trabalhadas/mês e quantidade de horas excedentes/mês, bem como, na necessidade de efetivo de 04 guarnições para implementá-las.

As divergências entre as modalidades consistem na quantidade de horas destinadas ao descanso pois, na modalidade 24h/72h (trabalho/descanso), o servidor possui três dias para recuperar as energias e retornar ao trabalho, em contrapartida da escala 12h/24h-12h/48h, em que o tempo de descanso é inferior, assim como na escala 12h/36h.

Contudo, ainda que a jornada 24h/72h ofereça um lapso maior de descanso, algumas pesquisas desaconselham o trabalho ininterrupto por 24 horas. Ademais, a adoção deste modelo de jornada de trabalho poderia causar um distanciamento entre o profissional e a instituição, tornando-o mais descomprometido com o trabalho e ainda, poderia fomentar o aumento da prática do trabalho informal.

### 5.1.4 Escala 24h/48h

A principal diferença entre esta escala e as demais analisadas é que na escala 24h/48h (trabalho/descanso), são necessárias apenas 03 guarnições para que o serviço seja realizado. Diante da realidade de efetivo enfrentada atualmente, e também do desafio de difundir o CBMSC por todo o Estado, esta característica se torna primordial para sua escolha.

No entanto, a escala 24h/48h oferece um tempo escasso para o repouso, considerando um plantão de 24 horas em que se trabalha continuamente, como será relatado

em alguns estudos citados mais a frente. Diferente desta condição, nas demais escalas, ou se trabalha um período mais reduzido, onerando menos o servidor, ou se trabalha por igual período, porém com um tempo de descanso maior.

Analisando o quadro comparativo entre as quatro modalidades de escala, verificamos que a escala 24h/48h acarreta aproximadamente 240 horas mensais de trabalho, a depender da quantidade de semanas/mês, totalizando de 80 à 88 horas excedentes em relação a jornada de trabalho máxima recomendada pelo art. 27 da CE.

Estudos indicam que excesso de horas trabalhadas, bem como atividades em turno de 24 horas consecutivas podem acarretar, a longo prazo, prejuízos à saúde do profissional e a qualidade do trabalho, conforme será demonstrado no próximo capítulo.

## **5.2 Escalas extenuantes na atividade bombeiro militar**

A atividade bombeiril é considerada a segunda profissão mais estressante por natureza, ficando atrás apenas das atividades das Forças Armadas, conforme indicou um estudo desenvolvido pela Universidade Americana Wisconsin-Madison. Na opinião da médica do trabalho Rosana Cristina de Oliveira em parecer realizado a pedido da 68ª Promotoria de Justiça e Promotoria da Saúde do Trabalhador de Goiás, os distúrbios de saúde apresentados pelos militares são relacionados com o ciclo sono-vigília, característico dos profissionais que trabalham em turnos (GOIÁS, 2013).

Estudo realizado por Contrera-Moreno et al. (2012 *apud* PENRABEL, 2015), revelou que nas unidades de resgate investigadas, os bombeiros trabalham em média 25 horas em turno contínuo, sendo 24 horas no papel e 25 de demanda real. Cerca de 70% da carga horária foi de efetivo trabalho, sendo em média 10,2 horas nas ruas e 6,4 horas dentro do quartel. O descanso destes profissionais durante esse período durou um tempo médio de 7,5 horas, incluindo alimentação, sono e repouso, e foi interrompido em média 13 vezes durante as 24 horas de trabalho.

Neste sentido, Souza (2010) exemplifica o caso dos Policiais Militares, quando afirma que tais profissionais não possuem intervalo para descanso dentro das jornadas, nem mesmo durante as refeições ou suas necessidades fisiológicas, pois permanecem em estado de alerta em posse do rádio de comunicação aguardando os chamados. Caso semelhante aos Bombeiros Militares que permanecem aquartelados em prontidão esperando pelas ocorrências.

Utilizamos ainda a citação de Souza (2012 *apud* MACEDO, 2012, p. 7), quando discorre sobre o descanso necessário ao mencionar o trabalho policial em turno ininterrupto de 24 horas:

Tem-se que considerar, ainda, que o policial trabalha em uma função de altíssimo risco, envolvendo grau elevado de estresse. Então, exigir desse profissional atenção, concentração e eficiência na prestação do serviço durante 24 (vinte e quatro) horas diretas de serviço, por exemplo, sem que ele tenha descansado o suficiente antes, pode ser um fator para causa de doenças profissionais e ineficiência do serviço.

Novamente, por analogia ao trabalho policial, um estudo desenvolvido pela Universidade Federal de Minas Gerais que envolveu 1.152 integrantes da Polícia Militar, mapeou as principais origens do estresse entre os militares destacando como primeiro fator a carga horária, seguido de outros como: o ambiente de trabalho; falta de perspectivas de progressão na carreira; sistema organizacional; relacionamento entre os militares (MORAES; FERREIRA; ROCHA, 2000, *apud* TESSELE; LEITE, 2004).

Corroborando com tais resultados, os mesmos autores citam outra pesquisa, agora realizada junto à Polícia Federal do Estado do Paraná, concluindo que a excessiva carga horária de trabalho constitui-se como maior causa desencadeadora do estresse entre os policiais. O estudo demonstrou que 46,7% do efetivo cumpre jornada que ultrapassa as 40 horas semanais e que, 79,3% delas são geradas por convocações do comando ou chefia, gerando estresse não apenas pela sobrecarga de trabalho, mas pela privação de convívio familiar e social do policial.

Por intermédio de estudo realizado no ano de 2010, revelou-se que profissionais que trabalham em atendimento pré-hospitalar apresentam fatores de risco para doenças cardiovasculares, decorrentes de alteração do ritmo biológico normal vigília-sono e acúmulo de horas trabalhadas:

Concluiu-se que os profissionais que atuam no atendimento pré-hospitalar estudados apresentaram fatores de riscos para doenças cardiovasculares, tais como: sedentarismo, aumento do índice de massa corporal e circunferência abdominal, e hipertensão arterial. Os níveis pressóricos verificados pela MAPA apresentaram-se elevados no dia de plantão no serviço pré-hospitalar em relação ao dia usual, sendo a hipótese de que a alteração seja decorrente do sistema nervoso simpático advinda da alteração do ritmo biológico normal vigília-sono e acúmulo de horas trabalhadas; além da presença da depressão. Reconhecendo-se a necessidade de acompanhamento ativo desses profissionais no programa de saúde do trabalhador. (CAVAGIONI, 2010, p. 212)

No ano de 2007, um estudo realizado junto ao CBMSC intitulado “Relação entre estresse ocupacional e qualidade de vida de socorristas que atuam no serviço de atendimento

pré-hospitalar” apontou que fatores como o ambiente físico de trabalho, remuneração, falta de momentos para a atividade de lazer e reposição de energia mental são prejudiciais à qualidade de vida do servidor. Ao final, a pesquisa revelou dados preocupantes concluindo que alguns profissionais já apresentavam fases de pré-exaustão e exaustão:

Sobre a distribuição dos bombeiros, que apresentaram níveis significativos de estresse, nas respectivas fases desse desequilíbrio psicofisiológico, considera-se preocupante a constatação de que a maioria desses profissionais apresentou um quadro sintomático correspondente à fase de resistência ao estresse. As conseqüências desse estágio podem desencadear condições que impossibilitam a prestação de um serviço de APH com qualidade. O fato de que alguns profissionais foram diagnosticados nas fases de pré-exaustão e exaustão do estresse é ainda mais preocupante, haja vista que tais evidências sugerem que esses socorristas se apresentam em condições de absoluta incompatibilidade física e emocional com a realização de sua atividade profissional. (ANJOS, p. 68, 2007)

A sobrecarga de trabalho não causa apenas danos à saúde do profissional, mas também gera conseqüências à qualidade de serviço prestado:

O excesso de trabalho pode gerar o desgaste físico e mental, em razão do ritmo acelerado e da sobrecarga, gerando outros problemas, tais como: aumento do estresse, da depressão, da ansiedade e da insônia, problemas que influenciam negativamente o desempenho e a produtividade, pois o indivíduo cansado produz menos ou com má qualidade. (MACEDO, 2012, p. 7)

Outro estudo interessante foi realizado junto ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais no ano de 2009, visando compreender as causas do aumento do número de acidentes envolvendo viaturas operacionais entre o período de 2004/2007. Ao final da pesquisa, conclui-se novamente que a jornada longa de trabalho está entre os fatores desencadeadores dos sinistros, ressaltando a autora que “(...) motoristas operacionais vêm sofrendo um processo de intensificação do trabalho, caracterizado pela jornada longa, acrescida do aumento de ocorrências associado com uma diminuição do efetivo” (BATISTA, 2009).

Além do comprometimento à saúde, Grinberg (1977) alerta sobre outros prejuízos causados pelo trabalho em período noturno, enfatizando que “o período noturno é tradicionalmente dedicado ao repouso. A atividade do trabalhador, à noite, é mais onerosa, pois dificulta sua vida em sociedade, afasta-o do convívio da família e priva-o de lazeres”.

### 5.3 Outros agentes potencializadores do estresse na atividade bombeiro militar

Ademais, outros fatores comuns a atividade bombeiro militar e de outros profissionais que atuam na área de emergência podem ser elencados como desencadeadores do estresse, por exemplo: a) privação de sono; b) o auxílio a pessoas jovens seriamente feridas ou mortas; c) os acidentes (muitas vezes fatais) envolvendo colegas de serviço; d) os riscos biológicos a que estão expostos (ex. contato com sangue contaminado) (MURTA, 2007).

Afora tantas causas propulsoras do estresse na atividade bombeiril, Melius (2001 *apud* HILÁRIO, 2012, p. 7) aponta ainda a existência de riscos organizacionais e ambientais:

Além da exigência profissional, os Bombeiros também ficam expostos a outros riscos ambientais e organizacionais. As exposições a ruído, produtos químicos, temperaturas elevadas, turnos rotativos de trabalho e tarefas executadas sob tensão, podem provocar diversos efeitos ao estado de saúde geral e, conseqüentemente, diminuir a resistência do organismo diante das exposições a riscos durante a jornada de trabalho.

Cabe ainda relacionar o estudo realizado por Santos et al. (2011), que aborda o alto grau de controle de respostas emocionais de profissionais bombeiros frente as dificuldades decorrentes da função. Suas funções estão diretamente envolvidas com problemas humanos, e por isso acabam se envolvendo em dificuldades físicas e psicossociais que podem levar ao estresse e influenciar sua qualidade de vida. A rotina desta profissão exige um alto grau de controle de respostas emocionais, com inibição de emoções como medo e tristeza, tendo que expressar coragem e tranquilidade.

Por outro lado, cabe ao profissional a adoção de algumas medidas preventivas para afastar os efeitos nocivos do estresse, como aproveitar as horas de folga para realização de atividades de lazer, práticas esportivas e convivência em família. Bem como, buscar organizar de forma mais equilibrada seu tempo e orçamento, evitando assim outras atitudes prejudiciais como a prática de trabalho informais (bicos), durante as horas destinadas ao seu descanso (MACEDO 2012).

Neste sentido, Monteiro et al. (2007) demonstrou por meio de uma entrevista que, para complementar a renda familiar, a maioria dos bombeiros possuem trabalho informal nos momentos de folga (atividades na construção civil ou no corte de árvores), o que acarreta ainda mais sobrecarga de trabalho, visto que deixam de descansar para desempenhar os denominados “bicos”, retornando ainda mais cansados ao trabalho. A pesquisa revelou ainda que tais profissionais sofrem mais acidentes de trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que o “adoecimento” do efetivo desencadeado pelos fatores estressores enseja inúmeros afastamentos e licenciamentos para tratamento de saúde. Segundo dados revelados através dos estudos de Guedes (2009), tendo como população bombeiros militares do Distrito Federal, a cada ano afastam-se de suas funções pelo menos 280 militares mediante atestados médicos. As doenças osteomusculares são responsáveis pela maioria dos casos de invalidez. Estes casos estão relacionados com o tipo de atividade que o bombeiro realiza, tais como salvamento, combate a incêndio, primeiros socorros e treinamentos físicos.

Isto posto, citamos diversos estudos que desaconselham a manutenção de jornadas excessivamente longas aos bombeiros militares e a outros profissionais que desempenham papéis semelhantes, atuando em turnos ininterruptos com a responsabilidade de salvar vidas e riquezas alheias.

Tais pesquisas comprovam que, além dos danos à saúde do militar, o excesso de trabalho ocasionado pelas jornadas excessivamente longas, aliados aos demais fatores estressores característicos do trabalho bombeiril, acarretam prejuízos à qualidade do trabalho e aumentam a incidência de acidentes, colocando em risco a vida dos servidores e da equipe, além de causar prejuízo ao Estado com tratamentos de saúde e com o afastamento do militar, desfalcando os quadros funcionais e prejudicando diretamente a população.

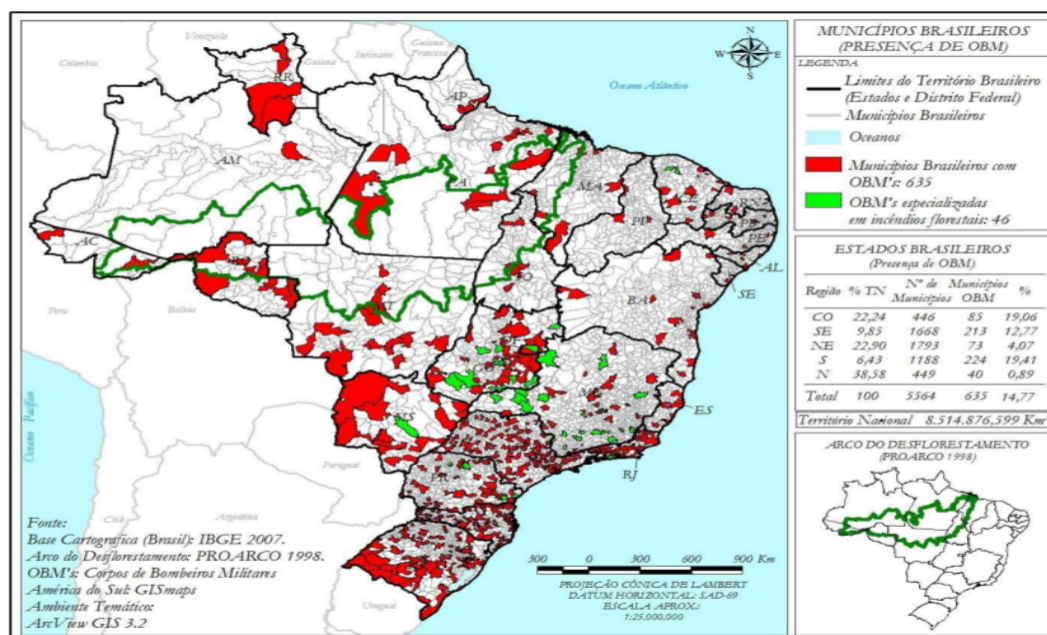
## 6 ESCALAS DE SERVIÇO OPERACIONAL NOS ESTADOS DA FEDERAÇÃO

Com a finalidade de subsidiar este estudo, buscamos averiguar junto a outros Estados quais jornadas de trabalho são adotadas pelas corporações Bombeiro Militar. O Corpo de Bombeiros Militar, Força Auxiliar do Exército e instituição prevista constitucionalmente, está legalmente habilitado para atuar em todo o país, resguardadas as peculiaridades e prerrogativas legais e organizacionais inerentes a cada Estado da Federação. Sendo assim, cada Estado tem autonomia para organizar de que forma atenderá sua circunscrição. Este dado específico, entre outros estudados, foi alvo do Projeto Brasil Sem Chamas.

Este projeto, realizado em parceria entre o Ministério da Ciência e Tecnologia e o Instituto de Pesquisas Tecnológicas de São Paulo (IPT), nasceu da necessidade de se conhecer a situação da Segurança Contra Incêndio no Brasil. Como um dos dados apresentados pela pesquisa, registrou-se que no ano de 2011, no Brasil, ocorreram 266.538 incêndios. Porém, infere-se que a quantidade real de incêndios é muito maior que a indicada, haja vista que alguns estados não enviaram os dados à SENASP e tantos outros sequer possuem unidade do Corpo de Bombeiros instalada em seu território (OLIVEIRA, 2013).

Ainda segundo Oliveira (2013), o Projeto Brasil Sem Chamas revelou que em 2009, os Corpos de Bombeiros estavam presentes em apenas 11,41% dos municípios brasileiros. Dentre estes, Santa Catarina encontrava-se em terceiro lugar com um percentual de 30%, possuindo OBMs em 88 de seus 293 municípios, ficando atrás somente para o Distrito Federal e o Rio de Janeiro. Estes dados estão ilustrados na figura abaixo:

Figura 1 - Municípios brasileiros com presença de OBM



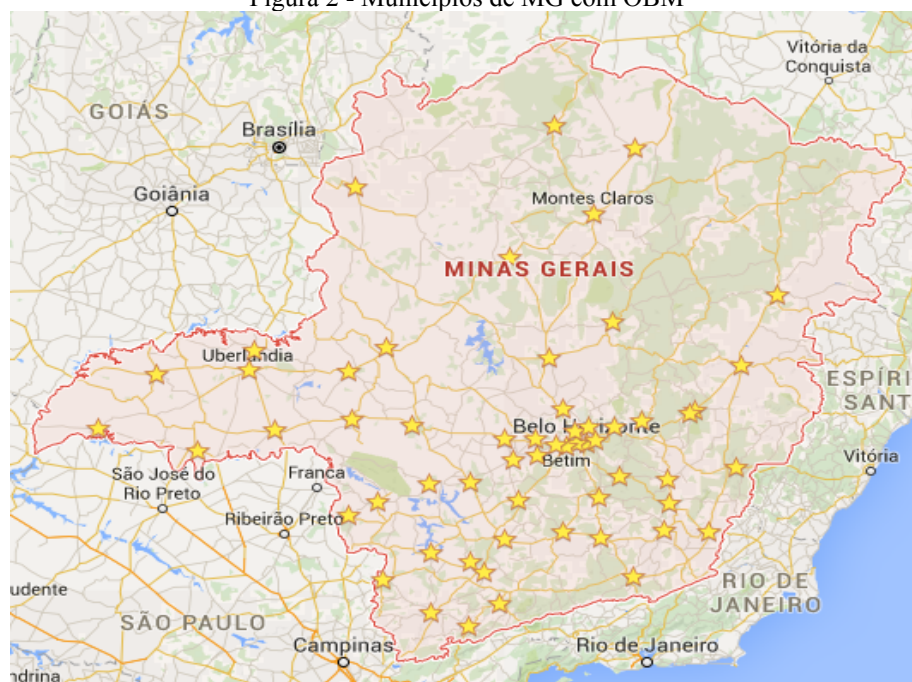
Os locais assinalados em vermelho na imagem anterior indicam os municípios que possuem OBM. Como se pode perceber, em muitos Estados brasileiros, o Corpo de Bombeiros não se encontra difundido.

Sendo assim, passaremos a analisar a situação de três destes Estados, quais sejam: Minas Gerais, Goiás e Santa Catarina. Esta análise terá foco no número de habitantes, número de municípios, número de OBMs instaladas nestes municípios e, após, estas informações serão relacionadas com a escala de serviço praticada em cada Estado. Além disso, será verificado o PIB estadual, buscando com isso, mensurar o nível de riqueza da região e compará-las na esfera econômica. Todos estes dados servirão como base para avaliar a atuação e a capacidade de expansão do Corpo de Bombeiros em cada ente federativo.

## 6.1 Minas Gerais

Minas Gerais, segundo informações do IBGE (2015), possui 853 municípios, população estimada para 2015 de 20,8 milhões de habitantes e PIB registrado em 2012 de 403 bilhões de reais, ficando na 3ª posição em relação aos demais Estados brasileiros. Dos 853 municípios, apenas 58 possuem uma OBM sediada em seu território. A escala de serviço praticada atualmente é a 24h/72h. Na figura abaixo, assinaladas com uma estrela, estão as OBMs instaladas no território estadual:

Figura 2 - Municípios de MG com OBM



Fonte: Google 2016



Percebe-se que as OBMs do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais não estão instaladas de maneira uniforme por todo o Estado, existindo uma grande concentração de OBMs na região Centro Sul e proximidades, deixando de cobrir a região Norte do Estado. Muitas cidades com número importante de habitantes acabam ficando sem um atendimento individualizado do Corpo de Bombeiros Militar, apesar de constarem como atendidas por outras unidades regionais. A exemplo disso, podemos citar a cidade de Paracatu, localizada na Região Noroeste do Estado, que possui 91 mil habitantes e a OBM do Corpo de Bombeiros mais próxima se encontra à 100 km. Também podemos citar a cidade de Almenara com 41 mil habitantes, que fica localizada à 283 km da cidade mais próxima que possui OBM.

## 6.2 Goiás

O Estado de Goiás, segundo informação do IBGE (2015), possui 246 municípios, população estimada para 2015 de 6,6 milhões de habitantes e PIB registrado em 2012 de 123 bilhões de reais, ficando na 9ª posição em relação aos demais Estados brasileiros. Dos 246 municípios, apenas 38 possuem uma OBM sediada em seu território. A escala de serviço praticada atualmente no Estado é a 24h/72h, autorizada pela Portaria nº 24 do Comando-Geral da Corporação. Na figura abaixo, disponibilizada pelo próprio Corpo de Bombeiros Militar de Goiás, estão representadas as OBMs instaladas no Estado:

Figura 3 - Municípios de GO com OBM



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Goiás

De forma semelhante ao Estado de Minas Gerais, podemos observar que o Estado de Goiás distribuiu suas OBMs com maior concentração na região Centro Sul de seu território. No entanto, não se percebeu, através da análise da localização das OBMs e o número de população dos municípios pertencentes ao Estado de Goiás, a falta de atendimento aos municípios de maior porte. Os que ainda não possuem OBMs na circunscrição municipal estão inseridos em regiões metropolitanas, onde a distância até uma OBM mais próxima não excede 30 km.

Nota-se também que em municípios com aproximadamente 30 mil habitantes ou menos, a atuação do Corpo de Bombeiros do Estado começa a ficar escassa. Esta dinâmica pode ser explicada devido aos critérios estabelecidos no Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo, Organogramas e Notas Técnicas do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, que elege como prioridade para instalação de unidade de bombeiros, os municípios que possuam acima de 25 mil habitantes, mediante proposta do Estado-Maior Geral ao Comandante Geral da Corporação, no qual constará o aumento da população do município-sede e dos municípios adjacentes, do número de ocorrências na região, da aquisição de viaturas e de materiais operacionais que justifiquem as necessidades do efetivo previsto, considerando a viabilidade e a exequibilidade de pessoal e de materiais, bem como previsão orçamentária e recursos disponíveis (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE GOIÁS, 2013).

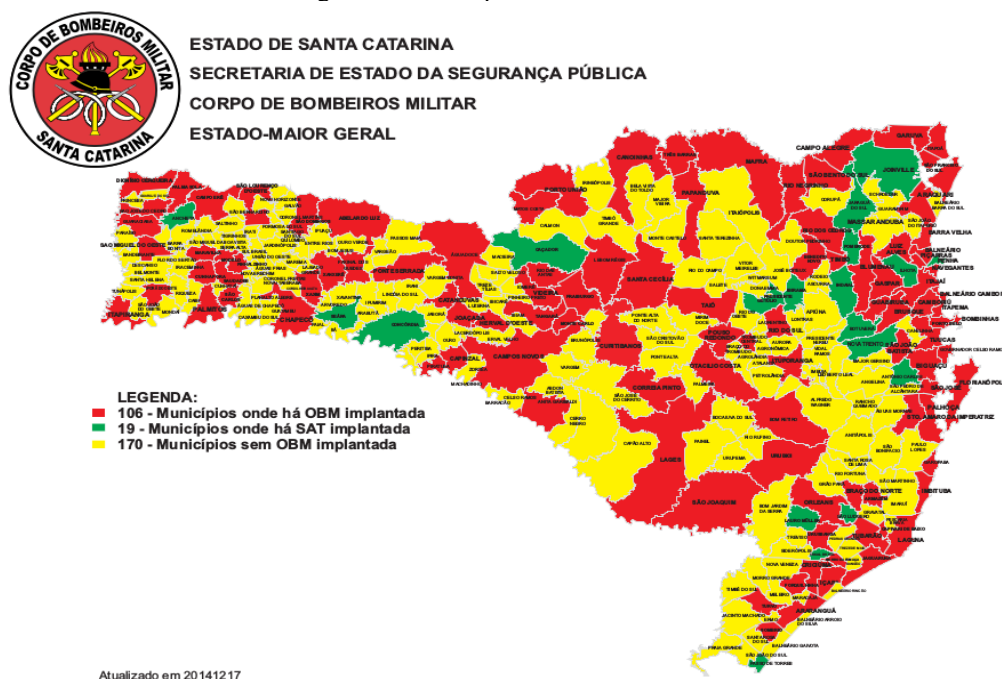
De qualquer maneira, apesar do critério estabelecido, muitas cidades de médio ou pequeno porte não possuem Corpo de Bombeiros a uma distância razoável, o que também não é salutar à população, devendo-se pensar, pelo menos, na instalação de centrais que atendam tais cidades de maneira igualitária. Como exemplo podemos citar a Portaria nº 119/2015 – CG, do Corpo de Bombeiros Militar de Goiás, que redefine áreas de atuação das unidades operacionais da Corporação, onde é citado, por exemplo, que a cidade de Monte Alegre de Goiás fica a 269 km da unidade operacional que a atende, localizada na cidade de Posse (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE GOIÁS, 2015).

### **6.3 Santa Catarina**

Santa Catarina, segundo informação do IBGE (2015), possui 295 municípios, população estimada para 2015 de 6,8 milhões de habitantes e PIB registrado em 2012 de 177 bilhões de reais, ficando na 6ª posição em relação aos demais Estados. Dos municípios

enumerados, segundo informações da própria Corporação no ano de 2014, 106 possuem uma OBM sediada em seu território, OBM esta atuante 24 horas por dia, 7 dias por semana, para atendimento de emergências. Não está sendo contabilizado os escritórios de Seção de Atividade Técnica (SAT). A escala de serviço operacional praticada atualmente no Estado é a 24h/48h, em discordância com os demais Estados de Minas Gerais e Goiás aqui citados. Na figura abaixo, podemos verificar a disposição das OBMs pelo território catarinense:

Figura 4 - Municípios de SC com OBM



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de SC (2014)

Diferentemente dos outros dois Estados analisados, Santa Catarina demonstra atender de maneira mais ampla e igualitária sua região pois, como é possível visualizar no mapa, não há uma concentração de OBMs em determinada localidade. Outra diferença encontrada é que em Santa Catarina não há municípios com um número populacional expressivo que não estejam sendo atendidos localmente pelo Corpo de Bombeiros. Como únicas exceções, podemos citar as cidades de Joinville, Jaraguá do Sul e Caçador, onde há um apelo histórico pela manutenção do atendimento prestado por bombeiros privados que se instalaram na cidade há muitos anos.

Contrastando ainda com a realidade apresentada pelos Estados de MG e GO, onde apenas cidades de maior porte apresentam OBMs instaladas, em SC podemos citar o exemplo do município de Matos Costa, que apresenta uma população de 2.839 habitantes, segundo dados do IBGE, e possui em seu território uma OBM instalada. No entanto, em análise ao

número de ocorrências atendidas na referida cidade, percebeu-se que entre os dias 01 de Janeiro de 2015 e 31 de Janeiro de 2016 foram registradas apenas 210 ocorrências, ou seja, menos de uma ocorrência por dia. Esta realidade também é encontrada em outros municípios catarinenses.

#### **6.4 Comparação entre as escalas de trabalho praticadas pelos Estados e seus reflexos na dinâmica do trabalho**

Com relação as escalas de serviço, alguns dados podem ser destacados quando comparamos a realidade dos três entes federativos analisados. Percebe-se que nos Estados de Minas Gerais e Goiás que aplicam a escala 24h/72h, as OBMs encontram-se mal distribuídas e deixam de cobrir boa parte de seu território se comparados com Santa Catarina, que aplica a escala 24h/48h, mesmo estes Estados possuindo, proporcionalmente, condições econômicas, populacionais e territoriais semelhantes. Isto talvez ocorra devido a escala 24h/72h utilizar um número maior de militares para a composição da guarnição de uma determinada OBM, sendo que com a 24h/48h diminui-se pelo menos 1 guarnição por quartel. Este é um ponto positivo da atual escala aplicada em Santa Catarina, pois permite uma maior expansão da Corporação.

No entanto, entende-se como desnecessária a expansão sem o devido planejamento, onde quartéis são instalados em cidades que não demandam tantas ocorrências, conforme demonstrado anteriormente na cidade catarinense de Matos Costa. Esta prática acaba gerando prejuízo à administração pública e sobrecarga do efetivo da Corporação em cidades com grande número de ocorrências, pois, em nome da expansão, acaba-se diluindo o efetivo cada vez mais pelos demais municípios do Estado e deixando de prestar um apoio efetivo às cidades maiores que apresentam maior demanda de ocorrências.

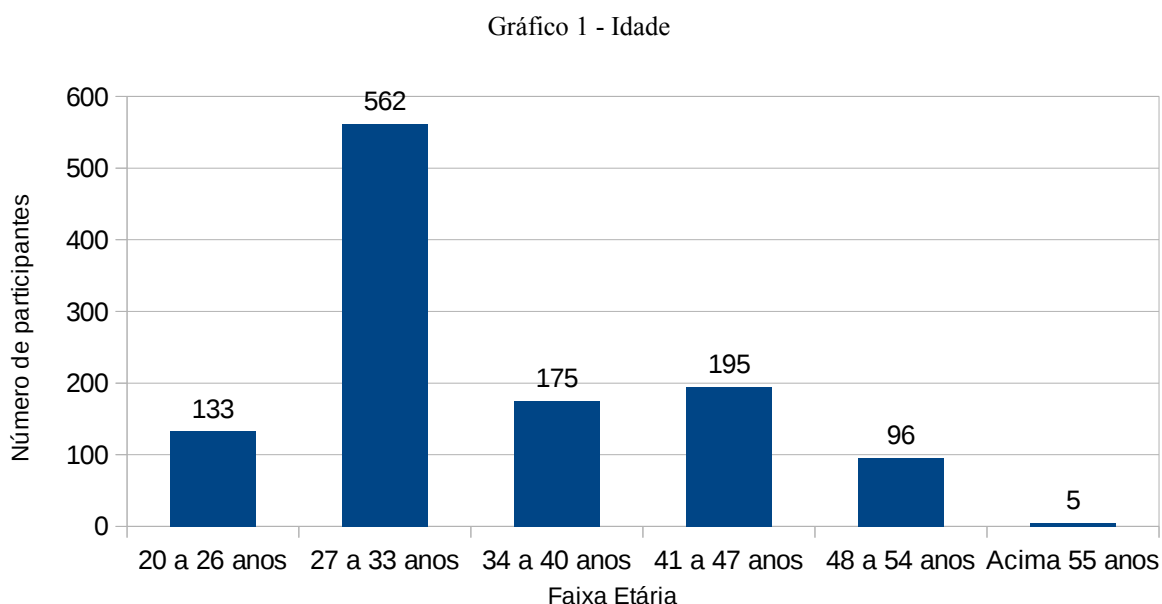
Portando, apesar de compreender como positiva a possibilidade do Estado de Santa Catarina em atender mais amplamente sua população, entende-se como fundamental que alguns dados preliminares sejam verificados antes da instalação de novos OBMs, a exemplo do que é aplicado no Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás, onde são realizados estudos que demonstram o aumento da população, de ocorrências, entre outros fatores, que realmente apresentem a necessidade de se instalar uma OBM naquela localidade, sob pena de dispensar efetivo em localidades com baixíssima demanda de serviço, sobrecarregando outros profissionais alocados em cidades maiores.

## 7 RESULTADOS DA PESQUISA

A coleta de dados ocorreu de forma *online*, abrangendo todos os Batalhões, Diretorias e Centro de Ensino do CBMSC, bem como suas unidades subordinadas. A amostra desta pesquisa contemplou 1166 bombeiros militares. Após a coleta, os dados foram tabulados com o objetivo de mensurar as respostas dos bombeiros militares entrevistados. Vale ressaltar que estes dados representam tão somente a opinião dos respondentes (participantes da pesquisa), e não correspondem a opinião deste pesquisador, da Corporação ou de seus integrantes como um todo.

A pergunta 1 do questionário serviu apenas para verificar qual o sexo do entrevistado, onde obteve-se como resultado que 93,8% dos integrantes pesquisados são do sexo masculino (1094 participantes), enquanto 6,2% (72 participantes) são do sexo feminino.

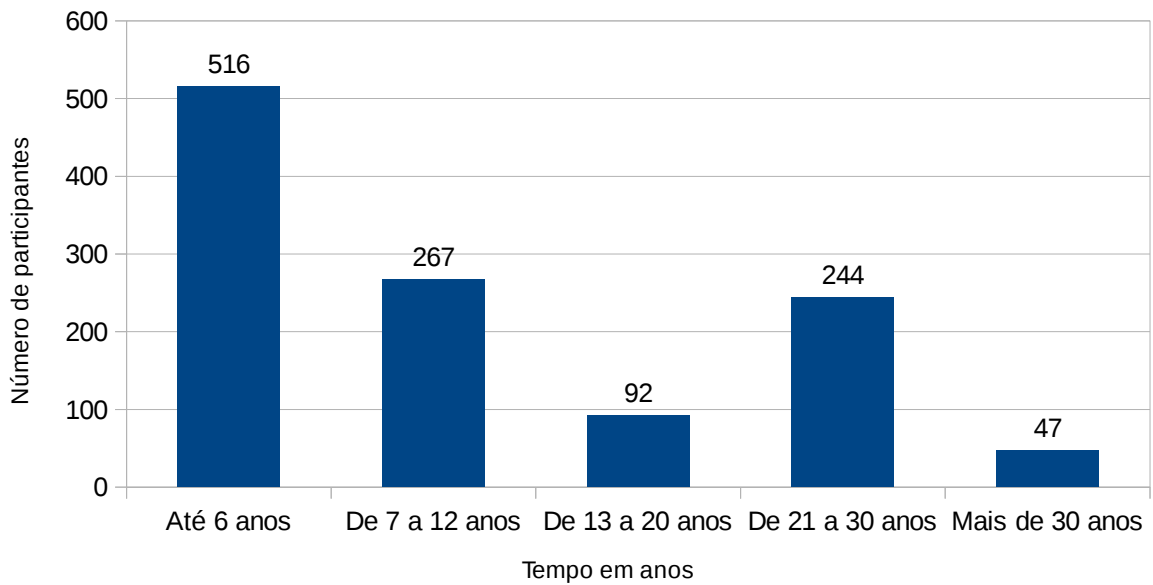
As perguntas 2 e 6 do questionário avaliaram a experiência em função da idade do entrevistado e do tempo de serviço na Corporação, respectivamente. Percebe-se no gráfico abaixo que a maioria dos entrevistados, aproximadamente 48%, possuem idade entre 27 a 33 anos.



Fonte: do autor.

Sobre o item 6, verifica-se através do gráfico 2 que 44,3% dos entrevistados possuem até 6 anos de efetivo exercício, o que demonstra, a princípio, que esta população se encontra mais interessada com a temática proposta neste estudo. As populações De 7 a 12 anos e De 21 a 30 anos, somadas, alcançaram a participação de 43,8%.

Gráfico 2 - Tempo de serviço

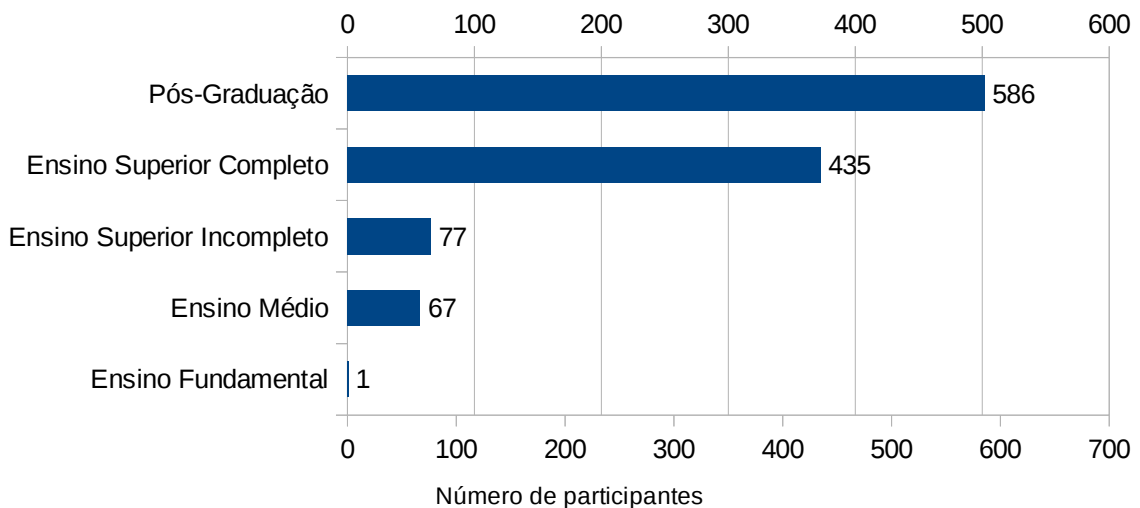


Fonte: do autor.

Com relação ao item 3, foi verificado que 53,9% dos entrevistados são casados, seguidos dos que declaram ser solteiros (25,3%) ou conviverem em união estável (18,2%). Os divorciados somaram 2,5% da pesquisa e apenas um participante declarou ser viúvo.

O item 4 analisou a escolaridade dos entrevistados, sendo que 586 dos entrevistados são Pós-Graduados, o que equivale a 50,3% da população pesquisada. Outros 37,3% possuem Ensino Superior Completo, seguidos por 6,6% de participantes com Ensino Superior Incompleto. Estes números demonstram o alto grau intelectual que o CBMSC dispõe em suas fileiras, engrandecendo ainda mais a Corporação.

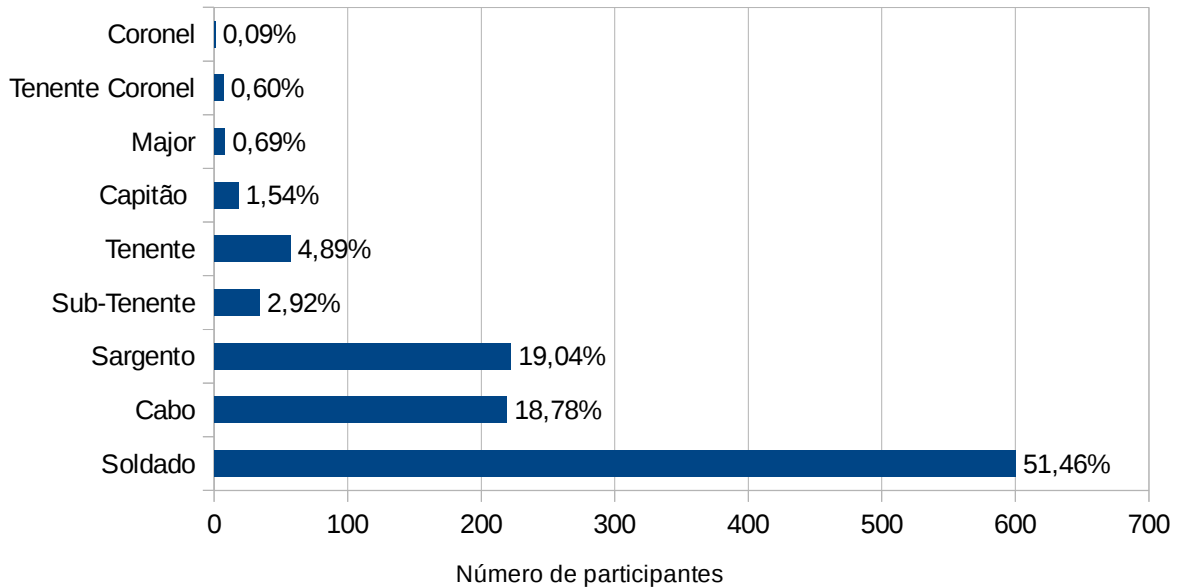
Gráfico 3 - Escolaridade



Fonte: do autor.

O posto ou graduação do entrevistado foi verificado através do item 5, sendo que a participação de oficiais na pesquisa alcançou 7,81%, em detrimento de 92,19% de praças, sendo destes, 51,46% Soldados.

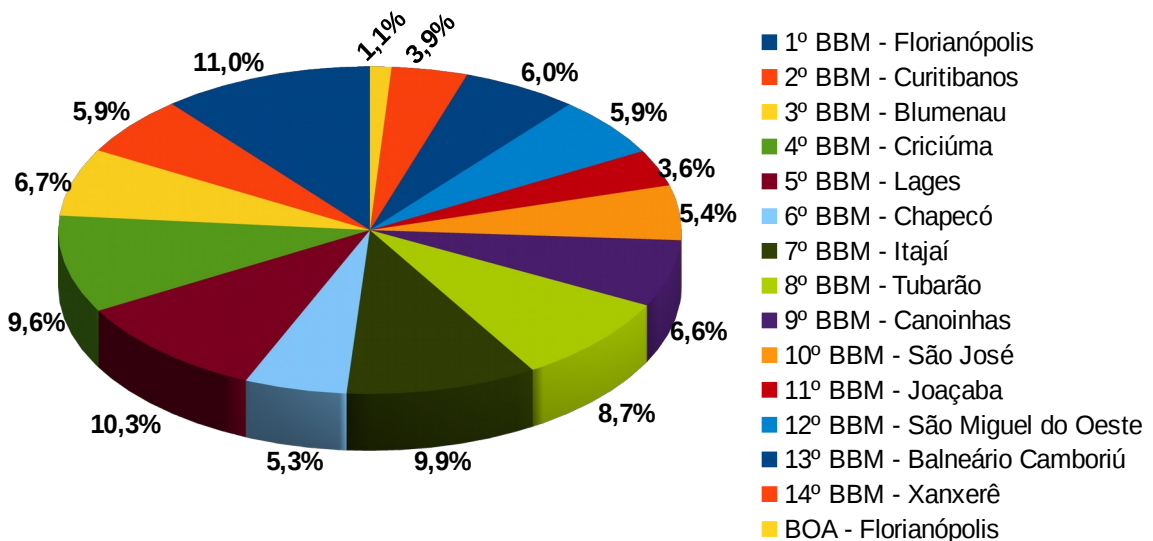
Gráfico 4 - Posto ou Graduação dentro do CBMSC



Fonte: do autor.

O item 7 indicou a lotação do entrevistado no respectivo Batalhão, apresentando o resultado representado no gráfico abaixo:

Gráfico 5 - BBM em que está lotado



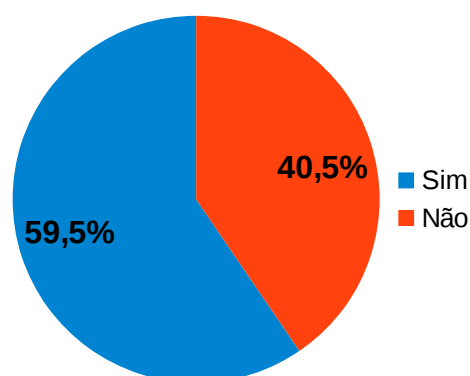
Fonte: do autor.

Analisando o gráfico, percebemos uma participação de integrantes de todos os Batalhões do Estado, com destaque o efetivo do 1º BBM com sede em Florianópolis, que contribuiu de forma expressiva com a pesquisa, perfazendo 128 entrevistados (11%). Em seguida, registramos os números do 5º BBM com 120 entrevistados (10,3%), do 7º BBM com 116 entrevistados (9,9%), do 4º BBM com 112 entrevistados (9,6%), e, por fim, do 8º BBM com 101 entrevistados (8,7%), sendo estes destacados por terem atingido o número superior à 100 participantes. Faz-se necessário ressaltar que foi orientado aos entrevistados lotados nas Diretorias e no CEBM, que assinalassem a opção “1º BBM”, tendo em vista que tais unidades se encontram localizadas em Florianópolis/SC, o que pode ter contribuído para o alto número de respostas registradas no 1º BBM.

O tipo de função de cada entrevistado foi analisado através do item 8 do questionário, verificando-se que 768 participantes (65,9%) trabalham na área operacional em suas Unidades Militares, enquanto que 398 (34,1%) desempenham funções administrativas. Embora o foco deste estudo relaciona-se com a escala de serviço operacional do CBMSC, buscou-se ouvir o maior número de integrantes, por considerar que todos participam direta ou indiretamente da atividade fim.

No item 9, questionou-se se o entrevistado reside ou não no mesmo município do BBM em que está lotado, visando identificar a necessidade de deslocamento destes profissionais até as Unidades Militares. Foi verificado, conforme demonstra o gráfico 6, que 59,5% dos entrevistados residem na mesma cidade onde trabalham, enquanto que 40,5% moram em outros municípios.

Gráfico 6 - Reside na cidade do BBM



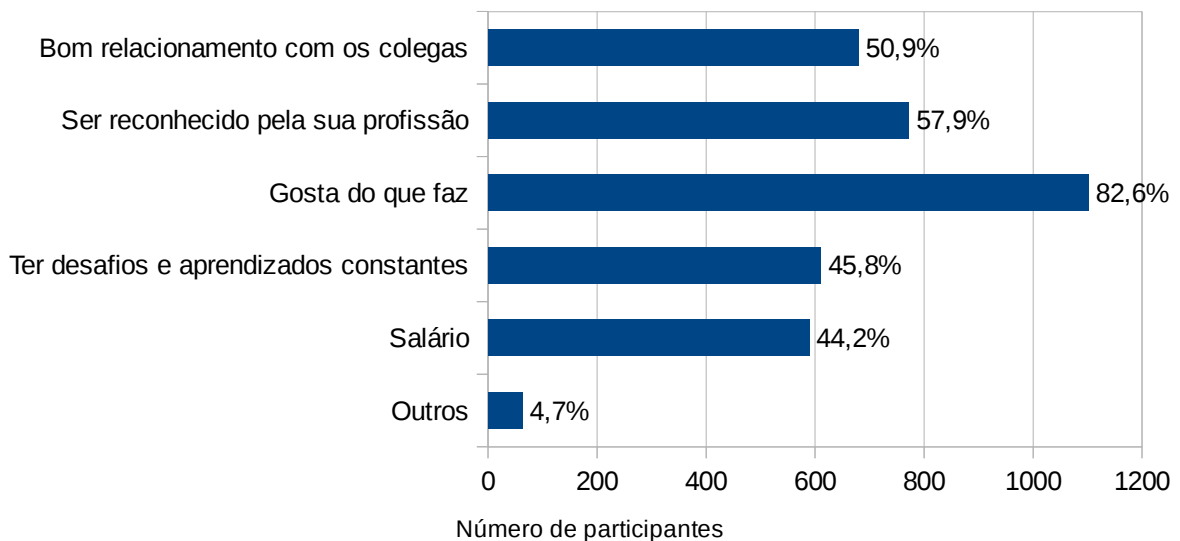
Fonte: do autor.

O item 10 teve como objetivo identificar o que mais motiva o entrevistado na atividade de bombeiro militar, podendo ser escolhidas mais de uma resposta conforme as opções apresentadas. A grande maioria da população pesquisada declarou que “Gosta do que



faz”, sendo esta a opção que apresentou maior popularidade, alcançando 963 respostas (82,6%). A seguir, os entrevistados apontaram outros fatores motivacionais, como: “Ser reconhecido pela sua profissão”, (57,9%), “Bom relacionamento com os colegas”, (50,9%), “Ter desafios e aprendizados constantes”, (45,8%) e “Salário” (44,2%). A opção “Outros” recebeu 4,7% das respostas. É necessário esclarecer que os participantes poderiam escolher mais de uma opção sugerida, o que gerou um número expressivo de respostas, representadas pelo gráfico 7:

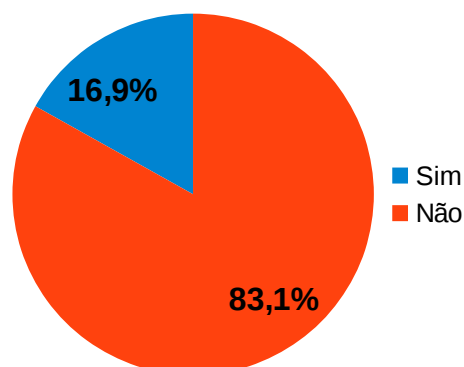
Gráfico 7 - Motivação na atividade Bombeiro Militar



Fonte: do autor.

No item seguinte, buscou-se apurar se o entrevistado possui trabalho ou ocupação profissional secundária. De toda a população investigada, 197 (16,9%) admitiram ter ocupação profissional fora da Corporação, enquanto que a maioria dos participantes, 969 (83,1%), afirmaram dedicar-se exclusivamente ao CBMSC, conforme demonstrado através do gráfico a seguir:

Gráfico 8 - Possui trabalho ou ocupação profissional secundária

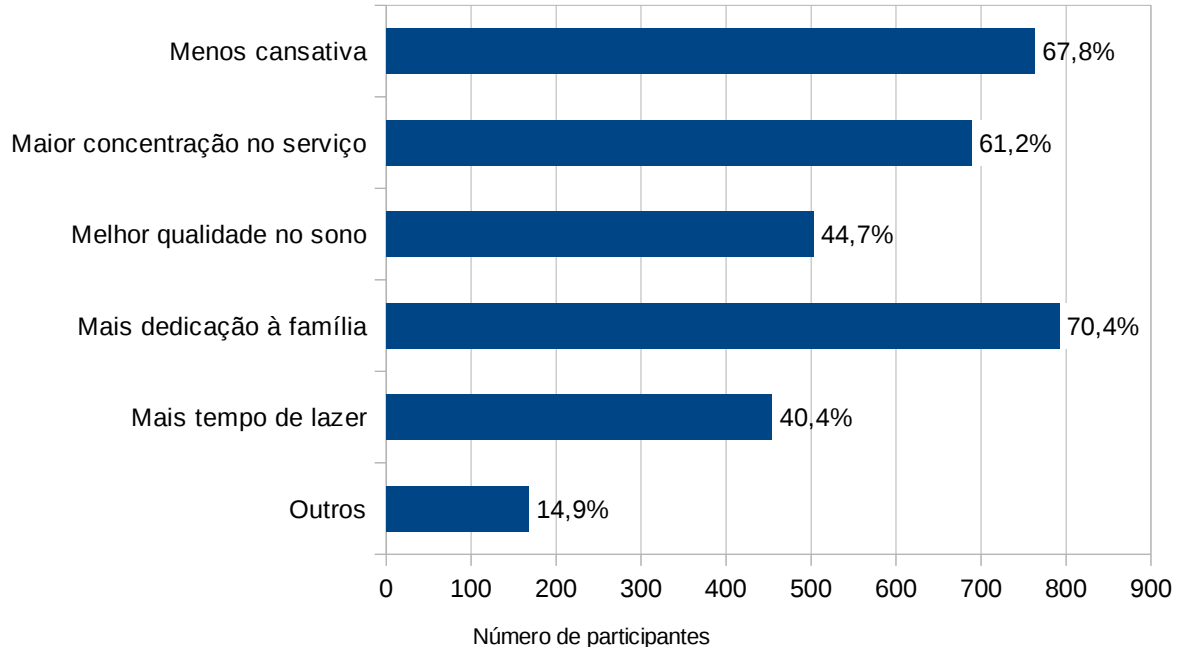


Fonte: do autor.

Através do item 12 do questionário, foi verificada a preferência entre modelos de escala de serviço operacional, eis que 968 entrevistados (83%) optaram pela escala 24h/72h (trabalho/descanso), outros 156 (13,4%) indicaram a escala 12h/24h-12h/48h (trabalho/descanso), e ainda, 42 participantes (3,6%) declararam preferir outra forma de jornada de trabalho/escala.

Na sequência, buscou-se através do item 13 elencar os motivos determinantes para a escolha das escalas. Destacou-se que, para 70,4% dos entrevistados, a opção “Mais dedicação à família” foi determinante para a escolha, o que equivale a 821 dos participantes. Em seguida, foram escolhidas as opções “Menos cansativa” com 791 respostas, “Maior concentração durante o serviço” com 714 respostas, “Melhor qualidade de sono” com 521 respostas e “Mais tempo de lazer” com 471 respostas. A opção “Outros” recebeu 174 respostas. Da mesma forma, neste item os participantes poderiam escolher mais de um motivo para a escolha da escala, podendo então ser apontados outros motivos relacionados a sua escolha. O gráfico 9 representa as respostas para o item 13, conforme segue:

Gráfico 9 - Motivo pelo qual escolheu a escala



Fonte: do autor.

## 8 DISCUSSÃO DOS DADOS

Por intermédio das informações colhidas nesta pesquisa, devido a ampla participação dos integrantes do CBMSC, passaremos agora à discussão dos dados captados, estabelecendo correlações entre as variáveis pesquisadas, entre indícios percebidos em outros estudos e as informações teóricas compiladas neste estudo.

Como primeira informação citada, auferida através da aplicação do questionário, verificou-se que 93,8% dos participantes são do sexo masculino. Segundo Penrabel (2015), que cita diversos outros autores, essa informação sociodemográfica é característica nas pesquisas envolvendo militares, onde o sexo masculino acaba prevalecendo como maioria ou até mesmo como totalidade da amostra.

Quanto a relação entre o Posto ou Graduação do entrevistado e a escala de trabalho escolhida, segue tabela abaixo:

Tabela 1 - Escolha da escala por Posto ou Graduação

Posto ou Graduação	Escala de Trabalho			TOTAL	Dentre cada classe pesquisada				
	12/24-12/48	24/72	Outros		12/24-12/48	24/72	Outros		
<b>Praças</b>	118	75,64%	935	96,59%	22	<b>1075</b>	10,98%	86,98%	2,05%
<b>Oficiais</b>	38	24,36%	33	3,41%	20	<b>91</b>	41,76%	36,26%	21,98%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

Percebe-se com a tabela 1, analisando isoladamente por escala sugerida, que a maioria dos pesquisados que escolheu tanto a escala 12h/24h-12h/48h como a 24h/72h pertence a carreira de praças. Por mais que uma porcentagem maior entre os participantes dessa carreira tenham escolhido a escala 24h/72h, estes dados não apresentam grande diferença pela ampla participação dos praças na pesquisa em detrimento dos oficiais, também por serem em maior número. No entanto, uma interpretação interessante surge quando analisamos dentro de cada classe pesquisada. Entre os praças, 86% prefere a escala 24h/72h, enquanto entre os oficiais, esta preferência se inverte, vencendo a escala 12h/24h-12h/48h com 41% dos votos. Ainda, os oficiais apresentaram uma porcentagem bem maior na escolha da opção “Outros”, onde puderam apresentar considerações que serão demonstradas mais a frente.

Outra associação estabelecida foi entre o entrevistado residir ou não na cidade onde trabalha e a influência deste aspecto na escolha da escala de serviço, conforme segue:

Tabela 2 - Escolha da escala por residência na cidade do BBM

Reside na cidade do BBM	Escala de Trabalho					Dentre cada classe pesquisada			
	12/24-12/48	24/72	Outros	TOTAL	12/24-12/48	24/72	Outros		
<b>Sim</b>	120	76,92%	545	56,30%	29	<b>694</b>	17,29%	78,53%	4,18%
<b>Não</b>	36	23,08%	423	43,70%	13	<b>472</b>	7,63%	89,62%	2,75%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

Entre os que escolheram a escala 12h/24h-12h/48h, 76% residem na cidade em que trabalham. Ao passo que, entre os que escolheram a escala 24h/72h, 56% também residem no mesmo município de trabalho. Mostrou-se uma diferença significativa quando os resultados são analisados com foco em se reside ou não na cidade onde trabalha. Entre os que declararam residir na cidade onde trabalham, 78% votaram na 24h/72h. Já para os que não trabalham na cidade onde residem, esta escolha aumentou cerca de 10% em comparação com a outra opção, chegando a 89%.

Isso demonstra um maior índice de escolha da escala 12h/24h-12h/48h entre quem reside na cidade onde trabalha. A explicação da preferência pela escala 12h/24h-12h/48h está no fato destes profissionais dispensarem menor tempo e gastos para os deslocamentos até a Unidade Militar, diferentemente daqueles que moram em cidades distantes do local de trabalho. Indo ao encontro desta afirmação, mencionamos alguns dos motivos citados pelos participantes que elegeram a escala 24h/72h, dentre estes: “Por morar a 100 km do quartel”, “Menor custo e tempo de locomoção até a unidade (70 km)”, “Distância entre casa e quartel.”, “Economia de gasolina pela distância que trabalho da minha residência”, “Facilita quem mora longe do serviço” e “Economia de tempo, dinheiro e risco no deslocamento para a cidade que fui designado”, entre outras considerações semelhantes.

Questão análoga e que serve como possível resolução para o que foi levantado acima, foi apontada por Fáveri (2015) que, visando aprimorar os estudos sobre a inclusão de novos soldados, as transferências e sua satisfação profissional, realizou uma pesquisa sobre os modelos de inclusão regionalizados e desregionalizados de novos soldados no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. O estudo concluiu que o modelo desregionalizado gerou maior percentual de transferências. De forma geral, concluiu que os soldados mais satisfeitos são aqueles que estão trabalhando nas regiões que gostariam e, entre a opinião dos comandantes pesquisados, prevaleceu que os modelos de inclusão regionalizados são mais eficazes.

Em seguimento à pesquisa proposta neste estudo, avaliou-se o fato do militar possuir ou não trabalho ou ocupação profissional secundária, associando esta característica à escala de trabalho escolhida no questionário:

Tabela 3 - Escala de trabalho por ocupação secundária

Ocupação Secundária	Escala de Trabalho					TOTAL	Dentre cada classe pesquisada		
	12/24-12/48		24/72		Outros		12/24-12/48	24/72	Outros
<b>Sim</b>	25	16,03%	169	17,46%	3	<b>197</b>	12,69%	85,79%	1,52%
<b>Não</b>	131	83,97%	799	82,54%	39	<b>969</b>	13,52%	82,46%	4,02%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

O estudo desta relação foi relevante para a pesquisa pois permitiu identificar se a escolha de uma escala se daria pelo fato de proporcionar mais tempo para o bombeiro militar realizar serviços fora da Unidade que trabalha, apesar de não ter sido encontrada diferença proporcional relevante de escolha entre os que declararam ter ou não uma ocupação profissional secundária.

No entanto, opiniões neste sentido foram dadas pelos militares ao justificarem a escolha que fizeram. Um dos participantes escolheu a escala 12h/24h-12h/48h colocando como justificativa que, desta maneira, o militar folgaria o previsto em lei e ficaria sem horários fixos para atividades fora do bombeiro. Outro participante, ao escolher a mesma escala, descreve que assim o profissional não ficaria muito tempo afastado, e que com a aplicação da escala 24h/72h, o profissional pode se desleixar do seu 1º Ofício que é o BM. Já em oposição as escolhas anteriormente feitas, alguns militares escolheram a escala 24h/72h explicando como motivos da preferência: “Trabalho Secundário”, “Possibilidade de outra atividade para suprir financeiramente as necessidades da minha família.” e “Mais oportunidades de outras atividades remuneradas”, entre outras respostas semelhantes.

Relacionada também a esta questão, dos que declararam possuir ocupação secundária, 3 entrevistados deram opiniões diversas, sendo que um sugeriu que fossem pagas horas extras, não importando desta forma a escala a ser aplicada, e dois sugeriram a manutenção da escala 24h/48h.

Questão semelhante foi levantada no estudo de Menestrina (2009), que versa sobre motivação na organização militar, estudando o caso do CBMSC. Na oportunidade foi indagado aos entrevistados se exerciam alguma atividade além da corporação, eis que 69% declararam não exercer outras atividades. O autor mostrou-se preocupado com o fato de vários profissionais (31%) terem revelado desempenhar atividades além do seu trabalho como

Bombeiros, em sua maior parte visando complementar sua renda, isso porque, a profissão de Bombeiro por si só já é extenuante e estressante, e uma nova ocupação profissional tomaria seu tempo de descanso e poderia provocar ainda mais sobrecarga ao indivíduo.

Este entendimento também é compartilhado por Monteiro et al. (2007), que avalia a ocupação profissional secundária como uma geradora de sobrecarga de trabalho, pois nas horas em que o militar deveria descansar, dedicando-se à família ou ao lazer, ele encontra-se em outro trabalho. Não havendo descanso, as pressões ao se retornar ao quartel parecem tornar-se ainda maiores.

Posteriormente, partiu-se para a observação das escolhas das escalas de trabalho por BBM, lembrando que as Diretorias e CEBM foram incluídos no 1º BBM por estarem localizados na mesma cidade.

Tabela 4 - Comparação entre escolha das escalas por BBM

BBM	Escala de Trabalho					Dentre cada classe pesquisada			
	12/24-12/48		24/72		Outros	TOTAL	12/24-12/48	24/72	Outros
<b>1 BBM</b>	22	14,10%	97	10,02%	9	<b>128</b>	17,19%	75,78%	7,03%
<b>2 BBM</b>	7	4,49%	60	6,20%	2	<b>69</b>	10,14%	86,96%	2,90%
<b>3 BBM</b>	5	3,21%	69	7,13%	4	<b>78</b>	6,41%	88,46%	5,13%
<b>4 BBM</b>	8	5,13%	100	10,33%	4	<b>112</b>	7,14%	89,29%	3,57%
<b>5 BBM</b>	8	5,13%	108	11,16%	4	<b>120</b>	6,67%	90,00%	3,33%
<b>6 BBM</b>	16	10,26%	44	4,55%	2	<b>62</b>	25,81%	70,97%	3,23%
<b>7 BBM</b>	17	10,90%	99	10,23%	0	<b>116</b>	14,66%	85,34%	0,00%
<b>8 BBM</b>	30	19,23%	70	7,23%	1	<b>101</b>	29,70%	69,31%	0,99%
<b>9 BBM</b>	7	4,49%	66	6,82%	4	<b>77</b>	9,09%	85,71%	5,19%
<b>10 BBM</b>	6	3,85%	54	5,58%	3	<b>63</b>	9,52%	85,71%	4,76%
<b>11 BBM</b>	4	2,56%	38	3,93%	0	<b>42</b>	9,52%	90,48%	0,00%
<b>12 BBM</b>	18	11,54%	45	4,65%	6	<b>69</b>	26,09%	65,22%	8,70%
<b>13 BBM</b>	0	0,00%	70	7,23%	0	<b>70</b>	0,00%	100,00%	0,00%
<b>14 BBM</b>	4	2,56%	40	4,13%	2	<b>46</b>	8,70%	86,96%	4,35%
<b>BOA</b>	4	2,56%	8	0,83%	1	<b>13</b>	30,77%	61,54%	7,69%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

Avaliando primeiramente as respostas por tipo de escala, o maior índice de escolha da escala 12h/24h-12h/48h foi no 8ª BBM, atingindo 19% entre quem votou na referida escala, seguido pelo 1º BBM com 14% das respostas. Sobre as escolhas da escala 24h/72h, não houve um BBM que tenha se destacado frente aos demais, sendo o 5º BBM o que atingiu maior índice, com 11% das escolhas.

Com ênfase nas escolhas intra batalhões, apesar da escala 24h/72h ainda se destacar, registramos um maior equilíbrio entre as escolhas das escalas no 8º BBM, no 12º

BBM e no 6º BBM. O maior equilíbrio deu-se no BOA, com 30,77% escolhendo a 12h/24h-12h/48h.

Ainda, cabe frisar que um participante do BOA sugeriu a utilização da escala 13h/35h, a qual não havia sido colocada como escolha. Segundo argumentos do entrevistado, essa escolha se deu por necessidade de serviço. No entanto, o modelo sugerido já está previsto no art. 3º inciso XIV da Lei 16.773/2015 para o serviço aéreo, conforme missão do BOA. Uma curiosidade aconteceu no 13º BBM, onde dos 70 pesquisados, houve unanimidade na escolha da escala 24h/72h.

Adiante, passou-se a confrontar os tipos de serviço executados pelo militar com a escala de trabalho assinalada:

Tabela 5 - Escala de trabalho por serviço que executa

Executa Serviço	Escala de Trabalho					TOTAL	Dentre cada classe pesquisada		
	12/24-12/48		24/72		outros		12/24-12/48	24/72	outros
<b>Administrativo</b>	80	51,28%	290	29,96%	28	<b>398</b>	20,10%	72,86%	7,04%
<b>Operacional</b>	76	48,72%	678	70,04%	14	<b>768</b>	9,90%	88,28%	1,82%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

Comparando pela escolha das escalas isoladamente, a escala 12h/24h-12h/48h foi escolhida de modo mais equivalente entre quem trabalha no administrativo e operacional, divergindo de quem escolheu a escala 24h/72h, em que preponderou a população que executa serviço operacional.

Com foco agora no tipo de serviço realizado, 20% dos indivíduos observados que realizam serviço administrativo votaram na escala 12h/24-12h/48h, enquanto 88% dos bombeiros que atuam no operacional escolheram a 24h/72h, mostrando que a escala 24h/72h é um desejo mais aguardado por quem trabalha no serviço operacional do CBMSC.

Seguindo com os estudos propostos, passamos a comparar as escalas escolhidas pelo tempo de serviço do militar, conforme ilustra a tabela:

Tabela 6 - Escala de trabalho por tempo de serviço no CBMSC

Tempo de Serviço	Escala de Trabalho					TOTAL	Dentre cada classe pesquisada		
	12/24-12/48		24/72		Outros		12/24-12/48	24/72	Outros
<b>Até 6 anos</b>	43	27,56%	461	47,62%	12	<b>516</b>	8,33%	89,34%	2,33%
<b>De 7 a 12 anos</b>	42	26,92%	213	22,00%	12	<b>267</b>	15,73%	79,78%	4,49%
<b>De 13 a 20 anos</b>	21	13,46%	65	6,71%	6	<b>92</b>	22,83%	70,65%	6,52%
<b>De 21 a 30 anos</b>	43	27,56%	193	19,94%	8	<b>244</b>	17,62%	79,10%	3,28%
<b>Mais de 30 anos</b>	7	4,49%	36	3,72%	4	<b>47</b>	14,89%	76,60%	8,51%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>100,00%</b>	<b>968</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>1166</b>			

Fonte: do autor.

Dos militares que tem até 6 anos de serviço e responderam ao questionário, 89% escolheram a escala 24h/72h. Neste mesmo sentido, dos militares que votaram na escala 24h/72h, 47,62% tem até 6 anos de serviço. Observa-se que na faixa de até 12 anos de serviço, há porcentagens de 79% e 89% dos entrevistados que preferem a escala 24h/72h, as maiores porcentagens desta relação. Tal percentual cai em pelo menos 10% quando analisada a população com tempo de serviço “De 13 a 20 anos” e volta a subir com militares com mais de 21 anos de serviço.

Tais resultados podem ser compreendidos talvez pelo fato dos militares com menor tempo de serviço não terem ainda experimentado uma função de gerência, em que se deve pensar, entre outras coisas, na melhor maneira de cumprir a missão da corporação. Da mesma forma infere-se que, entre os bombeiros com maior tempo de serviço, a intenção da escolha seja um maior tempo de dedicação à família, já que este foi o maior motivo apresentado para a escolha das escalas, conforme será visto mais adiante.

Relação sequente foi composta para apontar os motivos pelos quais foi escolhida a escala proposta:

Tabela 7 - Motivo de escolha de cada escala de trabalho

Motivo pelo qual escolheu a escala	Escala de Trabalho				TOTAL	
	12/24-12/48		24/72			
<b>Maior concentração durante o serviço</b>	117	28,26%	574	20,40%	<b>691</b>	21,41%
<b>Mais dedicação a família</b>	74	17,87%	731	25,98%	<b>805</b>	24,94%
<b>Mais tempo de lazer</b>	37	8,94%	419	14,89%	<b>456</b>	14,13%
<b>Melhor qualidade no sono</b>	60	14,49%	444	15,78%	<b>504</b>	15,61%
<b>Menos cansativa</b>	126	30,43%	646	22,96%	<b>772</b>	23,92%
<b>TOTAL</b>	<b>414</b>	<b>100,00%</b>	<b>2814</b>	<b>100,00%</b>	<b>3228</b>	

Fonte: do autor.

Percebe-se que, dentre os que escolheram a escala 12h/24h-12h/48h, houve maior votação no motivo “Menos cansativa”, que atingiu 30% das escolhas, seguida pelo motivo “Maior concentração durante o serviço”, com 28%, o que pode demonstrar que com a referida escala, que propicia jornadas menores e mais intervalos de descanso, os bombeiros poderiam estar mais descansados e mais atentos as suas atividades.

A carga horária do serviço operacional de um bombeiro é normalmente de 24h/48h (trabalho/descanso). Neste período em que está de serviço no quartel a adrenalina é muito alta, pois fica-se durante todo o tempo aguardando algum chamado para uma ocorrência que não se sabe ao certo qual será (ANJOS, 2007).



De fato, com relação ao cansaço durante o serviço e suas consequências, o trabalho de 24 horas consecutivas mostra-se prejudicial, conforme estudo realizado por Cavagioni (2010) citado no capítulo 5 deste estudo, que comprovou seu objetivo principal ao avaliar a influência do plantão de 24 horas sobre a pressão arterial e os fatores de risco para afecções cardiovasculares em profissionais da área da saúde que atuam em serviços de atendimento pré-hospitalar.

No estudo realizado por Santos, Silva e Gontijo et al. (2011), onde a população pesquisada foram os profissionais do Batalhão do Corpo de Bombeiros sediados na cidade de Formiga/MG, em relação às condições de trabalho, pode-se notar que o que mais contribui para um ambiente de trabalho desumanizado são os baixos salários e longas jornadas de trabalho, o que ocasiona sobrecarga e cansaço, dificuldade de conciliação da vida pessoal e profissional.

Em estudo conduzido por Bento (2011), tendo como população Policiais Militares de Santa Catarina, também foram dispostas algumas escalas de serviço para que os participantes opinassem. A grande maioria dos entrevistados, 82,86%, afirmaram que trabalhar em escala de 24 horas é muito cansativo, pois após esta jornada se sentem estressados e percebem a diminuição de sua concentração e seu desempenho. No mesmo estudo, 42,86% dos participantes afirmaram que a melhor escala para se trabalhar é 12h/24h-12h/48h, 28,57% optaram ser a escala 24x72 e 20% escolheram pela escala de expediente administrativo.

Ainda, algumas opiniões complementares foram manifestadas pelos participantes com relação à escala 12h/24h-12h/48h, como exemplo: “Acredito ser melhor pois o serviço do ASU principalmente gera um alto estresse, sendo assim 12 horas trabalhadas gera uma motivação a mais no desempenho do trabalho”. Também obteve destaque a diferenciação em que com a escala 24h/72h o militar ficaria mais tempo longe do quartel, o que não aconteceria tão acentuadamente na 12h/24h-12h/48h, conforme as seguintes opiniões: “Maior presença dentro do quartel”, “Menos tempo longe do quartel”, “Menos cansativa e não deixando o militar por muito tempo afastado das atividades com isto oferecendo um serviço com maior qualidade e, obtendo um período adequado de descanso”. A escala 12h/24h-12h/48h, segundo a opinião dos participantes, possibilitaria então que o militar ficasse mais conectado com o serviço, utilizando os protocolos de atendimento com mais frequência e se mantendo mais ativo na função.

Já com relação aos que escolheram a escala 24h/72h, houve maior votação no motivo “Mais dedicação à família”, que alcançou 25% das escolhas, seguida pelo motivo

“Menos cansativa”, com 22% e “Maior concentração durante o serviço”, com 20%. Este resultado pode demonstrar que estando um período mais contínuo em casa faria bem ao seu convívio familiar.

Ratificando este entendimento, Souza (2010) comenta que o excesso de trabalho do militar o afasta do convívio familiar, podendo ser fato determinante no término de um relacionamento conjugal, causando problemas emocionais inerentes a quem sofre com esse tipo de situação, o que certamente refletirá no serviço.

Mesma percepção é citada por Carrion (2004, p. 120):

O trabalho em dias em que os filhos, a esposa e os amigos descansam contribui para a dissolução dos laços gregários, tão importantes para a própria sociedade, e a estabilidade do indivíduo; também repercute sobre a produção, a economia, a criminalidade etc. É que, via de regra, o homem que trabalha durante a semana, em grande parte, o faz com a esperança de atingir o dia de descanso, como prêmio.

Outro motivo que novamente foi bastante apontado foi o “Menos cansativo”. Mas neste caso, diferente dos participantes que escolheram esse motivo quando da escolha da escala 12h/24-12h/48h, a escolha deu-se com foco em um maior tempo de descanso necessário para a total recuperação. Os entrevistados não mostraram dificuldades em trabalhar 24 horas consecutivas, porém desejam um tempo maior de descanso, conforme algumas opiniões: “Dois dias de descanso não são suficientes para restabelecer o organismo do estresse operacional. A longo prazo pode ser prejudicial ao bombeiro e, conseqüentemente para a corporação”; “Por muitas vezes passamos as madrugadas em claro (serviço mais escala de hora na central). As primeiras 24 horas da folga são quase perdidas se recuperando do dia de serviço”.

Uma preocupação demonstrada pelos participantes que escolheram a escala 24h/72h foi com relação a passagem de serviço. De acordo com algumas opiniões registradas, devido a passagem de serviço envolver um tempo considerável, bem como o encerramento de ocorrências e relatórios, uma escala menor que 24 horas produzirá transtornos desnecessários. Um tempo de trabalho menor que 24 horas ocasionará mais fadiga na assunção do serviço e favorecerá uma passagem de serviço menos humanizada. Além disso, com trocas de guarnições constantes a possibilidade de ocorrências durante passagem de serviço ou conferência de materiais será mais contante, prejudicando o atendimento das ocorrências.

Outrossim, foi apresentado por alguns como motivo para a escolha da referida escala a necessidade de se fazer cursos e aperfeiçoar seus conhecimentos na área bombeiril,

conforme as seguintes opiniões: “Tempo para realizar cursos técnicos não oferecidos pela instituição para aperfeiçoar técnicas e equipamentos” e “Tempo para estudos e cursos”.

Também foi possível identificar nas opiniões dos entrevistados quando escolheram a escala 24h/72h que há um certo descontentamento com relação a diferenças existentes entre o serviço operacional e o expediente. As opiniões descrevem uma desproporção entre as horas trabalhadas pelos bombeiros que realizam serviço operacional e os que fazem expediente, sendo que ambos recebem o mesmo salário. Afirmam ainda que esta problemática afasta o bombeiros da sua atividade fim, pois não os incentiva a trabalhar no serviço operacional, o que não ocorreria, segundo as opiniões colhidas, se a escala 24h/72h fosse adotada.

Além das escalas propostas para votação, no questionário respondido foi dada a opção “outros”, em que os participantes poderiam citar a escala de sua preferência, assim como descrever os motivos que os fazem crer ser aquela a melhor opção. Duas escalas destacaram-se como opções a serem consideradas: a adoção da escala 12h/36h e a manutenção da escala 24h/48h.

A escala 12h/36h assemelha-se muito com a escala 24h/72h, com a diferença de que duas guarnições trabalhariam só no período diurno, enquanto outras duas trabalhariam no período noturno. Segundo a opinião de alguns entrevistados, ela não seria tão cansativa quanto a 24h/72h e proporcionaria uma certa regularidade ao bombeiro militar, diferente da 12h/24h-12h/48h que alterna sempre entre dias e noites. Ademais, houve uma sugestão em que nas guarnições da noite fossem colocados mais Bombeiros Comunitários, já que a princípio acontecem menos ocorrências, concentrando o efetivo militar nas guarnições diurnas, proporcionando um melhor atendimento neste horário.

Sobre a manutenção da escala 24h/48h, foram apresentados alguns motivos novos que defendem esta ideia. Por exemplo, foi citado que uma mudança de escala atual, na atual conjuntura quanto ao número de efetivo da corporação, sobrecarregaria ainda mais os militares de serviço, pois as ocorrências seriam atendidas com um número reduzido de militares. Do mesmo modo, opinou-se que esta escala é a exequível no momento e que o serviço operacional do CBMSC, por ser um serviço aquartelado, não desgasta em demasia o profissional BM.

Outros motivos apresentados foram semelhantes aos já expostos ao abordarmos outras escalas anteriormente analisadas, como o fato de facilitar o deslocamento aos residentes em outra cidade, com a ressalva deste militar não residir a uma distância muito grande. Mas uma motivação, agora semelhante a dada na escala 12h/24h-12h/48h, sugeriu que

o bombeiro militar, ao realizar a escala 24h/72h, manteria o mínimo contato com o quartel e comunidade local, dificultando ainda mais os treinamentos, acionamentos para força tarefa, e outras necessidades do quartel, não se dedicando suficientemente à corporação.

Derradeiramente, passamos a analisar o que mais motiva nosso entrevistado na atividade Bombeiro Militar, relacionado com o seu tempo de serviço na corporação.

Tabela 8 - Motivação na atividade BM relacionada ao tempo de serviço

Motivação na atividade BM	Tempo de Serviço										TOTAL	
	Até 6 anos		7 a 12 anos		13 a 20 anos		21 a 30 anos		+ de 30 anos			
Bom relacionamento com os colegas	244	17,52%	133	17,59%	49	18,70%	134	18,61%	33	22,15%	<b>594</b>	18,10%
Ser reconhecido pela sua profissão	285	20,46%	160	21,16%	55	20,99%	147	20,42%	28	18,79%	<b>675</b>	20,57%
Gosta do que faz	423	30,37%	209	27,65%	75	28,63%	214	29,72%	42	28,19%	<b>963</b>	29,35%
Desafios e aprendizados constantes	241	17,30%	120	15,87%	39	14,89%	109	15,14%	25	16,78%	<b>534</b>	16,28%
Salário	200	14,36%	134	17,72%	44	16,79%	116	16,11%	21	14,09%	<b>515</b>	15,70%
<b>TOTAL</b>	<b>1393</b>	<b>100,00%</b>	<b>756</b>	<b>100,00%</b>	<b>262</b>	<b>100,00%</b>	<b>720</b>	<b>100,00%</b>	<b>149</b>	<b>100,00%</b>	<b>3281</b>	

Fonte: do autor.

No estudo foi indagado aos participantes o que mais os motiva na atividade de bombeiro militar. Entre as respostas sugeridas, sendo que poderia ser respondida mais de uma, o fator que despontou como motivador na atividade Bombeiro Militar foi o “Gosta do que faz”, vencendo os demais em todas as faixas. Outro item com uma boa aceitação, apesar de não ser unanimidade, foi o “Ser reconhecido pela sua profissão”. Para os participantes com mais de 30 anos de tempo de serviço, o fator “Bom relacionamento com os colegas” ficou na segunda posição, diferente das outras populações pesquisadas, o que demonstra ser importante para a população citada.

Sobre o motivo mais mencionado na pesquisa, alguns estudos respaldam os resultados encontrados. Vidal (2013), em seu estudo sobre Vínculos Organizacionais no 13º BBM do CBMSC, verificou a predominância do vínculo de comprometimento (caracterizado por um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização) em 78% dos bombeiros. Este vínculo pode significar resultados positivos para a organização com o aumento do tempo de permanência na carreira, alcance de metas organizacionais e aumento da satisfação no trabalho.

Gonzales et al. (2006) desenvolveu um estudo exploratório com o Corpo de Bombeiros em que, entre diversas assertivas, questionou se os bombeiros gostavam de trabalhar na corporação, sendo que 100% dos participantes responderam que sim, justificando sua resposta pelo fato de se identificarem com a profissão e se sentirem realizados, pela

influência familiar e pela possibilidade de poder ajudar e salvar as pessoas. Semelhante é o resultado encontrado nesta pesquisa, no qual participantes declaram como motivação na atividade BM a possibilidade de “Ajudar as pessoas”, “Ouvir as pessoas te agradecerem por terem sido ajudadas!!”, “Realização do sonho” e “Ser útil à humanidade”.

O mesmo autor ainda vincula esta ação de ajudar/salvar as pessoas a um sentimento de heroísmo, de valorização da profissão, fazendo com que seu trabalho também lhe propicie um *status* social, identificado na fala dos trabalhadores que dizem se sentir gratificados pelo reconhecimento da população.

Este reconhecimento também aparece com destaque neste estudo, onde 20% de todas as respostas apontou esta variável como algo que motiva os bombeiros militares. E, além disso, talvez este reconhecimento seja uma ferramenta utilizada pelo bombeiro para afastar o estresse experimentado no dia a dia da profissão. Frutos (2007) identificou que a paixão pela profissão e o reconhecimento do seu trabalho pela sociedade e seus familiares, através do bem-estar que isto proporciona, ajuda o profissional bombeiro a enfrentar as dificuldades inerentes à profissão.

O terceiro ponto mais destacado como motivação na atividade BM foi o bom relacionamento com os colegas, demonstrando como esse fator é importante para o bom desempenho das atividades e para a rotina do quartel. Semelhante a este resultado, o estudo de Santos, Silva e Gontijo et al. (2011), ao investigar o cotidiano de trabalho de profissionais bombeiros dentro do quartel, os sujeitos entrevistados destacaram um ambiente familiar entre os profissionais, o que pode proporcionar um ambiente tranquilo e prazeroso. O estudo concluiu que “um ambiente harmonioso é muito importante para o desenvolvimento da jornada de trabalho ser satisfatória e de qualidade, ocorrendo uma relação de confiança entre a equipe, o que os leva a uma redução do agravo de problemas de saúde”.

Questão similar foi elaborada no estudo “Motivação na Organização Militar: Estudo de caso do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina”, onde foi perguntado quanto ao clima e o ambiente de trabalho nos nove Batalhões pesquisados. O resultado indicou ser muito positivo, já que 86% das amostras concordaram que o relacionamento entre as pessoas de sua equipe indica ser muito bom, demonstrando ainda existir autonomia para a realização dos trabalhos. Estes resultados inferem grande motivação dos bombeiros neste aspecto, contribuindo de modo importante para um clima organizacional favorável (MENESTRINA, 2009).

Destaca-se que este mesmo estudo identificou outro ponto semelhante à pesquisa aqui realizada, onde buscou-se saber se desafios e aprendizados constantes motivam o BM.

Esta alternativa obteve 16% de todas as respostas, concordando com o estudo de Menestrina (2009) que afirmou que a maioria dos entrevistados em seu estudo está inteiramente disposta a aceitar e fazer frente a desafios em seu trabalho.

Outras motivações foram identificadas na pesquisa e merecem aqui ser destacadas.

Alguns participantes descreveram como fator motivador na atividade BM a “Boa administração do chefe”, “Trabalhar com líderes ao invés de chefes” e “Reconhecimento dos superiores”. Sobre a influência do líder na motivação da equipe:

O papel do líder e seu estilo de liderança são fundamentais para desenvolver a satisfação dos colaboradores. Contribuem para a motivação da equipe, para o comprometimento das pessoas, confiança na empresa, segurança e sentimento de valorização do funcionário, conquistado através de feedback, respeito e credibilidade.

A Liderança está entre uma das principais causas de (in) satisfação no trabalho. Bons líderes criam todas as condições possíveis para que os ambientes de trabalhos sejam lugares aprazíveis e propiciadores de desenvolvimento e realização dos potenciais das pessoas. (PRADO, 2011, p. 48)

Ainda segundo Prado (2011), como fator de proteção para o não surgimento do estresse, além da identificação com o trabalho que exerce, e no caso do bombeiro militar, da admiração da população e a satisfação de um trabalho bem-sucedido, conforme já citado anteriormente, considera-se também a relação de trabalho, e um canal aberto entre superior e subordinado, sempre respeitando a hierarquia e disciplina, cumprirá este objetivo.

Mais um dos motivadores na atividade BM relatados foi a estabilidade. Segundo Monteiro (2007), em estudo sobre a qualidade de vida no trabalho dos bombeiros, revelou que a escala de horários e a estabilidade foram vistas como pontos positivos em relação às condições de trabalho. Também no estudo de Menestrina (2009), a estabilidade apareceu como fator que atraiu os profissionais para atuar como Bombeiros, além de outros já citados nesta pesquisa.

Por fim, um último motivador a ser aqui caracterizado é a parte de equipamentos, ferramentas e equipamentos de proteção individual (EPI) utilizados pelo Corpo de Bombeiros que, talvez por serem quase que exclusivos desta profissão, podem motivar e atrair novos bombeiros, conforme opiniões mencionadas nesta pesquisa.

## 9 CONCLUSÃO

O Corpo de Bombeiros Militar, para que possa cumprir suas atribuições de caráter ininterrupto, necessita organizar seu efetivo de modo que os bombeiros militares possam estar presentes e atuantes em todos os momentos que forem requisitados. Este é um grande desafio enfrentado atualmente por várias instituições que não podem deixar de cumprir seu papel na sociedade, fazendo-se necessário o planejamento da jornada de trabalho destes servidores para que suas missões sejam cumpridas sem prejuízo a estes ou à sociedade.

Com o fito a aprofundar-se melhor nesta temática, realizou-se uma revisão da literatura existente sobre jornada de trabalho, relacionando ainda com o serviço executado pelo CBMSC. Foi possível vislumbrar que a Carta Magna, e todas as legislações dela decorrentes, seguem recomendação da OIT no tocante a limitação da duração do trabalho, além de outros direitos pertinentes aos trabalhadores. Procurou-se ainda destacar a organização administrativa, características do trabalho desenvolvido e atividades meio e fim desempenhadas pelo CBMSC, com ênfase na previsão legal da jornada de trabalho dos militares estaduais.

Posteriormente, foram avaliadas algumas das escalas de serviço previstas na Lei 16.773/2015 e que são usualmente utilizadas nas atividades fim dos Corpos de Bombeiros do Brasil. Pode-se perceber que algumas escalas possuem traços semelhantes no tocante ao número de guarnições necessárias a sua implementação, bem como a totalidade de horas de trabalho semanal/mensal. Outras, no entanto, diferem no número de horas ou características. Contudo, todas são passíveis de aplicação no CBMSC, bastando definir-se o objetivo a alcançar, o efetivo necessário e as peculiaridades locais.

Em seguimento, destacou-se diversas pesquisas que desaconselham a manutenção de escalas extenuantes na atividade bombeiro militar. Tais estudos comprovaram que jornadas excessivamente longas, como as que compreendem 24 horas de trabalho ininterrupto, podem aumentar os níveis de estresse causando prejuízos à saúde do efetivo, levando ao surgimento de graves doenças e conseqüentemente ao afastamento do servidor. Outros fatores de estresse na atividade bombeiro militar também mereceram destaque, como a exposição recorrente à ruídos, ambientes insalubres e perigosos e outras situações traumáticas, bem como, a prática do trabalho informal nas horas de folga que frustram o devido descanso do bombeiro que acaba voltando ao trabalho ainda mais cansado, potencializando o risco de acidentes e prejudicando a qualidade do serviço.

Além da escala de serviço do CBMSC, foram pesquisadas as escalas utilizadas nos Corpos de Bombeiros de Minas Gerais e de Goiás, comparando suas características à realidade catarinense. Notou-se que ambas as instituições utilizam a escala 24h/72h (trabalho/descanso), porém não possuem OBMs na maioria dos municípios de seus Estados. Diferente realidade foi percebida SC, que utiliza a escala 24h/48h (trabalho/descanso). Destacou-se o fato do CBMSC possuir OBMs instaladas na maioria dos municípios do Estado, atendendo amplamente sua população.

Por fim, foi realizada uma pesquisa junto aos integrantes do CBMSC, onde procurou-se investigar a escala de serviço de maior preferência do efetivo. Aliada a essa preferência, foram correlacionadas informações de tempo de serviço, de local em que reside, do BBM em que está lotado, de atividade profissional secundária, entre outras. Merecem destaque alguns destes dados investigados como, por exemplo, a maioria dos oficiais que responderam a pesquisa disseram preferir a escala 12h/24h-12h/48h, enquanto praças preferiram a escala 24h/72h. Quando perguntado sobre quem reside ou não na cidade onde trabalha, o maior índice de escolha da escala 12h/24h-12h/48h foi entre quem reside na cidade onde trabalha. Não foi encontrada diferença proporcional relevante de escolha entre os que declararam ter ou não uma ocupação profissional secundária. A escala 24h/72h foi escolhida com maior proporcionalidade entre os que realizam serviço operacional, mostrando que este é um desejo desta população. Os maiores motivos apresentados para escolha da escala 12h/24h-12h/48h foram a maior concentração durante o serviço e por ser menos cansativa. Já a 24h/72h apresentou como motivo principal a maior dedicação à família. Entre as motivações para o desempenho da atividade bombeiro militar, o que se destacou foi o item “Gosta do que faz”, confirmando que, assim como em outras pesquisas, o bombeiro militar em sua grande maioria tem paixão por sua profissão.

Conclui-se, diante de todo o exposto, que uma futura escala de serviço a ser aplicada no CBMSC deve, primeiramente, identificar os objetivos que busca alcançar. Atualmente, a escala de serviço utilizada serve para que o CBMSC possa expandir seus serviços por todo o Estado de Santa Catarina, e nesse viés, cumpre muito bem o seu papel, apesar de não estar de acordo com alguns dispositivos legais. Com relação a legislação, as escalas 12h/36h, 12h/24h-12h/48h e 24h/72h estão de acordo e podem ser aplicadas a qualquer momento, devendo apenas ser observado o acréscimo de efetivo que elas exigem, o que atualmente é uma das dificuldades encontradas à nível institucional. Por último, com relação aos anseios dos bombeiros militares, a escala que se apresentou como a mais votada foi a 24h/72h. No entanto, muitas peculiaridades foram demonstradas com relação às escolhas



das escalas. Em virtude disso, sugere-se que cada comando, localmente, identifique qual escala melhor cumprirá os objetivos propostos e melhor será recebida pelo efetivo, podendo então flexibilizar entre as escalas existentes.

Como forma de contribuir com a corporação, procurando não só identificar o problema, mas também apresentar soluções viáveis, apresenta-se então algumas sugestões.

A primeira e mais evidente sugestão se refere à inclusão de efetivo. Esta é uma seara que não depende dos gestores diretos do CBMSC, porém, não pode deixar de ser citada. Atualmente, alto é o número de militares que seguem para a reserva, não sendo acompanhado pelo número de inclusão, tornando essa uma dificuldade enfrentada pelos gestores da corporação na aplicação ou não de novas escalas.

Em seguida, como forma de liberar militares que hoje ocupam funções meramente administrativas para que possam atuar na atividade fim, sugere-se a contratação de efetivo de caráter civil para trabalhar na corporação, conforme previsto na Lei Complementar nº 582, de 30 de novembro de 2012, lei de fixação de efetivo do CBMSC. O anexo III da referida lei prevê alguns cargos que poderão ser preenchidos, por exemplo, por técnicos em atividades administrativas e técnicos em informática, o que, com certeza, ajudaria na liberação de bombeiros militares de formação para atuarem nos serviços operacionais.

Outra opção que busca suplementar o efetivo do CBMSC e melhor atender a população, bem como possibilitar a aplicação de novas escalas de serviço, é o pagamento de uma indenização aos bombeiros comunitários formados pelo CBMSC, como forma de incentivo para que estes bombeiros auxiliem cada vez mais o contingente militar da corporação. Esta mão de obra já é utilizada em muitos quartéis, porém ínfimo é o número de bombeiros comunitários atuantes frente ao número de formados anualmente. Esta ideia já está sendo estudada pelo Comando-Geral da corporação e demonstra ser uma boa alternativa para se alcançar os objetivos mencionados.

Derradeiramente, sugere-se que sejam realizados estudos que relacionem os números de ocorrências por efetivo, por BBM, por quartel, por cidade, por período do dia, entre outras variáveis, para que se possa gerir melhor o efetivo existente e sejam supridos os locais que mais necessitem da presença de bombeiros militares. Estes estudos poderiam subsidiar decisões de fechamento de alguns quartéis que não impactassem fortemente no atendimento da população da região, bem como para a instalação de novos quartéis, aos moldes do que é praticado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Goiás, onde apenas instala-se um novo quartel após a realização de vários estudos de viabilização.

O presente trabalho monográfico buscou servir como auxílio para a tomada de decisões presentes ou futuras a serem tomadas pelo comando do CBMSC, visando ainda gerar um conhecimento sobre os anseios do efetivo e de que modo se comportam frente ao assunto pesquisado, bem como o nível de comprometimento com a corporação.

## REFERÊNCIAS

- ANJOS, L.G. **Relação entre estresse ocupacional e qualidade de vida de socorristas que atuam no serviço de atendimento pré-hospitalar da grande Florianópolis**. Monografia (Tecnólogo em Gestão em Emergência) - Universidade do Vale do Itajaí, BC, SC, 2007.
- AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BATISTA, A. G. **Quando os bombeiros não chegam**: algumas contribuições da Psicologia do Trabalho para o entendimento dos acidentes com veículos operacionais de bombeiros na Região Metropolitana de Belo Horizonte. 2009. 161f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.
- BENTO, Amilto da Silva. **Análise da gestão de pessoas nas escalas de serviço 24 horas na Polícia Militar de Santa Catarina**. Uniasselvi, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/analise-da-gestao-de-pessoas-nas-escalas-de-servico-24-horas-na-policia-militar-de-santa-catarina/63023/#ixzz441ZaqvBm>>. Acesso em: 17 fev. 2016.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 75, n. 2, p. 35-52, abr/jun. 2009.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 19 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 18 jun. 2015.
- \_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 18**, de 5 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o regime constitucional dos militares. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc18.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc18.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2016.
- \_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 19**, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm)>, Acesso em: 19 fev. 2016.
- \_\_\_\_\_. Exército Brasileiro. **Regulamento interno dos serviços gerais (RISG)**. Disponível em: <[http://www.sgex.eb.mil.br/be\\_ostensivo/BE003/bee\\_sep/sebe51.PDF](http://www.sgex.eb.mil.br/be_ostensivo/BE003/bee_sep/sebe51.PDF)>. Acesso em 08 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão no Processo nº TST-RR-1034-74.2014.5.15.0002**. Relator: PIMENTA, José Roberto Freire. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255981707/recurso-de-revista-rr-10347420145150002/inteiro-teor-255981741>>. Acesso em: 05 fev, 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal Anotada**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARDOSO, Ivan. **Jornada de trabalho na Polícia Militar de Santa Catarina**. 2010. 66 f. Monografia (Graduação em Segurança Pública) - Polícia Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Comentários a consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO NETO, Idalberto da Silva. **Servidor Público estatutário à luz da legislação vigente**. Disponível em: <[http://www7.tjce.jus.br/portal-conhecimento/wp-content/uploads/2013/12/idalberto\\_silva\\_carvalho\\_netto.pdf](http://www7.tjce.jus.br/portal-conhecimento/wp-content/uploads/2013/12/idalberto_silva_carvalho_netto.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2016.

CAVAGIONI, Luciane Cesira. **Influência do plantão de 24 horas sobre a pressão arterial e o perfil de risco cardiovascular em profissionais da área da saúde que atuam em serviços de atendimento pré-hospitalar**. 2010. 250 f. Tese. (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CORPO DE BOMBEIRO MILITAR DE GOIÁS. **Mapa de Unidades Operacionais e Área Regional**. Disponível em: <<http://www.bombeiros.go.gov.br/legislacao/codigos-de-seguranca.html>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 97/2013 – CG**. Atualiza quadro de organização da Corporação. Disponível em: <<http://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/qo-2013.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 119/2015 – CG**. Redefine áreas de atuação das unidades operacionais da Corporação. Disponível em: <<http://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/119-15-redistribuicao-comandos-regionais.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 24/2016 – CG**. Autoriza a implantação da escala de serviço operacional de 24 horas de trabalho por 72 horas de folga. Disponível em: <<http://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/024-16-escala.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Missão**. Disponível em: <[http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=64&Itemid=101](http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=64&Itemid=101)>. Acesso em: 11 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Ordem Administrativa Nr 2-CMDOG, de 19 de outubro de 2015.** Disponível em: <[http://aplicativosweb.cbm.sc.gov.br/servidor\\_aplicativos/quadro\\_aviso/uploads/15893.pdf](http://aplicativosweb.cbm.sc.gov.br/servidor_aplicativos/quadro_aviso/uploads/15893.pdf)>. Acesso em: 22 fev. 2016.

COSTA, Lacieli Castro. O serviço policial militar e o excesso de horas trabalhadas. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública.** Goiânia, v. 4, n. 3, p. 12-15, jan/jul. 2010. Disponível em: <<http://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/102>>. Acesso em: 20 fev 2016.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. Porto Alegre: Artmed. 2007.

CRUZ, Carla; RIBEIRO, Uirá. **Metodologia científica: teoria e prática.** Rio Janeiro: Axcel Books do Brasil, 2003.

FIORIN, Priscila Maria Marcheti. **Absenteísmo no Corpo de Bombeiros Militar do Município de Campo Grande, MS.** 2013. 62 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2013.

FRUTOS, F. **Vivenciando o Bem Estar, Enfrentando o Sofrimento:** Estudo da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho, 2007. 240 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centros de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá, Londrina, 2007.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo,** ed.8a, São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOIÁS (Estado). Ministério Público do Estado de Goiás. Promotoria de Justiça de Defesa da Saúde do Trabalhador – 68ª Promotoria de Goiânia. **Mandado de Injunção com pedido de medida liminar.** Promotor de Justiça Vilanir de Alencar Camapum Júnior. Disponível em: <[http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2013/09/05/12\\_28\\_28\\_810\\_MAND\\_INJUN%C3%87%C3%83O\\_JORNADA\\_BOMBEIROS\\_2.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2013/09/05/12_28_28_810_MAND_INJUN%C3%87%C3%83O_JORNADA_BOMBEIROS_2.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo do Estado de Goiás. **Nota Técnica.** Procurador do Trabalho Alpiniano do Prado Lopes. Disponível em: <[http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2014/05/23/18\\_10\\_42\\_812\\_nota\\_tecnica\\_Coetrae.pdf](http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2014/05/23/18_10_42_812_nota_tecnica_Coetrae.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2016.

GONZALES R. M. B. et al. O estado de alerta: um estudo exploratório com o corpo de bombeiros. **Esc. Anna Nery,** Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 370-377, dez. 2006.

GRINBERG, Bóris. **Direito do trabalho para estudantes.** 3 ed. São Paulo. Atlas, 1977.

GUEDES, Delfino Barbosa. **Morte e invalidez do Bombeiro Militar:** um estudo no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. 2009. 98 f. Monografia (Especialização em Administração Pública com ênfase na Gestão Estratégica de Serviços de Bombeiro Militar) – Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

HILÁRIO, Marlon da Fonseca. **Avaliação da qualidade de vida e do estresse ocupacional em bombeiros militares do 4º. Batalhão de Criciúma – SC.** 2012. 58 f. Monografia (Graduação em Fisioterapia) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Contas Regionais do Brasil 2012.** Rio de Janeiro: IBGE. Acesso em 21 fev 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasregionais/2012/default.shtm>>

\_\_\_\_\_. **Estimativa populacional 2015 com data de referência em 1º de julho de 2015.** Rio de Janeiro: IBGE. Acesso em 21 fev 2016. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa\\_dou.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_dou.shtm)>

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIPP, M. E. N. Stress no trabalho: implicações para a pessoa e para a empresa. In: NUNES SOBRINHO, F. P.; NASSARALLA, I. (Orgs.). **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: ZIT Editores, p. 214-236, 2005.

MACEDO, Marcelo Correia. **Jornada excessiva de trabalho e suas consequências.** 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contrato de Trabalho de Prazo Determinado e Banco de Horas: Lei nº 9.601/98.** 2. ed. v. 2. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENESTRINA, Carlos Olímpio. **Motivação na Organização Militar: estudo de caso do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC.** 2009. 332 f. Monografia (Especialização *lato sensu* em Administração Pública com ênfase na Gestão Estratégica de Serviços de Bombeiro Militar) - Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

MONTEIRO, Janine Kieling et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia Ciência e Profissão.** Brasília, v. 27, n. 3, p. 554-565, set. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n3/v27n3a14.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MURTA, S.G.; TRÓCCOLI, B.T. Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. **Estudos de Psicologia.** Campinas, v. 24, n. 1, p. 41-51, jan/mar. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n1/v24n1a05.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Paula Almeida de. **Habilidades Sociais, Depressão, Ansiedade e Alcoolismo em Bombeiros: Um Estudo Correlacional**. 2010. 90 f. Dissertação. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2010.

OLIVEIRA, Luciana Alves. Contribuição do Projeto Brasil sem Chamas ao código nacional de segurança contra incêndio. In: SEMINÁRIO MINEIRO DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO, 6., 2013, Belo Horizonte. **Palestra**. 36 slides. Disponível em: <<http://escriba.ipt.br/pdf/171778.pdf>>

OLIVEIRA, Paulo Vitor Barboza de. A adequação constitucional da jornada de trabalho semanal dos Policiais Militares do Estado de Mato Grosso: O respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. **RHM - Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**. Mato Grosso, v. 15, n. 1, p. 12-38, jul/dez. 2015. Disponível em: <[http://revistacientifica.pm.mt.gov.br/ojs-2.4.3/index.php/semanal/article/view/280/pdf\\_180](http://revistacientifica.pm.mt.gov.br/ojs-2.4.3/index.php/semanal/article/view/280/pdf_180)>. Acesso em: 18 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 20 fev. 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

\_\_\_\_\_. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

OTANI, Nilo; FIALHO, Francisco Antônio Pereira. **TCC: métodos e técnicas**. 2. ed. Florianópolis: Visual Books, 2011.

PENRABEL, Rafaela Palhano Medeiros. **Capacidade para o trabalho de bombeiros militares**. 2015. 87 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2015.

PRADO, Jakel Santana do. **Estresse e qualidade de vida de bombeiros militares**. 2011. 78 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande-MS, 2011.

SANTA CATARINA (Estado). **Decreto nº 12.112**, de 16 de setembro de 1980. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina (RDPMSC). Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/1980/012112-005-0-1980-000.htm>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.217**, de 10 de fevereiro de 1983. Dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Disponível em: <[200.192.66.20/alesc/docs/1983/6217\\_1983\\_lei.doc](http://200.192.66.20/alesc/docs/1983/6217_1983_lei.doc)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.218**, de 10 de fevereiro de 1983. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/dsps/ART\\_927398\\_2014\\_07\\_23\\_083233\\_1\\_6218\\_198.pdf](http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/dsps/ART_927398_2014_07_23_083233_1_6218_198.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <[http://www.alesc.sc.gov.br/portal\\_alesc/sites/default/files/constituicao.pdf](http://www.alesc.sc.gov.br/portal_alesc/sites/default/files/constituicao.pdf)>. Acesso em: 19 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 33**. Altera os artigos 31, 50, 57, 71, 90, 105, 107 e 108, inclui o Capítulo III-A no Título V, e acrescenta os artigos 51, 52, 53, 54 e 55 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <[http://download.alesc.sc.gov.br/download.php?area=documentacao&prefix=EC&file=EC\\_033\\_2003.pdf](http://download.alesc.sc.gov.br/download.php?area=documentacao&prefix=EC&file=EC_033_2003.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 38**. Dá nova redação aos arts. 8o, 13, 14, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 39, 40, 44, 46, 50, 58, 69, 71, 78, 80, 81, 83, 98, 99, 103, 110, 111, 118, 123, 132, 136, 137, 164 e 169, acrescenta os arts. 23-A, 104-A, 105-A e 111-A, revoga o art. 20, o § 4o, do art. 30, os incisos III, VIII e X, do art. 40, os §§ 3o e 4o, do art. 73, a alínea d, do inciso X, do art. 131, o inciso III, do art. 132, o § 3o, do art. 182 e o art. 185, da Constituição do Estado, revoga os arts. 14 e 34, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e revoga expressões integrantes do inciso XIV, do art. 71, do inciso VI, do art. 162, da Constituição do Estado e do art. 6o, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <[http://download.alesc.sc.gov.br/download.php?area=documentacao&prefix=EC&file=EC\\_038\\_2004.pdf](http://download.alesc.sc.gov.br/download.php?area=documentacao&prefix=EC&file=EC_038_2004.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 2.697**, de 30 de novembro de 2004. Define atividade finalística operacional, prevista no § 1o do art. 2o, da Lei Complementar no 137, de 22 de junho de 1995, alterada pela Lei Complementar nº 254, de 15 de dezembro de 2003, e estabelece outras providências. Disponível em: <<http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2004/002697-005-0-2004-002.htm>>. Acesso em: 03 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 614**, de 20 de dezembro de 2013. 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: <[200.192.66.20/alesc/docs/2013/614\\_2013\\_lei\\_complementar.doc](http://200.192.66.20/alesc/docs/2013/614_2013_lei_complementar.doc)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 16.773**, de 30 de novembro de 2015. Dispõe sobre as formas de cumprimento da jornada de trabalho e o banco de horas no âmbito das instituições militares estaduais e



estabelece outras providências. Disponível em:

<[http://leis.alesc.sc.gov.br/alesc/docs/2015/16773\\_2015\\_lei.doc](http://leis.alesc.sc.gov.br/alesc/docs/2015/16773_2015_lei.doc)>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SANTOS, Elisângela Rodrigues Câmara et al. O cotidiano de trabalho de uma equipe de Corpo de Bombeiros. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**. Minas Gerais. v. 1, n. 4, p. 514-522, out/dez 2011. Disponível em:

<<http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/download/144/241>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, Antonio Sezar de. **Padronização da jornada de trabalho na Polícia Militar de Santa Catarina**. 65 f. Monografia (Especialização em Administração da Segurança Pública) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2010

TESSELE, Edison; LEITE, Rose Aylce Oliveira. **Proposta para elaboração de uma política governamental de saúde e segurança do trabalho nas instituições policiais**. Disponível em: <[http://fenapef.org.br/files/130131\\_seguranca\\_trabalho.pdf](http://fenapef.org.br/files/130131_seguranca_trabalho.pdf)>. Acesso: 16 mar.2016.

TIEMANN, Marisa. Trabalho Educativo pode ser trabalho Produtivo? **Revista Jurídica Virtual**. Brasília, vol. 1, n. 5, set. 1999. Disponível em:

<<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1081/1064>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2015.

VENTURA, Elisangela de Pieri; DA COSTA, Jose Manoel; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina , v. 3, n. 4, p. 22-37, jan./jun. 2012.

VIDAL, Deivid Nivaldo. **Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º Batalhão de Bombeiros**. 2013. 63 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública com ênfase à atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

## APÊNDICE - QUESTIONÁRIO

### PESQUISA DE OPINIÃO SOBRE ESCALAS DE SERVIÇO

Prezado integrante do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC);

O tema desta pesquisa é “Jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina: um estudo sobre escalas de serviço operacional”.

O principal objetivo deste trabalho de pesquisa é o de estudar a jornada de trabalho do serviço operacional na corporação. A partir da análise dos dados coletados, verificar qual a preferência de escala de serviço operacional nas Unidades Militares, a fim de avaliar qual proporcionaria melhor qualidade de vida e motivação para o trabalho dentro e fora do quartel.

Antecipadamente, agradecemos por sua colaboração.

### INFORMAÇÕES PESSOAIS

1. Sexo:

Masculino                       Feminino

2. Idade:

20 a 26    27 a 33    34 a 40    41 a 47    48 a 54    55 ou mais

3. Qual o seu estado civil:

Solteiro(a)    Casado(a)    União Estável    Divorciado(a)    Viúvo(a)

4. Escolaridade:

Pós Graduação    Ensino Superior Completo

Ensino Superior Incompleto    Ensino Médio    Ensino Fundamental

**INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS**

5. Posto ou Graduação dentro do CBMSC:

- |                                      |  |                                |
|--------------------------------------|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Coronel     | <input type="checkbox"/> Tenente Coronel | <input type="checkbox"/> Major |
| <input type="checkbox"/> Capitão     | <input type="checkbox"/> Tenente         |                                |
| <input type="checkbox"/> Sub Tenente | <input type="checkbox"/> Sargento        | <input type="checkbox"/> Cabo  |
| <input type="checkbox"/> Soldado     |  |                                |

6. Tempo de serviço:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Até 6 anos      | <input type="checkbox"/> De 7 a 12 anos  | <input type="checkbox"/> De 13 a 20 anos |
| <input type="checkbox"/> De 21 a 30 anos | <input type="checkbox"/> Mais de 30 anos |  |

7. BBM em que está lotado:

- |                                  |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1º BBM  | <input type="checkbox"/> 2º BBM  | <input type="checkbox"/> 3º BBM  |
| <input type="checkbox"/> 4º BBM  | <input type="checkbox"/> 5º BBM  | <input type="checkbox"/> 6º BBM  |
| <input type="checkbox"/> 7º BBM  | <input type="checkbox"/> 8º BBM  | <input type="checkbox"/> 9º BBM  |
| <input type="checkbox"/> 10º BBM | <input type="checkbox"/> 11º BBM | <input type="checkbox"/> 12º BBM |
| <input type="checkbox"/> 13º BBM | <input type="checkbox"/> 14º BBM | <input type="checkbox"/> BOA     |

8. Executa serviço:

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Operacional | <input type="checkbox"/> Administrativo |
|--------------------------------------|---|

9. Reside na cidade onde exerce sua atividade bombeiro militar:

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
|------------------------------|------------------------------|

**OUTRAS INFORMAÇÕES**

10. O que mais motiva você na atividade Bombeiro Militar? (pode haver mais de 1 resposta)

- Bom relacionamento com os colegas
- Ser reconhecido pela sua profissão
- Gosta do que faz
- Ter desafios e aprendizados constantes
- Salário
- Outro: \_\_\_\_\_

11. Possui trabalho ou ocupação profissional secundária:

Sim  Não

12. Escala de serviço operacional que julga mais interessante:

12h/24h – 12h/48h (trabalho/descanso)

24h/72h (trabalho/descanso)

Outra: \_\_\_\_\_

13. Motivo pelo qual escolheu a escala acima:

Menos cansativa

Maior concentração durante o serviço

Melhor qualidade no sono

Mais dedicação à família

Mais tempo de lazer

Outro: \_\_\_\_\_